

Strzał w 10 w Sali BHP

Już 6 tys. zdjęć przestali zwiedzający wystawę BHP z zainstalowanego tam kiosku multimedialnego.

– Wzbogacenie wystawy o dwa takie urządzenia okazało się strzałem w dziesiątkę. To był jeden z najważniejszych elementów modernizacji, jaką przeszła ekspozycja, którą można oglądać w Sali BHP – mówi Mateusz Smolana, pełnomocnik Komisji Krajowej ds. Sali BHP.

Wystawę zwiedza średnio 300 osób dziennie. – Zdecydowana większość zwiedzających korzysta z nowych urządzeń. Dają one możliwość nie tylko przeglądania zdjęć i czytania informacji. Program umożliwia również zwiedzającemu umieszczenie siebie w scenarii oglądanej fotografii a następnie zrobienie i przesłanie pocztą elektroniczną pamiątkowego zdjęcia – tłumaczy Smolana.

Sfinansowana z programu Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego modernizacja historycznej Sali BHP polegała przede wszystkim na wymianie części systemów ekspozycyjnych oraz wprowadzeniu nowoczesnych technologii komputerowych. Zainstalowane zostały również udogodnienia dla osób niedowidzących i zagranicznych turystów. Sala BHP w latach 2006-2010 przeszła gruntowną modernizację. Z okazji 30 rocznicy NSZZ "Solidarność" w sierpniu 2010 r. została udostępniona zwiedzającym. Do 30 września Salę BHP można zwiedzać od wtorku do niedzieli w godzinach 10:00 - 18:00.

Nie będzie pieniędzy na czarną godzinę

Prawie 3 mld zł chce zabrać rząd z Funduszu Rezerwy Demograficznej. Projekt rozporządzenia w tej sprawie negatywnie zaopiniowało prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.



– Po raz trzeci Rada Ministrów sięga po pieniądze, które gromadzone są z myślą o czekających nas problemach demograficznych. Niestety jednocześnie nie podejmuje się działań, które zwiększyłyby przychody Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – mówi Henryk Nakonieczny, członek prezydium KK NSZZ „S”.

Zdaniem „Solidarności” w obecnej sytuacji nie ma podstaw do uszczuplania Funduszu Rezerwy Demograficznej o kolejnej środki, ponieważ

obecna zła sytuacja Funduszu Ubezpieczeń Społecznych nie jest wynikiem sytuacji demograficznej. W uzasadnieniu projektu rozporządzenia, strona rządowa zwraca zresztą uwagę na fakt, że według długookresowych prognoz demograficznych zjawisko starzenia się polskiego społeczeństwa dopiero bę-

Dochody Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

zwiększyłyby się, gdyby zostały wyeliminowane patologie na rynku pracy

dzie narastać. „Niezbędne jest, zatem gromadzenie w Funduszu Rezerwy Demograficznej środków pieniężnych w celu ich wykorzystania wówczas, gdy struktura demograficzna polskiego społeczeństwa ulegnie dalszemu pogorszeniu” – czytamy w przyjętej opinii prezydium Komisji Krajowej. Tymczasem w 2010 roku

zmniejszono FRD o 7,5 mld zł, a w 2011 roku o 4 mld zł.

Jak wynika z uzasadniania do projektu rządowego rozporządzenia, środki z Funduszu Rezerwy Demograficznej mają sfinansować bieżące potrzeby funduszu ubezpieczeń społecznych i tym samym zmniejszyć dług publiczny. Nie ma tam w ogóle mowy o prognozie wydatków i dochodów funduszu emerytalnego, które uzasadniałyby wykorzystanie środków FRD już dzisiaj.

„Solidarność” zwraca uwagę, że dochody Funduszu Ubezpieczeń Społecznych zwiększyłyby się, gdyby zostały wyeliminowane patologie na rynku pracy, takie jak m.in.: zatrudnianie na czarno czy tak zwane nielegalne samozatrudnienie. Zdaniem Związku sytuację poprawiłoby również lepsza ścigalność składek na ubezpieczenie społeczne czy wykluczenia możliwości ubezpieczenia w Kasie Rolniczej przez osoby nieprowadzące działalności rolniczej.

PRAWO PRACY

"S" skarży za umowy na czas określony

NSZZ „Solidarność” postanawia złożyć skargę na Rzeczpospolitą Polską do Komisji Europejskiej w sprawie niewłaściwej implementacji norm europejskiego prawa pracy w kontekście umów na czas określony.

Chodzi o dyrektywę 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. UE L 99 z 10.07.1999 r.).

„Solidarność” uważa, że Polska nie zapobiega nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów na czas określony, wyłącza pozostałe umowy terminowe, stosuje zbyt krótki czas pomiędzy jedną a drugą umową oraz

Polska nie zapobiega nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów na czas określony

dopuszcza do wielokrotnego zawierania takich umów dla wykonania prac o charakterze cyklicznym.



Komisja Europejska jest instytucją odpowiedzialną za kontrolę państw członkowskich Unii w zakresie realizacji przepisów prawa wspólnotowego. Jeżeli stwierdzone zostanie naruszenie, KE przedstawia zarzuty formalne, do których państwo musi się ustosunkować. KE może też wnieść sprawę do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

EMERYTURY

Ministerstwo pracy potwierdza

- nie było potrzeby podnoszenia wieku emerytalnego

Rządowy projekt Krajowego Raportu Społecznego potwierdza, że dotychczasowy system emerytalny motywował finansowo do dłuższej aktywności zawodowej. Tym samym upada jeden z koronnych argumentów za wydłużeniem wieku uprawniającego do emerytury.



W raporcie przygotowywanym przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej możemy przeczytać: „Należy podkreślić, że w polskim systemie emerytalnym wydłużenie średniej

długości życia uwzględnione jest już w formule emerytalnej. Uzależnia ona wysokość świadczenia emerytalnego wprost proporcjonalnie od wysokości odprowadzanych przez ubezpieczonego składek emerytalnych i odwrotnie proporcjonalnie do średniego dalszego trwania życia. Ubezpieczeni są więc finansowo motywowani do wydłużenia aktywności zawodowej”.

Co z tego wynika? Po pierwsze, przynajmniej przeciwnikom wydłużenia wieku emerytalnego, że mechaniczne przesunięcie granicy uprawniającej do świadczeń nijak się ma do wysokości emerytury. Przynajmniej też, że dotychczasowy system (zreformowany w 1998 r.) uwzględnił takie czynniki jak starzenie się społeczeństwa, zwiększającą się długość życia oraz demograficzną zapaść. Wniosek z tego płynie jeden – nie było potrzeby wydłużania i zrównywania wieku emerytalnego. Bez

dłuższej aktywności zawodowej czyli dłuższego okresu płacenia składek – emerytura nie wzrośnie.

Prezydium KK NSZZ „S” cały projekt uznała jako nierzetelny i będący jedynie odzwierciedleniem nielicznych działań rządu. Wskazuje np. jako nierzetelne stanowisko rządu dotyczące wzrostu aktywności zawodowej. Z jednej strony rząd oczekuje wzrostu podaży pracy, choć jest spowolnienie gospodarcze, z drugiej ogranicza środki na aktywne zwalczanie bezrobocia. Raport zaniża też wyjściowe wskaźniki bezrobocia, podając za I kwartał 2012 wartości 9,9 proc. podczas gdy GUS mówi o 10,5 proc. To tylko niektóre przykłady naginania faktów do potrzeb raportu.

Zobacz: Całą opinię na temat projektu Krajowego Raportu Społecznego

Pracowity jak Polak



Średnio 46 godzin w tygodniu przeznaczają Polacy na pracę zarobkową – wynika z sondażu Centrum Badania Opinii Społecznej, zaprezentowanego przez serwis Stefczyk.info. Potwierdza to trend z poprzednich badań tego typu, wskazujący, że należymy do najbardziej pracowitych narodów w Europie.

41 proc. badanych w czerwcu br. przez CBOS deklaruje, że przeznaczają na pracę zawodową 40 godzin tygodniowo. Ponad 40 godzin pracuje 45 proc. osób, w tym 24 proc. do 50 godzin tygodniowo, 9 proc. do 60 godzin a 12 proc. – powyżej 60 godzin. Tylko trzech na stu pracujących (3 proc.) poświęca na pracę zawodową mniej niż 20 godzin w tygodniu, a 8 proc. od 20 do 39 godzin.

Najkrócej (średnio 43 godziny w tygodniu) pracują osoby młode (18–24 lata), najdłużej (45 godzin) pracownicy w średnim wieku (45–54).

Dużo zajmują nam także dojazdy do pracy – średnio 5 godzin w tygodniu. Najwięcej osób dojeżdża do pracy samochodem – 43 proc., 21 proc. dociera do pracy na piechotę. Z komunikacji publicznej korzysta 13 proc. badanych, a 20 proc. z nich łączy różne środki transportu.

Kolejne 13 godzin tygodniowo zajmuje przeciętnemu Polakowi załatwianie innych spraw oraz odwiedzanie rodziny i znajomych.

PENSJE

Pracodawcy nie wypłacają wynagrodzeń

Państwowa Inspekcja Pracy alarmuje: rośnie liczba niewypłaconych pensji.

Pracodawcy coraz częściej zalegają z wypłatami. Państwowa Inspekcja Pracy odnotowała ponad 20 proc. wzrost liczby przypadków niewypłacania pensji. Od stycznia do czerwca tego roku na czas nie otrzymało jej 45,5 tys. pracowników. W porównywalnym okresie ubiegłego roku było ich 37,7 tys. Najgorzej jest w branży budowlanej, którą za kilka miesięcy czeka duży kryzys. Z danych PIP wynika, że ponad 5 tys. firm w Polsce nie płaci na czas

Ponadto aż o 42 proc. wzrosła kwota niewypłaconych należności. W I półroczu tego roku dług firm wobec zatrudnionych wykazany przez inspektorów

pracy wynosił blisko 95 mln zł. Rok temu -67 mln zł.

- "Solidarność" postuluje od lat, żeby niewypłacanie wynagrodzenia pracownikowi było traktowane jako przestępstwo, a nie tylko wykroczenie - mówi Henryk Nakonieczny, członek prezydium KK - Rośnie ilość niewypłaconych wynagrodzeń, a do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Socjalnych nie wpływa proporcjonalnie większa ilość wniosków. To znaczy, że pracodawcy kredytują się z wynagrodzeń ich pracowników - dodaje Nakonieczny.

Jeśli inspektor odkryje, że pracodawca zalega z wypłatami, może nakazać usunąć naruszenie, ukarać mandatem w wysokości od 1 tys. do 2 tys. zł lub skierować wniosek do sądu rejonowego. Sądy mogą wyzna-



czyć wyższe kary, nawet do 30 tys. zł, ale nie muszą.

Spóźnienia z wypłatami to nie jedyny grzech polskich firm. Pracodawcy coraz częściej nie przestrzegają też czasu pracy. Aż połowa kontrolowanych przez PIP firm ma kłopoty z ewidencją. Nie płacą zatrudnionym za nadgodziny, częstym naruszeniem jest też nieprzestrzeganie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, a za przepracowane weekendy nie ma wolnego.

To było działanie zespołowe

Panie Kamilu, jak to się stało, że założył pan związek „Solidarność” w Raben?

- Ależ nie, ja sam nie założyłem związku! To było jak najbardziej działanie zespołowe! Praca w firmie jest ciężka. Zwolniono kilka osób, a pracy nie ubyło. Wręcz przeciwnie- przybyło. Robiło się coraz gorzej. Na dodatek atmosfera stała się nie do zniesienia. Nie mogliśmy się dogadać z kierownictwem. Wszyscy mieli dosyć...

I co stało się dalej?

- Dowiedzieliśmy się, że chłopaki w Poznaniu założyli związek. W siedzibie Zarządu!

Skoro im się udało, to czemu nam nie? Uznaliśmy, że to jest dobry pomysł na przyszłość. Zadzwoniliśmy do nich, przyjechali. Zrobiliśmy spotkanie z załogą, oni opowiedzieli o tym dlaczego warto się zapisać do związku. Na kolejnym spotkaniu już odbyły się wybory. Zostałem wybrany na przewodniczącego Komisji Zakładowej.

Młody z pana przewodniczący. I co się dzieje teraz?

- Mam 24 lata. Pracuję w firmie już 5 lat. Znam więc dobrze realia. Mamy związek. Na samym początku było nas około 30 osób. Teraz mamy ponad 50.



Ludzie powoli się przekonują, że warto i przychodzą. Jestem dobrej myśli. Obecnie prowadzimy rozmowy na temat posiłku regeneracyjnego. Dostajemy go w pracy i jego jakość pozostawia wiele do życzenia. Mam nadzieję, że to się zmieni. Udało nam się załatwić dla pracowników karnety na żużel. Chłopaki byli zadowoleni :-)

Kamil Jachym, przewodniczący KZ NSZZ „Solidarność” Raben Polska sp. z o.o. w Tarnowie. 24 lata, żonaty, 2-letnia córka. Interesuje go sport. Lubi wędkowanie. Słucha muzyki dance i klubowej. Ale tańczy tylko żona.

SERWIS EKONOMICZNY

Fundusz Pracy

We wrześniu ruszą pierwsze programy wsparcia dla osób, które nie mogą znaleźć pracy. Ministerstwo Pracy podzieli-

przeznaczone na pomoc bezrobotnym absolwentom, osobom po 50. roku życia oraz osobom w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Pozostałe 50 mln zł resort zamierza zosta-



ło między województwa dodatkowe pół miliarda złotych odmrożone z Funduszu Pracy. Pieniądze powiatowe urzędy pracy otrzymają już pod koniec przyszłego tygodnia – jak podała „Rz”. To jednak jest już tak późno, że i dyrektorzy pośredników i eksperci obawiają się, że pieniądze te nie zostaną zbyt dobrze wydane.

Nowością było to, że środki te były dzielone nie tzw. algorytmem, ale na podstawie indywidualnych decyzji urzędników. Chodziło o to, aby otrzymali je ci, którzy najbardziej ich potrzebują i potrafią walczyć z bezrobociem.

Do PUP w całej Polsce trafi 450 mln zł. Pieniądze zostaną

więc w ministerialnej kasie na wypadek nagłego wsparcia lokalnych rynków pracy.

Tniemy wydatki

Tak wynika z sondy, którą przeprowadziła „Rzeczpospolita” na stronie ekonomia24.pl. Ale też co dziesiąta osoba przyznała, że jej kondycja finansowa się poprawia, co może oznaczać nawet zwiększenie przez nią konsumpcji. Pozostali nie zamierzają zaś zmieniać przyzwyczajęń zakupowych. Oszczędzać zaczęliśmy tak, że szukamy tańszej żywności – robi tak co trzecia osoba – albo ograniczamy wydatki na odzież.

Co dziesiąty pytany przesuwają duże zakupy: mieszkania lub domu.

Bezrobocie

W lipcu stopa bezrobocia poszła w dół, licząc miesiąc do miesiąca o 0,1 pkt proc. i wyniosła 12,3 proc. Zdaniem ekonomistów to ostatni miesiąc, w którym mamy do czynienia ze spadkiem wskaźnika. W sierpniu ponownie pójdzie w górę. Z kwartału na kwartał wydłuża się okres poszukiwania pracy. Dziś jest to już prawie 11 miesięcy. Dlatego tak ważne jest, aby powiatowe urzędy pracy jak najszybciej dostały dodatkowe pieniądze na pomoc bezrobotnym.

Emerytury

Od 2015 r. ZUS będzie wypłacał tylko emerytury liczone na podstawie zgromadzonego kapitału początkowego. Jednak jak wynika z danych zakładu, 3,4 mln uprawnionych nadal nie ma ustalonej jego wysokości, bo nie przedstawiło dokumentów potwierdzających staż pracy i uzyskiwane w tym czasie zarobki. To oznacza, że ich przyszła emerytura może być znacznie niższa. ZUS, nie wiedząc, ile w danym okresie zarabiał zainteresowany, policzy wysokość świadczenia od płacy minimalnej. Do zbierania odpowiednich dokumentów nie zachęcała ubezpieczonych



również jedna z ostatnich akcji ZUS., który wysłał do 40 tys. uprawnionych listy z przypomnieniem o prawie do ustalenia kapitału początkowego. Jednak tylko 7 proc. adresatów zgłosiło się do oddziałów ZUS w tej sprawie.

Jestem zmęczony

Ponad 65% Polaków twierdzi, że są zbyt zmęczeni, aby korzystać z czasu wolnego po pracy – wynika z sondy przeprowadzonej przez portal rynekpracy.pl.

Prawie 44 proc. użytkowników portalu odpowiedziało, że często towarzyszy im uczucie przemęczenia, natomiast 22 proc. użytkowników odczuwa je stale. Od czasu do czasu wyczerpanie dopada co piątego respondenta. Jedną z przyczyn chronicznego zmęczenia jest przepracowanie. Rosnąca konkurencja, nadmiar obowiązków oraz zwiększające się wymagania ze strony organizacji i klientów, sprawiają, że pracujemy coraz więcej.

Presja na coraz to lepsze wyniki jest również źródłem stresu, który może być przyczyną wyczerpania.

Źródło: Dziennik Gazeta Prawna, Rzeczpospolita

Zmiany regulaminu pracy

Jadwiga S. (Sosnowiec): W naszej firmie często są problemy z zapewnieniem pracownikom odpowiedniego obuwia i odzieży roboczej. Dlatego związki zawodowe zażądały od pracodawcy zmiany regulaminu pracy przez określenie stanowisk, na których odzież i obuwie musi być przydzielone. Jednak pracodawca nie wprowadził zmian do regulaminu. Czy naruszył w ten sposób przepisy?



Prawnik, Michał Jaszewski

W myśl art. 1041 § 1 pkt 1 k.p. regulamin pracy powinien ustalać w szczególności „wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej”. Określenie tych zagadnień w regulaminie jest zatem obowiązkowe. Jednak w przepisie tym nie sprecyzowano, jaki stopień szczegółowości powinien mieć regulamin. W praktyce kwestie

podstawowe określa się więc w regulaminie, a szczegółowe – w aktach niższego rzędu. Nadto, omawiany przepis ma charakter ogólny, więc pierwszeństwo zastosowania przed nim mają przepisy szczególne – w tym przypadku dotyczące konsultacji w zakresie BHP. Zgodnie bowiem z art. 23711a § 1 k.p. pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności

dotyczące przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. Oznacza to, że w opisanej sytuacji wystarczające jest skonsultowanie sprawy ze związkami zawodowymi. Nie jest natomiast obowiązkowe wprowadzenie wszystkich zapisów do regulaminu pracy (co wymagałoby uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi – art. 1042 § 1 k.p., art. 30 ust. 5 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych).

Związki zawodowe mogą wysunąć dalej idące żądania, np. umieszczenia odpowiednich zapisów w regulaminie pracy, jeżeli uważają, że jest to celowe dla dobra pracowników. Pracodawca nie ma obowiązku uwzględnienia tych postulatów, ale wtedy mogą one stać się przedmiotem sporu zbiorowego.

Jak zablokować wdrożenie niekorzystnego regulaminu pracy

Edward C. (Łódź): Zarząd firmy chce wprowadzić nowy regulamin wynagradzania. W firmie działają 3 organizacje reprezentatywne. Dwie z nich nie zgadzają się na przyjęcie tego regulaminu. Jednak trzecia organizacja to tzw. żółty związek zawodowy – funkcje w nim pełnią dyrektorzy i kierownicy. Czy nasza komisja zakładowa może zablokować wdrożenie regulaminu? Obawiamy się, że pracodawca wprowadzi go zarządzeniem, jeżeli organizacje związkowe nie zajmą wspólnego stanowiska.

Z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych wynika, że w przypadku, gdy w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 24125a k.p. nie przedstawią wspólnego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Jeżeli więc nie będzie wspólnego stanowiska wszystkich działających w zakładzie pracy organizacji reprezentatywnych, pracodawca będzie mógł wprowadzić regulamin wynagradzania jednostronnie.

W takich sytuacjach trudno o idealne rozwiązanie i chyba nie należy go poszukiwać w ustawie. Wydaje się, że komisja zakładowa powinna przejąć

inicjatywę: przedstawić własny projekt regulaminu, odwołać do opinii załogi (np. w formie ankiety, bieżącego informowania o stanie negocjacji) itp. Zdecydo-

wanie negatywne stanowisko pracowników wobec planowanych przez pracodawcę zmian może zniechęcić kierownictwo do ich wprowadzenia, być może też utrudni „żółtej” organizacji związkowej popieranie koncepcji zarządu firmy. W ostateczności, gdy inne środki zawiodą, komisja zakładowa może wystąpić ze sporem zbiorowym (art. 1 ustawy z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

Redakcja Tygodnika Solidarności:
tel. 22 882 27 80

Dział Kolportażu i Marketingu:
tel. 22 882 27 98

www.tygodniksolidarnosc.com

Tygodnik
SOLIDARNOSCI