



CZYTELNIA
REGIONALNA

BIULETYN

453

Solidarność

NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” ZIEMIA RADOMSKA

4.12.1999 r.



Z REGIONU

Spotkanie Przewodniczących Komisji Zakładowych NSZZ „Solidarność” Regionu Ziemia Radomska,

środa, 1 grudnia 1999 r.

Spotkanie odbyło się w siedzibie Regionalnej
Dyrekcji Lasów Państwowych w Radomiu.

Obrady odbywały się wg. następującego porządku tematycznego:

- 1..Krajowy Zjazd Delegatów.
2. Projekty dostosowania struktur związku:
 - a)projekt zespołu Komisji Krajowej
 - b)stanowisko 21 regionów
 - c)standardy funkcjonowania regionów
- 3.Sytuacja NSZZ „Solidarność” w Regionie.
- 4.Szkolenia związkowe.
5. Zurich Solidarni.
- 6.Sytuacja w zakładach pracy regionu.
7. Sprawy różne.

Najbardziej „gorącymi” punktami obrad były przygotowania do KZD oraz związany z nim projekt dostosowania struktur związkowych do struktur państwa. Wszystkie propozycje w tej mierze przedstawił syntetycznie Zdzisław Maszkiewicz. Jako pierwszy został opisany projekt Jerzego Langer, wiceprzewodniczącego „S”, proponujący utworzenie 16 wielkich regionów Związku dopasowanych ściśle do nowego podziału administracyjnego Polski. Przewodniczący Maszkiewicz

wicz omówił też tzw. „Stanowisko 21 Regionów” (patrz dalej- **ANEKS**) zakładające pozostawienie decyzji w sprawie połączenia istniejących obecnie struktur w większe w rękach WZDr-ów. Przedstawił on także proponowane standardy funkcjonowania regionów, które byłyby podstawą do utrzymania ich istnienia (patrz dalej – **ANEKS**). Nakreślił też syntetycznie założenia „Wizji NSZZ „Solidarność” przygotowane przez zespół KK.

Założenia strategii funkcjonowania [...] WIZJA NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”.

„Silny, skuteczny, profesjonalny związek zawodowy, dający poczucie bezpieczeństwa, pozytywnie wpływający na otoczenie, realizujący potrzeby swoich członków”.

Członkowie każdej organizacji, myślący poważnie o jej rozwoju, posiadają świadomość znaczenia wizji. Musi być ona prosto sformułowana, zrozumiała, przekonywująca, a zarazem stawiająca wyzwania [...] Wizja jest fundamentem, na którym budować należy rozwój organizacji. Narzędziem do realizacji tego zamierzenia są strategie. Dla ich wypracowania potrzebne jest określenie celów strategicznych (priorytetowych). [...] Cele wypracowane przez Zespół KK to:

Rozwój: „Celem NSZZ „Solidarność” jest rozwój istniejących i tworzenie nowych organizacji, po to, aby w bieżącej kadencji zatrzymać spadek liczby członków Związku”

Wiedza: „Celem NSZZ „Solidarność” jest przeszkolenie, do końca bieżącej kadencji, działaczy szczebla krajowego i regionalnego w zakresie



➤ podstawowej wiedzy związkowej oraz zasad komunikowania się'

Prawodawstwo: „Celem NSZZ „Solidarność” jest zagwarantowanie poczucia bezpieczeństwa członkom Związku poprzez zawieranie układów zbiorowych pracy i doprowadzenie do korzystnych zmian w prawodawstwie do końca bieżącej kadencji Parlamentu”

Struktura: „Celem NSZZ „Solidarność” jest opracowanie, przyjęcie i wdrożenie, do końca bieżącej kadencji, standardów funkcjonowania struktur związkowych gwarantujących realizację potrzeb członków Związku”

Finanse: „Celem NSZZ „Solidarność” jest zapewnienie odpowiedniej wielkości środków finansowych dla poszczególnych struktur Związku potrzebnych do realizacji ich zadań statutowych, poprzez doprowadzenie do ściągальności składek zgódnej z Uchwałą Finansową KZD i wypracowanie schematów prowadzenia działalności gospodarczej Związku, w terminie do 30 czerwca 2000 r.”

Promocja, komunikacja: „Celem NSZZ „Solidarność” jest opracowanie i wdrożenie, do 30 czerwca 2000 r. programu polepszenia społecznego wizerunku Związku oraz poprawy komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.” [...]

Opracował: Tadeusz Tumilewicz

Po przedstawieniu ww. materiałów doszło na forum Spotkania do dyskusji na temat dalszego istnienia Regionu Ziemia Radomska. Jako pierwszy zabrał głos Zbigniew Dziubasik, wiceprzewodniczący ZR. Stwierdził on m.in., że istnienie ponad 190 funkcjonujących dobrze KZ-ów powinno zobligować region do walki o przetrwanie. Ewentualne wejście do Regionu Mazowsze nie ułatwiłoby działalności związkowej, gdyż utrudniłoby małym Komisjom dotarcie do pomocy prawnej i merytorycznej. – Utworzenie 16 „wielkich księstw” związkowych tylko pozornie wpłynie na zwiększenie siły Związku – powiedział. Występując z taką propozycją

myślano tylko o dużych i łatwych do zmobilizowania KZ. Tymczasem w wyniku restrukturyzacji gospodarki powstaje coraz więcej małych organizacji, które zostaną zepchnięte na margines wielkich regionów.

Za utrzymaniem regionu Ziemia Radomska w toku dalszej dyskusji opowiedzieli się praktycznie wszyscy zabierający głos. To stanowisko wspierano w rozmaity sposób. Przypominano m.in., że w poprzednim podziale administracyjnym kraju na 49 województw ani liczba Regionów Związku ani ich zakres terytorialny nie pokrywała się ze strukturami państwa i czasami było to atutem „S”. Dyskutanci przypominali też, że do obrotu Regionu zobowiązuje delegatów na KZD stanowisko przyjęte kilka miesięcy temu na WZDR (patrz poprzedni nr „Biuletynu”). Jedyną osobą, która zaproponowała inne rozwiązanie – „III drogę” – polegające na wejściu naszego regionu do R. Mazowsze z pozostawieniem w radomiu silnej filii regionalnej Mazowsza, była Ewa Gołosz, przewodnicząca KZ w „Rolmleczu”.

Uczestnicy spotkania zgodnie przyjęli w kwestii istnienia Regionu Ziemia Radomska następujące stanowisko:

STANOWISKO

Przewodniczących Komisji Zakładowych NSZZ „Solidarność” Regionu Ziemia Radomska przyjęte na spotkaniu 1 grudnia 1999 r.

Przewodniczący Komisji Zakładowych Regionu Ziemia Radomska uważają, że dostosowanie struktur Związku do struktur administracyjnych państwa nie może następować bez zgody delegatów Walnego Zebrania Delegatów poszczególnych regionów.

Zmiany w strukturach Związku powinny następować ewolucyjnie i z poszanowaniem woli zainteresowanych struktur regionalnych.

W dalszej części spotkania przedstawiono m.in. sytuację NSZZ „S” w regionie. Sekretarz ZR Andrzej Piszczek złożył sprawozdanie z rozwoju struk-



tur związkowych. Zgodnie z przedstawionymi przez niego danymi z rejestru ZR – „S” w naszym regionie liczy ponad 13300 członków zrzeszonych w 193 komisjach związkowych. W 1999 r. wykreślono z rejestru 10 KZ-ów (690 członków) i wpisano 16 nowych KZ (510 członków).

Andrzej Piszczek i Kazimierz Staszewski, skarbnik ZR, omówili sytuację finansową ZR, podnosząc przy tej okazji kwestię zalegania KZ-ów ze składkami.

Andrzej Gut, sekcja szkoleń ZR, przedstawił wyniki związkowej działalności edukacyjnej.

W dalszej części spotkania omówiono też pokrótce sytuację w zakładach pracy naszego regionu oraz wyniki działań OFE Zurich Solidarni.

ANEKS

Stanowisko Przewodniczących Zarządów Regionów NSZZ „Solidarność” ws. przyszłej struktury Związku (14 września 1999 r.) – tzw. Stanowisko 21 Regionów.

Zbliża się dwudziesta rocznica powstania NSZZ „Solidarność”. Związek w tym okresie odniósł wiele sukcesów [...] poniósł również porażki. Dzięki wiedzy wynikającej ze zdobytych doświadczeń potrafił skutecznie działać na arenie politycznej. Decyzja o utworzeniu RS AWS i systematycznym przekazywaniu mu związkowego mandatu politycznego jest logicznym ciągiem działań, które w konsekwencji mają doprowadzić do zbudowania profesjonalnego związku zawodowego. Zmiany te wynikają z potrzeby dostosowania się NSZZ „Solidarność” do aktualnych potrzeb rynku związkowego w Rzeczypospolitej Polskiej. [...] Bardzo istotną kwestią jest wprowadzenie takich przekształceń strukturalnych, które pozwolą na bardziej skuteczne realizowanie zadań statutowych przez naszą organizację.

Wprowadzony przez Sejm RP nowy kształt administracji państwowej i samorządowej wytworzył wśród niektórych działaczy NSZZ „Solidarność” pogląd, iż

może być on uznany za wzorzec, do którego powinna zmierzać struktura związku. Jest to o tyle niebezpieczne, iż pomysł ten wydaje się być jedynym poważnie rozważanym projektem i wprowadzenie go jest uważane za jedyne, słuszne rozwiązanie. W tak istotnej dla przyszłości NSZZ „Solidarność” sprawie unika się merytorycznej dyskusji. Dowodem na to jest półroczne odkładanie tego tematu na posiedzeniach Komisji Krajowej.

Potrzeba zmiany struktury NSZZ „Solidarność”, dostosowującej ją do reform państwa jest kwestią, nad którą Związek powinien się poważnie zastanowić. Pamiętać należy przy tym jednak przy tym, ażeby przekształcenia te nie zaszkodziły „Solidarności”. Bezkrytyczne przyjęcie tego pomysłu przez Komisję Krajową, a następnie Krajowy Zjazd Delegatów może spowodować daleko idące reperkusje, które dadzą o sobie znać w najbliższych latach. Nieświadomość, wynikająca z braku dyskusji, powoduje wręcz lekceważenie zagrożeń wynikających z przyjęcia modelu samorządowiczego w strukturze Związku.

Oto narzucające się wprost negatywne konsekwencje:

- **Utrwalenie czy też wręcz pogłębienie uzależnienia Związku od polityki – każda struktura państwa, ta obecna czy też przyszła, jest wynikiem kompromisu politycznego;**
- **Zniszczenie tworzonej przez lata, ukształtowanej i sprawdzonej struktury związkowej;**
- **Utrata doświadczonych działaczy związkowych – obrazują to doskonale procesy zmniejszania się liczebności NSZZ „Solidarność” w restrukturyzowanych zakładach;**
- **Zaprzepaszczenie dorobku materialnego i niematerialnego poszczególnych regionów;**
- **Oddalenie władz regionalnych od komisji zakładowych leżących poza obszarem miast wojewódzkich i na obrzeżach nowych, obszarowo dużych regionów – brak częstych i bezpośred-**

➤ **nich kontaktów z małymi organizacjami;**

➤ **Oddalenie struktur związku od pracodawców**

– **prywatne podmioty gospodarcze nie odwzorowują struktur państwa;**

➤ **Spadek liczebności członków Związku oraz liczby organizacji;**

➤ **Rozrost biurokracji związkowej;**

Należy zwrócić uwagę również na elementy, które związane są z funkcjonowaniem struktur regionalnych nie mieszczących się w propagowanej koncepcji Związku. Ich powstanie wiąże się z historią Związku [...] Każdy z regionów ma swoista specyfikę, tradycje, swój wkład w naszą nową rzeczywistość. [...] Ważna kwestią jest duże zintegrowanie mniejszych regionów, są bliżej pracodawców i organizacji zakładowych, również i tych małych. Nie bez znaczenia jest również element gospodarności i dyscypliny związkowej. Inaczej spogląda się tutaj na każdą złotówkę. Dokumentem potwierdzającym to jest wykaz regionów zalegających ze składkami obowiązkowymi odprowadzanymi do Komisji Krajowej.

Mamy ambicje stać się nowoczesnym związkiem zawodowym. Powinniśmy zacząć traktować nasz Związek jako organizację świadczącą profesjonalne usługi związkowe. Dotarcie do świadomości działaczy związkowych odpowiedzi na pytanie:

➤ **KTO JEST NASZYM KLIENTEM?**

➤ **JAKIE SĄ JEGO POTRZEBY< MARZENIA I CELE?**

➤ **JAK SPOWODOWAĆ, AŻEBY TO ON BYŁ OSOBĄ PRZEKONUJĄCĄ INNYCH DO WSTĄPIENIA DO „SOLIDARNOŚCI”?**

spowoduje zmianę sposobu myślenia i funkcjonowania. Okaże się wtedy, że struktura Związku nie musi być dostosowywana do struktur państwa lecz do potrzeb naszej organizacji, a one z kolei wynikają z obranych strategii. [...] Z tego też względu Przewodniczący Zarządów Regionów NSZZ „Solidarność”, pod-

pisani pod Stanowiskiem, wnoszą do Komisji Krajowej o podjęcie następujących działań:

1. Przeprowadzenie ogólnozwiązkowej dyskusji w następujących tematach:

a) sposoby realizacji celów statutowych Związku w obecnej sytuacji społeczno-ekonomicznej kraju,
b) działania pozwalające zwiększyć liczebność członków NSZZ „Solidarność” w najbliższym czasie i w dłuższej perspektywie,

2. Ustalenie priorytetowych potrzeb Związku wynikających z przeprowadzonej dyskusji.

3. Określanie, na podstawie ustalonych priorytetów, strategii krótko i długoterminowej.

4. Przyjęcie standardów funkcjonowania regionów i przejrzystej oceny stopnia ich realizacji.

5. Usankcjonowanie podejmowania decyzji o połączeniu regionów przez walne Zebrania Delegatów poszczególnych struktur terytorialnych na podstawie oceny stopnia realizacji standardów.

Należy pamiętać o bardzo istotnej kwestii. Wewnętrzna budowa państwa jest wynikiem kompromisu politycznego. Jej skuteczność w realizacji podstawowych zadań państwa oceniają co cztery lata obywatele. Skutkiem błędnych założeń strukturalnych mogą być przegrane wybory. W Związku efektem nieprześlanych decyzji będzie gwałtowne zmniejszenie się liczebności członków. Może to w konsekwencji doprowadzić do samoistnej likwidacji niektórych struktur. Wiemy z doświadczenia, iż funkcjonowanie NSZZ „Solidarność” nie jest wolne od tego rodzaju ryzyka. [...] W sierpniu 1980 roku z woli pracowników został powołany Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” jako związek **niezależny i samorządny**. Uszanujmy prawo decydowania związkowców według zasady „nic o nas bez nas” . [...]

24 podpisy przewodniczących Regionów

Standardy Funkcjonowania Zarządów Regionów NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" Wymagania Graniczne

I. Dyscyplina

1. WEWNĘTRZNA:

roczna ściągłość składek z KZ i KM do ZR	100%
obecność przedstawicieli K-Z na spotkaniach organizowanych przez ZR, lub struktury wew. Regionu	min. 70%
stosunek przeszkolonych związkowców do całkowitej liczby członków w Regionie	min. 0,5%
wprowadzenie deklaracji związkowych jednolitych dla całego Związku	do końca obecnej kadencji

2. ZEWNĘTRZNA:

systematyczność i poprawność w przekazywaniu składek do KK. w tym na fundusze obligatoryjne	brak zaległości i zastrzeżeń co do przekazywania składek
uczestnictwo na obradach KK i zebraniach zespołów KK	pełna frekwencja (poza sytuacjami wyjątkowymi)
udział w akcjach organizowanych przez KK	100% zaangażowanie ZR
realizacja uchwał KZD. KK. WZDR	w całości

II. Dynamika wzrostu liczebności członków Związku

wzrost liczebności	w okresie jednego roku dynamika powinna wynosić co najmniej 1%
--------------------	--

III. Standardy kwalifikacji pracowników i działaczy związkowych

1. PRACOWNICY I DZIAŁACZE ETATOWI:

prezydium ZR	odbycie szkoleń standardowych
pracownicy ZR (wskazani przez ZR)	odbycie SOD-ów oraz dodatkowe kryteria przyjęte przez ZR

2. DZIAŁACZE NIEETATOWI:

członkowie ZR	odbycie SOD-ów
---------------	----------------

IV. Zatrudnienie i place pracowników ZR

I. PRACOWNICY:

a) pracownicy z wyboru

przewodniczący	możliwość łączenia kilku funkcji przez pracowników z wyboru
zastępca przewodniczącego	
sekretarz	
skarbnik	

b) pracownicy merytoryczni

pracownicy struktur regionalnych ZR	min 1 etat przeliczeniowy na 3 tys. członków w Regionie
regionalni koordynatorzy BHP	
instruktorzy szkoleniowi	
koordynatorzy ds. pozyskiwania nowych członków	
koordynatorzy ds. bezrobocia i zatrudnienia	
ekonomiści	
prawnicy	

2. PLACE:

zawarcie zakładowych bądź ponad zakładowego UZP dla pracowników ZR z wyłączeniem pracowników z wyboru

V. Sposób pracy

I. PODZIAŁ PRACY W ZR:

ściśle określenie kompetencji i obowiązków działaczy i pracowników	ustalane przez ZR
utworzenie zespołów tematycznych	obowiązek pracy w zespołach wszystkich czł. ZR, sprawozdanie z prac zespołów i ich rozliczanie na WZDR
odwiedziny KZ przez członków ZR	kontakty z KZ przynajmniej jeden raz w kadencji, rozliczanie odwiedzin na WZDR
spotkania przedstawicieli ZR z reprezentantami KZ podczas zebrań organizowanych w wew. strukturach ZR	przynajmniej raz w miesiącu

VI. Struktura

Regiony	struktura terytorialna posiadająca uprawnienia władzy związkowej, powoływana i likwidowana uchwałami zgrupowanych w niej KZ (przy uwzględnieniu standardów)
struktury wew. Regionów	struktura nie posiadająca uprawnienia władzy związkowej, zakres kompetencji i obowiązków określa ; WZDR lub ZR upoważniony przez WZDR (grupują przynajmniej 1 pełny powiat)

VII. Wymagania lokalowe - sprzętowe

1. Zarząd Regionu:

siedziba ZR	docelowo własność Związku, umiejscowienie w centrum miasta
wyposażenie	inwentaryzacja majątku ZR przynajmniej raz w kadencji (inwentaryzacja majątku KZ na szczeblu ZR - przynajmniej raz w kadencji)

VIII. Informacja i promocja

1. Wewnętrzna:

związkowe czasopismo regionalne lub międzyregionalne	co najmniej miesięcznik
komputerowa baza informacyjna o KZ i członkach Związku (indywidualne kartoteki)	przynajmniej na szczeblu ZR
bieżące uzupełnianie bazy danych	co najmniej raz na rok
opracowanie programu szkoleniowego na 1 temat sposobu przekazu informacji w Związku	obligatoryjne szkolenia przewodniczących KZ
wdrożenie programu pozyskiwania nowych członków Związku w przedsiębiorstwach, w których „Solidarność” istnieje	przekazywanie informacji przynajmniej raz na pół roku do KK o postępach programu

2. Zewnętrzna:

stałe programy informacyjno - promocyjne w mediach regionalnych	przynajmniej jeden raz w miesiącu ; (prasa, radio, TV)
wdrożenie programu pozyskiwania nowych członków Związku w przedsiębiorstwach, w których „Solidarność” nie istnieje	przekazywanie informacji przynajmniej raz na pół roku do KK o postępach programu
organizowanie imprez kulturalno -sportowo – rekreacyjnych	przynajmniej jedna impreza o zasięgu regionalnym lub powiatowym na pół roku

upamiętnianie regionalnych rocznic związkowych i niepodległościowych	w miarę potrzeb i sytuacji
--	----------------------------

IX. SZKOLENIA

L Baza szkoleniowa:

sala szkoleniowa	docelowo własność Związku
sprzęt szkoleniowy	komputery oraz sprzęt audio - wizualny

2. Kadra nauczycielska:

instruktorzy i metodycy	spełnianie kryteriów określonych przez Radę Edukacji Związkowej
-------------------------	---

3. Oferta szkoleniowa:

szkolenia podstawowe	SOD-y, UZP, Komisje Rewizyjne, księgowość, doradztwo związkowe, BHP, ekonomia,
posiadanie komputerowej bazy szkoleniowej	korzystanie z opracowanych przez KK i ZR wspólne stworzonej bazy

X. FINANSE

samofinansowanie prowadzonej działalności związkowej	systematyczne rozliczanie się zobowiązań w stosunku do KK i innych podmiotów
prowadzenie działalności gospodarczej	nie ponoszenie strat z prowadzonej działalności, rozdzielenie działalności gospodarczej od związkowej
pozyskiwanie funduszy rządowych i pozarządowych	tworzenie agend umożliwiających korzystanie z tych funduszy (alternatywa w stosunku do działalności gospodarczej)
tworzenie funduszy celowych	pozyskiwania nowych członków Związku, szkoleniowego, pomocowego, charytatywnego



NASZE PRAWA

Jan Skowroński, Komisja Interwencji ZR

Uprawnienia związków zawodowych.

Pakiet socjalny

Uprawnienia związków zawodowych do zawarcia pakietu socjalnego, w tym ochrony miejsc pracy, daje art. 48 ustawy „O komercjalizacji i prywatyzacji przed-

siębiorstw państwowych” (DZ.U. nr 118 z 1996 r., poz. 561). Uprawnienia, o których mowa powyżej, dotyczą także przedsiębiorstw komunalnych – wynika to z art. 68 ww. ustawy.

Z samej ustawy wiadomo, że pakiet socjalny zawierany jest wówczas, gdy następuje prywatyzacja przedsiębiorstwa. Należy przez to rozumieć, że dochodzi do jego sprzedaży w części lub całości inwestorowi, który staje się nowym pracodawcą dla zatrudnionych. Reprezentantem pracowników jest or-



➤ organizacja związkowa zgodnie z art. 7 ustawy „O związkach zawodowych” (Dz.U. nr 55 poz. 234 z 1991 r. z późn. zm.).

Pakiet socjalny stanowi integralną część umowy sprzedaży zakładu. Niemniej z doświadczenia wiadomo, że warto aby organizacja związkowa, opracowująca pakiet, umieściła w nim punkt dotyczący dołączenia go do układu zbiorowego pracy jako protokołu dodatkowego, a w przypadku braku układu zbiorowego pakiet socjalny winien stać się podstawą do zawarcia układu z pracodawcą. **Dołączenie do układu zbiorowego pakietu socjalnego pozwoli na uniknięcie kłopotów, jakie mają byli pracownicy radomskiej „Acan-ty”, którzy muszą dochodzić dziś swoich roszczeń na drodze sądowej w stosunku do firmy postawionej w stan upadłości. Syndyk masy upadłościowej nie chciał uznać roszczeń pracowników jako pochodzących ze stosunku pracy, a zaliczał je do innych wierzytelności.**

Proponuję, aby w umowie stanowiącej pakiet socjalny umieścić następujące rozdziały.

1. Wstęp.
2. Gwarancje zatrudnienia.
3. Wynagrodzenia.
4. Dodatkowe świadczenia socjalne.
5. Udział pracowników w zarządzaniu.
6. Związki zawodowe a pracodawca.
7. Postanowienia końcowe.

We wstępie do pakietu socjalnego wymienia się strony umowy. Są nimi – inwestor i związki zawodowe. Ponadto umieszcza się tam stwierdzenie, że pakiet socjalny jest integralną częścią zakupu zakładu i posiada moc prawną jak każda inna umowa. Trzeba też określić, których pracowników zakładu umowa ta obejmuje – np. czy tylko zatrudnionych na czas nieokreślony, czy też pracowników zatrudnionych na innej podstawie.

Zasadniczy rozdział pakietu to gwarancje zatrudnienia. Należy umieścić tam paragraf zapewniający

zatrudnienie na 2-5 lat dla pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Osobny paragraf powinien dotyczyć pracowników zatrudnionych na czas określony. Kolejny punkt musi gwarantować tworzenie przez inwestora nowych miejsc pracy i to, że będzie on zatrudniał w pierwszej kolejności pracowników zakładu. Następny paragraf powinien ujmować koszty jakie poniesie inwestor w przypadku zwolnień pracowników – tj. wypłatę odprawy w wysokości 12-18 pensji jeśli przyczyna leży po stronie zakładu. Ponadto trzeba umieścić w tym rozdziale punkt mówiący, że za szkolenia mające na celu przekwalifikowanie pracowników zapłaci inwestor, gdy nieunikniona jest restrukturyzacja zakładu.

Następny rozdział dotyczy wynagrodzeń. W poszczególnych paragrafach należy zagwarantować podwyżki płac dla załogi, dokonywane najczęściej w chwili przejęcia/zakupu większościowego pakietu akcji oraz podwyżki przynajmniej na poziomie ustalonym przez komisję trójstronną, zgodnie z ustawą „O negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnego wynagrodzenia w podmiotach gospodarczych” (Dz.U. nr 1 z 1995 r. poz. 2), coroczne nagrody („trzynastki”), nagrody jubileuszowe (należy określić ich wysokość w procentach), wysokość premii i dodatków zmianowych.

W pakiecie socjalnym trzeba też wymienić dodatkowe świadczenia na rzecz pracowników, to znaczy takie, których nie obejmuje ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, np. utrzymanie kasy zapomogowo-pożyczkowej i pomoc w ich prowadzeniu.

Kolejny rozdział powinien traktować o udziale pracowników w zarządzaniu firmą/zakładem. Ważne jest, by gwarantował im on udział w Radzie Nadzorczej, np. w liczbie nie mniejszej niż 1/3 składu Rady - wszystko to zależy od umiejętności negocjacyjnych Związku.

Rozdział „związki zawodowe a pracodawca” musi regulować stosunki pomiędzy pracodawcą, który ➤ będzie przekazywał im informacje dotyczące wy-

➤ ników ekonomicznych firmy, jak też określać częstotliwość spotkań związku z zarządem firmy lub Radą Nadzorczą.

Postanowienia końcowe powinno określać na jaki czas został zawarty pakiet. Wszystkie zmiany mogą być wprowadzane do tej umowy po uzgodnieniu ich przez strony w formie pisemnego aneksu. Ponadto strony umowy zobowiążą się do przeprowadzania corocznej analizy postanowień układu.

Pakiet powinny podpisać dwaj przedstawiciele strony związkowej oraz dwaj przedstawiciele inwestora.

Maria Bartuła

Krótko o Karcie Nauczyciela i podwyżkach czyli strajkowe „być za ale i przeciw”

Ostatni ogólnopolski strajk nauczycieli firmowany przez Związek Nauczycielstwa Polskiego jasno pokazał, że organizacja ta zajmuje niezwykle przewrotne, a zarazem dezinformujące własne środowisko zawodowe stanowisko. W zasadzie sprowadza się ono do jednego hasła – „Jesteśmy za, ale musimy być przeciw”.

Tylko dzięki zabiegom „Solidarności” w projekcie budżetu państwa na przyszły rok rząd zagwarantował około 500 milionów zł (od 1 stycznia 2000 r.) na podwyżki płac dla nauczycieli. W ciągu najbliższych 3 lat płace nauczycieli wzrosną realnie o 16 procent czyli średnia pensja w tym zawodzie będzie wyższa średnio o ponad 20 procent.

Co do obrony Karty Nauczyciela. Obecna jej wersja została uchwalona przy udziale ZNP i SLD w latach

1993-1997. To „dziełko” jest szczególnie antypracownicze i antyzwiązkowe. Nieprawdopodobne? Oto przykłady.

Art. 20 Karty pozwala dyrektorowi szkoły zwolnić nauczyciela „z przyczyn organizacyjnych szkoły” bez porozumienia ze związkami zawodowymi.

Art. 6a mówi z kolei o zasięganiu opinii samorządu uczniowskiego (a więc nawet uczniów 1 klasy podstawówki) przy ocenianiu nauczyciela.

Art. 70a centralizuje fundusze MEN na doskonalenie zawodowe i doszkącanie nauczycieli.

Te wszystkie antypracownicze zapisy Karty muszą być zmienione.

Tu warto podkreślić jak niezwykle przewrotne i dezinformujące nauczycieli stanowisko zajmuje ZNP. Sprowadza się ono do hasła „Jesteśmy za, ale musimy być przeciw”. Jednego dnia prezes ZNP – Sławomir Broniarz - wypowiada się z wielkim zadowoleniem o ewentualnych podwyżkach wynikających ze zmian wprowadzanych w Karcie Nauczyciela, a natychmiast po tym Zarząd Główny ZNP apeluje do parlamentarzystów SLD-ZNP o blokowanie w sejmie prac nad nowelizacją Karty.

Informacje jakie docierają do nauczycieli ze strony ZNP są kłamliwe, a przeprowadzony strajk, na szczęście bez sukcesu, miał charakter polityczny i propagandowy. My, członkowie „Solidarności” nauczycielskiej, uważamy, że można być zadowolonym z projektowanych podwyżek, a jednocześnie trzeba walczyć o zwiększenie nakładów na oświatę oraz o stworzenie programu osłonowego dla nauczycieli.

Nasze Emerytury

ZURICH-SOLIDARNI Otwarty Fundusz Emerytalny

Już niewiele dni pozostało członkom Związku na decyzję o wstąpieniu do OFE Zurich Solidarni. Dziś publikujemy jeden z ostatnich artykułów przybliżających nasz fundusz.

Zurich Solidarni PTE dysponujące kapitałem 140,5 miliona zł jest częścią, założonej w 1872 roku w Szwajcarii, Zurich Financial Services, obecnie jednej z największych grup kapitałowych świata, która:

- Zarządza aktywami wartości 415 miliardów dolarów;
- Prowadzi operacje finansowe w 63 krajach świata;
- Obsługuje ponad 30 milionów klientów;
- Oferuje wszechstronne ubezpieczenia majątkowe i na życie, zarządzanie funduszami (w tym także emerytalnymi), reasekurację, a także usługi bankowe.

PRZYPOMINAMY!:

Oferta Zurich-Solidarni, oparta na współdziale i współdziałaniu dwóch solidnych partnerów - Zurich Financial Services i NSZZ "Solidarność" - jest skierowana do każdego, kto ceni sobie bezpieczeństwo i niezależność.

Wysoki kapitał założycielski i rozwinięta struktura dystrybucji dają gwarancje, że fundusz będzie duży i stabilny, co pozwoli na pobieranie konkurencyjnych opłat z korzyścią dla klienta.

Ubezpieczenie w II filarze - członkostwo w OTWARTYM FUNDUSZU EMERYTALNYM

Decyzję, który fundusz emerytalny wybrać pozostawiono każdemu z osobna, natomiast to kto

może być jego członkiem zostało dokładnie określone w ustawie "O systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998r.

Warunki są następujące:

- urodzenie po dniu 31 grudnia 1948r.,
- podleganie w dniu zawarcia umowy obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu na podstawie art.6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137, poz.887).

UWAGA:

- Otwarty fundusz emerytalny nie może odmówić zawarcia umowy z osobą spełniającą wyżej wymienione warunki.
- Umowę z funduszem emerytalnym muszą zawrzeć osoby urodzone po 31 grudnia 1968 roku - muszą to zrobić do 30 września 1999r. Osoby urodzone pomiędzy 31 grudnia 1948r. a 31 grudnia 1968r. mają czas na podjęcie decyzji do końca 1999r. Kto tego nie zrobi, drogą losową zostanie przypisany do dowolnego OFE.
- Cała nasza składka na ubezpieczenie społeczne - 45% zarobków - wpłynie jak poprzednio do ZUS. 36 procent zarobków, czyli ok. 4/5 odprowadzanej składki, pozostanie na celowym funduszu ZUS-u, 9% naszych zarobków (ok. 1/5 odprowadzanej składki) ZUS przeleje w naszym imieniu do wskazanego otwartego funduszu emerytalnego. Oznacza to, że pieniędzy nie otrzymamy do ręki, a jedynie wskażemy fundusz emerytalny.
- Te 9% naszych zarobków - Powszechne Towarzystwo Emerytalne Zurich Solidarni będzie inwestować. Urząd Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi, co roku ogłaszać będzie średnią stopę zwrotu. Porównanie jej ze stopą zwrotu wybranego przez funduszu emerytalnego, powie nam, czy dobrze inwestowane były nasze składki. Składki gromadzone w funduszu emerytalnym posiadają gwarancje Skarbu Państwa.



I pamiętajmy - Solidarność wybiera ZURICH-SOLIDARNI!!!

Od zaangażowania, wiedzy i doświadczenia naszych pracowników oraz realizowanej strategii inwestycyjnej zależeć będzie wysokość przyszłej emerytury członków Zurich Solidarni OFE.

Polityka inwestycyjna funduszu oparta będzie na dążeniu do osiągnięcia maksymalnego stopnia bezpieczeństwa i rentowności dokonywanych lokat. Portfel inwestycyjny zostanie oparty głównie na obligacjach, bonach i innych papierach wartościowych emitowanych przez Skarb Państwa i Narodowy Bank Polski. Zdając sobie sprawę z dużego potencjału polskiej gospodarki, część środków funduszu zostanie ulokowana w akcjach polskich spółek i innych papierach korporacyjnych. Dobór aktywów do portfela funduszu poprzedzony będzie wnikliwą analizą. Mając za partnera Zurich Financial Services Group - zarządzającego na świecie aktywami o wartości ponad 400 miliardów USD - menadżerowie funduszu będą mieli możliwość skorzystania z doświadczenia w zakresie lokowania środków na rynkach zagranicznych.

Dążąc do osiągnięcia jak najlepszych wyników proporcje pomiędzy poszczególnymi kategoriami lokat będą zmienne, uzależnione od sytuacji makroekonomicznej i rynkowej. Wyniki inwestycyjne funduszu będą na bieżąco monitorowane, a strategia inwestycyjna w miarę potrzeb korygowana. Podstawowym celem przyjętej strategii inwestycyjnej jest zapewnienie członkom Zurich Solidarni OFE w długim horyzoncie możliwie najwyższego zwrotu z inwestycji, a co za tym idzie w przyszłości wysokiej emerytury.

ZURICH-SOLIDARNI DODATKOWA EMERYTURA Z II FILARU

UBEZPIECZAJĄC SIĘ W II FILARZE NOWEGO SYSTEMU EMERYTALNEGO — BEZ DODATKOWYCH OPŁAT UZYSKASZ:

- ustawowe gwarancje państwa dla bezpieczeństwa Twojego kapitału w OFE
- kapitałowy sposób jego powiększania
- możliwość dziedziczenia zgromadzonego kapitału przez Twoją rodzinę i osoby przez Ciebie wskazane
- po osiągnięciu wieku emerytalnego dodatkową emeryturę zależną od wysokości kapitału zgromadzonego na Twoim koncie

ZDECYDUJ SIĘ NA ZURICH-SOLIDARNI !!!

Jeśli do 01.01.1999 r. nie ukończyłeś 50 roku życia, rezygnujesz z możliwości przejścia w Twojej branży zawodowej na wcześniejszą emeryturę, chcesz aby co miesiąc ZUS przekazywał część Twojej składki ubezpieczeniowej na Twoje konto w Otwartym Funduszu Emerytalnym

ZDECYDUJ SIĘ NA ZURICH-SOLIDARNI !!!

Jeśli do 01.01.1999 r. nie ukończyłeś 30 roku życia, a chcesz uniknąć przypadkowego wyboru Otwartego Funduszu Emerytalnego w drodze losowania - **wyberz sam!!!** - przystąp do ZURICH-SOLIDARNI.

Każdy miesiąc zwlekania z decyzją o przystąpieniu do Naszego OTE, to Twoja strata!

ZDECYDUJ SIĘ NA ZURICH-SOLIDARNI !!!

**ZURICH-SOLIDARNI
POWSZECHNE TOWARZYSTWO
EMERYTALNE S.A.
ODDZIAŁ REGIONALNY
ZIEMIA RADOMSKA
26-600 RADOM UL.TRAUGUTTA 52
tel. 048/36-251-62**

ZAPROSZENIE

Oddział Regionalny Powszechnego Towarzystwa Emerytalnego Zurich Solidarni



ZAPRASZA

Komisje Zakładowe "Solidarności" do zorganizowania imprez pt. "DNI Z AKWIZYTOREM ZURICH SOLIDARNI W KOMISJI ZAKŁADOWEJ".

Służymy pomocą w przybliżeniu zasad nowego systemu emerytalnego (II FILAR). Ponadto w ramach spotkań zorganizujemy konkursy z nagrodami.

Zgłoszenia przyjmujemy codziennie, w godz. 11-16, w siedzibie Zurich Solidarni (patrz wyżej)

Jeśli jeszcze nie wybraliście Państwo swojego OFE, przyjdźcie na spotkanie z akwizytorem w waszej Komisji Zakładowej i wybierzcie...Zurich Solidarni.



INFORMACJE * PROMOCJE MOŻLIWOŚCI

Witold Makulski, Fundusz Mikro

Oferta Funduszu Mikro dla chcących rozpocząć działalność gospodarczą

Fundusz Mikro program finansowania rozwoju małych firm powołany przez Polsko-Amerykański Fundusz Przedsiębiorczości w swojej ofercie ma propozycje dla osób, które chciałyby otworzyć własną firmę. Nierzadko osobom takim oprócz kapitału brakuje również wiedzy na temat tego w jaki sposób postępować przy rejestracji swojej firmy, co należy wypełnić, gdzie się udać. Fundusz Mikro może pomóc w zrealizowaniu zamierzeń związanych z otwarciem własnej firmy, a co najważniejsze może zaangażować się kapitałowo w przedsięwzięcie. Wysokość kwoty z jaką początkowo może uczestniczyć w tworzeniu firmy to około 5000 złotych. Ograniczenie jej do tej wielkości podyktowane jest koniecznością minimalizacji ryzyka. W kolejnych etapach rozwoju może zaangażować się kwotą do 30.000 złotych. Formalności związane z otrzymaniem pieniędzy ograniczone są do minimum. Należy wypełnić wniosek pożyczkowy, arkusz z danymi osobowymi i przedstawić wizję finansowania spłat. Zabezpieczeniem pożyczki jest poręczenie. Środki uzyskuje się w okresie nie dłuższym niż 14 dni. Każdy kto ma pomysł,

część swoich środków, wizję rozwoju firmy a do rozpoczęcia działalności jest mu potrzebna kwota około 5.000 złotych może odwiedzić przedstawicielstwo lokalne Funduszu Mikro w Radomiu przy ul. Czachowskiego 34 pok. 408 lub zadzwonić pod numer 362 97 12 i tutaj uzyskać więcej informacji czy otrzymać dokumenty.

Dodatkowo realizujemy, oprócz podstawowej działalności jaką jest finansowanie rozwoju małych firm, kilka innych programów. Należą do nich: udzielanie pożyczek dla lokalnych stowarzyszeń powołanych w celu realizacji inwestycji ułatwiających życie lokalnym społecznościom (np.: organizacja dojazdów, budowa hali targowej czy budowa odcinka drogi - warunkiem jest rentowność przedsięwzięcia zapewniająca zwrot pożyczki), pożyczki dla osób prowadzących pozarolniczą działalność na terenach wiejskich (udzielane przez sieć punktów informacyjnych tworzonej przez sieć przedstawicielstw Funduszu Mikro poza terenem miast, w których działają) oraz program treningowy umożliwiający osobom, które w najbliższym czasie utracą pracę w wyniku zwolnienia, rozpoczęcie działalności gospodarczej lub znalezienie nowej pracy w oparciu o firmy będące klientami FM czy poleconymi przez tych klientów. Ideą tego programu jest pokazanie ludziom pewnych szans, wyzwolenie ukrytych talentów, stworzenie możliwości znalezienia miejsca dla siebie nawet w takiej stresującej sytuacji jaką jest zwolnienie z pracy. Dla pracodawcy jest to możliwość nie pozostawiania pracownika "swojemu losowi" ale próba pomocy. Dla potencjalnego pracodawcy – możliwość znalezienia pracownika posiadającego rekomendację FM i dotychczasowego zatrudniającego. Dla Funduszu Mikro wreszcie jest to poszerzenie sfery działań pomocowych, jest to również zapewnienie finansowania czy to podejmowanej działalności, czy to udzielanie pożyczek potencjalnym pracodawcom.

Działalność Funduszu Mikro w regionie radomskim jest dość imponująca. Udzielono ponad 1000 pożyczek na kwotę ponad 6 milionów złotych firmom, które nie miały szansy na kredyt w banku. Dotychczasowa współpraca z ponad 400 firmami przyczyniła się do powstania według naszych danych szacunkowych ponad 200 nowych miejsc pracy i utrzymaniu ponad 350. Pożyczki grupowe i indywidualne w ramach FM są bardzo wygodną formą finansowania działalności gospodarczej. Dowodem tego są firmy zaciągające już piątą pożyczkę.

KOMUNIKATY/OGŁOSZENIA

***SZKOLENIA***

Dział Szkoleń Zarządu Regionu NSZZ "Solidarność" Ziemia Radomska organizuje szkolenia dla działaczy Komisji Zakładowych na temat: "Podstawy negocjacji", koszt 130 zł do osoby (pokrywa KZ), które odbędą się w Zakopanem w dniach 9-11 grudnia 1999 r.

Dział Szkoleń ZR prowadzi też zapisy na następujące szkolenia:

1. Szkolenie ogólnozwiązkowe (SOD – szkolenie dla działaczy nowopowstałych KZ) – 3-dniowe, koszt 130 zł.
2. "Układy zbiorowe pracy", w tym: sporządzanie układu zbiorowego, negocjowanie układów zbiorowych, 5-dniowe, koszt 200 zł.
3. szkolenie ekonomiczne, 5-dniowe - koszt 250 zł.
4. szkolenie nt. "Komisje BHP", 3-dniowe, koszt 130 zł.

Wszystkie ww. szkolenia odbywać się będą w Zakopanem.

Zapisy i wpłaty przyjmowane są w siedzibie Zarządu Regionu, przy ul. Traugutta 52 w Radomiu, tel. 362-51-61.

Zapraszamy do udziału!

Przewodniczący Sekcji Szkoleń ZR
Andrzej Gut

Przyjmujemy zamówienia na kalendarze związkowe na 2000 rok - wiadomość w sekretariacie Zarząd Regionu, tel. 362-38-04 lub 362-51-61. Cena 1 egzemplarza - 18 zł. Zainteresowanych prosimy o wpłacanie zaliczek w wysokości 10 zł szt..

Zarząd Regionu informuje, że przygotowywany jest wyjazd na III Pielgrzymkę do Rzymu NSZZ "Solidarność" na uroczystości Wielkiego Jubileuszu Roku 2000. Termin – marzec 2000 r. Proponowane są dwa warianty pielgrzymki 9 i 10-dniowy, różniące się też trasą i cenowo.

I wariant (9 dni)

Trasa: Werona-Mediolan-Turin-San Remo-Monaco-Monte Carlo-Civita Vecchia-Rzym-Monte Cassino-Wenecja. Cena 1195 zł.

Transport-autokar zachodni (bar, wc, video, kawa i herbata za złotówki).

Wyżywienie – 6 śniadań kontynentalnych, możliwość dokupienia 6 obiadokolacji.

6 noclegów w hotelach klasy turystycznej.

Ubezpieczenie uczestników od NW i KL do 10000 USD.

Na całej trasie przewodnikiem jest pilot.

II wariant (10 dni)

Trasa: Florencja-Monte Cassino-Pompeje-Capri-Amalfia-Positano Paestum-Wezuwiusz-Neapol-Rzym-Wenecja.

Transport jw. Wyżywienie-7 śniadań kontynentalnych, ew. dokupienie 7 obiadokolacji. 7 noclegów w hotelach klasy turystycznej. Ubezpieczenie i pilot jw.

Cena-1255 zł.

Chętni do udziału w Jubileuszu są proszeni o kontakt w siedzibie ZR z : Małgorzatą Płonką, Waldemarem Woźniakiem lub Jerzym K.Kaczkowskim.

"Społem" zaprasza!

PSS "Społem" w Radomiu, ul. Sienkiewicza 8, przedstawia swoją ofertę dotyczącą możliwości zakupu i realizacji bonów towarowych wydawanych pracownikom w okresach przedsięwziętych na zakup artykułów spożywczych i przemysłowych z funduszy socjalnych. Spółdzielnia nasza oddaje do dyspozycji Klientów wszystkie sklepy na terenie całego miasta. Proponujemy dogodne terminy realizacji bonów towarowych. Bliższych informacji udziela Dział Zakupu i Sprzedaży, tel. 362-24-34, który przyjmuje też zamówienia.

**BIULETYN INFORMACYJNY
NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
ZIEMIA RADOMSKA**

26 - 600 Radom
ul. Traugutta 52
tel. 36 25161, fax 36 238 04

Redakcja: Paweł PODLIPNIAK
tel. 360 - 03 - 38
Skład: M.W.

Wykonano przy użyciu sprzętu z dotacji
Instytutu Wolnych Związków Zawodowych AFL-CIO
egzemplarz bezpłatny