DIALOG SPOŁECZNY ZERWANY

I stało się. 26 czerwca 2013 r. trzy reprezentatywne centrale związkowe: Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność" i OPZZ zawiesiły swój udział w pracach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, jak również w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oraz zespołach branżowych.

O tym, że taki scenariusz jest możliwy, media donosiły już dzień wcześniej. I stało się tak, jak przewidywano. Podczas posiedzenia Trójstronnej Komisji, w którym uczestniczył premier Donald Tusk, związki zawodowe poinformowały, że nie będą dłużej legitymizować pozorowanego dialogu, z jakim mają do czynienia od kilku miesięcy. Postanowiły zawiesić swój udział w jego gremiach do czasu zmiany polityki rządu w tym zakresie, jak również realizacji postulatów przedstawionych w piśmie do premiera. Domagają się w nim m.in. rezygnacji przewodniczącego Trójstronnej Komisji Władysława Kosiniaka-Kamysza oraz jego dymisji ze stanowiska ministra pracy. Chcą też m.in. wycofania z prac legislacyjnych zmian w Kodeksie pracy, zakładających uelastycznienie czasu pracy m.in. poprzez wydłużenie okresów rozliczeniowych pracy z 4 miesięcy do roku.

Pismo, wskazujące słabości obecnego dialogu społecznego w Polsce i zawierające postulaty związkowe w imieniu Forum Związków Zawodowych podpisał przewodniczący Tadeusz Chwałka (jego treść prezentujemy na stronach 3-4).

Sytuację, jaka zaistniała podczas posiedzenia Trójstronnej Komisji, skomentował Donald Tusk, mówiąc, że *dialog nie polega na tym, że związki każą, a rząd, parlament, pracodawcy wykonują polecenia.*

Solidarność, OPZZ i Forum Związków Zawodowych powołały już ogólnopolski komitet protestacyjno-strajkowy. Spotkania sztabów protestacyjnych zaplanowano już w pierwszych dniach lipca, zaś 11 lipca spotkają się prezydia trzech central związkowych. Wówczas zapadną decyzje dotyczące planowanych na wrzesień strajków i protestów.

Zawieszenie prac w instytucjach dialogu społecznego przez związki zawodowe miało już miejsce w styczniu 2012 r. – chodziło wówczas o zwołanie, niezwoływanego do pół roku, posiedzenia plenarnego Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych oraz powołanie – po zmianie rządu – jej przewodniczącego. Postulaty te zostały zrealizowane i związki zawodowe niezwłocznie podjęły pracę. (MZ)

Pismo liderów trzech central związkowych do premiera Donalda Tuska

Rząd w ostatnich tygodniach, mimo jednoznacznego sprzeciwu reprezentatywnych związków zawodowych, po raz kolejny uelastycznił Kodeks pracy. Wbrew żądaniom związkowców, nie podjął nawet próby uzgodnienia nowych rozwiązań na plenarnym posiedzeniu Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Minister pracy i polityki społecznej, przewodniczący Trójstronnej Komisji Władysław Kosiniak-Kamysz, bagatelizując wniosek strony związkowej, nie zwołał jej plenarnego posiedzenia przed skierowaniem rządowego projektu do konsultacji wewnątrzresortowych, a premier Donald Tusk zrejterował przed dyskusją na ten temat, mimo osobistego zobowiązania się, że będą kontynuowane rozmowy między innymi nad tym projektem jeszcze w maju, przed ostatecznymi pracami w sejmie.

Zmiany w Kodeksie pracy to także pokaz umiejętności rządu w omijaniu przepisów o dialogu społecznym, tak by nie można było zarzucić ich łamania. Z jednej strony konsultuje się zmiany w Trójstronnej Komisji, a z drugiej, wprowadza do parlamentu projekt poselski, znacznie mniej korzystny dla pracowników. Są w nim propozycje pochodzące wprost od pracodawców, a oba projekty proceduje się razem. Zbliżona sytuacja miała wcześniej miejsce przy ustawie o sanatoriach, kiedy to minister zdrowia złożył jako poseł własny projekt – niekonsultowany z partnerami społecznymi – obok projektu, który w Trójstronnej Komisji był omawiany.

W efekcie powstaje projekt, zgodnie z którym pracownik może być zmuszony do pracy w wymiarze nawet 13 godzin dziennie, przez 6 dni w tygodniu, w okresie kilku miesięcy. Nowe rozwiązania umożliwiają odrzucenie ośmiogodzinnego dnia pracy i zniesienie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Trzeba mieć świadomość, że w ostatnich latach polscy pracownicy z tego tytułu osiągali przychody przekraczające osiem miliardów złotych rocznie. Teraz o tyle będą ubożsi, a polską gospodarkę o taką sumę ograniczy spadek popytu wewnętrznego.

Inną częścią rozwiązań rządowych jest wprowadzenie ruchomego oraz przerywanego czasu pracy. Wprowadzając to rozwiązanie, rząd w jeszcze większym stopniu niż obecnie uzależni pracownika od pracodawcy, tym bardziej, że projekt ustawy nie przewiduje, w jakim trybie firmy będą ustalać nowe zasady organizacji pracy. Jest to kolejny przykład łamania dialogu społecznego w Polsce przez rząd Donalda Tuska. Przypominamy, że w 2009 roku rząd, wbrew stanowisku związków zawodowych, wprowadził mechanizm wygaszania wcześniejszych emerytur dla osób zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, uchylił się od realizacji uchwał Trójstronnej Komisji podjętych wspólnie z partnerami społecznymi – jednej dotyczącej wysokości minimalnego wynagrodzenia, a drugiej poziomu progów uprawniających do świadczeń z pomocy społecznej. W ubiegłym roku, nie bacząc na sprzeciw społeczeństwa i wszystkich central związkowych, wydłużył i zrównał wiek uprawniający do emerytury dla kobiet i mężczyzn.

Rząd, siłą arytmetyki sejmowej, przepycha te wadliwe przepisy w parlamencie, będąc w pełni świadom ich niezgodności z Konstytucją RP, prawem europejskim i międzynarodowym. Lekceważy negatywne opinie środowisk naukowych i praktyków prawa pracy. Kolejny raz naraża się na kompromitującą porażkę przed Trybunałem Konstytucyjnym, jak to miało miejsce chociażby ostatnio, w sprawie wprowadzonego inicjatywą rządu, ograniczenia prawa do pracy w skróconym wymiarze czasu pracy dla osób o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Kieruje się tylko przewlekłością rozpatrywania spraw przed Trybunałem Konstytucyjnym, Komisją Europejską czy też Europejskim Trybunałem Sprawiedliwości.

Wbrew obietnicom, rząd nie przedstawił żadnych propozycji mających na celu stabilizację zatrudnienia, ograniczenie umów cywilno-prawnych i umów na czas określony, czy też objęcia obowiązkiem ubezpieczenia społecznego dochodów uzyskiwanych z umów o dzieło oraz uzależnienia wysokości składek na ubezpieczenie społeczne osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą od ich rzeczywistego dochodu. Tymczasem w ciągu ostatnich lat lawinowo przybywa liczba umów śmieciowych i mamy najwięcej umów na czas określony w Unii Europejskiej, a zarazem coraz mniej osób płaci składki emerytalne.

Rząd konsekwentnie odmawia przedstawienia propozycji mających na celu dojście płacy minimalnej do poziomu 50% średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, chociaż premier Donald Tusk już w 2009 r., w trakcie prac nad „Pakietem działań antykryzysowych" złożył takie zobowiązanie. Już kilka lat z rzędu, mimo zgodnego braku akceptacji ze strony związków, rząd stawia ultimatum w sprawie płacy minimalnej, odrzucając jakiekolwiek negocjacje w tej kwestii. Tak samo jest obecnie - na 2014 rok. Rząd od 2010 roku zamraża płace w sferze budżetowej, co oznacza ich realny spadek i systemowe ubożenie setek tysięcy ludzi.

Rząd nie reaguje na wnioski dotyczące podwyższenia progów dochodowych uprawniających do pomocy społecznej, które dla niektórych grup rodzin są niższe od minimum biologicznego. Dotyczy to także podwyższenia wysokości zasiłków rodzinnych i dodatków do zasiłków. W efekcie od lat spada liczba uprawnionych do pobierania tych świadczeń i rośnie liczba osób żyjących w ubóstwie, w tym biednych pracujących.

Nie bacząc na wcześniejsze deklaracje, rząd sprzeciwia się odmiennej waloryzacji najniższych emerytur i rent, mając przy tym świadomość, że wzrost kosztów utrzymania dla osób

(Ciąg dalszy na stronie 4)

(Ciąg dalszy ze strony 3)

o niskich dochodach, jest znacznie szybszy niż wynika to ze średniej dynamiki cen i usług konsumpcyjnych, a tym samym powoduje głębszy spadek wartości ich realnych świadczeń. Zarazem rząd nie przedstawił żadnych propozycji mających na celu poprawę sytuacji seniorów, szczególnie tych o najniższych świadczeniach. W funduszu pracy wciąż jest zamrożonych blisko 10 miliardów złotych. Ministerstwo nie skorzystało z tych środków, chociaż ustawowo są one przeznaczone do walki z bezrobociem.

Związki zawodowe od wielu miesięcy apelują do ministerstwa, aby podjąć działania mające na celu przeciwdziałanie negatywnym trendom. Chcieliśmy wspólnie z rządem i pracodawcami wdrożyć pakiet antykryzysowy, który wspierałby nie tylko przedsiębiorców i pracodawców, ale też pracowników. Niestety, rząd zlekceważył wszystkie nasze prośby i apele. Odkąd Władysław Kosiniak-Kamysz został mianowany przewodniczącym Trójstronnej Komisji, instytucja ta stała się fasadowa, a głos strony związkowej jest w niej całkowicie lekceważony. Dialog społeczny, który jest wpisany w polską konstytucję, nie istnieje, a rząd wdraża kluczowe rozwiązania dotyczące rynku pracy i polityki społecznej bez jakichkolwiek uzgodnień. Negocjacje ustaw w Komisji Trójstronnej często odbywają się w przyspieszonym trybie, a wiele ważnych ustaw w ogóle nie trafia do Komisji. Władysław Kosiniak-Kamysz jest też nieskuteczny we wprowadzeniu w życie decyzji podjętych na obradach Komisji Trójstronnej. Dotyczy to, tak rynku pracy, jak też opieki zdrowotnej, gospodarki czy transportu. Nie respektuje podjętych wcześniej zobowiązań, nie umie przekonać innych ministrów do wdrożenia rozwiązań kluczowych dla rynku pracy i polityki społecznej.

Wreszcie Minister Pracy i Polityki Społecznej nie potrafił przeciwstawić się wzrostowi bezrobocia, chociaż jest to jego główny obowiązek. Od listopada 2011 roku, kiedy obejmował on swoje stanowisko, do kwietnia 2013 roku stopa bezrobocia wzrosła z 12,1% do 14,0%, czyli przybyło około 340 tys. osób pozostających bez pracy.

W tej sytuacji trzy największe centrale reprezentatywnych związków zawodowych zawieszają swój udział w pracach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego oraz wszystkich Trójstronnych Zespołach Branżowych. Domagamy się zarazem dymisji ministra pracy i polityki społecznej oraz jego natychmiastowego ustąpienia z funkcji przewodniczącego Trójstronnej Komisji.

Wyrażamy jednocześnie gotowość wznowienia naszego udziału w pracach wszystkich instytucji dialogu społecznego, w trybie natychmiastowym, z chwilą odrzucenia przegłosowanych już w sejmie zmian w Kodeksie pracy oraz dymisji ministra Władysława Kosiniaka-Kamysza.

JESZCZE O ZMIANACH W KODEKSIE PRACY

13 czerwca posłowie uchwalili nowelizację Kodeksu pracy wydłużającą do roku okres rozliczeniowy czasu pracy. Według autorów rządowego projektu ma to pomóc w utrzymaniu konkurencyjności polskiej gospodarki w czasie spowolnienia gospodarczego. Noweli od samego początku przeciwne były związki zawodowe. Organizacje członkowskie Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego już od maja każdego dnia protestują przeciwko zmianom przed Kancelarią Premiera RP w Warszawie.

Podczas głosowania w sejmie 227 posłów opowiedziało się za przyjęciem ustawy, przeciwko było 190, a 10 wstrzymało się od głosu.

Główne założenie nowelizacji to wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy z 4 do 12 miesięcy, „jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi, lub dotyczącymi organizacji pracy". Posłowie nie zgodzili się na wprowadzenie do ustawy poprawek PiS, zakładających m.in., że okres rozliczeniowy czasu pracy może być wydłużony maksymalnie do 6 miesięcy, a ponad ten okres – tylko w określonych przypadkach, określonych unijną dyrektywą o czasie pracy. Klub chciał też skreślenia z projektu artykułów o ruchomym czasie pracy.
Wniosek o odrzucenie ustawy w całości zgłosił Ruch Palikota. Jej odrzucenia chciały także pozostałe kluby opozycji. Posłowie przekonywali, że ustawa uderzy w pracowników, m.in. ograniczając im dochody z tytułu nadgodzin i osłabiając ich pozycję wobec pracodawcy.

Nowelizacja od początku budziła wiele kontrowersji. Rząd argumentował, że pomoże ona utrzymać konkurencyjność polskiej gospodarki. Z kolei związki zawodowe protestowały, twierdząc, że pracownik zostanie sprowadzony do roli niewolnika. Przeciwko proponowanym zmianom od maja protestują organizacje z OZZZPRC, które codziennie w Warszawie pod hasłem: „Stop bandyckim zmianom w prawie pracy" rozdają ulotki i informują mieszkańców Warszawy o tym, co szykuje rząd.

Minister pracy Władysław Kosiniak-Kamysz jeszcze przed głosowaniem w sejmie przekonywał, że proponowane rozwiązania mają uratować jak największą liczbę miejsc pracy, utrzymać konkurencyjność polskiej gospodarki, dać firmom szanse na rozwój, ale za zgodą pracowników, w dialogu na poziomie firm. Jego zdaniem rozwiązania te sprawdziły się w ustawie antykryzysowej, działającej między lipcem 2009 a grudniem 2011 r., dlatego warto je na stałe przenieść do Kodeksu pracy. Nowe zasady rozliczania i rozkładu czasu pracy mogą zostać wprowadzone w firmie w układzie zbiorowym lub w porozumieniu ze związkami zawodowymi albo przedstawicielami pracowników.

(Ciąg dalszy na stronie 5)

(Ciąg dalszy ze strony 4)

Ustawa pozwala też na stosowanie rozkładów czasu pracy na indywidualny wniosek pracownika, niezależnie od ustaleń ze związkami lub reprezentacją pracowników. Nowe przepisy pozwalają też na wprowadzenie różnych godzin rozpoczynania pracy albo przedziału czasu, w którym pracownik ma rozpocząć pracę.

Warto przypomnieć, że już w kwietniu, kiedy Solidarność podczas posiedzenia Komisji Trójstronnej uzależniła dalsze rozmowy w ramach komisji od wycofania projektu uelastyczniającego czas pracy z sejmu, premier Donald Tusk zapowiedział, że rząd z projektu się nie wycofa.

Przypomnijmy również, że w poselskim projekcie zmian do Kodeksu pracy, który na szczęście został wycofany przez samych wnioskodawców, była propozycja wykreślenia definicji dnia wolnego, co byłoby szczególnie dotkliwe dla pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym.

Podczas najbliższego posiedzenia zarządu OZZZPRC zapadną decyzje odnośnie kontynuowania protestu prowadzonego przez naszą centralę związkową. Oprac. (MZ)

Nasz rząd nie będzie się kłaniał bankierom, ani związkowcom. Nie będzie klękał przed księdzem - powiedział premier Donald Tusk podczas konwencji PO w Gdańsku 11 czerwca 2011 r.

Senat klepnie, co kazał premier?

Przypomniałem sobie te słowa premiera po tym, gdy w ostatnim tygodniu czerwca miałem okazję uczestniczyć w dwóch ważnych dla ludzi pracy wydarzeniach. Pierwszym z nich było posiedzenie Senackiej Komisji Rodziny i Polityki Społecznej. 26 czerwca br. senatorowie w niej zasiadający pochylili się nad nowelizacją ustawy – Kodeks pracy oraz Ustawy o związkach zawodowych (dla porządku podam, że chodzi o druk senacki nr 378 i druki sejmowe nr 1105, 1116, 1374 i 1374-A). I tu moje zaskoczenie.

Dyskusja rozpoczęła się (oczywiście po wstępie i przedstawieniu projektu) od wymiany zdań pomiędzy przewodniczącym komisji senatorem Mieczysławem Augustynem (PO) a jego zastępcą Janem Michalskim (PO) i wiceministrem pracy i polityki społecznej Radosławem Mleczko. Ten drugi miał bowiem dylematy, czy powyższa ustawa jest na tyle ważna, by ponosić tak wielkie koszty społeczne. Jego zdaniem te rozwiązania służą jedynie wąskiej grupie przedsiębiorców i zastanawia się, czy ustawa rzeczywiście rozwiąże problemy rynku pracy. Odpowiedział mu minister Mleczko, przekonując, że to, czy projekt jest wart wprowadzenia pokaże czas i po wprowadzeniu ustawy należy starannie monitorować, czy nie ma nadużyć i czy pojawiają się oczekiwane efekty. Następnie przewodniczący Augustyn wygłosił do wiceprzewodniczącego swoje przemówienie na temat zasadności wprowadzenia ustawy, po czym stwierdził, że to tytułem polemiki.

Senatorowie opozycyjni w tym miejscu pokiwali głowami, że polemika już się odbyła, mimo że do głosu nie dopuszczono strony społecznej. I niestety chyba mieli rację, bo mimo że pojawił się szereg uwag ze strony ekspertów – zarówno z Solidarności, jak Forum Związków Zawodowych (tu brawa dla dr Magdaleny Rycak) – udało się koalicyjnym kolegom przekonać senatora Michalskiego i w konsekwencji zagłosował za przyjęciem ustawy. Nic nie zmienił fakt, że strona związkowa przekonywała, że przyjmowany jest projekt nie jest nawet namiastką kompromisu, a jedynie forsowanymi rozwiązaniami strony rządowej i pracodawców. A skoro ustawę przegłosowała komisja, to patrząc na rozkład głosów w Senacie, nie wydaje się, by inaczej postąpili senatorowie na sesji plenarnej. Szkoda, że dyscyplina partyjna bierze górę nad zdrowym rozsądkiem, którego przejawy widać było podczas prac komisji.

Prosto z budynku sejmu (bo tam pracowała komisja senacka) pojechałem do Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog" na posiedzenie Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, w której swój udział nagle zapowiedział premier Donald Tusk. Byłem świadkiem, gdy kontuzjowany szef rządu (dobrze się domyślacie – już nawet na boisku mu nie idzie) wkroczył na salę obrad, by prowadzić dialog. Jednak tego pustego gestu nie docenili przewodniczący reprezentatywnych central związkowych, którzy po wstępie ministra Władysława Kosianiaka-Kamysza wręczyli premierowi oświadczenie, w którym przedstawili diagnozę funkcjonowania Trójstronnej Komisji w ostatnich kilku latach. Przewodniczący zgodnie stwierdzili, że dialogu społecznego w Polsce faktycznie nie ma i z dniem 26 czerwca 2013 r. definitywnie tę farsę. Od tego dnia związki zawodowe nie będą brały udziału w posiedzeniach Trójstronnej Komisji, wojewódzkich komisji dialogu społecznego, w zespołach roboczych i branżowych do czasu spełnienia warunków, które są zawarte w oświadczeniu. Po tych słowach przewodniczącego NSZZ „Solidarność" Piotra Dudy związkowcy opuścili spotkanie. Na sali pozostali faktycznie ci, którzy prowadzili sobie owocny dialog w ostatnim czasie, czyli przedstawiciele strony rządowej i pracodawców.

Dziwi mnie mocno postawa premiera Tuska po tym wydarzeniu. Przede wszystkim zastanawia jego hardość – o tym, że strona związkowa opuści salę, dowiedział się zapewne dzień wcześniej – stąd wzięły się przecieki prasowe, że związkowcy mogą zechcieć zerwać dialog. Stąd też pewnie obecność premiera na posiedzeniu komisji (mimo że miało go tam nie być). Tak więc cała ta sytuacja z pojawieniem się Tuska to gra. Gra obliczona na to, by pokazać, że rząd chce rozmawiać, a związkowcy z niewiadomych przyczyn wypowiadają „wojnę

(Ciąg dalszy na stronie 11)

Przyszłość z godną pracą, czyli 102. sesja Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie

W dniach 5-20 czerwca w Pałacu Narodów ONZ w Genewie pod hasłem: „Budowanie przyszłości z godną pracą" odbyła się 102. sesja Międzynarodowej Organizacji Pracy. Uczestniczyły w niej trójstronne delegacje ze 196 krajów – w sumie około 5000 delegatów rządu, pracodawców i związków zawodowych.

Polską stronę związkową reprezentowało sześciu przedstawicieli – po dwóch z Forum Związków Zawodowych, Solidarności i OPZZ. Wśród delegatów FZZ był przewodniczący naszej centrali związkowej Roman Michalski.

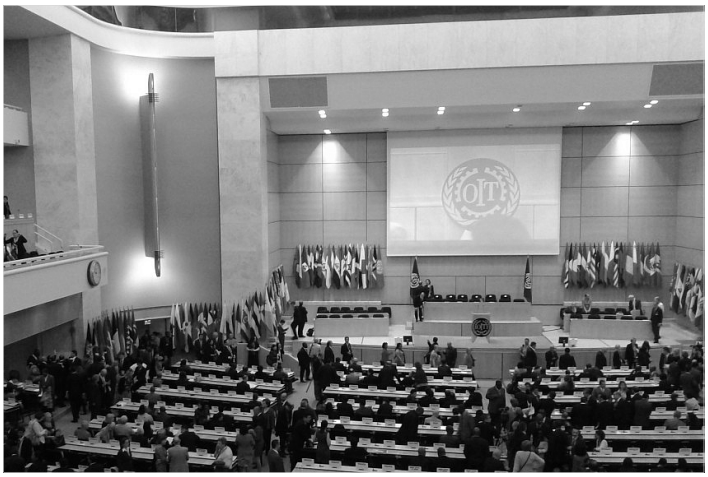
Uczestnicy sesji podzieleni są na następujące komitety tematyczne:

- zatrudnienie i ochrona socjalna w nowym kontekście demograficznym,
- zrównoważony rozwój, godna praca i zielone miejsca pracy,
- cel strategiczny – dialog społeczny w ramach follow-up Deklaracji MOP z 2008 r. dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji,
- informacja i sprawozdanie na temat stosowania konwencji i zaleceń.

Konferencja zakończyła się przyjęciem raportów i zaleceń, które powinny być odnośnikiem dla przepisów prawa pracy w poszczególnych państwach. Są one niezbędne zwłaszcza dla pracy związków zawodowych.

Warto przytoczyć w tym miejscu fragment wystąpienia reprezentanta OPZZ Jacka Dubińskiego, który poruszył m.in. ważne kwestie dotyczące dialogu społecznego w Polsce:

Powinniśmy przypomnieć, jak ważną rolę odgrywa dialog społeczny jako fundamentalny instrument kształtowania zrównoważonej polityki społeczno-ekonomicznej, w szczególności w czasie kryzysu. (...) Definicja dialogu społecznego Międzynarodowej Organizacji Pracy powinna zostać utrzymana i niezmieniona. (...) Niestety, jako polscy pracownicy ponownie jesteśmy zmuszeni poinformować (...), że w naszym kraju dialog społeczny nie istnieje. Pomimo, że Polska ratyfikowała Konwencje MOP nr 87 i 98, a także pomimo tego, że posiadamy Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych oraz inne struktury i procedury trójstronne, sam dialog społeczny jest w rzeczywistości ograniczony. (...)



Rząd polski zmienił system emerytalny wbrew opiniom związków zawodowych i to bez żadnych konsultacji! Podobnie, rząd przedłożył parlamentowi rozwiązania o czasie pracy bez wzięcia pod uwagę umowy zawartej przez krajowe organizacje pracowników i krajowe organizacje pracodawców! (...) Co więcej, rząd kontynuuje te złe praktyki poprzez arbitralnie przygotowane zmiany w Kodeksie pracy.

(...) W moim demokratycznym kraju ponad 30% młodych ludzi nie ma umów o pracę, są zmuszani do zakładania własnych firm. Firma – Przedsiębiorstwo nie posiada praw człowieka! Nie ma ono w ogóle zabezpieczenia społecznego. Firmy nie obejmują instrumenty MOP! To tylko firma, a nie człowiek! (..)

To oczywiste, że wypełnienie zobowiązań formalnych nie wystarcza. Nie ma dialogu społecznego bez atmosfery dobrej woli wszystkich jego uczestników! (MZ)

ZMIANA WARUNKÓW PRACY I PŁACY

PAWEŁ JURAŁOWICZ

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH JURAŁOWICZ, HERMANN I WSPÓLNICY SPÓŁKA KOMANDYTOWA

Jedno z ostatnio przedstawionych zagadnień dotyczyło pytania w zakresie przesłanek, jakie spełnić musi pracodawca, likwidując pracę w porze nocnej (III zmianę) i jednocześnie –dodatki z tego tytułu.

Jak wynikało bowiem z przedłożonego pisma sporządzonego przez pracodawcę, zarząd – z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną grupy kapitałowej – „podjął decyzję o zastąpieniu dotychczasowej czterobrygadowej organizacji pracy przy wykonywaniu usług – organizacją pracy polegającą na realizacji zadań tylko na I i II zmianie we wszystkich dniach tygodnia (...). Powyższe zmiany spowodują obniżenie wynagrodzeń pracowników o te składniki wynagrodzenia, które dotyczyły pracy w ruchu ciągłym. Wystąpi także konieczność zmiany miejsc wykonywania pracy dla części pracowników".

Zgodnie z art. 42 Kodeksu pracy przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego są warunki pracy i płacy. W drodze wypowiedzenia zmieniającego można dokonać zmiany tych składników umowy o pracę, które zostały uznane za istotne przez ustawodawcę lub strony zobowiązaniowego stosunku pracy. I tak na przykład powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego z 2 kwietnia 1998 roku (I PKN 559/97, OSNAPiUS 1999, nr 6, poz. 205), istotna zmiana rozkładu czasu pracy, uzgodnionego przez pracodawcę z pracownikiem, wymaga wypowiedzenia warunków pracy (art. 42 § 1) lub porozumienia stron. Wypowiedzenia zmieniającego wymaga zatem tylko istotna zmiana wynikających z umowy warunków pracy i (lub) płacy. Zmiany dotyczące wynagrodzenia pracownika są uważane zawsze za istotne (K.Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art. 42 Kodeksu pracy, 2011.07.01).

W tej sprawie sytuacja jest o tyle skomplikowana, że zmiany w zakresie warunków pracy polegające na wprowadzeniu pracy tylko na I i II zmianie są niejako „korzystne" dla pracownika, bo likwidują uciążliwą pracę w porze nocnej. W doktrynie uważa się natomiast, że art. 42 § 1 Kodeksu pracy, traktujący o konieczności wypowiedzenia zmieniającego, dotyczy tylko pogorszenia dla pracownika warunków umowy. W odniesieniu do ich polepszenia przyjmuje się bowiem domniemaną zgodę pracownika (K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art. 42 Kodeksu pracy, 2011.07.01).

Kancelaria stoi na stanowisku, że mimo iż sama zmiana rozkładu czasu pracy jest korzystna dla pracownika, to niewątpliwie, po pierwsze, dochodzi tutaj do zmiany istotnej w zakresie rozkładu czasu pracy pracownika, i po drugie – zmianie (na niekorzyść) ulega wynagrodzenie pracownika. Oznacza to, że w tej sytuacji konieczne jest wprowadzenie przedmiotowych zmian albo w drodze wypowiedzenia zmieniającego albo porozumienia zmieniającego (czyli za zgodą pracownika). Co do zmiany miejsca pracy, to przyjmuje się w doktrynie, że zawsze wypowiedzenia zmieniającego wymaga zmiana miejsca pracy (Kodeks pracy. Komentarz prof. dr hab. Andrzej Marian Świątkowski 2012).

DYSKUTOWALI O SYTUACJI W GRUPIE AZOTY

W dniach 20-22 czerwca br. w Józefowie nad Wisłą spotkali się przedstawiciele zakładowych i międzyzakładowych związków zawodowych ruchu ciągłego z Grupy Azoty tj. z Kędzierzyna, Tarnowa, Puław i Polic.

Omówili oni sytuacje w poszczególnych zakładach, a także zagrożenia płynące z dążenia rosyjskiego Acronu do przejęcia kontroli nad polskimi przedsiębiorstwami Wielkiej Syntezy Chemicznej. Dokonano również analizy sytuacji pracowników Grupy w stosunku do pracowników innych branż (sektor paliwowy i energetyczny) oraz z tzw. starej Unii Europejskiej. Omówiono możliwe negatywne efekty synergii i zagrożenia, które może przynieść konsolidacja spółek w ramach Grupy Azoty.

Według zebranych sytuacja polskich przedsiębiorstw Wielkiej Syntezy Chemicznej, a także zatrudnionych w nich pracowników wymaga podjęcia pilnych działań w celu zabezpieczenia przedsiębiorstw przed przejęciem, poprawienia bytu materialnego i warunków pracy zatrudnionych oraz gwarancji utrzymania istniejących i tworzenia nowych miejsc pracy. Uzgodniono potrzebę współdziałania wszystkich organizacji związkowych w Grupie Azoty, którego głównym celem ma być wynegocjowanie i podpisanie umowy gwarancyjnej dla pracowników grupy kapitałowej Grupa Azoty.

ANDRZEJ KRAKOWIAK
Przewodniczący Sekcji Chemików OZZZPRC

NIEGOTOWI NA TAKĄ PRZYSZŁOŚĆ

Prezydium Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego upoważniło wiceprzewodniczących – Jana Ciężkiego i Krzysztofa Kisielewskiego do realizacji uchwały nr 3 XXVI Krajowego Zjazdu Delegatów OZZZPRC. Uchwała ta obliguje prezydium i zarząd OZZZPRC do podjęcia kroków zmierzających do zablokowania programu „Gotowi na przyszłość" wdrażanego w spółkach EDF Polska, a mających na celu wyprowadzenie pracowników ze spółek macierzystych.

Ready for the Future

W ubiegłym roku w Grupie EDF Polska rozpoczęło się wdrażanie projektu „Gotowi na przyszłość", mającego na celu reorganizację pracy w poszczególnych spółkach. I tak, rozpoczęło się wydzielanie obszarów takich jak: nawęglanie, odpopielanie, przemysłowe czyszczenie urządzeń produkcyjnych, usługi remontowe i elektrycy. W spółce pozostawiono proces produkcyjny w takich obszarach jak:

- produkcja podstawowa (bloki energetyczne + kotły wodne),
- produkcja pomocnicza (gospodarka wodno-chemiczna, odsiarczanie),
- laboratorium i analizy chemiczne

Z czym wiążą się powyższe plany? Przede wszystkim z ruchami kadrowymi. Pracownikom z wydzielonych obszarów zaproponowano sześć programów wsparcia:

- program odejść emerytalnych (dla osób osiągających wiek emerytalny, z zachowaniem trzymiesięcznego wynagrodzenia),
- program wcześniejszych emerytur (dla pracowników uprawnionych do wcześniejszych / pomostowych emerytur i świadczeń przedemerytalnych – otrzymaliby oni do 18 wynagrodzeń, maksymalnie– 50 tys. zł),
- program „Urlopy do emerytury" (dla nabywających uprawnienia emerytalne w ciągu 5 lat – z zachowaniem 60% dotychczasowego wynagrodzenia),
- program transferu pracowników (dla zatrudnionych u nowego pracodawcy w ramach wydzielenia, z dwunastokrotnością wynagrodzenia, maksymalnie – 120 tys. zł),
- program obniżania czasu pracy (dla zmieniających pracę na 4 lata przed odejściem – otrzymaliby oni 10% więcej wynagrodzenia w stosunku do etatu)
- program indywidualnych odejść (dla wszystkich, którzy chcą rozwiązać umowy, otrzymaliby oni do 36-krotności wynagrodzenia – maksymalnie 200 tys. zł).

Pracowników poinformowano, że spółką, do której będą przechodzić, jest Renevis i że na dzisiaj nie ma decyzji o przekazaniu do niej pracowników zgodnie z paragrafu 23.1 kodeksu pracy, a przechodzenie będzie dobrowolne (zgodnie z propozycjami programów wsparcia).

Nie ma zgody związków

Załoga nie godzi się na takie rozwiązania i oficjalnie występuje przeciwko proponowanym zmianom. W piśmie skierowanym do dyrektor ds. zasobów ludzkich EDF Electrocite de France Marianne Laigneau, strona związkowa zauważa, że projekt *Ready for the Future to kolejny eksperyment, mogący wyrządzić nieodwracalne szkody ze względu na:*

- *pozbywanie się kompetencji związanych z wytwarzaniem ciepła i energii elektrycznej,*
- *utratę kontroli nad majątkiem produkcyjnym i nie zwalniającym spółek z kosztów jego utrzymania,*
- *rozproszenie miejsc powstawania kosztów, bez możliwości wpływania na te koszty.*

Związkowcy wprost mówią, że *nie akceptują projektu Ready for the Future, ponieważ polega on na trwałej likwidacji stanowisk pracy związanych bezpośrednio z wytwarzaniem przy jednoczesnym zastąpieniu tych stanowisk usługami zewnętrznymi.* Wskazują także, że podobne projekty w polskiej energetyce zakończyły się niepowodzeniem, ponieważ wzrosły koszty usług zewnętrznych z powodu utraty kompetencji własnych i uzależniono się całkowicie od spółek zewnętrznych.

Strona związkowa kładzie także nacisk na aspekt socjologiczny. Lepiej i wydajniej pracuje przecież pracownik zatrudniony w spółce na stałe, związany z nią, a nie najemnik. Jak zauważają: *Utożsamianie się pracownika ze spółką i stabilność zatrudnienia są kluczowe dla wyników EDF, czego dowodzą ostatnie lata. Wprowadzając projekt Ready for the Future, EDF pokazuje zmianę swojego oblicza i ze spółki, która szczyci się wartościami i „Porozumieniem o społecznej odpowiedzialności koncernu", EDF staje się spółką nastawioną tylko i wyłącznie na zysk, przede wszystkim kosztem pracowników. Pytamy, gdzie w działaniach EDF podział się człowiek? Gdzie jest szacunek do pracownika? Co się stało z dialogiem społecznym?*

Związki zawodowe z żalem mówią, że *pracownicy po kilkudziesięciu latach pracy traktowani są jako zbędny element przeznaczony do wyrzucenia. Nachalne nakłanianie ich przez kadrę kierowniczą do „dobrowolnego" odejścia można traktować jako mobbing.* Ich zdaniem, *taka polityka prowadzona przez EDF w Polsce, niszcząca dotychczasowy wizerunek EDF jako koncernu społecznie odpowiedzialnego, doprowadzi do ostrych konfliktów społecznych, co z pewnością nie pomoże EDF-owi zostać strategicznym inwestorem polskiej energetyki jądrowej.*

Wojna czy pokój?

Pracownicy podejmują szereg działań, by nie dopuścić do realizacji projektu, który w ich odczuciu jest *objawem dzikiego kapitalizmu z pominięciem wartości deklarowanych przez EDF*. Przede wszystkim wszelkimi sposobami starają się zadziałać na poziomie dyplomatycznym. Stąd uchwała XXVI

(Ciąg dalszy na stronie 9)

(Ciąg dalszy ze strony 8)

Krajowego Zjazdu Delegatów OZZZPRC obligująca prezydium i zarząd OZZZPRC do podjęcia kroków zmierzających do zablokowania programu „Gotowi na przyszłość" wdrażanego w spółkach EDF Polska. Wiceprzewodniczący OZZZPRC Jan Ciężki wystosował pismo do prezesa zarządu EDF Polska SA Philippe Castanet'a z prośbą o spotkanie, podobnie Mirosław Dusza, przewodniczący MOZZZPRC we Wrocławiu, w ramach Europejskiej Rady Zakładowej Grupy EDF, spotkał się z szefami grupy w Europie. Na spotkaniu ustalono, że Gerard Roth, dyrektor ds. Europy kontynentalnej EDF porozmawia z prezesem Philippe Castanet, by ten zgodził się na spotkanie w sprawie omówienia przyszłości spółki. Do spotkania doszło w Warszawie, jednak nie przyniosło oczekiwanego przełomu, ponieważ francuskie kierownictwo twardo stoi przy swoich propozycjach.

W połowie maja br. w Kudowie Zdroju odbyło się spotkanie wszystkich związków zawodowych Grupy EDF w Polsce, które postanowiły:

- zamanifestować swoje racje podczas strajku generalnego organizowanego przez centrale związkowe w Polsce,
- przedstawiać swoje stanowisko za pomocą wszelkich możliwych środków przekazu, włącznie z prasą, telewizją i Internetem,
- sygnalizować i publikować wszelkie zaistniałe nieprawidłowości, w tym pogarszające się warunki bhp w spółkach,
- przeciwdziałać wszelkim posunięciom EDF mającym na celu naginanie obowiązującego w Polsce prawa.

W związku z tym organizacje związkowe zaczęły wszczynać spory zbiorowe. Jednak na przykład we Wrocławiu pracodawca uznał, że spor zbiorowy jest bezzasadny i poinformował o tym fakcie Państwową Inspekcję Pracy. Zdaniem pracodawcy zakres przedmiotowy sporu zbiorowego określony został w art. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Zgodnie z tym przepisem spór zbiorowy może dotyczyć tylko i wyłącznie czterech zagadnień: warunków pracy, warunków płacy, świadczeń socjalnych, praw i wolności pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Związkowcy stoją na stanowisku, że ich postulaty mieszczą się w cytowanych obszarach. Państwowa Inspekcja Pracy zaproponowała, by sprawę przedstawiciele związków zawodowych zgłosili do prokuratury, aby to sąd rozstrzygnął zasadność sporu zbiorowego. W chwili, gdy liczy się czas, rozwiązanie takie nie do końca podoba się stronie związkowej. Jednocześnie w Krakowie sprawa naruszenia przez pracodawcę przepisów Ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (niezgłoszenia sporu zbiorowego okręgowemu inspektorowi pracy) została pod koniec maja skierowana przez Państwową Inspekcję Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie do Prokuratury Rejonowej Kraków-Nowa Huta w Krakowie.

Po raz kolejny okazało się, że czas działa na niekorzyść pracowników. Rozwiązania zawarte w programie „Gotowi na przyszłość" miały wejść w życie od 1 lipca 2013 r. Dlatego pojawiła się wielka determinacja u pracodawcy. I tak np. w Gdańsku wzywano pojedynczo pracowników na rozmowę, przedstawiając im do podpisu dokumenty, co skutkiem czego było przejście 30 osób do nowego pracodawcy. Z kolei w Krakowie pracownicy jeszcze stawiają opór – na dziś sześć osób przeszło do nowego pracodawcy, a 10 odeszło z firmy. We Wrocławiu na 20 pracowników jeden zgodził się na wybór programu emerytalnego, zaś 19 przy wsparciu związków zawodowych jeszcze próbuje walczyć. Związkowcy deklarują, że nie ustąpią i gotowi są dla dobra spółki i jej pracowników walczyć do końca.

Wojciech A. Pokora

Związek Pracodawców Energetyki rozwiązany

27 czerwca Zgromadzenie Członków Związku Pracodawców Energetyki podjęło uchwałę o likwidacji związku.

Związek Pracodawców Energetyki jest stroną Ponadzakładowego Układu Zbiorowego dla Pracowników Przemysłu Energetycznego. O tym, jakie skutki może mieć ta decyzja, napiszmy w kolejnym numerze ZMIAN. (MZ)

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

Dlaczego warto reklamować się w ZMIANACH?
Przede wszystkim dlatego, że jesteśmy skuteczni i docieramy do dobrze zdefiniowanej grupy odbiorców. O sile naszego oddziaływania przekonało się już wielu.

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

FORUM POKRZYWDZONYCH PRZEZ PAŃSTWO
ZAUFANIE PEWNOŚĆ NADZIEJA

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

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

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

Jakie prawa ma ojciec wychowujący dziecko?

Do niedawna większość istotnych praw związanych z rodzicielstwem posiadały matki. Matka miała prawo do urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. W ostatnich latach jednak coraz mocniej przebijał się trend, który popularyzował udział ojca w wychowaniu dziecka. W końcu ustawodawca na niego zareagował, skutkiem czego były zmiany w Kodeksie pracy, które poszerzyły uprawnienia ojca wychowującego dziecko.

Pomimo tego, że ojcowie otrzymali nowe uprawnienia, ich sytuacja nie jest równoprawna z sytuacją kobiety, która ma dodatkowe prawa związane z faktem urodzenia dziecka.

W pierwszej kolejności omówię urlop ojcowski.

Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, który musi wykorzystać:

1. do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo
2. jeśli adoptuje dziecko – do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie (adopcję) i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia. Oznacza to, że jeśli dziecko ma więcej niż 7 lub 10 lat nie można skorzystać z tego urlopu.

Urlopu ojcowskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika – ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, oznacza to, że nie może odmówić pracownikowi udzielenia takiego urlopu.

Ojciec może także skorzystać z części urlopu macierzyńskiego, która przysługuje matce. Matka może zrezygnować na rzecz ojca z urlopu, niemniej jest pewna część tego urlopu, z której matka nie będzie mogła zrezygnować.

Matka musi obowiązkowo wykorzystać 14 tygodni urlopu. Po tym okresie może z dalszej części urlopu zrezygnować. Jeśli tak się stanie, ojciec będzie mógł tę część urlopu wykorzystać.

Istnieje jeszcze druga możliwość, zgodnie z którą ojciec może wykorzystać dodatkowy urlop macierzyński, z którego matka zrezygnowała. Jest to urlop, którego wykorzystanie zależy od matki dziecka. Dodatkowy urlop macierzyński należy wykorzystać bezpośrednio po obowiązkowej części urlopu. Wymiar tego urlopu jest uzależniony od długości urlopu obligatoryjnego i wynosi:

- 6 tygodni, gdy urlop wynosi 20 tygodni,
- 8 tygodni, gdy urlop wynosi od 31-37 tygodnia.

Matka podejmuje decyzję o tym, czy wykorzysta urlop oraz jak długi on będzie. Udzielenie tego urlopu następuje na wniosek pisemny złożony u pracodawcy z minimum 7-dniowym wyprzedzeniem przed rozpoczęciem korzystania z takiej części urlopu.

Aby skorzystać z urlopu macierzyńskiego, ojciec musi wystąpić do pracodawcy z wnioskiem na 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu. We wniosku o urlop należy wskazać termin zakończenia urlopu macierzyńskiego przez pracownicę matkę. Ojcom w trakcie korzystania z takiego urlopu przysługuje ochrona przed zwolnieniem na takich samych zasadach jak kobietom podczas urlopu macierzyńskiego.

Ojciec ma także prawo do urlopu wychowawczego na podobnych zasadach jak matka, jeśli jest zatrudniony minimum 6 miesięcy. Wymiar urlopu wynosi do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4. roku życia. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności, dziecko wymaga osobistej opieki do osiągnięcia przez dziecko 18. roku życia można ponownie skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze maksymalnie do lat 3.

Pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu wychowawczego. Pracownik, aby skorzystać z urlopu składa wniosek, w którym musi wskazać termin rozpoczęcia urlopu – konkretną datę, okres jego trwania, okres uprzednio wykorzystanego urlopu

(Ciąg dalszy na stronie 11)

(Ciąg dalszy ze strony 10)

wychowawczego na dane dziecko. Wniosek powinien zostać złożony co najmniej 2 tygodnie przed upływem terminu rozpoczęcia urlopu. Niedotrzymanie tego terminu spowoduje opóźnienie rozpoczęcia urlopu, które nie może przekraczać 2 tygodni od dnia złożenia wniosku.

Pracownicy zatrudnieni na okres próbny, na czas określony i na czas wykonania określonej pracy mogą korzystać z urlopu, ale jego długość nie może przekraczać czasu, na który umowa została zawarta. To samo dotyczy osób na tak zwanym na wypowiedzeniu. Z urlopu wychowawczego mogą korzystać pracownicy obojga płci. Jeśli oboje są pracownikami, to korzystać może w jednym czasie jedna osoba, chociaż jednocześnie oboje rodzice mogą być na takim urlopie maksymalnie przez 3 miesiące. Jeśli jedno z rodziców chce korzystać z urlopu, to do wniosku należy załączyć oświadczenie, że drugie nie będzie korzystało z urlopu. Łączny okres urlopu nie może przekroczyć 3 lat.

W okresie urlopu wychowawczego pracodawca nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu do dnia zakończenia tego urlopu.

Po zakończeniu urlopu wychowawczego pracodawca ma obowiązek zatrudnienia pracownika na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu albo na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia przysługującego w dniu podjęcia pracy przed urlopem.

Ojcu też przysługują uprawnienia związane z opieką nad małym dzieckiem. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy jak również delegować poza stałe miejsce pracy. Dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Jeśli oboje rodzice danego dziecka pozostają w stosunku pracy, to z uprawnień może korzystać tylko jedno z nich.

FORUM POKRZYWDZONYCH PRZEZ PAŃSTWO
ul. Częstochowska 23/7, 44-100 Gliwice
tel. (+48) 781 729 460
www.forumpokrzywdzonych.pl

(Ciąg dalszy ze strony 5)

Senat klepnie, co kazał premier?

państwu polskiemu". Bo tak właśnie premier III RP Donald Tusk, niezadowolenie z faktu, że głos strony związkowej nie jest brany pod uwagę, nazywa walką z państwem polskim. Zatem można się spodziewać, że dziś każdy przejaw niezadowolenia z nieudolności i arogancji władzy będzie traktowany jak zamach stanu? Bo chyba tym jest walka z państwem polskim? Panu premierowi wypada przypomnieć, że kilka lat temu to związki zawodowe w dużej mierze przyczyniły się do jego sukcesu (sławetne białe miasteczko i „bufetowa" przywożąca kanapki przed kamerami największych stacji telewizyjnych). Warto przypomnieć także, że sam był związkowcem. Dzisiaj jednak przeszedł na drugą stronę barykady, wysługując się pracodawcom – jak się wydaje – pod ich dyktando zmieniając prawo.

WOJCIECH A. POKORA

CZEKAMY NA INFORMACJE

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

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

ZMIANY

Pismo Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego

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

Redaktor naczelna:
Magdalena Zarychta
tel. 0-500 234-664
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.