



Przegląd Wydarzeń Związkowych

Numer 6 (106)

ISSN 1428-5207

Czerwiec 2003 r.

Przyszłość oświaty

Z Magdaleną Michalską, prezesem Zarządu Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego Łódź – Widzew rozmawia Artur Grochala

Struktury ZNP w Łodzi są bardzo aktywne. Nauczyciele podejmują liczne działania na szczeblu lokalnym. ZNP wspiera inicjatywy i protesty związkowców z innych organizacji zawodowych. Jak udaje się prowadzić tak wielokierunkową działalność?

– Mamy spore tradycje związkowe. Nasz oddział obchodzi w tym roku jubileusz 50-lecia działalności. Był to okres zdobywania wiedzy i doświadczeń, które teraz możemy wykorzystywać z pożytkiem dla środowiska nauczycielskiego. Koordynacja prac wszystkich oddziałów ZNP w Łodzi i współdziałanie z władzami lokalnymi gwarantują szybkie rozwiązanie najróżniejszych spraw.

Co należy do nich zaliczyć?

– Jedną z nich jest reaktywowanie działalności Klubu Nauczyciela w Łodzi. To wyjątkowa placówka w skali kraju. W wielu miastach jednostki te zostały zlikwidowane, bo samorządy rezygnowały z ich utrzymywania. W gronie nauczycieli podjęliśmy decyzję o finansowaniu klubu ze środków funduszu socjalnego. Udało nam się porozu-



mieć w tej sprawie z „Solidarnością” i przekonać do pomysłu władze lokalne. Chcemy, by był to niezależny klub środowiskowy o typowo oświatowym charakterze. ZNP będzie uczestniczyć w jego zarządzaniu.

Dokończenie na str. 7

Rozpoczynamy dialog

Gdy Polska wejdzie do Unii Europejskiej będziemy musieli nauczyć się prowadzić dialog społeczny tak, jak to się robi w Europie.

Projekt PHARE „Dialog Społeczny” ma przygotować związki zawodowe i organizacje pracodawców do dialogu sektorowego w UE i stworzyć w naszym kraju podstawę do porozumienia między tymi organizacjami. Wytypowano trzy branże: przemysł metalowy, lekki i chemiczny. W tych trzech sektorach uruchomiono dialog dwustronny (pracodawcy-pracownicy), który zawołał podpisaniem ramowych porozumień branżowych. Co to za porozumienia i czy mogą przerodzić się w układy zbiorowe?

Na Zamku Królewskim w Warszawie podpisano w czerwcu 2002r. porozumienie o utworzeniu Okrągłego Stołu Dialogu Społecznego na rzecz Integracji Europejskiej. W ramach tego porozumienia prowadzony był dialog dwustronny w trzech wybranych branżach. Odbywał się on pod egidą Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Brały w nim udział organizacje pracodawców i związki z dwóch największych central – OPZZ i „Solidarności”. Pilotowaniem projektu zajmują się Duńczycy – przedstawiciele pracodawców (Konfederacja Przemysłu Duńskiego) i związków zawodowych (Związek Generalny Pracowników, Centralna Organizacja Pracowników Przemysłowych w Danii) – którzy prowadzili szkolenia m.in. na temat instytucji Unii Europejskiej oraz dialogu społecznego w krajach unijnych.

Trzy branże, trzy teksty porozumień ramowych. Na każdym z nich widnieją podpisy przedstawicieli organizacji pracodawców i związków zawodowych w danej branży. Są one dość ogólnie sformułowane, bo stanowią tylko wstęp do dialogu, a nie jego zwieńczenie. Obie strony zobowiązują się w nich do ochrony przedsiębiorstw i dążenia do ich rozwoju. Uznają, że wzmocnienie konkurencyjności zakładów pracy leży w interesie zarówno właścicieli, jak i zatrudnionych.

Deklarowane jest również wzajemne poszanowanie. Pracodawcy uznają, że związki zawodowe – chroniąc pracowników – bronią w istocie interesów przedsiębiorstw. Dlatego obiecują sprzyjać

rozwojowi tych organizacji w swoich zakładach pracy. Związkowcy z kolei zgadzają się, że również organizacje pracodawców odgrywają pozytywną dla przedsiębiorstw rolę i będą wspierać ich rozwój. Jednak uznają oni jednocześnie, że pracodawcy mają wyłączne prawo do kierowania przedsiębiorstwami.

Porozumienia ustalają zasady, według których rozwiązywane mają być konflikty. Obie strony stwierdzają, że obrona interesów zarówno pracodawców, jak i pracowników, będzie podejmowana tak, by nie szkodzić przedsiębiorstwom. Wprowadzone zostaną odpowiednie procedury rozwiązywania konfliktów (takie, jak np. arbitraż).

Przyjrzyjmy się teraz, jak te porozumienia wyglądają w poszczególnych sektorach.

Sektor chemiczny

W ramach Okrągłego Stołu powołano Zespół Autonomicznego Dialogu Społecznego Sektora Chemicznego. W wyniku dialogu zawarto w lutym 2003 r., po dwumiesięcznej dyskusji, porozumienie ramowe dla tej branży. Ze strony pracodawców jego sygnatariuszami są Polska Izba Przemysłu Chemicznego i Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych. Związki są reprezentowane przez Federację Zw. Zaw. Przemysłu Chemicznego, Szklarskiego i Ceramicznego w Polsce (OPZZ) i Sekretariat Przemysłu Chemicznego NSZZ „Solidarność”.

Harmonogram realizacji tego porozumienia był w konsultacji u poszczególnych stron do połowy maja. Potem powinno nastąpić jego zatwierdzenie i realizacja.

Obie strony porozumienia ramowego umówiły się, że wystąpią do rządu o powołanie zespołu trójstronnego dla sektora chemicznego. Ma on służyć wdrożeniu programu o nazwie „Strategia dla przemysłu chemicznego do roku 2010”, który rząd przyjął w czerwcu 2002 r. Zespół taki został już powołany, po wyrażeniu zgody przez ministra

gospodarki i pracy **Jerzego Hausnera** i Komisję Trójstronną. Pilotuje go podsekretarz stanu w MGPIPS, **Dagmir Długosz**. Uczestniczą w nim wszystkie organizacje-sygnatariusze porozumienia (obie centrale związkowe, PIPCh, PKPP), oraz Business Center Club.

Józef Woźny, przewodniczący Federacji Zw. Zaw. Przemysłu Chemicznego, Szklarskiego i Ceramicznego w Polsce twierdzi, że porozumienie ramowe było potrzebne, bo stanowi podstawę do dalszego dialogu i strony zobowiązały się, że nie będą godzić we wzajemne interesy. Z porozumień wynika, że należy dążyć do ponadzakładowego układu zbiorowego. Według Józefa Woźnego na przyjęcie układu są duże szanse, choć do tego jeszcze daleka droga. Jednak sam fakt złożenia podpisu pod porozumieniem do czegoś strony zobowiązuje. Tym bardziej, że strona duńska, która z ramienia UE pilotuje program, będzie śledzić jego realizację.

To tylko wstępna deklaracja – mówi dyrektor generalny Polskiej Izby Przemysłu Chemicznego, **Wojciech Lubiewa-Wieleżyński**. Jednak usankcjonowanie dialogu społecznego jest według niego krokiem do przodu. Natomiast branżowy układ zbiorowy, jego zdaniem, nie ma racji bytu. Uważa on, że układ ramowy, jako punkt wyjściowy, można opracować, ale nie powinno się narzucać układów zbiorowych zakładom chemicznym, z których część już znajduje się w rękach prywatnych właścicieli, a część jest w przededniu prywatyzacji. Prywatni właściciele, mówi Wieleżyński, często samodzielnie doszli już z załogą do porozumienia (zamiast układu zbiorowego jest tam np. układ wynagrodzeń) i nie ma potrzeby tworzenia dodatkowych uregulowań.

Sektor metalowy

Branża metalowa podpisała swoje porozumienie w styczniu b.r. w Katowicach. Zawarły je Konfederacja Pracodawców Polskich i Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych z jednej, oraz Federacja Zw. Zaw. „Metalowcy” (OPZZ) i NSZZ „Solidarność” z drugiej strony.

Projekt ponadzakładowego układu zbiorowego dla branży metalowej jest gotowy już od 1997 r. Jego współautor, wiceprzewodniczący „Metalowców”, **Krzysztof Trzosowski**, uważa, że teraz szanse na jego przyjęcie znacznie się zwiększyły.

Porozumieniem ramowym zajmie się powołany z inicjatywy związków zawodowych zespół do spraw pracowników przemysłu metalowego przy ministerstwie pracy.

Zawsze można osiągnąć więcej – mówi Trzosowski – na tyle jednak, na ile partnerzy pozwolą. Ale chodziło w ogóle o podpisanie porozumienia, które stałoby się sygnałem dla pracowników i pracodawców w przemyśle metalowym, że toczą się rozmowy i rozpoczęto dialog, który był zerwany. W 1997r., gdy próbowano zawrzeć układ zbiorowy, nie było, zdaniem Trzosowskiego, z kim po stronie pracodawców, rozmawiać.

To zresztą długo było jednym z największych problemów przy próbach prowadzenia rozmów w tej branży – żadna z organizacji pracodawców nie była na tyle duża, by czuć się wystarczająco reprezentatywną. Przemysł chemiczny miał swoją izbę przemysłu chemicznego, a w metalowym nie było silnej organizacji pracodawców. Podpisane porozumienie daje, zdaniem wiceprzewodniczącego „Metalowców”, nadzieję, że to się zmieni.

Nieporozumienia w przemyśle lekkim

Branża metalowa i chemiczna zawarła porozumienia ramowe i wszystko funkcjonuje bez większych problemów. Inaczej było w przypadku porozumienia dla przemysłu lekkiego, nastąpiły tu niezgodności stanowisk pomiędzy Federacją NSZZ Przemysłu Lekkiego i Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych. Gdy porozumienie było już gotowe do podpisania, strona związkowa postanowiła zmienić w tekście umowy zapis o wyłącznym prawie pracodawców do zarządzania przedsiębiorstwem. Chcieli, by wykreślono z niego słowo „wylącznie”.

Zbigniew Kaniewski, przewodniczący Federacji NSZZ Przemysłu Lekkiego mówi, że uznali to sformułowanie za niepotrzebne, ponieważ zakres kompetencji reguluje ustawa o przedsiębiorstwach i nie ma potrzeby określenia go w porozumieniu branżowym. Przeciwnego zdania jest PKPP, która uważa, że zapis ten jest identyczny w dwóch pozostałych porozumieniach, zatem i w tej branży powinien być w ten sposób sformułowany.

Dr Tadeusz Sułkowski z Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych mówi, że na zmia-

nę zaproponowaną przez związkowców jego organizacja nie mogła się zgodzić, w związku z czym PKPP uznała, że porozumienie nie jest zawarte i nie przystąpiła do niego. Przystąpi wtedy, gdy na stole będzie leżał tekst umowy zgodny z porozumieniami ramowymi.

Dla związkowców brak zgody PKPP nie wydaje się dużą stratą. Przewodniczący Kaniewski mówi, że istotniejsze jest, iż porozumienie podpisała druga organizacja, Konfederacja Pracodawców Polskich, ponieważ to z nią głównie NSZZ Przemysłu Lekkiego współpracuje. Uważa on, że porozumienie jest ważne, bo wychodzi naprzeciw potrzebie dialogu dwustronnego w przemyśle lekkim. Na razie wstrzymano prace nad układem zbiorowym z uwagi na ciągle zmieniający się kodeks pracy. Zbigniew Kaniewski zapowiada, że gdy zakończone zostaną prace nad zmianami w kodeksie pracy, powróci temat układu zbiorowego.

Odkryto Amerykę

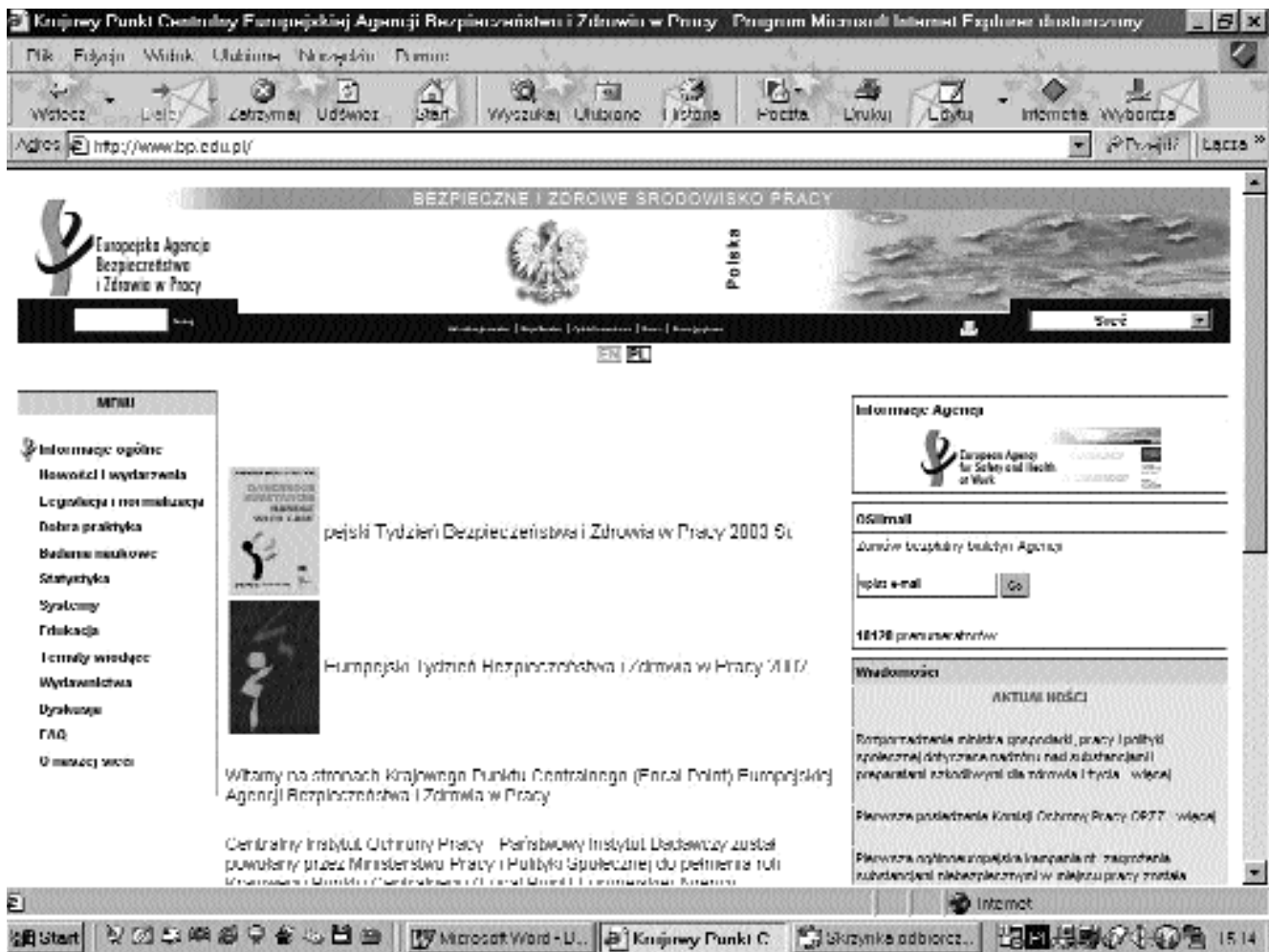
Porozumienia ramowe zawarte w ramach projektu PHARE 2000 są ogólnie sformułowane, zawierają tylko pewne hasła mające wyznaczać kierunek działania. Mówią na przykład, że związkowcy nie powinni rozbijać przedsiębiorstw, a pracodawcy powinni tolerować związki zawodowe. Porozumieniom ramowym nie towarzyszą żadne konkretne ustalenia, ani ustawowe, ani w kodeksie pracy. Mimo to wszyscy sygnatariusze podkreślają doniosłość samego faktu, że zostały zawarte. Określają one porozumienia jako fundamenty, na których będzie budowany dialog między pracodawcami i pracownikami. Pozostaje tylko zapytać: dlaczego do tej pory dialog społeczny był tak trudny, że nie było zgody nawet co do tych kilku ogólnikowych sformułowań?

Lech Dąbrowski

Lato w mieście



Lódzka „Konfederacja Pracy” organizuje latem tradycyjnie już zajęcia dla dzieci w mieście. Oto najmłodszy wśród zieleni parkowych drzew.



Jest taka strona

Jednym ze sposobów walki o bezpieczne środowisko pracy jest wymiana informacji. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy z siedzibą w Bilbao została powołana przez Unię Europejską w 1994 r. właśnie w celu gromadzenia i wymiany informacji naukowej, technicznej i ekonomicznej z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy. Jej dyrektorem jest Hans-Horst Konkolevsky. Od 2001 r. jest ona obecna również w Polsce.

Agencja ma swoje przedstawicielstwa (tzw. krajowe punkty centralne, Focal Points) w krajach należących do unii, oraz kandydujących do niej. Ośrodki te tworzą w tych krajach sieć informacyjną, w skład której wchodzi instytucje i przedsiębiorstwa – jak to określa agencja – „wiodące” w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Chodzi o to, żeby każdy, kto ma jakieś istotne, bądź interesujące informacje dotyczące spraw bhp, mógł umieścić je w krajowej bazie danych, z której czer-

pać będą mogły inne osoby i instytucje. Służyć ma temu przede wszystkim internet, a także spotkania uczestników sieci. Przestrzegana jest tu zasada trójstronności – w sieci znajdują się przedstawiciele rządu, pracodawców i pracowników.

Rolę polskiego Krajowego Punktu Centralnego pełni od 2001 r. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Instytucja ta działa już od ponad 50 lat i w sferze jej działań już od dawna oprócz badań znajduje się to, czego wymaga agencja,

czyli zbieranie informacji oraz ich popularyzacja (poprzez szkolenia, różne wydawnictwa, filmy itp.). Teraz zmieniło się tyle, że lepsza będzie wymiana informacji z innymi instytucjami w kraju i z zagranicą.

Witryna w internecie

Krajowy Punkt Centralny (KPC) prowadzi witrynę internetową (pod adresem www.bp.edu.pl), podobną jak w innych krajach, w której znajduje się serwis informacyjny – to jest właśnie główne forum wymiany informacji. Są tam doniesienia z aktualnych wydarzeń (konferencji, nowych projektów, imprez międzynarodowych). Jest dział „legislacja”, gdzie można zapoznać się z przepisami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Prowadzony jest też dział „dobra praktyka”, gdzie opisuje się, jakie konkretne działania podejmują uczestnicy Krajowej Sieci Informacyjnej oraz inne instytucje, żeby poprawić bezpieczeństwo pracy. Z kolei rozdział „systemy”, opisuje strukturę ochrony pracy w Polsce. Jest tu jej schemat, oprócz tego informacje i linki do najważniejszych instytucji (w tym również do związków zawodowych, także OPZZ). W „statystyce” zamieszczono informacje pochodzące m.in. z Głównego Urzędu Statystycznego na temat wypadków przy pracy w Polsce z ostatniego roku.

Sieć informacyjna

KPC utworzył polską Krajową Sieć Informacyjną i koordynuje jej działania. Do sieci należy w tej chwili 35 organizacji, reprezentujących trzy strony dialogu społecznego: stronę rządową (Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej), związkową (OPZZ i NSZZ „Solidarność”) i pracodawców (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych, Konfederacja Pracodawców Polskich). Uczestniczą w niej także urzędy państwowe (m.in. Państwowa Inspekcja Pracy, Główny Inspektorat Sanitarny), instytuty badawcze (m.in. Instytut Medycyny Pracy, Instytut Techniki Budowlanej, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Akademia Górniczo-Hutnicza, Uniwersytet Jagielloński oraz Politechnika Warszawska) i duże firmy (m.in. PKN Orlen SA, KGHM „Polska Miedź” SA). KPC pozyskuje coraz to nowych uczestników, wybierając firmy i instytucje, które mogą wnieść wkład do wspólnego systemu informacji. Bywa też, że instytucje same dowiadują się o istnieniu sieci i zgłaszają chęć uczestnictwa. Warunkiem jest deklaracja uczestnictwa

w procesie wymiany informacji. Nie zdarzyło się jeszcze – i nie przewiduje się takiej sytuacji – by komuś odmówiono przyjęcia do Krajowej Sieci Informacyjnej.

Krajowe sieci informacyjne poszczególnych państw europejskich współpracują ze sobą. Polska sieć również utrzymuje kontakty z sieciami z innych krajów, udostępniając po tłumaczeniu uzyskiwane z zagranicy informacje.

Co mogą zrobić związki?

Jak informuje **Wiktor Marek Zawieska**, z-ca dyrektora ds. techniki i wdrożeń CIOP-PIB, związki zawodowe już uczestniczą w działaniach instytutu. Przy wprowadzaniu nowych programów badawczych, odbywają się konsultacje ze związkami już na etapie planowania tych badań. Instytut korzysta wówczas z zespołów eksperckich, w których pracują specjaliści ze związków zawodowych. Również w Radzie Programowej Krajowego Punktu Centralnego są przedstawiciele związków zawodowych (OPZZ w radzie reprezentuje **Ireneusz Wiszowaty**).

Ważną dla procesu wymiany informacji formą współpracy związków jest czynne uczestnictwo w Krajowej Sieci Informacyjnej. Chodzi tu nie tylko o dostarczanie informacji (ostatnio w „newsroomie” na stronie punktu widniała pochodząca od OPZZ informacja o Światowym Dniu Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, 28 kwietnia), ale również o ich odbiór z sieci i popularyzowanie w zakładach pracy. **Agnieszka Młodzka-Stybel**, kierownik Ośrodka Informacji Naukowej i Dokumentacji CIOP-PIB mówi, że największą przeszkodą w swobodnym przepływie informacji jest ciągle ograniczony dostęp do internetu w Polsce. Pracownicy rzadko mają możliwość swobodnego przeszukiwania zasobów sieci, a jeżeli mają, to niewielka jest szansa, że bez odpowiedniej reklamy trafią na właściwą stronę.

Moglibyśmy zatem reklamować stronę, umieszczając linki do niej na witrynach związków zrzeszonych w OPZZ. A te organizacje zakładowe, których biura mają dostęp do internetu, mogą uzyskane tam informacje drukować w zakładowych gazetkach, wywieszać na tablicach ogłoszeń, itp. Dopiero wówczas system będzie działał tak, jak powinien. Pozwólmy pracownikom w nim uczestniczyć.

Lech Dąbrowski

Przyszłość oświaty

Dokończenie ze str. 1

Udaną inicjatywą było podjęcie działań w sprawie podwyżki dla pracowników administracji i obsługi w łódzkich szkołach. O wysokości ich płac decydują samorzady, a nie ministerstwo, jak w przypadku nauczycieli. Staramy się, aby zarobki wszystkich zatrudnionych w oświacie były porównywalne. W ubiegłym roku pracownicy administracji nie otrzymali podwyżek, teraz stało się to możliwe.

ZNP dba nie tylko o pracowników oświaty. Dzięki funkcjonowaniu w strukturach OPZZ obserwujemy problemy grup pracowniczych i całej społeczności łódzkiej. W tym niewielkim województwie znajdują się duże obszary ubóstwa. Potrzebne są szczególne środki na niwelowanie skutków bezrobocia i biedy w rodzinach. Z naszych organizacji napływają liczne sygnały, że dzieci przychodzą na zajęcia głodne. ZNP współuczestniczy w inicjatywach mających na celu dożywianie uczniów. Dla niektórych z nich jest to jedyny posiłek w ciągu dnia.

Jakie są sukcesy i porażki oświaty w Łodzi?

– W naszym województwie skupiamy ludzi, którzy wnoszą ogromny wkład w polską edukację. W znacznej liczbie szkół wprowadzono programy autorskie na bardzo wysokim poziomie. Mamy jednostki bardzo aktywne i usportowione. Wiele liceów nawiązało kontakty ze szkołami za granicą. Uczniowie łódzkich szkół odnoszą sukcesy na olimpiadach i konkursach wiedzy. Mają osiągnięcia w dziedzinie muzyki i sztuki. Ostatnie dane statystyczne mówią, że nasze województwo posiada jeden z najwyższych w kraju wskaźników poziomu wykształcenia nauczycieli.

Łódź to także znaczące centrum akademickie, ale, niestety, niewiele robimy, by młodych, zdolnych i wykształconych ludzi zatrzymać w naszym województwie. Młodzi i aktywni szukają ciekawych ofert pracy i dobrych zarobków, a te znajdują w innych miastach. Najczęściej w Warszawie.

Polski system edukacji ma wiele słabości. Które z nich ujawniają się najbardziej w łódzkiej oświacie?

– Zmagamy się z wieloma problemami. Największy z nich to reforma szkolnictwa. Środowisko nauczycieli rozumie konieczność stałego reformowania

systemu edukacji. Niestety, z naszych obserwacji wynika, że zmiany dokonane w ostatnich kilku latach nie poprawiły kondycji szkół. Pojawiło się wiele ciekawych pomysłów, ale sposoby ich wprowadzania przyniosły sporo zamieszania i nieporozumień. Polski system edukacji reformuje się w sposób chaotyczny i nieprzygotowany. Uwidoczniły to problemy powstałe przy przeprowadzaniu egzaminów wstępnych w ubiegłym roku oraz szum informacyjny wokół nowej matury. Wiele decyzji skłócało środowisko nauczycielskie. Szkoły rywalizowały ze sobą o byt.

Najważniejszy zarzut wobec ostatnich zmian w szkolnictwie to brak poprawy warunków nauki uczniów. Reformy nie poprawiają jakości edukacji. Współczesny świat rozwija się bardzo szybko. Tymczasem nasz system oświatowy wciąż kładzie zbyt wielki nacisk na pamięciowe opanowanie wiedzy z wielu dziedzin.

Liczba informacji, jakie funkcjonują wokół nas, przewyższa możliwości ich zapamiętania przez przeciętnego człowieka. Teraz na całym świecie od ludzi oczekuje się aktywności, kreatywności, oryginalnych pomysłów. W każdym z nas tkwią niepowtarzalne cechy i talenty, które z pożytkiem dla wszystkich powinniśmy rozwijać. Jest to możliwe pod warunkiem pracy z uczniami w małych zespołach. Szkoła musi być dla ucznia przyjazna i dać mu szansę rozwoju w tej dziedzinie nauki, która odpowiada jego predyspozycjom.

Niż demograficzny stwarza możliwość rozrzedzenia klas oraz wprowadzenia nowoczesnego i skutecznego kształcenia. Trudno nauczyć języka obcego, czy informatyki w grupie trzydziestoosobowej. Niepokoją nas sygnały o planowanej likwidacji małych szkół. Może to wyrządzić wiele złego oświacie. Małe placówki edukacyjne mają sporo zalet. Nie traktują ucznia anonimowo. Poświęcają mu więcej czasu. W dużych szkołach młodzi ludzie nie zawsze potrafią odnaleźć się. Stąd porażki edukacyjne. Pojawiają się problemy z narkotykami, przemoc wśród młodzieży. Kolejne zmiany w szkolnictwie muszą brać te fakty pod uwagę. Inaczej nie będziemy mogli konkurować na polu edukacyjnym z innymi krajami europejskimi.

Dziękuję za rozmowę.

Nowy początek

Autor jest doktorantem Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. W lipcowo-sierpniowym numerze Przeglądu Wydarzeń Związkowych z 2002 roku, artykułem „Związki zawodowe z bliska”, rozpoczął cykl publikacji na temat efektywności związkowego działania.

Przez dziesięć ostatnich miesięcy spotykaliśmy się na łamach „Przeglądu Wydarzeń Związkowych”. Staraliśmy się na nowo spojrzeć na problemy, z jakimi od dłuższego czasu borykają się związki zawodowe. Lekarstwem na nie ma być nauka o zachowaniu.

Zachowanie

Nasz cykl proponował pewne odkrycia nauk o zachowaniu, które mogą być pomocne w działaniu związkowym. Teoria, którą stosowaliśmy, to nowe rozwiązanie dla związków zawodowych w dążeniu do realizacji ich zadań. Nasze rozważania podkreślały na każdym kroku, że **maksymalizacja zaangażowania i uczestnictwa członków w działaniach są głównym elementem budowania efektywniejszych związków zawodowych.**

Część związków zawodowych dysponuje wachlarzem – wypracowanych przez lata – narzędzi, technik i strategii budowania i przebudowywania organizacji pracowniczych. Jednak na usta ciśnie się pytanie. Na ile te instrumenty są wykorzystywane i z jakim skutkiem? Jaka przyszłość czeka te związki, które żadną strategią nie dysponują, a nawet rozwijania jej unikają? Odpowiedź jest prosta. **Bez wdrożenia radykalnych zmian, przewidywana przez wielu marginalizacja, albo wręcz zniknięcie związków zawodowych, wydają się realną koleją rzeczy.**

Odkrycia, które prezentowałem proponują nowe rozwiązania, pozwalają na rewizję przestarzałych, a co najważniejsze **zmuszają do głębszej refleksji nad obecną kondycją rodzimego ruchu zawodowego.** Szersza perspektywa nauki o zachowaniu jest pomocna w zrozumieniu potrzeby inicjowania zmian i w analizie efektów konkretnych inicjatyw. Pomaga działaczom związkowym i lokalnym liderom lepiej zrozumieć ludzkie zachowanie.

Model

Z pewnością cykl publikacji, który zaprezentowałem, nie jest jakimś gotowym i prostym do zastoso-

owania antidotum na wszelkie problemy. Nie powinniśmy się łudzić, że postępując krok po kroku z wytycznymi nauki o zachowaniu, jak za pomocą czarodziejskiej różdżki, oddalimy w przeszłość błędy w działaniu. To pewien model – z powodzeniem stosowany przez związki zawodowe w Stanach Zjednoczonych. **Nie oznacza to jednak potrzeby jego pełnego zastosowania na gruncie polskich stosunków pracy.** Wiele rozwiązań z pewnością należy stosować bez wahania, niektóre wycinkowo, a część zapewne w ogóle się dla nas nie nadaje. Kwesta, które elementy, w jakim stopniu, przez kogo i w jakim okresie stosować, zależy od wielu warunków. Wielkość zakładu pracy, liczebność związku zawodowego czy cechy lidera związkowego i zaufanie do niego żywione przez pracowników to tylko niektóre z czynników, które powinno brać się pod uwagę. To lider powinien umieć wybrać odpowiednie elementy, zaplanować ich stosowanie i wykozystać w budowaniu efektywniejszych związków.

Czekamy na listy

Mając na uwadze powyższe wnioski zwracam się do wszystkich tych, którym nieobca jest troska o przyszłość związków zawodowych. Apeluję do związkowców, czytelników „Przeglądu Wydarzeń Związkowych” o przesyłanie wszelkich sugestii i wniosków dotyczących cyklu. Konfrontujmy nasze doświadczenia z „suchą” teorią, dzielimy się na łamach miesięcznika wrażeniami z zastosowania rozwiązań prezentowanych w kolejnych artykułach. **Bezcenne będą te spośród listów, które proponują inne sposoby budowy efektywnych związków zawodowych.** Uczmy się od siebie nawzajem. W ten sposób będzie to nie ostatni artykuł z cyklu „Związki zawodowe z bliska”, lecz raczej początek zupełnie nowego poradnika dla związkowców: „Budujemy efektywniejsze polskie związki zawodowe”.

A zatem – czekamy na listy!

Piotr Ostrowski

Związek bez uprawnień

Ustawą z 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 135, poz. 1146) wprowadzono zmiany m.in. do ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Część nowelizacji weszła w życie 1 stycznia 2003 r., część natomiast zacznie obowiązywać od 1 lipca br.

Od początku tego roku obowiązuje art. 25¹ powołanej wyżej ustawy, stanowiący, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują związkowi zawodowemu zrzeszającemu co najmniej 10 członków będących:

- pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo
- funkcjonariuszami Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej lub strażakami Państwowej Straży Pożarnej, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

W przypadku związków zawodowych międzyzakładowych przepis art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych powinien być analizowany łącznie z art. 34 ustawy o związkach zawodowych. Art. 34 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że do międzyzakładowej organizacji związkowej stosuje się art. 25¹ – 33¹ ustawy o związkach zawodowych z zastrzeżeniem ust 2 tego przepisu oraz art. 34¹ i 34² ustawy (ten ostatni przepis wchodzi w życie 1 lipca b.r.).

Jednocześnie w ustępie 2 art. 34 ustawy przyjęto, że przy ustalaniu prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1, uwzględnia się łączną liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszy-

stkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji. Taki zapis wskazuje jednoznacznie, że łączną liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej bierze się pod uwagę jedynie w przypadku ustalania prawa członków jej zarządu do zwolnienia od pracy. We wszystkich innych kwestiach należy brać pod uwagę liczbę członków organizacji związkowej zatrudnionych u danego pracodawcy.

Międzyzakładowa organizacja związkowa korzysta z wszelkich uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej, ale tylko u tych pracodawców objętych jej działaniem, u których zatrudniona jest wymagana przez art. 25¹ ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych liczba czynnych członków związku.

Organizacje związkowe mają obowiązek przedstawiania pracodawcy kwartalnej informacji o liczbie swoich członków – według stanu na ostatni dzień kwartału – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale.

Taka interpretacja prowadzi do wniosku, że związki zrzeszające mniej niż 10 czynnych członków u jednego pracodawcy nie mają uprawnień, jakie przysługują zakładowej organizacji związkowej. Nie ma przy tym znaczenia czy są to zakładowe czy międzyzakładowe organizacje związkowe. Wynikiem tak ukształtowanego prawa związkowego będzie wyeliminowanie działalności związkowej z mniejszych zakładów pracy. Może to również uniemożliwić lub znacznie ograniczyć działanie związków branżowych, które do tej pory broniły interesów licznych grup zawodowych, jednakże rozproszonych u wielu małych pracodawców.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Pracodawca jest zobowiązany do przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Obowiązki pracodawcy wynikają z regulacji kodeksu pracy. Wynikają one również z innych aktów prawnych. Do najważniejszych z nich należą ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.) oraz ustawa z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm.).

Pracodawca może naruszyć te obowiązki z winy umyślnej lub nieumyślnie. Kodeks pracy przewiduje również odpowiedzialność wykroczeniową w razie niewykonania przez pracodawcę niektórych ciążących na nim obowiązków. Wykroczeniem jest tylko takie zachowanie, które jest zabronione pod groźbą kary aresztu, ograniczenia wolności, grzywny do 5000 złotych lub nagany, przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia. Zachowanie to musi być również społecznie szkodliwe.

Zgodnie z szacunkami Państwowej Inspekcji Pracy do najczęściej popełnianych przez pracodawców wykroczeń, będących wynikiem nieprzestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy, są: naruszenie przepisów o czasie pracy, niewydawanie świadectw pracy, lub wydawanie ich po terminie, niewypłacanie lub wypłacanie z opóźnieniem wynagrodzeń za pracę lub innych świadczeń przysługujących pracownikom, bezpodstawne obniżanie bądź dokonywanie bezpodstawnych potrąceń z wynagrodzenia, prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy w sposób wadliwy, nieudzielanie przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego w roku, w którym nabył do niego prawo lub najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego, wypowiedzanie lub rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy bez wypowiedzenia z rażącym naruszeniem przepisów prawa pracy, zawieranie umów o pracę w formie ustnej i brak potwierdzenia takiej umowy na piśmie w ciągu 7 dni, zawieranie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 kp powinna być zawarta umowa o pracę, naruszenie przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

W razie popełnienia wykroczenia, inspektor pracy może na osobę odpowiedzialną nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego, jeżeli uzna, że kara ta będzie wystarczająca. W postępowaniu mandatowym wysokość grzywny wynosi do 500 zł.

W wyjątkowych sytuacjach grzywna może wynieść do 1000 zł – ma to miejsce wtedy, gdy czyn wy-czerpuje znamiona wykroczeń określonych w dwóch lub więcej przepisach ustawy. Nadzór nad postępowaniem mandatowym sprawuje Główny Inspektor Pracy.

Inspektor pracy, nakładający grzywnę, obowiązany jest określić jej wysokość, wykroczenie zarzucione sprawcy oraz poinformować sprawcę wykroczenia o prawie odmowy przyjęcia mandatu karnego i o skutkach prawnych takiej odmowy. Sprawca wykroczenia może odmówić przyjęcia mandatu karnego. Mandat staje się prawomocny z chwilą pokwitowania jego odbioru przez ukaranego.

Prawomocny mandat karny podlega uchyleniu tylko wówczas, jeżeli grzywnę nałożono za czyn nie będący wykroczeniem. Uchylenie następuje na wniosek ukaranego złożony w terminie 7 dni od daty uprawnomocnienia się mandatu lub z urzędu. Uprawnionym do uchylecia prawomocnego mandatu karnego jest sąd właściwy do rozpoznania sprawy, na którego obszarze działania grzywna została nałożona.

Jeżeli osoba, wobec której inspektor pracy chce zastosować postępowanie mandatowe, odmówi przyjęcia mandatu, lub jeżeli kara grzywny nałożonej mandatem nie jest współmierna do wagi popełnionego wykroczenia inspektor pracy występuje do sądu z wnioskiem o ukaranie.

W pierwszej instancji sprawy o wykroczenia rozstrzygane są przez sądy grodzkie.

Regulamin pracy

Od 29 listopada ubiegłego roku regulamin pracy obowiązany jest wprowadzić pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników. Warto w tym miejscu przypomnieć, że dla określenia czy należy wprowadzić regulamin należy liczyć osoby zatrudnione. Pracodawca jest zobowiązany wprowadzić regulamin pracy nawet jeżeli pracownicy pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy i „pełnych etatów” jest mniej niż dwadzieścia.

Zgodnie z art. 104¹ §1 i 2 kodeksu pracy, regulamin pracy powinien ustalać w szczególności:

- organizację pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej,

- systemy i rozkłady czasu pracy oraz porę nocną,
- termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia,
- wykazy prac wzbронionych pracownikom młodocianym oraz kobietom, a także rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu przygotowania zawodowego i wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe,
- obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą,
- przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy,

– informacje o karach stosowanych zgodnie z art. 108 kp z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników.

Z brzmienia powyższych przepisów wynika, że obowiązkowa treść regulaminu pracy dzieli się na część normatywną i informacyjną. Odrębną część regulaminu pracy stanowią zatem postanowienia o charakterze informacyjnym. Zazwyczaj przybierają one postać wyciągów z powszechnie obowiązujących przepisów, które mają istotne znaczenie dla ogółu pracowników lub niektórych grup zatrudnionych, np. wykazy prac wzbronionych młodocianym i kobietom.

W świetle rozwiązań kodeksowych do informacyjnej części regulaminu pracy ustawodawca wyraźnie zalicza postanowienia o karach przewidzianych w ramach odpowiedzialności porządkowej pracowników (art. 108 kp).

Jeżeli w zakładzie został wprowadzony regulamin pracy, to kara upomnienia lub nagany może być wymierzona za naruszenie każdego z obowiązków wymienionych w tym regulaminie. Jeżeli w zakładzie pracy nie obowiązuje regulamin pracy, to nałożenie takiej kary porządkowej możliwe jest tylko w przypadku naruszenia obowiązków, określonych w art. 108 § 1 kp.

Regulamin może również określać zasady zachowania się pracowników nie tylko w czasie pracy, ale także po jej zakończeniu.

Przykładowo, w regulaminie pracy może być zawarty zakaz przebywania pracowników na terenie zakładu pracy w stanie nietrzeźwym, także po zakończeniu świadczenia pracy lub w czasie gdy korzystają ze zwolnień od pracy – wyrok SN z 23 stycznia 2001 r. I PKN 207/00 (Prawo Pracy 2001/7-8, poz. 67). W ocenie Sądu Najwyższego, regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawców i pracowników, powinien bowiem ustalać warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu.

Sąd Najwyższy przyjął w przytoczonym orzeczeniu, że na mocy postanowień regulaminowych można zakazać pracownikom przebywania w stanie nietrzeźwym także po zakończeniu wykonywania pracy lub wówczas, gdy korzystają ze zwolnień od pracy. Dotyczy to zwłaszcza tych zakładów, w których przebywanie w stanie nietrzeźwym stwarza zagrożenie dla mienia, życia lub zdrowia.

Ze względu na to, że art. 104¹ §1 kp nie zawiera wyczerpującego katalogu uregulowań, jakie mogą być przedmiotem unormowań regulaminowych, nie

ma przeszkód, aby można było zawrzeć tam także inne rozwiązania mające znaczenie dla organizacji i porządku w danym zakładzie pracy. Przykładem może być umieszczenie w regulaminie pracy, w jego części dotyczącej obowiązków pracowniczych, obowiązku ochrony i zachowania w tajemnicy danych osobowych, jako powinności ciążącej na pracownikach upoważnionych do ich przetwarzania, a także na tych, którzy mogą mieć incydentalny kontakt z tymi danymi. Regulamin pracy może również zawierać rozwiązania dotyczące palenia tytoniu na terenie zakładu pracy.

Zgodnie z art. 104² § 1 kp, regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. W razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca.

Nakaz współdziałania z zakładową organizacją związkową powoduje, że regulamin pracy, wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia, nie ma mocy wiążącej. Należy pamiętać, że tam, gdzie działa kilka organizacji związkowych, organizacje te powinny przedstawić uzgodnione stanowisko w sprawie zaproponowanego przez pracodawcę regulaminu w terminie 30 dni. Jeżeli stanowisko takie nie zostanie przedstawione pracodawcy w terminie, może on wydać regulamin pracy samodzielnie. Takie stanowisko zostało wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r. (I PKN 320/00, OSNAP z 2001, Nr 16, poz. 5).

Pracodawca i związki zawodowe, przystępując do negocjacji dotyczących regulaminu pracy, powinni określić maksymalny czas ich trwania. Jeśli w wyznaczonym przez siebie terminie strony nie uzgodnią wspólnie treści regulaminu, pracodawca sam może ustalić jego treść. W takim wypadku pracodawca jest zobowiązany do rozważenia odrębnych stanowisk zakładowych organizacji związkowych. Organizacje związkowe nie mają jednakże żadnych środków, aby skontrolować, czy istotnie ich stanowiska zostały wzięte pod uwagę. Pracodawca nie został bowiem wyraźnie zobowiązany do ustosunkowania się do zgłoszonych odrębnych stanowisk zakładowych organizacji związkowych. Wyklucza to ustalenie, czy pracodawca wypełnił obowiązek ich rozpatrzenia. Kodeks pracy nie przewiduje też skutków prawnych za ewentualne naruszenie tego obowiązku, gdyż udział związków za-

wodowych ma w tym przypadku charakter wyłącznie opiniodawczy.

Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy przed rozpoczęciem przez niego pracy.

Na mocy nowego art. 104⁴ kp pracodawca, który nie został zobligowany do ustalania regulaminu pracy ma bowiem obowiązek poinformować na piśmie pracownika o:

- obowiązujących normach czasu pracy,
- terminach dni wolnych od pracy, wynikających

z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy,

- porze nocnej,
- terminie, miejscu i czasie wypłaty wynagrodzenia,
- przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Przepis art. 104⁴ kp zobowiązuje pracodawcę do przekazania pracownikowi powyższych informacji na piśmie. Należy również przyjąć, że obowiązek podania do wiadomości pracownika powyższych informacji, powinien być zrealizowany przed podjęciem przez pracownika pracy.

Zmiany w ustawie azbestowej

Pracownicy kolejnych 12 zakładów zostaną objęci opieką profilaktyczną i uprawnieniami przewidzianymi dla zatrudnionych przy produkcji azbestu. Poszerzona lista zakładów, licząca obecnie 28 firm, stanowi załącznik do uchwalonej 14 marca nowelizacji ustawy o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest.

Po zmianach wprowadzonych nowelizacją lista obejmuje następujące zakłady:

1. Fabryka Okładzin Ciernych „FOMAR ROUNLUNDS” S.A. w Markach k. Warszawy (poprzednia nazwa – Fabryka Okładzin Ciernych „POLMO”) wraz z kooperantami.
2. Przedsiębiorstwo Państwowe „GAMBIT”, Zakład Pracy Chronionej w Lubawce (poprzednia nazwa – Zakład Wyrobów Azbestowych „GAMBIT” w Lubawce).
3. Wytwórnia Uszczelek „MORPAK” Sp. z o.o. w Gdańsku.
4. Fabryka Odzieży i Tkanin Żaroodpornych „IZOTERM” w Gryfowie Śląskim (poprzednia nazwa – Dolnośląskie Zakłady Uszczelnień i Wyrobów Azbestowych „AZBESTOLIT” w Gryfowie Śląskim).
5. Zakłady Wyrobów Uszczelniających i Termozolacyjnych POLONIT Sp. z o.o. w Łodzi (poprzednie nazwy: Zakłady Uszczelnień i Wyrobów Azbestowych AZBEST, Zakłady Uszczelnień Azbestowych POLONIT).
6. Mazowieckie Przedsiębiorstwo Materiałów Izolacji Budowlanej „Izolacja” w Małkini (poprzednia nazwa: Zakład Wyrobów Azbestowo-Cementowych w Małkini).

7. Pruszkowskie Zakłady Materiałów Izolacyjnych w Pruszkowie.
8. Lubelskie Zakłady Eternitu w Lublinie.
9. Zakład Produkcji Płytek Cementowo-Azbestowych w Końskowoli k. Puław.
10. Przedsiębiorstwo Materiałów Izolacji Budowlanej „IZOLACJA” w Jarocinie.
11. Zakłady Wyrobów Azbestowo-Cementowych „COBRPIB” w Katowicach.
12. Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Izolacji Budowlanej w Katowicach Oddział w Pruszkowie.
13. BEMA – Fabryka Płyt Filtracyjnych i Tektury w Pilchowicach (poprzednia nazwa Fabryka Płyt Filtracyjnych „FILTR” w Pilchowicach).
14. „Dachy Szczucińskie” Sp. z o.o. w Szczucinie (poprzednie nazwy: Zakład Wyrobów Azbestowo-Cementowych w Szczucinie, Przedsiębiorstwo Materiałów Budowlanych „IZOLACJA”, „ETERNIT” Polsko-Austriacka Spółka z o.o.).
15. Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowo-Usługowe „IZOPOL” S.A. w Trzemesznie.
16. Przedsiębiorstwo Materiałów Izolacji Budowlanej „IZOLACJA” w Ogrodzieńcu (poprzednia nazwa – Zawierciańskie Zakłady Eternitu w Ogrodzieńcu).
17. Fabryka Styropianu i Wyrobów Pokryciowych „Izolacja” PP w Wierzbicy k. Radomia (poprzednie nazwy: Zakłady Wyrobów Azbestowo-Cementowych w Wierzbicy, „Izolacja Wierzbica” Fabryka Styropianu i Wyrobów Pokryciowych PP).

18. „POLIFARB”-CIESZYN” S.A. we Wrocławiu (poprzednia nazwa – „POLIFARB” Wrocławska Fabryka Farb i Lakierów).
19. PPHU HAMEX we Wrocławiu (poprzednia nazwa – Wyrób Okładzin Hamulcowych i Renowacja Korków).
20. Kombinat Budowlany we Włocławku.
21. Rolnicza Spółdzielnia Produkcyjna w Parczewie.
22. Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Wdrożeniowe „Polinova” Sp. z o.o. w Katowicach – Zakład w Trzebini (poprzednie nazwy: Zjednoczone Fabryki Portland Cementu „Firlej” w Górcze, Chrzanowskie Zakłady Eternitu w Trzebini-Sierszy, Zakłady Wyrobów Azbestowo-Cementowych w Szczucinie, Przedsiębiorstwo Materiałów Izolacji Budowlanej „Izolacja” w Ogrodzieńcu – Zakład w Trzebini).
23. Metsa Tissue S.A. w Konstancinie-Jeziornie (poprzednia nazwa – Warszawskie Zakłady Papiernicze).
24. Zakłady Chemiczne i Tworzyw Sztucznych Boryszew S.A. w Sochaczewie (poprzednia nazwa – Zakłady Chemiczne „Boryszew”).
25. KONIMPEX Sp. z o.o. Konin, Oddział w Sokółce (poprzednia nazwa – Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe KONIMPEX Sp. z o.o. w Koninie, Oddział w Sokółce).
26. Wytwórnia Materiałów Izolacyjnych Azbestowo-Cementowych S.C. w Żelechach, gm. Piątnica.
27. Wytwórnia Uszchelek „PZL MORPAK” Zakład w Łapinie.
28. PILKINGTON POLSKA w Sandomierzu (poprzednia nazwa – Huta Szkła Okiennego „Sandomierz”).”.

Przewidzianymi w ustawie uprawnieniami obejmuje się osoby zatrudnione w wymienionych zakładach azbestowych w dniu jej wejścia w życie, czyli 28 września 1997 r. Daje im to możliwość korzystania z okresowych badań lekarskich, zarówno podstawowych (np. wykonania rtg klatki piersiowej), jak i uzupełniających czy diagnostycznych (na wniosek lekarza) oraz bezpłatnych leków potrzebnych przy leczeniu schorzeń wywołanych pracą przy azbecie (do tej pory ustawa mówiła o specjalistycznych badaniach lekarskich, co było niespójne ze sformułowaniami kodeksu pracy). Bezpłatne leki oraz coroczne leczenie uzdrowskowe przysługują, zgodnie z nowelą, nie tylko byłym pracownikom zakładów produkujących wyroby zawierające azbest, ale też zatrudnionym w nich obecnie.

Nowelizacja wprowadza też kilka delegacji do wydania rozporządzeń:

- dla ministra do spraw pracy, aby określił zasady bezpieczeństwa i higieny pracy przy zabezpieczaniu i usuwaniu wyrobów zawierających azbest oraz zapewnił program szkolenia bezpiecznego użytkownika takich wyrobów;
- dla ministra do spraw zdrowia – do wydania wzoru książeczki zdrowia dla osoby pozostającej pod kontrolą lekarską z powodu pracy przy azbecie, do określenia podmiotów uprawnionych do przeprowadzania okresowych badań lekarskich oraz trybu nadzoru nad tymi badaniami, określenia listy leków i trybu rozliczania recept na nie przez instytucje powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego z budżetem państwa,
- dla ministra do spraw zdrowia do określenia trybu kierowania na leczenie uzdrowskowe i rozliczania kosztów leczenia uzdrowskowego.

Nowela weszła w życie 1 maja b.r.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

W uchwale z 8 maja 2002 r. (III PZP 8/02, OSNAP 2002/18/426) Sąd Najwyższy przybliżył problematykę dochodzenia roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. W takim wypadku świadczenia ze stosunku pracy mogą być wypłacane z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na podstawie ustawy z 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2002 r. Nr 9, poz. 85 ze zm.).

W orzeczeniu tym stwierdzono, że dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy ma obowiązek wypłaty świadczeń ze środków FGŚP natychmiast po stwierdzeniu, że wniosek o wypłatę obejmuje roszczenie podlegające zaspokojeniu ze środków funduszu.

Tytułem przypomnienia stwierdzić należy, że ustawa reguluje dwa tryby wypłacania środków z funduszu dla zaspokojenia roszczeń pracowniczych, jeżeli pracodawca stanie się niewypłacalny.

Pierwszy tryb rozpoczyna sporządzenie zbiorczego wykazu roszczeń pracowników nie zaspokojonych przez niewypłacalnego pracodawcę, syndyka, likwidatora lub inną osobę zarządzającą majątkiem pracodawcy.

Wykaz taki musi zostać sporządzony w ciągu jednego miesiąca od powstania stanu niewypłacalności pracodawcy i przekazany kierownikowi biura terenowego funduszu właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy. Kierownik biura obowiązany jest stwierdzić zgodność wykazu z przepisami ustawy, po czym przekazać niezwłocznie środki finansowe właściwemu organowi w celu zaspokojenia roszczeń uprawnionych osób.

Drugi tryb wypłaty środków z funduszu odnosi się do indywidualnych wniosków osób dochodzących roszczeń. Wypłata nie zaspokojonych roszczeń pracowniczych może nastąpić na wniosek zgłoszony przez uprawnioną osobę w sytuacji, gdy podmiot reprezentujący pracodawcę z jakichkolwiek przyczyn nie złoży zbiorczego wykazu nie zaspokojonych roszczeń pracowniczych. Wniosek ten powinien być złożony w ciągu dwóch tygodni po upływie miesiąca od zaistnienia niewypłacalności pracodawcy. W takim przypadku kierownik biura funduszu obowiązany jest niezwłocznie wypłacić uprawnionej osobie należne świadczenie, po upre-

dnim upewnieniu się, że wniosek faktycznie obejmuje roszczenie podlegające zaspokojeniu ze środków funduszu.

Tak w jednym, jak i w drugim przypadku wymagane jest przeprowadzenie postępowania sprawdzającego. W jego toku organ funduszu dokonuje samodzielnego sprawdzenia, czy zbiorcze wykazy lub indywidualne wnioski są zgodne z przepisami ustawy o ochronie świadczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, w szczególności zaś, czy obejmują roszczenia podlegające zaspokojeniu ze środków funduszu.

W ocenie Sądu Najwyższego, wyrażonej w podjętej uchwale, organ funduszu jest zobowiązany do samodzielnej weryfikacji roszczeń zgłoszonych jako nie zaspokojone przez pracodawcę w indywidualnych wnioskach uprawnionych. Pozytywny wynik weryfikacji obliguje fundusz do niezwłocznej wypłaty świadczeń ze swoich środków. Stwierdzenie, że zgłoszone roszczenia nie podlegają zaspokojeniu ze środków funduszu prowadzi do odmowy wypłaty świadczenia w całości lub w części. Odmowa jest przekazywana zainteresowanemu przez kierownika biura funduszu na piśmie i powinna być uzasadniona, przy czym wynikię stąd spory, jako spory z zakresu prawa pracy, są rozstrzygane przez sąd pracy.

Odpowiadamy na pytania

Oto odpowiedzi na kolejne pytania Czytelników. Prosimy o nadsyłanie dalszych pytań, o listy z uwagami i propozycjami tematów istotnych dla działalności związkowej.

Czy to prawda, że osoba mająca prawo do emerytury i renty z wypadku traci jedno świadczenie, jeżeli osiąga jakkolwiek dochód?

Nie traci, ale od 1 stycznia tego roku osoba uprawniona do emerytury oraz do renty z tytułu wypadku przy pracy może pobierać jednocześnie jedno świadczenie w całości, a drugie w połowie jedynie pod warunkiem nieosiągnięcia żadnego przychodu.

Zgodnie z art. 2 pkt 2 ustawy o szczególnych warunkach sprzedaży konsumenckiej należy po-

twierdzić na piśmie zawarcie umowy sprzedaży rzeczy o wartości powyżej 2 tys. zł. Jak powinno wyglądać takie potwierdzenie? Czy przy zakupie tańszych towarów nie będzie umowy?

Do tej pory sprzedawca był zobowiązany potwierdzać zawarcie umowy bez żądania klienta. Teraz będzie musiał to zrobić w każdym przypadku, gdy wartość sprzedawanego towaru będzie przekraczała 2 tysiące złotych oraz przy sprzedaży na raty, na przedpłaty, na zamówienie, według wzoru lub na próbę. Na piśmie należy potwierdzić istotne postanowienia umowy. Należą do nich obo-

wiązkowe postanowienia umów, które narzuca kodeks cywilny. W szczególności są nimi oznaczenie sprzedającego, kupującego, przedmiotu sprzedaży, ceny i terminu realizacji. Dodatkowo przy poszczególnych typach sprzedaży kodeks wprowadza jeszcze inne obowiązkowe składniki, np. w umowie sprzedaży na raty trzeba jeszcze określić: daty zapłaty poszczególnych rat, termin wydania towaru, ewentualne zastrzeżenie przez sprzedawcę własności rzeczy sprzedanej na raty do całkowitego spłacenia ceny przez kupującego, ewentualnie formę zabezpieczenia.

Potwierdzenie musi zawierać wymienione wyżej elementy. Może nim być faktura zakupu czy odpowiednio uzupełniony paragon.

Brak wymogu potwierdzenia umowy na piśmie w innych sytuacjach (np. przy sprzedaży za cenę poniżej 2 tys. zł) nie oznacza, że umowy w ogóle nie będzie. Będzie, ale ustna. W tym zakresie ustawa o szczególnych warunkach sprzedaży konsumenckiej nie zmienia dotychczasowych reguł. Natomiast przy każdej sprzedaży, bez względu na jej wartość, ustawa nakłada na sprzedawców wiele obowiązków wobec konsumenta. Chodzi o udzielenie jasnych, zrozumiałych i nie wprowadzających w błąd informacji w języku polskim (nazwa towaru, określenie producenta i kraju pochodzenia, znaki bezpieczeństwa, informacje o dopuszczeniu produktu do polskiego obrotu itd.), wydanie wraz z towarem wszystkich elementów jego wyposażenia, polskojęzycznej instrukcji obsługi i konserwacji oraz innych wymaganych dokumentów.

Jestem kierowcą autobusu. Mój czas pracy wynosi 45 godzin tygodniowo (po 9 godz. dziennie), natomiast czas prowadzenia pojazdu to 22 godziny tygodniowo. Do tej pory oprócz pracy od poniedziałku do piątku wykonywałem również pracę na umowę zlecenia w soboty i niedziele (nie co tydzień), np. wyjazdy do teatru, na imprezy sportowe itp., ok. 10 godz. (4 godz. prowadzenia pojazdu), zawsze jednak zachowując 11-godzinną przerwę dobową. Czy obowiązuje mnie równoważny czas pracy i co to znaczy?

Przywołany w art. 23 ust. 3 ustawy o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2001 r. nr 123, poz. 1354) okres rozliczeniowy jest stosowany do rozliczania czasu pracy w systemie równoważnego czasu pracy, czyli takiego, w którym normalny

czas pracy wydłużony jest do 10 godzin na dobę w transporcie drogowym lub do 12 godzin na dobę dla pozostałych kierowców. Wydłużenie to jest rekompensowane krótszym czasem pracy w innych dniach lub dniami wolnymi tak aby, w całym okresie rozliczeniowym czas pracy średnio wynosił 40 godzin na tydzień.

Po to, żeby w przedsiębiorstwie mógł być stosowany system równoważnego czasu pracy, musi być to zapisane w regulaminie pracy, a dodatkowo musi być tam określony przyjęty okres rozliczeniowy, który nie może być dłuższy niż miesiąc.

Ustawa dopuszcza jednak, w szczególnie uzasadnionych wypadkach, po wyrażeniu na to zgody przez organizację związkową lub gdy organizacji takiej nie ma, po poinformowaniu o tym właściwego inspektora pracy, stosowanie dłuższego okresu rozliczeniowego, lecz nie dłuższego niż 3 miesiące (przy pracach sezonowych wyjątkowo może on być wydłużony nawet do 6 miesięcy). A zatem, to, czy stosuje się do Pana system równoważnego czasu pracy oraz ile wynosi okres rozliczeniowy powinno być zapisane w regulaminie pracy zakładu.

Zarejestrowany w urzędzie pracy traci status bezrobotnego, jeżeli w danym miesiącu uzyska dochód przekraczający połowę najniższego wynagrodzenia (czyli przekraczający 380 zł). Czy do tego dochodu wlicza się odsetki z pieniędzy lokowanych w banku?

Nie. Nowelizacja ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu wprowadziła zasadę, iż przychody uzyskiwane z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych nie mają wpływu na status bezrobotnego. Do tej pory (czyli do 6 lutego 2003 r.) takie wyłączenie istniało jedynie w stosunku do pobierających zasiłek lub świadczenie przedemerytalne. Zmiana ta doprowadziła do zrównania sytuacji prawnej obu grup uprawnionych.

Jestem młodym pracownikiem. Chciałbym wiedzieć, czy w składce odprowadzanej z mojej pensji co miesiąc do ZUS jest zabezpieczenie na wypadek mojej śmierci?

Jedną ze składek na ubezpieczenie społeczne, odprowadzanych co miesiąc z pensji pracownika

do ZUS, jest składka na ubezpieczenie rentowe. Z tego tytułu członkowie rodziny po śmierci pracownika mogą dostać rentę rodzinną. Uprawnienia do renty rodzinnej nie są uzależnione od tego czy śmierć pracownika nastąpi z powodu wypadku przy pracy czy też z innych przyczyn. Ważne jest natomiast aby członkowie rodziny spełniali określone warunki (np. wiek) zawarte w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Natomiast z tytułu składki na ubezpieczenie wypadkowe, też płaconej co miesiąc za pracownika przez pracodawcę, członkom rodziny zmarłego pracownika może być przyznana rodzinna renta wypadkowa, jak również jednorazowe odszkodowanie. Wymogiem jest, aby śmierć nastąpiła w wyniku wypadku przy pracy. Świadczenia z tego ubezpieczenia nie przysługują wtedy, gdy pracownik umrze z innych przyczyn, np. z przyczyn naturalnych.

Dział „Prawo na co dzień” opracowała Lidia Przeździak

Trade Unions Events' Review

Monthly Magazine. Published with the Press Office of the All-Poland Alliance of Trade Unions

Editor-in-Chief – Maciej Druś

36/40 Kopernika Street

PL 00-924 Warsaw P.O. 56

Phone (+48 22) 826 95 67

Fax: (+48 22) 826 43 56

This month:

- ↪ The begining of dialogue – see pp. 2-4**
- ↪ There is such side – see pp. 5-6**
- ↪ New begining – see p. 8**
- ↪ Law for everyday – see pp. 9-16**

Wydawca: Fundacja Instytut Wydawniczy „Książka i Prasa”

ul. Twarda 60, 00-818 Warszawa

Konto nr 44 1500 1777 1219 1033 38 47 0000, KREDYT BANK SA, IV Oddział w Warszawie.

Nasza strona w internecie: www.pwz.opzz.org.pl

e-mail: ilka@opzz.org.pl