



ZAPROSZENIE

Zarząd Regionu
NSZZ „Solidarność”
Ziemia Radomska
serdecznie zaprasza

na tradycyjne związkowe spotkanie opłatkowe, które odbędzie się 21 grudnia 2007 r. (piątek) w siedzibie ZR przy ul. Traugutta 52.

Gościem spotkania będzie JE ks. bp Zygmunt Zimowski, Ordynariusz Diecezji Radomskiej.

Początek spotkania o godz. 11.00.

Obchody Narodowego Święta Niepodległości

(Radom, 11.11.2007)

W obchodach 89. rocznicy odzyskania przez Polskę niepodległości uczestniczyli przedstawiciele organizacji kombatanckich, harcerze, młodzież szkolna i władze miejskie, wojsko.

Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska reprezentowała delegacja w składzie Andrzej Wójcicki, Krzysztof Kośła, Kazimierz Staszewski, Adam Słomka, Jerzy Krzysztof Kaczkowski. W obchodach uczestniczyły też poczty sztandarowe: Zarządu Regionu, ZTE Radom, MK nr 1 Pracowników Oświaty i Wychowania w Radomiu.

W tym roku uroczystości rozpoczęto pod pomnikiem Legionisty. Po wysłuchaniu hymnu państwo

(cd. na str. 2)



XIV Posiedzenie ZR NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska kadencji 2006-2010

6.11.2007

Krótsze niż zazwyczaj, robocze posiedzenie ZR odbyło się bezpośrednio po szkoleniu „Zwalczanie nierówności w pracy – Dyskryminacja”, w którym brali czynny udział członkowie ZR wraz z przewodniczącym.

Zebranych ZR powitał przewodniczący ZR Zdzisław Maszkiewicz, a następnie przedstawił im propozycję porządku obrad, który zebrani przyjęli jednogłośnie.

Kolejnym punktem obrad była sprawa zgłoszenia przez ZR, zgodnie z pismem Ministerstwa Pracy, kandydatów związkowych na mediatorów społecznych.

ZR desygnował: Andrzeja Wosia, Marka Małyś i Jerzego Krzysztofa Kaczkowskiego.

Następnie przewodniczący ZR Zdzisław Maszkiewicz omówił przebieg prac nad „Encyklopedią Solidarności”.

Przewodniczący ZR w uzgodnieniu z wydawnictwem przygotował jak na razie listę 26 osób, związkowców zasłużonych dla walki o niepodległość Polski, wraz z biogramami. Do tej listy związkowcy z naszego Regionu dodali jeszcze, w formie zgłoszeń, ponad 50 nazwisk. Członkowie ZR mają się do zająć dalszym uzupełnieniem tej listy do końca listopada br.

Przewodniczący oświadczył, że bierze odpowiedzialność za ostateczny kształt listy, co zebrani przyjęli przez aklamację. Członkowie ZR zapoznali się też z hasłami rzeczowymi encyklopedii dotyczącymi „S” Ziemi Radomskiej.

Bronisław Szczepaniak zgłosił wniosek, by na liście umieścić wszystkie osoby mające status pokrzywdzonego.

Omawiano też sprawy wyjazdu delegacji ZR na pogrzeb Władysława Mołęckiego, wiceprzewodniczącego Regionu Dolnośląskiego.

Następnie dyskutowano sytuację w Faurecii Grójec, sieci Żabka – gdzie pracownicy zamierzają utworzyć organizację związkową oraz RAFPOLU, gdzie organizacja powstała, ale na skutek „perswazji” pracodawcy zmniejsza liczebność.

Zajęto się też podwyżkami wynagrodzeń dla pracowników TKK-ów, która to sprawa została odłożona do kolejnego posiedzenia ZR.

Obchody Narodowego Święta Niepodległości

(cd. ze str. 1)

wego i oficjalnych wystąpień uczestnicy uroczystości obejrzeli inscenizację historyczną wydarzeń z listopada 1918 r. przygotowaną przez Radomską Grupę Rekonstrukcji Historycznej. Idących od strony ulicy Rwańskiej żołnierzy przywitała Polska Organizacja Wojskowa, a następnie cała kolumna ruszyła w kierunku pomnika Legionisty. Wolną Polskę symbolizowała ośmioletnia Daria, która wwieziona na plac przez ułanów złożyła pod pomnikiem kwiaty. Następnie uczestnicy uroczystości przeszli się na plac Konstytucji 3 Maja, gdzie złożono kwiaty na płycie Grobu Nieznanego Żołnierza.

Potem w katedrze odprawiona została uroczysta msza św. w intencji ojczyzny.



Związek przeciwko dyskryminacji

Trzydziestu trzech związkowców z naszego Regionu wraz z członkami ZR wzięło udział w szkoleniu „Zwalczanie nierówności w pracy – Dyskryminacja”, które odbyło się 6 listopada 2007 r. w siedzibie ZR.

Szkolenie od strony organizacyjnej przygotował Zespół ZR ds. Szkoleń z organizatorem szkoleń Krzysztofem Koślą. Stronę merytoryczną obsługiwali instruktorzy związkowi Jadwiga Piechocka i Krzysztof Hus z Regionu Śląsko-Dąbrowskiego. W zajęciach i warsztatach związkowych wzięło udział trzydziestu trzech związkowców z naszego Regionu – w tym z KZ w: Fabryce Broni, Real, MPK Radom, PSS „Społem” Radom, TP S.A., Rolmleczu oraz członkowie ZR. W trakcie szkolenia omawiano szczegółowo formy dyskryminacji pracowników i mobbingu oraz molestowania seksualnego w miejscu pracy, sposoby i możliwości przeciwdziałania tym zjawiskom, polskie i unijne regulacje prawne w tej materii.



STOP MOBBINGowi !!!



Jadwiga Piechocka i Krzysztof Hus

11 Listopada - Narodowe Święto Niepodległości

Dzień 11 listopada został oficjalnie świętem narodowym dopiero w kwietniu 1937 roku, jednak jako Święto Niepodległości obchodzony był już od roku 1919. Do czasu wybuchu II wojny światowej oficjalnie święto obchodzono tylko dwa razy - w roku 1937 i 1938.

Po II wojnie światowej komunistyczne władze usunęły Święto Niepodległości z kalendarza, a świętem państwowym uczyniono dzień 22 lipca - datę podpisania Manifestu PKWN, jednak środowiska patriotyczne nadal obchodziły rocznicę wydarzeń z 11 listopada 1918 roku. W latach 1945 - 1989 organizowane przez opozycję manifestacje patriotyczne były brutalnie tłumione przez oddziały ZOMO, a ich uczestnicy bici i aresztowani przez Służbę Bezpieczeństwa.

Po przemianach ustrojowych w 1989 roku Sejm IX Kadencji przywrócił 11 listopada do rangi święta narodowego. Dziś jest to jedno z najważniejszych świąt obchodzonych przez Polaków zarówno w kraju, jak i zagranicą.

Historia

Kwestia utworzenia państwa polskiego pojawiła się na arenie międzynarodowej w 1916 roku, kiedy to cesarze Austro-Węgier i Niemiec podpisali akt o utworzeniu w przyszłości z ziem polskich należących dawniej do Rosji satelickiego Królestwa Polskiego.

Później deklaracje o potrzebie utworzenia niepodległej, zjednoczonej Polski składali także m.in. car Rosji Mikołaj II, prezydent USA T.W. Wilson, Piotrogrodzka Rada Delegatów Robotniczych i Żołnierskich i rosyjski Rząd Tymczasowy.

Kłęska Rosji w wojnie z Japonią wywołała w społeczeństwie polskim uzasadnione - jak się później okazało - nadzieje na utworzenie w nieodległej przyszłości niepodległego państwa

polskiego. Działacze polskich partii liczyli w tym względzie na pomoc wyczerpanych działaniami wojennymi zaborców, tych jednak interesowały głównie zasoby polskich rekrutów i zapasów wojennych. Sytuacja zaczęła się zmieniać wraz z przeciąganiem się działań wojennych, a co za tym idzie wyczerpywaniem się rezerw ludzkich i materialnych.

W czerwcu 1917 we Francji rozpoczęto formowanie Armii Polskiej, a 15 sierpnia 1917 w Lozannie powstał Komitet Narodowy Polski, który

pełnił rolę rządu polskiego na emigracji.

Zbliżająca się wojenna klęska państw centralnych spowodowała jesienią 1918 nasilenie przygotowań do utworzenia na ziemiach polskich własnej administracji.

Początki

polskiej władzy

W Krakowie 28 października 1918 roku powołano Polską Komisję Likwidacyjną, na której czele stanął Wincenty Witos. Komisja zaczęła przejmować władzę z rąk Austriaków na terenie Galicji i Śląska Cieszyńskiego. Kilka dni później członkowie konspiracyjnej Polskiej Organizacji

Wojskowej oraz legionści i młodzież rozbroili stacjonujących na tamtym terenie Austriaków. 3 listopada 1918 roku nastąpiła kapitulacja Austro - Węgier, a 9 listopada - po abdykacji cesarza Wilhelma II - proklamowano w Niemczech republikę.

W zaborze pruskim na początku listopada 1918 utworzona została Naczelna Rada Ludowa, a w nocy z 6 na 7 listopada w Lublinie powstał Tymczasowy Rząd Ludowy Republiki Polskiej na czele z Ignacym Daszyńskim, w którego skład weszli przedstawiciele PPS, PPSD i PSL „Wyzwolenie”. Równocześnie podległe rządowi oddziały przystąpiły do rozbrajania wojsk okupacyjnych na Lubelszczyźnie i Kielecczyźnie. 7 października 1918 roku powołana przez państwa centralne w 1917 jako najwyższa władza tymczasowa w Królestwie Polskim Rada Regencyjna ogłosiła odzyskanie przez Polskę niepodległości.

W Rządzie Tymczasowym dominowali zwolennicy Józefa Piłsudskiego, który powrócił do Warszawy z osadzenia w Magdeburgu 10 listopada 1918. Następnego dnia w Compiègne we Francji podpisano zawieszenie broni będące kapitulacją Niemiec i kończące I wojnę światową. Tego samego dnia Rada Regencyjna przekazała Piłsudskiemu naczelne dowództwo nad wojskiem polskim, a trzy dni później władzę cywilną. Powrót Piłsudskiego do stolicy wywołał entuzjazm wśród ludności i masowe rozbrajanie okupantów na terenie całej Kongresówki. Przed domem, w którym mieszkał, zebrały się tłumy, a do mieszkania zaczęli przychodzić przedstawiciele różnych stronnictw i partii.

(cd. na str. 4)



Józef Piłsudski z pierwszym polskim rządem po 123 latach zaborów - gabinetem premiera Jędrzeja Moraczewskiego (siedzi z lewej obok Marszałka). Listopad 1918.



Jędrzej Moraczewski
- pierwszy polski premier

11 Listopada - Narodowe Święto Niepodległości

(cd. ze str. 3)

„Byli znajomi i podkomendni zaczęli się tłoczyć w mieszkaniu na Moniuszki, które mu doraźnie znalezione, chcąc go przywitać i oddać się do jego dyspozycji. Nareszcie po południu udało mu się wyrwać z Warszawy i przyjechać do nas, na Pragę. Wiadomość, że przyjedzie do mnie rozeszła się lotem ptaka. Wobec tego, że była to niedziela, robotnicy wylegli z domów i pełni radości czekali na ulicach, którymi musiał przejeżdżać. Przed domem, w którym mieszkałam, zebrał się tłum. Kiedy nadjechał, entuzjazm był niesamowity. Ja na spotkanie z pokoju swego nie wyszłam, tylko czekałam w mieszkaniu. Nie lubiłam nigdy okazywać swoich uczuć wobec innych.” (Aleksandra Piłsudska, „Wspomnienia”, Warszawa 1989).

Jednoczenie władzy

Na wieść o powrocie Piłsudskiego, Ignacy Daszyński wraz z całym rządem 11 listopada przyjechał do Warszawy. Tego samego dnia Józef Piłsudski otrzymał z rąk Rady Regencyjnej władzę wojskową i rozpoczął konsultacje z przedstawicielami stronnictw politycznych w sprawie utworzenia koalicyjnego rządu. 14 listopada, nowym dekretem Rada Regencyjna postanowiła się rozwiązać i całą władzę w państwie przekazała Piłsudskiemu, ustanawiając urząd naczelnika państwa.

Na ulicach Warszawy i innych miast świętowano odzyskanie niepodległości. „Warszawa żyła w tych dniach na ulicach. (...) Gdy 11 listopada, w historycznym daniu zawieszenia broni, wyszedłem rano na miasto, ulica miała wygląd jakiś zupełnie inny niż zwykle: ludzie poruszali się szybko, każdy patrzył z ciekawością naokoło, każdy czegoś wyczekiwał, zawiązywały się rozmowy między ludźmi nieznanymi. Niemców spotykało się niewiele i nie mieli już tak butnych min jak poprzednio, większość z nich miała już na mundurach czerwone rewolucyjne kokardki, dyscyplina rozluźniła się, widziało się i czuło się już zupełną dezorganizację tej karnej armii. Ludność samorzutnie zaczęła rozbrajać żołnierzy, którzy podawali się temu przeważnie bez protestu.” (M. Jankowski, „11 listopada 1918 r.” [w:] Warszawa w pamiętnikach pierwszej wojny światowej, Warszawa 1971).

Józef Piłsudski powołał nowy centralny rząd, który w dniu 21 listopada wydał manifest zapowiadający reformę rolną i nacjonalizację niektórych gałęzi przemysłu, uzależniając jednak ich przeprowadzenie od postanowień przyszłego Sejmu Ustawodawczego. Jednocześnie wprowadzono bardzo korzystne dla robotników warunki pracy i zapowiedziano wybory parlamentarne. Premierem mianował Jędrzeja Moraczewskiego.

W dniu 22 listopada Józef Piłsudski ogłosił się Naczelnikiem Państwa i razem z premierem podpisał dekret o tymczasowych władzach Republiki Polskiej.

(ppp)

Deklaracja Rady Regencyjnej przekazująca w ręce Józefa Piłsudskiego władzę nad wojskiem

Warszawa, 11 listopada 1918 r.

Rada Regencyjna do Narodu Polskiego.

Wobec grożącego niebezpieczeństwa zewnętrznego i wewnętrznego, dla ujednolicenia wszelkich zarządzeń wojskowych i utrzy-

mania porządku w kraju, Rada Regencyjna przekazuje władzę wojskową i naczelne dowództwo wojsk polskich, jej podległych, Brygadierowi Józefowi Piłsudskiemu.

Po utworzeniu Rządu Narodowego, w którego ręce Rada Regencyjna, zgodnie ze swymi

poprzednimi oświadczeniami, zwierzchnią władzę państwowąłoży, Brygadier Józef Piłsudski władzę wojskową, będącą częścią zwierzchniej władzy państwowej, temuż Rządowi Narodowemu zobowiązuje się złożyć, co potwierdza podpisaniem tej odezwy.

Aleksander Kakowski,

Józef Ostrowski,

Zdzisław Lubomirski, Józef Piłsudski



Zdjęcie z listopada 1918 r. znane powszechnie jako: „Powitanie Komendanta na dworcu warszawskim po powrocie z Magdeburga”. W rzeczywistości zrobione w kilka dni później.



Józef Piłsudski, fotografia z 1918 r.

Pielgrzymka do Watykanu

Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska informuje, że organizowana jest III Pielgrzymka do grobu Ojca Św. Jana Pawła II. W związku z dużym zainteresowaniem pielgrzymka w latach poprzednich chętni proszeni są w tym roku o wcześniejszy kontakt z koordynatorem pielgrzymki **Jerzym K. Kaczkowskim**, tel. 0483623804.

Dziś prezentujemy pierwszą propozycję programową pielgrzymki.

Szczegółowe informacje o wersjach programowych pielgrzymi i cenach w kolejnym numerze „Biuletynu”.

WERSJA 1

TERMIN : 30.03.2008 - 04.04.2008 r.

CENA : 890 zł

(40 uczestników płacących)

UWAGA! Przy mniejszej liczbie uczestników cena ulegnie zmianie

ŚWIADCZENIA

- przejazd autokarem klasy lux (klimatyzacja, WC, barek, video)
- 3 noclegi w hotelach - pokoje 2, 3, 4 - osobowe z łazienką (2 noclegi pod Rzymem, 1 nocleg k/Padwy)
- 1 nocleg - Hotel - Znojmo
- wyżywienie: 4 śniadania, 4 obiadokolacje
- ubezpieczenie NNW i KL „Warta”
- opieka pilota - przewodnika
- podatek VAT

I DZIEŃ - 30.03.2008 r.

Godz. 7.00 - zbiórka grupy, wyjazd z Radomia.

Godz. 20.00 - przyjazd do Hotelu w Znojmie, zakwaterowanie

Godz. 20.30 - obiadokolacja, nocleg

II DZIEŃ - 31.03.2008 r.

Godz. 8.00 - śniadanie

Godz. 9.00 - wyjazd ze Znojna

Godz. 15.00 - przyjazd do Werony, zwiedzanie: rzymska Arena, Piazza dei Signori, dom Julii, kościół Sant Anastasia, katedra.

Przyjazd do Padwy, zwiedzanie: ruin rzymskiego amfiteatru,

romańsko-gotycka bazylika św. Antoniego z bogatym wyposażeniem wnętrza (m. in. renesansowy grób św. Antoniego), przed bazyliką słynny posąg Gattamelaty dłuta Donatella (1447), kaplica degli Scrovegni (XIV w.) z freskami Giotto, uniwersytet. Godz. 21.00 - przyjazd na nocleg k/Padwy, zakwaterowanie, obiadokolacja, nocleg.

III DZIEŃ - 01.04.2008 r.

Godz. 8.00 - śniadanie. Wyjazd do Rzymu.

Godz. 14.00 - planowany przyjazd do Rzymu, zwiedzanie: Koloseum, Forum Romanum, Panteon, Kapitol, Fontanna di Trevi, Bazylika św. Jana na Lateranie, Bazylika św. Marii Magiore, Plac Wenecki.

Przejazd do hotelu na obiadokolację i nocleg.

IV DZIEŃ - 02.04.2008 r.

Godz. 7.00 - śniadanie.

Godz. 10.00 - udział we mszy św. na Placu Św. Piotra.

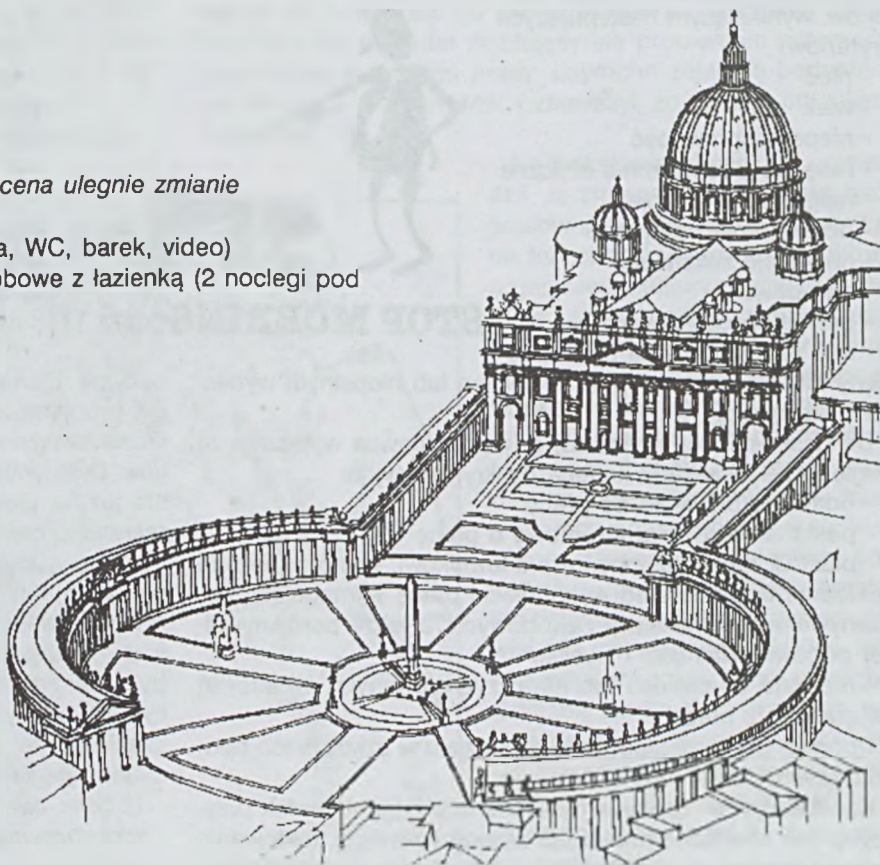
Godz. 12.00 - Anioł Pański - wspólna modlitwa z papieżem Benedyktem XVI

Zwiedzanie Rzymu: Kaplica Sykstyńska ze słynnymi freskami Michała Anioła, wizyta w Bazylice św. Piotra. Rożaniec z papieżem Benedyktem XVI. Przejazd do hotelu na obiadokolację i nocleg

V DZIEŃ - 03.04.2008 r.

Godz. 7.00 - śniadanie

Godz. 8.00 - wyjazd z Rzymu do Florencji, zwiedzanie: kościół Santa Croce, Piazza della Signorii, Ponte Vecchio.



Wyjazd w kierunku Polski. Na trasie zwiedzanie Bratysławy.

VI DZIEŃ - 04.04.2008 r.

Godz. 21.00 - planowany powrót do Radomia

UWAGA! Bilety wstępu do zwiedzanych obiektów płatne we własnym zakresie - ok. 45 euro

PLAN SZKOLEŃ w Regionie NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska na II półrocze 2007 r.

listopad 2007 - Szkolenie Komisji Rewizyjnych; bezpłatne; jednodniowe, sala konferencyjna ZR, członek KR.

10-13.12.2007 r. - „Analiza ekonomiczna przedsiębiorstwa”; dla członków komisji zakładowych; bezpłatne 3-dniowe; wyjazdowe - ośrodek szkoleniowy; trenerzy - KK i S Partner.

Zwalczanie nierówności w pracy – Dyskryminacja

Dyskryminacja cz. I

Dyskryminacja to nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami ani prawnie usprawiedliwione. Dyskryminacja w stosunkach pracy jest więc nierównym traktowaniem pracowników, wynikającym następujących kryteriów:

- płeć
- wiek
- niepełnosprawność
- rasę lub pochodzenie etniczne
- religię lub wyznanie
- przekonania polityczne
- orientację seksualną
- narodowość
- przynależność związkową
- fakt zatrudnienia na czas okre-

ślony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy

Do dyskryminacji dochodzi, gdy pracodawca wyłącznie ze względu na wskazane kryteria dyskryminacyjne:

- odmawia przyjęcia do pracy
- postanawia rozwiązać umowę o pracę
- płaci Ci mniej niż innemu pracownikowi, mimo że robicie dokładnie to samo albo wykonujecie pracę wymagającą porównywalnych kwalifikacji zawodowych, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku
- nie daje Ci awansu lub nie przyznaje innych świadczeń związanych z pracą
- pomija Cię przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

Konstytucja RP zabrania dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny, jak również wprowadza zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn. Konstytucyjne zasady nie dyskryminowania zostały szczegółowo uregulowane w kodeksie pracy, który stoi na straży równego traktowania przy zatrudnianiu i rozwiązywaniu stosunku pracy bez względu na kryteria takie jak: wiek i płeć.

Art. 18(3a) k.p. brzmi następująco:

„§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a w szczególności bez względu na płeć, wiek, itd.”

Tak sformułowany art. 18(3a), oznacza, że zakaz dyskryminacji dotyczy nie tylko stosunku pracy, ale również momentu przyjmowania do pracy, czyli sytuacji, gdy dana osoba nie jest jeszcze pracownikiem, jak również rozwiązywania stosunku pracy, gdy pracownik przestaje być pracownikiem.

Określenie zakresu problemu dyskryminacji w stosunku do osób nawiązujących dopiero stosunek pracy, jest bardzo trudne, ze względu na to, że osoby te w sytuacji nie zatrudnienia ich nie są w stanie udowodnić swojego roszczenia. Natomiast osoby dyskryminowane w momencie nawiązywania stosunku pracy i pomimo tego przyjęte do pracy, boją się utraty pracy i też nie występują z roszczeniami. Ważnym aspektem jest to, iż osoby nie przyjęte do pracy ze względu np. na wiek, często wstydzą się przyznać do dyskryminacji. Nawiązanie stosunku pracy poprzedzone jest zazwyczaj specjalną procedurą, tj. rekrutacją pracowników. Popularną metodą pozyskiwania pracowników są ogłoszenia w mediach, umożliwiające dotarcie do szerokiego kręgu odbiorców. Jak wska-

zują statystyki już na etapie postępowania rekrutacyjnego może pojawić się problem zgodności działań pracodawcy z przepisami prawa pracy. Istotnym ograniczeniem prawnym dla treści ogłoszeń jest zasada niedyskryminacji.

W świetle przepisów prawa pracy niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu – w Kodeksie pracy wymienia się w szczególności takie czynniki dyskryminacji jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna. Pracownik nie może być dyskryminowany ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo wymiar czasu pracy. Pracodawca, który decyduje się na publikację ogłoszenia rekrutacyjnego musi zadbać, aby w jego treści nie pojawiły się elementy, mogące mieć wymiar dyskrymi-

nacyjny. Elementami, które stwarzają pracodawcom największe problemów podczas formułowania ogłoszeń, są oczekiwania związane z wiekiem i płcią poszukiwanych pracowników. Dyskryminacja ze względu na wiek i płeć występuje często już na etapie publikowania ogłoszeń mających na celu rekrutację pracowników. W ogłoszeniach rekrutacyjnych pracowników pojawiają się ograniczenia polegające na określeniu dolnej lub górnej granicy wieku kandydata lub wyznaczeniu przedziału wiekowego, w którym kandydat ma się znaleźć – uwaga: o ile oznaczenie dolnej granicy wieku może być uzasadnione koniecznością posiadania doświadczenia, kwalifikacji czy przygotowania do pełnienia funkcji, o tyle oznaczenie górnej granicy wieku kandydata jest sugestią dyskryminowania ze względu na wiek.

(źródła: opracowania z Regionu Dolnośląskiego).

(dokończenie w kolejnych numerach : "Biuletynu")



STOP MOBBINGowi !!!

RODZAJE DISKRYMINACJI

Dyskryminacja bezpośrednia

Dyskryminacja bezpośrednia występuje wówczas, gdy osoba traktowana jest mniej korzystnie niż inna w podobnej sytuacji z powodu swojego pochodzenia rasowego lub etnicznego, religii lub wyznania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej.

Przykładem dyskryminacji bezpośredniej jest ogłoszenie o pracę, które mówi „osoby niepełnosprawne nie powinny się zgłaszać”.

Jednak, w rzeczywistości dyskryminacja przyjmuje bardziej subtelne formy. Z tego powodu mówimy także o dyskryminacji pośredniej.

Dyskryminacja pośrednia

Dyskryminacja pośrednia występuje wówczas, gdy pozornie neutralne warunki, kryteria lub praktyki będą niekorzystne dla osób z przyczyn pochodzenia rasowego lub etnicznego, religii lub wyznania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, o ile praktyka taka nie może zostać uznana obiektywnie za uzasadnioną prawem.

Przykładem dyskryminacji pośredniej jest wymaganie, aby wszystkie osoby starające się o pewną pracę zdały test w określonym języku, nawet, jeśli język ten nie jest konieczny do wykonywania pracy. Może to spowodować wykluczenie wielu osób, które mają inny język ojczysty.

Zwalczanie nierówności w pracy – Dyskryminacja

Co to jest mobbing?

Mob - z ang. tłum, motłoch, napadać na kogoś, nachodzić, nagabywać, atakować

Międzynarodowa Organizacja Pracy definiuje pojęcie mobbingu następująco: mobbing to obraźliwe zachowanie poprzez mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowanie zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników (...), którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia.

Innymi słowy mobbing to proces przemocy i nękania psychicznego pracownika trwający nie krócej niż sześć miesięcy, stosowany systematycznie, przynajmniej raz w tygodniu, godzący w godność i osobowość człowieka, naruszający integralność psychiczną i fizyczną.

Ze zjawiskiem mobbingu możemy mieć do czynienia wszędzie tam, gdzie ludzie przebywają ze sobą w grupie przez dłuższy czas - w szkole, na wyższej uczelni, w miejscu pracy, w stowarzyszeniach i wspólnotach. Osoba nękana nie ma możliwości obrony, jest narażona na ataki często zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawcy. Działania mobbingowe wywołują lęk związany z utratą zatrudnienia, oraz wpływają na pogorszenie atmosfery i wydajności pracy w przedsiębiorstwie. Narzędzia wykorzystywane w praktykach mobbingowych to zwodzenie, szykany, podstęp i intryga, kłamstwa, plotki, oszczerstwa, zachowania sadystyczne. Celem sprawcy jest zepsucie opinii ofiary i zaszkodzenie jej w sposób, który pozwoli wyeliminować ją z pozycji jaką zajmuje.

Działania mobbingowe rzadko ustępują samoistnie, raczej są to procesy długotrwałe i wymagające zdecydowanych działań ze strony organizacji. Zobacz także mobbing a pra-

wo pracy

Mobbing jest pojęciem, które już w połowie ubiegłego stulecia było stosowane przez naukowców dla opisywania agresywnych zachowań dzikich zwierząt w stosunku do jednego osobnika. W nowym znaczeniu, z początkiem lat osiemdziesiątych XX wieku użył go szwedzki lekarz i psycholog Heinz Leymann, od wielu lat zajmujący się problemem przemocy psychicznej w miejscu pracy. Leymann zajął się badaniem tzw. trudnych pracowników, i zauważył, że nie byli oni takimi wcześniej.

Na podstawie obserwacji, stwierdził, iż zmiana postrzegania tych pracowników nie była uwarunkowana ich charakterem, ale strukturą organizacji i kultury pracy. W rezultacie swoich badań Leymann użył terminu „mobbing” na określenie terroru psychicznego stosowanego wobec wybranych pracowników instytucji gospodarczych. Według Leymanna mobbing to cały system psychospołecznych relacji w miejscu pracy, charakteryzujący się wrogim nastawieniem i nękaniami pracowników przez współpracowników lub przełożonych. Jego zdaniem zjawisko to jest skutkiem konfliktu, który z upływem czasu i braku przeciwdziałania nasila się i przybiera postać działania długotrwałego i systematycznie wymierzanego przeciwko jednej osobie. Według H. Leymanna mobbing jest to terror psychologiczny.

Mobbing w miejscach pracy polega na wrogim i nieetycznym, systematycznie powtarzającym się

zachowaniu skierowanym wobec jednej lub kilku osób, na skutek którego ofiary stają się bezradne i tracą możliwość obrony. Trwa to tak długo, jak długo trwają działania mobbingowe.

Cechą charakterystyczną takich działań jest **systematyczność** (przynajmniej raz w tygodniu) oraz **długotrwałość** (przynajmniej pół roku). Rezultatem procesu nękania pracownika są psychosomatyczne i społeczne urazy występujące u ofiary.

Można wyróżnić kilka etapów mobbingu. Na początku są to negatywne sygnały ze strony otoczenia, szerzenie plotek i pomijanie pracownika w codziennym życiu firmy. Stopniowo działania mobbingowe zaczynają się nasilać i przyjmować coraz bardziej poważną formę. Do grupy dołącza się pracodawca - o ile wcześniej nie był zaangażowany. Pracownik zostaje często obwiniany o sprawy, za które nie jest odpowiedzialny, nie bierze się go pod uwagę przy realizacji systemów motywacyjnych. Często również zostaje on zaklasyfikowany jako np. kłamca, plotkarz, nadwrażliwiec. Ofiara zaczyna odczuwać dolegliwości psychosomatyczne, żyje w ciągłym stresie, spada odporność organizmu.

W końcowej fazie mobbingu ofiara traci zupełnie motywację, jest na granicy załamania psychicznego. Wiele osób w takiej sytuacji ma myśli samobójcze, wielu decyduje się na taki krok.



Pracodawcy, który nie wywiązuje się z obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia, grozi grzywna od 1 tys. do 30 tys. zł.

Podstawowe zasady, jakimi powinien kierować się pracodawca przy wypłacie pensji pracowniczych, określają przepisy kodeksu pracy. Zgodnie z nimi pracodawca nie może zwolnić się od obowiązku wypłaty wynagrodzenia, nawet gdyby pracownik wyraził na to zgodę. Jedyny wyjątek stanowi sytuacja, gdy pracownik ze swej winy wykona pracę wadliwie. Za wadliwe wykonanie produktów lub usług z winy pracownika wynagrodzenie bowiem nie przysługuje, a przy obniżeniu ich jakości ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.

W żadnej sytuacji natomiast pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia.

Termin musi być ustalony

Jednym z elementów ochrony wynagrodzenia za pracę, jaką przewiduje kodeks pracy, jest bezwzględny obowiązek jego wypłaty w stałym, ustalonym terminie. Dzień wypłaty powinien być określony w regulaminie pracy, a gdy pracodawca nie jest zobowiązany do jego wydania - podany do wiadomości pracowników w adresowanych do nich pisemnych informacjach o podstawowych warunkach zatrudnienia.

Poza terminem wypłaty pracodawca ma również obowiązek wskazać miejsce jej dokonywania. Pracownik musi mieć bowiem nie tylko pewność, w jakim dniu będzie mógł zadysponować zarobionymi pieniędzmi, ale także wiedzę, gdzie nastąpi wypłata. O konkretnym miejscu wypłaty wynagrodzenia z reguły decydują możliwości organizacyjne firmy. Dlatego też może nim być zarówno kasa zakładowa, jak i najbliższy bank.

Częstotliwość wypłaty pensji

Przepisy prawa pracy nie ustanawiają sztywnych reguł w zakresie częstotliwości wypłaty pensji. Stąd też materia ta stanowi zasadniczo domenę zakładowych uregulowań płacowych, jednak z zachowaniem gwarancji ustalonych w kodeksie pracy. Te z kolei wymagają, aby wypłata następowała co najmniej raz w miesiącu w stałym i ustalonym z góry terminie.

Jak pokazuje praktyka, większość firm wypłaca pensje pracownikom raz w miesiącu. System ten wydaje się bowiem dla

nich, chociażby ze względu na rozliczenia podatkowe i ubezpieczeniowe pracowników, najkorzystniejszy. Pracodawca może jednak zdecydować się na częstsze rozliczanie z pracownikiem, np. co tydzień czy dwa razy w miesiącu.

Zasadniczo na pracodawcy spoczywa obowiązek rozliczania się z pracownikami w formie pieniężnej. Dopuszczalność wypłaty części wynagrodzenia w innej formie (naturze) istnieje tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub postanowienia układu zbiorowego pracy. Dla pracownika oznacza to gwarancję wypłaty całej pensji w pieniądzu, jeżeli z wymienionych przepisów nie wynika nic innego.

Najpóźniej do 10 dnia miesiąca

Wynagrodzenie za pracę powinno być wypłacone niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, jednakże nie później niż w ciągu pierwszych dziesięciu dni następnego miesiąca kalendarzowego. O tym, kiedy następuje wypłata pensji, decyduje zasadniczo system wynagrodzania obowiązujący u danego pracodawcy.

Przyjmuje się, że pracodawca wypłacający wynagrodzenie raz w miesiącu może dokonać jego wypłaty w ciągu dziesięciu dni następnego miesiąca kalendarzowego, jeżeli wcześniejsze ustalenie pełnej wysokości wynagrodzenia jest niemożliwe lub utrudnione. W pozostałych

przypadkach wypłata wynagrodzenia powinna nastąpić najpóźniej do końca miesiąca.

Niekiedy może się zdarzyć, że ustalony termin wypłaty przypada nie w dniu wolnym od pracy. Kodeks pracy nie pozostawia tej kwestii woli pracodawcy, lecz przewiduje konkretne rozwiązanie na taką okoliczność. Jeśli bowiem ustalony dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie powinno być wypłacone w dniu poprzedzającym.

Odsetki za opóźnienie

Określenie terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę rodzi po stronie pracodawcy określone obowiązki, na przykład jeżeli wynagrodzenie zostało wypłacone z terminie późniejszym od ustalonego pracownik może żądać odsetek za czas odpowiadający okresowi opóźnienia.

(źródło: Infor)

(dokończenie w kolejnym numerze „Biuletynu”)



Region NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska

Adresy i telefony:

Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska
26-600 Radom ul. Traugutta 52

e-mail: solidar1@radom.net solidar2@radom.net

solidar3@radom.net

telefony:

przew. Zdzisław Maszkiewicz - 0483634349

wiceprzew. Andrzej Wójcicki - 0483623804

wiceprzew. Zbigniew Dziubasik - 0483623643

sekretariat ZR - 0483623804 tel./fax

Zespół ZR ds. prawa pracy i rozwoju związku (d. Interwencji)

- 0483625161

Oddział ZR TTK Lipsko

27-300 Lipsko ul. Partyzantów 5

- szef oddziału: Wojciech Dziółko tel.: 0483780260

Oddział ZR TTK Szydłowiec

26-500 Szydłowiec ul. Kilińskiego 2

- szef oddziału: Czesław Stefański tel.: 0486174656

Oddział ZR TTK Warka

05-660 Warka ul. Długa 51a - szef oddziału: Jan Skowroński

Oddział ZR TTK Zwoleń

26-700 Zwoleń ul. Puławska 2 - szef oddziału: Tadeusz Wach

Oddział ZR TTK Białobrzegi

26-800 Białobrzegi Plac Zygmunta Starego 9

- szef oddziału: Stanisław Zupicki tel.: 0691701828

Oddział ZR TTK Pionki

26-670 Pionki ul. Sienkiewicza 40

- szef oddziału: Zdzisław Maszkiewicz tel.: 0483648280

Oddział ZR TTK Grójec

05-600 Grójec ul. Piłsudskiego - GOK

- szef oddziału: Artur Moskal tel.: 0603120573

BIULETYN

INFORMACYJNY
NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska

Radom 26-600, ul. Traugutta 52

tel. 36-251-61, tel./fax 36-238-04

e-mail: solidar2@radom.net

Redakcja, tkt i skład: Paweł Podlipniak (ppp)

egzemplarz bezpłatny

670

670

Numer 670 zamknięto 15.11.2007

Nasze konto: Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska
PEKAO S.A. II O/Radom 2312403259111000030031542