

W numerze:

-  Europejskie Rady Zakładowe
-  Zasiłki i świadczenia przedemerytalne
-  Konstytucja UE
-  Pozyskiwanie nowych członków Związku
-  Notes związkowca nr 10

DZIAŁ INFORMACJI

KK NSZZ

Solidarność

Spis treści

Z OBRAD PREZYDIUM KK	3
POSIEDZENIE Z DN. 6.01.2004 R.	3
POSIEDZENIE Z DN. 12.01.2004 R.	6
POSIEDZENIE Z DN. 20.01.2004 R.	7
POSIEDZENIE Z DN. 26.01.2004 R.	11
Z OBRAD KOMISJI KRAJOWEJ.....	13
POSIEDZENIE Z DN. 13.01.2004 R.	13
DZIAŁ DS. POLITYKI SPOŁECZNEJ	16
ZASIŁKI I ŚWIADCZENIA PRZEDEMERYTALNE	16
INFORMACJA ZE SPOTKAŃ ZESŁU KK DS. POLITYKI SPOŁECZNEJ	21
PRACOWNICZE PROGRAMY EMERYTALNE.....	23
ULGA REHABILITACYJNA W 2003 ROKU.....	26
WSKAŹNIKI GUS	30
DZIAŁ DS. WALKI Z BEZROBOCIEM.....	31
ZESPÓŁ ROBOCZY KOMISJI KRAJOWEJ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” DS. PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU	31
RYNEK PRACY A ZIELONA KSIĘGA.....	33
DZIAŁ SZKOLEŃ	35
SZKOLENIE PODSTAWOWE.....	35
ROZWÓJ ZWIĄZKU	36
DZIAŁ DS. OCHRONY ŚRODOWISKA PRACY I EKOLOGII	37
STAN WDROŻENIA DO PRAWA POLSKIEGO DYREKTYW WSPÓLNOT EUROPEJSKICH DOTYCZĄCYCH BEZPIECZEŃSTWA I OCHRONY ZDROWIA PRACOWNIKÓW NALEŻĄCYCH DO WŁAŚCIWOŚCI MPIPS	37
DZIAŁ ROZWOJU ZWIĄZKU	42
WSPÓŁPRACA POMIĘDZY REGIONAMI, BRANŻAMI I KOMISJĄ KRAJOWĄ	42
INFORMACJE RÓŻNE	44
LIST OTWARTY DO PARLAMENTARZYSTÓW RP	44
EUROPEJSKIE RADY ZAKŁADOWE	45
KONSTYTUCJA UE	49

Numer zamknięto 05.02.2004 r.

Z OBRAD PREZYDIUM KK

POSIEDZENIE Z DN. 6.01.2004 R.

Decyzja Prezydium KK nr 1/04

ws. rejestracji MKK przy Karpackiej Spółce Gazownictwa Sp. z o.o. w Tarnowie

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” działając na podstawie uchwały Komisji Krajowej nr 502/95, rejestruje Międzyzakładową Komisję Koordynacyjną NSZZ „Solidarność” przy Karpackiej Spółce Gazownictwa Sp. z o.o. w Tarnowie.

MKK jest zarejestrowana w Krajowym Rejestrze MKK pod nr „67”.

Stanowisko Prezydium KK nr 2/04

ws. porozumienia OPZZ z pracodawcami z dnia 23 grudnia 2003 r.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” z ogromnym niepokojem przyjmuje zamiar wprowadzania w prawie pracy zmian wynikających z porozumienia zawartego 23 grudnia 2003 r. pomiędzy OPZZ i pracodawcami.

Zdaniem NSZZ „Solidarność” żadne racje nie usprawiedliwiają ustępstw prowadzących do kolejnego dramatycznego pogorszenia sytuacji prawnej i materialnej pracowników, między innymi w następujących przypadkach:

- umożliwienie pracodawcom jednostronnego narzucania obniżki płac;
- zwolnienie pracodawców z obowiązku konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru zwolnienia pracownika przed wręceniem mu wypowiedzenia;
- udzielenie pracodawcom nieograniczonej swobody co do liczby umów o pracę na czas określony zawieranych z pracownikami;
- powszechnego stosowania przerywanego czasu pracy.

NSZZ „Solidarność” apeluje do kierownictwa OPZZ i członków organizacji w nim zrzeszonych o ponowne przeanalizowanie porozumienia i odstąpienie od niego w części powodującej szczególnie negatywne konsekwencje dla pracowników.

Oferujemy w tej sprawie naszą pomoc ekspercką i związkową.

Decyzja Prezydium KK nr 3/04

ws. opinii o projekcie rozporządzenia RM w sprawie szczegółowych zasad wyceny aktywów i zobowiązań funduszy emerytalnych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie opiniuje projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie szczegółowych zasad wyceny aktywów i zobowiązań funduszy emerytalnych, będącego realizacją delegacji ustawowej, wprowadzonej ustawą z dnia 28 sierpnia 1997 roku o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. nr 139, poz. 934).

Wada dotychczasowej metody wyceny obligacji notowanych na giełdzie tj. podatność na manipulację kursem zamknięcia z notowań ciągłych winna być niwelowana poprzez wychwytywanie tych nieprawidłowości przez Komisję Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emery-

talnych. Oparcie się o średnią dzienną cenę transakcji nie prowadzi do ustalenia wartości aktualnej.

Ponadto mimo uwag, zgłaszanych przez NSZZ „Solidarność” w trakcie procesu legislacyjnego zmieniającego ustawę, do katalogu dopuszczalnych możliwości inwestowania przez otwarte fundusze emerytalne włączono trudne w wycenie papiery wartościowe, nienotowane na rynku. Dotyczy to w szczególności papierów dłużnych i zobowiązań funduszu niemożliwych do wyceny metodami rynkowymi. Regulacja zawarta w projekcie rozporządzenia nie rozwiązała naszych wątpliwości.

Decyzja Prezydium KK nr 4/04

ws. zmiany ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie opiniuje projekt ustawy MGPIPS o zmianie ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. Jednocześnie Prezydium KK zwraca uwagę, że do projektu ustawy zmieniającej powinny być załączone projekty rozporządzeń wykonawczych.

Zdaniem Prezydium KK należałoby utrzymać poprzedni zapis pkt 9 ust. 1 z art. 6 ws. wydawania opinii przez PARP o technicznych i ekonomicznych perspektywach, możliwościach i warunkach wykorzystania w gospodarce nowych technik i technologii, które w szczególności mogą być przedstawione przy ubieganiu się o pożyczkę lub kredyt.

Zdefiniowania wymaga też proponowany „tryb porównania ofert” zapisany w ust. 1 art. 6 zmiany, aby zachowano zasady obiektywizmu w procesie oceny.

Decyzja Prezydium KK nr 5/04

ws. opinii o projekcie rozporządzenia RM w sprawie obliczania stopy zwrotu otwartych funduszy emerytalnych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie opiniuje projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie obliczania stopy zwrotu otwartych funduszy emerytalnych będącego realizacją delegacji ustawowej, wprowadzonej ustawą z dnia 27 sierpnia 2003 roku o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych i niektórych innych ustaw (Dz. U. nr 170, poz. 1651).

Mimo uwag zgłaszanych przez NSZZ „Solidarność” w trakcie procesu legislacyjnego, nie wprowadzono mechanizmu obiektywizującego ocenę stopy zwrotu. Wydłużenie okresu, za który ustala się stopę zwrotu, jest niekorzystne dla ubezpieczonych, w szczególności nie pozwala im szybko reagować na decyzje inwestycyjne funduszy.

Decyzja Prezydium KK nr 6/04

ws. opinii o projekcie ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie opiniuje przedstawiony projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw.

Projekt ustawy:

- pozbawia emerytów i rencistów udziału we wzroście gospodarczym kraju, likwidując gwarantowane w dotychczasowej ustawie ustalenie wskaźnika waloryzacji na poziomie wyższym o 20% realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim roku kalendarzowym od wskaźnika wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych,

- obniża dochody emerytów i rencistów, opóźniając waloryzację świadczeń, w sytuacji gdy minimalne świadczenia emerytalne i rentowe nie zapewniają godziwych warunków życia,
- obniża wskaźnik waloryzacji kwoty bazowej,
- odbiera partnerom społecznym możliwość współdecydowania na forum Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych o tempie wzrostu emerytur i rent.

Prezydium KK zwraca uwagę, że przyjęcie proponowanych zmian w ustawie przekreśli wypracowany z partnerami społecznymi w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych (uchwała nr 10 z dnia 13 grudnia 2002 r.) sposób waloryzacji emerytur i rent, który przyjęty w 2003 r. przez parlament miał obowiązywać od 1 stycznia 2004 r.

Będzie to - zdaniem NSZZ „Solidarność” - złamanie wiarygodności dialogu społecznego prowadzonego w Trójstronnej Komisji.

Decyzja Prezydium KK nr 7/04

ws. opinii o projekcie rozporządzenia RM w sprawie opłaty pobieranej przez powszechne towarzystwo emerytalne z tytułu wypłat transferowych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie opiniuje projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie opłaty pobieranej przez powszechne towarzystwo emerytalne z tytułu wypłat transferowych, będącego realizacją delegacji ustawowej, wprowadzonej ustawą z dnia 27 sierpnia 2003 roku o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych i niektórych innych ustaw (Dz. U. nr 170, poz. 1651).

Przyjęty system opłat transferowych blokuje efekt konkurencji między otwartymi funduszami emerytalnymi.

Kwota opłaty transferowej 160 zł wbrew zapisowi w uzasadnieniu, że nie będzie ona nadmierną przeszkodą do podjęcia decyzji o zmianie funduszu, stanowi ponad 19,5% płacy minimalnej brutto, a ponad 7% płacy przeciętnej. Oznacza to, że dla większości ubezpieczonych jest to poważny wydatek.

Wraz ze zmianą systemu ustalania stopy zwrotu zmiany te stanowią niekorzystny dla ubezpieczonych zespół rozwiązań ograniczający korzystne efekty konkurencji pomiędzy funduszami emerytalnymi w polityce inwestycyjnej.

Komunikat

W dniu 06 stycznia 2004 r. odbyło się w Gdańsku posiedzenie prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, podczas którego przyjęto Stanowisko ws. porozumienia OPZZ z pracodawcami z dnia 23 grudnia ubiegłego roku. Prezydium KK wyraża swój niepokój wobec zamiaru wprowadzania w prawie pracy zmian wynikających z tego dokumentu. Zdaniem NSZZ „Solidarność” żadne racje nie usprawiedliwiają ustępstw prowadzących do kolejnego dramatycznego pogorszenia sytuacji prawnej i materialnej pracowników, między innymi w następujących przypadkach:

- umożliwienie pracodawcom jednostronnego narzucania obniżki płac;
- zwolnienie pracodawców z obowiązku konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru zwolnienia pracownika przed wręceniem mu wypowiedzenia;
- udzielenie pracodawcom nieograniczonej swobody co do liczby umów o pracę na czas określony zawieranych z pracownikami;
- powszechnego stosowania przerywanego czasu pracy.

NSZZ "Solidarność" apeluje do kierownictwa OPZZ i członków organizacji w nim zrzeszonych o ponowne przeanalizowanie porozumienia i odstąpienie od niego w części powodującej szczególnie negatywne konsekwencje dla pracowników.

Prezydium KK negatywnie zaopiniowało rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw.

Projekt ten:

- pozbawia emerytów i rencistów udziału we wzroście gospodarczym kraju, likwidując gwarantowane w obowiązującej obecnie ustawie ustalenie wskaźnika waloryzacji na poziomie wyższym o 20 proc. realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim roku kalendarzowym od wskaźnika wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych;
- obniża dochody emerytów i rencistów, opóźniając waloryzację świadczeń w sytuacji, gdy minimalne świadczenia emerytalne i rentowe nie zapewniają godziwych warunków życia;
- obniża wskaźnik waloryzacji kwoty bazowej;
- odbiera partnerom społecznym możliwość współdecydowania na forum Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych o tempie wzrostu emerytur i rent.

Prezydium KK zwraca także uwagę, że przyjęcie proponowanych zmian przekreśli wypracowany z partnerami społecznymi w Komisji Trójstronnej (uchwała nr 10 z dnia 13.12.2002 r.) sposób waloryzacji emerytur i rent, który przyjęty w 2003 r. przez Parlament miał obowiązywać od 01 stycznia 2004 r. Będzie to złamanie wiarygodności dialogu społecznego prowadzonego w Trójstronnej Komisji.

Negatywnie oceniono również projekty rozporządzeń Rady Ministrów w sprawach: /1/ obliczania stopy zwrotu otwartych funduszy emerytalnych; /2/ opłaty pobieranej przez powszechne towarzystwo emerytalne z tytułu wypłat transferowych oraz /3/ szczegółowych zasad wyceny aktywów i zobowiązań funduszy emerytalnych. Są one realizacją delegacji ustawowych dotyczących zmian ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, wobec których NSZZ "Solidarność" zgłaszał swoje uwagi i zastrzeżenia nie uwzględnione przez rząd.

Pozytywnie zaopiniowano projekt ustawy Ministra Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej o zmianie ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, zwracając jednocześnie uwagę, iż do tego dokumentu powinny być załączone projekty rozporządzeń wykonawczych.

W trakcie posiedzenia prezydium KK podjęło decyzję o rejestracji Międzyzakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ "Solidarność" przy Karpackiej Spółce Gazownictwa Sp. z o.o. w Tarnowie.

Skarbnik Komisji Krajowej przedstawił członkom prezydium projekt budżetu na rok 2004.

Omawiano również projekt porządku obrad Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" zaplanowanych na 12 i 13 stycznia br. w Gdańsku.

• Dariusz Wasielewski - rzecznik prasowy KK

POSIEDZENIE Z DN. 12.01.2004 R.

Decyzja Prezydium KK nr 8/04

ws. decyzji właścicielskich dot. PPUH „Dekom” sp. z o.o.

(do użytku służbowego)

Decyzja Prezydium KK nr 9/04

ws. reprezentanta NSZZ „Solidarność” do prac w Komitecie Monitorującym Sektorowy Program Operacyjny – Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wyznacza Juliana Andrzeja Koneckiego jako reprezentanta NSZZ „Solidarność” do prac w Komitecie Monitorującym Sektorowy Program Operacyjny – Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw.

Decyzja Prezydium KK nr 10/04

ws. reprezentanta NSZZ „Solidarność” do prac w Komitecie Monitorującym Podstawy Wsparcia Wspólnoty

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wyznacza Jacka Smagowicza jako reprezentanta NSZZ „Solidarność” do prac w Komitecie Monitorującym Podstawy Wsparcia Wspólnoty.

Komunikat

W dniu 12 stycznia 2004 r. odbyło się w Gdańsku posiedzenie prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, podczas którego przedstawiciele Sekcji Krajowej Pracowników Telekomunikacji, z przewodniczącą Elżbietą Pacułą, omówili bieżącą sytuację w Telekomunikacji Polskiej S.A. W spotkaniu uczestniczył przewodniczący Sekretariatu Łączności Jerzy Lach.

Prezydium KK omówiło założenia do projektu budżetu Komisji Krajowej na rok 2004.

W trakcie posiedzenia uzgodniono, iż w pracach Komitetu Monitorującego Sektorowy Program Operacyjny - Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw, jako reprezentant „Solidarności”, udział weźmie Andrzej Konecki. Natomiast do prac w Komitecie Monitorującym Podstawy Wsparcia Wspólnoty wyznaczono Jacka Smagowicza.

• *Dariusz Wasielewski - rzecznik prasowy KK*

POSIEDZENIE Z DN. 20.01.2004 R.

Decyzja Prezydium KK nr 11/04

ws. wszczęcia sporu z Ministrem Środowiska

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” upoważnia Sekretariat Zasobów Naturalnych i Ochrony Środowiska NSZZ „Solidarność” do wszczęcia i prowadzenia w imieniu Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” sporu z Ministrem Środowiska na podstawie porozumienia Rady Ministrów i Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w sprawie reguł postępowania przy rozwiązywaniu sporów między administracją państwową i NSZZ „Solidarność” z dnia 29 maja 1992 r.

Przedmiotem sporu jest:

1. Nie wypłacenie pracownikom służby liniowej Regionalnych Zarządów Gospodarki Wodnej ekwiwalentu pieniężnego za przedłużony okres użytkowania umundurowania służbowego.
2. Nie wydanie rozporządzenia wykonawczego ws. wzorów mundurów przez właściwego ministra ds. gospodarki wodnej.

Do merytorycznego przygotowania i prowadzenia sporu Prezydium KK upoważnia zespół w składzie:

- Marek Hejman
- Teresa Szczerba
- Jan Śniadek
- Ewa Gołębiowska
- Regina Szewczyk
- Adam Mleczko
- Sława Marcinkiewicz
- Bogdan Szozda
- Maria Porada

Decyzja Prezydium KK nr 12/04

ws. pomocy z Krajowego Funduszu Pomocy dla członków NSZZ „Solidarność” szykanowanych za działalność związkową

(do użytku służbowego)

Decyzja Prezydium KK nr 13/04

ws. opinii o projekcie ustawy o Narodowym Planie Rozwoju

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie opiniuje rządowy projekt ustawy o Narodowym Planie Rozwoju (druk sejmowy nr 2226) jako utrwalający scentralizowany sposób uprawiania polityki regionalnej.

W sytuacji nieprzygotowania administracji do zarządzania i wdrażania programów regionalnych i jej niewłaściwej współpracy z jednostkami samorządów terytorialnych i partnerami społecznymi ustawa przyczyni się do zwiększenia kosztów obsługi polityki regionalnej.

Ponadto projekt nie gwarantuje zwiększenia zakresu pomocy publicznej dla przedsiębiorstw na działalność prorozwojową, nie przyczyni się do zwiększenia zatrudnienia oraz nie przyspieszy budowy spójnych systemów informatycznych, trudniej będzie ustalić właściwe priorytety i opracować plany finansowe.

Nie do przyjęcia są też uchybienia ustawy tj. niepełny słowniczek określeń używanych w ustawie, brak precyzyjnego określenia trybu rozstrzygania ewentualnych sporów związanych z obsługą kontraktów wojewódzkich, czy mało precyzyjne zapisy ws. ustalania liczby przedstawicieli partnerów społecznych wchodzących w skład komitetów monitorujących Narodowy Plan Rozwoju jak też kontrakty wojewódzkie.

Prezydium KK zwraca też uwagę na znaczne opóźnienie wdrożenia projektu ustawy, która miała wejść w życie 1 stycznia 2004 r., i brak materiałów (podręczników) informujących, w jaki sposób, w ramach tej ustawy, podmioty uprawnione mogą ubiegać się o unijne środki finansowe.

Stanowisko Prezydium KK nr 14/04

ws. łamania praw związkowych i pracowniczych na Białorusi

W związku z nagminnym łamaniem przez rząd prezydenta Łukaszenki praw związkowych i pracowniczych na Białorusi, Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” z satysfakcją przyjmuje wszczęcie przez Komisję Europejską postępowania ws. popieranego przez NSZZ „Solidarność” wniosku Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych, Światowej Konfederacji Pracy i Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych.

Postępowanie to ma doprowadzić do podjęcia przez Unię Europejską decyzji o ewentualnym odebraniu władzom Białorusi przywilejów handlowych wynikających z Powszechnego Systemu Preferencji. Procedura ta została wdrożona w ślad za powołaniem komisji śledczej utworzonej przez Międzynarodową Organizację Pracy przy ONZ do zbadania naruszenia praw związkowych na Białorusi, w tym aresztowań działaczy związkowych, nielegalnych zwolnień z pracy za działalność związkową, prześladowań, zastraszania oraz gwałcenia prawa do stowarzyszania się.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” równocześnie stanowczo sprzeciwia się zapowiedzianej przez przedstawicieli Rządu RP akcji organizowania opozycji blokującej w Unii Europejskiej decyzję o podjęciu sankcji.

Deklaracja wsparcia dla administracji prezydenta Łukaszenki jest potwierdzeniem polityki obecnego rządu SLD – UP zmierzającej do ograniczania praw pracowniczych i związkowych.

Decyzja Prezydium KK nr 15/04

ws. ograniczenia wydatków na naukę przez Senat RP

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” sprzeciwia się poprawkom przyjętym przez Senat RP do budżetu państwa na rok 2004, w części ograniczającej nakłady na naukę.

W załączeniu bardzo ważne i nadal aktualne stanowisko nr 2/03 Rady Sekretariatu Nauki i Oświaty w sprawie polityki naukowej państwa.

Załącznik do decyzji nr 15/04 ws. ograniczenia wydatków na naukę przez Senat RP

Stanowisko nr 2/03 Rady Sekretariatu Nauki i Oświaty z dnia 22.11.2003 r. w sprawie polityki naukowej państwa

Finansowanie nauki polskiej z budżetu państwa obniżyło się od roku 2001 o ponad jedną czwartą. Przy niskiej już w 2001 roku bazie wyjściowej jest to dla polskiej nauki spadek dramatyczny. Wskaźnik nakładów finansowych na naukę w relacji do PKB należy w Polsce od lat do najniższych w Europie.

Szczególnie krytyczna sytuacja panuje z tego powodu w placówkach naukowo-badawczych Polskiej Akademii Nauk, których działalność naukowa realizowana jest głównie w oparciu o finansowanie z budżetu państwa.

Również jednostki badawczo-rozwojowe znajdują się z tego powodu w niezwykle trudnej sytuacji, potęgowanej utrzymującą się niską innowacyjnością polskiego przemysłu i niekorzystnymi dla tych placówek rozwiązaniami podatkowymi.

Dalsze prowadzenie tego typu restrykcyjnej polityki finansowej państwa względem polskiej nauki sprawia, że idea budowy gospodarki narodowej opartej na wiedzy i innowacyjności staje się czystą iluzją.

Apelujemy do Rządu i Parlamentu Rzeczypospolitej Polskiej o zdecydowane skorygowanie tej polityki państwa względem polskiej nauki, polityki wyjątkowo szkodliwej dla rozwoju naszej kultury i gospodarki narodowej.

Decyzja Prezydium KK nr 16/04

ws. opinii o projekcie rozporządzenia MGPIPS w sprawie zasad i trybu sprawowania kontroli przez PFRON

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza uwagi do projektu rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zasad i trybu sprawowania kontroli przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Do rozporządzenia należy wprowadzić:

- zapis o konieczności uwzględnienia podczas przeprowadzania kontroli opinii przedstawicieli związków zawodowych lub tam, gdzie związki nie występują, przedstawiciela załogi,
- przepis umożliwiający zwrócenie się do PFRON o przeprowadzenie kontroli na wniosek zakładowej organizacji związkowej lub tam, gdzie związki nie występują, na wniosek przedstawiciela załogi, analogicznie jak to ma miejsce w przypadku Państwowej Inspekcji Pracy. W ten sposób nieprawidłowości w wykorzystaniu środków PFRON, stwierdzone przez załogę mogą być znacznie szybciej wychwycone.

Pozytywną opinię warunkujemy uwzględnieniem powyższych uwag.

Decyzja Prezydium KK nr 17/04

ws. opinii o projekcie rozporządzenia MGPIPS w sprawie warsztatów terapii zajęciowej

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza następującą uwagę do projektu rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warsztatów terapii zajęciowej:

za niezasadną uważamy zmianę w § 3 ust 2.

Kwestie te zostały już uregulowane w art. 10b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Komunikat

W dniu 20 stycznia 2004 r. odbyło się w Gdańsku posiedzenie prezydium Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność", podczas którego negatywnie zaopiniowano rządowy projekt ustawy o Narodowym Planie Rozwoju. Naszym zdaniem nie gwarantuje on zwiększenia zakresu pomocy publicznej dla przedsiębiorstw na działalność prorozwojową, nie przyczyni się do zwiększenia zatrudnienia oraz nie przyspieszy budowy spójnych systemów informatycznych. Trudniej będzie ustalić właściwe priorytety i opracować plany finansowe. W sytuacji nieprzygotowania administracji do zarządzania i wdrażania programów regionalnych i jej niewłaściwej współpracy z jednostkami samorządów terytorialnych i partnerami społecznymi ustawa przyczyni się do zwiększenia kosztów obsługi polityki regionalnej.

Opiniując projekty rozporządzeń Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w *sprawie zasad i trybu sprawowania kontroli przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych* oraz w *sprawie warsztatów terapii zajęciowej* prezydium KK wniosło uwagi szczegółowe.

W trakcie posiedzenia prezydium KK podjęło także decyzję o upoważnieniu Sekretariatu Zasobów Naturalnych i Ochrony Środowiska NSZZ "Solidarność" do wszczęcia i prowadzenia sporu z Ministrem Środowiska. Przedmiotem sporu jest nie wypłacenie pracownikom służby liniowej Regionalnych Zarządów Gospodarki Wodnej ekwiwalentu pieniężnego za przedłużony okres użytkowania umundurowania służbowego oraz nie wydanie rozporządzenia wykonawczego ws. wzorów mundurów przez właściwego ministra ds. gospodarki wodnej.

Prezydium KK przyjęło również stanowisko ws. łamania praw związkowych i pracowników na Białorusi, w którym z satysfakcją przyjmuje wszczęcie przez Komisję Europejską postępowania ws. popieranego przez NSZZ "Solidarność" wniosku Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych, Światowej Konfederacji Pracy i Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych zmierzającego do podjęcia przez Unię Europejską decyzji o ewentualnym odebraniu władzom Białorusi przywilejów handlowych wynikających z Po-wszechnego Systemu Preferencji. Procedura ta została wdrożona w ślad za powołaniem przez Międzynarodową Organizację Pracy przy ONZ Komisji Śledczej do zbadania narusza-

nia praw związkowych na Białorusi w tym aresztowań działaczy związkowych, nielegalnych zwolnień z pracy za działalność związkową, prześladowań, zastraszania oraz gwałcenia prawa do stowarzyszania się. Prezydium KK NSZZ "Solidarność" równocześnie stanowczo sprzeciwia się zapowiadanej przez przedstawicieli Rządu RP akcji organizowania opozycji blokującej w Unii Europejskiej decyzję o podjęciu sankcji. Deklaracja wsparcia dla administracji prezydenta Łukaszenki jest potwierdzeniem polityki obecnego rządu SLD-UP zmierzającej do ograniczania praw pracowniczych i związkowych.

Członkowie prezydium KK zapoznali się z informacją o przebiegu prac w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

• *Dariusz Wasielewski - rzecznik prasowy KK*

POSIEDZENIE Z DN. 26.01.2004 R.

Decyzja Prezydium KK nr 18/04

ws. członka Komitetu Doradczego ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy przy UE

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza kandydaturę Iwony Pawłaczyk na członka Komitetu Doradczego ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy przy Unii Europejskiej.

Decyzja Prezydium KK nr 19/04

ws. opinii o projekcie rozporządzenia MGPIPS w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie zgłasza uwag do projektu rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Decyzja Prezydium KK nr 20/04

ws. opinii o projekcie rozporządzenia RM w sprawie szczególnych zasad dotyczących trybu i warunków udzielania przez fundusze emerytalne pożyczek w postaci papierów wartościowych dopuszczonych do publicznego obrotu

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza następującą uwagę do projektu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie szczególnych zasad dotyczących trybu i warunków udzielania przez fundusze emerytalne pożyczek w postaci papierów wartościowych dopuszczonych do publicznego obrotu:

Wobec dopuszczenia w ustawie z dnia 27 sierpnia 2003 r. o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. Nr 170 poz. 1651) możliwości udzielania pożyczek przez fundusze emerytalne, NSZZ „Solidarność” uważa za niezbędne zagwarantowanie szczególnego bezpieczeństwa tych transakcji. Zapis zawarty w par. 8 ust. 7 rozporządzenia uważamy za niewystarczający – powszechne towarzystwa emerytalne powinny ponosić pełne ryzyko dokonanej operacji.

Proponujemy nowe brzmienie par. 8 ust. 7:

”Towarzystwo emerytalne zarządzające funduszem emerytalnym odpowiada wobec funduszu za przyjęcie gwarancji, poręczenia bankowego lub otwartej akredytywy jako za-

bezpieczenia pożyczki, i zobowiązane jest do pokrycia wszelkich szkód wynikłych z tego tytułu”.

Pozytywną opinię warunkujemy uwzględnieniem powyższej uwagi.

Decyzja Prezydium KK nr 21/04

ws. opinii o projekcie zmiany rozporządzenia RM w sprawie sposobu i trybu zawarcia umowy, na podstawie której następuje uzyskanie członkostwa OFE (...)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza następujące uwagi do projektu rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie sposobu i trybu zawarcia umowy, na podstawie której następuje uzyskanie członkostwa w otwartym funduszu emerytalnym, sposobu i terminu składania oświadczenia o małżeńskich stosunkach majątkowych członka otwartego funduszu emerytalnego oraz zawiadamiania otwartego funduszu emerytalnego o każdorazowej zmianie w stosunku do treści takiego oświadczenia, obejmującej środki zgromadzone na rachunku członka:

- w zmianie 3a) dotyczącej par. 3 pkt 2 przywołano nieistniejący art. 119 ust. 2 ustawy,
- zmiana 4a) może prowadzić do przenoszenia odpowiedzialności za skutki ewentualnych nieprawidłowości w zawieraniu umowy z towarzystwa emerytalnego na jego pracownika. Ewentualne procesy cywilne pomiędzy członkami funduszu, a jego pracownikami lub akwizytorami są nie do przyjęcia.

Decyzja Prezydium KK nr 22/04

ws. harmonogramu przygotowań do XVII KZD

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” na mocy uchwał VI Krajowego Zjazdu Delegatów w Mielcu przyjmuje:

Harmonogram przygotowań do XVII KZD.

I. Do 12 tygodni przed KZD (tj. do 5.03.2004 r.)

1. Składanie projektów uchwał

II. Do 2 miesięcy przed KZD (tj. do 28.03.2004 r.)

1. Składanie wniosków o nadanie tytułu Honorowego Członka NSZZ „Solidarność”

III. Do 8 tyg. przed KZD (tj. do 2.04.2004 r.)

1. Wysyłanie projektów uchwał i wniosków do delegatów i do Komisji Uchwał i Wniosków - realizuje organizator

2. Wysyłanie programu obrad - realizuje organizator na podstawie decyzji Prezydium KK

IV. Do 4 tyg. przed KZD (tj. do 30.04.2004 r.)

1. Informacja o pracy Komisji Krajowej - realizuje Sekretarz

2. Sprawozdanie Krajowej Komisji Rewizyjnej - realizuje KKR

3. Zgłaszanie poprawek (uzupełnień) do projektów uchwał

Komunikat

W dniu 26 stycznia 2004 r. odbyło się w Gdańsku posiedzenie prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, podczas którego ustalono harmonogram przygotowań do XVII Krajowego Zjazdu Delegatów zaplanowanego na 28-29 maja br. w Spale.

Opiniując projekty rozporządzeń Rady Ministrów ws. *szczególnych zasad dotyczących trybu i warunków udzielania przez fundusze emerytalne pożyczek w postaci papierów wartościowych dopuszczonych do publicznego obrotu oraz o zmianie rozporządzenia ws. sposobu i trybu zawarcia umowy, na podstawie której następuje uzyskanie członkostwa w OFE (...)* prezydium KK zgłosiło do nich uwagi szczegółowe.

Nie wniesiono uwag do projektu rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej *zmieniającego rozporządzenie ws. szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.*

Prezydium KK podjęło decyzję o zgłoszeniu kandydatury Iwony Pawlaczyk na członka Komitetu Doradczego ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy przy Unii Europejskiej.

W trakcie posiedzenia prezydium KK zapoznało się z informacją na temat pisma skierowanego przez Międzyzwiązkowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy do wicepremiera, ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Jerzego Hausnera ws. przyszłej prywatyzacji Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A. Prezydium KK oczekuje zajęcia w tej sprawie stanowiska przez Radę Sekcji Krajowej Górnictwa Węgla Kamiennego.

• *Dariusz Wasielewski - rzecznik prasowy KK*

Z OBRAD KOMISJI KRAJOWEJ

POSIEDZENIE Z DN. 13.01.2004 R.

Uchwała KK nr 1/04

ws. Roku Księdza Jerzego Popiełuszki

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” ogłasza rok 2004 Rokiem Księdza Jerzego Popiełuszki. Niech ten czas, w którym przeżywać będziemy XX rocznicę Jego męczeńskiej śmierci, stanie się dla nas okresem szczególnej refleksji i powrotu do wartości, o których nauczał nas kapelan „Solidarności”.

Niech wszystkie nasze działania, które podejmować będziemy w czasach tak trudnych dla świata pracy, oparte będą na apostołskim wezwaniu Sługi Bożego Księdza Jerzego *Zło dobrem zwyciężaj.*

Stanowisko KK nr 1/04

ws. tzw. programu Hausnera

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” stwierdza, że – pomimo wielu obietnic - rząd nadal nie przedstawił spójnej polityki społeczno - gospodarczej. Nie podejmując działań na rzecz wzrostu zatrudnienia i prowadząc politykę niskich płac, rząd przyczynia się do utrzymywania dochodów ludności na niskim poziomie. Stały wzrost kosztów utrzymania równoległe ze spadkiem dochodów realnych (brak waloryzacji emerytur i rent, zamrożenie progów podatkowych) powoduje dalsze ubożenie społeczeństwa. Oznacza to wzrost zapotrzebowania na różnego typu świadczenia społeczne.

Nowe rozwiązania podatkowe rodzą sprzeczny z konstytucyjną zasadą równości obywateli i podmiotów gospodarczych podział na nierównoprawne kategorie, faworyzujący grupy o wysokich dochodach. Osiągnięcie nawet bardzo wysokiego wzrostu gospodarczego nie stanie się gwarantem wzrostu zatrudnienia, o ile rząd we współpracy z partnerami rynku

pracy nie wypracuje całościowej narodowej strategii rozwoju gospodarczego – proinwestycyjnej, proedukacyjnej, proeksportowej, a w rezultacie – prozatrudnieniowej.

Dopóki Polacy nie będą mieli pracy i nie będą godziwie zarabiać, żadne metody socjalnego wsparcia nie będą skuteczne i nie będzie zgody NSZZ „Solidarność” na ograniczanie wydatków na sferę socjalną.

Wobec rozwiązań prezentowanych przez rząd, m.in. w „Zielonej Księdze”, czyli raporcie „Racjonalizacja wydatków społecznych” Komisja Krajowa stwierdza:

1. Wszelkie pojawiające się ze strony rządu programy nie tworzą spójnej całości i opracowywane są bez uwzględnienia kosztów społecznych ich realizacji, a założenia do nich nie stanowią wzajemnie uzupełniających się części.
2. Brak oszacowania potrzeb związanych z restrukturyzacją poszczególnych branż (PKP, górnictwa, hutnictwa, służby zdrowia, przemysłu chemicznego, zbrojeniowego i innych) oraz źródeł finansowania stwarza wrażenie, że te operacje nie są odpowiednio przygotowane, zwłaszcza w części osłonowej. Nie do przyjęcia są działania rządu prowadzące do likwidacji zasiłków i świadczeń przedemerytalnych przy jednoczesnym braku środków na inwestycje centralne, roboty publiczne, prace interwencyjne, szkolenia pracowników, subsydiowane miejsca pracy (zwłaszcza w usługach, które powinny przyciągać osoby tracące pracę w innych sektorach) oraz na pomoc dla powiatów szczególnie zagrożonych wysokim bezrobociem strukturalnym i degradacją przemysłową.

3. Rzekoma próba uproszczenia systemu podatkowego, w rzeczywistości prowadząca do rozwiązań korzystnych dla osób i podmiotów gospodarczych o wysokich dochodach, doprowadziła do likwidacji ulg i zwolnień podatkowych. Ograniczy to społeczne wsparcie dla pozarządowych inicjatyw charytatywnych, proedukacyjnych, prozdrowotnych pozbawionych odpowiedniego finansowania z budżetu.

Nadal brak jest rozwiązań ograniczających „szarą strefę”, co więcej, w ramach restrukturyzacji finansów publicznych wprowadza się rozwiązania mogące przyczynić się do jej rozwoju (np. likwidacja ulgi budowlanej).

4. Na negatywną ocenę zasługuje propozycja zmiany sposobu waloryzacji emerytur i rent, która pozbawia emerytów i rencistów udziału we wzroście gospodarczym kraju oraz obniża ich dochody przez opóźnianie waloryzacji świadczeń w sytuacji, gdy minimalne świadczenie emerytalne i rentowe nie zapewniają godziwych warunków życia.
5. Nie do przyjęcia jest propozycja weryfikacji rent przy jednoczesnym braku woli weryfikacji świadczeń byłych funkcjonariuszy aparatu partyjnego i służb specjalnych, którzy nie płacili składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych.
6. Wprowadzenie w życie ustawy o ubezpieczeniu w Narodowym Funduszu Zdrowia oraz projektu przekształcenia placówek służby zdrowia w spółki prawa handlowego (co grozi nieuchronną likwidacją wielu szpitali) doprowadzą do sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa zdrowotnego Polaków i destrukcji systemu.
7. Nieuzasadniony jest projekt obniżenia wysokości zasiłków chorobowych wobec faktu, że składki na ten cel opłacają wyłącznie pracownicy, a Fundusz pozwala na pokrycie wydatków i zapewnienie niezbędnej rezerwy.
8. Planowana racjonalizacja wydatków doprowadzi do upadku systemu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, zaś koszty społeczne, jakie poniesie środowisko osób niepełnosprawnych i ich rodzin będą niewspółmierne do oszczędności. Zaprezentowane programy są analizą finansową przeprowadzoną bez podstawowej znajomości zagadnień z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, a założenie że zwiększone zostanie zatrudnienie osób niepełnosprawnych po wymuszonym przejściu na otwarty rynek pracy przy jednoczesnym zmniejszeniu wydatków na wspieranie zatrudnienia tych osób jest sprzeczne z dotychczasowym doświadczeniem. Mimo dofinanso-

wania dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, większość pracodawców nadal woli płacić składki na PFRON niż zatrudnić osobę niepełnosprawną.

9. Nie do zaakceptowania jest kolejna próba likwidacji PFRON. Jego istnienie jest gwarantem, że środki finansowe wpłacane przez pracodawców niespełniających ustawowego obowiązku zatrudniania osób niepełnosprawnych nie zostaną przeznaczone na inny cel, w zależności od doraźnych potrzeb budżetu.
10. Sprzeciw budzi pomysł obniżenia kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych polegający na zniesieniu uprawnień dotyczących ich czasu pracy (krótszy czas pracy, dodatkowa przerwa na gimnastykę, dodatkowy urlop wypoczynkowy).
11. Powszechne wydłużenie wieku emerytalnego kobiet wobec braku miejsc pracy i malejących szans na uzyskanie zasiłków lub świadczeń przedemerytalnych jest nie do przyjęcia.
12. Nie do przyjęcia jest uzależnienie wypłat rent wdowich od osiągnięcia wieku emerytalnego.
13. Brak jest działań regulujących ustawowe i finansowe uprawnienia do obniżonego wieku emerytalnego osób zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, według propozycji zgłoszonych przez stronę związkową w trakcie negocjacji z przedstawicielami rządu w latach ubiegłych.
14. Brakuje analiz możliwości pełnej absorpcji środków unijnych oraz wpływu tych środków na rozwój gospodarczy. Brak również przygotowanej profesjonalnie administracji do wykonywania tego zadania.
15. Na gruncie statystyki trudno udowodnić, że Polska ma bardzo wysokie wydatki socjalne. Brak jest komplementarnego systemu informatycznego w obszarze rynku pracy i pomocy społecznej. Oznacza to brak podstaw do podejmowania właściwych decyzji.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” sprzeciwia się przyjęciu i wprowadzeniu w życie tzw. programu Hausnera.

Komunikat

W dniach 12-13 stycznia 2004 r. w Gdańsku odbyło się posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność". W trakcie dwudniowych obrad przyjęto stanowisko ws. tzw. programu Hausnera oraz omawiano aktualną sytuację na kolei i w innych branżach. Komisja Krajowa przyjęła uchwałę o ustanowieniu roku 2004 Rokiem Księdza Jerzego Popiełuszki. Dużą część obrad poświęcono integracji z Unią Europejską.

Przebieg grudniowych protestów i bieżącą sytuację na kolei relacjonował członkom KK przewodniczący Sekcji Krajowej Kolejarzy Stanisław Kogut. Stwierdził on, że jeśli Parlament nie uchwali zapisanych w projekcie budżetu państwa na ten rok 550 mln zł dotacji dla kolei, to strajk generalny jest nieunikniony. Kolejarze nie zgadzają się na proponowane przez rząd przejęcie odpowiedzialności za przewozy regionalne przez samorządy. Ich zdaniem doprowadzi to do likwidacji przynajmniej 2/3 istniejących obecnie połączeń regionalnych. W drugim dniu obrad KK równolegle w Warszawie odbyła się przed budynkiem Senatu kilkusetosobna manifestacja kolejarskich związków zawodowych.

W trakcie omawiania sytuacji w innych branżach Stanisław Szukała, przewodniczący Zarządu Regionu Słupskiego zwrócił się do szefów regionów dolnośląskiego i śląsko-dąbrowskiego o pomoc w zorganizowaniu pikiet przed sklepami sieci Kaufland, gdzie pracodawca utrudnia prowadzenie działalności związkowej.

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" skrytykowała plan oszczędności budżetowych przygotowany przez wicepremiera Jerzego Hausnera. W przyjętym podczas posiedzenia stanowisku KK stwierdza, że wszelkie proponowane przez rząd programy nie stanowią spójnej całości, a co gorsza nie uwzględniają kosztów społecznych. NSZZ "Solidarność" nie zga-

dza się na: likwidację zasiłków i świadczeń przedemerytalnych, likwidację PFRON i systemu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, wydłużenie wieku emerytalnego kobiet oraz obniżenie wysokości zasiłków chorobowych. Nie do przyjęcia jest także propozycja weryfikacji rent przy jednoczesnym braku woli ograniczenia przywilejów emerytalnych byłych funkcjonariuszy aparatu partyjnego i służb specjalnych, którzy nie płacili składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych. Związek negatywnie ocenia również podejmowane przez rząd Leszka Millera próby pozbawienia emerytów i rencistów już w tym roku waloryzacji świadczeń. Kierując nowelizację ustawy o świadczeniach z FUS do parlamentu rząd łamie porozumienie zawarte w Komisji Trójstronnej w grudniu 2002 r. Komisja Krajowa stwierdziła też, że dotychczasowe próby uporządkowania systemu podatkowego przynoszą korzyści dla osób i podmiotów gospodarczych uzyskujących wysokie dochody. Reszta podatników będzie płaciła wyższe podatki z powodu likwidacji ulg i zwolnień podatkowych. Nie będzie też zgody związku na ograniczanie wydatków na sferę socjalną.

Komisja Krajowa przyjęła uchwałę w sprawie ustanowienia roku 2004 Rokiem Księdza Jerzego Popiełuszki: *"Niech ten czas, w którym przeżywać będziemy XX rocznicę Jego męczeńskiej śmierci, stanie się dla nas okresem szczególnej refleksji i powrotu do wartości, o których nauczał kapelan Solidarności"*.

Duża część obrad poświęcona była integracji z Unią Europejską. Gośćmi KK byli Józef Niemiec, sekretarz konfederalny Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych oraz Jarosław Pietras, podsekretarz stanu w Urzędzie Komitetu Integracji Europejskiej.

Skarbnik Komisji Krajowej Stefan Kubowicz przedstawił projekt budżetu KK na rok 2004.

• Dariusz Wasielewski - rzecznik prasowy KK

DZIAŁ DS. POLITYKI SPOŁECZNEJ

ZASIŁKI I ŚWIADCZENIA PRZEDEMERYTALNE

Porównanie aktualnego stanu prawnego i projektów ustaw skierowanych do Parlamentu RP

	Obywatelski projekt ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu Bezrobociu (druk sejmowy nr 1768)	STAN OBECNY - ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 2003 r., Nr 58 poz. 514)	Rządowy projekt ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (druk sejmowy nr 2420)
Stan aktualny projektów ustaw skierowanych do Sejmu RP	- do Sejmu wpłynął 29.04.03 - I czytanie: 29.07.2003 r. - skierowano do Komisji: Finansów Publicznych, Gospodarki, Polityki Społecznej i Rodziny, Samorządu Terytorialnego i Polityki Regionalnej		- do Sejmu wpłynął 19.01.2004 r. - I czytanie: 29.1.2004 (wg planowanego porządku obrad Sejmu)
ZASIŁKI PRZEDEMERYTALNE 1. Warunki uzyskania prawa do zasiłku	Przysługuje osobie spełniającej określone w ustawie warunki do uzyskania statusu bezrobotnego oraz posiadającej okres uprawniający do emerytury, jeżeli:	Zasiłki przedemerytalne są świadczeniem „wygasającym”. Z dniem 1 stycznia 2002 r. została zniesiona możliwość nabywania prawa do zasiłku. Osoby, które je już posiadają zachowują	Osoby, które nabyły prawo do zasiłków przedemerytalnych oraz świadczeń przedemerytalnych, zachowują je w dotychczasowej wysokości

	1) posiada okres uprawniający do zasiłku wynoszący 30 lat dla kobiet i 35 dla mężczyzn lub 2) posiada okres uprawniający do zasiłku wynoszący 25 lat dla kobiet i 30 lat dla mężczyzn, w tym co najmniej 15 lat wykonywania prac uznanych za zatrudnienie w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze	to prawo do czasu uzyskania uprawnień emerytalnych	
2. Wysokość zasiłku przedemerytalnego	• wysokość zasiłku przedemerytalnego wynosi 120% zasiłku dla bezrobotnych • w przypadku bezrobotnych osób zamieszkujących w powiatach (gminach) zagrożonych szczególnie wysokim bezrobociem strukturalnym objętych zwolnieniem z przyczyn dotyczących pracodawcy wysokość zasiłku wynosić będzie 160% zasiłku dla bezrobotnych • projekt przewiduje wprowadzenie minimalnej (120% kwoty zasiłku dla bezrobotnych) oraz maksymalnej (90% przeciętnego wynagrodzenia) wysokości zasiłku		
ŚWIADCZENIE PRZEDEMERYTALNE 1) Warunki nabycia prawa do Świadczenia przedemerytalnego		Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje po spełnieniu następujących podstawowych warunków: 1) spełnianie warunków do posiadania statusu osoby „bezrobotnej”, 2) spełnianie warunków wymaganych do nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych, 3) oraz • osiągnięcie wieku co najmniej 58 lat przez kobietę i 63 lata przez mężczyznę oraz posiadanie okresu uprawniającego do emerytury wynoszącego co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub • do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończenie co najmniej 50 lat	I etap Osobom, które utraciły pracę nie z własnej winy, a przede wszystkim z powodu likwidacji, upadłości lub niewypłacalności pracodawcy, proponuje się w pierwszym okresie po utracie pracy cykl działań aktywizacyjnych. Programy aktywizacji będą określone w projekcie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i polegają na ułatwieniach organizacyjnych i finansowych adresowanych dla pracodawców i bezpośrednio zainteresowanych osób, w celu pozyskania zatrudnienia w okresie 6 miesięcy od dnia rejestracji w urzędzie pracy. Osoby nabywające prawo do świadczenia przedemerytalnego w okresie tych pierwszych 6 miesięcy będą posiadać status osoby bezrobotnej i prawo do zasiłku dla bezrobotnych.

		przez kobietę i 55 lat przez mężczyznę oraz posiadanie okresu uprawniającego do emerytury wynoszącego co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn, lub • do dnia rozwiązania stosunku pracy, z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, osiągnięcie (bez względu na wiek) okresu uprawniającego do emerytury, wynoszącego co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn, lub • do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy, posiadanie (bez względu na wiek) okresu uprawniającego do emerytury wynoszącego co najmniej 34 lata przez kobietę i 39 lat przez mężczyznę, a rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z niewypłacalnością pracodawcy w rozumieniu ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy • zakończenie okresu zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych na podstawie skierowania starosty przez bezrobotnych, którzy ukończyli 53 lata – kobieta i 58 lat – mężczyzna, z którymi rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy	II etap Po upływie 6 miesięcznego okresu pobierania zasiłku, o ile nie da się uzyskać w tym czasie zatrudnienia warunkiem nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego jest spełnienie następujących warunków przez te osoby: 1. do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego były zatrudnione lub pozostawały w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyły co najmniej 56 lat – kobieta oraz 61 lat – mężczyzna oraz posiadają okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub 2. do dnia ogłoszenia upadłości prowadziły nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887, z późn. Zm) i za ten okres opłacały składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyły co najmniej 56 lat – kobieta i 61 lat – mężczyzna i posiadają okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub 3. zarejestrowały się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dnia od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat oraz do dnia,
--	--	--	--

			w którym ustało prawo do renty, ukończyły co najmniej 55 lat kobieta i 60 lat mężczyzna i osiągnęły okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn tzn. w stosunku do tej grupy osób zastosowano łagodniejsze kryteria uzyskiwania prawa do świadczeń przedemerytalnych q stosunku do warunków określonych dla pozostałych grup osób, lub 4. do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących za- kładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym były zatrudnione przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadają okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn.
1. Decyzje o przyznaniu świadczenia. Wysokość świadczenia Prawo do dodatkowego wynagrodzenia	Wysokość świadczenia przedemerytalnego wynosi 90% kwoty emerytury określonej w decyzji organu rentowego ustalającej wysokość emerytury w celu ustalenia świadczenia przedemerytalnego, nie mniej jednak niż odpowiednio określona wysokość zasiłku przedemerytalnego.	Ustalanie prawa do świadczeń przedemerytalnych odbywa się w ten sposób, że osoba zainteresowana musi zarejestrować się w urzędzie pracy. Następnie całość dokumentacji, zgromadzonej w takim zakresie, jaka jest niezbędna do ustalenia prawa do emerytury, zachowując u siebie całość dokumentacji (do czasu uzyskania wieku emerytalnego). Na podstawie tej decyzji urząd pracy wydaje decyzję ustalającą wysokość świadczenia przedemerytalnego w wysokości 80% przyszłej emerytury nie mniej jednak niż 120% i nie więcej niż 200% zasiłku dla bezrobotnych. Osoby uprawnione do świadczeń przedemerytalnych nie są obowiązane do stawiania się w urzędzie pracy w celu potwierdzenia gotowości do pracy. Nieprzyjęcie oferty pracy przedstawionej przez urząd nie wywołuje dla tych osób niekorzystnych skutków w prawie do świadczenia. Mogą one również łączyć pobieranie świadczenia z uzyskaniem dochodu z tytułu pracy zarobkowej, o ile łączny dochód nie przekracza 200% zasiłku dla bezrobotnych.	Po upływie 6 miesięcznego okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o ile nie uda się uzyskać przez ten okres zatrudnienia, osoby te mogą złożyć wniosek do ZUS o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Decyzje w zakresie przyznania lub odmowy przyznania świadczenia przedemerytalnego podejmuje właściwy organ rentowy. Decyzje te podlegają zaskarzaniu w drodze postępowania cywilnego. Wysokość nowo nabywanego świadczenia przedemerytalnego proponuje się określić kwotowo w wysokości 600 zł, świadczenie przedemerytalne będzie waloryzowane na zasadach przewidzianych w ustawie o emeryturach i rentach z FUS. Proponuje się, aby osoby uprawnione do świadczeń przedemerytalnych miały prawo, nie tracąc uprawnień do świadczenia, do uzyskania przychodów (przychodów rozumieniu przepisów o

			emeryturach i rentach z FUS), jeżeli wysokość tego przychodu nie przekracza miesięcznie kwoty wynoszącej 75% najmniejszej emerytury, rozliczanych miesięcznie lub rocznie. Obecnie stanowi to 4 14,50 zł.
Waloryzacja	Zasiłki i świadczenia przedemerytalne podlegają waloryzacji na zasadach i terminach przewidzianych dla zasiłków dla bezrobotnego	Świadczenie przedemerytalne będzie waloryzowane na zasadach i terminach przewidzianych w ustawie o emeryturach i rentach z FUS.	
Wypłata	Powiatowy Urząd Pracy	Powiatowy Urząd Pracy	ZUS

• *Opracował: Zbigniew Kruszyński – Członek Prezydium KK*

Na ograniczenie środków przeznaczanych na wypłacanie świadczeń przedemerytalnych będą miały wpływ przepisy dotyczące:

- rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego wyłącznie z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy; obecnie od rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących załadowania pracy,
- ukończenia przez osoby zwolnione, w wyżej określonym trybie, co najmniej 56 lat przez kobiety i 61 lat przez mężczyzn; obecnie co najmniej 50 lat przez kobiety i 55 lat przez mężczyzn,
- przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego dopiero po upływie 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych i braku odmowy przyjęcia propozycji zatrudnienia; obecnie prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje od następnego dnia po zarejestrowaniu się w urzędzie pracy,
- zniesienie możliwości przejścia na świadczenie przedemerytalne przez osoby, które osiągnęły wiek 58 lat – kobieta i 63 lata – mężczyzna (posiadające okres uprawniający do emerytury odpowiednio 20 i 25 lat) – bez względu na przyczynę i tryb rozwiązania umowy o pracę,
- zniesienie możliwości przejścia na świadczenie przedemerytalne przez osoby, które do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy, posiadają okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn, a rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z niewypłacalnością pracodawcy w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy,

- obniżenie wysokości świadczenia przedemerytalnego do wysokości 600 zł; według obecnie obowiązujących przepisów świadczenie przedemerytalne przysługuje w wysokości 80 % kwoty emerytury, jaka przysługiwałaby danej osobie w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego – nie więcej jednak niż 2-krotna wysokość zasiłku dla bezrobotnych.

Przewiduje się, że powyższe zmiany spowodują zmniejszenie się o około 30 tys. liczby osób, które w skali roku uzyskają prawo do świadczenia przedemerytalnego; w 2003 r. około 70 tys. osób nabyło prawo do świadczenia przedemerytalnego – na podstawie obecnie obowiązujących przepisów.

Przewidziane w projekcie ustawy niektóre przepisy spowodują także (w stosunku do obecnie obowiązujących regulacji) wzrost wydatków na świadczenia przedemerytalne. Do przepisów tych należą:

- przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego osobom, które do dnia ogłoszenia upadłości prowadziły nieprzerwanie przez okres co najmniej 24 miesięcy pozarolniczą działalność i ukończyły do dnia upadłości co najmniej 56 lat – kobieta i 61 lat – mężczyzna oraz osiągnęły okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn,
- przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego osobom, w wieku co najmniej 55 lat – kobieta i 60 lat – mężczyzna, które utraciły prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej przez okres co najmniej 5 lat.

INFORMACJA ZE SPOTKAŃ ZESŁU KK DS. POLITYKI SPOŁECZNEJ

Spotkania Zespołu odbyły się w dniach 8 i 12 stycznia 2004 r. Tematem spotkań było omówienie propozycji zawartych w tzw. Planie Hausnera.

Odniesiono się do poszczególnych propozycji zawartych o w/w opracowaniu:

1. zmiana funkcji rent z tytułu niezdolności do pracy:

- nie do przyjęcia jest ustalenie grupy niepełnosprawności która z założenia wyklucza możliwość podjęcia pracy przez osoby niepełnosprawne. Budzi to poważne wątpliwości do co zgodności z zapisami Konstytucji,
- przy dzisiejszym poziomie techniki osoby niemal całkowicie niesprawne fizycznie mogą wykonywać prace o ile pozwalają im na to zdolności umysłowe lub wykształcenie.

2. nowe określenie wymiaru świadczeń rentowych

- brak symulacji co do kształtowania się rent w nowym sposobie ich naliczania,
- aby ograniczyć „ucieczkę” w renty należy raczej podwyższyć płace minimalne niż obniżać renty.

3. renta minimalna

- aby odnosić rentę minimalną do minimum egzystencji, należy określić ustawowo to minimum,
- nie do przyjęcia jest propozycja zakazu pracy przy pobieraniu gwarancji renty minimalnej. Renta jest świadczeniem, do otrzymania którego ubezpieczony musi spełnić określone warunki. Po ich spełnieniu renta się należy. Nie można w takiej sytuacji postawić go w sytuacji wyboru świadczenie albo praca. Dodatkowo istnieją poważne wątpliwości co do zgodności tej propozycji z Konstytucją,
- przerażająca jest wizja iż projektodawcy przewidują, że renty naliczane według zaproponowanego przez nich me-

tody mogą być niższe niż minimum egzystencji.

4. nowe zasady przekształcania renty w emeryturę

- brak zdefiniowania co należy rozumieć pod podjęciem zasad ogólnych: zasady dotychczas obowiązujące czy zasady nowe,
 - nie można się zgodzić na te propozycje ponieważ wiek emerytalny wyklucza dofinansowanie do zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
 - powstaje pytanie czy dodatkowe uprawnienia osób niepełnosprawnych zostaną utrzymane po przejściu z renty na emeryturę,
 - istnieje zasada, że o świadczenie emerytalne osoba zainteresowana, która spełniła wymagania sama występuje dlatego wprowadzenie automatyzmu w przypadku osób niepełnosprawnych jest nieuzasadnione.
- ### 5. ustalanie uprawnień do renty z tytułu niezdolności do pracy
- za odrzuceniem tej propozycji przemawiają wysokie koszty administracyjne związane ze stale okresowo powtarzanym orzekaniem oraz wysokie koszty społecznie. W przypadku osób nie rokujących poprawy zdrowia jest to wręcz nieuzasadnione,
 - brak pewności, że wprowadzony system osiągnie zamierzone cele w postaci ukrócenia wydawania nieprawnych orzeczeń przy jednoczesnych wysokich kosztach administracyjnych i społecznych (których nikt nie oszacował),
 - powoływanie się na stały rozwój medycyny i nadzieja, że wpłynie to na poprawę stanu zdrowia osób niepełnosprawnych jest nieuzasadnione. Z tych nowości trzeba móc skorzystać, co przy stanie finansów służby zdrowia i szczupłości portfeli osób niepełnosprawnych nowości medyczne są dla większości z nich niedostępne.

6. weryfikacja uprawnień do rent dla osób z orzeczoną niezdolnością do pracy na czas stały

- nie do przyjęcia jest stawianie osób niepełnosprawnych w pozycji oszustów. Argumentacja przytoczona przez twórców programu jest nie do przyjęcia i nie do zaakceptowania. Osoby niepełnosprawne same sobie nie przyznają rent. Czynią to pracownicy administracji państwowej, jakimi są lekarze orzecznicy. Przerzucanie na osoby niepełnosprawne kosztów ich nierzetelności jest nie do przyjęcia,
- brak jest systemu pomocy tym osobom w powrocie na rynek pracy, którym renta zostanie odebrana,
- czy planuje się również weryfikację rent wypadkowych?
- czy przeprowadzono symulację kosztów finansowych i społecznych tej operacji,
- czy rolnicy pobierający rentę będą również weryfikowani?

7. opracowanie standardów orzecznictwa

- orzecznictwa jakich grup: wszystkich obywateli, mundurowych, rolników...?
- jaka ma być forma prawna standardów?
- jakie kwoty zostaną na to zadanie przeznaczone?

8. system monitoringu orzecznictwa

- nie do przyjęcia jest propozycja powiązania wynagrodzenia lekarzy orzeczników i instytucji rehabilitujących z jakością wykonywanej pracy. Rodzi to obawę, że cenioną wartością będzie wydawanie małej ilości orzeczeń o niskiej wartości.

9. zmiany systemu rent rodzinnych

- renta wdowia nie ma nic wspólnego z emeryturą więc ustalenie wieku równego z wiekiem emerytalnym jako granicy uprawniającej do jej pobierania jest nieuzasadnione,

- jednocześnie brak jakichkolwiek sugestii, propozycji jak wdowa/wdowiec nie prowadzący aktywności zawodowej ma dożyć do tego wieku emerytalnego.

10. przywileje czasu pracy

- skrócony czas pracy jest podyktowany celowi jakim służą zakłady pracy chronionej czyli REHABILITACJI ZAWODOWEJ osób niepełnosprawnych. Zrównanie wszystkich warunków pracy osób sprawnych i niepełnosprawnych jest odejściem od tego wymiaru,
- jednocześnie zauważamy, że w UE do której dążymy, czas pracy osób sprawnych jest skracany więc nieuzasadnione wydaje się dążenie do wydłużania czasu pracy osób niepełnosprawnych.

11. likwidacja PFRON

- PFRON jest narzędziem realizacji polityki wspierania rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Jego istnienie jest gwarantem, że środki wpłacane przez pracodawców nie spełniających ustawowego obowiązku zatrudniania osób niepełnosprawnych nie zostaną przeznaczone na żaden inny cel,
- brak wydzielenia osobnego konta, na które miałyby być wpłacane pieniądze pracodawców po likwidacji PFRON rodzi zagrożenie że środki te mogą być wydatkowane nie zgodnie z ich przeznaczeniem, na inne doraźne cele,
- brak jest pewności że ZUS poradzi sobie z poborem składek tym bardziej, że nie chciał się tego podjąć w przeszłości,
- kto zajmie się obsługą tworzonej komputerowej bazy osób niepełnosprawnych?

12. zmiana struktury wydatków na pomoc pracodawcom – odejście od statusu zakładu pracy chronionej;

- zatrudnianie osoby niepełnosprawnej w zakładzie pracy chronionej stanowi realizację umowy społecznej pomiędzy państwem i pracodawcą. Zobowiązania państwa w zakresie rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych przejmuje pracodawca w

zakładzie pracy chronionej w zamian Państwo zaś rekompensuje takiemu pracodawcy koszty z tym związane,

- dokumenty międzynarodowe, łącznie z Europejską Kartą Społeczną przewidują istnienie zatrudnienia chronionego dla osób niepełnosprawnych nie mogących podjąć pracy na otwartym rynku pracy. Dotyczy to osób ze znaczną niepełnosprawnością u których często występuje niepełnosprawność sprzężona. Oczekiwania autorów projektu iż zostaną one zatrudnione na otwartym rynku pracy jest niczym nie uzasadnionym optymizmem twórców raportu świad-

czącym o całkowitym braku znajomości zagadnień niepełnosprawności.

W dniu 12 stycznia 2004 roku, na wspólnym posiedzeniu Zespołów KK

- ds. Przeciwdziałaniu Bezrobociu,
- ds. Polityki Społecznej
- ds. Polityki Gospodarczej

wypracowano projekt stanowiska Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w sprawie tzw. Programu Hausnera.

- *Zbigniew Kruszyński*
Członek Prezydium KK

PRACOWNICZE PROGRAMY EMERYTALNE

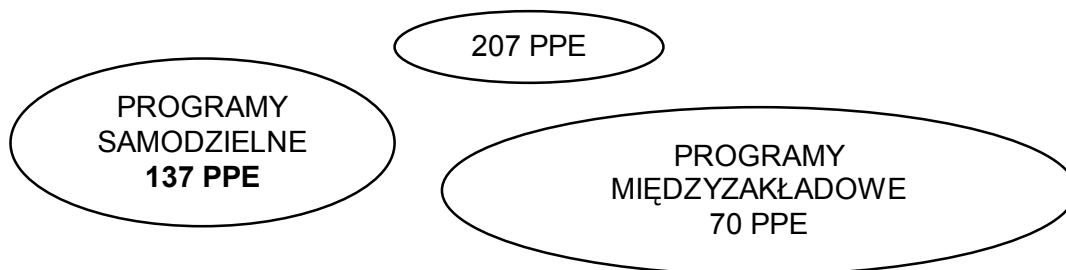
stan na 24 grudnia 2003r.

(zgodnie z informacją uzyskaną od Departamentu Pracowniczych Programów Emerytalnych URZĘDU KOMISJI NADZORU UBEZPIECZEŃ I FUNDUSZY EMERYTALNYCH)

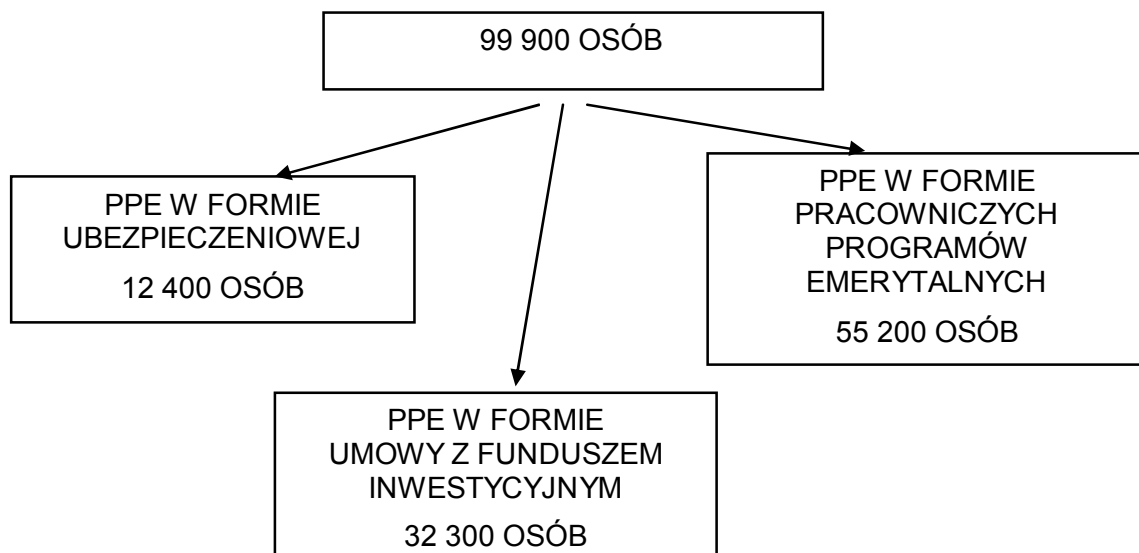
Ustawa o pracowniczych Programach Emerytalnych (w skrócie PPE) ujrzała światło dzienne 22 sierpnia 1997r. Jak

łatwo policzyć, minęło już sześć i pół roku (trzeba zauważyć, że ustawa była kilkakrotnie nowelizowana).

STRUKTURA PPE



Pracowniczymi Programami Emerytalnymi objęto 99 900 osób.



Pracownicze Programy Emerytalne występują w formie:

- 82 PPE – umowy grupowego inwestycyjnego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń,
- 74 PPE - umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego,
- 51 PPE - pracowniczego funduszu emerytalnego

W latach 2000 – 2003 liczba uczestników wzrosła 18 – krotnie. Niestety, jest to wciąż tylko mały ułamek wszystkich pracowników – około 0,75%, natomiast wskaźnik uczestnictwa tzn.:

$$\frac{\text{liczba uczestników ppe}}{\text{liczba wszystkich zatrudnionych w 207 zakładach}} = 76\%$$

Jeżeli podzielić zarejestrowane PPE ze względu na wielkość firm w których powstały takie programy, to:

- 82 - programy utworzone zostały przez pracodawców zatrudniających do 50 osób,
- 48 - przez pracodawców zatrudniających od 50 do 250 osób,
- 77 - przez pracodawców zatrudniających powyżej 250 osób.

Tu trzeba zauważyć, że ppe najpierw powstawały w dużych przedsiębiorstwach, dopiero od roku 2002 programami zaczęli interesować się mali i średni pracodawcy.

Wysokość składek płacona na PPE

Jeżeli chodzi o wysokość składek opłacanych przez pracodawców, to ilustruje to poniższa tabelka:

Wysokość składki podstawowej (ustalonej w zakładowej umowie zbiorowej)	Liczba PPE	Liczba PPE (udział w rynku w%)
Poniżej 1%	1	0,5%
<1% - 2%)	6	3%
<2% - 3%)	32	15,5%
<3% - 4%)	24	11,5%
<4% - 5%)	21	10%
<5% - 6%)	20	9,5%
<6% - 7%>	103	50%
RAZEM	207	100%

Jak wiadomo, oprócz składki podstawowej, którą płaci pracodawca na wniosek pracownika pracodawca może wysłać tzw. składkę dodatkową. Składki podstawowe i dodatkowe odprowadzane do ppe na koniec 2002r. prezentuje poniższy diagram



Finanse

Według szacunków organu nadzoru wielkość środków zgromadzonych w ramach ppe przekroczyła 445mln zł., zaś na koniec I półrocza 2003r. wynosiła 391 mln złotych. Podział aktywów ze względu na formy ppe oraz udział w rynku przedstawia poniższa tabela:

FORMA PPE	WEDŁUG STANU NA KONIEC I PÓŁROCZA 2003r. (DO DNIA 30.06.03 r.)	UDZIAŁ W RYNKU (w %)
Umowa grupowego inwestycyjnego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń	Aktywa na pokrycie rezerw techniczno – ubezpieczeniowych 25 896 000 zł	7%
Umowa o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego	Skumulowana wartość szacowanych odprowadzonych składek 161 600 000 zł	41%
Pracowniczy fundusz emerytalny	Aktywa netto: 204 149 000 zł	52%
RAZEM	391 645 000 zł	100%

Pomimo bardzo krótkiego funkcjonowania z funduszy ppe dokonano już ponad 1200 wypłat. Większość, bo ponad 80% z tytułu osiągnięcia przez uczestnika

60 lat lub nabycia prawa do wcześniejszej emerytury.

Dokonano również 9500 wypłat transferowych do innych pracowniczych programów emerytalnych.

Struktura wiekowa uczestników PPE

WIEK UCZESTNIKÓW PPE	UDZIAŁ W PPE (w %)
20 lat <	0,01%
21 – 30 lat	13,53%
31 – 40 lat	32,89%
41 – 50 lat	35,71%
51 – 60 lat	16,76%
> 60 lat	1,11%

Nieprawidłowości pojawiające się przy funkcjonowaniu PPE

W ramach funkcjonujących ppe zachodzą istotne zmiany, z których część dotyczy zmian w zakresie warunków uczestnictwa w programie. W tym miejscu należy zauważyć, że pojawiają się sygnały o braku realizacji ustawowego obowiązku zgłaszania do organu nadzoru zmian w zakresie warunków uczestnictwa w programie (pracodawca dokonując zmian warunków uczestnictwa nie dokonuje stosownych zmian zapisów zarówno zakładowej umowy emerytalnej, jak i pracowniczej umowy emerytalnej potwierdzającej uczestnictwo w ppe na określonych warunkach). W 2003r. prowadzono precedensowe postępowanie w zakresie zmiany podmiotu zarządzającego środkami – pracodawca skorzystał z przysługujących mu na mocy ustawy o ppe uprawnień w zakresie zmiany podmiotu zarządzania środkami.

Przekształcenie, połączenie czy też przejęcie pracodawcy przez inny podmiot prowadzą do zmian w prowadzonych ppe. Mogą także wiązać się wykreśleniem poszczególnych programów z rejestru. W samym tylko 2003r. w związku ze zmianami organizacyjno – prawnymi (zachodzącymi w firmach w których pracodawcy prowadzili dla swoich pracowników ppe) przed organem nadzoru toczyło się ogółem 39 postępowań o wykreślenie ppe z rejestru., z czego w toku prowadzonych postępowań wydano decyzje o wykreśleniu 38.

Zdarzają się też sytuacje, kiedy odmawia się zawarcia pracowniczej umowy emerytalnej z przyczyny innej niż określona w art. 5 ust.1 ustawy o ppe, czy też nie uruchomienie ppe przez długi okres od daty wpisu programu do rejestru.

• Opracowała: *Elżbieta Urbanowicz*

ULGA REHABILITACYJNA W 2003 ROKU

pytania i odpowiedzi

Kto i z czego może skorzystać

Ulgi limitowane

Czy osoba niewidoma będzie mogła odliczyć od dochodu wydatki poniesione na opłacenie usług przewodnika?

Odliczeniu w ramach ulgi na cele rehabilitacyjne podlegają m.in. wydatki na opłacenie przewodników osób niewidomych I lub II grupy inwalidztwa. Odliczanie tych wydatków od dochodu jest limitowane, podatnik nie może odliczyć z tego tytułu kwoty wyższej niż 2280 zł w jednym roku podatkowym.

Oznacza to, że osoba niewidoma, jeśli posiada I lub II grupę inwalidztwa, może w roku podatkowym 2003 odliczyć od dochodu kwotę 2280 zł tytułem wydatków na opłacenie przewodnika. Warto podkreślić jest również, że przepisy nie wymagają udokumentowania poniesienia tych wydatków odpowiednimi dowodami.

Natomiast warunkiem uznania tych wydatków za odliczalne jest, aby wydatki te nie były w żaden sposób zwrócone ani pokryte, np. ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Czy inwalidzi mogą odliczyć od dochodu wydatki na zakup leków?

W świetle art.26 ust.7a pkt.12 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, za wydatki rehabilitacyjne, podlegające odliczeniu od dochodu, uważa się także wydatki poniesione na leki, jeśli lekarz specjalista stwierdzi, że osoba niepełnosprawna powinna je stosować (stałe lub czasowo). Kwotę odliczenia stanowi tutaj różnica pomiędzy faktycznie poniesionymi wydatkami w danym miesiącu a kwotą 152 zł.

Przykładowo: jeśli w danym miesiącu niepełnosprawny, np. inwalida I lub II grupy, lub podatnik, na utrzymaniu którego ten inwalida pozostaje (przy spełnieniu warunku przynależności do odpowiedniego kręgu bliskich), wyda na zakup leków łączną kwotę 300zł (425zł – 152 zł = 300

zł). Warunkiem odliczenia jest również to, że wydatki na leki nie mogą być podatnikowi zwrócone, np. z środków PFRON.

Poza wyżej wskazanymi przesłankami prawo do skorzystania z ulgi na zakup leków uzależnione jest od spełnienia jeszcze podstawowych warunków uprawniających do skorzystania z ulgi na cele rehabilitacyjne. Przede wszystkim osoba, której wydatek dotyczy, musi posiadać orzeczenie o zakwalifikowaniu do jednego z trzech stopni niepełnosprawności osoby, która nie ukończyła 16 roku życia, bądź orzeczenie o niepełnosprawności wydane na podstawie przepisów obowiązujących do dnia 31 sierpnia 1997 roku lub w odniesieniu do dzieci do lat 16 orzeczenie o niepełnosprawności wydane przez lekarza specjalistę. Podstawę odliczenia wydatków poniesionych, np. faktura bądź rachunek wystawiony przez aptekę.

W praktyce organy podatkowe ściśle interpretują również pojęcie leków, których zakup uprawnia do skorzystania z ulgi. Mogą one więc zakwestionować np. wydatki na opatrunki, kompresy, plastry, które lekami nie są.

Matka niepełnosprawnego dziecka sporo wydaje miesięcznie na benzynę, gdyż musi dojeżdżać na zabiegi. Czy może wydatki odliczyć sobie od dochodu?

Zgodnie z art. 26 ust.7a pkt 14 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych za wydatki na cele rehabilitacyjne uznawane są również wydatki ponoszone na używanie samochodu osobowego, stanowiącego własność podatnika, mającego na utrzymaniu niepełnosprawne dziecko do lat 16 dla potrzeb związanych z koniecznym przewozem na niezbędne zabiegi leczniczo-rehabilitacyjne. Wysokość odliczenia nie może przekraczać w ciągu roku podatkowego kwoty 2280zł.

W omawianym przypadku podatniczka dowożąca dziecko na zabiegi może odliczyć ww. kwotę 2280 zł od dochodu, zakładając, że posiada orzeczenie o rodzaju i stopniu niepełnosprawności dziecka,

samochód osobowy stanowi jej własność w okresie korzystania z ulgi (nie może to być np. samochód pożyczony), dziecko faktycznie korzystało z zabiegów leczniczo-rehabilitacyjnych w tym okresie, a poniesione wydatki nie stały jej w żaden sposób zwrócone.

Jakie dokumenty trzeba gromadzić, żeby skorzystać z ulgi na cele rehabilitacyjne?

Wymagania dotyczące dokumentowania wydatków na cele związane z rehabilitacją nie są tak restrykcyjne, jak np. w przypadku ulgi na remont i modernizację budynku lub lokalu. Przypominamy, że w przypadku popularnej ulgi remontowej wydatki można udokumentować na podstawie faktury wystawionej przez podatnika VAT nie korzystającego ze zwolnienia od tego podatku bądź na podstawie dowodu wpłaty na fundusz remontowy.

W przypadku ulgi na cele rehabilitacyjne przepisy wspominają tylko, że wysokość wydatków na cele związane z rehabilitacją ustala się na podstawie dokumentów stwierdzających ich poniesienie.

Nie ma więc w tym przypadku wymogu dokumentowania wydatków fakturami VAT. Wydaje się jednak, że wspomniane dowody poniesienia wydatków muszą np. wskazywać, jakie leki zostały kupione przez daną osobę, aby organ podatkowy, w razie kontroli, nie miał wątpliwości, że były to właśnie takie leki, jakie zostały przepisane przez lekarza specjalistę.

Przypomnieć też należy, że wydatki na opłacenie przewodników osób niewidomych, wydatki na utrzymanie psa przewodnika oraz używanie samochodu osobowego zostały określone w przepisach w sposób ryczałtowy (każdy osobno w kwocie 2280 zł) i nie wymagają udokumentowania.

Ulgi nielimitowane

Jeżeli Jan R. który jest niepełnosprawny, wyda w 2003r 20 tys. zł na adaptację mieszkania, to jaką kwotę będzie mógł odliczyć od dochodu?

Poniesione wydatki na adaptację i wyposażenie mieszkań oraz budynków mieszkalnych, stosownie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności, zaliczane

są do wydatków na cele rehabilitacyjne i mogą one zostać odliczone od dochodu przez podatnika będącego osobą niepełnosprawną (lub przez podatnika, na którego utrzymaniu pozostają bliskie osoby niepełnosprawne: małżonek, dzieci, pasierbowie, rodzice podatnika, jego teściowie, rodzeństwo, ojczym, macocha, zięciowie i synowie- jeżeli w danym roku podatkowym dochody tych niepełnosprawnych osób nie przekraczają kwoty 9120zł.

Przepisy nie przewidują tutaj żadnego limitu, a więc Jan R. będzie mógł odliczyć od dochodu pełną kwotę 20 tys., którą wyda na adaptację mieszkania, np. na adaptację toalety i łazienki do potrzeb osoby niepełnosprawnej, montaż balustrad i uchwytów ułatwiających poruszanie się osobie z niepełnosprawnością narządu ruchu, likwidację progów i poszerzenia drzwi w mieszkaniu w celu umożliwienia dostępu do wszystkich pomieszczeń, a także na zbudowanie podestu i podjazdu dla wózka inwalidzkiego.

Jeśli chodzi o pojęcia „adaptacja” oraz „wyposażenie mieszkania” to Naczelny Sąd Administracyjny, analizując i rozpatrując sprawy podatkowe w zakresie ulgi na cele rehabilitacyjne, odwołuje się do znaczenia słownikowego tych słów. „Adaptacja” oznacza przystosowanie czegoś do innego użytku, przeróbkę dla nadania czemuś jakiegoś charakteru, a „adaptacja mieszkania” to zatem nic innego jak jego przeróbka mająca mu nadać inny charakter, przystosować do innego użytku. Natomiast wyposażenie mieszkania – to przydanie mu rzeczowych elementów zwiększających jego walory użytkowe, np.: zakup mebli przystosowanych konstrukcyjnie dla potrzeb osób niepełnosprawnych.

Sąd zwraca przy tym uwagę, że u podstaw takiej adaptacji lub wyposażenia mają leżeć potrzeby wynikające z niepełnosprawności podatnika lub osoby pozostającej na jego utrzymaniu. Mogą więc być uznane za wydatki na cele rehabilitacyjne wydatki poniesione bezpośrednio na wymianę systemu ogrzewania, np. wydatki związane z nabyciem i instalacją tych urządzeń grzewczych. Nie wydaje się natomiast, aby za wydatki tego rodzaju mogły być uznane wydatki np. na zakup desek

podłogowych, kasetonów sufitowych, tapety, kleju, gipsu itp. Materiały te służą bowiem nie do przystosowania mieszkania lub jego wyposażenia stosownie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności, lecz stanowią materiały niezbędne wyłącznie do przeprowadzenia remontu mieszkania lub jego modernizacji.

W praktyce urzędy skarbowe, udzielając odpowiedzi na pytania podatników dotyczące ulgi na cele rehabilitacyjne, rozpatrują konkretne przypadki i kwalifikują wydatki do poniesionych na adaptację i wyposażenie mieszkania nie tylko przez analizę zmian dokonanych w mieszkaniu, lecz także przez pryzmat potrzeb, którymi te zmiany zostały podyktowane.

Jan. R. w 2003r. postanowił wydać 20 tys. zł na przystosowanie samochodu do swoich potrzeb. Jaką kwotę będzie mógł odpisać od dochodu?

Również tutaj przepisy nie limitują kwoty odliczenia. Oznacza to, że Jan R. będzie mógł odliczyć od dochodu pełną kwotę 20 tys. zł wydaną na przystosowanie samochodu. Przykładem przystosowania auta do potrzeb wynikających z niepełnosprawności mogłoby być zamontowanie urządzenia, np. wysiadanie z pojazdu. Innym przykładem mogłoby być zamontowanie w aucie automatycznej skrzyni biegów przez podatnika, który utracił nogę. Wydatkiem, który mógłby zostać zakwestionowany jako podstawa do odliczenia mógłby być np. wydatki na zwiększenie mocy silnika w samochodzie, jako wydatek na przeróbkę, która nie wynika z potrzeb niepełnosprawności.

Wartym podkreślenia jest fakt, że według stanowiska organów podatkowych od dochodu mogą być odliczone tylko i wyłącznie wydatki poniesione na przystosowanie pojazdów mechanicznych do potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Nie może więc skorzystać z odliczenia podatnik, który poniósł wydatek na zakup samochodu fabrycznie przystosowanego do potrzeb osoby niepełnosprawnej. Aczkolwiek sens i cel poniesionego wydatku jest w obu przypadkach jednakowy, brzmienie przepisu nie pozostawia wątpliwości, że odliczeniu podlegają tylko wydatki na przystosowanie samochodu. Z uwagi

na fakt, że ulgi podatkowe są wyjątkami od zasady równości i powszechności opodatkowania, przepisy je regulujące powinny być interpretowane ściśle i nie jest dopuszczalna ich rozszerzająca interpretacja.

Oczywiście możliwość uznania ww. wydatków na adaptację mieszkania i przystosowanie auta uwarunkowane jest spełnieniem podstawowych warunków skorzystania z ulgi na cele rehabilitacyjne tj.:

- Posiadaniem przez osobę, której dotyczy wydatek, orzeczenia kwalifikującego do jednego z trzech stopni niepełnosprawności lub decyzji przyznającej rentę z tytułu całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy, rentę szkoleniową albo socjalną, lub posiadaniem orzeczenia o niepełnosprawności osoby, która nie ukończyła 16 lat,
- Posiadaniem przez płatnika dowodu poniesienia wydatków (patrz wyjaśnienia do pytania nr 4 powyżej),
- Tym, że wydatki podlegające odliczeniu nie zostały sfinansowane ze środków zakładowego czy Państwowego Funduszu rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych lub ze środków kas chorych, lub nie zostały zwrócone podatnikowi w jakiejkolwiek innej formie oraz w przypadku gdy wydatki zostały poniesione przez podatnika na którego utrzymaniu pozostaje bliska osoba niepełnosprawna, której dochody w danym roku podatkowym nie przekraczają kwoty 9120 zł.

Jeśli Jan R. kupi sobie sprzęt rehabilitacyjny oraz książki szkoleniowe, to czy będzie mógł odliczyć ich koszt od dochodu? Jaki sprzęt rehabilitacyjny i materiały wchodzi w grę?

Wydatkami na cele rehabilitacyjne, ponoszonymi przez płatnika będącego osobą niepełnosprawną lub przez podatnika mającego taką osobę na utrzymaniu, są również wydatki na zakup i naprawę indywidualnego sprzętu, urządzeń i narzędzi niezbędnych w rehabilitacji i ułatwiających wykonywanie czynności życiowych. Zaliczane są tutaj również wydatki na zakup wydawnictw i materiałów (pomocy) szkoleniowych, stosownie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności.

Podobnie jak w przypadku adaptacji mieszkania lub przystosowania auta przepisy nie limitują wysokości odliczenia wydatków na sprzęt i materiały szkoleniowe. Granicą odliczenia będzie więc tutaj wysokość podstawy odliczenia, od której odlicza się wydatki na cele rehabilitacyjne. Oznacza to, że pan Jan R. będzie mógł odliczyć wydatki na zakup sprzętu i materiałów w pełni poniesionej przez siebie wysokości (powyższe wyjaśnienia dotyczące podstawowych warunków skorzystania z omawianej ulgi mają w tym miejscu odpowiednie zastosowanie).

W praktyce, urzędy skarbowe analizują odrębnie każdy indywidualny przypadek, oceniając czy zakup danego sprzętu lub wydawnictwa jest niezbędny w rehabilitacji oraz czy dany sprzęt ułatwi niepełnosprawnemu wykonanie czynności życiowych. Akceptują np. zakup zestawu komputerowego wraz ze specjalistycznym oprogramowaniem (syntetyzatorem mowy) dla osoby niewidomej z orzeczoną I grupą inwalidzką oraz dla dzieci, które z powodu swojej niepełnosprawności nie mogą uczęszczać na szkolne zajęcia z informatyki. Organy podatkowe badają jednak w takich sytuacjach dosyć dokładnie, czy zakup danego sprzętu lub wydawnictwa zaleca w swoim zaświadczeniu lekarz specjalista.

Grupa wydatków na sprzęt, która należy do najbardziej „spornych” w stosunkach podatnicy - urzędy skarbowe, jest zakup sprzętu gospodarstwa domowego – pralek, zmywarek. Odkurzaczy – przez osoby niepełnosprawne, spełniające wszystkie inne warunki do skorzystania z ulgi na cele rehabilitacyjne.

W przypadku tego rodzaju wydatków organy podatkowe stoją na stanowisku, że użyte w ustawie określenie „niezbędnych w rehabilitacji” oznacza, że ustawodawca zalicza do niego tylko i wyłącznie sprzęt, urządzenia techniczne, mające cechy sprzętu urządzeń czy narzędzi indywidualnych, niezbędne w rehabilitacji osoby niepełnosprawnej i ułatwiające tej osobie wykonywanie czynności życiowych, których utrudnienie wykonywania wynika z niepełnosprawności. Natomiast sprzęt gospodarstwa domowego w postaci np. pralki

automatycznej czy chłodziarki, aczkolwiek jest sprzętem ułatwiającym wykonywanie czynności życiowych, ale nie jest sprzętem o cechach indywidualnych, niezbędnym w rehabilitacji osoby niepełnosprawnej.

Jedynym wyjątkiem od powyższej reguły indywidualnego charakteru sprzętu są wydatki na zakup takiego rodzaju sprzętu dokonywanego przez kobiety zaliczone przez organy orzekające do jednej z grup niepełnosprawności z powodu mastektomii piersi. W ich przypadku zakup sprzętu gospodarstwa domowego, takiego jak: zmywarka automatyczna, pralka, roboty kuchenne, niewątpliwie ułatwia wykonywanie czynności życiowych, ponieważ inwalidztwo tych kobiet polega na ograniczeniu funkcji ręki. Konsekwentnie, wydatki poniesione na zakup sprzętu gospodarstwa domowego przez kobiety z orzeczoną niepełnosprawnością po mastektomii piersi podlegają odliczeniu od podstawy opodatkowania. Potwierdziło to Ministerstwo Finansów, w piśmie z dnia 15 lipca PB/KD-033-210-1163/02. Jednocześnie jednak Ministerstwo zastrzegło, że sprzęt, na który wydatki podlegają odliczeniu, musi spełniać łącznie następujące cechy:

- Indywidualne przeznaczenie,
- niezbędność w rehabilitacji
- ułatwianie potrzeb życiowych.

Jeśli chodzi o materiały szkoleniowe, to rzecz ma się podobnie. Korzystający z odliczenia powinien wykazać, w razie ewentualnej kontroli, że zakup tego rodzaju wydawnictw jest niezbędny w rehabilitacji i ułatwi niepełnosprawnemu wykonywanie czynności życiowych.

Jan R., żeby podreperować swoje zdrowie, pojechał do sanatorium oraz odwiedził placówki leczniczo - rehabilitacyjne. Sporo wydał na dojazdy. W domu zafundował sobie opiekę pielęgniarską. Czy może odliczyć te wydatki?

W ramach ulgi na cele rehabilitacyjne odliczeniu od dochodu podlegają także wydatki poniesione przez podatnika będącego osobą niepełnosprawną na:

- pobyt w placówkach leczniczo - sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych itp.,

- odpłatne przejazdy środkami transportu publicznego związane z pobytem na leczeniu w ww. placówkach oraz
- na opiekę pielęgniarską w domu nad osobą niepełnosprawną w okresie przewlekłej choroby uniemożliwiającej poruszanie się.

Pan R., przy założeniu, że spełnienia opisane w poprzednich odpowiedziach, podstawowe warunki skorzystania z ulgi (udokumentowanie poniesionych wydatków, posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności lub decyzji o przyznaniu renty poniesieniu wydatków z własnych środków) będzie mógł odliczyć ww. wydatki od dochodu. Zaznaczyć jednak należy, że

aby wydatki na pobyt w placówkach leczniczych oraz koszty przejazdów móc zaliczyć do wydatków na cele rehabilitacyjne, pan R. musiałby pobyt w placówkach wykorzystać wyłącznie w celach leczniczych, rehabilitacyjnych, szkoleniowych itp., a nie np. w celach wypoczynkowych. Z kolei wydatki na opiekę pielęgniarską mogą być zaliczone do wydatków na cele rehabilitacyjne przy założeniu, że dana osoba rzeczywiście jest w okresie przewlekłej choroby, która uniemożliwia jej poruszanie.

Źródło: „Vademecum Rzeczypospolitej” z dnia 10.11.2003 r.

- *Zbigniew Deptuła - prawnik z Kancelarii Prawniczej Salans*

WSKAŹNIKI GUS

Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w grudniu 2003 r.

Wyszczególnienie	XII 2003		I-XII 2003
	XII 2002 =100	XI 2003 =100	I-XII 2002 =100
O G Ó Ł E M	101,7	100,2	100,8
w tym:			
Żywność, napoje bezalkoholowe i alkoholowe oraz wyroby tytoniowe	102,1	100,4	98,8
Żywność i napoje bezalkoholowe	102,1	100,5	99,0
Napoje alkoholowe i wyroby tytoniowe	102,1	100,0	97,8
Odzież i obuwie	96,7	100,0	97,5
Mieszkanie	102,7	100,1	102,8
Użytkowanie mieszkania i nośniki energii	103,3	100,1	103,3
w tym nośniki energii	103,3	100,1	103,4
Wyposażenie mieszkania i prowadzenie gospodarstwa domowego	100,4	100,0	100,5
Transport	102,9	99,8	104,5
w tym paliwa do prywatnych środków transportu	104,4	99,6	107,9

Mieszkania oddane do użytku ^{a)} w okresie I-XII 2003 r.

Formy budownictwa	2003				
	liczba mieszkań	XII		I-XII	
		XII 2002=100	XI 2003 = 100	liczba mieszkań	I -XII 2002=100
Ogółem	21001	142,4	196,3	163578	167,6
Spółdzielcze	1284	139,3	101,2	11906	77,3
Indywidualne	14725	143,8	262,9	117294	223,7
Przeznaczone na sprzedaż lub wynajem	3951	159,7	116,9	25440	115,8
Pozostałe ^{b)}	1041	93,5	232,4	8938	114,8

Dane meldunkowe - mogą ulec zmianie po opracowaniu sprawozdań kwartalnych.
Zakładowe, komunalne, społeczne czynszowe.

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2003 r.

Wyszczególnienie	XII 2003			I–XII 2003
	w liczbach bezwzględnych	XI 2003 = 100	XII 2002 = 100	I–XII 2002=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	4671,3	99,4	96,5	96,2
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	2662,21	109,1	105,1	102,8
w tym bez wypłat z zysku	2658,75	109,0	105,1	102,9

Źródło: Polska Statystyka Publiczna

DZIAŁ DS. WALKI Z BEZROBOCIEM

ZESPÓŁ ROBOCZY KOMISJI KRAJOWEJ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” DS. PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU

Przez dwa dni stycznia (7 i 8.01.2004 r.) obradowali członkowie Komisji Krajowej Zespołu oceniając pomysły cięć socjalnych Jerzego Hausnera. W drugim dniu obrad z udziałem Koleżanek Krajowej Sekcji Kobiet (B. Krawczyk) i przedstawicielem Ogólnopolskiego Ruchu Obrony Bezrobotnych (R. Stangreciak) zebrani zapoznali się z wynikami prac Zespołu ekspertów ds. aktywizacji osób starszych, w którego pracach NSZZ „Solidarność” nie brała udziału. Prace zespołu ekspertów potwierdziły zasadność stanowisk naszego Związku w wielu kwestiach m.in.:

- braku aktywnej polityki państwa w zakresie wzrostu zatrudnienia
- braku systemu urzędów pracy jako rządowej, scentralizowanej administracji
- braku jednolitego systemu informatycznego rynku pracy
- niskich nakładów na aktywne programy przeciwdziałania bezrobociu, co jest przyczyną zadłużenia i niestabilności Funduszu Pracy
- braku wsparcia pracodawców zatrudniających pracowników i ich szkolących niski poziom dbałości o warunki pracy i niską skłonność pracodawców do angażowania się w projekty, gdzie korzyści wydają się małe, szczególnie w krótkim okresie

- nieistnienie Programu 50 +
- braku funduszu ubezpieczeniowego od ryzyka bezrobocia.

Następnie pod kierunkiem E. Tomaszewskiej dokonano przeglądu i oceny Zielonej Księgi w zakresie finansów publicznych i aktywizacji zawodowej i zmniejszania transferów socjalnych dla osób w wielu przedemerytalnym. Niżej główne tezy stanowiska Zespołu.

Zielona Księga wymaga korekty poprzez krytyczną ocenę związkową całego okresu transformacji, modelu państwa, gospodarki, zakresu pomocy państwa i polityki społecznej, sytuacji na rynku pracy, poziomu życia społeczeństwa, aby ustalić czy idziemy w kierunku społeczeństwa wiedzy czy wykluczonych. I bardziej interesuje nas zagrożenie biologiczne i cywilizacyjne części Narodu niż zagrożenie budżetu państwa, budżetu utrzymującego rozpasane elity rządzące i jej aparat przymusu.

W zakresie finansów publicznych Polsce zauważamy, że na gruncie statystyki trudno udowodnić, że Polska ma bardzo wysokie wydatki socjalne. Jeśli jest za dużo zasiłkobiorców to winno być więcej miejsc pracy lepszej jakości w ramach polityki państwa zgodnie z art. 65 Konstytucji RP. W dodatku miejsc pracy godziwie i w terminie opłaconych. Wtedy przy wyższych

dochodach inaczej będzie wyglądał budżet państwa, w tym budżetu polityki społecznej. Inaczej będzie wyglądał popyt krajowy. A więc nie wyrażamy zgody na rządowe grzebanie zarówno w waloryzacji świadczeń społecznych, ani na obniżenie zasiłków chorobowych, ani na przymusowe wydłużenie okresu pracy kobiet, czy zmienne administracyjne orzecznictwo rentowo-emerytalne.

W zakresie aktywizacji zawodowej i zmniejszania transferów socjalnych dla osób w wieku przedemerytalnym, mając na względzie art. 67 Konstytucji RP nie wyrażamy zgody na ograniczanie systemu świadczeń przedemerytalnych dla osób zwolnionych z przyczyn zakładu pracy, dla których nie ma alternatywnego zatrudnienia oraz oczekujemy wprowadzenia kilkuletnich emerytur pomostowych dla osób pracujących w szczególnych warunkach. Zgadzamy się na cięcia emerytur byłych funkcjonariuszy b. SB i aparatu partyjnego PRL.

Zgadzając się z tezą zielonej księgi „więcej miejsc pracy lepszej jakości” oczekujemy na większe nakłady na aktywną politykę państwa w zakresie zatrudnienia

kobiet, osób niepełnosprawnych i długotrwale bezrobotnych. Nie wyrażamy zgody na likwidację PFRON, natomiast oczekujemy lepszego wsparcia dla zatrudnienia osób niepełnosprawnych, zwłaszcza, że dobrze znamy koszty wszelkich reform i zmian dla zmiany.

Nie wyrażamy zgody na podniesienie wieku uprawniającego do renty rodzinnej.

Jesteśmy świadomi, że zielona księga wymaga uzupełnienia przez politykę rozwoju gospodarczego przez państwo gospodarki społeczno rynkowej, aby przez sferę pracy z wysokiego wzrostu gospodarczego mogli skorzystać w pierwszej kolejności najsłabsi obywatele w sferze polityki społecznej.

Na zakończenie szef zespołu przedstawił ocenę wpływu zielonej księgi na polski rynek pracy, która stała się podstawą przyjęcia stanowiska Zespołu w tej kwestii celem przyjęcia do końcowej oceny Komisji Krajowej.

• *Jacek Smagowicz - Warszawa,
8 stycznia 2004 r.*

Kolejne posiedzenie Zespołu odbyło się w Gdańsku (12 stycznia 2004 r.). Poświęcone było teżom do stanowiska Komisji Krajowej o antyspołecznej polityce rządu, w tym planowi cięć socjalnych J.Hausnera.

Główne tezy Zespołu:

- gospodarka tworzy miejsca pracy
- miejsca pracy muszą być godziwie opłacone, one tworzą popyt krajowy, rząd nie ma pomysłów innych poza cięciami socjalnymi, nieznane są wskaźniki i szacunki, brak rządowi podejścia strategicznego do zwiększenia dochodów pracowników i państwa – rezultat – nie ma co dzielić
- zasiłków i świadczeń bronimy ponad wszystko
- zielona księga jest fragmentem antyspołecznej działalności rządu

Ponadto E.Tomaszewska przedstawiła stan prac legislacyjnych nad oby-

watelskim projektem ustawy o zmianie ustawy o zatrudnieniu przywracającym poprzednie zapisy o zasiłkach przedemerytalnych. Nic się nie dzieje poza tym, że rząd (wreszcie) negatywnie zaopiniował obywatelski projekt ustawy 16 grudnia 2003 r.

Członkowie Zespołu omówili też formy regionalnych nacisków Związku zarówno w obronie zasiłków i świadczeń jak i wszystkich zagrożonych grup społecznych planem J.Hausnera.

W obradach Zespołu brali też udział członkowie Zespołu Roboczego Komisji Krajowej ds. polityki społecznej.

Powołano Komitet redakcyjny w osobach Z.Kruszyński (redaktor odpowiedzialny), E.Tomaszewska (referująca stanowisko) A.Konecki, K.Zimmer – Drabczyk i niżej podpisany.

• *Jacek Smagowicz - Gdańsk, 12.01.2004 r.*

RYNEK PRACY A ZIELONA KSIĘGA

Dotychczasowe działania rządu SLD – UP, w tym propozycje cięć socjalnych J. Hausnera nie skutkują i nie zaskutkują wzrostem zatrudnienia, wbrew deklaracji ze wstępu do zielonej księgi „więcej miejsc pracy lepszej jakości”.

Strukturalne bezrobocie i niskie tempo tworzenia nowych miejsc pracy cechuje Polskę transformacji. Osiągnięcie nawet bardzo wysokiego wzrostu gospodarczego nie będzie gwarantem wzrostu zatrudnienia o ile rząd, we współpracy z partnerami rynku pracy nie wypracuje całościowej, narodowej strategii rozwoju gospodarczego – proinwestycyjnego, proedukacyjnego, proeksportowego, w rezultacie prozatrudnieniowego. Na dziś większość polskich zakładów pracy pozbawiona szans w dojściu do kapitału inwestycyjnego podnosi swoją wydajność niemal wyłącznie przez zwalnianie pracowników (też kapitału, tyle, że ludzkiego). Niskie wskaźniki zatrudnienia, najwyższe bezrobocia i wykluczenia przy niskich dochodach osób zatrudnionych uczyniły z Polski kraj ogromnych nierówności społecznych. W zakresie zabezpieczenia socjalnego (obiekty cięć J. Hausnera) coraz większe grupy tak bezrobotnych jak ich rodzin są nieobecne. Niestety, z roku na rok niekorzystna relacja osób zatrudnionych do niezatrudnionych rośnie, co pogłębi nierówności społeczne. Wbrew założeniom usługi nie są w stanie zapewnić alternatywnych miejsc pracy dla pracowników z restrukturyzowanych przemysłów, z rolnictwa czy z wyżu demograficznego.

Bez działań państwa (i nakładów) na rzecz trwałego, bezpośredniego i pośredniego tworzenia miejsc pracy te relacje będą się pogarszać. Tym działaniom przeszkadzają wielkość trwałego bezrobocia strukturalnego, niskie kwalifikacje zawodowe pracowników, wysokie koszty zakwaterowań i dojazdów do pracy oraz celowa polityka części pracodawców nastawiona na wyzysk a nie na zysk.

Oprócz wyżej podanych trudności nie istnieje rządowa (ani żadna) administracja pracy jako system odpowiedzialny

za rynek pracy ani aktywna polityka przeciwdziałania bezrobociu.

Istnieją natomiast, ale jako niesprawne, mocno zadłużone fundusze celowe rynku pracy jak Fundusz Pracy czy Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Niesprawne i zadłużone są w wyniku wieloletniego nakładania przez rząd dodatkowych zadań z zakresu restrukturyzacji niektórych branż bez dodatkowych środków z budżetu państwa. Bez dodatkowych dotacji czy podwyższenia składki pracodawców nie ma szans na znaczącą poprawę efektywności tych funduszy.

W Polsce, przy wysokim bezrobociu zarejestrowanym i utajonym absolutnie niewystarczające są środki budżetowe państwa na prowadzenie aktywnej polityki przeciwdziałania bezrobociu co powoduje ograniczenie pomocy dla bezrobotnych. w rezultacie przybywa osób długotrwale bezrobotnych, bezrobotnych także bezrobotnych pozbawionych tak prawa do zasiłku jak i do okresowej pomocy społecznej zwłaszcza, że nic się nie robi w zakresie utworzenia obowiązkowego ubezpieczenia od ryzyka bezrobocia

Działania rządowe idące w kierunku odchodzenia od zasiłków i świadczeń przedemerytalnych, przy braku środków na inwestycje centralne, roboty publiczne, prace interwencyjne, szkolenia pracowników, subsydiowane miejsca pracy, pomoc dla powiatów szczególnie zagrożonych wysokim bezrobociem strukturalnym czy degradacją przemysłową są nie do przyjęcia w toku dalszych restrukturyzacji sektorów i branż.

Tu zwracamy uwagę, że polityka medialna rządu napędzała w 2001 r. i napędza obecnie setki pracowników do skorzystania ze świadczeń przedemerytalnych zamiast utrzymania się w pracy.

W średnim i długim okresie nie można oczekiwać na poprawę sytuacji na polskim rynku pracy bez przekazania w ramach Narodowego Planu Rozwoju, budżetu państwa wzmocnionego przez środki europejskie znaczących nakładów na inwestycje, modernizację, innowacyjność,

poprawę konkurencyjności przedsiębiorstw, nauki i badania a także na pomoc dla MSP z powiatów zagrożonych wysokimi wskaźnikami bezrobocia.

W tej niekorzystnej sytuacji dla pracowników jak i dla bezrobotnych nie może być przyzwolenia na politykę cięć socjalnych przy tych wskaźnikach zatrudnienia, bezrobocia, wykluczenia, płac oraz słabej aktywności państwa. Polityka cięć w stosunku do najuboższych przyczyni się tylko do zmniejszenia wpływów dochodowych państwa, i wskazany w tym miejscu byłby raport o faktycznej sytuacji społeczeństwa, o zagrożeniach biologicznych i cywilizacyjnych.

Pierwsze, ewentualne korzyści na rynku pracy mogą zaistnieć w latach 2006 – 10 pod warunkiem, że:

- w tych latach będzie odpowiednio wysoki i zagospodarowany wzrost gospodarczy prozatrudnieniowy
- wzrośnie emigracja zarobkowa Polaków
- budżet przeznaczy większe środki na tworzenie trwałych miejsc pracy, na inwestycje, na wsparcie eksportu i wzmocnienia usług
- państwo będzie chronić przemysł, naukę i zdrowie
- państwo będzie przeciwdziałać importowanemu bezrobociu i nielegalnemu zatrudnieniu
- odtworzona zostanie rządowa administracja pracy zdolna do pełnej absorpcji środków pomocowych z UE i ofensywnego pośrednictwa pracy
- ci pracodawcy i te samorządy terytorialne, które będą zatrudniać pracowników i ich szkolić będą miały odpowiednie ulgi podatkowe.

Prace zespołu ds. aktywizacji osób starszych (4.11 – 16.12.03) bez udziału NSZZ „Solidarność” potwierdziły stanowisko naszego Związku w wielu kwestiach

- braku aktywnej polityki państwa w zakresie wzrostu zatrudnienia
- braku systemu urzędów pracy jako wydzielonej, scentralizowanej administracji
- braku jednolitego systemu informatycznego
- niskich nakładów na aktywne programy przeciwdziałania bezrobociu, co jest przyczyną niestabilności Funduszu Pracy
- braku wsparcia przez państwo pracodawców zatrudnieniowych pracowników i ich szkolących
- niski poziom dbałości o warunki pracy i niską skłonność pracodawców do angażowania się w projekty, gdzie korzyści wydają się niskie, szczególnie w krótkim okresie
- brak Programu 50 +
- braku funduszu ubezpieczeniowego od ryzyka bezrobocia.

Optymizmem napawa fakt, że strona związkowa (bez udziału NSZZ „S”) zażądała utrzymania świadczeń przedemerytalnych po roku 2006, ukończenia prac nad emeryturami pomostowymi, zwiększenia nakładów do programu 50 + oraz odtworzenia rządowej administracji pracy w celu m.in., rozszerzenia zestawów programów prozatrudnieniowych.

Aktualne działania ekipy rządowej łącznie z zieloną księgą są nastawione zarówno na ochronę interesów ekipy rządzącej, obsługującego ich aparatu, wielkiego i średniego kapitału, biurokracji, mediów jak i na poprawę niekorzystnych statystyk a nie na rzeczywistą poprawę na rynku pracy czy na osłonę najsłabszych.

Dokąd Polacy nie będą mieli miejsc pracy i nie będą godziwie zarabiać nie pomogą żadne manewry oszczędnościowe na socjalu.

• *Jacek Smagowicz*
Warszawa, 8 stycznia 2004 r.

Uwagi do zielonej księgi przez pryzmat gospodarki

1. Ta gospodarka nie jest w stanie tworzyć miejsc pracy

Należy wrócić do modelu państwa społecznej gospodarki rynkowej, w którym Narodowy Plan Rozwoju poprzez przyjęte

coroczne strategie rozwoju sektorów, branż, regionów i przedsiębiorstw eksportowych będzie gwarantem wieloletniego rozwoju prozatrudnieniowego. Redefinicji ustawowej wymaga zakres in-

terwencji państwa, wielkość i przeznaczenie pomocy publicznej dla sektorów, branż i przedsiębiorstw, sposób przeciwdziałania korupcji, szarym i czarnym strefom, wywozowi środków finansowych i dóbr narodowych.

Utrzymania wymaga wsparcie restrukturyzacji górnictwa, hutnictwa, koksownictwa, kolejnictwa wraz z zapleczem, stoczni i kooperantów przemysłu obronnego, chemii, energetyki i paliw, budownictwa, rolnictwa, przetwórstwa, badań i nauki i usług,

Zmiany wymaga system podatkowy w kierunku podatków prorozwojowych (inwestycyjnych) prozatrudnieniowych, proedukacyjnych, czyli system wsparcia tej części pracodawców, która zatrudnia, tworzy nowe miejsca pracy i szkoli pracowników oraz tych jednostek samorządów terytorialnych, które mają efektywne strategie zatrudnieniowe.

Inaczej też musi wyglądać ściągalność podatków. Nie należy wykluczyć większego drenażu kieszeni najbogatszych w ramach solidarności z najbiedniejszymi.

Zmieniona musi być polityka bankowo-kredytowa wspierająca MSP. Elastyczniej należy posługiwać się watem i akcyzą. Lepiej należy wspierać eksport, aby chronić się przed dalszym wzrostem bezrobocia importowanego.

2. Cięcia administracyjne są symboliczne. Świadczą o tym wysokie pobory, diety, trzynastki, czternastki, darmowe przejazdy, przeloty, leczenie, zapomogi losowe parlamentarzystów, Rki, kancelarii, agend, prezesów. Świadczy o tym dualizm władzy we województwach. Świadczy o tym za duża liczba powiatów i województw. Świadczą o tym dotacje do partii politycznych. Świadczą o tym wysokie emerytury funkcjonariuszy b. SB i b. PZPR.

Duże oszczędności powinny wystąpić w momencie proponowanej przez nas likwidacji Resortu Pracy (po wprowadzeniu w życie ustawy o promocji zatrudnienia) na rzecz przeszkolenia urzędników samorządowych biur pracy celem pełnej absorpcji środków pomocowych z UE.

DZIAŁ SZKOLEŃ

SZKOLENIE PODSTAWOWE

Start na Dolnym Śląsku...

W naszym Związku rusza wielka akcja szkoleń podstawowych w regionach.

Szkolenia te nie są nową wersją SOD-u, lecz przygotowaniem związkowców do działań obecnie priorytetowych dla „Solidarności”: to organizowanie się pracowników i rozwój związku (o przygotowaniach do tego projektu wspomnieliśmy w „Biuletynie Informacyjnym” nr 136).

Jako pierwsze startują Regiony: Mazowsze, Dolny Śląsk, Środkowoschodni, Gdański; ale w kolejce czekają już następne...

W dniach 12-15 stycznia 2004 r., w OWK „Grażyna” w Przesiece k. Karpacza, odbyło się szkolenie przygotowawcze dla Dolnego Śląska.

Wzięło w nim udział ponad dwudziestu działaczy i pracowników dolnośląskiej „Solidarności” – zarówno przyszłych prowadzących, jak też organizujących te szkolenia (w sumie ponad 20 osób).

Zajęcia prowadzili metodycy z Działu Szkoleń KK NSZZ „Solidarność”. Przez pierwsze dwa dni Jan Plata-Przechlewski wprowadzał uczestników w arkana sztuki prowadzenia szkoleń dla ludzi dorosłych (nie wszyscy są trenerami związkowymi), pozostałe dwa dni Janusz Zabiega poświęcił na zaprezentowanie szkolenia podstawowego (przeprowadzenie go plus praktyczne komentarze).

Ponadto o strategii rozwoju związku w Regionie Dolnośląskim mówiły pracowni-

ce ZR Monika Górniak (dział rozwoju) i Joanna Billewicz (dział szkoleń).

Całość wypadła znakomicie – oby tak dalej!

Szkolenie odwiedził wiceprzewodniczący Zarządu Regionu Dolny Śląsk Jarosław Krauze.

• jpp

...i na Środkowym Wschodzie

W dniu 15 stycznia 2004 r. w Lublinie odbyło się spotkanie Przewodniczącego Zarządu Regionu Mariana Króla, Sekretarza Zarządu Regionu Krzysztofa Choiny (odpowiedzialnego w Regionie za sprawy rozwoju i szkoleń) i metodyka Krajowego Działu Szkoleń Mirosława Serbinowicza z grupą aktywnych trenerów związkowych i pracowników Zarządu Regionu z Działu Rozwoju i Szkoleń. Omówiono sprawy związane z rozwojem szkoleń podstawowych w Regionie i możliwościach prowa-

dzenia tych szkoleń przez poszczególnych trenerów.

Na początek zaplanowano szkolenie przygotowawcze na 4-6 lutego 2004 r., w którym wezmą udział trenerzy oraz osoby, które będą przysposabiane do prowadzenia „Szkolenia podstawowego”. Szkolenie to przeprowadzą metodycy Krajowego Działu Szkoleń.

• MS

ROZWÓJ ZWIĄZKU

Kolejne spotkanie Metalowców

W dniach 13-14 stycznia w Zakopanem (OW „Boruta”) odbyło się kolejne szkolenie z zakresu problematyki rozwoju związku. Zorganizowane zostało wspólnie przez Dział Szkoleń KK NSZZ Solidarność i Sekretariat Metalowców. Spotkanie to odbyło się w związku z zapotrzebowaniem zgłoszonym przez Sekretariat i stanowiło kontynuację rozpoczętej w 2003 roku współpracy.

Uczestniczyło 20 osób; zajęcia prowadzili: Agnieszka Kuraś-Steczyńska i Janusz Zabiega (Dział Szkoleń KK) oraz Włodzimierz Kubyszek (ZR Ziemia Łódzka).

Program obejmował dwie uzupełniające się płaszczyzny. Pierwsza – szkoleniowa; gdzie uczestnicy mieli okazję przypomnieć sobie najważniejsze elementy działań na rzecz rozwoju związku w zakła-

dach. Druga – praktyczna; gdzie przeanalizowano efekty działań uczestników spotkania od czasu poprzedniego spotkania (luty 2003). Szczególną uwagę zwrócono na poziom realizacji zakładanych planów rozwoju napisanych przez uczestników szkolenia.

Spotkanie zakończyło się napisaniem planów rozwoju na następny okres (wynoszący mniej więcej rok). Było również elementem przygotowania Sekretariatu do podjęcia działań w kierunku stworzenia grupy odpowiedzialnej za rozwój i do opracowania planu włączającego Sekretariat do prac związku na rzecz jego rozwoju.

Uczestnicy spotkania mieli również okazję zapoznać się z najnowszymi zmianami w Kodeksie Pracy.

• JZ

DZIAŁ DS. OCHRONY ŚRODOWISKA PRACY I EKOLOGII

STAN WDROŻENIA DO PRAWA POLSKIEGO DYREKTYW WSPÓLNOT EUROPEJSKICH DOTYCZĄCYCH BEZPIECZEŃSTWA I OCHRONY ZDROWIA PRACOWNIKÓW NALEŻĄCYCH DO WŁAŚCIWOŚCI MPiPS

Wraz ze stowarzyszeniem Polski z Unią Europejską i jej państwami członkowskimi rozpoczął się proces stopniowego dostosowywania prawa polskiego do prawa Wspólnot Europejskich. Zgodnie z art. 68 Układu Europejskiego Polska powinna podjąć wszelkie starania w celu zapewnienia zgodności jej przyszłego ustawodawstwa z ustawodawstwem Wspólnoty. Artykuł 69 Układu stanowi, iż dostosowywanie przepisów powinno objąć również ochronę pracownika w miejscu pracy.

W ciągu kilku lat od podpisania układu stowarzyszeniowego nastąpił znaczny postęp w dostosowaniu prawa polskiego (również w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy) do prawa Wspólnot Europejskich.

Dyrektywy należące do właściwości MPiPS

- Dyrektywa 86/188/EWG dotycząca ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z narażeniem na hałas, zmieniona Dyrektywą 98/24/WE
- Dyrektywa 2000/39/WE ustanawiająca pierwszą listę indykatywnych dopuszczalnych wartości szkodliwych czynników

w miejscu pracy w związku z realizacją Dyrektywy Rady 98/24/WE dotyczącej ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed niebezpieczeństwem

- Dyrektywa 92/58/EWG w sprawie minimalnych wymagań dotyczących znaków bezpieczeństwa i (lub) ochrony zdrowia w miejscach pracy (dziewiąta szczegółowa do dyrektywy ramowej)
- Dyrektywa 90/269/EWG w sprawie minimalnych wymagań zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa u pracowników (czwarta szczegółowa do dyrektywy ramowej)
- Dyrektywa 89/655/EWG dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy użytkowaniu przez pracowników sprzętu roboczego podczas pracy (druga szczegółowa do dyrektywy ramowej), znowelizowana Dyrektywą 95/63/EWG
- Dyrektywa 89/391/EWG o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy (dyrektywa ramowa)

Stan wdrożenia do prawa krajowego niektórych dyrektyw dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, należących do właściwości Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Dyrektywa 2000/39/WE ustanawiająca pierwszą listę indykatywnych dopuszczalnych wartości szkodliwych czynników w miejscu pracy w związku z realizacją Dyrektywy Rady 98/24/WE dotyczącej ochrony zdrowia i bezpieczeń-

stwa pracowników przed niebezpieczeństwem

Zakres regulacji Dyrektywy

Dyrektywa określiła dopuszczalne wartości stężeń w środowisku pracy dla 63

substancji chemicznych, które powinny być brane pod uwagę przy określaniu takich wartości w krajach członkowskich Unii Europejskiej.

Stan wdrożenia do prawa polskiego

Postanowienia Dyrektywy zostały już w znacznej części uwzględnione w prawie polskim – w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 17 czerwca 1998 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. Nr 79, poz. 513 i z 2001 r. Nr 4, poz. 36). W rozporządzeniu tym określone są wartości dopuszczalne dla 54 substancji wymienionych w Dyrektywie. W bieżącym roku przewiduje się nowelizację tego rozporządzenia, uwzględniającą określenie wartości dopuszczalnych dla pozostałych 9 substancji.

Skutki wdrożenia Dyrektywy do prawa krajowego

Uzupełnienie ww. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej o wartości dopuszczalnych stężeń dla 9 substancji wymienionych w Dyrektywie (dotychczas nie uwzględnionych w prawie polskim) spowoduje konieczność dokonywania przez pracodawców okresowych pomiarów stężeń tych substancji.

Umożliwi to jednak pełniejszą realizację obowiązku pracodawcy wynikającego z art. 207 Kodeksu pracy – ochrony zdrowia i życia pracowników – poprzez pełniejszą kontrolę stopnia narażenia na działanie czynników szkodliwych i podejmowanie odpowiednich działań profilaktycznych.

Dyrektywa 90/269/EWG w sprawie minimalnych wymagań zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa u pracowników (czwarta szczegółowa do dyrektywy ramowej)

Zakres regulacji Dyrektywy

Regulacje z tego zakresu zobowiązują pracodawcę do podjęcia takich działań, które wyeliminowałyby konieczność ręcznego przemieszczania ciężarów. O ile nie jest to możliwe pracodawca powinien

podjąć odpowiednie przedsięwzięcia, w tym dostarczyć pracownikom takie wyposażenie, które zmniejszałoby zagrożenia związane z ręcznym przemieszczaniem ciężarów. Postanowienia w tej sprawie wymagają również, aby czynności ręcznego przemieszczania ciężarów nie powodowały zagrożeń mogących stwarzać ryzyko urazów kręgosłupa, przede wszystkim jeśli:

- występuje nadmierny wysiłek fizyczny,
- przenoszony ciężar jest za ciężki, za duży, nieporęczny (trudny do utrzymania) lub niestabilny,
- brak jest wystarczającej przestrzeni umożliwiającej bezpieczne wykonanie czynności,
- stan powierzchni, po której przemieszczane są ciężary, nie zapewnia bezpiecznego wykonywania czynności.

Stan wdrożenia do prawa polskiego

Postanowienia Dyrektywy zostały w pełni przeniesione do prawa polskiego w wyniku wydania rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz. U. Nr 26, poz. 313 i Nr 82, poz. 930), które weszło w życie 1 stycznia 2002 r. Ponadto niektóre ogólne postanowienia ww. Dyrektywy wdrożone zostały w:

- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 285),
- rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332 ze zm.),
- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 129, poz. 844 i z 2002 r. Nr 91, poz. 811).

Skutki wdrożenia Dyrektywy do prawa krajowego

Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach trans-

portowych była w Polsce uregulowana przepisami już od dawna – w rozporządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 1 kwietnia 1953 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników zatrudnionych przy ręcznym dźwiganiu i przenoszeniu ciężarów (Dz. U. Nr 22, poz. 89). Stąd wdrożenie postanowień omawianej Dyrektywy wymagało jedynie uszczegółowienia dotychczasowych przepisów.

Dyrektywa 90/270/EWG dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (piąta szczegółowa do dyrektywy ramowej)

Zakres regulacji Dyrektywy

Postanowienia Dyrektywy zobowiązują pracodawcę między innymi do prowadzenia oceny stanowisk pracy z monitorami ekranowymi, zapewnienia ochrony wzroku pracowników (w tym zapewnienia urządzeń korygujących wzrok, o ile potrzeba ich stosowania przy monitorze, stwierdzona zostanie w czasie badań okulistycznych), stosowania przerw w pracy z monitorem albo zmiany charakteru pracy (na pracę zmniejszającą obciążenie związane z obsługą monitora).

Dyrektywa określa również wymagania jakie powinny spełniać stanowiska pracy z monitorem ekranowym, w tym m.in. monitor, klawiatura, biurko, krzesło oraz otoczenie stanowiska pracy.

Stan wdrożenia do prawa polskiego

Dyrektywa została w pełni wdrożona do prawa polskiego rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. Nr 148, poz. 973). Ponadto niektóre postanowienia Dyrektywy uwzględnione były już wcześniej w:

- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 285),
- rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja

1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332 ze zm.),

- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 129, poz. 844 i z 2002 r. Nr 91, poz. 811),
- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 17 czerwca 1998 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. Nr 79, poz. 513 ze zm.).

Skutki wdrożenia Dyrektywy do prawa krajowego

Wyżej wymienione rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. określiło 2-letni okres (od jego wejścia w życie) na dostosowanie istniejących stanowisk pracy z monitorami do wymagań w nim zawartych. Umożliwiło to pracodawcom rozłożenie kosztów przewidzianych do poniesienia, a również ich ograniczenie związane z koniecznością naturalnej wymiany przestarzałego sprzętu lub elementów stanowiska nadmiernie zużytych. Pewne obciążenia pracodawców powoduje konieczność zapewnienia pracownikom okularów korygujących wzrok, o ile potrzeba ich stosowania przy monitorze ekranowym stwierdzona zostanie w czasie badań okulistycznych, a stale stosowane przez pracowników okulary są nieodpowiednie do pracy przy monitorze.

Dyrektywa 89/391/EWG o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy (dyrektywa ramowa)

Zakres regulacji Dyrektywy

Celem Dyrektywy jest wprowadzenie środków stymulujących do działania w kierunku poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników podczas pracy.

Dyrektywa zawiera obowiązki pracodawcy dotyczące w szczególności:

- a) zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w każdym aspekcie związanym z pracą,
- b) dostosowywania pracy do poszczególnego człowieka w fazie projektowania stanowisk pracy, wyboru wyposażenia oraz metod pracy,
- c) oceny ryzyka zawodowego,
- d) zasad zapobiegania ryzyku zawodowemu,
- e) zapewnienia kompetentnych służb ds. ochrony zdrowia i zapobiegania ryzyku zawodowemu,
- f) zapewnienia środków do udzielania pierwszej pomocy, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników w razie poważnego niebezpieczeństwa,
- g) informowania pracowników i (lub) ich przedstawicieli o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia oraz środkach zapobiegawczych,
- h) konsultowania z pracownikami i (lub) ich przedstawicielami problemów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia występujących podczas pracy,
- i) zapewnienia każdemu pracownikowi odbycia odpowiedniego szkolenia dotyczącego bezpieczeństwa i ochrony zdrowia – zarówno przed zatrudnieniem jak i podczas pracy,
- j) zapewnienia pracownikom lekarskich badań kontrolnych dostosowanych do zagrożeń występujących podczas pracy.

Dyrektywa nakłada również pewne zobowiązania na pracownika, czyniąc go odpowiedzialnym za własne bezpieczeństwo i zdrowie oraz innych osób, na które mają wpływ jego działania podczas pracy. Zgodnie z Dyrektywą pracownik powinien m.in.:

- używać zgodnie z przeznaczeniem środków ochrony indywidualnej,
- informować pracodawcę o sytuacjach stanowiących zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia,
- współpracować z pracodawcą na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas pracy.

Dyrektywa nie narusza obecnych i przyszłych przepisów krajowych, które odnoszą się do poprawy bezpieczeństwa i

ochrony zdrowia pracowników podczas pracy (w wyniku wdrożenia Dyrektywy do prawa krajowego nie może być obniżony poziom ochrony już osiągnięty w poszczególnych państwach członkowskich).

Stan wdrożenia do prawa polskiego

Podczas przeglądu prawa polskiego z obszaru "Polityka społeczna i zatrudnienie", w części dotyczącej "Bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników", który odbył się w Brukseli w dniach 16 – 18 listopada 1998 roku, ustalono wspólnie z Komisją Europejską, że prawo to w pełni uwzględnia postanowienia Dyrektywy 89/391/EWG.

Jej postanowienia znajdują się przede wszystkim w dziale dziesiątym ustawy – Kodeks pracy "Bezpieczeństwo i higiena pracy" oraz w aktach wykonawczych do tej ustawy takich jak:

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 129, poz. 844 i z 2002 r. Nr 91, poz. 811),
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 285),
- rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332 ze zm.),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704),
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 17 czerwca 1998 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. Nr 79, poz. 513 ze zm.),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy

pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 115, poz. 744),

- rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 9 lipca 1996 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. Nr 86, poz. 394).

Ponadto niektóre postanowienia tej Dyrektywy uwzględnia:

- ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163 ze zm.),
- ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.),
- ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (Dz. U. Nr 81, poz. 351 ze zm.).

Skutki wdrożenia Dyrektywy do prawa krajowego

Prawo polskie uwzględniało wymagania Dyrektywy już znacznie wcześniej (przed podpisaniem Układu Europejskiego ustanawiającego stowarzyszenie między Polską, a Wspólnotami Europejskimi i ich Państwami Członkowskimi), w związku z czym nie wymagało uzupełnienia o nowe przepisy wynikające z Dyrektywy.

Dyrektywa 89/654/EWG dotycząca minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas pracy (pierwsza szczegółowa do dyrektywy ramowej)

Zakres regulacji Dyrektywy

Dyrektywa określa minimalne wymagania z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dotyczące budynków, pomieszczeń pracy i pomieszczeń higienicznosanitarnych. Określa w szczególności obowiązki dotyczące zapewnienia:

- odpowiednich instalacji elektrycznych,
- dróg oraz wyjść ewakuacyjnych,
- odpowiednich dróg dla ruchu kołowego i pieszego,
- właściwej organizacji stanowisk pracy znajdujących się na zewnątrz budynków,
- wymaganej temperatury pomieszczeń,

- naturalnego i sztucznego oświetlenia,
- pomieszczeń higienicznosanitarnych takich jak: pomieszczeń do przebierania się, natrysków i umywalni, ustępów,
- pokoi pierwszej pomocy,
- pomieszczeń do wypoczynku dla pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych oraz dla kobiet ciężarnych i karmiących.

Stan wdrożenia do prawa polskiego

Postanowienia Dyrektywy w pełni wdrożone są do prawa polskiego, co potwierdzone zostało podczas przeglądu prawa polskiego z obszaru "Polityka społeczna i zatrudnienie", w części dotyczącej "Bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników", który odbył się w Brukseli w dniach 16 – 18 listopada 1998 roku.

Postanowienia te znajdują się przede wszystkim w:

- dziale dziesiątym ustawy – Kodeks pracy "Bezpieczeństwo i higiena pracy",
- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 129, poz. 844 i z 2002 r. Nr 91, poz. 811),
- rozporządzeniu Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 14 grudnia 1994 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. z 1999 r. Nr 15, poz. 140 ze zm.).

Skutki wdrożenia Dyrektywy do prawa krajowego

Wymagania określone w Dyrektywie w większości uwzględnione były w prawie polskim znacznie wcześniej – już w rozporządzeniu Ministrów Pracy i Opieki Społecznej, Zdrowia, Przemysłu, Odbudowy, Administracji Publicznej oraz Ziem Odzyskanych z dnia 6 listopada 1946 r. o ogólnych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 21 sierpnia 1959 r. w sprawie ogólnych warunków higienicznosanitarnych w nowo budowanych lub przebudowywanych zakładach przemysłowych.

Obowiązujące obecnie rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 129, poz. 844) jedynie w niewielkim stopniu uzupełniło zakres przepisów określonych w ww. rozporządze-

niach o nowe przepisy wynikające z Dyrektywy.

Aby zapoznać się z pozostałymi zakresami regulacji poszczególnych Dyrektyw odsyłamy na stronę internetową

www.mgpips.gov.pl

DZIAŁ ROZWOJU ZWIĄZKU

WSPÓŁPRACA POMIĘDZY REGIONAMI, BRANŻAMI I KOMISJĄ KRAJOWĄ

Organizowanie pracowników

W minionym roku do naszego związku przystąpiło około 9 tysięcy pracowników. W każdym regionie i tym samym w każdej branży zorganizowali się nowi ludzie. Poniżej, na przykładzie wybranych regionów, prezentujemy listę firm, w których udało nam się zwiększyć liczbę członków lub pomogliśmy pracownikom zorganizować się:

- Region Gdański: PCK Gdańsk, Urząd Gminy Wejherowo, Polcargo, Izba Wyrzeźwień, Carrefour, makro cash & carry, Elea, firma ochrony mienia, Pomorski Ośrodek Ruchu Drogowego, Izba Celna, Media Markt;
- Region Dolny Śląsk: „Jupi” Świdnica, Mc Donald’s Świdnica, Urząd Skarbowy Świdnica;
- Region Pomorze Zachodnie: Straż Pożarna, Gryfskand, LPP, Trackowcy-Kierowcy samochodów ciężarowych;
- Region Ziemia Łódzka: RETMAN Sp. z o.o., Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „Mańkowski” Ozorków, Handlowo Usługowa Spółdzielnia Pracy „Sermazbyt”, Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna w Łodzi, Przedszkole nr 208, Pałac Młodzieży „YMCA”, Szkolne Centrum Profilaktyczno-Wychowawcze „Centrum”;
- Region Częstochowski: Wojewódzki Szpital Specjalistyczny;
- Region Małopolska: Hypernova Olkusz, Szpital im. Jana Pawła II, ISS Multiservis (firma sprzątająca), BPH PBK Kraków, Urząd Marszałkowski, OHP Kraków, No-
- wy Sącz, Tarnów, firma sprzątająca w szpitalach;
- Region Podlaski: po zmianach wynikających z nowelizacji ustawy o związkach zawodowych utrzymanie stanu uzwiąz-kowania w regionie na niezmienionym poziomie, firma ochrony mienia;
- Region Toruński: wykorzystanie akcji organizowanych przez związek (zbieranie podpisów pod obywatelskim projektem ustawy o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu) na kontakty z pracownikami i zbieranie informacji o pracownikach z zakładów gdzie nie działa związek zawodowy;
- Region Śląsko-Dąbrowski: PCK, Sąd Rejonowy, Agencja Ochrony DERRATA, Hypernova Sosnowiec, makro cash & carry, PeKaO S.A.;
- Region Wielkopolska: Auchan Swadzim, supermarket Albert w Poznaniu, Poznańskie Zakłady Papiernicze „Trefl”, Volkswagen, firma zajmująca się cateringiem i ochroną mienia, IBP Instalittings;
- Region Środkowoschodni: Urząd Skarbowy w Paczewie, makro cash & carry, Vita Polymers, real,-, Szpital Neuropsychiatryczny, Szpital Miejski im. Staszica, Szpital Miejski przy ul. Kraśnickiej, Szpital Miejski przy ul. Jaczewskiego;
- Region Mazowsze: Solid Security, POLFA (Karolkowa), PeKaO S.A., Carrefour, trzy warszawskie AUCHANY, makro cash & carry, firma sprzątająca warszawskie metro.
- Region Zagłębie Miedziowe: nawiązanie kontaktów z pracownikami Auchan, Kau-

fland i JAREX (firma ochroniarska, 2000 pracowników) poprzez tzw. kontakty pośrednie, organizowanie związkowców z likwidowanych zakładów pracy w Komisję Międzyzakładową przy Zarządzie Regionu, aktywizowanie przewodniczących w małych organizacjach zakładowych, organizacja akcji promocyjnej w radio i telewizji;

Otworzyliśmy kilka obszarów, w których możemy pozyskać kilkanaście tysięcy nowych członków. Te obszary to:

- TESCO (17000 pracowników, 36 hipermarketów, 16 nowych placówek w 2004 r.);
- Carrefour (11000 pracowników, 15 hipermarketów, 67 supermarketów,) zamiarem firmy jest posiadanie docelowo 30 hipermarketów;
- Metro AG (18830 pracowników, 75 placówek): real,-, makro cash & carry, Praktiker, Media Markt;
- Geant (9000 pracowników, 17 hipermarketów, 106 supermarketów Leader Price - do końca 2005 roku będzie 300 supermarketów);
- Ahold (12000 pracowników, 25 hipermarketów Hypernova, 167 supermarketów Albert, do końca 2004 roku będzie ich 230);
- AUCHAN (8 000 pracowników, 18 hipermarketów oraz supermarketu Elea);
- IKEA (1050 pracowników, 7 sklepów);
- Röben (530 pracowników);
- Swedwood (4824 pracowników);
- TRACKOWCY Kierowcy samochodów ciężarowych (25000 pracowników);
- LPP (386 pracowników);

Zamierzamy realizować nowe projekty związane z branżą spożywczą (Constar w Starachowicach, 1200 pracowników, należący do koncernu Smithfield), hotelarską oraz w budownictwie.

Na czym polega otwieranie w/w obszarów?

Chodzi o to, że z wieloma firmami mamy ułożone stosunki i nic nie stoi na przeszkodzie by organizować tam pracowników. Wystarczy do nich pójść. Żeby jednak to zrobić musimy mieć dostateczną liczbę profesjonalnie wyszkolonych ludzi,

członków organizacji związkowych już działających w tych zakładach.

Zorganizowanie pracowników jednego zakładu pracy, do momentu zarejestrowania organizacji, trwa około trzech miesięcy. Jest to praca dla czterech ludzi. Potem organizacje zakładowe same mogą pozyskiwać członków i budować siłę swojego związku. Pod jednym warunkiem, że będziemy stale monitorować ich działania (regularne spotkania i omawianie stanu bieżącego).

Następny etap to prowadzenie negocjacji. Negocjacje powinny być prowadzone tak, aby umożliwiały pozyskiwanie członków. Tutaj otwiera się szerokie pole działania dla ekspertów związkowych. Z racji swoich zadań również oni mają ogromny wpływ na rozwój związku. Na co dzień kontaktują się bezpośrednio z członkami. Mogą namawiać ich do rozmawiania ze wszystkimi pracownikami o problemach, które są tematem negocjacji. Mogą uświadamiać, że jedyną drogą rozwiązania problemów i powodzenia w negocjacjach jest silny liczebnie, aktywny związek.

W międzyczasie organizacje trzeba szkolić, tak by wiedziały, w jaki sposób się rozwijać. To powinno być najważniejszym zadaniem instruktorów.

Organizowanie pracowników jest permanentnym działaniem. Najpierw organizujemy ich wokół ich problemów, potem rejestrujemy organizację zakładową, następnie szkolimy i pomagamy przy negocjacjach. I tak bez przerwy.

Na dotarcie do pracowników w otwartych już obszarach, a także na odpowiedzialne rozpoczęcie przygotowanych nowych projektów potrzebujemy znacznie więcej organizatorów oraz większego wsparcia ekspertów związkowych. Teraz cały ten proces dokonuje się przy udziale sześciu organizatorów związkowych w Komisji Krajowej i 17 w Zarządach Regionów.

13 mln zatrudnionych Polaków nie posiada swojej reprezentacji.

To nasz cel!

- *Materiał przygotował Dział Rozwoju Związku KK*

INFORMACJE RÓŻNE

LIST OTWARTY DO PARLAMENTARZYSTÓW RP

Szanowni Państwo

Rada Krajowego Sekretariatu Emerytów i Rencistów NSZZ „Solidarność” apeluje do wszystkich posłów i senatorów RP o odrzucenie w całości rozwiązań proponowanych przez rząd w projekcie ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw. Apelujemy również o odrzucenie wszystkich, niekorzystnych dla emerytów i rencistów, rozwiązań zawartych w przyjętym przez rząd tzw. pakiecie oszczędnościowym ministra Hausnera.

Uzasadnienie:

Przez cały okres transformacji ustrojowej w Polsce występują trudności związane z tzw. dopięciem budżetu. Kolejne rządy przekonują nas o konieczności zaciskania pasa i obiecują, że dzięki temu czeka nas świetlana przyszłość. Niestety, już więcej nie da się z nas wycisnąć. Ponad 40% rodzin utrzymujących się ze świadczeń emerytalno-rentowych żyje na granicy minimum socjalnego, około 20% żyje na granicy i poniżej minimum biologicznego przetrwania czyli minimum egzystencji. Czy ktoś się nad tym zastanawia?

Na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat wysokość świadczeń w odniesieniu do średniej płacy zmniejszyła się o kilkadziesiąt procent. Kolejne rządy i parlamenty świadomie łamią prawo, a nawet zasady konstytucyjne, manipulując się ustawami, po to tylko, aby na nas zaoszczędzić. Tak jest najprościej, emeryt przecież nie zastrajkuje. Nawet niewielkie oszczędności jednostkowe, poczynione jednak na ponad 8 milionowej grupie świadczeniobiorców pozwolą na ogromne oszczędności w budżecie. Trójstronna Komisja ds. Gospodarczo Społecznych w dniu 12 grudnia 2002 r. przyjęła uchwałę Nr 10 w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, dotyczyła ona zasad i terminu waloryzacji świadczeń. W roku 2003 Sejm

uchwalił w tej sprawie ustawę, która ma obowiązywać od 1 stycznia 2004 r. Na tym samym plenarnym posiedzeniu przyjęto Uchwałę Nr 11 w sprawie stopniowej likwidacji różnicowania wskaźnika procentowego kwot bazowych, stosowanego przy ustalaniu wysokości świadczeń. Określono, że w roku 2003 Minister Pracy i Polityki Społecznej (obecnie: Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej) przedstawi projekt działań, zmierzających do „stopniowej likwidacji”, tak aby proces ten mógł być rozpoczęty od 1 stycznia 2004 r. W obu przypadkach złamane zostały zasady dialogu społecznego zapisane w ustawie z dnia 6 lipca 2001 r. o Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. Nr 100, poz. 1080 z późniejszymi zmianami). W drugim przypadku Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej nie wywiązał się ze swego zadania, a w pierwszym przypadku rząd, zamiast realizować obowiązującą ustawę, jeszcze zanim zaczęła ona skutkować, z naruszeniem prawa, a także zasad konstytucji RP proponuje nam nowe, drakońskie rozwiązania. Proponowana waloryzacja kumulowana oraz pozbawienie świadczeniobiorców jednego ze składników dotychczasowej waloryzacji, czyli 20% wzrostu płac spowodują znaczne opóźnienie waloryzacji (wielu jej nie doczeka), obniży dochody emerytów i rencistów, w sytuacji gdy świadczenia, w większości nie zapewniają godziwych warunków życia oraz pozbawi emerytów i rencistów udziału we wzroście gospodarczym kraju. Pozbawia się emerytów i rencistów wszelkich gwarancji państwa (zmiany w art. 88 ustawy o emeryturach i rentach z FUS), a przecież to oni przez cały okres aktywności zawodowej kredytowali to państwo i teraz powinni być spokojni o swój byt, korzystając ze spłaty zaciągniętego kredytu. W przypadku zawieszenia pobierania świadczenia (podjęcie pracy), proponuje się zamrożenie wysokości świadczenia, czyli po odwieszeniu świadczenia, mimo dalszego płacenia składki na FUS przez okres za-

trudnienia, świadczenie otrzymamy w wysokości pobieranej przed zawieszeniem (uchylenie art. 92 ustawy o emeryturach i rentach z FUS). Propozycja weryfikacji rent nie ma na celu wyeliminowania marginalnej ilości oszustów czyli, patologii, ale nosi znamiona weryfikacji „na zamówienie”, bo jak inaczej można określić, z góry zakładany rząd wielkości zabranych świadczeń. Zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, bez zapewnienia pracy kobietom i przy aktualnej stopie bezrobocia doprowadzi kolejne tysiące rodzin do skrajnej nędzy.

Reasumując, propozycje rządu są nie tylko nie etyczne i szkodliwe społecznie, ale śmiało można je nazwać zbrodni-

czymi, bo doprowadzą do eksterminacji ludności.

Szanowni Państwo

Jesteśmy dalecy od próby szantażu, ale nasza determinacja upoważnia nas do tego, aby uświadomić Państwu, że jesteśmy również wyborcami i w przypadku przyjęcia przez parlament, tych złych dla nas rozwiązań, opublikujemy i rozpowszechnimy, przed przyszłorocznymi wyborami listę parlamentarzystów, którzy będą głosować za przyjęciem krzywdzących nas rozwiązań.

Za Radę Krajowego Sekretariatu Emerytów i Rencistów NSZZ „Solidarność”

• Przewodniczący Zbigniew Gałazka

EUROPEJSKIE RADY ZAKŁADOWE

Podczas posiedzenia Komisji Krajowej w dniu 13 stycznia 2004 r. rozmawiano nt. Europejskich Rad Zakładowych i projektu Konstytucji UE. Poniżej prezentujemy Państwu fragmenty wystąpień ekspertów.

Sławomir Adamczyk (Dział Branżowo-Konsultacyjny KK) – Jeśli mamy mówić na temat dyrektywy o Europejskich Radach Zakładowych warto pamiętać, że dzięki tej regulacji pierwszymi przedstawicielami naszego kraju w instytucjach unijnych byli i są polscy związkowcy (w dużej części z NSZZ „Solidarność”). Europejska Rada Zakładowa jest bowiem instytucją unijnego prawa pracy. Na długo przed terminem polskiej akcesji do Unii Europejskiej nasi koledzy z „Solidarności” brali już udział jako pełnowartościowi reprezentanci polskich pracowników w pracach instytucji unijnych. To nie byli parlamentarzyści, pracodawcy czy urzędnicy – to byli związkowcy. I należy o tym pamiętać, również w chwili, gdy stajemy się jako państwo pełnoprawnym członkiem UE.

Ponieważ dany nam czas jest ograniczony, a podstawowe informacje zostały zawarte w pakiecie dokumentów otrzymanym przez każdego członka KK, postaramy się omówić tylko niektóre aspekty tego zagadnienia.

Skąd się wzięła dyrektywa i idea tworzenia Europejskich Rad Zakłado-

wych? Nazwa jest trochę myląca, biorąc pod uwagę polskie tradycje i doświadczenia. Jeżeli chodzi o historię reprezentacji pracowniczej w naszym kraju, mamy dość niedobre wspomnienia dotyczące terminu „Rada Zakładowa”. Natomiast w tym przypadku jest to kwestia niefortunnej terminologii. ERZ działa na zupełnie innych zasadach niż istniejące w niektórych krajach pozazwiązkowe reprezentacje pracownicze, ma zupełnie inne cele do spełnienia i poza nazwą nie ma nic wspólnego z ideą krajowych rad zakładowych czy rad pracowniczych.

Trzeba podkreślić, że udostępnienie pracownikom takiego narzędzia jest pierwszą udaną próbą nadania wymiaru społecznego procesowi globalizacji, utożsamianemu głównie z działalnością korporacji ponadnarodowych. Można i należy tu wspomnieć o Trójstronnej Deklaracji MOP i wytycznych OECD, które określają standardy socjalne funkcjonowania przedsiębiorstw ponadnarodowych. Problemem jest to, że mają one charakter dobrowolny, natomiast dyrektywa o ERZ jest pierwszą regulacją obligatoryjną dla tego typu pracodawców.

Jak mówiłem, trzeba się cofnąć do lat 70, gdyż wtedy, w wyniku wzrastającej globalizacji, fali przejęć i fuzji przedsiębiorstw okazało się, że Wspólnoty Europejskie nie mają żadnej recepty, aby stawić

czoła skutkom społecznym ponadgranicznych decyzji podejmowanych przez koncerny ponadnarodowe. Wtedy zaczęła się dyskusja na temat - w jaki sposób wzmocnić reprezentację pracowniczą w tych przedsiębiorstwach. Ta dyskusja trwała bardzo długo, ponieważ interesy związków zawodowych i pracodawców na poziomie europejskim były całkowicie rozbieżne. W końcu Komisja Europejska przejęła inicjatywę w swoje ręce i w roku 1994 przygotowała tekst odpowiedniej dyrektywy. Zgodnie z jej zapisami, które zostały następnie przeniesione do ustawodawstw krajowych, w każdym przedsiębiorstwie zatrudniającym na obszarze Unii ponad 1000 pracowników i przynajmniej po 150-ciu w 2 różnych państwach UE, istnieje możliwość utworzenia, na wniosek pracowników, europejskiej rady zakładowej.

Nie jest to dyrektywa idealna, m. in. z punktu widzenia interesu związków zawodowych, gdyż w żadnym jej punkcie nie ma wzmianki o związkach zawodowych – mówi się o przedstawicielach pracowników. Natomiast praktyka pokazała, że w większości nowopowstających ERZ tak naprawdę to związkowcy odgrywają rolę dominującą, a europejskie federacje branżowe, koordynują w sposób bardziej czy mniej formalny ich działania.

Czemu służą ERZ? Przede wszystkim przekazywaniu informacji, dotyczących wszystkich istotnych aspektów funkcjonowania firmy oraz konsultowaniu przez zarządy koncernów międzynarodowych decyzji mających wpływ na sytuację pracowników w wymiarze europejskim, często dotyczących, bolesnego dla nich, procesu restrukturyzacji przedsiębiorstw. Pracodawca powinien we właściwym czasie poinformować radę o zamiarze podjęcia takiej decyzji, a ERZ ma prawo wyrazić opinię, która powinna być uwzględniona przy podejmowaniu ostatecznych rozstrzygnięć. Trzeba wyraźnie powiedzieć, że w ramach ERZ nie ma miejsca na negocjacje. Te są wciąż zawarowane do wyłącznej kompetencji związków zawodowych. Ale to one, mając wsparcie swoich przedstawicieli w radzie, mogą podjąć różnorakie działania, zabezpieczające prawa pracownicze.

Jak natomiast ta dyrektywa zadziałała w praktyce i czy związki zawodowe rzeczywiście czerpią z niej jakieś wymierne korzyści – powie o tym kolega Andrzej Matla.

Andrzej Matla (Dział Zagraniczny KK) – Mówiąc o europejskich radach zakładowych od strony praktycznej powinniśmy wyobrazić sobie grupę ok. dwudziestu kilku osób, które przynajmniej raz w roku, gdzieś w Europie spotykają się z centralną dykcją swojej korporacji ponadnarodowej i wysłuchują tam bardzo istotnych informacji dotyczących wszystkich przedsiębiorstw i zakładów wchodzących w skład korporacji. Mają też prawo wyrażać swoją opinię w sprawach, które teoretycznie dotyczą zagadnień występujących w przedsiębiorstwach leżących w przynajmniej dwóch krajach Unii. Na dziś dzień mamy ok. 1860 koncernów ponadnarodowych w Europie, których dyrektywa 94/45 dotyczy. Poczynając od września 1994 zawarto jednak tylko ok. 800 umów o ERZ. Kilka milionów pracowników z ponad tysiąca korporacji wciąż czeka na swoją europejską radę. **Rodzi się pytanie dlaczego powstało dotąd tak mało ERZ?** Odpowiedź jest dość złożona i wynika m.in. ze słabości zapisów dyrektywy. Ok. 10 tys. pracowników (w tym większość to związkowcy) uczestniczy mniej lub bardziej aktywnie w pracach europejskich rad i uczy się europejskiego myślenia. W Polsce odnotowaliśmy już ok. 200 osób, które biorą udział w pracach ERZ swoich korporacji. Z ostrożnych szacunków wynika, że na obszarze Polski prowadzi działalność ok. 370 koncernów międzynarodowych, których dyrektywa bezpośrednio dotyczy. Mamy też już ok. 80 przypadków włączenia polskich pracowników do ERZ(!) W tej liczbie, 65 to przypadki dość dokładnie przez nas rozpoznane. Zjawisko włączania rozwija się bardzo dynamicznie. Praktycznie – nie ma tygodnia, byśmy nie odkryli jakiegoś nowego przypadku. Mimo upływu 10 lat gromadzenia doświadczeń ERZ to ciągle coś mało rozpoznanego w naszym kraju. W Europie trwa proces intensywnego uczenia się. Uczą się wszyscy - my, pracownicy - związkowcy z krajów, które wkrótce będą w Unii, uczą się nasi koledzy, których organizacje należą do EKZZ, uczą się wreszcie pracodawcy.

Dwie strony dialogu rozpoznają się, uczą się nowej kultury obcowania na szczeblu wspólnotowym. Mamy zatem tylko 800 umów. Po 1996 r. tempo ich zawierania znacznie spadło. Co roku pojawia się mniej więcej 40 nowych umów.

Dlaczego obecność w ERZ jest tak istotna? ERZ jest cennym narzędziem, które umacnia prestiżowo naszą organizację. Jako członek rady, nawet jeżeli twoja rodzima organizacja związkowa jest niewielka, jesteś niezmiernie silny. Pamiętaj, że jesteś przedstawicielem wszystkich pracowników i to nie tylko w Polsce (ze wszystkich polskich zakładów grupy), ale wszystkich pracowników w Europie. Reprezentujesz ich wobec centralnej dyirekcji. Będąc w ERZ możesz rozwiązywać problemy, których nigdy nie dałoby się rozwiązać w kraju. Rozróżnienie co jest krajowe, a co europejskie to dość elastyczna sprawa. Wszystko zależy od tego, jak w praktyce układamy sobie pracę w ERZ. Tych 800 umów czasami nie wiele różni się co do treści. Są wręcz podobne, ale tak naprawdę, każdy koncern ma inną kulturę i wypełnia umowy inną praktyką. Poprzez swoją aktywność w ERZ można dochodzić do bardzo wielu różniących się praktycznych rozstrzygnięć. ERZ nie jest panaceum na rozwiązanie wszystkich problemów, nasze członkostwo w UE też nim nie będzie. Poprzez wytrwałą i ciężką pracę będziemy mogli jednak dochodzić stopniowo do zadowalających rozwiązań. Dyrektywa 94/45 to wynik kompromisu. Partnerzy społeczni nie mogli dogadać się, Unia wzięła sprawy w swoje ręce. Wyszedł dokument nie najlepszy. Dyrektywa nie wspomina np. o związkach zawodowych, a definicje informacji i konsultacji (tylko tego dotyczy ERZ) są bardzo słabe. Od 1999 czekamy na nowelizację dyrektywy. Na razie Unia nie może się za to zabrać i najprawdopodobniej dopiero w 2005 roku zobaczymy nową poprawioną dyrektywę. Muszę powiedzieć, że ustawa, którą przyjęliśmy w kwietniu 2002 jest nieco lepsza niż zapisy dyrektywy. Zwróćcie Państwo uwagę na art. 8, 9 i 23, zwłaszcza na art. 8, ust. 6. Jest tu cenny zapis wykraczający poza sformułowania zawarte w dyrektywie i daje nam związkom dodatkowe uprawnienia. Mamy prawo uczestniczyć w procedurze wyborów tam,

gdzie nie ma związków zawodowych. Ustawa zawiera bezpośrednie odniesienie do związkowych organizacji reprezentatywnych (art. 8, 9 i 23). Na koniec jeszcze jedna uwaga: ważne jest by przyjąć na dziś strategię naszej obecności w ERZ. Najważniejsze by być włączonym do ERZ. Nieistotne czy jesteś pełnym członkiem czy tylko obserwatorem. Jeżeli już tam jesteś, masz możliwość wpływania na to, co się dzieje. ERZ mają bardzo wiele wad, m. in. to, że poza dorocznym spotkaniem niewiele dzieje się pomiędzy spotkaniami. A informacja, którą otrzymujemy, nie jest znów taka rewelacyjna. Ale powiadam: bardzo wiele zależy od tego, w jaki sposób potrafimy współpracować z kolegami związkowcami z innych państw członkowskich pomiędzy dorocznymi spotkaniami

S. Adamczyk – Wracając do polskiej sytuacji w przededniu akcesji do UE. Przywołana już tutaj została ustawa, którą przyjęto w naszym kraju. Zgodnie bowiem z zasadami prawa unijnego dyrektywy nie obowiązują wprost lecz muszą być wdrożone do systemów prawnych państw członkowskich, zgodnie z krajową specyfiką w danej dziedzinie. Tak też się stało i w tym przypadku. I tutaj, patrząc z perspektywy zabezpieczenia interesów związków zawodowych, chciałbym podkreślić, że ustawa o ERZ przyjęta w 2002 r., która będzie obowiązywać od dnia naszej akcesji, jest regulacją dobrą. Jako przedstawiciele „Solidarności” braliśmy udział w konsultacjach dotyczących projektu tej ustawy już na etapie bardzo wstępnym, jeszcze niesformalizowanym. W ich wyniku udało się zagwarantować to, że w zakładach, w których istnieją reprezentatywne organizacje związkowe, przedstawiciele do ERZ wybierają właśnie one, co wcale nie było takie oczywiste i niekoniecznie musiało tak być zapisane. I druga sprawa – zgodnie z ustawą, jeżeli nie ma związków zawodowych w zakładzie, który będzie objęty dyrektywą o ERZ, wówczas sami pracownicy wybierają przedstawicieli, ale reprezentatywna na poziomie krajowym organizacja związków zawodowych (jej przedstawiciel) ma prawo wejść na teren takiego zakładu i brać udział w procesie wyborczym. Czyli de facto została stworzona prawna możliwość pojawienia się przedstawiciela związkowego w zakła-

dzie, w którym nie ma związków zawodowych. Nie muszę mówić jaką szansę to daje w odniesieniu do zagadnienia organizowania pracowników. Tak więc, dało się w polskim prawie w maksymalnym, możliwym do osiągnięcia, stopniu zabezpieczyć możliwość oddziaływania związków zawodowych na ERZ. Od nich tylko zależy jak z tego potrafią skorzystać.

Kolejne istotne zagadnienie, związane tym razem z praktycznym doświadczeniem naszych kolegów uczestniczących w takich radach: rzeczywiście uczestnictwo w ERZ powoduje podniesienie rangi i znaczenia zakładowych organizacji związków zawodowych. W prowadzonych przez nas badaniach obserwowaliśmy ten fakt bardzo często. Jeżeli przedstawiciele tych organizacji biorą udział w pracach ERZ, znacząco wzrasta ich prestiż w oczach lokalnej dyrekcji. Wiąże się to m.in. z możliwością bezpośredniego kontaktu z centralnym zarządem, wcześniejszym od bezpośredniego pracodawcy dostępem do informacji dotyczących działalności firmy, możliwością wymiany doświadczeń z kolegami z innych zakładów. A także ze szkoleniami, które bardzo często są oferowane członkom ERZ, służąc podniesieniu ich wiedzy fachowej i językowej. Następująca w wyniku takiej sytuacji zmiana podejścia lokalnego pracodawcy może przyczynić się do wzrostu jakości dialogu ze związkiem zawodowym na poziomie firmy.

Jeżeli chodzi o nasze sukcesy i osiągnięcia, to warto się pochwalić tym, że związkowcy z „Solidarności” nie są biernymi uczestnikami ERZ. Zapraszani są do zespołów negocjujących nowe porozumienia, są aktywni podczas spotkań, a coraz częstsze są przypadki, że zasiadają we władzach tych rad. Żeby nie być gołosłownym, podam przykład z ostatnich miesięcy: poważnym kandydatem na szefa ERZ następnej kadencji w koncernie Heineken, światowym potentacie w produkcji piwa, kontrolującym ponad 30% rynku w Polsce jest jeden z naszych kolegów z Browaru Żywiec. Tak więc, dyrektywa ta daje związkowcom z „Solidarności” możliwość twórczego oddziaływania na rozwój dialogu na poziomie europejskim.

Warto sobie też uzmysłwić, że niedługo sami będziemy inicjować tworzenie ERZ na bazie polskiego prawa. Jest w naszym kraju dużo przedsiębiorstw, które dopiero po przystąpieniu Polski do UE będą objęte dyrektywą o ERZ. Zwrócili się już do nas o pomoc koledzy z koncernu Polskie Huty Stali, przejętego przez korporację hinduską LNM. Żeby mieć dostęp do informacji i móc konsultować europejską strategię tego pracodawcy powinni jak najszybciej doprowadzić do utworzenia ERZ. Takich przypadków będzie więcej. I wiąże się z tym szczególna odpowiedzialność struktur naszego związku, które będą musiały udzielać wsparcia rozpoczynanym negocjacjom z ponadnarodowymi pracodawcami.

ERZ może być dobrym narzędziem do wykorzystania przez polskie związki zawodowe. Ale trzeba tego pilnować. Dlatego też, wszędzie tam gdzie w obszarze działania struktur branżowych czy regionalnych pojawiają się pracodawcy z koncernów europejskich należy pamiętać o tej dyrektywie, czuwać nad procesem wprowadzania przedstawicieli pracowników do ERZ i wykorzystując zapisy ustawowe, absolutnie dopilnować tego, żeby w składzie takiej rady znaleźli się reprezentanci związków zawodowych.

A. Matla - Chciałbym też powiedzieć, że w sytuacji tuż przed godziną „zero” jesteśmy właściwie słabo przygotowani do odgrywania aktywnej roli w ERZ. Dotyczy to kolegów związkowców w UE i nas w państwach kandydujących. Są pewne obawy kolegów „z zachodu”, że po rozszerzeniu do Europejskich Rad zostanie zaproszona cała masa ludzi przypadkowych, nie przygotowanych, nie związkowców, osób wskazanych przez pracodawców. Ja obserwuję od jesieni ubiegłego roku- po referendum w Irlandii i po szczycie kopenhaskim- lawinowo rosnącą ilość wystosowywanych do nas zaproszeń. I niestety, okazuje się, że jest bardzo wiele przypadków, kiedy do prac Europejskiej Rady dopraszany jest ktoś, kto nie reprezentuje pracowników. Mamy w tym gronie szefów kontroli jakości produkcji, szefów logistyki, ludzie związanych z obsługą prawną – a często tylko dlatego, że pracodawca sam bierze inicjatywę w swoje ręce i wysyła swoich, „ bo mówią

językiem obcym". Wielkie nieporozumienie!. Musimy zadbać o to, by - po pierwsze - dać jak najszybciej wiedzę tym wszystkim liderom związkowym z NSZZ „Solidarność”, którzy potencjalnie będą po 1 maja br. do tych ERZ włączeni. Powinniśmy skatologować - kto w naszych strukturach terytorialnych może w niedalekiej przyszłości być uczestnikiem. Jeżeli mój kolega z Tyssen-Kruppa (firma liczy 32 oddziały w Polsce) jest jedynym człowiekiem z Solidarności, bo tam w małym zakładzie w Lublinie (Lift-

Service) jest nasza organizacja (i dlatego został włączony) to jest to nasz sukces. Tymczasem, jeśli nic nie będziemy robić, pracodawcy szybko się nauczą (już się uczą), co zrobić, żeby swoich wysłać. Działanie takie będzie sprzeczne z duchem dyrektywy, ludzie pracodawcy nie będą reprezentować pracowników i nie powinno ich być w radach. Jest to naszą wspólną troską: kolegów z EKZZ i z NSZZ „Solidarność”.

KONSTYTUCJA UE

A. Adamczyk - Mało jest spraw wokół których narosło tyle mitów i nieporozumień, jak sprawy traktatowe Unii Europejskiej. Przypomnę, że do niedawna krążyła uporczywa plotka oparta na nieporozumieniu mówiąca o tym, że Traktat z Maastricht jest traktatem tajnym do którego nie ma dostępu, że dołączone są do niego tajne protokoły o treści bliżej nieokreślonej. Żeby na początku rozwiązać tego rodzaju mity i nieporozumienia chcę oświadczyć, że Projekt Konstytucji UE nie jest tajny. On istnieje na papierze jak również na stronie internetowej UKIE w wersji polskiej. Każdy z nas może się z nim zapoznać. W momencie kiedy pojawiła się perspektywa poszerzenia Unii Europejskiej pojawiła się debata pośród państw członkowskich na temat pewnej kontrowersji pomiędzy poszerzeniem Unii Europejskiej a jej pogłębieniem instytucjonalnym. Pojawiły się także rozważania, mówiące o tym, że Europa z krajami więcej niż 15 będzie trudna do zarządzania i w jej obecnym kształcie instytucjonalnym nastąpi paraliż decyzyjny. W związku z tym powiedziano iż musi dojść do reformy instytucjonalnej Unii Europejskiej gdyż w przeciwnym razie rozszerzona Unia z 25-cioma państwami nie będzie w stanie podjąć żadnej wiążącej decyzji. W pewnym momencie i my również byliśmy tego świadkiem w Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, te reformy stawiano jako warunek rozszerzenia Unii. Myśmy to oprotestowali mówiąc, że reforma jest zadaniem państw członkowskich Unii i trudno stawiać ten warunek jako dodatkowe kryterium członkostwa. Wówczas ten warunek przynajmniej z dokumentów EKZZ-u znikł. Była taka wola wśród państw członkowskich żeby reformę instytucjonalną załatwić przed poszerzeniem Unii Europejskiej. Pierwsza taka próba została

podjęta w czasie szczytu w Amsterdamie. Ta próba skończyła się całkowitym niepowodzeniem gdyż wtedy reformy tej nie dokonano, moim zdaniem nie było woli, nie było koncepcji. Jedynym sukcesem tego szczytu było dołączenie spraw zatrudnienia do agendy europejskiej czyli do spraw, którymi Unia Europejska w ogóle się zajmuje. Dotychczas sprawy zatrudnienia pozostawały całkowicie w kompetencji państw członkowskich. Było szereg etapów kiedy próbowano zreformować instytucję Unii Europejskiej bez powodzenia. Przypominam, że głównym celem (początkowo przynajmniej) było udrożnienie tego procesu decyzyjnego ale również zbliżenie Unii do obywateli to znaczy zapewnienie większej przejrzystości, transparentności procesu decyzyjnego, uproszczenie procedur i w reszcie pozbycie się narastających jednego po drugim traktatów. Przypominam, że Unia Europejska opiera się na całym szeregu traktatów, począwszy od Traktatu Rzymskiego i one wszystkie są ważne. Chodziło tu więc o to aby uprościć i opracować jeden dokument jednolity, który pozwoliłby na stworzenie bazy dla konstytucji na którym opiera się całe prawo europejskie. Pierwszym sukcesem w tej dziedzinie był szczyt w Nicei. Mało było spraw w których związki zawodowe a zwłaszcza Solidarność wykazywała takie zaangażowanie jak sprawa Karty Podstawowych Praw w Unii Europejskiej. Przypomnę tylko, że Solidarność organizowała trzykrotnie wyjazdy na manifestacje europejskie. Po to żeby najpierw Karta Podstawowych Praw Unii Europejskiej została przyjęta oraz żeby została dołączona do traktatu europejskiego a ostatecznie do konstytucji europejskiej. W grudniu 2000r w Nicei została przyjęta. karta praw podstawowych jako dokument Unii Europejskiej ale nie stanowiący jeszcze części

Traktatu. Karta ta była krytykowana przez niektóre związki zawodowe, że idzie nie dość głęboko w swoim rozdziale socjalnym, była ona krytykowana przez socjalistyczną lewicę związkową. Pojawiały się projekty żeby tę kartę zrewidować i polepszyć. Jednak w EKZZ-cie zwyciężyło przekonanie, że ponowne otwieranie tej dyskusji i negocjacji może doprowadzić ze względu na silną ofensywę pracodawców do pogorszenia tych zapisów, które są generalnie korzystne i które już w tej karcie się znalazły. Karta ta ze związkowego punktu widzenia jest niezwykle istotna. Traktat w Nicei umożliwił rozszerzenie w tym sensie, że w sposób techniczny określił podział głosów w różnych instytucjach europejskich wokół czego w tej chwili w Polsce toczy się dyskusja. Podział głosów w Radzie Europejskiej jest kwestionowany przez projekt nowej Konstytucji, ale o tym powiem na końcu. Szczyt w Laeken zdecydował, że zbierze się Konwent Europejski czyli takie zgromadzenie przedstawicieli poszczególnych krajów, również państw kandydujących i to łącznie z Turcją, po to żeby stworzyć, napisać projekt Traktatu Europejskiego czy Konstytucji Europejskiej, który będzie potem przyjmowany przez wszystkie kraje członkowskie.

Chciałbym powiedzieć jakie w tym względzie Solidarność miała postulaty. Jakie nasz Zjazd w Stalowej Woli zajął stanowisko, jakie sprawy myśmy uznali za najistotniejsze, jakie sprawy powinny się naszym zdaniem znaleźć w Konstytucji Europejskiej. Następnie powiem, które z tych spraw zostały do Konstytucji dołączone. Otóż myśmy domagali się wzmocnienia wymiaru społecznego Unii opartego na wspólnej polityce dotyczącej zatrudnienia, warunków pracy i zabezpieczenia socjalnego jako przeciwwagi wobec unii ekonomicznej i monetarnej. Ten postulat został w znacznej części spełniony. Generalny postulat dotyczący unii socjalnej jest włączony do projektu Konstytucji Europejskiej. Następnie domagaliśmy się zapewnienia konstytucyjnego zapewnienia powszechności dostępu obywateli do podstawowych usług. Zostały stworzone w Konstytucji prawne podstawy do takiego dołączenia. Domagaliśmy się prawa do tworzenia ponadgranicznych związków zawodowych wraz z prawem do negocjacji ponadgranicznych układów zbiorowych. Ta sprawa nie znalazła swojego odzwierciedlenia w Konstytucji jakkolwiek nie jest zakazana. Jest silny opór zwłaszcza organizacji pracodawców jednak Konstytucja

nie przesądza tej sprawy czy takie prawo istnieje czy nie, obok innych praw związkowych łącznie z prawem do strajku, które w Konstytucji są zawarte. Domagaliśmy się włączenia do Traktatu Konstytucyjnego modelu socjalnego opartego na dialogu partnerów społecznych ich prawie do konsultacji i prawie do współdecydowania. Ta sprawa w pełni znalazła swoje odzwierciedlenie w projekcie Konstytucji. Domagaliśmy się włączenia do Traktatu, Karty Podstawowych Praw z Nicei. To zostało wykonane w 100 % i tak Karta jest włączona w części drugiej projektu Konstytucji. Wreszcie domagaliśmy się demokratyzacji instytucji unijnych poprzez wzmocnienie ciał przedstawicielskich, nadanie procedurom większej przejrzystości oraz ograniczenia jednomyślności do zagadnień konstytucyjnych takich jak przyjmowanie traktatów czy określanie kompetencji Unii oraz granic stosowania zasady pomocniczości. Ta sprawa została wykonana częściowo. Przypomnę tutaj batalię którą stoczyliśmy z Rządem w sprawie spraw socjalnych, które naszym zdaniem powinny być decydowane w Unii Europejskiej kwalifikowaną większością głosów. To w projekcie konstytucji dotychczas się nie znalazło, co więcej rząd polski w tej sprawie zajął stanowisko całkowicie negatywne i odmienne od naszego stanowiska. W tej konkretnej wycinkowej sprawie myśmy ponieśli porażkę ale trzeba powiedzieć, że generalnie biorąc to ciała przedstawicielskie zostały wzmocnione dzięki wzmocnieniom Parlamentu Europejskiego a szczególnie nadano procedurom podejmowania decyzji znacznie więcej przejrzystości aniżeli miało to miejsce dotychczas. A więc te postulaty, które są dla nas najbardziej istotne i w znacznej mierze było one także postulatami EKZZ, znalazły się projekcie Konstytucji. Teraz powiem parę słów o sprawach, które w Polsce budzą duże emocje jakkolwiek one nie mają swoich bezpośrednich i praktycznych skutków a mianowicie na sprawach ideologicznych. W jaki sposób zostało to załatwione w projekcie Konstytucji. Mianowicie pozwolę sobie odczytać parę słów z preambuły Traktatu ustanawiającego Konstytucję - „czerpiąc inspirację z kulturowego, religijnego i humanistycznego dziedzictwa Europy, którego wartości zawsze obecne w jej spuściźnie, zakorzeniły w życiu społecznym uznanie centralnej roli człowieka oraz jego nienaruszalnych i niezbywalnych praw a także poszanowanie prawa. Narody Europy pozostając dumne ze swojej tożsamości narodowej i

historii”... i dalej mówi się o zjednoczeniu w różnorodności. Karta praw w swoim artykule 12 mówi wyraźnie o wolności myśli, sumienia i wyznania. Chcę jeszcze powiedzieć, że sprawa dla nas istotna prawa pracowników do informacji i konsultacji w przedsiębiorstwie, znalazła bezpośrednie odniesienie w Konstytucji a nie tylko w dyrektywach. Karta Praw Podstawowych promuje, szanuje zróżnicowanie religijne i językowe. Jak również szanuje wolność tworzenie placówek oświatowych z właściwym poszanowaniem demokratycznych zasad i prawa rodziców do zapewnienia wychowania i nauczania dzieci zgodnie z własnymi przekonaniami religijnymi. To są te sprawy podstawowe i ideologiczne, które i w Polsce na gruncie naszej konstytucji są zapewnione. Często w debatach europejskich sprawa ta budzi kontrowersje i jest powodem najprzeróżniejszych nieporozumień. Dwie rzeczy na które warto zwrócić uwagę, których myśmy wcześniej nie postulowali ale, które są bardzo zbieżne ze związkowym nurtem myślenia. Konstytucja Europejska w swoim pierwszym rozdziale mówi o prawie do pełnego zatrudnienia, jest to rzecz bardzo ważna bo stawia rzecz zatrudnienia jako jeden z celów do którego Unia będzie dążyć. Społeczna Gospodarka Rynkowa również znalazła się jako jeden z zapisów rozdziału pierwszego. Jest to również bardzo ważna rzecz z punktu widzenia związkowego. Na tym tle gdzie widzimy, że większość naszych postulatów został spełniona. Chcę powiedzieć jak to się ma do szczytu brukselskiego i tej całej afery w jaką wdał się Miller ze swoim rządem. Ta dyplomacja, która doprowadziła do tego, że ten szczyt zakończył się porażką jest w mojej ocenie również porażką Polski bo myśmy nic nie uzyskali. Jest również wielką porażką tej dyplomacji. Rząd Millera, zresztą przy wsparciu opozycji, wywołał swego rodzaju histerię wokół Traktatu Nicejskiego, która całkowicie przysłoniła sprawy dla nas bardzo istotne. Żeby nie było jednak wątpliwości, Traktat

Nicejski w tej części w, której mówi o podziale głosów jest dla nas po pierwsze korzystny, a po drugie o wiele bardziej sensowny w moim przekonaniu aniżeli to rozwiązanie, które jest przyjęte w projekcie Konstytucji Europejskiej. Przypomnę, że rozwiązanie w projekcie Konstytucji opiera się na kalkulacji związanej z populacją w poszczególnych krajach członkowskich i tutaj była rola dla naszej dyplomacji żeby skompromitować to rozwiązanie ze względów technicznych. Jasne jest, że populacja się zmienia, są pewne wątpliwości jak to liczyć. Pamiętamy jednak jaka była argumentacja otóż „wyście to w Nicei zepsuli i tego my będziemy się teraz trzymać” to była żadna argumentacja. Jak zarzuca się komuś, że popełnił błąd a następnie mówi się że ten błąd będziemy chcieli utrzymać to jest to argument, który nie wytrzymuje żadnej próby krytyki. Po drugie można było próbować negocjować, Traktat z Nicei jest korzystny dla nas ale również i dla Francji. Powiedzmy wprost Francja, która uzyskała w Nicei tyle samo głosów co Niemcy teraz na tym traci. Zadaniem naszej dyplomacji było moim zdaniem wejście w pewną dyplomację przed szczytem w Brukseli a nie pójście na wojnę, która może się dla nas źle skończyć. Natomiast co dla nas jest szczególnie groźne i niebezpieczne otóż to, że tego rodzaju histeria i skupienie się na tej jednej sprawie która z punktu widzenia związkowego jest najmniej istotna, przesłoniło wszystkie sprawy związkowe i socjalne, o których powinna toczyć się debata. Sam przebieg szczytu w Brukseli świadczy o tym, że sprawa podziału głosów jest trzeciorzędna. Polska, przypominam nie jest jeszcze krajem członkowskim Unii Europejskiej a już nam się udało rozwalić cały ten szczyt. To świadczy o tym jakie mechanizmy panują w Unii, że wszystko staramy się załatwić na zasadzie konsensusu, zgody i dobra wspólnego zgodnie z zasadą solidarności.

- *Wypowiedzi ekspertów odsłuchano z taśmy, teksty poddano autoryzacji.*