

# SOLIDARNOSC

## BIULETYN ZARZADU REGIONU „SOLIDARNOSC” ZIEMIA RADOMSKA

### ZWOLNIENIA W „RADOSKÓRZE”

Widmo zwolnień grupowych dotarło do kolejnego dużego przedsiębiorstwa Radomia - „Radoskór”. Zakład zatrudniający aktualnie około 3.300 osób wykorzystuje zaledwie 35 % posiadanych mocy produkcyjnych. Większość załogi pozbawiona jest możliwości zarobku gwarantującego zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych. Utrata rynku wschodniego, niewielkie możliwości zbytu w kraju - powodują, że pracy starcza tylko na tzw. „postojowe”, za które pracownicy otrzymują wynagrodzenie wynikające z podstawowej stawki zaszerzowania. Średnia płaca w „Radoskórze” wynosi obecnie 1.100 tys. złotych,

datkowej produkcji oraz protestowali przeciwko niewywiązywaniu się dyrekcji z ustawowych terminów udzielanych, zresztą mało konkretnych, odpowiedzi.

Dyrekcja stwierdziła, że dla utrzymania i istnienia przedsiębiorstwa, przy braku na dzień dzisiejszy jakichkolwiek zamówień rządowych, konieczne jest zaoszczędzenie nie tylko wyjściowych 4,8 mld zł lecz 13 mld miesięcznie.

Członkowie Prezydium Komisji Zakładowej, negocjujący w imieniu „S”, pod groźbą strajku i zerwania rozmów, wymusili na dyrekcji powołanie wspólnej komisji do ponownego przeanalizowania stanu zatrudnienia.

Następne negocjacje po zakończeniu przez powołaną komisję prac.

### Z REGIONU obszerniej...

podwyżek płac nie było od listopada 1990 r. - z zalem przynajmniej przewodniczący K.Z. „S” - Bronisław Komadowski. Trudna sytuacja finansowa zmusiła dyrekcję do podjęcia decyzji o zwolnieniu 800 osób.

Zw. Zawodowy „S” wynegocjował stopniowe zwolnienia, ołożone do końca 1992 r. Pierwszych 100 pracowników już pozbawiono pracy, ale - jak mówi p. Komadowski - była to grupa, dla której nie był to problem życiowy. Lecz takich argumentów użyć, by znaleźć uzasadnienie kolejnych zwolnień? - to pytanie, na które przewodniczący „S” przynajmniej narazie nie znajduje odpowiedzi...

Pracownicy nie są zadowoleni z warunków zatrudnienia zagranicznych kontrahentów: f-my niemieckiej na życie cholewek dla obuwia typu „Salamandra” (w przyszłości możliwy całkowity montaż tego obuwia), odbiorcy olenderskiego na wykonanie 100 tys. par kozaczek, którzy zapewni pracę trzem warsztatom na okres 2-3 miesięcy; Łochów - na szybie letniego obuwia, tzw. „autopasków”. Na rynek krajowy „Radoskór” szyje - przeważnie, łatwiej wykonalne, obuwie przeznaczone na specjalne okazje.

Komisja Zakładowa „S” planuje zainteresować trudną sytuacją przedsiębiorstwa stosowne władze lecz już po wyborach nowej Rady Pracowniczej.

### TRUDE NEGOCJACJE W „ŁUCZNIKU”

W Zakładach Metalowych „Łącznik” w Radomiu - 5 kwietnia odbyła się już piąta tura negocjacji w sprawie zwolnień grupowych.

Związkowcy „S” kwestionują rzetelność analizy stanu zatrudnienia koniecznego dla realizacji zakładanej do-

### ... i w skrócie

#### W „RATRANSIE” przygotowania do likwidacji

Komisja Zakładowa „S” w Przedsiębiorstwie Przewozu Towarów Państwowej Komunikacji Samochodowej „Ratrans” w Radomiu oczekiwała wyboru nowej Rady Pracowniczej oraz obiecywanych rozmów z władzami województwa na temat problemów i przyszłości swojej firmy. W zamian otrzymali informację o decyzji Wojewody Radomskiego o wszczęciu postępowania przygotowawczego do likwidacji przedsiębiorstwa.

#### Zarząd w PSPPOW w Janikowie nieprzygotowany do negocjacji

Komisja Zakładowa „S” Pracowniczej Spółdzielni Przetwórstwa Owocowo-Warzywnego w Janikowie zaprosiła Komisję Interwencji przy Zarządzie Regionu na negocjacje w sprawie zwolnień grupowych obejmujących 15 % załogi.

Zarząd spółdzielni nie przedstawił żadnego programu restrukturyzacji firmy, ani nie podał istotnych przyczyn, które w sposób racjonalny uzasadniałyby oszczędności na czynniku ludzkim. Za korzystne rezultaty redukcji zatrudnienia uznał: wzrost dyscypliny pracy i nadzieję na łaskawsze spojrzenie kredytującego spółdzielnię banku.

W trakcie rozmów Komisja „S” dowiedziała się, że aktualne zadłużenie firmy wynosi 35 mld zł., a straty na koniec 1991 r. - 14 mld.

Ostatecznie sporządzono notatkę o nieodbyciu się właściwych negocjacji ze względu na brak dok. na str. 2

## Piszemy historię Sztandaru...

W dniu 28 marca 1992 r. odbyła się ostatnia tu-  
ra Walnego Zjazdu delegatów NSZZ "Solidarność"  
Ziemia Radomska. Tak jak we wcześniejszych turach  
Zjazdu tak i teraz wziął udział poczet naszego Re-  
gionalnego Sztandaru Solidarności. Prowadzący ob-  
rady - kolega Krzysztof Kośła zaapelował do dele-  
gatów o wytypowanie chętnych do uczestniczenia w  
poczcie sztandarowym, zaznaczając jednocześnie,  
dotychczasowy chorąży Sztandaru będzie nadal pe-  
nił tę funkcję.

Fakt ten i wcześniejsze komentarze skłoniły  
mnie do zabrania głosu. Powiedziałem m.in.  
... mój wybór na chorążego Regionalnego Sztandaru  
Solidarności bardzo sobie cenię i uważam za naj-  
większą zapłatę za moją ośmioletnią konspiracyjną  
pracę w "Solidarności" oraz za największy zaszczyt  
- nawet mandat senatora RP, który przede mną był  
tuż, tuż - nie równoważyłby zaszczytu chorążego  
Sztandaru Solidarności, ... wiem co to jest sztandar.  
Już jako dziecko ocierałem się o niego biega-  
jąc wśród szeregów żołnierzy 11 Pułku Ułanów Legio-  
nowych w koszarach, gdzie przyprowadzał mnie mój  
Ojciec. Sztandar ten po klęsce wrześniowej w 1939 r.  
ułani pocięli szabłami, aby te skrawki ocalić. Tak  
rozumiem powinność chorążego Sztandaru i w ten  
sposób rozwiewam wątpliwość piastowania nadanej mi  
raz godności. Dobrym chorążym jest się do końca -  
- w doli i niedoli, zaś złemu tęgodność się odbie-  
ra... Sztandar tak jak Ojczyzna jest ponad wszyst-  
kim. Jego godność, szacunek i byt nie może być  
zależny od żadnej koniunktury, czy racji politycz-  
nej. Sztandar jest ponad wszystkim...

Korzystając z okazji zwróciłem się do delegatów  
mówiąc dalej: ... nasz Związek Solidarność, który  
wyrósł z protestu stoczniowców Gdańska, uświęcone-  
go ich krwią musi pozostać wierny ideałom Sierpnia  
i opierać się na chrześcijańskiej nauce społecznej  
Kościoła. Solidarność musi odzyskać swą siłę i ran-  
gę w społeczeństwie. Nie wolno nam z tego zrezygno-  
wać i pozwolić, by zepchnięta została do roli pod-  
rzędnej i była wręcz ośmieszana. Nasza Polska Rewo-  
lucja Solidarności nie skończyła się jeszcze. Ona  
trwa i musi zwyciężyć.

Ten okres kiedy ludzie pracy cierpią, a mafie  
liczą pieniądze, nie możemy zaliczyć do naszego  
zwycięstwa. Już jako weteran Solidarności zwracam  
się do delegatów i nowowybranego Zarządu Regionu  
o prowadzenie naszego Związku pod takim Sztandarem  
i w takim kierunku.

W dniu 29 marca 1992 r. nasz Regionalny Sztan-  
dar wziął udział w pogrzebie ś.p. Jana Pajaka, se-  
niora Solidarności Rolników Indywidualnych w Regio-  
nie Ziemia Radomska. Szanowanego przez ludzi i od-  
danego Bogu i Ojczyźnie, najpierw żołnierza wrześ-  
nia 1939 r., potem partyzanta Armii Krajowej i  
wreszcie czołowego opozycjonistę wobec komunistycz-  
nych władz PRL, który do końca życia nie szczędził  
sił i zdrowia walcząc o wolną, niepodległą Polskę,  
pożegnały najbliższe mu Sztandary: Solidarności,  
Armii Krajowej, Rolników i Ogrodników. W pogrzebie,  
który odbył się w rodzinnej miejscowości zmarłego  
- Kaszowie k. Błotnicy - wzięły udział liczne dele-

gacje z parlamentarzystami Ziemi Radomskiej, zaś  
ceremonie pogrzebowe wypełniał w imieniu Ordynariatu  
Diecezji, ks. biskup Adam Odzimek.

Piotr Kozakiewicz

### OŚWIADCZENIE

W związku z podjętą uchwałą Rady Miasta Radom  
przekazaniu 1 mld złotych na zakup dwóch samochodów  
"R" - Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność" przy  
wódzkiej Kolumnie Transportu Sanitarnego w Radomiu  
pragnie szczerze i gorąco podziękować.

Podziękowania nasze ślemy także od Społeczeń-  
stwa Ziemi Radomskiej.

Wyrażamy głęboki szacunek dla Rady Miasta za  
szenie apelu wystosowanego przez naszą Komisję  
dow. Uchwała Rady Miasta jest wyrazem zrozumienia  
dla obecnej sytuacji budżetu lecz szczególnie od-  
ramy ją jako ogromne zrozumienie potrzeb Społecz-  
wa Miasta Radomia i okolic. Podjęta uchwała skłoniła  
do optymizmu, że nasz apel usłyszą także inni na-  
dowcy, bo jest ona godna naśladowania.

Każdy taki samochód może uratować nie jedno  
LUDZKIE.

Wierzmy, że dalsze formy pomocy w związku z  
szym apelem będą napływać. Uważamy, że to wezwa-  
dla ludzi dobrej woli będzie kontynuowane, bo dla  
nich życie ludzkie jest ponad inne wartości.

Przypominamy konto na które można dokonać wpła-  
KOMISJA ZAKŁADOWA NSZZ "Solidarność" przy W.K.T.

RADOM PBK W-wa o/Radom 376600-20200-132 "R"

Zarząd Komisji Zakładowej "S"  
przy WKTS Radom

### dok. ze str. 1

Zarząd w PSPPOW w Janikowie nieprzygotowany  
do negocjacji  
przygotowania merytorycznego Zarządu spółdziel-  
do prowadzenia tego rodzaju rozmów.

**BARDZO WAŻNE! BARDZO WAŻNE! BARDZO WAŻNE!**  
dotyczy: informacji CZY BEZROBOTNY MOŻE PRACOWAĆ  
- biuletyn 106

Zgodnie z wprowadzonymi zmianami w Ustawie  
trudnieniu i zaopatrzeniu emerytalnym - aktualne  
przepisy stanowią:  
Bezrobotny może pracować z zachowaniem prawa do  
siłku. Dochód jego nie może jednak przekroczyć  
łowy najniższego wynagrodzenia i jest on odlicza-  
ny od otrzymywanego zasiłku dla bezrobotnych.

### INFORMUJEMY

Koszty 4-ch tur WZD "S" wyniosły ponad 21 mln  
- wynajem sali - 5 mln  
- wyżywienie - 12,3 mln  
- koszty org. - 3,6 mln  
Komsje Zakładowe pokryły - 8,8 mln zł.

FUNDACJA GOSPODARCZA "S" informuje, że kurs dla  
przedstawicieli Komisji Zakładowych "S" i Rad  
cowniczych odbędzie się 29 i 30 kwietnia 1992  
w Ośrodku Szkoleniowym w Siczkach.  
Zgłoszenia: telefon 236-43

Koszt: 600 tys. zł (wyżywienie + zakwaterowanie)

## Spojrzenie Amerykanina...

W dniach od 8 do 13 marca br. - na zaproszenie  
Zjedowy Radomskiego i Zarządu Regionu NSZZ "S"  
Ziemia Radomska - gościł w Radomiu p. Edmund Ay-  
b, obecnie wykładowca z Uniwersytetu w Pitsbur-  
(stan Pensylwania), wcześniej długoletni szef do-  
wów ekonomicznych w Związkach Zawodowych Pracow-  
ków Przemysłu Stalowego i Metalowego.

Wizytę z ramienia Zarządu Regionu pilotowała  
onomistka - p. Halina Pałka.

Edmund Ayoub był gościem Komisji Zakładowych "S" i Dy-  
kcji kilku największych zakładów w regionie, m.in.  
Zakładów Metalowych "Łucznik" w Radomiu, "Pronitu"  
Pionkach.

Każde spotkanie ze związkami zawodowymi czy zało-  
poprzedzone było zwiedzaniem wydziałów produkcyj-  
ch, a amerykański wykładowca żywo interesował się  
ównie warunkami pracy, stanem BHP oraz organizacją  
anowisk pracy.

Spotkania z załogą i organizacjami związkowymi da-  
okazję do wymiany doświadczeń w rozwiązywaniu pro-  
blemów pracowników i związkowych. Próby porównania  
i odniesienia ich na gruncie amerykański i  
wartotnie - jak relacjonuje p. Halina Pałka - okaza-  
się tak trudne, jak trudne jest porównanie gospo-  
darki Polski i USA.

Zdziwienie gościa wywoływało prowadzenie przez  
Solidarność" działalności gospodarczej; amerykańskie  
związki zawodowe utrzymują się wyłącznie ze składek.  
Spostrzeżenia z wizyty p. Edmund Ayoub zawarł w  
zawodaniu, którego fragmenty pragnę przytoczyć.

W sprawach prywatyzacji:

Prywatyzacja nie jest w żaden sposób odrzucana  
zez działaczy związkowych. Ale strach i niepewność  
do powodzenia procesu, wzbudziły wiele wątpliwości  
y sensowne są krótkoterminowe ustępstwa, jakich wy-  
są od ludzi. Istnieje na przykład ogromna nie-  
eć, jeśli chodzi o wyrażenie zgody na redukcję  
ejsc pracy... Inną sprawą wydaje się być utra-  
praw do podejmowania decyzji - praw jakie obecnie

ładają członkowie związku, szczególnie poprzez  
ział w Radach Pracowniczych... W związku z tym,  
yszy się stale opinii, że byłoby lepiej wstrzymać  
go rodzaju decyzje ze strony związków zawodowych,  
nim nie zostaną podjęte działania na innym szczeb-  
i nie pojawią się jakieś oznaki sukcesu."

Obawa przed spiskiem:  
Więcej niż jednokrotnie pracownicy wyrażali pog-  
że Polska jest, być może, "ofiara spisku" zorga-  
zowanego przez kapitał zagraniczny. Sugerowano, że  
okrajowcy wchodzi w spółki typu "joint-venture"  
polskimi przedsiębiorstwami tylko po to, żeby po  
kimś czasie z nich zrezygnować, w celu zdobycia  
skiego rynku dla eksportu swoich wyrobów.

Poprawa rentowności przedsiębiorstw:  
Dyrektorzy zakładów wyrażali rozmaite opinie w  
estii dostępności kapitału na ulepszenie technolo-  
gii. Prawie wszyscy sygnalizowali potrzebę poprawy  
technologii, co w połączeniu z redukcją poziomu za-  
mianienia, było by środkiem podnoszącym rentowność  
przedsiębiorstwa.

Przepływ informacji pomiędzy pracownikami  
a dyrekcją:

Można odnieść wrażenie, że pracownicy i dyrekcja  
zawsze "nadają na tej samej długości fali" w

w sprawach mających wpływ na sytuację przedsiębior-  
stwa. Nie chcę przez to powiedzieć, że zamyka się  
dopływ informacji ( że ukrywa się prawdę przed pra-  
cownikami. Po prostu, w sprawach takich jak koszty  
produkcji, czy rynki zbytu - związki zawodowe nie  
poszukują informacji, ani dyrekcja takich informa-  
cji nie oferuje. Nie odnoszę wrażenia, żeby ten  
brak przepływu informacji był rozmyślny. Wynika to  
po prostu z faktu, że ludzie nie zostali nauczeni,  
jak zadawać pytania, które są naprawdę konieczne  
i mają kolosalny wpływ na ich zdolność do podejmowa-  
wania trafnych i mądrych decyzji".

I jeszcze kilka zdań z podsumowania:  
" Najbardziej godnym podkreślenia jest prawdziwa,  
wzajemna troska ludzi o siebie. Nie zauważyłem nie-  
pomysłnie rokujących postaw, ani wrogiego nastawie-  
nia ludzi, co mogło by poważnie zahamować toczący  
się proces prywatyzacji. Występują różnice w podej-  
ściu do niektórych spraw tam, gdzie w grę wchodzi  
osobiste interesy - takie jak utrata pracy pracow-  
ników. Ale tego należy się spodziewać."

na podst. relacji p. Haliny Pałki  
i spraw. p. Edmunda Ayoub - opr. Anna Rajchert

## Spojrzenie Polaka...

Na początku marca br. wrócił z Japonii, z prawie  
trzy miesiące trwającego szkolenia, p. Dariusz  
Szwagierek - specjalista w Dziale Gł. Energetyka  
Zakładów Metalowych "Łucznik" w Radomiu. Tematem  
szkolenia było poznanie zagadnień związanych z za-  
rządzaniem przedsiębiorstwem, produkcją, finanso-  
waniem przedsięwzięć oraz marketingiem.

Szkolenie to dało p. Dariuszowi możliwość przy-  
rzenia się i poznania tego wszystkiego, co składa  
się na sukces japońskiej gospodarki. Jak pisze  
w swym sprawozdaniu, składają się na to przede  
wszystkim:

pełny i przemyślany proces wykorzystania zasobów  
ludzkich, maksymalizacja produkcji, jako podstawa  
niskiej ceny jednostkowej, wysoka jakość produktów  
jako główny czynnik powodzenia na rynku oraz opano-  
wanie rynku poprzez dużą sprzedaż.

Bardzo wartościowe są obserwacje p. Szwagierka  
dotyczące administracji zarządzania i kierowania  
ludźmi.

Niski stopień bezrobocia - to rezultat istnie-  
nia nieformalnych gwarancji zatrudnienia wynikają-  
cych z systemu zatrudnienia na całe życie.

Pełne zrozumienie wśród pracowników, że ich  
przyszłość i dobrobyt zależą od przyszłości firmy  
- to odbicie niekonfrontacyjnych relacji między za-  
rządem, związkami zawodowymi oraz pracownikami.  
Zrozumienie kierownictwa firmy, że pracownicy są  
najważniejszym aktywem przedsiębiorstwa, czego wy-  
nikiem jest wysoki stopień uwagi skierowany na pro-  
gramy szkoleniowe, które stanowią uzupełnienie w  
przemieszczaniu pracowników.

Tradycyjny respekt dla ciężkiej pracy i dyscy-  
pliny, nietypowy system promowania i wynagradzania  
oparty na starszeństwie, preferowanie awansowania  
z zatrudnionych u siebie pracowników, wreszcie wpro-  
wadzanie urządzeń usprawniających i eliminujących  
ciężką pracę bez intensywnego redukcji pracow-  
ników - to czynniki, które mają wpływ na jakość wyt-  
warzanych produktów.

Będziemy śledzić karierę zawodową p. Dariusza  
Szwagierka, by przekonać na ile zdobyte doświad-  
czenie i wiedza będą mogły być spożytkowane w na-  
szej gospodarce.

opr. Anna Rajchert

Przekształcenia własnościowe w przedsiębiorstwach, konieczność prowadzenia trudnych negocjacji, głównie dot. zwolnień grupowych, wymuszają na Związku bardziej profesjonalną działalność, która winna opierać się na wiedzy fachowej... Otwieramy cykl artykułów omawiających "uprawnienia Zw. Zawodowych w stosunkach pracy" - opracowywanych na podst. książki pod tym samym tytułem, autorów G.Goździewicz, Z.Myszka, J.Piątkowski - wydanej przez KK NSZZ "S" Gdańsk.

Działalność związków zawodowych w zakładzie pracy przejawia się w różnych postaciach. Najdalej idącą formą działalności związków zawodowych w zakładzie pracy oraz udział stanowczy związku we współtworzeniu porozumień zbiorowych w prawie pracy oraz udział we współdziałaniu z innym podmiotem. W płaszczyźnie współtworzenia porozumień zbiorowych w prawie pracy związek zawodowy podejmuje wspólne działania z innym organem. Działanie wspólne oznacza, że określona czynność musi być dokonana łącznie przez wszystkie upoważnione do tego podmioty. Tylko one wspólnie są

stanowiskiem związku. Celem takiego konsultacyjnego opiniodawczego zdziału związków zawodowych jest przeciwdziałanie podejmowaniu przez kierownika zakładu pochopnych i niewyważonych decyzji. Jeżeli kierownik zamierza podjąć decyzję wymagającą współdziałania, powinien o swoim zamiarze powiadomić organizację związkową. Powinien zapoznać się też z ich stanowiskiem, po czym może już samodzielnie taką decyzję podjąć. Może to zrobić także wówczas gdy związki zostały prawidłowo powiadomione o zamiarze podjęcia decyzji i w określonym terminie

## Ważne dla Komisji Zakładowych!

legitymowane do podjęcia decyzji. W płaszczyźnie współdziałania organizacja związkowa w ramach przewidzianej współpracy ustosunkowuje się do decyzji wydanej ( bądź projektowanej ) przez inny podmiot. Wspólny udział pracodawcy i związków zawodowych w wypracowaniu, a następnie zawieraniu porozumień zbiorowych stanowi najbardziej bezpośrednią formę udziału związków zawodowych w stanowieniu norm prawnie wiążących pracowników. Związki zawodowe mają tutaj zagwarantowany równy głos z podmiotem zatrudniającym w ukształtowaniu prawa. Wydanie aktu prawnego typu "porozumienie" z samej już nazwy i jego istoty wskazuje, że muszą być zaangażowane na takich samych prawach dwa podmioty. Podnosi to rangę i autorytet związków zawodowych wobec drugiego partnera, a przede wszystkim wobec pracowników, których interesy reprezentują. Jeśli partner związków zawodowych podejmuje decyzję arbitralnie ( bez wymaganego udziału organizacji związkowej ) decyzja taka będzie z mocy prawa nieważna.

Znacznie rozleglejsze jest pole działania zakładowej organizacji związkowej w drugiej z wymienionych płaszczyzn, tj. w płaszczyźnie współdziałania. Obowiązek współdziałania kierownika zakładu ( lub organu samorządowego ) i związków zawodowych jest nakazem płynącym z przepisów prawa pracy. Partnerzy współdziałania nie mogą zwolnić się z tej powinności nawet w drodze wzajemnego porozumienia. Udział związków w procesie współdziałania jest stanowczy albo opiniodawczy.

Udział stanowczy oznacza, że treść stanowiska związkowego powinna być przez kierownika zakładu respektowana i że ma ona bezpośredni i decydujący wpływ na prawidłowość podjętej przez kierownika decyzji. Jeżeli związek nie wyrazi zgody, nie uzgodni stanowiska w określonej sprawie, albo zgłosi sprzeciw, pracodawca powinien wyciąć się z zamiaru podjęcia decyzji. Działanie inne będzie sprzeczne z prawem. Bezprawność decyzji nie jest równoznaczna z jej nieważnością. Decyzje wadliwe są skuteczne, chociaż świadczą o naruszeniu przez kierownika jego obowiązków zawodowych.

Udział opiniodawczy oznacza, że organizacja związkowa ma jedynie prawo wypowiedziania się w określonej sprawie. Kierownik może podjąć decyzję niezgodną ze

nie zajęły stanowiska. W udziale opiniodawczym chodzi więc nie tyle o respektowanie merytorycznego stanowiska związkowego, ile o formalne wyczerpanie przez kierownika zakładu procedury konsultacyjnej.

### ZASIŁKI DLA BEZROBOTNYCH - część IV / ostatnia /

Zgodnie z art.22 ust. 1 pkt 8 ustawy prawo do zasiłku nie przysługuje bezrobotnemu, który osiągnął w miesiącu dochód przekraczający połowę najniższego wynagrodzenia.

Zgodnie z wyjaśnieniem Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej przez dochód ten należy rozumieć wyłącznie wynagrodzenie za pracę oraz dochód z tytułu świadczenia jakiegokolwiek pracy zarobkowej. Jest to korzystne dla bezrobotnego zawężenie pojęcia dochodu, wyłączające dochody z innych (poza pracą) tytułów.

W razie otrzymywania np. wynagrodzenia za pracownicze projekty wynalazcze należy - w świetle powyższych wyjaśnień - uznać, że dochód z tego tytułu nie wyłącza prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

W myśl paragr. 1 ust. 1 uchwały nr 33 Rady Ministrów z 25.03.1983r. w sprawie klasyfikacji wynagrodzeń w jednostkach gospodarki społecznej wynagrodzenia obejmują wypłaty pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty wypłacane (wydawane) bezpośrednio pracownikom lub innym osobom fizycznym przez jednostkę gospodarki społecznej, stanowiące wydatki tej jednostki ponoszone na opłacanie wykonywanej na jej rzecz pracy, niezależnie od źródła finansowania tych wypłat i świadczeń oraz bez względu na podstawę stosunku pracy, bądź innego stosunku prawnego lub czynności prawnej, na których podstawie jest świadczona praca.

Stosownie do paragr. 1 ust.2 pkt 13 uchwały do wynagrodzeń nie zalicza się należności obliczanych od wielkości efektów uzyskanych przez zastosowanie pracowniczego projektu wynalazczego ( por. zarządzenie ministra-kierownika Urzędu Postępu Naukowo-Technicznego i Wdrożeń z 31.01.1986r. w sprawie zasad obliczania efektów stanowiących podst. do ustalania wysokości wynagrodzeń za pracownicze projekty wynalazcze.