



NOWE WŁADZE „KRAJÓWKI”



Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.



**Przewodniczący
Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”
PIOTR DUDA**

Ma 48 lat. Do „Solidarności” należy od 1980 roku, kiedy zaczął pracę w Hucie Gliwice na stanowisku tokarza. W latach 1981-83 jako komandos służył w elitarniej VI Pomorskiej Dywizji Powietrzno-Desantowej, w tym w siłach ONZ w Syrii. Po skończeniu służby wojskowej wrócił do pracy w hucie. W 1992 roku został wybrany na przewodniczącego Komisji Zakładowej. Trzy lata później został wybrany do Prezydium Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego, a w 1997 r. został Skarbnikiem ZR. 25 czerwca 2002 r. w wyborach na przewodniczącego Śląsko-Dąbrowskiej „Solidarności” zdecydowanie pokonał urzędującego szefa Zarządu Regionu Waclawa Marszewskiego. Swoją wyborczą sukces powtórzył podczas WZD w roku 2006 i 2010 (wtedy był jedynym kandydatem, dostał ponad 98 proc. głosów). Od 8 lat jest członkiem Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.



BOGDAN BIŚ – pierwszy zastępca przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Dotychczas zastępca przewodniczącego ZR Śląsko-Dąbrowskiego i sekretarz regionu. Przez blisko 20 lat pracował jako pracownik fizyczny w kopalni. Od 2006 r. jest członkiem Regionu Śląsko-Dąbrowskiego. W 2008 r. obronił dyplom inżyniera na Akademii Górniczo-Hutniczej.



TADEUSZ MAJCHROWICZ – zastępca przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” odpowiedzialny za struktury terenowe. Przewodniczący Regionu Podkarpacie od czterech kadencji. Pracę zawodową rozpoczął w 1975 r. Przeszedł przez wszystkie szczeble związkowej kariery. Współtworzył Sekcję Krajową Nafty i Gazu. Od 1991 r. członek Komisji Krajowej.



JERZY JAWORSKI – skarbnik Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Dotychczas zastępca przewodniczącego i skarbnik Zarządu Regionu Małopolska. Zaczynał karierę zawodową na AGH. Od 25 lat pracuje w Radiu Kraków w dziale technicznym. Jest tam przewodniczącym Komisji Zakładowej.



EWA ZYDOREK – sekretarz Komisji Krajowej NSZZ „S”. Do Związku wstąpiła we wrześniu 1981 roku, kiedy podjęła pierwszą pracę w Okręgowym Przedsiębiorstwie Rozpowszechniania Filmów. Jest z wykształcenia psychologiem. W 1989 r. była przewodniczącą Komisji Zakładowej Pracowników Oświaty i Wychowania Region Wielkopolska a od 1993 r. jest sekretarzem Zarządu Regionu Wielkopolska.



HENRYK NAKONIECZNY – członek prezydium odpowiedzialny za dialog i negocjacje w Komisji Trójstronnej. W latach 1998-2003 przewodniczący Sekcji Krajowej Górnictwa Węgla Kamiennego NSZZ „Solidarność”, od 1998 r. przedstawiciel NSZZ „Solidarność” w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Od 2003 r. członek Zespołu Ubezpieczeń Społecznych oraz Budżetu, Wynagrodzeń i Świadczeń Socjalnych.

BIULETYN
INFORMACYJNY
JEST PISMEM
WEWNĄTRZZWIĄZKOWYM

**Adresy Oddziałów
Zarządu Regionu Podlaskiego
NSZZ „Solidarność”**

1. Region Podlaski
Oddział w Bielsku Podlaskim
17-100 Bielsk Podlaski
ul. Kościelna 4a
tel. 510-207-795
2. Region Podlaski
Oddział w Hajnówce
17-200 Hajnówka
ul. 3 Maja 24
tel. 510-207-867
3. Region Podlaski
Oddział w Czarnej Białostockiej
16-020 Czarna Białostocka
ul. Torowa 15
tel. 510-207-866
4. Region Podlaski Oddział w Łapach
18-100 Łapy
ul. Armii Krajowej 1
tel. 510-207-606
5. Region Podlaski
Oddział w Siemiatyczach
17-300 Siemiatycze
ul. Pałacowa 19
tel. 510-207-879
6. Region Podlaski Oddział w Grajewie
19-200 Grajewo
ul. Strażacka 4a
tel. 510-207-989
7. Region Podlaski Oddział w Sokółce
16-100 Sokółka
ul. Piłsudskiego 8
tel. 510-207-367
8. Region Podlaski Oddział w Mońkach
19-100 Mońki
ul. Białostocka 25
tel. 510-207-656
9. Region Podlaski
Oddział w Dąbrowie Białostockiej
16-200 Dąbrowa Białostocka
ul. Tysiąclecia P.P. 4
tel. 510-207-798
10. Region Podlaski
Oddział w Suwałkach
16-400 Suwałki
ul. Kościuszki 32
tel. 510-207-760
11. Region Podlaski
Oddział w Augustowie
16-300 Augustów
Rynek Zygmunta Augusta 9
tel. 510-207-637

**Konto ZR Podlaskiego
BGŻ SA O/Białystok
91203000451110000000731690**

Z PRAC KOMISJI KRAJOWEJ

**Stanowisko KK nr 16/10
ws. sytuacji osób
najuboższych**

Odrzucenie przez Radę Ministrów porozumienia zawartego w czerwcu 2010 roku w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych (Uchwała nr 37 TK) dotyczącego uprawnień do ubiegania się o pomoc społeczną to kolejny dowód przeczucia kosztów kryzysu na najsłabsze grupy społeczne. Przypominamy, że w roku 2009 rząd łamiąc ustalenia zawarte z partnerami społecznymi w Pakiecie Działań Antykryzysowych ze względów oszczędnościowych zlikwidował Rezerwę Solidarności Społecznej przeznaczoną na wsparcie w kryzysie rodzin najuboższych oraz zrezygnował z ustawowego podniesienia progów dochodowych uprawniających do świadczeń z pomocy społecznej. W efekcie tych decyzji kryteria pomocy społecznej dla rodzin są obecnie poniżej minimum egzystencji liczonego przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, czyli poniżej granicy biologicznego wyniszczenia. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” domaga się od parlamentarzystów, aby w trakcie prac nad ustawą budżetową na 2011 roku uwzględnili sytuację osób najuboższych biorąc pod uwagę rosnące koszty utrzymania wynikające m.in. z podwyżek cen żywności i nośników energii. ■

**Stanowisko KK nr 17/10
ws. łamania przez rząd
zasad dialogu
społecznego**

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” protestuje przeciwko kolejnemu złamaniu przez rząd porozumień zawartych w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Po zlekceważeniu przez rząd porozumienia dotyczącego przyszłorocznego wynagrodzenia minimalnego (Uchwała nr 41 TK) w dniu 26 października 2010 r. Rada Ministrów odrzuciła kolejne porozumienie (Uchwała nr 37 TK) dotyczące podwyższenia kryteriów dochodowych uprawniających do świadczeń z pomocy społecznej. Powyższe decyzje rządu uderzają w najsłabsze grupy społeczne tj. w ubogich pracujących oraz w najuboższe rodziny żyjące poniżej minimum egzystencji, czyli na granicy biologicznego wyniszczenia. Odrzucenie porozumień zawartych również przez przedstawicieli rządu w Trójstronnej Komisji, świadczy o pozorowaniu dialogu społecznego, który ma służyć rządzącym wyłącznie do legitymizacji rozwiązań przez nich narzucanych. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” żąda przestrzegania porozumień oraz podjęcia rzeczywistego dialogu społecznego opartego o podmiotowe traktowanie partnerów. ■

Wyrazy najgłębszego współczucia
Kol. **HENRYKOWI ŁUPIŃSKIEMU**
Skarbnikowi Zarządu Regionu Podlaskiego
NSZZ „Solidarność”
z powodu śmierci
MAMY
składają:
Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”
Regionalna Komisja Rewizyjna oraz redakcja „Biuletynu”

Szkolenia liderów dialogu



W październiku br. Region Podlaski NSZZ „Solidarność” (Partner nr 1) zorganizował szkolenia pn. „Lider dialogu autonomicznego – program rozwoju kompetencji działaczy szczebla zakładowego NSZZ „Solidarność” w Regionie Gdańskim (04-07.10.2010 r. - na fotografiach z lewej strony) oraz Regionie Ziemia Łódzka (18-21.10.2010r. - na fotografiach z prawej strony). W obu szkoleniach prowadzonych przez certyfikowanych trenerów dialogu społecznego

uczestniczyło 29 osób. Wszyscy zgodnie stwierdzili, iż szkolenie zostało bardzo dobrze przygotowane i poprowadzone, a otrzymane materiały szkoleniowe potęgowały owo wrażenie. Ponadto podkreślili, iż wiedza i umiejętności nabyte podczas szkolenia z pewnością przydadzą się w działalności związkowej.

Anna Dojlida
spec. ds. szkoleń

STANOWISKO NR 1 XXV KZD

ws. protestu głodowego

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” solidaryzuje się z członkami NSZZ „Solidarność” PKP Cargo S.A. Podkarpacki Zakład Spółki w Przemysłu prowadzącymi protest głodowy od 18 października 2010 r. w siedzibie Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Żurawicy (województwo podkarpackie) w obronie miejsc pracy

w PKP Cargo S.A. Delegaci domagają się od władz Spółki PKP Cargo S.A. utrzymania dotychczasowych miejsc pracy.

STANOWISKO NR 2 XXV KZD ws. sytuacji polskich kolei

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność”, kierując się interesem pracowników polskich kolei, a także mając na uwadze obecną kryzysową sytuację w spółkach Grupy PKP, grożącą utratą płynności finansowej i prowadzącej wprost do upadłości Polskich Kolei tworzącej bezpośrednie zagrożenie dla miejsc pracy kolejarzy i bytu ich rodzin, widząc pogarszającą się z dnia na dzień sytuację spółek, żąda od Rządu RP jako właściciela:

1. Przyjęcia polityki transportowej państwa gwarantującej finansowanie infrastruktury drogowej i kolejowej w relacji 60:40;

2. Odstąpienia od planów prywatyzacji spółek Grupy PKP bez zapewnienia większościowego udziału Skarbu Państwa i przeznaczenia całości środków uzyskanych w wyniku prywatyzacji na dokapitalizowanie prywatyzowanych spółek oraz Funduszu Własności Pracowniczej;

3. Pełnego oddłużenia PKP S.A. bez wykorzystania środków z prywatyzacji i uregulowania spraw podatkowych w operacjach finansowych między spółkami Grupy PKP i w stosunku do Skarbu Państwa;

4. Natychmiastowego przekazania niezbędnego do funkcjonowania spółek majątku w formie aportu;

5. Zapewnienia finansowania PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. na poziomie:

a) gwarantującym wykorzystanie wszystkich możliwych środków z UE na modernizację infrastruktury kolejowej,

b) niezbędnym dla należytego utrzymania infrastruktury kolejowej będącej w jej zarządzie;

6. Utrzymania liczby uruchamianych pociągów przewozów regionalnych i międzywojewódzkich na poziomie nie niższym niż w 2010 r., a także wprowadzenie poprzez zmiany ustawowe obowiązku świadczenia usług przewozowych wzajemnie się uzupełniających.

Za niezbędne uważamy zagwarantowanie przez rząd utrzymania kontroli Skarbu Państwa nad spółkami z Grupy PKP, a także stworzenia warunków prawnych i finansowych rozwoju kolei w Polsce, modernizacji linii kolejowych i taboru oraz pomocy w sprostaniu wobec konkurencji kolei innych państw Unii Europejskiej.

STANOWISKO NR 3 XXV KZD ws. propozycji zmian w ustawie o SIP

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” sprzeciwia się proponowanym zmianom w ustawie o Społecznej Inspekcji Pracy zmierzającym do ograniczenia uprawnień związków zawodowych. KZD uważa, że zmiany w tej ustawie powinny dotyczyć możliwości zwiększenia zakresu obowiązywania ustawy o SIP w małych i średnich zakładach pracy w których nie działają związki zawodowe.

STANOWISKO NR 4 XXV KZD ws. pracowników niepełnosprawnych

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” sprzeciwia się działaniom parlamentu RP, który w drastyczny sposób zabiera uprawnienia pracującym osobom niepełnosprawnym w przygotowywanej nowelizacji ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Takie działanie parlamentarzystów w roku ogłoszonym przez Parlament Europejski „Rokiem walki z ubóstwem i wykluczeniem społecz-

nym” w sposób szczególny pokazuje brak odpowiedzialności.

STANOWISKO NR 5 XXV KZD ws. Państwowej Inspekcji Sanitarnej

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” wyraża głęboki niepokój postępowaniem Rządu i Parlamentu RP, które destabilizują funkcjonowanie Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Decentralizację systemu Inspekcji oraz zmianę zakresu badań i kompetencji oceniamy jako realne zagrożenie zdrowia obywateli i bezpieczeństwa państwa.

KZD zwraca się do Przewodniczącego KK i Komisji Krajowej o podjęcie niezbędnych działań, które doprowadzą do:

- ponownego włączenia wojewódzkich, powiatowych i granicznych stacji sanitarno-epidemiologicznych w struktury Ministerstwa Zdrowia jako organu założycielskiego,
- utrzymania dotychczasowych zadań Państwowej Inspekcji Sanitarnej ze szczególnym uwzględnieniem nadzoru nad bezpieczeństwem żywności,
- zakończenia w pełni realizacji uchwały z dnia 12 maja 2005 r. podjętej przez stronę Zespołu Trójstronnego ds. ochrony zdrowia przy Ministrze Zdrowia w sprawie podwyżek wynagrodzeń dla pracowników inspekcji sanitarnej.

STANOWISKO NR 6 XXV KZD ws. oświaty

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” w trosce o byt i przyszłość naszej Ojczyzny wyraża kategorię sprzeciw:

- prowadzonej przez Ministerstwo Edukacji Narodowej szkodliwej polityki oświatowej, krytykowanej przez wiele środowisk, a przede wszystkim nauczycieli, pracowników oświaty i rodziców,
- dotychczasowego przebiegu konsultacji społecznych – łamaniu przez MEN ustawy o związkach zawodowych i nieuwzględnianiu opinii odmiennych niż stanowisko rządowe,
- wprowadzaniu niekorzystnych zmian w ustawie Karta Nauczyciela.

Z PRAC XXV KZD

KZD uważa, że w Polsce potrzebna jest rzeczowa debata o systemie edukacji. Wprowadzenie nowych idei i koncepcji modernizacji polskiej oświaty powinno uwzględniać system wartości i tożsamość Polaków oraz być poparte rzetelną wiedzą i badaniami naukowymi.

STANOWISKO NR 7 XXV KZD ws. oceny inwestora w Elektrowni Połaniec

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” ocenia, iż GDF SUEZ Energia Polska S.A., inwestor Elektrowni Połaniec, jest najgorszym zagranicznym inwestorem w sektorze paliwowo-energetycznym w Polsce. Inwestor narusza europejskie i polskie standardy dialogu społecznego wykazując brak poszanowania dla praw pracowniczych i związkowych, co przejawia się między innymi naruszaniem zawartych porozumień i układów.

STANOWISKO NR 8 XXV KZD ws. Pakietu Klimatycznego realizowanego przez UE

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” zwraca się do wszystkich instytucji w Polsce i Unii Europejskiej, odpowiedzialnych za wprowadzanie rozwiązań prawnych w zakresie tzw. Pakietu klimatycznego, o odstąpienie od jego wdrażania w obecnym kształcie. KZD stoi na stanowisku, że proponowane regulacje są szkodliwe dla polskiej i europejskiej gospodarki, ponieważ obniżają poziom konkurencyjności przedsiębiorców operujących w granicach Unii Europejskiej względem przedsiębiorstw operujących poza jej granicami. Podstawowe gałęzie przemysłu, których działanie jest niezbędne dla funkcjonowania każdej gospodarki narodowej, takie jak produkcja energii cieplnej i elektrycznej, cementu, wapna, koks, surowki żelaza, stali surowej, szkła, wyrobów ceramicznych, papieru itp. będą obciążone na nowych zasadach, po roku 2012, dodatkowymi kosztami związa-

nymi z koniecznością zakupu praw do emisji CO₂. Ze względu na to, że poza UE nie obowiązują i w najbliższej przyszłości nie będą wprowadzone analogiczne obciążenia finansowe, europejscy producenci ww. wyrobów będą postawieni na dużo gorszej pozycji w rywalizacji z producentami spoza UE. Gałęzie przemysłu europejskiego, o wysokiej, wynikającej ze swojej natury emisji CO₂, będą osiągały niższą rentowność, a inwestowanie w nie będzie mniej opłacalne dla globalnych inwestorów. Lokowanie nowych inwestycji w tych branżach na terenie Unii Europejskiej będzie mniej atrakcyjne, co pociągnie za sobą procesy dezinvestycyjne. Zaprezentowany mechanizm prowadzi do likwidacji szeregu podstawowych gałęzi przemysłu w obrębie UE oraz utraty miejsc pracy. Oznacza to będzie oddawanie pola w ramach globalnego podziału pracy i narastające problemy z utrzymaniem dotychczasowego poziomu życia obywateli państw Unii Europejskiej. Jak do tej pory jednostronna polityka klimatyczna UE nie ma większego wpływu na pomniejszenie emisji CO₂, ponieważ kraje azjatyckie z roku na rok zwiększają zawiązką swoją emisję. W tej sytuacji polityka klimatyczna UE jest polityczną i ekonomiczną utopią. Od 1990 r. tj. od podpisania Protokołu z Kioto emisja CO₂ spadała w Polsce o 33%, co oznacza wypełnienie warunków polityki klimatycznej Unii Europejskiej. KZD zwraca się z wnioskiem do Rządu RP, aby spowodował przeprowadzenie przez UE analizy zasadności wprowadzenia pakietu klimatycznego na zmniejszenie emisji CO₂ na świecie, analizy kosztów gospodarczych i finansowych ponoszonych przez UE na jego realizację oraz jego wpływu na zmniejszenie ilości miejsc pracy. Nie zgadzamy się, aby skutkiem zmniejszenia do 2020 r. przez Polskę emisji CO₂ o 20% było postawienie w stan likwidacji polskiego przemysłu opartego na paliwie, jakim jest węgiel i jednoczesny wzrost cen energii elektrycznej o 100%.

STANOWISKO NR 9 XXV KZD ws. polityki prywatyzacyjnej władz samorządowych

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” wyraża stanowczy sprzeciw wobec

polityki prywatyzacyjnej prowadzonej przez samorządy w spółkach, dla których są one jedynymi lub większościowymi właścicielami. Głównym celem szybkiej sprzedaży firm komunalnych jest pozyskanie pieniędzy na bieżące wydatki w budżecie gminy. W konsekwencji doprowadzi to do negatywnych skutków, dotkliwych tak dla mieszkańców jak i pracowników. Nieuchronnym wynikiem tych działań będą podwyżki cen dostaw: ciepła, energii elektrycznej, wody, odprowadzenia ścieków oraz redukcja zatrudnienia.

STANOWISKO NR 10 XV KZD ws. prywatyzacji i restrukturyzacji w spółkach energetycznych: Energ SA, ENEA SA, Tauron SA oraz PGE SA

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” żąda wyjaśnienia postępowania właściciela, czyli Ministra Skarbu Państwa, w sprawie prywatyzacji Tauron PE SA oraz przeprowadzanych przekształceń i programów restrukturyzacyjnych w Grupach Kapitałowych: Energa SA, ENEA SA, Tauron SA oraz PGE SA. KZD negatywnie ocenia prywatyzację Tauron PE SA. Drugi pod względem wielkości Holding Energetyczny został wyceniony poniżej wartości nominalnej akcji. Zarząd Spółki w najbardziej niekorzystnym okresie przygotował i przeprowadził prywatyzację wprowadzając spółkę na giełdę w czasie kryzysu. Zdaniem ekspertów Związku takie działanie obniżyło o około 15% ceny akcji pracowniczych, a przez to naraziło na straty Skarb Państwa. KZD krytycznie ocenia przeprowadzane w wyżej wymienionych grupach przekształcenia i programy restrukturyzacyjne, które łamią zawarte Umowy Społeczne, a także są niezgodne z wcześniej podpisanymi porozumieniami likwidując miejsca pracy. Przekształcenia takie destabilizują pracę spółek dystrybucyjnych a ponadto powodują pogorszenie bezpieczeństwa energetycznego dla odbiorców energii elektrycznej. KZD sprzeciwia się łamaniu praw pracow-

Ciąg dalszy na str. 6

Ciąg dalszy ze str. 5

nicznych i związkowych w wyżej wymienionych spółkach i domaga się zaprzestania tych praktyk.

STANOWISKO NR 11 XXV KZD ws. lasów państwowych

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” domaga się natychmiastowego wycofania projektu zmian dotyczących włączenia Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe do sektora finansów publicznych.

Uzasadnienie:

1. Obowiązki i forma organizacyjno-prawna Lasów Państwowych nie uzasadniają zaliczenia tego podmiotu do sektora finansów publicznych.

2. Projektowane rozwiązania naruszają konstytucyjną zasadę równości podmiotów w obrocie prawnym oraz naruszają zasadę, zgodnie z którą Lasy Państwowe, działając w imieniu Skarbu Państwa, czynią to na własne ryzyko ekonomiczne.

3. Proponowane rozwiązania nie zdejmują z Lasów Państwowych odpowiedzialności za zachowanie zdolności ekonomicznej do prowadzenia gospodarki, a jednocześnie w sposób zdecydowany naruszają zasadę samodzielności Lasów Państwowych, o której mowa w art. 50 ustawy o lasach.

4. Kłopoty Lasów Państwowych jako następstwo wprowadzenia proponowanych rozwiązań legislacyjnych, doprowadzą do kresu misji wypełnianych obecnie przez Lasy Państwowe. Są nimi m.in. misja społeczna, ekologiczna i gospodarcza.

5. Proponowane rozwiązania prawne dotyczące Lasów Państwowych są zmianami ustrojowymi, dlatego też nie powinny być przyjmowane bez zgody społeczeństwa wyrażonej w drodze referendum.

6. Planowane zmiany są sprzeczne z uchwaloną zgodnie z wolą obywateli pierwszą obywatelską ustawą z dnia 6 lipca 2001 r. „o zachowaniu narodowego charakteru strategicznych zasobów naturalnych kraju”, ponieważ ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych dopuszcza możliwość likwidacji jednostki budżetowej lub utworzenia jednostki o innej formie organizacyjno-prawnej. KZD zobowiązuje Komis-

ję Krajową NSZZ „Solidarność” do pełnego wsparcia działań Krajowego Sekretariatu Zasobów Naturalnych, Ochrony Środowiska w obronie Polskich Lasów.

STANOWISKO NR 12 XXV KZD ws. prywatyzacji spółek Skarbu Państwa

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” stanowczo protestuje przeciwko sprzedaży spółek Skarbu Państwa w sposób prowadzony aktualnie przez Rząd RP.

W związku z tym żądamy:

1. Zaprzestania sprzedaży spółek o znaczeniu strategicznym dla obronności i niezależności gospodarczej, takich jak przemysł zbrojeniowy, stoczniowy, energetyczny, koleje państwowe i samorządowe, przemysł wydobywczy i porty;

2. Podpisania ze Związkami Zawodowymi pakietów gwarancji pracowniczych przed prywatyzacją pozostałych spółek.

Obecna polityka prywatyzacyjna prowadzona przez Ministerstwo Skarbu Państwa nie polega na znalezieniu dobrego inwestora, który zapewni spółkom długoplanowy rozwój, a pracownikom korzystne warunki pracy, lecz na sprzedaży w celu pozyskania doraźnych środków finansowych.

STANOWISKO NR 13 XXV KZD ws. braku dialogu rząd – związki zawodowe

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” z oburzeniem przyjmuje zaniechanie dialogu na szczeblu Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Przykładem ignorowania partnerów społecznych było zlekceważenie ustaleń zawartych w pakcie antykrzysowym, co doprowadziło do ograniczenia praw pracowniczych i obciążenia pracowników kosztami działań antykrzysowych. Trójstronna Komisja stała się fasadą, która ma zastąpić przed opinią publiczną brak rzeczywistego dialogu społecznego, lekceważenie i programową wręcz niechęć do występowania argumentów strony związkowej – partnerów społecznych. Wzywamy stronę rządową do niezwłocznego podjęcia rzeczywistego dialogu z partnerami społecznymi. Dalsze pozorowanie i unikanie tego dialogu

spowoduje zaostrenie i eskalację istniejących konfliktów, co w efekcie może spowodować wybuch niezadowolonego społecznego.

STANOWISKO NR 14 XXV KZD ws. łamania praw pracowniczych i związkowych przez pracodawców

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” stanowczo protestuje przeciwko łamaniu praw pracowniczych i związkowych przez część pracodawców. W ostatnim okresie coraz częściej dochodzi do drastycznego dyskryminowania pracowników, członków NSZZ „Solidarność” ze względu na działalność związkową. Niektórzy pracodawcy prowadzą walkę ze związkami zawodowymi przy użyciu niegodnych sposobów np. zastraszania, skłócania a także wyrzucania liderów związkowych z pracy pod różnymi fikcyjnymi pretekstami. Ponadto w sposób skandaliczny łamią polskie prawo a także zapisy Konstytucji RP, zakazując prowadzenia działalności związkowej na terenie zakładów pracy, którymi zarządzają. Jest to jawne złamanie zasady swobody zrzeszania się w związki zawodowe, a także zasady niezależności od pracodawców i samorządności w prowadzeniu przez pracowników działań związkowych. Wzywamy wszystkich pracodawców do przestrzegania obowiązującego w naszym kraju porządku prawnego, a instytucje państwowe, organy ścigania oraz wymiaru sprawiedliwości do bezwzględnego i surowego karania sprawców dyskryminujących pracowników i działaczy związkowych. ■

Już ponad 150 tysięcy członków NSZZ „Solidarność” ma Kartę GROSIK

A TY ?

TWOJA KARTA
GROSIK
Solidarność

Mając Kartę GROSIK możesz korzystać z atrakcyjnych zniżek w wielu placówkach handlowych w swoim Regionie i nie tylko!

Chcesz mieć Kartę Grosik?
Zgłoś się do swojej Organizacji Zawodowej lub do wydziału na www.kartagrosik.pl

Regulacje: www.kartagrosik.pl | tel. 2263 208 42-49
a na pewno dowiesz się więcej

SOLKARTA | tel. 2263 208 42-49 | fax. 2263 208 42-49
ul. 1000 Promysłu 10 | 01-623 Józefów | www.solkarta.pl
www.solkarta.pl | biuro@kartagrosik.pl
kontakt@kartagrosik.pl

Kandydaci z NSZZ „S” w wyborach samorządowych



JADWIGA DRĄGOWSKA - 7 miejsce na liście nr 5, kandydatka do Rady Miejskiej

- Mężatka, matka 4 synów
- Były pracownik Służby Zdrowia, PSK w Białymstoku
- Od 1981 roku działacz związkowy NSZZ „Solidarność”
- Społecznik, wieloletnia Radna Osiedla Mickiewicza
- Ławnik Sądu Rejonowego
- Jestem osobą otwartą, znane mi są problemy ludzkie, razem będziemy je pokonywać.



JERZY GRODZKI - 4 miejsce na liście nr 5, kandydat do Sejmiku

- Żonaty, wykształcenie wyższe, dwoje dzieci: córka studentka, syn licealista,
- Pracownik Podlaskiego Zakładu Przewozów Regionalnych w Białymstoku,
- Członek NSZZ „Solidarność”, od 1989 roku do dziś Przewodniczący Międzyzakładowej Organizacji Związkowej PKP,
- Członek Prezydium Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”,
- Członek Krajowej Komisji Rewizyjnej,
- Członek Wojewódzkiej Komisji Zatrudnienia,
- Bezpartyjny, społecznik, sprawny negocjator.



DARIUSZ OŁDZIEJEWSKI - 6 miejsce na liście nr 5, kandydat do Rady Miejskiej

- Jestem kandydatem na radnego miasta Białystok. Mam 42 lata.
- Jestem szczęśliwym mężem i ojcem dwójki dzieci.
- Od lat interesuję się problemami społeczności, które znam od wewnątrz, ponieważ od wielu lat pracuje w SM „Rodzina Kolejowa” w Białymstoku.
- Jestem przewodniczącym Organizacji Związkowej w swoim zakładzie pracy oraz członkiem Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”.
- Jestem bezpartyjny i biorę udział w wyborach jako przedstawiciel Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”.
- Wiem, że dzięki państwu głosom wspólnie możemy odmienić nasz Białystok.



AGNIESZKA RZESZEWSKA - 1 miejsce na liście nr 5, kandydatka do Rady Miejskiej

- Członek NSZZ „Solidarność” od 1989 r. i oddelegowany działacz Solidarności Oświatowej od 1999 r.,
- Członek Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”,
- Nauczyciel Szkoły Podstawowej Nr 27 w latach 1988-97 i Szkoły Podstawowej Nr 15 od 1997 r.,
- Członek Porozumienia Centrum od 1995 roku, a obecnie Prawa i Sprawiedliwości,
- Członek stowarzyszenia Wspólnota Polska,
- Zamężna, jedno dziecko,
- Hobby: taniec, żeglarstwo, pływanie, jazda na nartach.



RYSZARD URBAŃCZYK - 2 miejsce na liście nr 5, kandydat do Rady Miejskiej

- Członek Rady Sekcji Krajowej Oświaty oraz Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”,
- Przewodniczący Regionalnej Sekcji Oświaty i wiceprzewodniczący największej komisji związkowej w regionie,
- Przewodniczący międzynarodowej struktury związkowej Euroregionu Niemen,
- Członek Krajowej Komisji Statutowej i delegat na Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność”.

PARTIA NIERZĄDZĄCA

Układ działa. Kreacja narracji okazuje się kreacją rzeczywistości. Za możliwość dowolnego kreowania obrazów dostaje się stadiony. Polityka i telewizja. Platforma Obywatelska i TVN. Portale informacyjne walczą z Kaczyńskim. Żadna nowina? Z tym, że niszczą one... Lecha Kaczyńskiego. Widać, walka z pamięcią o tragicznie zmarłym prezydenckle została zdefiniowana jako superważna część rozgrywki z PiS. Żaden mit ma nie powstać. Więc czytamy, że prezydent kiedyś usłyszał od kogoś: "weź ssp...laj", że popełnił jakąś gafę pięć lat temu, że naciskał, że nie dopilnował...

Skuteczność frontu medialnego jest duża. Polacy dali sobie np. wmówić, że morderca łódzkiego działacza PiS chciał rozprawić się z politykami w ogóle. Wszyscy widzieli i słyszeli, jak mówił, że miał za małą broń na Kaczyńskiego, że nienawidzi PiS; większość dała sobie wmówić, że jest inaczej. Szczytowym aktem tego teatru była akcja z Niesiołowskim. Każdy, kto ma oczy, widział, że newsy o wyciele mordercy w jego biurze są spreparowane. Że służą tylko jednemu: by strzykający jadem entomolog mógł wygłosić dramatyczną kwestię. Te osiem kul było dla mnie. Mimo iż było wiadomo, że o 9 rano zabójca był jeszcze w hotelu. Mimo że portier zaprzeczył słowom działaczki PO, jakoby rozpoznał zabójcę w budynku z biurem Niesiołowskiego. Nic nie miało znaczenia. Wystarczyło, że usłużny

dziennikarz podstawiał mikrofon. Że wykreowano obraz posiekanego kulami PO-owca. Co trzeba myśleć o sobie, by służyć kłamstwu w tak żenujący sposób? Co trzeba myśleć o odbiorcach? Co o dziennikarzach myślą redaktorzy, a o redaktorach właściciele stacji? Nie wiem. Ważne jest, że obraz przykrywający prawdę poszedł w świat. Kreacja narracji okazuje się kreacją rzeczywistości. Układ działa. Za możliwość dowolnego kreowania obrazów dostaje się stadiony. Polityka i telewizja. PO i TVN. Media zajmują się PiS, krytykują, dzielą, mnożą, doradzają, a rządowy budżet na 2011 r. nikogo nie interesuje, nikt nie podkreśla się rosnącym długiem publicznym, rosnącym bezrobociem, inflacją, która musi wzrosnąć po podniesieniu podatków. To są przecież bzdety. Partia nierządząca - oto główne zło w naszym kraju. Kiedyś w filmach, książkach i komiksach dobry zwyciężał. Był przy okazji przystojny, schludnie ubrany, miał jasne oczy. Zły był niechlujny, brzydki, rozbiegane oczy zdradzały jego złe intencje, wewnętrzny nieporządek znajdował odbicie w wyglądzie. Stosował nieuczciwe metody, był odpychający, brudny, zły.

Dziś pozytywni bohaterowie są pokręceni. Symbolem dobra jest wampir albo czarownik. Zło, wmawia się nam, jest dobre. Świat przecież nie jest czarno-biały. Oczywiście, że nie jest. I nie był w czasach, gdy w baśniach, bajkach czy filmach zwyciężało dobro. Jeśli jednak nikt nie mówi, że czerń jest przeciwstawnością bieli, wszyscy zaczynają źle widzieć. Granice zaczynają się rozmywać. Bo takie mówienie jest wbrew naszej naturze. Dlatego ten głos musi cały czas rozbrzmiewać. Bo znamy tysiąc i jeszcze jedną usprawiedliwiających nas wymówek, wykrętów, racjonalizacji. Czym innym jest czynić zło i być tego świadomym. Czym innym uspokajać się: wszyscy są ubabrani. Dydaktyczność niektórych elementów kultury jest niezbędna dla społeczności. Bez takich popularnych i wzorcotwórczych filmów czy książek ludzie zaczynają potykać się o własne nogi. Jednym z symboli naszych czasów może być tzw. pozytywne myślenie. Po pierwsze: świetna

manipulacja samą nazwą. Kto rozsądny odrzuci pozytywne spojrzenie na świat? Ale „pozytywne myślenie” nie ma nic wspólnego z optymizmem życiowym. Jest XIX-wieczną ideologią okultystyczną, której główną tezą jest przekonanie, że myśl kształtuje rzeczywistość. Wystarczy zatem powtarzać afirmacje - jestem zdrowy, piękny i bogaty - by stać się pięknym, zdrowym i bogatym. Absurdalność takiej ideologii jest oczywista, jednak książki o pozytywnym myśleniu sprzedały się w dziesiątkach, jeśli nie setkach milionów egzemplarzy. Znam bardzo wiele osób, dla których pozytywne myślenie jest podstawą światopoglądu. A jaka jest najgorsza z konsekwencji przyjęcia pozytywnego myślenia? Otóż ideologia ta uważa każde negatywne doznanie za złe. Zatem, również wyrzuty sumienia. Jeśli rodzą dyskomfort, musimy je odrzucić. Czyli: kolejna metoda rozmywania rozróżnień. Czarne przestaje być czarne. Białe przestaje być białe. Gubimy się, potykamy. Przystajemy widzieć jasno. Szef Banku Światowego Robert Zoellick chce powrotu do parytetu złota. Chciałby on ponownie oprzeć wartość pieniądza bez pokrycia. Jego działanie jest bowiem absolutnie wbrew wszystkim tendencjom współczesności. Coś miałoby być klarowne? Przejrzyste? Będę uważnie śledził losy tego pomysłu. Badania pokazują, że 20 proc. Amerykanów cierpi na chroniczną samotność. Powstała więc nowa usługa. Można za 10 dolarów za godzinę wynająć kogoś, kto będzie udawał naszego przyjaciela. Za platoniczne towarzystwo płaci już ponad 2 tys. osób. Relacje międzyludzkie zawędrowały do internetu. Stały się swoją wirtualną karykaturą. Teraz z internetu wracają w rzeczywiste życie. Jako karykatura karykatury. Płacić za przyjaźń. Czy można wymyślić coś bardziej destrukcyjnego? Pieniądza na konkretnym parametrze. Sprowadzić go na ziemię z wirtualnej, spekulacyjnej stratosfery. Sądzę jednak, że jeden z najważniejszych ekonomistów na świecie nie doprowadzi do zniknięcia papierowego.

Robert Tekieli

Kupując polskie produkty dajesz pracę

Czy robisz zakupy, wybierając produkty z polski? Czy wiesz, że kupując polskie produkty, wspierasz polską gospodarkę? Kupując polskie produkty, wspierasz polską gospodarkę. Kupując polskie produkty, wspierasz polską gospodarkę. Kupując polskie produkty, wspierasz polską gospodarkę.

dajesz pracę

www.dajeszprace.pl

Mieszane systemy czasu pracy – czy są dopuszczalne?

Obowiązujący Kodeks pracy przewiduje wiele, niekiedy bardzo różniących się od siebie tzw. systemów czasu pracy. Większość pracowników zatrudnionych jest w podstawowym (ogólnym) systemie czasu pracy, którego istotą jest to, że czas pracy nie może przekraczać: 8 godzin na dobę, a zarazem przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (art. 129 § 1 K.p.). Jednakże już np. przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. W takim systemie czasu pracy pracownikowi przysługuje – bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy – odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin (art. 136 K.p.). Co więcej, na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta (tzw. weekendowy system czasu pracy). W tym systemie dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca (art. 144 K.p.). Nie zawsze lubianym przez pracowników, ale spotykanym w praktyce, jest system zadaniowego czasu pracy, możliwy do wprowadzenia w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy, w którym czas pracy pracownika determinowany jest zakresem powierzanych mu zadań (art. 140 K.p.). Niezależnie od innych jeszcze, licznych możliwości w tym zakresie, po stronie pracodawców pojawia się pokusa łączenia elementów różnych systemów czasu pracy celem stworzenia systemu, który idealnie odpowiadałby ich potrzebom, a niekiedy również celem obejścia przepisów, np.

dotyczących godzin nadliczbowych. Praktykę taką zakwestionował w ostatnich dniach Sąd Najwyższy, który w wyroku z 10 czerwca 2010 r. (sygn. I PK 6/2010) stwierdził, że prawo pracy nie dopuszcza możliwości stosowania mieszanego czasu pracy, czyli takiego, który zawierałby elementy różnych systemów czasu pracy.

Ojciec też ma prawo do przerwy na karmienie – kuriozalny wyrok ETS

W dniu 30 września br. zapadł bardzo ciekawy wyrok, stwierdzający, że ojciec będący pracownikiem najemnym ma takie samo prawo do przerwy zwanej „przerwą na karmienie” jak matka dziecka. Taki wyrok wydał Europejski Trybunał Sprawiedliwości (wyrok z 30 września 2010 r. w sprawie C-104/09 Roca Álvarez v. Sesa Start Espana ETT S.A.), który orzekł, że w Hiszpanii pracującym ojcom także przysługuje przerwa w pracy na karmienie piersią, niezależnie od statusu zawodowego matki ich dziecka. Z Kodeksu pracy obowiązującego w Hiszpanii wynika, że matka będąca pracownicą najemną może skorzystać z przerwy na karmienie w ciągu pierwszych 9 miesięcy po urodzeniu dziecka. Takie prawo ma także ojciec w przypadku, gdy oboje pracują. Dotychczas obowiązujące prawo nie pozwalało więc ojcom na korzystanie z przerw w pracy, jeśli matka dziecka nie pracowała lub była samozatrudniona. Zgodnie z wyrokiem uregulowania hiszpańskie, stosownie do których ojciec będący pracownikiem najemnym może korzystać z tej przerwy zamiast matki jego dziecka tylko wtedy, gdy jest ona pracownicą najemną, stanowią nieuzasadnioną dyskryminację ze względu na płeć. ETS uznał też, że obecne uregulowania prawne „przyczyniają się do pogłębiania tradycyjnego podziału ról, według którego ojcowie mają tylko uzupełniającą rolę w opiece nad dzieckiem”. Wyrok oznacza, że w Hiszpanii ojcowie dzieci, podobnie jak matki, będą mogli opuścić miejsce pracy dwa razy dziennie (łącznie na godzinę) lub skrócić sobie czas pracy o 30 minut przez pierwszych 9 miesięcy życia dziecka w związku z „przerwą na karmienie”. Przypominamy, iż zgodnie z naszymi przepisami tylko kobiety-pracownice mogą korzysta-

tać z przerwy na karmienie, i to pod warunkiem, że dziecko jest karmione piersią (art. 187 § 1 K.p.).

Płaca minimalna w 2011 r. – jednak 1386 zł, a nie 1408 zł

W dniu 05.10 br. rząd przyjął rozporządzenie, z którego wynika, że minimalne wynagrodzenie za pracę w 2011 r. wzrośnie o 69 zł w stosunku do wynagrodzenia z 2010 r. i wyniesie 1386 zł. Na taką informację wiele osób czekało kilka miesięcy, nie udało się bowiem wcześniej, podczas kolejnych posiedzeń Komisji Trójstronnej, dojść do porozumienia w tej sprawie. Z przyjętego rozporządzenia wynika, iż przyjęto ostatecznie pro-pozycję Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Oznacza to wzrost wysokości płacy minimalnej obowiązującej w 2010 r. o 5,2%, czyli o 69 zł. Płaca minimalna będzie stanowić 41,3% przeciętnego wynagrodzenia, czyli o 0,5 pkt procentowego mniej niż rok wcześniej. Rząd przyjął niższą niż w Komisji Trójstronnej płacę minimalną i nie zgodził się tym samym na podwyższenie minimalnego wynagrodzenia do 1408 zł. Odrzucono więc propozycję związków zawodowych i pracodawców, którą w połowie września uzgodniono w trakcie negocjacji Komisji Trójstronnej. W przyszłym roku wzrost minimalnej płacy może być uzależniony od kondycji gospodarki, zgodnie z koncepcją zaproponowaną przez wicepremiera we wrześniu br. Wzrost wysokości wynagrodzenia minimalnego mógłby więc zależeć od wzrostu PKB. Rozmowy w tej sprawie trwają, ale najprawdopodobniej elastyczny system wynagradzania zacznie obowiązywać dopiero w 2012 r. Podwyżka najniższego wynagrodzenia wpłynie na wysokość dodatków i odszkodowań. Z płacą minimalną powiązana jest bowiem wysokość wielu innych świadczeń pracowniczych i zobowiązań, takich jak: dodatek za pracę w nocy, maksymalna kwota odpraw dla pracowników objętych zwolnieniami grupowymi czy minimalna wartość odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu lub mobbing. W związku ze wzrostem wysokości płacy minimalnej wyższe składki do ZUS będą musieli także zapłacić przedsiębiorcy, którzy korzystają z preferencyjnej podstawy ich naliczania.



**Zarządzanie
wiekiem**

jako czynnik zwiększający
potencjał adaptacyjny przedsiębiorstw

Serwis Informacyjny

nr 2, wrzesień 2010

„Wiek jest po prostu sprawą umysłu i nie jest czymś czego powinniśmy się bać, szczególnie w miejscu pracy”.

Alex Ferguson

Szanowni Państwo,

To już drugi numer Serwisu Informacyjnego projektu „Zarządzanie wiekiem jako czynnik zwiększający potencjał adaptacyjny przedsiębiorstw”.

Powstały już programy szkoleniowe, ruszyły punkty informacyjno-rekrutacyjne oraz organizowane są spotkania informacyjno-promocyjne.

Rozpoczęła się już rekrutacja na szkolenia, z których pierwsze odbędą się we wrześniu br. Nabór prowadzony jest w całej Polsce i dotyczy zarówno pracodawców jak i związkowców.

Ideą projektu jest dostarczenie wiedzy na temat zarządzania wiekiem dwóm stronom: pracodawcom i pracownikom, tak aby mogli się oni spotkać przy stole negocjacyjnym i wprowadzić do układów zbiorowych pracy odpowiednie zapisy.

Zainteresowanych wzięciem udziału w naszym projekcie odsyłamy do strony internetowej www.zwiekiem.eu.

Informacji na temat projektu udzielają

- kierownik projektu: Stanisława Gatz, s.gatz@solidarnosc.gda.pl
58 308 43 37, 500 207 442
- sekretarz projektu: Małgorzata Kuźma, m.kuzma@solidarnosc.gda.pl
58 301 71 21, 501 121 096

Informacje na temat rekrutacji przedstawicieli NSZZ „Solidarność”

- koordynator Maria Kościńska, 58 308 42 25
mkosci@solidarnosc.org.pl

Informacje dla przedsiębiorców i ich pracowników

- Sylwia Krysa, 58 550 94 93
sylwia.krysa@profirma.pl
- Rafał Raczynski, 58 550 94 93
rafal.raczynski@profirma.pl

STARZEJEMY SIĘ

O zarządzaniu wiekiem rozmawiamy z dr inż. ANDRZEJEM SZUWARZYŃSKIM z Wydziału Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej



– Nasze społeczeństwo starzeje się. Jakie działania powinny być w związku z tym podejmowane?

– Starzenie się społeczeństwa wymusza podejmowanie działań mających na celu wydłużanie aktywności zawodowej pracowników. Działania te muszą być podejmowane na poziomie rządów, przez regulacje ustawowe. Najczęściej postrzega się ten problem w sposób uproszczony proponując wydłużanie wieku emerytalnego. Są też, również w Polsce, bardziej kompleksowe rozwiązania takie jak rządowy program „Solidarność pokoleń 50+”. Regulacje tego typu stwarzają możliwości do podejmowania działań na poziomie organizacji.

– Jakie skutki niesie ze sobą przedwczesne wychodzenie z rynku pracy?

– Problem starzenia się społeczeństwa ma charakter zarówno społeczny jak i ekonomiczny. Przedwczesne wychodzenie z rynku pracy, często prowadzi do wykluczenia, jak również obniża status ekonomiczny. Jest też poważnym obciążeniem dla systemu emerytalnego. Z punktu widzenia organizacji odejście starszych pracowników, najczęściej z dużym doświadczeniem zawodowym i życiowym powoduje bezpowrotną utratę wiedzy.

– Na czym polega strategia zarządzania wiekiem?

– Działania zmierzające do wydłużenia okresu aktywności zawodowej pracowników muszą mieć charakter kompleksowy i długoterminowy. Strategie zarządzania wiekiem obejmują cały szereg działań, takich jak kształcenie ustawiczne, rozwój karier, wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia, ochrona zdrowia, właściwe ergonomiczne projektowanie stanowisk pracy, przesunięcia w firmie czy też „łagodne” wychodzenie na świadczenia emerytalne. Często nie dostrzega się tego, że zarządzanie wiekiem musi być zaplanowane i dotyczy praktycznie wszystkich grup wiekowych. Skupianie się jedynie na starszych pracownikach, mające charakter działań interwencyjnych nie jest efektywne. Zarządzanie wiekiem musi mieć charakter prewencyjny.

– Jakie korzyści niesie dla firmy wprowadzenie tej strategii?

Korzyści dla firmy wdrażającej strategię zarządzania wiekiem polegają przede wszystkim na utrzymaniu lojalnych, doświadczonych pracowników. Nawet jeżeli nie mogą oni już sprawnie wykonywać swoich zadań, można wykorzystać ich potencjał w inny sposób, np. do kształcenia młodszych pracowników w systemie mentoringu.

– A jakie korzyści dla pracowników?

Zarządzanie wiekiem przynosi również korzyści pracownikom. Pozwala im na zachowanie statusu materialnego, jak również możliwość uczestnictwa w życiu społecznym.

Liczby

- Na lata 2010-2020 według demografów przypadnie szczyt procesu starzenia się społeczeństwa europejskiego
- O 26 proc. wzrośnie liczba osób w grupie wiekowej 50-64
- O 30 proc. wzrośnie liczba osób w wieku 65+
- O 20 proc. zmniejszy się liczba osób w wieku 20-29 lat.

Słowniczek PROJEKTU

KSZTAŁCENIE USTAWICZNE (ang. *lifelong learning*) – jest procesem stałego odnawiania, doskonalenia i rozwijania kwalifikacji ogólnych i zawodowych jednostki, trwającym w ciągu całego jej życia. Kształcenie przez całe życie to proces ciągłego doskonalenia zasobu wykształcenia i kwalifikacji oraz ciągłej adaptacji intelektualnej, psychicznej i profesjonalnej do przyspieszonego rytmu zmienności, który jest znamiem współczesnej cywilizacji.

Projekt współfinansowany jest przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

www.zwiekiem.eu



DLACZEGO WARTO WZIĄĆ UDZIAŁ W PROJEKCIE?

Korzyści dla przedsiębiorstwa

- Zdobyć przewagi konkurencyjnej poprzez uzyskanie wiedzy z zakresu wykorzystania w przedsiębiorstwie strategii zarządzania wiekiem
- Podniesienie wiedzy i umiejętności kadry zarządzającej, specjalistów zajmujących się polityką personalną oraz kierowników średniego szczebla w zakresie zarządzania personelem, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania wiekiem jako czynnika zwiększającego adaptacyjność przedsiębiorstw
- Bezpłatne licencje na używanie platformy kompetencyjnej – nowoczesnego narzędzia informatycznego wspomagającego zarządzanie kompetencjami pracowników w firmie
- Bezpłatny audyt kompetencji wszystkich pracowników w firmie
- Podniesienie poziomu efektywności i funkcjonalności przedsiębiorstwa jako organizacji
- Uzyskanie możliwości profesjonalnego doradztwa dla wybranych firm obejmującego m.in. specjalistyczny audyt organizacyjny, którego efektem końcowym będzie raport informujący o możliwościach technicznych, organizacyjnych i prawnych w zakresie wdrożenia strategii zarządzania wiekiem
- Budowę i ugruntowanie korzystnego wizerunku firmy, jako organizacji odpowiedzialnej społecznie, zabiegającej o rozwój swoich pracowników oraz zapewniającej stabilne miejsca pracy, na każdym etapie kariery zawodowej.

Korzyści dla pracowników

- Organizacja reprezentująca pracowników zyska przeszkolonych działaczy, którzy nabeżdżą wiedzę i umiejętności w zakresie zarządzania wiekiem
- Przeszkoleni reprezentanci pracowników będą mogli inicjować wprowadzanie do zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy elementów zarządzania wiekiem takich jak:
 - tworzenie ścieżek kariery zawodowej pracowników
 - tworzenie warunków, aby w przedsiębiorstwie wiedza i doświadczenie pracowników 45+ była w pełni wykorzystana, a warunki pracy dostosowane były do wieku pracownika
 - wprowadzenie systemu mentoringu
- Budowa i ugruntowanie wizerunku organizacji reprezentującej pracowników jako dbającej o rozwój i warunki pracy pracowników
- Uzyskanie możliwości profesjonalnego doradztwa dla wybranych organizacji związkowych w zakresie negocjowania zapisów dotyczących strategii zarządzania wiekiem w zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy.
- Wyszkolenie trenerów związkowych w zakresie prowadzenia szkoleń dotyczących strategii zarządzania wiekiem.
- Rozwój zawodowy trenerów

www.zwiekiem.eu

Wiesz więcej...



Portal projektu www.zwiekiem.eu to narzędzie informatyczne wspomagające realizację wielu różnych obszarów projektu „Zarządzanie wiekiem...”. Do najważniejszych funkcjonalności portalu należy zaliczyć:

- **Promocja projektu i publikacja informacji** na temat realizacji projektu
- **Budowanie świadomości istoty problematyki zarządzania wiekiem** w przedsiębiorstwach – na stronach portalu można znaleźć wiele ciekawych artykułów na temat zarządzania zasobami ludzkimi ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania różnorodnością
- **Wsparcie procesu rekrutacji** – na stronach portalu można znaleźć nie tylko interaktywne formularze zgłoszenia, ale również wiele cennych informacji na temat warunków uczestnictwa, terminów szkoleń, programów zajęć etc.
- **Informacja o szkoleniach** – potencjalni uczestnicy szkoleń mogą zapoznać się z ofertą szkoleniową projektu, konspektami szkoleń oraz harmonogramami
- **Strony dedykowane uczestnikom projektu** – każdy z uczestników szkoleń otrzymuje login i hasło dostępu do materiałów informacyjnych i edukacyjnych (m.in. gra decyzyjna)
- **Eduportal** – platforma kompetencyjna – każde przedsiębiorstwo, które weźmie udział w projekcie otrzyma bezpłatną licencję na korzystanie z platformy kompetencyjnej. Jest to nowoczesne narzędzie informatyczne wspomagające procesy ZZZ w firmie.

Struktura projektu jest przyjazna i intuicyjna. Odzwierciedla strukturę projektu, przez co, każda osoba, która odwiedzi naszą stronę bez trudu odnajdzie poszukiwane informacje. Strona została podzielona na dwie sekcje:

- dla pracodawców
- dla związkowców.

Zapraszamy do odwiedzania naszej witryny internetowej www.zwiekiem.eu.

O KSZTAŁCENIU ustawicznym

W ramach projektu MAYDAY przeprowadzono badania ankietowe wśród około tysiąca pracowników i menedżerów przedsiębiorstw należących do sektora okrętowego. Pytania m.in. dotyczyły kształcenia ustawicznego pracowników po 50 roku życia.

78 proc. pracowników i 81 proc. menedżerów uznało potrzebę ustawicznego kształcenia.

Zarówno menedżerowie, jak i pracownicy za najbardziej preferowane kierunki szkoleń uznali:

- szkolenie na stanowisku pracy związane z wdrażaniem nowych technologii
- szkolenie mające na celu zdobycie nowego zawodu u dotychczasowego pracodawcy
- szkolenie w zakresie technik informatycznych.

Menedżerowie uznali również za konieczne dokończanie pracowników w zakresie ekonomicznych aspektów działalności oraz umiejętności pracy w grupie.

Kwestionariusze ankietowe oraz wyniki badań opracowała Politechnika Gdańska, badania wśród pracowników przeprowadził Region Gdański NSZZ „Solidarność”



„Konstruktywny dialog – program rozwoju kompetencji liderów NSZZ „Solidarność”



Szkoleniami zostanie objętych:

- 1520 liderów zakładowych dialogu społecznego (osoby pełniące funkcję związkową),
- 224 liderów regionalnych, branżowych, krajowych (osoby pełniące funkcję związkową),
- 64 konsultantów dialogu społecznego,
- 70 pracowników zatrudnionych w NSZZ „Solidarność”,
- 20 trenerów.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt pod nazwą „Konstruktywny dialog - program rozwoju kompetencji liderów NSZZ „Solidarność” dotyczy wzmocnienia potencjału NSZZ „Solidarność” poprzez podniesienie kompetencji członków i pracowników związku wszystkich szczebli uczestniczących w procesie dialogu społecznego.

Jest on współfinansowany z funduszy Unii Europejskiej w ramach środków EFS POKL V w ramach działania 5, poddziałania 2.

Okres trwania projektu to 1 VIII 2009 - 31 VII 2011 r.
Obszar realizacji to cała Polska (wszystkie regiony NSZZ „Solidarność”).

Projekt skierowany jest do liderów NSZZ „Solidarność” szczebla zakładowego, regionalnego, branżowego i krajowego oraz pracowników NSZZ „Solidarność”.

Projekt jest realizowany przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” w partnerstwie z regionami: Podlaskim, Dolnym Śląskiem, Warmińsko-Mazurskim oraz Mazowszem. Cykl szkoleń w ramach realizacji projektu rozpocznie się w lutym 2010 r. a zakończy w czerwcu 2011 r. i obejmie wszystkie struktury NSZZ „Solidarność”.

Terminy szkoleń realizowanych w IV kwartale 2010 r.:

1. 04-07.X.2010 r. – Region Gdański NSZZ „Solidarność”, ul. Wały Piastowskie 24;
2. 18-21.X.2010 r. – Region Ziemia Łódzka NSZZ „Solidarność”, ul. A. Kamińskiego 18;
3. 16-19.XI.2010 r. – Region Środkowoschodni NSZZ „Solidarność”, ul. Królewska 3;
4. 07-10.XII.2010 r. – Region Podbeskidzie NSZZ „Solidarność”, ul. Asnyka 19, Bielsko-Biała

Na szkolenia zapraszamy osoby pełniące funkcje we władzy wykonawczej w strukturach organizacyjnych NSZZ „Solidarność” działających na szczeblu zakładowym. Uczestnikom zapewniamy: materiały szkoleniowe i catering.

Liczba miejsc ograniczona!!! ZAPRASZAMY

Biuro Projektu:
Region Podlaski NSZZ „Solidarność”
15-930 Białystok, ul. Suraska 1, pokój 203
tel.: (85) 748 11 00, 085/ 742 15 80
fax: (85) 748 11 01
zr.podlaskiego@solidarnosc.org.pl

Więcej informacji na stronie projektu: <http://www.solidarnosc.org.pl/dialog/>.

**BIULETYN INFORMACYJNY
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” REGIONU PODLASKIEGO**

SOLIDARNOŚĆ

ADRES REDAKCJI: ul. Suraska 1, pok. 208, 15-093 Białystok,
tel. 85-748-11-08, fax 85-748-11-01,
e-mail: zr.podlaskiego@solidarnosc.org.pl
www.solidarnosc.org.pl/zr.podlaskiego
REDAKCJA: Mirosław Markowski (red. naczelny)
oraz Zespół.
WYDAWCA i DRUK: Region Podlaski NSZZ „Solidarność”.