

ROZMOWY O POLSKIEJ ENERGETYCE

3 lutego w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w Warszawie odbyło się spotkanie przedstawicieli central związkowych działających w energetyce z sekretarzem stanu w Ministerstwie Skarbu Państwa Zdzisławem Gawlikiem. Było ono poświęcone omówieniu bieżącej sytuacji w branży.

Strona związkowa bardzo krytycznie oceniła to, co obecnie dzieje się w sektorze energetycznym. Uczestnicy spotkania wielokrotnie podkreślali, że rozwiązanie związku pracodawców, jak również wycofanie się ze stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w niektórych grupach podległych ministrowi skarbu jest nie tylko złe, ale i bardzo szkodliwe. Ponadto realizowane procesy restrukturyzacyjne w grupach oraz programy dobrowolnych odejść niszczą polski przemysł energetyczny.

Strona społeczna uwarunkowała dalsze rozmowy na temat przyszłości sektora od spełnienia trzech warunków tj.:

1. wstrzymania procesów restrukturyzacyjnych w energetyce,
2. ponownego zawiązania się związku pracodawców energetyki,
3. przystąpienia do stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, tam gdzie od niego odstąpiono.

Dopiero po spełnieniu tych warunków możliwe będzie kontynuowanie rozmów o polskiej energetyce.

ROMAN MICHALSKI
Przewodniczący OZZZPRC

NASI WE WŁADZACH WOJEWÓDZKICH FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Trwają wybory do zarządów wojewódzkich Forum Związków Zawodowych. W kilku województwach do władz tej centrali wybrano już przedstawicieli OZZZPRC. I tak: przewodniczącym Zarządu FZZ Województwa Łódzkiego został po raz kolejny Waldemar Lutkowski z ZZPRC KWB Bełchatów, wice-

przewodniczący Zrzeszenia. Z kolei zastępcą przewodniczącego Zarządu FZZ Województwa Lubelskiego jest Andrzej Krakowiak z ZZPRC ZA „Puławy” SA. Z kolei członkiem Zarządu FZZ Województwa Wielkopolskiego wybrano Jana Koźmińskiego z MZZPRC ZE Pątnów - Adamów - Konin.

Wybory w pozostałych województwach mają się zakończyć do połowy lutego. (MP)

Z PRAC ZARZĄDU OZZZPRC

W dniach 2-3 lutego w Karpaczu odbyło się posiedzenie zarządu OZZZPRC. Przedyskutowano m.in. kwestie związane z organizacją obchodów jubileuszu 25-lecia Zrzeszenia. Przyjęto też propozycję preliminarza budżetowego na 2015 rok i omówiono sytuację w poszczególnych branżach.

Relacja z obrad w kolejnym numerze ZMIAN. (MP)



JESZCZE O DIALOGU SPOŁECZNYM

22 stycznia br. eksperci reprezentatywnych central związkowych tj. Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność” i Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, jak również przedstawiciele pracodawców z Business Centre Club, Konfederacji Lewiatan, Pracodawców RP i Związku Rzemiosła Polskiego zakończyli prace nad projektem ustawy o dialogu społecznym. Ma ona regulować zasady prowadzenia dialogu oraz jego instytucje: Radę Dialogu Społecznego oraz Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego.

Projekt wypracowany został w dialogu autonomicznym. Mówi o zasadach współpracy partnerów i strony rządowej, solidarności społecznej i partycypacji w zakresie stosunków zatrudnienia. Przewiduje równowagę wszystkich stron dialogu, w tym strony rządowej.

Na czele rady mają stać naprzemiennie liderzy organizacji partnerów społecznych. Analogiczne zasady mają obowiązywać w radach wojewódzkich. Rada ma dysponować własnym budżetem i przeznaczać go m.in. na bieżącą działalność związaną z realizacją dialogu, opinie eksperckie, koordynację prac. Ma również opiniować założenia strategii i projektów aktów prawnych, ale także inicjować proces legislacyjny. W projekcie doprecyzowano terminy związane z przebiegiem konsultacji, zasady przyjmowania stanowisk w ramach członków rady, uzgodnień. Ustalono, że dialog społeczny powinien być jawny tak dla jego stron, jak i dla opinii społecznej.

Z kolei 26 stycznia w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej odbyło się spotkanie liderów centrali związkowych i organizacji pracodawców z ministrem Władysławem Kosiniakiem-Kamyszem, podczas którego omówiono zapisy przygotowanego projektu zmian w ustawie o dialogu społecznym.

Uzgodniono, że projekt nie będzie na tym etapie upubliczniany, a strona rządowa w ciągu dwóch tygodni przygotuje własne propozycje dotyczące przyszłości dialogu i jego instytucji. Następnie rozpoczną się dalsze prace nad projektem z udziałem ekspertów związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Oprac. (MP)

Źródło: www.fzz.org.pl

POLSKA NARUSZA PRAWA PRACOWNICZE

Rada Europy zarzuca Polsce naruszenie praw pracowniczych. Nasz kraj jest stroną Europejskiej Karty Społecznej, czyli dokumentu określającego prawa społeczne i ekonomiczne obywateli. Z najnowszego raportu dotyczącego wypełniania zapisów tej międzynarodowej konwencji wynika m.in., że w Polsce są zawody, w których umowa o pracę przewiduje nawet 24-godzinny dyżur (np. ochrona parkingów czy budynków). Nie jest to zgodne z międzynarodowymi zobowiązaniami, w których zapisany jest maksymalnie 16-godzinny dyżur.

Kolejny zarzut Rady Europy dotyczy braku odpowiedniej rekompensaty za nadgodziny. Zakwestionowano również artykuł kodeksu pracy, który pozwala na dwutygodniowe wypowiedzenie umów na czas określony. Również minimalne wynagrodzenie w Polsce okazuje się być zbyt niskie – zdaniem ekspertów kwota ta nie pozwala na utrzymanie siebie i rodziny. Ponadto zbyt słabo chronione jest zdrowie kobiet pracujących nocą.

Polska łamie Europejską Kartę Społeczna również w kwestii przepisów o związkach zawodowych, a konkretnie braku możliwości tworzenia związków zawodowych przez pewne grupy urzędników oraz przez osoby zatrudnionym na podstawie kontraktów prawa cywilnego. (MP)

Źródło: Rzeczpospolita

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.



25-lecie Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego 1990-2015

Czy w Państwa archiwum związkowym lub prywatnym znajdują się jakieś zdjęcia, protokoły, stanowiska dokumentujące historię Zrzeszenia? Czy posiadacie jakieś informacje o ważnych wydarzeniach albo o osobach, które odegrały istotną rolę w naszej centrali związkowej na przestrzeni ostatniego ćwierćwiecza? A może ktoś z Państwa chciałby podzielić się swoimi wspomnieniami związanymi z pracą na rzecz OZZZPRC z mniej lub bardziej odległych czasów 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 prosimy o pilny kontakt (tel. 500 234 664, e-mail: magdazarychta@wp.pl). Materiały można też przysyłać do Biura Głównego w Gryfinie.

Rozmowa z JANUSZEM MAŃKO, przewodniczącym Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego z PGE GiEK SA Oddział Elektrownia Turów, członkiem Komitetu Koordynacyjno-Protestacyjnego

W ENERGETYCE KONFLIKT NARASTA

- Początek 2015 roku, jak również końcówka ubiegłego to gorący czas, i to nie tylko dla górników. Bardzo napięta sytuacja jest również w energetyce, zwłaszcza w Polskiej Grupie Energetycznej, gdzie wszczynane są obecnie spory zbiorowe w związku z planowaną kolejną restrukturyzacją...

– Problemy w Polskiej Grupie Energetycznej odczuwane są w każdym oddziale. Myślę, że jest tak dlatego, że decyzje w sprawie firmy zapadają gdzie indziej. Mało tego, negatywne skutki tych decyzji dotyczą nie tych, którzy je wydają, ale tych, do których są kierowane. Czasem mam wrażenie, że nie jest ważne, co „góra” wymyśli. Ważne, że w ogóle myśli. Dla rządzących to sygnał aktywności ludzi mianowanych z partyjnego klucza. Nikt nie myśli o losie pracujących na pierwszym froncie, mimo że oficjalnie twierdzi się, że największą wartością firmy są jej pracownicy! Dlaczego więc tak łatwo rezygnuje się z tej nieocenionej wartości? Bo każdy chce przypodobać się władzy, bo ta rozdaje serwituty. W tym przypadku są to kontrakty menadżerskie z bardzo dużym zabezpieczeniem finansowym – można np. po roku pracy, nijak ocenionej, zrezygnować i „odprawić się” finansowo na całe życie. Były już tego przykłady. Nie tylko w energetyce.

Brak trwałości zarządów i programów narzucanych do realizacji bez wiary w ich efektywność i powodzenie, jak również konsultacje ograniczające się jedynie do „informowania” prowadzą do napięć społecznych i w rezultacie rodzą się konflikty. Taką mamy właśnie sytuację w Grupie Kapitałowej PGE. W relacjach związku zawodowe – pracodawcy są też przykłady dobrze prowadzonego dialogu – w takich przypadkach strona społeczna konstruktywnie podchodzi do problemu, stojąc na stanowisku, że kryzysową sytuację łatwiej przetrwać, gdy jej skutki rozłożą się na obie strony, nie tylko na pracobiorców, którzy w dosłownym rozumieniu prawa pojmowani są jako ta słabsza strona.

- Jakie były obawy pracowników i związkowców związane z konsolidacją w energetyce? Jak na zgłaszane problemy patrzyli pracodawcy?

– Aż się prosi tu o cytata: „Miej serce i patrzaj w serce”. Parafrazując słowa znanego polskiego poety i dramaturga Adama Mickiewicza, powiedziałbym: „Patrzaj sercem”. Postawa związków zawodowych nacechowana była troską o miejsca pracy. Wiedzieliśmy, wokół której spółki tworzy się centrum

konsolidacji. Obie strony tj. pracodawcy i organizacje związkowe z pełną świadomością powagi zadania przystąpiły do negocjowania warunków konsolidacji i możliwie jak najlepszego zabezpieczenia pracowników. Zacytowane słowa wieszczą coś oznaczają i nakazują. Patrzyliśmy w przyszłość i nauczyliśmy się dostrzegać zagrożenia, które dotyczyły i nadal dotyczą przede wszystkim trwałości miejsc pracy. Pracodawcom przyświecał jeden cel: mniejsze koszty. Pewnym wyznacznikiem bezpieczeństwa był albo byli gwarantami zawieranych umów. Tu sięgaliśmy po autorytety z ministerstwa gospodarki. Myślę, że pracodawcy również z troską o przyszłość podchodzili do problemu. Trwałość zawartych postanowień zależy jednak od stabilnych zarządów. Niestety, życie niesie nowe, a „nowe” chce być lepsze od starego, chociaż nie wie, dlaczego. Ten brak stabilizacji umniejsza znaczenie naszych umów, a na to zgody nie ma.

- Mimo naturalnych rozbieżności udało się zawrzeć umowy społeczne...

– To efekt szeroko pojętej odpowiedzialności stron. To świadomość, że konieczność zmian w sposobie zarządzania polską energetyką jest nieuchronna, ale zamiast rewolucji i ryzyka, jakie ona niesie, strony wybrały ewolucję, gdzie nadrzędnym celem była minimalizacja negatywnych skutków. Argumentem w wielu wypowiedziach pracodawców były nierynkowe standardy, płace itp. Zmiany wymagają analiz. Wyniki analiz są podpowiedzią, jaki kierunek zmian obrać, aby do minimum ograniczyć negatywne skutki zmian organizacyjnych i właścicielskich. Aby nie dochodziło do nadmiernej eskalacji negatywnych dla pracobiorców zmian – mam tu na myśli zmiany restrukturyzacyjno-właścicielskie, ale w skali kraju są też przykłady procesów prywatyzacyjnych – państwo musi uruchomić instytucje, których zadaniem jest ograniczanie negatywnych zjawisk. Pozwolę sobie w tym miejscu posłużyć się cytatem z akademickiego podręcznika autorstwa Mieczysława Nasiłowskiego „System rynkowy. Podstawy mikro- i makroekonomii” (Key Text, Warszawa 1998): „Państwo musi, więc tworzyć różnego rodzaju zapory prawno-instytucjonalne, które ograniczałyby wymienione negatywne następstwa funkcjonowania rynku, tworzyłyby osłonę socjalną dla najuboższych warstw ludności, umożliwiałyby rozwiązywanie potencjalnych konfliktów na za-

(Ciąg dalszy na stronie 5)

(Ciąg dalszy ze strony 4)

sadzie kompromisu lub umowy społecznej oraz przyczyniłoby się do dynamicznego rozwoju gospodarczego kraju w warunkach niskiej stopy inflacji i możliwie najmniejszego bezrobocia. Bez ingerencji państwa w wymienione sfery występowałoby zjawisko bezpardonowej walki wszystkich przeciwko wszystkim, w której największą szansę zwycięstwa miałyby jednostki i przedsiębiorstwa najsilniejsze”. Nic dodać, nic ująć.

• **W Polskiej Grupie Energetycznej – co zresztą jest symptomatyczne dla spółek z większościowym udziałem Skarbu Państwa – dochodzi do częstych zmian personalnych w zarządach. Czy ten brak stabilności w tym obszarze ma to przełożenie na realizację zapisów umowy społecznej?**

– Na to pytanie po części już odpowiedziałem na początku naszej rozmowy, rozumiem jednak, że zbyt wąsko odniosłem się do materii dotyczącej realizacji zawartych umów społecznych. Oczywiście, na tak postawione pytanie, odpowiem: tak. Brak stabilności nie tylko ma przełożenie na realizację umów zgodnie z ich postanowieniami, ale też stwarza po stronie pracodawców zakusy do ingerowania w ich treść. To zaś rodzi nieufność do „nowych” rządzących. Jesteśmy zatem w początkowej fazie konfliktu. To jest tak jakby strona powołana w umowie jako gwarant właściwej jej realizacji, sprawdzała czujność strony społecznej i jej determinację w egzekwowaniu przyrzeczonych umową zachowań pracodawców.

• **W tak dużym koncernie w naturalny sposób musi dochodzić do różnic pomiędzy organizacjami związkowymi działającymi w poszczególnych zakładach czy obszarach. W ostatnim czasie jednak związki z PGE zjednoczyły swoje siły. Dlaczego tak się stało?**

– Oprócz fundamentalnych różnic czy politycznego zaangażowania niektórych związków zawodowych, istnieje naturalna różnica interesów poszczególnych grup zawodowych. Nawet u tego samego pracodawcy. Wspólne cele osiągamy konsensusem. Mimo bardzo zróżnicowanej liczebności związków, w ustaleniach używamy siły argumentów, a nie odwrotnie. To było również kanwą tak szerokiego porozumienia. Nieduża grupa organizacji pozostała skupiona na własnych celach, ale myślę, że popierają one działania związków skupionych w koalicji, która przeciwstawiła się budowaniu Centrum Usług Wspólnych (CUW). Są niezależni i my to szanujemy.

• **PGE proponuje kolejną restrukturyzację. Tym razem chodzi o powołanie nowego podmiotu o roboczej nazwie CUW, mającego przejąć część zadań od dotychczasowych pracodawców, co pozostaje w sprzeczności z podpisanymi umowami. Jakie obawy budzi ta propozycja?**

– Główne obawy to miejsca pracy. Likwiduje się niektóre działalności w oddziałach po to, by odtworzyć je w jakiejś spółce – spółce powołanej do funkcjonowania na warszawskim rynku pracy. Ma być ona typowo administracyjnym podmiotem, który za odpłatnością będzie zarządzał rachunkami i księgowością oraz służbami kadrowymi nowomodnie nazywanymi HR [human resources – przyp. red.]. O największym skarbie tych służb, czyli o pracownikach, się nie mówi. A jeśli już to pracownik może się „przenieść” – AMERYKA! Mówi się natomiast o celach i zadaniach. Celem będzie oczywiście policzyć „haracz”, jaki z oddziałów można ściągnąć – CUW jako spółka musi z czegoś żyć. Jeśli ktoś nie chce lub po prostu nie może to jako alternatywę wskazuje się im PDO.

• **Powołany został Komitet Koordynacyjno-Protestacyjny, który m.in. nakreślił plan działań. Teraz pracodawcy nie uznają sporów zbiorowych wszczynanych w poszczególnych zakładach. Dlaczego?**

– Plan działań dotyczy poszczególnych organizacji związkowych we wszystkich lokalizacjach pracodawców wszystkich linii biznesowych. Przewidywał on m.in. rozwieszenie flag i banerów informujących opinię publiczną o sporze oraz przystąpienie do przeprowadzenia referendum strajkowego. To zostało częściowo zrealizowane. Częściowo, bo wstępnie pracodawcy stwierdzili, że nasze żądania nie wypełniają dyspozycji ustawowej tj. art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Na obecną chwilę sytuacja jest już jasna. Spory zostały uznane, więc nie ma co rozwijać wątku o ich nieuznaniu.

• **Jakie będą kolejne kroki Komitetu Koordynacyjno-Protestacyjnego?**

– Po spotkaniu Komitetu Koordynacyjno-Protestacyjnego, a właściwie to zespołu roboczego powołanego przez ten komitet z prezesem Markiem Woszczykiem i prezesami wszystkich linii biznesowych w Grupie Kapitałowej PGE przyjęto do realizacji pewne ustalenia, zgodnie z którymi m.in. do 9 lutego wstrzymano działania związane z CUW. Z kolei organizacje wchodzące w skład komitetu wstrzymują eskalację sporu zbiorowego (referenda).

• **Czy istnieje obawa, że w najbliższych miesiącach stanie polska energetyka? Czy macie informacje o tym, że kolejne grupy czy koncerny dołączą się do protestów?**

– Nie umiem odpowiedzieć na to pytanie. Liczę na odpowiedzialność zarządów Grupy Kapitałowej PGE.

• **Dziękuję za rozmowę.**

MAGDALENA POKORA

Zarzynanie demokracji

We wrześniu 2014 roku w związku z zakończeniem drugiej kadencji Rady Pracowników w Grupie Azoty Zakłady Azotowe „Puławy” SA na wniosek pracowników odbyły się wybory do Rady Pracowników trzeciej kadencji. Wcześniej uchwałą zarządu spółki powołano komisję wyborczą, która w dniach 29 września – 2 października przeprowadziła wybory. Odbyły się one w oparciu o „Regulamin wyborów członków Rady Pracowników Grupy Azoty Zakłady Azotowe „Puławy” SA”, przygotowany przez pracodawcę w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi w sierpniu 2014 r.

Po zakończonym głosowaniu, czyli 2 października komisja wyborcza sporządziła protokół, stwierdzając, że do głosowania przystąpiło 52,6% uprawnionych, a więc przeprowadzone wybory są ważne, gdyż został spełniony warunek frekwencji powyżej 50%. Spośród 33 kandydatów załoga wybrała siedmioosobową radę. W jej skład weszło pięciu przedstawicieli Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego ZA „Puławy” SA i dwóch ze Związku Zawodowego Inżynierów i Techników. I tu cała sprawa – wydawać by się mogło – zostaje zamknięta. Niestety, okazuje się, że ona dopiero się zaczyna.

Niewygodny wynik

10 października 2014 r., czyli ponad tydzień po zakończeniu prac komisji wyborczej i ogłoszeniu wyników wyborów, przedstawiciele Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ziemi Puławskiej „Solidność”, Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” SA, NSZZ Solidarność Komisja Międzyzakładowa w Zakładach Azotowych Puławy SA i Międzyzakładowego Związku Zawodowego „Jedność-Puławy”, zwrócili się do komisji wyborczej o uznanie wyborów za nieważne, a jako przyczynę podano naruszenie paragrafu 5 ust. 2 i paragrafu 10 pkt 3 regulaminu wyborów. W przesłanym przez nich piśmie wskazano, że członkowie jednej z komisji obwodowych w czasie wyborów wynosili urnę z lokalu wyborczego i zbierali głosy poza lokalem – na stanowiskach pracy. Ponadto, zdaniem autorów pisma, na jednym z wydziałów pracownicy nie zostali poinformowani o terminie i miejscu głosowania.

Pracodawca pismem z 16 października zwrócił się do komisji wyborczej o zajęcie stanowiska w sprawie. Zastrzegł, że ta informacja jest niezbędna do wywiązania się z obowiązku zwołania przez pracodawcę pierwszego posiedzenia rady pracowników. Jednocześnie 27 października dyrektor pionu personalnego i pełnomocnik zarządu poinformował nowo wybraną Radę Pracowników, że jej pierwsze posiedzenie zostaje zwołane na dzień 3 listopada 2014 r. Tym samym pracodawca wypełnił swój ustawowy obowiązek. Tego samego dnia do zarządu spółki wpłynęło pismo komisji wyborczej, która na swoim posiedzeniu 24 października podjęła uchwałę o unieważnieniu wyborów w okręgu nr 2 (a więc tam, gdzie wynoszona była urna) i przeprowadzeniu tam ponownych wyborów przy zachowaniu obec-

nych kandydatów. Uchwalono termin wyborów na 4-7 października. Warto zaznaczyć, że 2 października członkowie komisji wyborczej podpisali protokół, kończący wybory i wówczas nie zgłaszali żadnych zastrzeżeń. Dlaczego nagle zmienili zdanie? Można się jedynie domyślać.

27 października 16 spośród trzydziestu członków komisji wyborczej poinformowało zarząd spółki, że postanowili nie uznać wyborów przeprowadzonych w Zakładach Azotowych „Puławy” SA. Zobowiązali się też, że opracują nowy regulamin i ogłoszą wybory w spółce. Tego samego dnia dyrektor pionu personalnego kolejnym pismem poinformował członków rady, że jednak odwołuje zebranie Rady Pracowników, a o nowym jego terminie poinformuje radę, która zostanie ostatecznie wybrana.

Rada się konstytuuje

Mimo powstałego zamieszania 3 listopada 2014 r. nowo wybrani członkowie Rady Pracowników trzeciej kadencji zbrali się, a rada się ukonstytuowała. Przewodniczący rady poinformował o tym fakcie na piśmie prezesa spółki, a także – w imieniu Rady Pracowników – na podstawie art. 13 ust 2 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji wezwał pracodawcę do przekazania radzie w terminie do 10 listopada: raportu kwartalnego, treści programu Azoty PRO odnoszącego się do Grupy Azoty Zakłady Azotowe „Puławy” i aktualnej liczby zatrudnionych z podziałem według systemów pracy. W odpowiedzi dyrektor pionu personalnego stwierdził, że osoby wymienione w protokole komisji wyborczej z 2 października nie mają legitymacji do działania jako członkowie rady pracowników i – zdaniem zarządu firmy – rada pracowników nie istnieje. W związku z tym o zaistniałej sytuacji powiadomiona została Państwowa Inspekcja Pracy.

Po przeprowadzeniu kontroli w piśmie z 12 grudnia 2014 r. inspektor pracy stwierdził, że zgodnie z regulaminem jedynym kryterium wpływającym na ważność wyborów członków do Rady Pracowników jest udział w nich co najmniej 50% uprawnionych do głosowania. Tak więc, w jego opinii, kwestionowanie ważności wyborów przez pracowników, część organizacji związkowych, komisję wyborczą i pracodawcę, z uwagi na błędy proceduralne podczas przeprowadzania wyborów, nie wpływa w żaden sposób na ich ważność. Nie ma zatem podstaw do nieudzielenia Radzie Pracowników trzeciej kadencji informacji, o które zwrócił się jej przewodniczący pismem z 3 listopada. Inspektor pracy skierował więc do pracodawcy wniosek dotyczący udzielenia Radzie Pracowników trzeciej kadencji żądanych informacji.

Bezprawne działania pracodawcy

Po uzyskaniu powyższej informacji z inspekcji pracy przewodniczący Rady Pracowników po raz kolejny wystąpił do pracodaw-

(Ciąg dalszy na stronie 7)

(Ciąg dalszy ze strony 6)

cy z wnioskiem o udzielenie informacji. Odpowiedź była jednoznaczna: zarząd spółki nie uznaje ważności wyborów Rady Pracowników i nie przekaże jej żadnych dokumentów. Wobec tego przewodniczący rady wystosował kolejne pismo do Państwowej Inspekcji Pracy. Tymczasem pracodawca rozpoczął procedurę przygotowania do nowych wyborów rady.

14 stycznia 2015 r. Państwowy Inspektor Pracy poinformował, że w wyniku grudniowej kontroli ustalił, iż do dnia zakończenia teŝe kontroli pracodawca nie udzielił radzie pracowników informacji, o które wnioskowała w listopadzie. W związku z tym inspektor pracy skierował do pracodawcy kolejny wniosek dotyczący udzielenia Radzie Pracowników trzeciej kadencji informacji. Ponadto, przeciwko osobie odpowiedzialnej za naruszenie przepisów ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, zostało wszczęte postępowanie w sprawach o wykroczenie. Tym samym inspektor pracy wyczerpał zakres swoich uprawnień w tej sprawie.

Państwowa Inspekcja Pracy poinformowała takŝe, że pracodawca pismem z 22 grudnia 2014 r. wniósł zastrzeżenia do wystąpienia pokontrolnego i jest ono na etapie rozpatrywania. Jednak inspektor wyraźnie podkreśla, że w omawianym przypadku mamy do czynienia z tzw. wykroczeniem trwałym, tj. istniejącym dopóty, dopóki istnieje wywołany stan niezgodny z prawem – a więc do czasu, kiedy sprawca nie wykona ciążącego na nim obowiązku (w tym konkretnym przypadku – dopóki pracodawca nie udzieli Radzie Pracowników wymaganych informacji). Poinformował ponadto, że w powyższej sprawie skierowano wnioski o ukaranie do sądu karnego, ale ten jeszcze sprawy nie rozpatrzył i nie wydał rozstrzygnięcia. W związku z tym dopiero po zajęciu stanowiska przez sąd karny wniosek o ponowne przeprowadzenie kontroli może okazać się zasadny.

Wybory z naruszeniem ustawy

Jak wcześniej pisaliśmy, zdaniem zarządu Zakładów Azotowych „Puławy” SA powodem nieuznania wyborów Rady Pracowników trzeciej kadencji był zarzut naruszenia regulaminu wyborów przez komisję wyborczą. Na marginesie warto dodać,

że z „ruchomej urny” skorzystało zaledwie pięciu pracowników, zatem oddane przez nich głosy w ŝaden sposób nie przesądzały o wynikach wyborów, nie miały teŝ na nie istotnego wpływu.

Tymczasem juŝ podczas ogłoszenia nowych wyborów zarząd zakładów naruszył zapisy ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji w co najmniej w czterech miejscach, naruszył takŝe ustalony przez siebie regulamin wyborów w co najmniej 3 miejscach.

Naruszenia te, według przedstawicieli Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego ZA „Puławy”, polegają na zorganizowaniu wyborów bez pisemnego wniosku co najmniej 10% pracowników (art. 8 pkt 1 ustawy), niepowiadomieniu pracowników o terminie wyborów na co najmniej 30 dni przed dniem wyborów (art. 8 pkt 2 ustawy), zaplanowaniu wyborów w terminie dłuższym niŝ 30 dni od przyjęcia regulaminu (art. 10 pkt 3) oraz ogłoszeniu wyborów w czasie trwania kadencji wybranej Rady Pracowników (art. 11 pkt 1). Powyższe działania naruszyły równieŝ trzy przytoczone punkty regulaminu.

Zatem zakładając, że zarząd spółki przyjmie tę samą logikę, którą zastosował przy pierwszych wyborach, a więc gdyby z jakiegoś powodu znowu nie spodobał mu się skład nowo wybranej rady pracowników, może ją śmiało uznać za niewybraną – ze względu na kolejne naruszenia regulaminu, a nawet ustawy. Ponadto gdy wybory odbędą się po raz drugi i waŝnie wybrana zostanie Rada Pracowników, w Zakładach Azotowych „Puławy” SA działac będą dwa takie ciała, gdyż, jak to opisaliśmy, Państwowa Inspekcja Pracy uznaje istnienie Rady Pracowników trzeciej kadencji wybranej 2 października. Zapewne w zależności od składu kolejnej rady jedna będzie faworyzowana, a druga pomijana. Mimo że na osobach podejmujących taką grę ciąży odpowiedzialność karna. Tu rodzi się pytanie: co takiego ma w planach pracodawca, że jest tak zeterminowany i nie waha się podjąć działań niezgodnych z prawem, ŝeby tylko współpracować z Radą Pracowników inną niŝ ta, którą wybrali pracownicy?

O tym, jak zakończy się ta sprawa, z pewnością Państwa poinformujemy na łamach ZMIAN.

WOJCIECH A. POKORA

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 równieŝ 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 równieŝ na stronie internetowej Zrzeszenia. Szczegółowe informacje na temat warunków można uzyskać pod numerami telefonów: 500 234 664 lub 502 071 043. Istnieje moŝliwość indywidualnej negocjacji ceny reklamy.

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 (część 4)

Związki zawodowe jako organizacje wyłaniające i skupiające w zakładach pracy ludzi aktywnych społecznie i zawodowo

Związek zawodowy, o czym na co dzień się zapomina, to przede wszystkim instytucja wewnętrzna – i w zakładzie pracy, i w państwie. O jej roli piszemy w kolejnych artykułach tego cyklu. Instytucja ta to jednocześnie „kuźnia” ludzi aktywnych społecznie i zawodowo.

Aktywność zawodowa przejawia się niezależnie od przynależności związkowej. To prawda. Jednak aktywność zawodowa rozumiana jako dążenie do polepszania jakości zarządzania procesami, produktu czy pracy, jak również udoskonalanie maszyn lub wyrobów, wkracza w obszar działania związków zawodowych. Jak? Pod postacią oczekiwań na sprawiedliwy system wynagradzania i premiowania zwiększonych wysiłków pracownika. Tu rola związków jest ewidentna, chociaż nie zawsze uznawana przez kierownictwo zakładowe różnych szczebli lub nie zawsze realizowana skutecznie przez działaczy związkowych. Jeśli jednak nie jest realizowana lub kierownictwo ją blokuje, część pracowników kreatywnych staje przed wyborem: albo uaktywnią się społecznie i „wezmą ręce w swoje sprawy” (jak mawiał słynny ZWIĄZKOWIEC, który miał oczywiście na myśli powiedzenie „weź sprawy w swoje ręce!”) albo ludzi aktywnych zawodowo, efektywnych i kreatywnych nie będzie się dostrzegać lub wynagradzać adekwatnie do ich wysiłków. Rodzi się w takich sytuacjach potrzeba aktywności społeczno-zawodowej skupionej w poczynaniach związków zawodowych, które ustawowo i zgodnie z przepisami prawa pracy muszą i mogą zajmować się problemami szeroko rozumianych stosunków pracodawca – pracobiorca, w tym systemami wynagradzania i premiowania.

Prawdę powiedziawszy z tzw. ucisku i wyzysku oraz niesprawiedliwości w docenianiu wysiłków i nakładu pracy pracowników rodzą się najbardziej utalentowani i zdeklarowani związkowcy. Zgodnie z prawem fizyki: Każda siła rodzi siłę skierowaną w przeciwnym kierunku. Można chyba wyartykułować tezę, że im większe patologie lub niesprawiedliwości w stosunku pracodawcy do pracobiorcy, tym większa szansa na „wyhodowanie” wybitnego działacza społecznego w zakładzie pracy, czyli najczęściej wybitnego działacza związkowego. Niektórzy powiedzą, że to tylko rozważania teoretyczne, paranaukowe. Nie zmienia to jednak faktu i pewnych prawidłowości, które w opisywany sposób zachodzą.

Aktywność społeczno-zawodowa działaczy związkowych (konkretnie chodzi o kilku do kilkunastu członków władz związkowych) objawia się w różnych dziedzinach życia firmy m.in. jako:

- działaczy walczących,
- negocjatorów (w obszarze płac, regulaminów, układów zbiorowych itp.),

- redaktorów w mediach związkowych i twórców informacji związkowych,
- specjalistów od spraw BHP, wspomagających etatowe służby (nie tylko jako SIP),
- organizatorów imprez sportowych, związkowych, integracyjnych, okolicznościowych i innych,
- specjalistów od spraw socjalnych, wspomagających służby kadrowo-personalne (zapomogi, pożyczki mieszkaniowe, kasy zapomogowo-pożyczkowe, paczki świąteczne, socjalna opieka nad emerytami i rencistami zakładu, itp.),
- specjalistów od budowy oferty wycieczkowo-wczasowo-kolonijnej, wspomagających służby ds. pracowniczych lub socjalnych.

Wymienione obszary to tylko najczęstsze i najważniejsze z obszarów działania omawianych aktywności. Aktywni działacze i etatowi związkowcy pracują we wszystkich komisjach społecznych, zawodowych, socjalnych, w których pracodawca widzi taką możliwość lub akceptuje potrzebę. Z wyjątkiem pojedynczych pracowników etatowych związku wykonują te prace społecznie – z potrzeby serca lub oceny sytuacji, która wymaga takiej „samoobrony” lub zaangażowania. Aktywność społeczno-zawodowa, czyli najczęściej związkowa przekłada się na postawę obywatelską, charakteryzującą się wzrostem aktywności obywatelskiej w państwie np. poprzez uczestnictwo w wyborach, podpisywanie list pod inicjatywami ustawodawczymi i innymi, udział w manifestacjach, marszach itp. Dla zarządzających państwem kierunki i sposoby uzewnętrzniania tej aktywności są informacją zarówno o nastrojach społecznych i oczekiwaniach, jak też papierem lakmusowym ich wysiłków i podejmowanych decyzji. Aktywność taka powinna być więc zrozumiała, pożądana i oczekiwana, ponieważ nie jesteśmy państwem typu Szwajcaria stosującym powszechnie referenda do podejmowania decyzji i zbierania opinii.

Wyłanianie w zakładach pracy ludzi aktywnych społecznie i zawodowo w związkach zawodowych jest naturalne i nieuniknione, zawsze bowiem będzie tam dochodzić do mniejszych lub większych napięć na tle stosunków pracy. Nie istnieją bowiem idealni, niezmienniali pracodawcy, nie ma idealnych, wiecznie stabilnych firm, pracodawcy i pracobiorcy są tylko (i aż) ludźmi, ulegającymi emocjom, żądom, tendencjom, naciskom... Mogą też popełnić błędy, więc muszą pojawiać się problemy, które należy rozwiązywać. Pracodawca posiada bardziej lub mniej rozwinięty tzw. aparat dyscypliny – zarządzania, kierowania i administracji, ma lub może mieć w każdej chwili na swoich usługach prawników, doradców i analityków, których koszty działalności wrzuca legalnie w koszty prowadzenia działalności firmy, pomniejszając odprowadzane podatki i ewentualny zysk. Natomiast pracobiorca nie dysponuje niczym poza umową o pracę (o ile w ogóle ta występuje), ustawową ochroną prawną (niestety nierzadko łamaną lub obchodzoną przez pracodawcę, także przy pomocy wynajętych prawników) i możliwością skupiania się i bronięcia się w ramach związku zawodowego (o ile w firmie taki istnieje). Dlatego aktywność społeczno-zawodowa pracobiorców jest koniecznością, jeśli chcą gwarancji stosowania wobec nich zapisów prawa pracy, dlatego, że – jak powiedział w czasie wizyty w swoim kraju papież Jan Paweł II – nic nie

(Ciąg dalszy na stronie 9)

(Ciąg dalszy ze strony 8)

jest dane raz na zawsze (w domyśle chodzi o wolność i demokrację, ale także o stosowanie prawa i sprawiedliwość, o które trzeba walczyć). Także na co dzień – jako obywatele, o czym chętnie zapominamy, bo z definicji i wygody nie lubimy się narażać.

Spółeczeństwo nasze byłoby znacznie bardziej aktywne i efektywne społecznie (kształcimy przecież Polaków wszechstronnie i długo), ale państwo jako instytucja marnuje ten potencjał. Rządzący w Polsce boją się swojego własnego narodu – jego spójności, solidarności, mądrości zbiorowej i ludowej, wyznania i patriotyzmu. Gdyby tak nie było, nigdy by nie zmarnowano i nie niszczonego potencjału ruchu społecznego powstałego w 1980 roku, nie zwalczano by i nie niszczonego wizerunku związków zawodowych jako takich, nie wyśmiewano by ludowości, religijności, nie gardzono by hasłem: „Bóg, Honor, Ojczyzna”. A działania tego typu uznawano by za nielegalne i ścigane z urzędu. Dla porównania – w najbardziej „nowoczesnym” kraju na świecie, tj. w Stanach Zjednoczonych Ameryki, prezydent zaprzysięgany jest z ręką złożoną na Biblii ze słowami „Tak mi dopomóż Bóg”. Bóg, honor i ojczyzna to hasło państwowe używane przez amerykańskie wojsko. Działania wymierzone w godło, znaki państwa (np. flagę USA) czy dobre imię są ścigane z urzędu, każdy obywatel amerykański krzywdzony poza swoim krajem może liczyć na podjęcie działań na jego rzecz przez urzędników lub przedstawicieli USA.

Ze względu na liczbę istniejących związków zawodowych, uzwiązkowienie (tj. liczebność związków) oraz wciąż aktualną potrzebę ich istnienia bez żadnej pomyłki można powiedzieć, że organizacje te skupiają największą liczbę ludzi aktywnych społecznie i zawodowo oraz że wciąż wyłaniają nowych. I dzięki Bogu...

Związki zawodowe jako organizacje integrujące środowiska zawodowe w zakładach pracy

Parafrazując genezę powstania świata, najpierw powstał zakład pracy, później jego kierownik, załoga, następnie powstał w nim związek zawodowy. Po co? Ustawa o związkach zawodowych wszystko wyjaśnia. Po to, by reprezentować pracownika i jego interesy wobec pracodawcy. Zakładowe organizacje związkowe wykonują te działania jako podstawowy obowiązek. Inne funkcje i działania związków omawiamy w kolejnych odsłonach serii artykułów.

Jeden z procesów zachodzących przy okazji funkcjonowania związków to integracja środowisk zawodowych w zakładach pracy. Na czym polega? Jest wielokierunkowa. Związek zawodowy jest rodzajem hufca, dywizji w ramach większej organizacji. Ma swoje barwy, znak, nazwę, charakter oraz sposób i zakres działania narzucone statutem. Utożsamiają się z nim i wymienionymi, integralnymi odznakami jego członkowie, którzy wokół tych odróżniających ich oznaczeń i treści integrują się na co dzień. A także w czasie imprez sportowych, rocznicowych lub tzw. integracyjnych organizowanych przez związek. Integrują się także w czasie manifestacji solidarnościowych na rzecz postulatów ogólnokrajowych lub dotyczących innych branż czy firm. Nieco inny charakter ma integracja w czasie protestów, manife-

stacji lub strajków organizowanych w czasie rozwiązywania sporów zbiorowych we własnym zakładzie pracy – działania takie muszą być z definicji zintegrowane, jeśli mają przynieść skutek przy jednoczesnym minimalizowaniu strat.

Taka integracja nazywa się integracją wewnątrzzakładową, ale przecież prawie każdy zakład pracy działa w branży, resorcie czy grupie, w której istnieją zakłady o podobnych problemach. Jeśli w zakładach tych powstaną podobne organizacje związkowe i stworzą lub przystąpią do istniejącej już struktury ponadzakładowej, następuje proces integracji zawodowej w branży, resorcie czy grupie. Proces, który przynosi wymierne korzyści i efekty. Jeśli organizacje ponadzakładowe przystąpią do struktur obszarowych lub ogólnokrajowych, nastąpi obszarowa lub ogólnokrajowa integracja środowisk zawodowych w definiowanym obszarze. Na każdym z tych szczebli integracji powstają inne potrzeby dotyczące zakresu i adresata podejmowanych działań. Inne gatunkowo sprawy są wtedy załatwiane. Często w zupełnie inny sposób. Różnice są zrozumiałe i ewidentne, przecież w zakładzie wystarczy rozmawiać z kierownikiem, w grupie zakładów trzeba podjąć już dialog z szefem czy prezesem grupy, w resorcie z branżową Komisją Trójstronną, w skali kraju z centralami innych związków zawodowych, przedstawicielami pracodawców i rządu itd.

W Polsce, podobnie jak w innych krajach rozwiniętych gospodarczo, szczególnie tam, gdzie funkcjonuje ustrój demokratyczny, wyodrębniły się zawodowe środowiska branżowe skupione w różnych strukturach związkowych. Łatwiej wtedy artykułować oczekiwania środowisk zawodowych, ponieważ znają one na wskroś problemy reprezentowanej branży i pracowników w niej zatrudnionych. Ruch związkowy na zachodzie Europy w większości ma profil branżowy, skupiając budowlanców, piekarzy, pracowników energetyki lub przemysłu energetycznego, górnictwa itd. Ma znacznie lepsze warunki do działania nie tylko z racji większego poziomu zarobków pracobiorców (ten sam procent liczony od zarobków znacznie większych daje większe składki), związki dysponują wsparciem wynikającym ze znacznie lepiej skonstruowanych przepisów ustawowych. Dziennikarze i media nie mogą w takich warunkach pozwolić sobie na propagandowy atak na dany związek zawodowy, ponieważ dysponują one takim zapleczem finansowym, a co za tym idzie prawnym, że byłby to atak samobójczy. Nawet gdy związki zawodowe rozpoczną w danym kraju i obszarze działania (np. lotniska, urzędy itp.) strajk generalny lub obszarowy, któremu nierzadko towarzyszą tzw. rozruchy lub zamieszki, media nie przesadzają z krytyką lub wylizaniem strat. W Polsce odwrotnie – media pozwalają sobie na dowolne sposoby lub metody ataku na wybrany związek lub związki. Wystarczy tylko odpowiedni impuls.

Związki zawodowe wielu środowisk zawodowych są największymi lub najważniejszymi i często jedynymi organizacjami integrującymi środowiska zawodowe. Doskonale ilustruje tę tezę obserwacja organizacji związkowych istniejących w przemyśle lub rolnictwie. Górnicy, energetycy, chemicy, hutnicy czy koksownicy mają liczne i silne związki zawodowe właśnie po to, by się integrować i reprezentować środowiska, a jak trzeba – to bronić ich interesów. Podobnie jest w rolnictwie – integracja środowisk ma podłoże związkowe. Organizacyjnie i merytorycznie. W związkach zawodowych istniejących w tym obszarze funkcjonuje jedy-

(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.

W związku z prowadzoną przez nas działalnością lobbingsową 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.

KOBIETY W CIĄŻY

– PRAWO DO ZASIŁKU MACIERZYŃSKIEGO

W przypadku kobiet pracujących na umowy terminowe pojawiają się często kontrowersje dotyczące ochrony ich stosunku pracy w przypadku zajścia w ciążę.

Kobiety pracujące na podstawie umowy na czas określony, na czas wykonania określonej pracy czy też na okres próbny przekraczający jeden miesiąc w przypadku zajścia w ciążę korzystają z ochrony stosunku pracy i na pracodawcy spoczywa obowiązek przedłużenia zatrudnienia, które ustałoby po upływie trzeciego miesiąca ciąży (zgodnie z linią orzecznictwem Sądu Najwyższego za jeden miesiąc przyjmuje się 28 dni), zaś po urodzeniu dziecka mają prawo do zasiłku macierzyńskiego na zasadach ogólnych.

Pracownica, z którą podpisano umowę na zastępstwo oraz pracownica zatrudniona na okres próbny, który nie przekracza jednego miesiąca, nie podlega ochronie w przypadku zajścia w ciążę. W jej przypadku umowa wygaśnie w określonym w niej terminie (ewentualnie przy umowie na zastępstwo również w przypadku powrotu do pracy pracownika zastępowanego).

Według artykułu 29 ust. 1 pkt. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy, która urodziła dziecko w okresie ubezpieczenia chorobowego – a rozwiązanie umowy o pracę na zastęp-

stwo lub okres próbny nieprzekraczający miesiąca powoduje ustanie ubezpieczenia chorobowego. Wyjątek wynika z artykułu 30 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy, wedle którego zasiłek macierzyński przysługuje również w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży:

1. wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy
2. z naruszeniem przepisów prawa stwierdzonym prawomocnym orzeczeniem sądu

Natomiast należy pamiętać, że kobieta w ww. przypadkach ma prawo do zasiłku chorobowego po spełnieniu ustawowych warunków, tj. zachorowanie maksymalnie do 14 dni po ustaniu stosunku pracy oraz choroba trwa powyżej 30 dni.

W przypadku, gdy kobieta urodzi dziecko w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych lub w ciągu miesiąca po jego zakończeniu, to okres wypłaty zasiłku ulega przedłużeniu o czas, przez który przysługiwałby jej (zgodnie z przepisami) zasiłek macierzyński.

Jeżeli kobieta w trakcie ciąży (która nie nabyła prawa do zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego) aż do porodu nie ma prawa do zasiłku dla bezrobotnych i nie znajdzie zatrudnienia, niestety nie nabędzie prawa do zasiłku z tego tytułu. Natomiast i ona i dziecko mają prawo do ubezpieczenia zdrowotnego.

GRZEGORZ KAMIEŃSKI

SPÓR ZBIOROWY

A ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Większość zakładów pracy, w których funkcjonują obsługiwane przez mnie organizacje związkowe, posiada zakładowe układy zbiorowe pracy lub jest objęta innymi porozumieniami.

W takich sytuacjach problematyczne jest wszczęcie sporu zbiorowego ze względu na art. 4 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 1991 r. Nr 55, poz. 236).

Przepis ten wprowadza tak zwaną zasadę pokoju społecznego. Polega ona na tym, że w trakcie obowiązywania porozumienia lub układu nie można wszcząć sporu zbiorowego o zmianę układu lub porozumienia. Wszczęcie sporu może nastąpić nie wcześniej niż z dniem wypowiedzenia porozumienia lub układu.

Ten lakoniczny zapis przysparza w praktyce wielu problemów. Po pierwsze kwestia wszczęcia sporu po wypowiedzeniu ukła-

(Ciąg dalszy na stronie 11)

(Ciąg dalszy ze strony 10)

du lub porozumienia. Znaczna część układów zbiorowych pracy zawiera trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Jednak istnieje też duża grupa układów regulujących stosunek pracy tysiącom pracowników, gdzie okres wypowiedzenia jest roczny lub dłuższy. W literaturze zdania są podzielone. Część autorów uważa, że spór można wszcząć dopiero po upływie okresu wypowiedzenia, a część – że już po wręczeniu wypowiedzenia pracodawcy, czyli nawet w trakcie okresu wypowiedzenia. Opowiadam się za drugim stanowiskiem, chociaż kwestia ta nie została jednoznacznie rozstrzygnięta w orzecznictwie.

Kolejne zagadnienie to zakres żądań. Uważa się, że nie można zgłaszać żądań, których realizacja powodowałaby zmianę porozumienia lub układu zbiorowego. Niektórzy uważają, że przedmiotem sporu nie może być także to, co na skutek ich realizacji mogłoby być wprowadzone do układu zbiorowego pracy. W tym miejscu pojawiają się największe problemy z pracodawcami.

Pracodawcy stoją na stanowisku, że jakiegokolwiek żądanie związane z treścią układu powoduje automatycznie, że bez względu na faktyczną jego realizację spór zbiorowy jest niedopuszczalny. Tak jednak nie jest. Związki mogą żądać podwyżek, mogą też żądać realizacji kwestii socjalnych pod warunkiem, że żądania mieszczą się w tym, co jest w układzie zapisane (np. nie dochodzi do zmiany widełek czy wykazu stanowisk). Dopuszczalne jest także wszczęcie sporu zbiorowego o wykładnię układu zbiorowego lub jego interpretację.

(Ciąg dalszy ze strony 9)

na, realna siła integrująca wysiłki na rzecz interesów polskiego rolnictwa, ogrodnictwa, sadownictwa, pasiek itp. Tam, gdzie związki zawodowe są słabe lub nie istnieją, interes gospodarczy podupada. W miastach rzemiosło zniszczono, spółdzielnie również, na wsi spółdzielnie sprywatyzowano (niektórzy mówią – rozkradziono), mimo że są znane w świecie kapitalistycznym, w którym świetnie prosperują oraz integrują lokalne środowiska.

Polskie lasy państwowe mogą być niedługo „niepolskie”, bo mimo dużej integracji zawodowej leśników nie posiadają one silnych organizacji związkowych, łączących wysiłki na rzecz obrony narodowego charakteru lasów.

Polskie stocznie zostałyby zamknięte nie po latach walki związków zawodowych, tylko po kilku czy kilkunastu tygodniach od powzięcia decyzji. Dziś doskonale o tym wiemy.

Tak więc istnienie i działanie związków zawodowych jest działaniem wybitnie integrującym środowiska zawodowe, o czym zarządzający Polską i dziennikarze doskonale wiedzą. W firmach i zakładach pracy, w których istnieje prawidłowe zarządzanie procesami, w ramach którego kadra i załoga uznawane są za jeden z czterech niezbędnych filarów przedsiębiorstwa, istnienie

Nie zgadzam się z poglądem, że przedmiotem sporu nie może być to, co mogłoby być do układu dopisane. Taki pogląd mija się z praktyką, w której u jednego pracodawcy funkcjonuje więcej niż jeden układ, albo układ dotyczy tylko części zagadnień, ponieważ funkcjonuje obok regulaminu pracy czy regulaminu wynagradzania. Moim zdaniem każda kwestia, o której nie ma mowy w układzie czy porozumieniu, może być przedmiotem sporu zbiorowego. Rozważania powyższe póki co nie znalazły odzwierciedlenia w orzecznictwie, a jedynie w doktrynie.

Jeśli nastąpi częściowe wypowiedzenie układu lub porozumienia, to przedmiotem sporu mogą być kwestie objęte tym częściowym wypowiedzeniem. Zaznaczam, że częściowe wypowiedzenie układu zbiorowego pracy uważa się za dopuszczalne.

Zazwyczaj organizacja związkowa zgłasza jednocześnie kilka żądań. Gdy pracodawca spostrzeży, że któreś z nich jest niedopuszczalne z tego powodu, że dotyczy układu lub porozumienia, nie chce prowadzić sporu zbiorowego. Ta postawa jest błędna, bowiem wystarczy jeden tak zwany legalny postulat, aby pracodawca był zobligowany do zgłoszenia sporu i podjęcia rokowań.

Kwestia legalności sporów związanych pośrednio lub bezpośrednio z problematyką zawartą w porozumieniach lub układach na gruncie polskiej ustawy nie jest jednoznaczna. Dlatego w każdym indywidualnym przypadku konieczna jest osobna analiza.

MAŁGORZATA KAROLCZYK-PUNDYK

i funkcjonowanie związków zawodowych w niczym i nikomu nie przeszkadza, a związkowcy nigdy nie protestują i nie strajkują, bo nie ma takiej potrzeby. Integrują środowisko zawodowe po to, aby nikt nie miał ochoty psuć dobrych lub poprawnych stosunków pracobiorca – pracodawca lub niszczyć firmy.

Świadomie nie biorę w tym przypadku pod uwagę działań destabilizujących w celu zniszczenia prawidłowego porządku rzeczy, bo ich sprawcą może być dywersant – prowokator zainstalowany zarówno po stronie władz pracodawcy, jak i pracobiorcy gdzieś we władzach związkowych. Silnie zintegrowane środowisko zawodowe powinno szybko takiego dywersanta zlokalizować. Niestety, gorzej dzieje się tam, gdzie do działań prowokacyjnych, destabilizacyjnych czy niszczących przystępują dobrze opłacani i ustawieni ludzie, których wspierają bogaci lub interesowni lobbyści na rzecz konkurencji czy interesów innych państw, korporacji, organizacji itp. Wtedy walka jest nieunikniona, a jej przyczyną nie jest integracja załogi czy związki zawodowe, tylko interesy obcych. W tej kwestii jednak raczej nic się nie zmieni. Tylko świadomość, odwaga i wiedza ludzi oraz ich aktywność może stabilizować normalność i prawidłowe stosunki.

Wszystkiego dobrego!

ZBIGNIEW STĘPIEŃ