



Rozdroża

Październik 2011 NR 8 (102)

Gazeta Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej w Warszawie

25
ZZPKM
latCzytaj nas także w Internecie - <http://zzpkm.org.pl>

Co z Regulaminem Wynagradzania w MZA?

W lipcu 2011 roku ZZPKM (oraz inne związki działające w MZA – w sumie 6 organizacji) podpisały porozumienie z Zarządem MZA Sp. z o.o., kończące zbiór zbiorowy, którego głównym tłem były sprawy płacowe. Jednym z istotnych tematów, które były poruszane podczas wcześniejszych negocjacji było znalezienie porozumienia w sprawie ustalenia i wprowadzenia w Spółce nowego Regulaminu Wynagradzania. Zarząd MZA zobowiązał się, że do dnia 15 listopada 2011 roku przedstawi Związkowi Zawodowym projekt Regulaminu Wynagradzania. Jest nadzieja, że jeszcze w listopadzie po zapoznaniu się z treścią przekazanego projektu rozpoczną się konstruktywne negocjacje prowadzące do ostatecznych uzgodnień i podpisania go jeszcze w tym roku przez negocjujące strony.

Regulamin Wynagradzania to wewnętrzny akt normatywny wydawany przez pracodawcę po uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi (art. 772. § 1.kp.), określający m.in.:

- systemy wynagrodzeń obowiązujące u danego pracodawcy (czasowy, akordowy, prowizyjny i inne.),
- stawki wynagrodzenia zasadniczego poszczególnych grup pracowników,
- pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę (np. premie, dodatki),
- ustalenie zasad przyznawania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych, za przestój,
- zasady waloryzacji wynagrodzeń,
- inne świadczenia związane z pracą m.in. odprawy (emerytalna, rentowa, pośmiertna), czy też rekompensata z tytułu poniesionych przez pracownika kosztów podróży służbowej.

Co zaproponuje Zarząd MZA? Trudno na razie powiedzieć, nie są znane nawet założenia. Czy płace będą blisko przynajmniej średniej warszawskiej płacy – 3 900 zł/netto/na rękę? (<http://www.sprawdz-zarobki.pl/warszawa/Default.aspx>) Wszak, MZA to w 100 procentach Spółka miejska, jak na razie świadcząca w 100 procentach

usługi na rzecz miasta i jego mieszkańców. To od jakości świadczonych przez Spółkę usług zależy również postrzeganie miasta, jako nowoczesnej europejskiej metropolii, w oczach nie tylko mieszkańców, ale przede wszystkim przyjezdnych i turystów. Zatem powinno się oczekiwać lepszego wynagrodzenia nie tylko od Zarządu MZA, ale również władz miasta, jako właściciela firmy, któremu powinno zależeć na tworzeniu pozytywnego wizerunku Warszawy. Co prawda, władze miasta nie będą tworzyły Regulaminu, ale od opinii o firmie, od wieloletnich założeń rozwoju komunikacji autobusowej zależeć będą pewne zawarte w nim zapisy. Np. dotyczące stałego, automatycznego wzrostu wynagrodzeń w powiązaniu z płatnościami za usługi przewozowe czy skali dopuszczalnych corocznych podwyżek w powiązaniu z jakimiś namacalnymi i widocznymi dla każdego pracownika wskaźnikami. Nie miejsce i czas na dawanie tutaj pewnych rozwiązań, skoro nie znamy jeszcze nawet założeń, ale trzeba mieć nadzieję, że takie elementy znajdą się w propozycji Zarządu. Jeśli będą, to będzie to sygnałem, że Zarządowi zależy na założeniu składającej się z ludzi, a nie małych trybików, którym wystarczy tylko trochę oliwy, aby kręciły się dalej. Zależy

na ludziach, bo to oni tworzą firmę i jej wyniki, a za godną płacę stać ich będzie na większy wysiłek i tym samym jeszcze lepsze wyniki. Również pokazanie przyszłej ścieżki wzrostu wynagrodzeń decyduje o stałości załogi, co nie jest bez znaczenia, gdy chce się zmniejszyć koszty własne. Bo stała, stateczna, dobrze wykształcona załoga to mniejsze straty. Przy dużej fluktuacji załogi, koszty niestety rosną (koszty szkoleń, doszkalania, adaptacji na stanowisku pracy, itd.). Niemal każdy wie, że przeważnie dopiero najwcześniej po 3 miesiącach każdy nowo przyjęty zaczyna przynosić firmie konkretne i wymierne korzyści. Czyli jakby nie patrzeć przez pierwsze 3 miesiące to w najlepszym razie wynik dla firmy na tzw. zero.

A zatem czekamy z niecierpliwością na nowy Regulamin. Czy spełni on oczekiwania załogi MZA? Trudno dzisiaj powiedzieć. W każdym bądź razie oczekiwania są duże, szczególnie w grupie najmniej zarabiających, choć i Ci lepiej zarabiający też mają jakąś nadzieję na podwyżki, które niewątpliwie wpłyną na decyzję – czy zostają w firmie i wiążą z nią swoją przyszłość czy szukają innej lepszej pracy, płacy i firmy. Czy autorzy Regulaminu podczas jego tworzenia brali to pod uwagę?

Zobaczmy – czas pokaże.

Rewolucyjne zmiany w kodeksie pracy

http://www.biznes-firma.pl/Rewolucyjne_zmiany_w_Kodeksie_Pracy,17739.html

Ostatnia nowelizacja Kodeksu Pracy przyniosła sporo zmian. Jeszcze przed wyborami, bo 19 sierpnia 2011 roku, Sejm uchwalił ustawę o redukcji niektórych obowiązków obywateli oraz przedsiębiorców. Zmiany są korzystne zarówno dla pracowników jak i dla pracodawców. Najważniejsze z nich obejmują zagadnienia związane z urlopem wypoczynkowym, bez-

pieczeństwem i higieną pracy, oraz systemem ubezpieczeń społecznych.

Urlop wypoczynkowy

Według nowych przepisów zmianie uległ art. 168 Kodeksu pracy, który mówi o tym, że zaległy urlop będzie można wykorzystać w terminie do 30 września roku następnego. W początkowych propozycjach przewijała się data przedłużenia do 31 lipca roku następnego. W ostateczności wyszło tak, że pracow-

➤➤





Rewolucyjne zmiany w kodeksie pracy

nik niewykorzystany urlop za 2011 rok będzie mógł odebrać sobie w terminie do końca września 2012 roku.

Wydłużenie terminu jest korzystne dla pracodawców, którzy zyskali więcej czasu na wypełnienie swojego obowiązku wobec pracowników. Z kolei pracownik zyskał możliwość skorzystania z dłuższego urlopu wypoczynkowego w okresie wakacyjnym.

Zmiana wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2012 roku.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Kolejna propozycja zmian swoim zasięgiem objęła art. 213 Kodeksu pracy. Artykuł ten mówi, że pracodawca musi zapewniać aby budowa lub przebudowa budynku, w którym mają znajdować się pomieszczenia pracownicze, była wykonana na podstawie projektów uwzględniających wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Dodatkowo projekty muszą posiadać opinię uprawnionego rzeczoznawcy. Po zmianach, które wejdą w życie od 1 stycznia 2012 roku nie będzie konieczna opinia rzeczoznawcy. Konsekwencją zmian będzie modyfikacja treści art. 258. W artykule tym były zawarte sankcje jakie groziły za brak pozytywnej opinii rzeczoznawcy.

Ubezpieczenia społeczne

Zmiany, które obejmują system ubezpieczeń społecznych są dość istotne i zostaną wprowadzone do ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych. Przewiduje się skrócenie okresu przedawnienia należności z tytułu opłacania składek. Obecnie okres ten wynosi 10 lat, a ma ulec skróceniu do 5 lat. Zmiana dotyczyć ma także terminu zwrotu nadpłaconych i nienależnie zapłaconych składek.

Kolejna zmiana dotyczy informacji o odprowadzanych składkach do ZUS i NFZ przekazywanych pracownikowi

przez pracodawcę. Obecnie taka informacja jest przekazywana co miesiąc. Po zmianach będzie to możliwe raz w roku. Ewentualnie na żądanie pracownika może to być częściej. Opracowany dokument będzie zawierał wyszczególnienie na poszczególne miesiące. Pracownik będzie musiał go otrzymać w terminie do 28 lutego roku następnego na piśmie lub jako dokument elektroniczny, ale tylko za zgodą pracownika.

2 stycznia 2012 roku ma wejść w życie jeszcze jedna propozycja, która dotyczy skrócenia okresu przechowywania deklaracji rozliczeniowych oraz imiennych raportów miesięcznych i dokumentów je korygujących przez płatnika składek z 10 na 5 lat.

Wypadek w pracy, jakie prawa ma pracownik?

http://www.biznes-firma.pl/Wypadek_w_pracy_jakie_prawa_ma_pracownik_17702.html

dodano: 17-10-2011 - aln

Pracownikowi, który podczas wykonywania obowiązków służbowych ulegnie wypadkowi należą się różne świadczenia. Ustawa z 30 października 2002 roku o ubezpieczeniach społecznych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych definiuje wypadek przy pracy jako nagłe zdarzenie, które zostało wywołane przyczyną zewnętrzną i wywołuje uraz lub śmierć następujące w związku z pracą.

Zaliczyć do nich można te, które występują:

- podczas wykonywania zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
- podczas wykonywania przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez jego polecenia,
- w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze pomiędzy siedzibą pracodawcy, a miejscem wykonywania pracy.

Wypadek występujący przy pracy dzieli się na trzy rodzaje: śmiertelny, ciężki i zbiorowy.

Wypadek przy pracy jest na równi traktowany z wypadkiem, któremu pracownik uległ:

1. podczas podróży służbowej,
2. podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony,
3. podczas wykonywania zadań zleconych przez organizacje związkowe, które działają u danego pracodawcy.

Wyżej wymieniona ustawa wymienia zdarzenia, które zostały uznane za wypadek przy pracy, kiedy nagłe zdarzenie nastąpiło między innymi podczas:

- wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy podczas

odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,

- pełnienia mandatu posła lub senatora, który pobiera uposażenie,
- odbywania szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy przez osobę pobierającą stypendium w okresie odbywania tego szkolenia, czy stażu przygotowania zawodowego dorosłych,
- wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług,
- wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej,
- odbywania służby zastępczej.

Wykaz świadczeń jakie przysługują pracownikowi podczas wystąpienia wypadku przy pracy:

- zasiłek chorobowy jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową,
- świadczenie rehabilitacyjne,
- świadczenie chorobowe jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy,
- zasiłek wyrównawczy dla pracownika, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- jednorazowe odszkodowanie dla pracownika, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- jednorazowe odszkodowanie dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty,
- renta z tytułu niezdolności do pracy dla pracownika, który stał się niezdolny do pracy na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
- renta szkoleniowa,
- renta rodzinna dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty uprawnionego do renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
- dodatek do renty rodzinnej należący się sierocie zupełnej,
- dodatek pielęgnacyjny,
- pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych, jak również w przedmioty ortopedyczne w takim zakresie jaki określa ustawa.

Pracownik za czas niezdolności do pracy, która została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową ma prawo do otrzymania zasiłku chorobowego z tytułu ubezpieczenia wypadkowego pod warunkiem, że nie otrzymuje on wynagrodzenia za cały okres niezdolności do pracy na podstawie odrębnych przepisów.

Rozdroża – Gazeta ZZPKM,
W-wa, ul. Siedmiogrodzka 20
Nakład 1500 egz.

Wydaje: Prezydium ZZPKM

Redaguje: Winek Włodzimierz

Współpracuje – Juliusz Szymański

e-mail: wiwo3@op.pl

Fotoskład: www.poligrafia.nets.pl

Materiały prosimy kierować pod adres:

01-232 Warszawa,

ul. Siedmiogrodzka 20,

tel. 631-42-72, 632-11-83



Rośnie bezrobocie

Jak wynika z danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, na koniec pierwszego półrocza 2011 roku w urzędach pracy w całym kraju zarejestrowanych jako bezrobotni było blisko 150 tysięcy sprzedawców. To o ponad 10 procent więcej niż przed rokiem. Podobne tendencje występują niemal w każdej grupie zawodowej. W niepokojący sposób wzrasta bezrobocie wśród kierowców i mechaników samochodowych, a tych ostatnich „podobno” ciągle brakuje. Skąd taka tendencja?

W handlu występuje duża rotacja pracowników, bo wiele osób, zwłaszcza młodych, zatrudnia się w nim tylko dlatego, że nie może znaleźć innego zajęcia. Traktuje tę pracę jako tymczasowe zajęcie. Niskie płace, praca zmianowa, często na kilku różnych od siebie stanowiskach – to musi zniechęcać.

Niestety podobnie zaczyna się dziać w transporcie i komunikacji zatrudniających zawodowych kierowców i mechaników samochodowych. Pod pozorem „kryzysu” zatrudnia się młodych i starszych stażem na umowy, które pod kątem wynagrodzenia brutto daleko odbiegają od średniej krajowej (ok. 3 600 zł/brutto). W wielu wypadkach, szczególnie w mniejszych miejscowościach, nie przewyższają 2 400 – 2 800 zł/brutto. To po części wpływa również na traktowanie przez kierowców i mechaników pracy w transporcie, a w szczególności w komunikacji miejskiej i międzymiastowej jako pracy tymczasowej do momentu znalezienia czegoś lepszego. Najczęściej jest to praca poza granicami kraju. Wcześniej czy później odbije się to na braku ludzi do pracy w charakterze kierowcy czy mechanika również w Warszawie. Na razie pracodawcy nie „drą z tego powodu włosów na głowie”, bo gdzieś tam w ich zamyśle istnieje podobno „realne rozwiązanie problemu” w postaci posiłkowania się kierowcami z miejscowości o dużym bezrobociu (np. z Podlasia Mazur) często dość odległych od Warszawy czy Łodzi lub zmniejszania zadań z powodu realnego braku możliwości wykonania zamówienia. Innym ciekawym „rozwiązaniem problemu” jest stosowanie przez pracodawców metody – jest bezrobocie, jesteś głodny to pracuj za taką a nie inną stawkę. Właściwie to nie masz wyboru. Albo głód i bieda, albo nieco mniejsza bieda, bo mimo wszystko masz pracę – wszak jest bezrobocie.

Jeżeli takie postrzeganie „walki z kryzysem” przez pracodawców będzie utrzymywało się dalej, to ta nowa edycja kryzysu, która dociera do Polski będzie miała bardzo poważne następstwa. Prawdopodobnie nie do usunięcia przez kolejne lata. Jednym z następstw może być zdewaluowanie wartości pracy na niektórych stanowiskach. A to z kolei może pociągnąć za sobą postrzeganie konkretnych firm i pracy w nich, jako firm o małych zarobkach,

ciężkiej pracy, tym samym nie wartym zatrudniania się w nich na dłużej. Duża fluktuacja pracowników, brak ludzi z doświadczeniem mogących kształcić młodych lub nowych pracowników w końcowym efekcie podnosi również koszty własne firmy. Ten fakt uświadomili sobie niedawno szefowie firm budowlanych, którzy w wielu wypadkach muszą odmawiać przyjęcia konkretnych zamówień z prostego powodu – braku ludzi z doświadczeniem. To, że mają moce przerobowe w postaci dostatecznej liczby ludzi, narzędzi, przy czasami konkretnych, dobrze płatnych zamówień – jak się okazuje, to nie wszystko.

Podobnie zaczyna się dziać także w innych gałęziach gospodarki, w tym również w transporcie czy komunikacji. Wiedzą o tym niektórzy prywatni przewoźnicy, którzy myślą jak pozyskać kierowców i mechaników właśnie z rejonów o największym bezrobociu. Wiedzą również, że tych najtańszych można przyciągnąć nie

tyle zarobkami, co tzw. pozamaterialnymi dodatkami do pensji w postaci mieszkania w hotelu pracowniczym czy fundowaniu posiłków regeneracyjnych nie tylko dla mechaników, ale również dla kierowców, dodatkowymi szkoleniami uprawniającymi do wykonywania dodatkowej pracy. Takie podobno „ludzkie” podejście pracodawców, szczególnie do młodych pracowników zachęci ich do ustępstw w sprawie wysokości wynagrodzenia na rzecz taniego zakwaterowania, taniego życia, i zdobywania nowych kwalifikacji niż pozostawania na bezrobociu. Również być może przeczekania kryzysu do lepszych czasów.

Te działania w efekcie powodują pewne przywiązanie do firmy i tym samym pozyskiwanie nie tylko tanich pracowników, ale również pracowników z doświadczeniem, którzy w przyszłości mogą stanowić niewątpliwie silny jej kapitał.

Wiwo w październiku 2011

Manipulacje przy emeryturach

Przeglądając codzienną prasę, wsłuchując się w wypowiedzi „ekspertów – teoretyków” na temat wielkości przyszłych emerytur i wieku przechodzenia na nie, czasami skóra na plecach mi cierpnie. Co też będzie czekało za te parę lat, dzisiejszych pracowników w wieku trzydziestu parę lat, którzy właściwie dopiero rozpoczynają swoją zawodową karierę. Dzisiaj, nie zdają sobie jeszcze sprawy z tego, że kiedyś będą emerytami, bo to tak daleko, ale czas płynie nieubłaganie i z każdym kolejnym rokiem życia jakby przyspiesza. Wiedzą o tym, ci, którzy mają nieco więcej lat i przy kolejnych swoich urodzinach, dostrzegają, że jakby jeszcze wczoraj mieli 18 lat, a tu już czas myśleć o odejściu na emeryturę. Dlatego też, w walce o wysokość przyszłych emerytur, wieku przechodzenia na nie, nie powinni czekać na to, co w tej sprawie wywalczą ich starsi koledzy. Raczej winni włączyć się aktywnie w dzisiejsze rozmowy i konsultacje, by później nie być rozgoryczonym, że tak długo muszą pracować i w dodatku na emeryturze dostaną marne grosze.

Już słyszę głos, – ale jak? Ot, po prostu, szukać większej grupy sojuszników, którzy są tego samego zdania, bo grupa ma silniejszy głos i z jej zdaniem trzeba się liczyć. Niewątpliwie taką grupą są związki zawodowe, bo to one bronią nie tylko pracownika przed pracodawcą, ale są również odpowiedzialne za to, jak będzie wyglądało jego życie na emeryturze. Wszak od zarobków, warunków pracy, stażu zawsze liczyło się i będzie liczyć się przyszłe emerytury. A za te trzy pierwsze właśnie między innymi odpowiadają związki zawodowe.

A z kim na ten temat rozmawiać? Ano, między innymi z Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych Lewiatan, który apeluje do rządu, posłów o podwyższenie wieku emerytalnego zarówno kobiet, jak i mężczyzn. W dokumencie „Biała Księga”, w którym zawarte są rekomendacje dla rządu, przedsiębiorcy wskazują, jak wydłużanie wieku przechodzenia na emeryturę miałyby wyglądać. Prezydent Lewiatana Henryka Bochniarz podkreśla, że nie odbywałoby się to od razu, ale stopniowo, w ciągu 17 lat. Zgodnie z propozycją Lewiatana, wiek emerytalny kobiet, które obecnie mogą przejść na emeryturę w wieku 60 lat, byłby podnoszony od roku 2015. Emerytalny wiek mężczyzn zaś, którzy teraz mogą przejść na emeryturę o pięć lat później niż kobiety, byłby podnoszony od roku 2025. Czyli krótko mówiąc. Jeśli kobieta nabiera uprawnień do przejścia na emeryturę, mając 60 lat w roku 2015, to będzie mogła przejść dopiero w rok później, czyli w 2016 mając 61 lat. Itd., co rok, to coraz wyższy wiek emerytalny kobiet.

Ekspert Lewiatana Jeremi Mordasewicz ocenia, że kobiety są obecnie w gorszej sytuacji niż mężczyźni, gdyż pracując krócej, będą miały zdecydowanie niższe świadczenia. Przedsiębiorcy z Lewiatana ostrzegają, że jeśli nie wydłuży się okresu aktywności zawodowej Polaków, to utrzymanie w nowym systemie emerytalnym relacji przeciętnej emerytury do przeciętnego wynagrodzenia na obecnym poziomie 59 procent będzie wymagało podniesienia składki emerytalnej z obecnych 19, 52 procent do 30 procent. Gdyby składka się nie zmieniła, to relacja emerytury do





Z archiwum ZZPKM

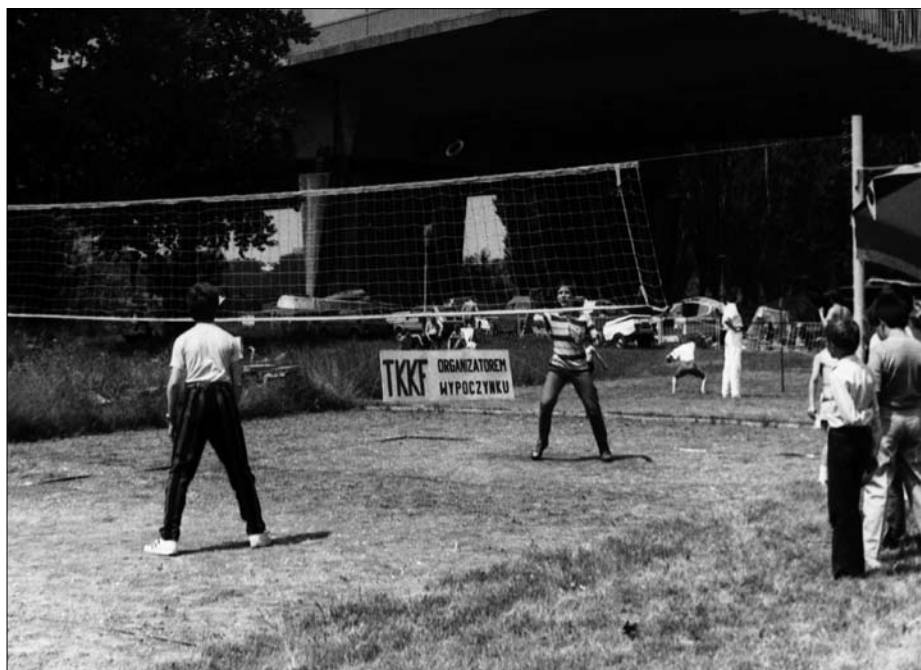
Tak, tak – jak ten czas szybko leci. Mało, kto ze związkowców zdaje sobie sprawę, że już w przyszłym roku nasz Związek będzie obchodził 30-lecie działalności (powstał w 1982 roku). Choć, gdyby policzył dokładnie, uwzględniając to, że ZZPKM jest spadkobiercą tradycji związkowych tego pierwszego Związku Zawodowego Tramwajarzy (powstał w 1905 roku) i następnych, to była by to już 107 rocznica działalności związkowej w warszawskiej komunikacji.

Jak zawsze przy różnych okazjach jubileuszowych, rocznicowych wracamy pamięcią do tych minionych lat, często spoglądając na pożółkłe fotografie. Czasami wiemy, co na nich jest, czasami pamięć o ludziach, zarejestrowanej sytuacji gdzieś nam umknęła. Warto jednak z pomocą innych przywrócić tę pamięć, by pozostała dla następnych pokoleń.

Dlatego też, zwracamy się z prośbą nie tylko do naszych związkowców, ale

wszystkich pracowników, aby pomogli nam uzupełnić pamięć i dopisać opisy do zdjęć, które będziemy zamieszczać w kolejnych wydaniach „Rozdroży”. Być może ktoś rozpozna siebie, albo znajomego i podpowie, kiedy było zrobione te zdjęcie, przy jakiej okazji, kto na nim jest. Być może opowie jakąś zabawną historię związaną z tym zdjęciem, lub imprezą. A może opowie o sobie i będzie chciał podzielić się dawnymi fotografiami z innymi? Z chęcią je zamieścimy. Ze swojej strony informujemy, że wszelkie fotografie po starannym skanowaniu zwrócimy prawowitym właścicielom, a opublikowane na łamach gazety zostaną dokładnie opisane z podaniem źródła pozyskania.

Niekoniecznie muszą to być fotografie związane z różnymi impre-



zami związkowymi, choć na te najbardziej liczymy. Mogą to być również inne zdjęcia ukazujące MZA czy TW w latach minionych, nawet tych nieodległych, bo sprzed 10-15 lat.

Być może, jeśli nasz apel spotka się z dużym odzewem, w październiku przyszłego roku zorganizujemy okolicznościową wystawę fotogramów, by wspólnie podczas jej zwiedzania powspominać te dawne czasy i zastanowić się, co przez te minione lata udało się zrobić na lepsze, a co przepadło gdzieś bezpowrotnie.

Dzisiaj zamieszczamy te fotki. Dla ułatwienia zadania informujemy, że pochodzą one prawdopodobnie ze związkowych festynów. Ale gdzie były zrobione, kiedy i kto jest na fotce – tego już nie wiemy. Liczymy na pomoc czytelników, podobnie jak również na ich fotografie.



Manipulacje przy emeryturach

płac spadłaby w najlepszym razie do około 35 procent.

Jeremi Mordasewicz zwraca uwagę, że nasze życie wydłuża się o jeden rok mniej więcej, co 6 lat. Skoro tak, to i wiek emerytalny, co sześć lat powinien być podnoszony – uważa ekonomista.

Tak, to jest tzw. prawda ekonomiczna, ale trzeba wziąć również pod uwagę, czy takie rozwiązanie można zastosować do wszystkich grup zawodowych i zawodów. To, że według średnich wyliczeń statystyków medycznych, wydłuża się życie, co 6 lat, nie oznacza, że wszyscy będą zdrowi jak konie. A praca zawodowa to

nie jedyny czynnik, który wpływa na zdrowie człowieka. Również nie bez znaczenia jest tzw. życie prywatne. Czyli stres po pracy, warunki mieszkaniowe, dieta, zanieczyszczenie środowiska, itd. To czasami potrafi znacząco wpłynąć na zmniejszenie aktywności zawodowej po 60 roku życia. Warto również dostrzec kwestię, akceptacji aktywności zawodowej ludzi po 60-tym roku życia, przez młodszych pracowników.

A zatem, czy mamy biernie patrzeć na to, co nam proponują? Czy zacząć rozmawiać i upomnieć się o swoje?

Wiwo w październiku 2011

Poznaj swoje prawa w pracy

10 października br. Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła kampanię „Poznaj swoje prawa w pracy”, realizowaną pod hasłem: „Bądź pewny, silny, kompetentny”. Podejmowane działania polegają przede wszystkim na edukacji pracowników i pracodawców w zakresie znajomości prawa pracy i umiejętności jego wykorzystywania.

Celem kampanii jest zachęcanie pracowników i pracodawców do podnoszenia poziomu wiedzy na temat praw i obowiązków w pracy, promocja postaw służących kształtowaniu praworządności w stosunkach pracy. Bardzo istotne jest uświadomienie pracodawcom i pracownikom, że regulacje prawa pracy mają wpływ na wyższy komfort pracy i życia osobistego, że stosowanie się do zasad prawa pracy opłaca się, jest podstawą dla funkcjonowania zdrowego rynku i uczciwej konkurencji. Wyrobienie u pracowników umiejętności asertywnych zachowań względem pracodawcy w oparciu o regulacje prawa pracy powinno zmniejszyć ich obawy związane z ewentualną utratą pracy.

Według sondażu przeprowadzonego na zlecenie Polskiego Radia przez Instytut Badawczy Pentor Research International, trzy czwarte Polaków uważa, że pracownicy skłonni są do rezygnacji z egzekwowania swoich praw w pracy by utrzymać posadę. Wg tego samego sondażu, 25% respondentów uważa, że obchodzenie przez pracodawców przepisów prawa pracy jest bardzo częste, a 30% - że częste.

Psycholog pracy Andrzej Tucholski twierdzi, że pracownicy godzą się na łamanie prawa, gdyż „utrata pracy jest odczuwalna, jako jedno z najcięższych traumatycznych przeżyć, dlatego edukacja w zakresie prawa pracy jest bardzo potrzebna”.

Według danych Państwowej Inspekcji Pracy, w 2010 roku, podobnie jak w latach ubiegłych dominującym tematem wśród problemów zgłaszanych w skargach pracowniczych były nieprawidłowości związane z wynagrodzeniem za pracę i innymi świadczeniami pieniężnymi wynikającymi ze stosunku pracy (37%). Skargi dotyczyły także nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy stanowiły (19%), czasu pracy (12%), legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej (4%), urlopów (3%). Zapytania kierowane do inspekcji pracy odnosiły się przede wszystkim nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy (27% wszystkich porad), czasu pracy i urlopów (21%), wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych (17%), a także uprawnień związanych z rodzicielstwem oraz pracą młodocianych (7%). Po porady do PIP zgłaszało się przede wszystkim pracowników i byli pracownicy (62%).

W 2010 roku inspektorzy PIP przeprowadzili 95, 3 tys. kontroli u 70, 1 tys. pracodawców (przedsiębiorców), na rzecz, których świadczyło łącznie prawie 3, 7 mln osób. Jednocześnie PIP prowadziła kam-

panie informacyjne, organizowała bezpłatne szkolenia, wydawała poradniki, informatory, listy kontrolne.

Oficjalnymi partnerami kampanii są: Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania, Rzecznik Praw Obywatelskich, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Pracodawcy RP, POPON,

Zachęcamy do wejścia na stronę www.prawawpracy.pl gdzie można znaleźć wiele odpowiedzi na nurtujące niemal każdego pracownika pytania. Szczególnie polecamy tzw. zakładki: poznaj swoje prawa w pracy i przydatne adresy. W tej pierwszej w bardzo prosty sposób można uzyskać odpowiedzi z zakresu prawa pracy i ich praktycznego funkcjonowania w zakładzie pracy. Są

Mniej dźwigaj
kregosłup masz tylko jeden.
Zadbaj o swoje warunki pracy,
zainteresuj się nimi



CIOP PIB
CENTRALNY INSTYTUT OCHRONY PRACY
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY



również podane numery bezpłatnych telefonów do prawników, którzy odpowiedzą na dodatkowe pytania.

Wiwo 2011

Pracodawca musi dbać o bezpieczeństwo pracowników

Wprost z kodeksu pracy wynika, że pracodawca ma chronić zdrowie i życie podwładnych. Czyli zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, odpowiednio wykorzystując w tym celu osiągnięcia nauki i techniki

To także on ponosi odpowiedzialność za stan bhp w swoim zakładzie. Musi m.in.

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,

- zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,

- reagować na potrzeby w zakresie bhp, biorąc przy tym pod uwagę doskonalenie istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników oraz zmieniające się warunki wykonywania pracy,

- zapobiegać wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, uwzględniając przy tym zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,

- uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracowników w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych,

- zapewniać wykonanie nakazów, występów, decyzji i zarządzeń wydawanych przez nadzorujących warunki pracy.



Czy w MZA i TW będzie kiedyś telepraca?

Zanim odpowiemy na to pytanie wyjaśnimy, co to jest właściwie ta telepraca i o co właściwie tutaj chodzi? - Telepraca (zdalna praca), biuro w domu, forma organizacji pracy polegająca na świadczeniu pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa, jednak w kontakcie z przełożonymi i współpracownikami za pomocą urządzeń telekomunikacyjnych. Te urządzenia to: telefon, telefaks, wideofon. Dzięki coraz powszechniejszej dostępności światowej sieci informatycznej - Internetu w telepracy zastosowanie znalazła poczta elektroniczna (e-mail), oraz stała się możliwa praca grupowa i praca przez Internet dzięki zdalnemu dostępowi do zasobów sieci komputerowej przedsiębiorstwa. O wyborze odpowiedniej techniki decyduje specyfika wykonywanej pracy. Celem pracy zdalnej jest ograniczenie kosztów powierzchni biurowej oraz efektywniejsze wykorzystanie czasu pracownika (brak konieczności dojazdu do pracy). Telepraca wymaga sprawnie funkcjonującej sieci telekomunikacyjnej oraz dobrze zdefiniowanej metody rozliczania czasu pracy: źródło – Wikipedia.

A teraz kilka danych: w Unii Europejskiej z zatrudnienia w formie telepracy korzysta kilkanaście procent pracujących, a na całym świecie ok. 60 milionów osób. W Polsce ten rodzaj zatrudnienia ciągle nie zyskuje popularności, głównie z powodu złego prawa. Jak oceniają amerykańscy badacze rynku pracy, do 2015 roku już 52 procent pracujących częściowo pracować będzie w systemie telepracy. Niesie ona wiele korzyści zarówno pracownikom jak i pracodawcy.

Pracodawcy mogą zmniejszyć koszty związane z przygotowaniem stanowiska pracy, absencja chorobowa, zyskują także wzrost efektywności pracy. Telepraca jest też ważna dla środowiska naturalnego i społeczeństwa, bowiem zmniejsza korki uliczne i wypadki drogowe, czyli zmniejsza się zanieczyszczenie środowiska. Praca na odległość jest odpowiedzią na zwiększający się dostęp do infrastruktury teleinformatycznej i skutecznym narzędziem pracy w zmieniającym się modelu społeczno-gospodarczym. W dobie obecnego kryzysu pracodawcy mogliby wybierać właśnie tą formę zatrudnienia i ograniczać koszty. Często zamiast likwidować miejsce pracy można zmienić formę zatrudnienia. Rozwój technologiczny w ostatnim czasie daje nieograniczone możliwości. Głównymi barierami hamującymi rozwój telepracy w Polsce są nie tylko szczegółowe obowiązki nałożone na pracodawców z zakresu BHP oraz reglamentacja stanowisk, które mogą być organizowane w systemie pracy na odległość ale również bariery leżące głównie w sferze mentalnej i to po obu stronach – pracowników i pracodawców. Szczególnie ci ostatni mają największe obawy, że stracą kontrolę nad pracownikiem, który ich zdaniem będzie pracował nieefektywnie – co jest nieprawdą, ponieważ pracownik sam ustala sobie godziny pracy, bo liczy się efekt a nie czas pracy. Praca w domu pozytywnie działa na jego samopoczucie co z kolei wpływa na efektywność.

Telepraca jako forma uelastycznienia stosunku pracy **może być stosowana**

w każdym rodzaju umowy o pracę: na czas nieokreślony, określony, na zastępstwo, okres próbny czy na czas wykonania określonej pracy.

Pojęcie telepracy zostało wprowadzone do polskiego kodeksu pracy w roku 2007. Jest to więc jedna z nowszych regulacji. Wprowadzenie telepracy w danym zakładzie **musi zostać poprzedzone konsultacjami ze związkami zawodowymi, a w przypadku ich braku z reprezentacją pracowników.**

Tyle faktów, tyle danych niejako wprowadzeniem do tematu. Spójrzmy teraz; czy w MZA i TW są stanowiska, które można by było zamienić na stanowiska telepracy. Na pierwszy rzut oka, wydawać by się mogło, że nie ma, ale po dokładniejszym przeanalizowaniu poszczególnych stanowisk, szczególnie związanych z tzw. wprowadzaniem danych i tzw. projektowaniem w obu firmach można znaleźć przynajmniej po 10 – 15 stanowisk. Niby to niewiele, ale mimo wszystko od czegoś można by zacząć. Wiem, że nawet te 10 – 15 stanowisk, to na początku ogromne kłopoty i być może dodatkowe koszty, zmiana organizacji pracy, zależności, kompetencji itd., ale warto spróbować. Po 2 – 3 latach działalności być może ta ilość stanowisk będzie wzrastała, bo wymusza one rozwój tzw. sieci stanowisk telepracy.

Ale jak na razie, to telepraca jest chyba czymś daleko odległym w obu firmach. Szkoda, tym bardziej, że w obu mówi się wiele o nowoczesności, nowych metodach zarządzania kadrą itd.

Pracodawca musi dbać o bezpieczeństwo pracowników

Szczegółów trzeba szukać w licznych rozporządzeniach i normach z zakresu bhp i poszczególnych jego elementów. Kluczowe w tym zakresie jest rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 26 września 1997 w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. DzU z 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zm.). O nim i o niektórych ściśle powiązanych z nim przepisach mówi dzisiejsze vademecum.

Nie jesteśmy w stanie omówić wszystkich poruszanych w rozporządzeniu problemów z uwagi na objętość dodatku. Skupimy się więc na najważniejszych, bez znajomości których nie da się zorganizować prawidłowo pracy nawet w najmniejszej firmie zatrudniającej pracowników.

Opiszemy, jakie minimalne warunki spełniać muszą pomieszczenia dla pracowników i to nie tylko, jeśli chodzi o ich wielkość, ale także temperaturę, oświetlenie czy wentylację. Wskażemy niebezpieczeństwa, z którymi musi się liczyć pracownik, i obowiązki pracodawców w zakresie ich minimalizowania.

Proponujemy zapoznanie się z vademecum także zatrudnionym. Mają oni bowiem prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia. Mogą to zrobić także wtedy, gdy wykonywana przez nich praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom.

Warunek to niezwłoczne powiadomienie o tym przełożonego. Jeżeli po-

wstrzymanie się od pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik może oddalić się z miejsca zagrożenia po niezwłocznym powiadomieniu przełożonego. Za ten czas zachowuje prawo do wynagrodzenia, co potwierdził Sąd Najwyższy, przypominając jednak o warunku zawiadomienia przełożonego.

Powstrzymanie się pracownika od wykonywania pracy w warunkach nieodpowiadających przepisom bhp nie stanowi naruszenia obowiązku świadczenia pracy tylko wtedy, gdy pracownik zawiadomił o tym niezwłocznie przełożonego (zgodnie z art. 210 § 1 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 2000 (I PKN 619/99). —z.j.

Rzeczpospolita
Zofia Jóźwiak, Marta Gadomska



Warto, warto, warto - wiedzieć

Nowe wzory formularzy wniosków dla osób ubiegających się o świadczenia rodzinne i świadczenia z funduszu alimentacyjnego

Od 1 stycznia 2012 r. będą obowiązywać nowe druki wniosków i dokumentów, które służą ustaleniu prawa do świadczeń rodzinnych oraz z funduszu alimentacyjnego. Wynika tak z informacji opublikowanych na stronie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Resort pracy opracował bowiem projekty dwóch rozporządzeń: pierwsze w sprawie sposobu i trybu postępowania w sprawach o świadczenia rodzinne, drugie zaś ma na celu zmianę rozporządzenia w sprawie sposobu i trybu postępowania, sposobu ustalania dochodu oraz wzorów wniosku, zaświadczeń i oświadczeń o ustaleniu prawa do świadczeń z funduszu alimentacyjnego.

W obu rozporządzeniach uwzględniono zapisy m.in. obowiązującej od 1 lipca br. ustawy z dnia 25 marca 2011 r. o ograniczeniu barier administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 106, poz. 622 z późn. zm.), a także ustawy z dnia 29 lipca 2011 r. o zmianie ustawy o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 171, poz. 1016).

Oba rozporządzenia znoszą obowiązek przedstawiania zaświadczeń w przypadku niektórych stanów faktycznych – zamiast zaświadczeń wymagane będą oświadczenia, których wzory stanowią załączniki do projektów rozporządzeń.

Zgodnie z proponowaną treścią rozporządzenia w sprawie sposobu i trybu postępowania w sprawach o świadczenia rodzinne możliwe będzie dołączenie do wniosku o przyznanie świadczeń rodzinnych stosownych oświadczeń zamiast zaświadczeń, to jest oświadczenia:

o uzyskanym dochodzie i jego wysokości, o uczęszczaniu osoby uprawnionej do szkoły lub szkoły wyższej, o braku propozycji zatrudnienia, o pracodawcy o terminie urlopu wychowawczego i okresie, na jaki został udzielony, oraz o okresach zatrudnienia.

Oświadczenia składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej.

W projektowanym rozporządzeniu zmieniającym rozporządzenie w sprawie sposobu i trybu postępowania, sposobu ustalania dochodu oraz wzorów wniosku, zaświadczeń i oświadczeń o ustaleniu prawa do świadczeń z funduszu alimentacyjnego wprowadzone zostały załączniki, które określają wzory:

- oświadczenia członka rodziny o dochodzie podlegającym opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych, osiągniętym w roku kalendarzowym, poprzedzającym okres świadczeniowy, oraz oświadczenia o bezskuteczność egzekucji.

Wnioskodawca nie będzie już musiał podawać we wniosku o zasiłek i świadczenie

z funduszu dwóch numerów identyfikacyjnych, czyli numeru PESEL i NIP – od 1 stycznia 2012 roku wystarczy, że na wniosku i w załącznikach podany zostanie tylko numer PESEL.

Inne zmiany w formularzach są wynikiem uchwalonej 19 sierpnia nowelizacji ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz pomocy osobom uprawnionym do alimentów. W nowych rozporządzeniach nie będą już określone zasady dotyczące obliczania dochodu utraconego i uzyskanego, gdyż zasady te zostały wskazane bezpośrednio w treści znowelizowanej ustawy.

Z dokładną treścią proponowanych zmian zapoznać się można na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w zakładce dotyczącej projektów aktów prawnych.

Obecnie oba projekty rozporządzeń są w trakcie konsultacji.

Dorota Kriger

Nie podnoszone od siedmiu lat kryterium dochodowego uprawniające do świadczeń rodzinnych spowodowało, że prawo do nich w tym czasie straciło 2,7 mln dzieci.

W II kwartale tego roku gminy wypłacały przeciętnie 2,8 mln zasiłków rodzinnych. Tak wynika z najnowszych danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Liczba otrzymujących te świadczenia spada regularnie od 2004 roku, kiedy to zasiłki przysługiwały 5,5 mln dzieci. Wtedy bowiem zaczęła obowiązywać ustawa z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (t.j. Dz.U. z 2006 r. nr 139, poz. 992 z późn. zm.), która wprowadziła kryterium dochodowe uprawniające do ich przyznania oraz zasadę weryfikowania ich wysokości co trzy lata.

Jednak, zarówno w 2006 roku, jak i trzy lata później, kiedy przypadał ustawowy termin weryfikacji progów dochodowych, rząd nie zdecydował się na ich podwyższenie (wzrosła tylko wysokość zasiłków). Nie zmieni ich także od 1 listopada, kiedy zacznie się nowy okres zasiłkowy w świadczeniach rodzinnych. Tak jak do tej pory kryterium dochodowe będzie wynosić 504 zł miesięcznie w przeliczeniu na osobę w rodzinie lub 583 zł, jeżeli w rodzinie wychowuje się niepełnosprawne dziecko. W tym samym czasie, gdy kryterium było zamrożone, rosły płace i inflacja. To powodowało wyłączenie z systemu pomocy kolejnych rodzin.

– W efekcie świadczenia dla rodziców zaczynają się upodabniać do tych z pomocy społecznej, które przysługują osobom o najniższych dochodach. Tymczasem celem zasiłków rodzinnych, które są elementem polityki prorodzinnej jest wsparcie jak największej grupy rodzin – mówi dr Bożena Kołaczek z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przygotowało wprawdzie projekt założeń

do nowelizacji ustawy, który zakładał, że wysokość progów będzie waloryzowana o łączny wskaźnik inflacji za trzy lata. Jednak projekt negatywnie zaopiniowało Ministerstwo Finansów.

Bożena Kołaczek zwraca też uwagę, że należy rozważyć przyjęcie nowych rozwiązań dotyczących wspierania rodzin, bo nawet podwyższenie kryterium dochodowego nie spowoduje, że w znaczny sposób wzrośnie liczba dzieci z prawem do zasiłku.

– Podniesienie wysokości kryterium, np. o 100 zł, pozwoli jedynie na zahamowanie spadku liczby uprawnionych osób – mówi Bożena Kołaczek.

Ekspertki proponują, aby kryterium uprawniającym do zasiłku była kwota przeciętnego dochodu rozporządzalnego ogłoszonego przez GUS.

*Dziennik Gazeta Prawna
autor: Michalina Tobolewska*

Dłuższy urlop macierzyński i ojцовski w 2012 r.

Te pracownice, które zostały niedawno mamami, i te, które urodzą wkrótce, będą mogły skorzystać z dłuższego urlopu macierzyńskiego dzięki temu, że zwiększy się długość dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Urlop dodatkowy w 2012 roku wyniesie bowiem od 4 do 6 tygodni.

Warunkiem będzie korzystanie w dniu 1 stycznia 2012 r. z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Wyższy wymiar urlopu będzie też dotyczył pracownic, które urodzą już po dniu 1 stycznia 2012 r., i tych, które w dniu 1 stycznia 2012 r. korzystać będą z podstawowej części urlopu macierzyńskiego.

W 2012 r. wymiar urlopu macierzyńskiego podstawowego będzie taki sam jak w roku 2011 i wynosić będzie od 20 do 37 tygodni. Wymiar urlopu jest większy dla mam, które urodziły więcej niż jedno dziecko w trakcie jednego porodu – zgodnie z zasadą, że im większa liczba dzieci urodzonych w czasie jednego porodu, tym wyższy wymiar urlopu macierzyńskiego.

Na ogólną długość urlopu macierzyńskiego wpływ ma fakultatywna jego część – czyli dodatkowy urlop macierzyński. Wymiar dodatkowego urlopu macierzyńskiego również jest zależny od liczby dzieci urodzonych w czasie jednego porodu, a także od tego, w którym momencie matka dzieci nabyła do tego urlopu prawo.

Urlop dodatkowy w 2012 r. wyniesie 4 lub 6 tygodni, pracownica może więc liczyć na urlop macierzyński od 24 tygodni w razie urodzenia jednego dziecka do maksymalnie 43 tygodni w razie urodzenia pięciorga dzieci w trakcie jednego porodu. Pracownica nie musi korzystać z całości urlopu dodatkowego, tylko z części, np. 2 tygodni zamiast 4, a może nie korzystać z niego wcale.

*dokończenie na stronie
www.zzpkm.org.pl*

Akademia dialogu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

W okresie od grudnia 2010 do października 2011 Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych realizowało projekt „Akademia dialogu – powiatowy wymiar dialogu społecznego”. Środki na realizację projektu pozyskane zostały z Europejskiego Funduszu Społecznego, działanie 5.5 – Rozwój dialogu społecznego.

W sumie przeszkolono ok. 480 osób – przedstawicieli Rad powiatowych OPZZ w zakresie prowadzenia dialogu społecznego, budowania wizerunku, komunikacji społecznej i negocjacji. Szkolenia prowadzono w formie wykładów i warsztatów praktycznych, gdzie uczestnicy poznawali trudną sztukę komunikacji z pracodawcą w ramach zakładu pracy i ze społecznością lokalną związaną z daną firmą, często stanowiącą jedyne źródło utrzymania dla danej wspólnoty miejskiej czy miejsko-wiejskiej. Poznawali również najlepsze i najskuteczniejsze sposoby kształtowania wizerunku społeczności lokalnej w oczach pracodawcy i sposobach rozwiązywania konfliktów i problemów obu stron. Podczas 3 dniowego szkolenia zapoznali się z zasadami udanych negocjacji i unikaniem błędów w kontekście problemów lokalnych instytucji dialogu społecznego.

W szkoleniach oprócz działaczy związkowych brali udział również pracownicy publicznych służb zatrudnienia i przedstawiciele władz samorządowych szczebla powiatowego. Spotkanie wymienionych 3 grup podczas szkolenia na nieco innej płaszczyźnie niż codzienna, dała możliwość wszystkim zainteresowanym nie tylko wymiany myśli, doświadczeń, ale również stworzyła początek szerszego dialogu społecznego. Dialogu polegającego na zrozumieniu nie tylko istnie-

jących przepisów, zarządzeń ograniczających częstą, skuteczną pomoc, ale wychodzącego również naprzeciw oczekiwaniom lokalnej społeczności pod kątem pracy i warunków codziennego życia. A te często jest związane właśnie z pracą.

Uczestnicy szkolenia w późniejszym okresie czasu mieli okazję rzeczywistego wprowadzania Dialogu Społecznego jako budowania porozumienia wśród członków wspólnoty miejskiej na rzecz współodpowiedzialności za zrównoważony rozwój społeczeństwa obywatelskiego w mieście i dobrobyt



jego mieszkańców. A często pracodawca jest również mieszkańcem danej wspólnoty.

Dialog społeczny jest najbardziej kompleksową formą porozumienia między wszystkimi interesariuszami obywatelskiej wspólnoty miejskiej. Trzeba zaznaczyć, że dialog społeczny tym różni się od negocjacji, że nie jest działaniem doraźnym, lecz pro-

cesem ciągłym. Można powiedzieć, że dialog społeczny jest to proces negocjacji, które – jak w rodzinie – nie kończą się nigdy. Dialog społeczny to świadomość, że jutro też trzeba będzie rozmawiać. Dialog jest jedynym procesem, który jest w stanie zmniejszyć prawdopodobieństwo ostrych starć i niepokojów społecznych. Konflikty zawsze będą. Ale sposób ich rozwiązywania może być twórczy.

Warto nadmienić, że podczas szkoleń uczestnicy uczyli się trudnej sztuki kształtowania wizerunku we współpracy z różnymi mediami, które winny być pomocne w osiągnięciu celu końcowego. Współpracy na zasadzie partnerskiej i zrozumieniu stanowisk, a nie jak to często bywa, szczególnie stosowane przez media, jednostronnej i często stronniczej opinii pobudzającej wspólnotę do roszczeń a nie szukania rozsądnych rozwiązań systemowych w drodze dialogu i negocjacji.

Zakończone szkolenia są pewnym początkiem dalszego działania w nieco większej skali. Grupa przeszkolonych działaczy związkowych szczebla powiatowego będzie w najbliższym czasie kształcić nie tylko związkowców na niższych szczeblach, ale będzie również tworzyć i wzmacniać swoją pracę lokalne Centra Dialogu Społecznego. Szczególnie przydatnych przy stale narastających konfliktach w lokalnych społecznościach, których źródłem niejednokrotnie jest likwidacja miejsc pracy czy określonych form pomocy społecznej.

Jest, zatem nadzieja, że już w niedługim czasie, to, co jest standardem w Europie, także będzie codziennością i normalnością w Polsce – dialog społeczny dla lepszej przyszłości kraju i jego mieszkańców.

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

