

To nie jest kompromis, lecz kompromitacja

- Jesteśmy oburzeni tą sytuacją. We wrześniu 2016 r. złożyliśmy projekt obywatelski do parlamentu przewidujący wszystkie niedziele wolne od handlu. Teraz nasz projekt został wywrócony do góry nogami. Od wczoraj nie mamy do czynienia z projektem obywatelskim, lecz z projektem PiS i pod takim projektem „Solidarność” się nie podpisze – mówi Jarosław Lange, przewodniczący wielkopolskiej „S”.

W czwartek 26 października Sejmowa Komisja Polityki Społecznej i Rodziny przyjęła projekt ustawy ograniczającej handel w niedziele. Zakłada on, że handel będzie dozwolony w drugą i

czwartą niedzielę miesiąca oraz w dwie kolejne niedziele poprzedzające pierwszy dzień Bożego Narodzenia. Podkomisja poszerzyła także katalog placówek, które byłyby wyłączone z zakazu handlu w niedziele.

J. Lange wskazuje na niekonsekwencje projektu PiS, który m.in. przewiduje, że duże galerie handlowe będą czynne chociażby na dworcach kolejowych, czyli dla pracowników tamtejszych sklepów nic się nie zmieni.

- To wielka i głęboka rysa na współpracy „Solidarność” z Prawem i Sprawiedliwością. Nie sądziliśmy, że PiS tak postąpi w fundamentalnym dla związku projekcie. Nie spodziewaliśmy

się takiego braku konsekwencji. Przykro mi, że biorą w tym udział także posłowie, członkowie „Solidarność” z byłym przewodniczącym związku Januszem Śniadkiem na czele i ministrem Stanisławem Szwedem. Te same osoby podpisały się pod projektem z 2013 r. Co się zmieniło od tamtej pory? – mówi przewodniczący Komisji Krajowej Piotr Duda na konferencji prasowej.

Zapowiedział, że „Solidarność” zastanowi się, czy po wejściu tej złej ustawy nie skieruje odpowiednich przepisów do Trybunału Konstytucyjnego tak, jak przy projekcie o Świącie Trzech Króli. O wszystkich wolnych niedzielach mówi Kodeks

pracy oraz konkordat, czyli umowa międzynarodowa między Watykanem a Polską.

- „Solidarność” nie pójdzie na żadne kompromisy. Tutaj kompromis jest po prostu kompromitacją. Piękny program 500 plus, Mieszkanie plus, Narod plus, ale Niedziele minus! I głośno o tym mówimy. Prawo i Sprawiedliwość i pani minister Rafalska, którą bardzo, bardzo cenię, tak wiele zrobiła przez te dwa lata. Przecież pierwszy członek ministerstwa został zmieniony na „rodziny”. I program 500 plus bez dopełnienia wolnych niedziel, nie jest programem pełnym – podkreśla przewodniczący Związku.

b

Bądźcie wierni waszej chrześcijańskiej tożsamości

- Walczcie o wolne niedziele. To wynika z waszej tożsamości. Nie jest to tylko niedziela dla Boga, ale także niedziela człowieka i tym samym Boża” - podkreślił w homilii metropolita krakowski ks. abp Marek Jędraszewski. Pasterz krakowskiego Kościoła przewodniczył mszy św. sprawowanej w Kaplicy św. Kingi w Kopalni Soli w Wieliczce na rozpoczęcie obrad Komisji Krajowej NSZZ Solidarność.

Metropolita krakowski w homilii wskazał, że na najbardziej fundamentalne pytanie „skąd pochodzi Słowo?” pojawiło się wiele odpowiedzi. Pierwsza - jak wskazał - odpowiedź płynie z okresu Oświecenia, z pierwszej połowy XVIII wieku. Jej autorem jest Jean-Jacques Rousseau. Metropolita krakowski podkreślił, że człowiek wypaczył poczucie dobra i zatracił swoją pierwotną naturę. Drugą odpowiedzią jest teoria promowana przez Karola Marksa i jego podopiecznych. W tym kontekście przypomniał historię PRL, w czasie której emanował bunt



przeciwko ludziom pracy. - Kościół odpowiada, skąd bierze się zło. Ono jest wynikiem nieposłuszeństwa - mówił.

Ksiądz arcybiskup przypomniał, że św. Jan Paweł II od początku swojego pontyfikatu mówił o tym, że tylko w Chrystusie jesteśmy w stanie zrozumieć naszą naturę i sens życia. Przypomniał słowa o Solidarności wypowiedziane przez papieża Polaka na gdańskiej Zaspie. Według papieża - uważał hierarcha - obowiązkem władzy, także tamtej

ciąg dalszy na str. 2

Najlepiej płacą tam, gdzie są silne związki

Jak wynika z danych GUS, wynagrodzenia w szeroko rozumianym sektorze publicznym są znacznie wyższe niż w firmach prywatnych. Przyczyna takiego stanu rzeczy jest bardzo prosta: tam gdzie działają silne związki zawodowe, warunki pracy i płacy są znacznie lepsze.

Z raportu Głównego Urzędu Statystycznego „Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w I półroczu 2017 roku” wynika, że w przedsiębiorstwach państwowych i podmiotach publicznych wynagrodzenia są wyższe niż w firmach

prywatnych. Reguła ta dotyczy większości sektorów gospodarki. Są to m.in. przemysł, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe oraz placówki oświatowe, placówki służby zdrowia, spółki zajmujące się dostarczaniem wody i gospodarowaniem ściekami, a także firmy prowadzące działalność finansową i ubezpieczeniową.

- W pierwszym półroczu tego roku średnia płaca w sektorze publicznym wyniosła przeszło 4771 zł brutto, w sektorze prywatnym niespełna 4093 zł - czytamy w raporcie GUS. Różnica

między przeciętnym wynagrodzeniem w sektorze publicznym i prywatnym wyniosła ok. 678 zł.

Patrzą pracodawcom na ręce

Z kolei z szacunków GUS dotyczących poziomu uzwiązkowienia wynika, że dwie trzecie związków zawodowych działa w sektorze publicznym. Sektor ten stanowią zarówno spółki należące do Skarbu Państwa jak i będące własnością jednostek samorządu terytorialnego oraz stanowiące tzw. „własność mieszaną”, w której przeważa kapitał publiczny. Prof. Mieczysław

Kabaj z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie podkreśla, że silne związki w instytucjach publicznych pilnują interesów pracowników, co przekłada się na poziom wynagrodzeń zatrudnionych w nich osób.

- Związki zawodowe dbają o pracowników i patrzą na ręce pracodawcom. To wpływa na poprawę warunków pracy i płacy nie tylko członków związków zawodowych, ale wszystkich pracowników danej firmy - mówi ekonomista.

ciąg dalszy na str. 2

Solidarność wybierze nowe władze

Dobiega końca czteroletnia kadencja władz Związku. Zgodnie z kalendarzem wyborczym od 1 listopada rozpoczynają się wybory na kadencję 2018-2022.

Zgodnie z kalendarzem wyborczym do 31 marca 2018 r. muszą być wybrane władze podstawowych jednostek organizacyjnych Związku, czyli organizacji związkowych w poszczególnych zakładach, a także delegaci na walne zebranie delegatów regionu oraz delegaci na walne zebranie struktury branżowej.

Od 1 kwietnia do 30 czerwca 2018 r. odbędą się wybory władz regionów, delegatów na Krajowy Zjazd Delegatów. Od 1 kwietnia do 30 kwietnia 2018 r. odbywają się wybory władz regionalnych sekcji branżowych i problemowych, władz regionalnych sekretariatów branżowych, delegatów do kongresu regionalnego sekretariatu branżowego, delegatów na walne zebranie delegatów krajowej sekcji branżowej. Od 1 kwietnia do 31 maja 2018 r. odbywają się wybory władz krajowych sekcji branżowych i problemowych, delegatów do kongresu krajowego sekretariatu branżowego. Od 1 maja do 30 czerwca 2018 r. odbywają się wybory władz krajowych sekretariatów branżowych władz Krajowego Sekretariatu Emerytów i Rencistów.



Do 31 października 2018 r. odbywają się wybory władz krajowych Związku.

W skład powołanej przez Zarząd Regionu Wielkopolska Regionalnej Komisji Wyborczej wchodzi: Marek Wiza, Patryk Trząsański, Karol Pabisiak, Adam Dopierała, Aleksandra Cybulska. Dla sprawniejszego przeprowadzenia wyborów w ponad 400 organizacjach zakładowych w naszym regionie powołani zostaną również pełnomocnicy RKW.

Przewodniczącą Krajowej Komisji Wyborczej jest Ewa Zydorek.

Informacje wyborcze: ordynacja, kalendarz i klucz wyborczy, wzory sprawozdań druki i formularze znajdują się na stronie www.solidarnosc.poznan.pl zakładka Kadencja 2018-2022

Zjazd koordynatorów bhp

W dniach 24-25 października br., na zaproszenie Agnieszki Mińkowskiej - koordynatora Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” ds. bhp przyjechało do Poznania ok. 30 regionalnych koordynatorów zrzeszonych w strukturach Związku. W siedzibie Zarządu Regionu Wielkopolska dyskutowano o problemach związanych z ochroną środowiska pracy w Polsce i Unii Europejskiej.

W obradach udział wzięli m.in. eksperci KK Marzena Flis, Barbara Surdykowska, Sławomir Adamczak i Wojciech Asterski, a także dr Piotr Nowakowski, specjalista z zakresu ochrony środowiska i Łukasz Chwalisz, psycholog pracy, reprezentujący Ogólnopolskie Stowarzyszenie

Antymobbingowe OSA oraz Joanna Budzyńska-Jędraszczyk, przedstawiciel Okręgowej Inspekcji Pracy w Poznaniu.

Rozmawiano o zarządzaniu ochroną środowiska w kontekście zadań społecznej inspekcji pracy, o pracach Zespołu ds. zagrożeń psychospołecznych, o powoływaniu komisji antymobbingowych, o europejskim porozumieniu dotyczącym polityki „aktywnego starzenia się”. Eksperti „S” przedstawili również działania na rzecz ochrony pracy podejmowane przez NSZZ „Solidarność” na forum Europejskiego Dialogu Społecznego oraz Radzie Dialogu Społecznego.

Wykładom towarzyszyła ożywna dyskusja uczestników spotkania.



Medale dla najlepszych nauczycieli

Ponad dwustu nauczycieli i pracowników administracji oświatowej otrzymało odznaczenia państwowe i medale z okazji święta Edukacji Narodowej. Uroczystość odbyła się 20 października w Urzędzie Wojewódzkim w Poznaniu. Osobom wyróżniającym się w swojej pracy przyznane zostały odznaczenia państwowe: Krzyże Zasługi, Medale za Długoletnią Służbę oraz Medale Komisji Edukacji Narodowej.

Uroczystość uświetnił występ muzyczny uczniów poznańskiej Szkoły Muzycznej im. Mieczysława Karłowicza.

Wśród wyróżnionych, które z rąk Wielkopolskiego Kuratora Oświaty Elżbiety Leszczyńskiej odebrały Medal Komisji Edukacji Narodowej, były nauczycielki z Litwy.

Edyta Staniulioniene

nauczycielka i pedagog muzyki w Szkole Podstawowej w Dukaszach, Szkole Podstawowej im. Faustyny Kowalskiej w Rzeszy oraz przedszkolu w Mejszagole.

Za swoją pracę była wielokrotnie nagradzana i wyróżniana m. in. przez Stowarzyszenie Nauczycieli Szkół Polskich na Litwie „Macierz Szkolna” oraz Wydział Oświaty Rejonu Wileńskiego.

Jej uczniowie są uczestnikami i laureatami licznych konkursów i festiwali np. Kwiaty Polskie i Poezja Marii Konopnickiej.

E. Staniulioniene jest członkiem Związku Polaków na Litwie i Stowarzyszenia „Macierz Polska” oraz polskiego zespołu wokalnego Mejszagolanki.



FOT. MALGORZATA JAGIELSKA

Odznaczone Medalem Komisji Edukacji Narodowej zostały - od lewej: Lilija Ogint, kurator Elżbieta Leszczyńska, Lidia Wojtkiewicz, Edyta Staniulioniene

Lilija Ogint

Jej uczniowie uczestniczyli w licznych konkursach i olimpiadach zdobywając laury m.in. w dziedzinie ortografii, recytacji, znajomości literatury.

L. Ogint dwukrotnie była laureatką w kategorii „najlepszy polonista” w konkursie Najlepsza szkoła – najlepszy nauczyciel.

Należy do Związku Polaków na Litwie oraz do Stowarzyszenia Nauczycieli Szkół Polskich na Litwie Macierz Szkolna”. Przez wiele lat była członkiem zespołu pieśni i tańca „Wileńszczyzna”.

Lidia Wojtkiewicz

wykłada matematykę w Szkole Podstawowej w Kolonii Wileńskiej. Jest również choreografem zespołu „Strumyk”, uczy polskich i litewskich tańców lu-

dowych. Tancerze tego zespołu z sukcesami brali udział w wielu festiwalach na Litwie i w Polsce.

L. Wojtkiewicz rozpropagowała w szkole konkurs „Międzynarodowy Kangur Matematyczny”. Zainteresowała tym przedmiotem wielu uczniów, którzy później z powodzeniem rozwijali swoje umiejętności na studiach.

Dwukrotnie była wyróżniona tytułem najlepszy nauczyciel matematyki w szkołach podstawowych.

Wszystkie nauczycielki z podwileńskich szkół z wielkim zaangażowaniem dbają o promocję kultury i oświaty polskiej na Litwie organizując obchody świąt patriotycznych i religijnych, skupiając młodzież wokół polskich tradycji narodowych.

Najlepiej płacą tam, gdzie są silne związki

ciąg dalszy ze str. 1

Więcej nie zawsze znaczy lepiej

Zaznacza, że wyższe płace gwarantują różnego rodzaju porozumienia podpisywane przez organizacje związkowe z pracodawcami. W wielu państwach europejskich stosunki pracy regulowane są właśnie za pomocą tego typu układów, a zbiorowe prawo pracy w ogóle nie funkcjonuje. W Polsce celem układów zbiorowych pracy jest zapewnienie pracownikom lepszych rozwiązań, niż te, które zostały przyjęte w Kodeksie pracy. Część organizacji związkowych w tych dokumentach zagwarantowała sobie także coroczne negocjacje podwyżek wynagrodzeń.

– Te porozumienia były wypracowywane latami. W wielu przedsiębiorstwach państwowych funkcjonują zakładowe układy zbiorowe pracy, które zostały podpisane nawet ponad 20 lat temu, gdy związki zawodowe były silniejsze i było ich mniej. Dwóm lub trzem dużym centralom związkowym łatwiej jest prowadzić rozmowy niż kilkunastu organizacjom. Rozdrobnienie związków nie służy pracownikom, ale sprzyja prac-

dawcom – mówi dr Bogdan Pliszka, socjolog z Katedry Stosowanych Nauk Społecznych Politechniki Śląskiej w Gliwicach. Zaznacza, że wprawdzie państwo przestało już być tak potężnym pracodawcą, jakim było jeszcze 20, 30 lat temu, ale przedsiębiorstwa państwowe wciąż należą do największych podmiotów gospodarczych na rynku, a wielkość firm także przekłada się na wysokość zarobków.

W co czwartej dużej firmie

Jak wynika z raportu GUS dotyczącego wynagrodzeń w pierwszym półroczu tego roku, przeciętna płaca brutto w firmach przemysłowych wynosi 4653 zł brutto. Jednak wyższe płace oferuje pracownikom tylko 25 proc. średnich i dużych przedsiębiorstw przemysłowych. To ok. 2,3 tys. zakładów spośród blisko 8,5 tys. tego typu podmiotów działających na rynku. W pozostałych zarobki są zdecydowanie niższe, w ponad 150 nie przekraczają płacy minimalnej, a w ponad 1300 wynoszą co najwyżej 2,5 tys. zł brutto.

Fałszywy obraz wynagrodzeń

Badania GUS nie obejmują firm, które zatrudniają mniej niż

10 pracowników, w których wynagrodzenia bardzo często są zbliżone do poziomu płacy minimalnej. Gdyby takie podmioty były w analizach brane pod uwagę, wówczas poziom przeciętnego wynagrodzenia w naszym kraju byłby znacznie niższy.

W ocenie prof. Mieczysława Kabaja nie oznacza to, iż pracownicy małych firm są skazani na kiepskie wynagrodzenia. Skutecznym sposobem na upominanie się przez nich o poprawę warunków pracy i płacy jest założenie związku zawodowego lub przystąpienie do organizacji działającej w większym przedsiębiorstwie i utworzenie międzyzakładowej organizacji związkowej.

Ekonomista zwraca uwagę, że zmieniły się przepisy dotyczące podpisywania regulaminów pracy. Od tego roku pracodawca zatrudniający od 20 do 50 pracowników nie ma już obowiązku tworzenia regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania. Zobligowany do przyjęcia takich dokumentów może zostać jedynie przez związki zawodowe działające w zakładzie.

Agnieszka Konieczna
www.solidarnoskatowice.pl

Dyskryminacja a mobbing

Wejście w życie nowych przepisów emerytalnych wywołała dyskusję zmierzającą do wyjaśnienia kwestii, czy po osiągnięciu przez pracownika wieku emerytalnego pracodawca może zmusić go do przejścia na emeryturę. Ustawodawca wyraźnie określił, że emerytura jest prawem pracownika, a nie obowiązkiem, a zwolnienie go lub zmuszenie do odejścia jest dyskryminacją ze względu na wiek.

Przy okazji pojawiły się wątpliwości, w jakich sytuacjach można mówić o dyskryminacji, a w jakich mamy do czynienia z mobbingiem, gdyż - jak się okazuje - wiele osób myli te pojęcia.

- Kodeks pracy w art. 11 zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze - mówi Gerard Winczakiewicz, inspektor Państwowej Inspekcji Pracy. - Nie jest to jednak katalog zamknięty - nie można np. dyskryminować pracownika również ze względu na fakt pozostawania lub niepozostawania w związku małżeńskim.

Nie można też kierować ogłoszeń o pracę do jednej płci lub zabraniać kobietom pracy w porze nocnej. Co ciekawe, nie jest natomiast dyskryminacją różnicowanie osób starających się o pracę z uwagi na palenie tytoniu. O taką regulację postarała się Światowa Organizacja Zdrowia.

- Dyskryminacją jest pominięcie pracownika przy awansowaniu lub przyznaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje, a także zachęcanie innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu. -

Molestowanie seksualne jest przejawem dyskryminacji ze względu na płeć - dodaje G. Winczakiewicz. - Oznacza ono nieakceptowalne zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego skutkiem lub celem jest naruszenie godności pracownika, stworzenie wobec niego zastraszającej, wrożej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (art. 18 a § 6).

Dyskryminacją jest także różnicowanie wynagrodzenia pracowników zajmujących analogiczne stanowisko oraz posiadających podobny zakres obowiązków, staż pracy i wykształcenie.

Pracownik, wobec którego została naruszona zasada równego traktowania w zatrudnieniu, może dochodzić przed sądem pracy odszkodowania z tego tytułu, nie niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Pracownik, który zwróci się do sądu pracy albo do PIP w związku z naruszeniem wobec niego zasady równego traktowania w zatrudnieniu, powinien czuć się bezpiecznie. Pracodawca nie może z tego powodu zwolnić pracownika ani za wypowiedzeniem, ani bez wypowiedzenia.

W przeciwieństwie do mobbingu, w przypadku dyskryminacji następuje przeniesienie ciężaru dowodu z powoda na stronę pozwaną - wystarczy, że strona pokrzywdzona przedstawi fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, by stronę pozwaną obciążyć obowiązkiem udowodnienia, że do dyskryminacji nie doszło.

Kiedy mamy do czynienia z mobbingiem?

- Zgodnie z polską definicją mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym (powtarzalność

zachowań sprawcy) i długotrwałym nękaniami lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników - art. 94 § 2 kodeksu pracy - tłumaczy inspektor PIP.

Przejawy mobbingu to zazwyczaj mówienie źle za plecami danej osoby, rozsiewanie plotek na jej temat, podejmowanie prób ośmieszenia, kwestionowanie podejmowanych decyzji, niedawanie zadań do wykonania, odbieranie wcześniej zadanych prac, zlecenie wykonania prac bezsensownych, zlecenie zadań poniżej umiejętności, zarzucanie wciągniętych nowymi zadaniami do wykonania, unikanie przez przełożonego rozmów z podwładnym, traktowanie „jak powietrze”, różnego rodzaju aluzje bez jasnego wyrażania wprost, działania o podłożu seksualnym.

Zawsze za mobbing odpowiedzialny jest pracodawca, mimo że może być dokonywany ze strony innych pracowników. Odpowiedzialność pracodawcy za mobbing odbywa się na zasadzie ryzyka - firma powinna posiadać politykę antymobbingową.

Mobbing może odbywać się na płaszczyźnie pionowej: przełożony - podwładny, albo pracowników na równorzędnych stanowiskach. W mobbingu uczestniczą zazwyczaj bezpośredni przełożeni, jak również współpracownicy z zakładu pracy. W firmach rodzinnych mogą również uczestniczyć małżonki lub doroste dzieci właściciela, albo ściśle współpracujący z pracodawcą kłuczy kontrahent.

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę - art. 94 § 3 kodeksu pracy. AD

Bądźcie wierni waszej chrześcijańskiej tożsamości

ciąg dalszy ze str. 1

komunistycznej, było szukanie dróg do porozumienia. - NSZZ Solidarność, w którego status wpisane są wartości chrześcijańskie, musi czuć się najpierw nad osobistą godnością, godnością człowieka i osoby ludzkiej. Jeżeli ci, którzy odpowiedzialni są za życie społeczne, mają w sobie mentalność niewolniczą

to nie pozwolą, aby ludzie byli wolni - podkreślił.

Metropolita krakowski wskazał, że jest wielką odpowiedzialnością wszystkich tworzących życie społeczne by nadziei rozbudzonej w ostatnim czasie w Polakach nie zgasić. - Przeciwnie powinni dawać jak najwięcej argumentów, aby ludzie czuli się wolni w swojej solidarności i wolności, aby czuli się odpowiedzialni za siebie, za naród, za Polskę, za Kościół - mówił.

Arcybiskup podkreślił, że to wpisuje się w wieloletnią batalię Solidarności o niedziele wolne od handlu. - Ten święty dzień ma być dniem wolności, radości, odprężenia. Wolne niedziele są wielkim celem, który trzeba odzyskać - podkreślił.

Zapelował, aby Solidarność pozostała wierna swojej chrześcijańskiej tożsamości.

Izabela Kozłowska, Wieliczka
tysol.pl

Spór zbiorowy w Solarisie

Organizacja Międzyzakładowa działająca w Solaris Bus & Coach S.A. weszła w spór zbiorowy z zarządem spółki. Powodem jest brak porozumienia ws. wzrostu wynagrodzeń w 2018 r.

Rozmowy w tej sprawie rozpoczęły się z inicjatywą „Solidarności” już w maju bieżącego roku,

jednakże po blisko 5-ciu miesiącach nie przyniosły rezultatów.

Kolejne spotkanie w ramach trwającego już sporu przewidziane jest na pierwsze dni listopada.

red.