www.nszz-stocznia.pl

NR 4/30 lipca 2014

ISSN 1641-6112

Rozwaga i Solidarność

STOCZNIA GDAŃSKA

Wieże wiatrowe są szansą dla stoczni. Opłacalność ich produkcji daje nadzieję na odzyskanie finansowej stabilności spółki.

fot. Paweł Glanert

PROGRAM OBCHODÓW W 34 ROCZNICĘ STRAJKÓW W 1980 ROKU I POWSTANIA NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

fot. Wojciech Milewski

Komisja Krajowa i Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” zapraszają **31 sierpnia 2014 r.** na obchody z okazji 34 rocznicy strajków w 1980 roku i powstania NSZZ „Solidarność”

- Godz. 11 – Msza święta w bazylice pw. św. Brygidy (koncelebrowana przez Ks. Abp Sławoja Leszka Głódzia – Metropolitę Gdańskiego) – wprowadzenie relikwii świętego Jana Pawła II i błogosławionego Ks. Jerzego Popiełuszki.
- Złożenie kwiatów pod pomnikiem Księdza Prałata Henryka Jankowskiego.
- Złożenie kwiatów przy Bramie nr 2 Stoczni Gdańskiej.
- Spotkanie w Sali BHP Stoczni Gdańskiej. Wystąpienia: Piotra Dudy – Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, Krzysztofa Dośli – Przewodniczącego Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, dr. Łukasza Kamińskiego – Prezesa IPN.
- Wręczenie stypendiów z Funduszu Stypendialnego NSZZ „Solidarność” w Gdańsku.

Inne przedsięwzięcia planuje również w tym dniu Europejskie Centrum Solidarności. Ich program zostanie opublikowany później.

CZWARTA ROCZNICA ŚMIERCI ks. Henryka Jankowskiego

W sobotę, 12 lipca o godz. 18.30 w Bazylice św. Brygidy odprawiona została uroczysta msza św. w intencji śp. ks. Prałata Henryka Jankowskiego w czwartą rocznicę śmierci. Wśród uczestników znaleźli się przedstawiciele „S”: Krzysztof Dośla i Roman Kuzimski.

W homilii ks. Krzysztof Sagan porównał księdza prałata Henryka Jankowskiego do ewangelicznego siewcy. Owocem życia i pracy kapelana „Solidarności” było wiele dzieł. Odbudował z ruin bazylikę, wspierał rodzącą się „Solidarność”, ale również jego zasługą były liczne powołania kapłańskie i zakonne.

Po mszy wystąpiły chóry męski i mieszany Sängerkreis Halle Westfalen (Niemcy). Kwiaty pod sarkofagiem i pod pomnikiem złożyli m.in. przedstawiciele „Solidarności”.

fot. Paweł Glanert

Stoczniowcy w procesji BOŻEGO CIAŁA

fot. Paweł Glanert

Zgodnie z tradycją w procesji Bożego Ciała uczestniczyli gdańscy stoczniowcy.

Roman Gałęzewski

Wierzę, że będzie lepiej

Sytuacja stoczni jest wciąż skomplikowana – mówi Roman Gałęzewski, przewodniczący „Solidarności". Proces sprzedaży zbędnego majątku, co korzystnie wpłynie na sytuację finansowa spółki wymaga czasu, bo potrzebna jest zgoda tych podmiotów, które mają zastawy na terenach przeznaczonych do sprzedaży. Nie jest to oczywiście jedyna droga do odzyskania przez stocznię płynności finansowej.

Słyszy się wciąż głosy o groźbie upadłości stoczni. Myślę, że rozważając to niebezpieczeństwo, trzeba brać pod uwagę fakt, że na upadłości traci nie tylko stocznia i jej pracownicy, ale również wierzyciele spółki. I dlatego uważam, że wciąż jest większe prawdopodobieństwo w znalezieniu rozwiązań korzystnych dla stoczni, w odzyskaniu płynności finansowej i zawarciu porozumień, które pozwolą wyjść z zadłużenia.

Czego możemy się spodziewać? Powiedziałbym tak – stocznia znajduje się dziś na wydłużonym finiszu do odzyskania płynności finansowej i stabilności produkcyjnej. Ale jak to na finiszu bywa – łatwo się wtedy potknąć. I dlatego trzeba bardzo uważać, by ten finisz, choć w trudnych warunkach doprowadził do pozytywnego rezultatu. Jak będzie – czas pokaże.

W chwili obecnej dla nas związkowców szczególnie ważne są relacje międzyludzkie w stoczni. Zdajemy sobie sprawę z napięć, jakie istnieją w obecnej trudnej sytuacji wśród pracowników, ze szczególnie mocnego odczuwania przez załogę wszelkich niesprawiedliwości ze strony Zarządu stoczni. Będziemy się zdecydowanie przeciwstawiać wszelkim niesprawiedliwym decyzjom Zarządu, będziemy dążyć do tego, by stocznia nie straciła żadnego wartościowego pracownika w wyniku błędnych decyzji personalnych. Dlatego niemal codziennie interweniujemy w indywidualnych sprawach, wynikających z nieprzemyślanych, niesprawiedliwych decyzji. I chcę powiedzieć, że każdy pracownik stoczni, każdy związkowiec, może liczyć na nasze wsparcie, naszą interwencję, w sytuacji gdy będzie czuł że dzieje mu się krzywda, że jest traktowany niesprawiedliwie. Mamy świadomość, że w tej chwili narastają napięcia zarówno pomiędzy pracownikami na tym samym szczeblu, jak i pomiędzy przełożonymi i podwładnymi. Będziemy się starali robić wszystko, by te napięcia łagodzić, by pracownicy stoczni nie tracili nadziei na wyjście z kryzysu w jakim już od lat się znajdujemy.

Różne są daty spodziewanego, odczuwalnego wyjścia z kryzysu w stoczni. Jak zwykle są optymiści i pesymiści. Mnie też często o to pytają, pytają mnie koledzy co robić? Odejść, szukać innej pracy, zostać? Odpowiadam spokojnie: jeżeli masz perspektywę innej, stabilnej, długoterminowej pracy – to można się zastanowić nad odejściem. Ale jeżeli jest to odejście w niepewność, bez dobrej perspektywy finansowej i zawodowej, to wierzę że tu w Stoczni Gdańsk wkrótce będzie lepiej. Co znaczy wkrótce? No, myślę że lepiej będzie już jesienią, we wrześniu, październiku. Wiele na to wskazuje...

Karol Guzikiewicz

Bierzmy dobry przykład z sąsiada zza płotu

Przeprowadzoną w ostatnich miesiącach restrukturyzację można nazwać raczej destrukcją – mówi wiceprzewodniczący stoczniowej „Solidarności" Karol Guzikiewicz. Można wszystko zrozumieć, zadłużenie stoczni, trudności z uzyskaniem zamówień, ale jeżeli stocznia, czy też raczej zakład produkcji metalowej, ma przetrwać, to na pewno musi to być firma, która nie będzie generowała strat. Musi to być zakład, który będzie zarządzany racjonalnie, pozytywnie. I nie ma co silić się na eksperymenty organizacyjne czy finansowe, wystarczy popatrzeć za płot,

na to, jak kierowana jest stocznia „Remontowa". Wystarczy skopiować to co zdaje egzamin. Sąsiedzi niektóre służby zredukowali, ale pozostawili w nich najlepszych pracowników, czy to dźwigowych, czy to elektryków, czy to mechaników, stworzyli szkielet, który nadzoruje pracę tych służb. Powoduje to, że spółki zewnętrzne nie mogą szantażować zakładu grożąc, że nie zrobia czegoś jeżeli im się dobrze nie zapłaci, nie mogą szantażować monopolistyczną pozycją na rynku i dyktowaniem cen. Tak postępujące spółki wylatują od razu za bramę w stoczni Remontowej.

A u nas, w Stoczni Gdańsk, pozbyto się większości dobrych pracowników i postawiono na tzw. działalność gospodarczą, na zatrudnianie firm. To się zemści, bo po dwóch latach, gdy tylko skończą się ulgi, ludzie zaczną zamykać tę wymuszoną działalność, nie będą chcieli płacić wysokiego ZUS. I stocznia straci pracowników. Dlatego uważam działalność stoczni polegającą na całkowitej likwidacji grupy obsługi, bez pozostawienia podstawowego szkieletu pracowników za błąd. Najlepszym przykładem jest likwidacja grupy rusztowaniowej w stoczni, w wyniku czego zatrudniana spółka zewnętrzna zaczęła szantażować stocznię. Nie mówię już o przypadkach, gdy na drobną naprawę urządzenia, nie mając własnych fachowców, trzeba

dokończenie na str. 4

Bierzmy dobry przykład z sąsiada zza płotu

dokończenie na str. 3

czekać Bóg wie ile... Będziemy jako związek, uświadamiać właścicielowi, że takie działania są niewłaściwe.

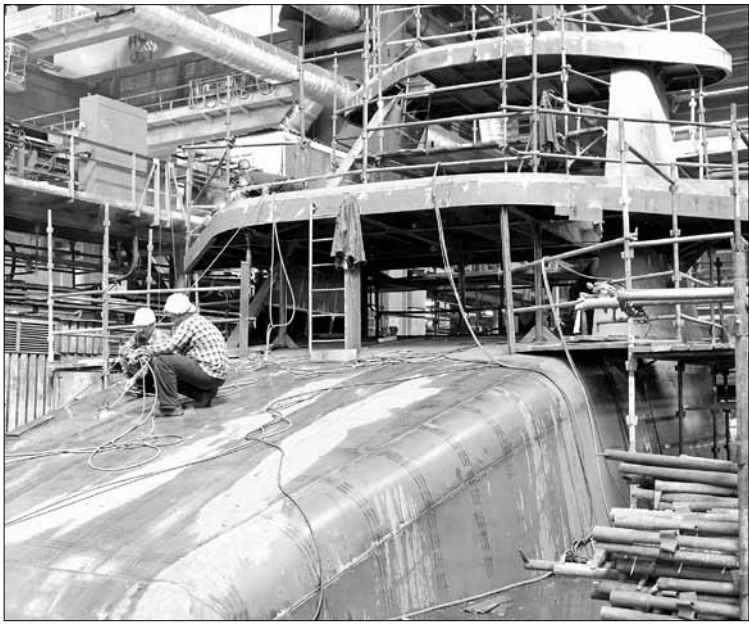
Kolejna sprawa – to różne, niesprawiedliwe traktowanie ludzi, którzy zostali zmuszeni do działalności gospodarczej. Większość z tych, którzy podjęli się tej formy pracy zostali do tego zmuszeni, stocznia nie zadbała, by dostali choćby jakieś dotacje, aby mogli się usamodzielnić i umocnić na rynku, tworząc silne podmioty gospodarcze. Pewnej pomocy udzieliła tym pracownikom „Solidarność", choć oczywiście nie mogliśmy zastąpić urzędów pracy czy stoczni. Niepokojące jest to, że wśród osób, które przeszły na działalność gospodarczą dochodzi do przekupstwa, do korupcji, bo niektórym osobom płaci się za nieprzepracowane godziny, daje się premie, zlecając godziny nieproporcjonalne do wykonanych zadań. To jest oczywista patologia, zwłaszcza w porównaniu do sytuacji pracowników, którzy będąc pod ochroną z tytułu wieku czy stażu pracy lub działalności związkowej nie zgodzili się na tzw. działalność gospodarczą i których pozbawia się teraz nadgodzin. To jest jawna dyskryminacja, zwłaszcza w obliczu groźby, że stworzy się z nich jakąś spec-brygadę, wykorzystywaną do najgorszych, najmniej płatnych prac.

Głośna już w stoczni sprawa „brygady dla niepokornych" jest szczególnie bulwersująca. Utworzenie oddziału prac interwencyjnych dla osób, które nie przyjęły warunków proponowanych przez Zarząd stoczni dotyczy głównie pracowników o długim stażu, często dobrych fachowców, mających niewiele lat do emerytury, objętych ochroną zawodową. To grupa ok. 35 osób, często w pełni obciążonych pracą, wykonujących wymagające kwalifikacji czynności. Zdanie Zarządu, że dla tych ludzi nie ma zajęcia zgodnego z ich kwalifikacjami, zakrawa na mobbing, na zemstę za niepokorność i niegodzenie się na upokarzające propozycje przełożonych. „Solidarność" oświadcza, że będzie zdecydowanie bronić tych pracowników, wykorzystując obowiązujące prawo pracy i będzie wspomagać ich w procesach sądowych.

Wszystko to prowadzi do skłócania pracowników stoczni, do przeciwstawiania jednych drugim, do sprzyjania atmosferze wzajemnych oskarżeń i nieufności. Nie będziemy się z tym godzili i wszelkimi dostępnymi sposobami będziemy się przeciwstawiać pogarszaniu atmosfery wśród pracujących.

Kolejną sprawą bulwersującą pracowników jest sprawa tzw. „jubilatki", której Zarząd nie chce wypłacać. Związek zawodowy „Solidarność" oświadcza, że zgodnie z posiadanymi dokumentami i opiniami prawnymi Zarząd nie ma legalnych możliwości by zabrać „jubilatkę". Jeżeli zostałyby podjęte w tym kierunku kroki przez Zarząd, skierujemy sprawę do sądu i jestem przekonany, że ją wygramy. Według naszych opinii prawnych każdy pracownik, który ma zaliczone 25 lat pracy jest uprawniony w następnych latach do nagród jubileuszowych. I od tego prawa nie odstąpimy. Ta sprawa tworzy niepotrzebny konflikt wśród pracowników, jest zadrą, którą trzeba zlikwidować.

Kolejna „gorąca" sprawa, to petycja trzech brygad z K1 skierowana do Zarządu o zmianę systemu wynagrodzeń, o podwyżki. Jest to spowodowane tym, że z braku pracy wiele osób jest na postoju i wtedy obowiązuje stawka podstawowa, wynosząca ok. połowy zarobków. „Solidarność" domaga się od Zarządu zmiany systemu wynagrodzeń. Obecny jest anachroniczny, krzywdzący, wielu pracowników dostaje tylko najniższą krajową, czyli 1680 zł. Reszta zarobków związana jest z premią. Naszym zdaniem ta część premiowa stanowi zbyt duży składnik wynagrodzenia, blisko 50 proc. Naszym zdaniem powinna wzrosnąć pensja podstawowa kosztem premii. To, że obecna pensja podstawowa wynosi 10 zł za godzinę pracy, nie wytrzymuje krytyki, biorąc pod uwagę średnie na rynku pracy. A zakładając, że stocznia w końcu wyjdzie w obecnego kryzysu i będzie musiała przyjmować do pracy dobrych fachowców, przy tym poziomie płacy podstawowej nikogo nie znajdzie. Naszym zdaniem, premia nie powinna być wyższa niż 20 proc., a zdecydowanie musi wzrosnąć płaca podstawowa. Ten patologiczny system musi ulec jak najszybciej zmianie. I tutaj dobry jest przykład „Remontowej", stoczni, która osiągnęła trwały sukces ekonomiczny. Jej system płac znają nasi stoczniowcy, którzy wykonują tam zlecenia. I jeżeli nawet nie da się go w pełni skopiować, to idźmy w tym kierunku który daje zarówno dobre efekty ekonomiczne, jak i przynosi satysfakcję pracownikom.



fot. Paweł Glanert

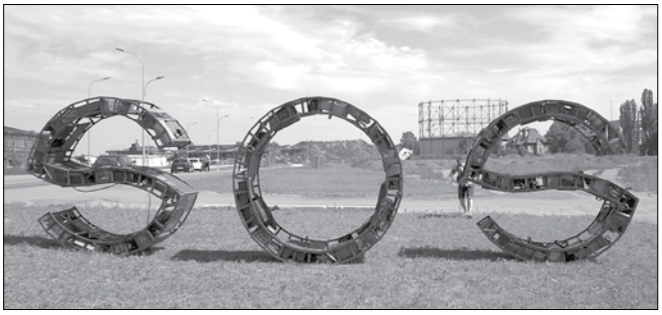
PIOTR DUDA o spotkaniu z prezesem PiS

Prezes PiS obiecał, że po dojściu tej partii do władzy zostaną uchylone przepisy podnoszące wiek emerytalny oraz „inne ustawy antypracownicze" – poinformował szef „Solidarności" Piotr Duda po spotkaniu z Jarosławem Kaczyńskim. Duda nie chciał ujawnić dziennikarzom szczegółów ponadgodzinnej rozmowy z prezesem PiS. Przyznał tylko, że spotyka się z Kaczyńskim od czasu do czasu, bo obu „łączy troska o Polskę".

W obronie historycznych zabytków

SOS dla terenów postoczniowych

– Ocalmy stoczniowe budynki 88A i 59A – apelowali 4 lipca przed historyczną Salą BHP w Gdańsku organizatorzy happeningu artystycznego z nieformalnej inicjatywy „Dźwignij Gdańsk. NIE dla burzenia Stoczni Gdańskiej”.



Domagają się od miasta planu ochrony stoczni. Jak podkreślają, zburzenie dwóch kolejnych hal stoczniowych pozostaje już tylko kwestią czasu. Przeciwko niszczeniu spuścizny kulturowej Gdańska wytoczyli... rzeźbę wykonaną ze stoczniowego złomu przez Jerzego Szumczyka. Ponad dwumetrowej wysokości elementy utworzyły napis SOS. – Kiedy widzimy, jak coś pięknego ulega zniszczeniu, to naturalnym pierwszym odruchem jest wołanie o pomoc – podkreśla autor konstrukcji. Michał Szlaga, fotograf, autor albumu „Stocznia Szlaga”, przekonuje, że zniknęła już połowa architektury dawnej stoczni i apeluje o dyskusję nad tym, co pozostało. – Miał być Park Kulturowy Stoczni Gdańskiej, ale nie spotkał się z entuzjazmem ze strony władz – przypomina Janusz Chilicki z nieformalnej inicjatywy „Dźwignij Gdańsk”. – Nie godzimy się na to, by w imię budowy nowej drogi (Nowej Wałowej) inwestorzy niszczyli miejsca związane z historią Gdańska i Polski – dodaje.

Pewne nadzieje na powrót do idei parku kulturowego, który miałby powstać na terenach dawnej Stoczni Gdańskiej obrońcy stoczniowych tradycji wiążą z powołaniem na stanowisko ministra kultury Małgorzaty Omilanowskiej, która od stycznia 2012 pełniła funkcję podsekretarza stanu w tym resorcie i w marcu 2013 podczas debaty na temat Młodego Miasta, zorganizowanej przez ECS proponowała utworzenie na terenach postoczniowych takiego parku. Krokiem w tym kierunku była rozpoczęta jesienią 2013 inwentaryzacja przez kustoszy ECS 290 obiektów postoczniowych z których 240 zakwalifikowano do Wojewódzkiej Ewidencji Zabytków. Niestety, wpis do ewidencji to nie to samo co zaliczenie do rejestru zabytków, dającego ochronę ze strony wojewódzkiego konserwatora.

Minister Małgorzata Omilianowska uważa, że utworzenie parku kulturowego na terenach po stoczniowych jest jedyną formą prawną ochrony tego obszaru , która pozwoli na ocalenie charakteru tego miejsca. Istotną rolę w doprowadzeniu do świadomości właścicieli tych terenów zabytkowego charakteru istniejących na nim obiektów spełnić musi miasto Gdańsk i Europejskie Centrum Solidarności.

Stoczniowcy do samorządu

Jesienią 2014 roku czekają nas wybory samorządowe. Pomimo trudnej sytuacji pracowniczej w stoczni wśród jej pracowników, w tym członków „Solidarności”, coraz większe jest zainteresowanie nie tylko udziałem w głosowaniu, ale też i w kandydowaniu do władz samorządowych. Spodziewamy się – mówi Karol Guzikiewicz – rekordowej liczby stoczniowców, którzy w tym roku będą chcieli kandydować do władz samorządowych różnych szczebli. Świadczy to o rosnącej wśród pracowników stoczni świadomości, że o dalszym rozwoju miast i gmin w których mieszkają powinny decydować głosy ich mieszkańców, zwłaszcza tych którzy najmocniej odczuwają różne niesprawiedliwe decyzje podejmowane przez dotychczasowe władze samorządowe.

Rośnie więc w naszym środowisku liczba ludzi młodych nie tylko wiekiem, ale i duchem, którzy chcą udowodnić, że mądrymi decyzjami można wiele zmienić na korzyść w naszym otoczeniu, że warto zabiegać o to, by mieć wpływ na podejmowane przez władze samorządowe decyzje. Z wstępnych dyskusji wynika, że można się spodziewać iż nawet kilkunastu stoczniowców zamierza kandydować do władz samorządów różnych szczebli.

Pilnie potrzebni krwiodawcy!!!

Gdańskie Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa apeluje do członków NSZZ „Solidarność” i wszystkich ludzi dobrej woli o podzielenie się krwią. W tej chwili poszukiwane są wszystkie grupy.

W wakacje spada liczba honorowych dawców krwi, a jak potwierdzają pracownicy Regionalnego Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa, to właśnie w tym czasie dochodzi do większej liczby wypadków. Obecnie pilnie potrzebna jest krew wszystkich grup. **Dlatego pracownicy gdańskiego Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa zwracają się z apelem do członków NSZZ „Solidarność” o podzielenie się swoim najcenniejszym darem.**

Krwi nie zastąpi żaden specyfik. Każdego roku z krwi korzysta ponad 2 mln chorych. Krew jest bazą dla wielu podstawowych leków i nie da się jej wyprodukować. Co roku nawet 500 000 osób oddaje krew, z czego honorowi krwiodawcy czynią to kilkukrotnie w ciągu roku. Jednorazowo bezpiecznie można oddać 450 ml krwi, mężczyźni nie częściej, niż co 8 tygodni, a kobieta co 12 tygodni.

Regionalne Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa SP ZOZ 80-210 Gdańsk
ul. J. Hoene Wrońskiego 4
REJESTRACJA DAWCÓW
poniedziałek-piątek 7.15 do 16.30, sobota 7.15 do 12.15
tel. 058 520 40 10
mail: info@krew.gda.pl

XIV Walne Zebranie Delegatów Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”

Kontynuować dobre doświadczenia

Krzysztof Dośla przez kolejne cztery lata będzie przewodził „Solidarności” w Regionie Gdańskim. Uzyskane przez niego niemal jednogłośne poparcie udowadnia, że zdaniem samych członków „S” związkowy mechanizm na Pomorzu działa dobrze.

Wybór nowych władz na kadencję 2014-2018 był najważniejszym punktem programu XIV Sprawozdawczo-Wyborczego Walnego Zebrania Delegatów Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, które 17-18 czerwca odbyło się w historycznej Sali BHP Stoczni Gdańskiej. W wyborach na przewodniczącego Zarządu Regionu Gdańskiego **Krzysztof Dośla** otrzymał 179 na 188 możliwych głosów. Był jedynym kandydatem, a swoją funkcję będzie pełnił już czwartą kadencję. Nowy-stary szef gdańskiej „Solidarności” dziękując delegatom za zaufanie podkreślił, że będzie konsekwentnie wierny swojej dewizie: „Praca dla drugiego człowieka”. – Najlepiej czuję się w czasie spotkań z członkami organizacji związkowych w miejscu ich działania. Ten kontakt w nowej kadencji musi być jeszcze bliższy. Ani telefony, ani internet nie zastąpią bezpośredniego kontaktu. Dlatego składam zobowiązanie, że tak podzielę obowiązki w prezydium, żeby z każdą organizacją związkową w Regionie Gdańskim spotkać się przynajmniej raz – zapewnił Krzysztof Dośla.

Prezentujący sprawozdanie Krzysztof Dośla podkreślił, że działalność Zarządu jest tylko pomocą i uzupełnieniem dla pracy związkowców Regionu Gdańskiego w ośmiu oddziałach, trzech biurach terenowych, a przede wszystkim w blisko 400 organizacjach związkowych w poszczególnych zakładach pracy. Podczas WZD blisko 200 delegatów reprezentujących wszystkich związkowców w regionie wybrało również 60-osobowy Zarząd Regionu Gdańskiego. Jego skład – zgodnie z ordynacją wyborczą Związku i uchwałą WZD – „z urzędu” uzupełnili szef ZRG oraz przewodniczący rad sekcji i sekretariatów regionalnych. Walne zebranie wyłoniło także nową Komisję Rewizyjną, z przewodniczącą **Anną Woroniecką**, która zastąpiła **Leszka Lisieckiego**. Podziękowanie dotychczasowemu szefowi Komisji Rewizyjnej za kierowanie jej pracami przez 12 lat było jednym z najbardziej wzruszających elementów WZD w Sali BHP.

Uczestniczący w WZD przewodniczący Komisji Krajowej „S” **Piotr Duda** zachęcał związkowców do aktywności nie tylko w zakładach pracy, ale także środowiskach lokalnych. Okręgowy inspektor pracy w Gdańsku **Mieczysław Szczepański** dziękował związkowcom za pomoc inspekcji w pilnowaniu przestrzegania prawa pracy.

Walne Zebranie Delegatów Regionu Gdańskiego przyjęło dwa stanowiska – ws. zmian w oświacie oraz finansowania muzeów. Postanowiono także uznać za obowiązującą uchwałę programową podjętą na poprzednim WZD. To wyraźne podkreślenie, że priorytety „S” są niezmienne i obejmują działania na rzecz obrony praw pracowniczych, ochronę miejsc pracy, poprawę warunków pracy i płacy oraz rozwój Związku. Wartym odnotowania akcentem WZD była obecność dużej liczby delegatów w młodym wieku, z których wielu zostało wybranych do nowych władz Związku. Widać, że pokolenie 30-letnich związkowców staje się coraz bardziej aktywne. I dobrze, bo jak sami podkreślali, nie chcą przeprowadzać rewolucji, a jedynie, zachowując dotychczasowy dorobek, bardziej usprawnić działalność „S”. Przebieg WZD potwierdził, że „S” stoi nie tylko na straży praw pracowniczych, ale również związkowej historii i tradycji. Pierwszy dzień obrad rozpoczął się mszą św. w bazylice św. Brygidy w intencji gdańskiej „Solidarności” i ludzi pracy. Sprawujący ją ks. kanonik Ludwik Kowalski przypomniał, że 17 czerwca obchodzone jest wspomnienie św. Brata Alberta (**Adama Chmielowskiego**), którego świadectwo życia pokazuje, że każdy z nas musi być „bratem wszystkich potrzebujących”. Symbolicznym akcentem było również zakończenie XIV WZD złożeniem kwiatów pod pomnikiem Poległych Stoczniowców. Dwudniowe zebranie gdańskiej „S” połączyło wierność historycznym korzeniom z powiewem świeżej energii. Daje to dużą szansę realizacji słów **bł. ks. Jerzego Popiełuszki** z sierpnia 1982 r., przypomnianych podczas WZD przez Krzysztofa Dośle: „»Solidarność« w narodzie umocniła się jak mocne drzewo. Mocno trzyma się ziemi ojczystej i w końcu wyda dobry owoc”

Adam Chmielecki

Nowe Prezydium ZR

Wybór członków Prezydium Zarządu Regionu na kadencję 2014-2018 oraz wybór rad: Regionalnego Funduszu Strajkowego, Regionalnego Funduszu Pomocy Osobom Szykanowanym za Działalność Związkową oraz Regionalnego Funduszu Rozwoju Związku „Razem Bezpieczniej” – to najważniejsze punkty pierwszego posiedzenia nowo wybranego Zarządu Regionu Gdańskiego, które odbyło się **30 czerwca 2014 roku** w Sali Akwen.

Członkowie Zarządu Regionu przegłosowali, że Prezydium ZRG w nowej kadencji będzie liczyło od 7 do 9 osób. Nowością jest zmiana organizacji pracy w biurze Zarządu Regionu, która ma polegać na odciążeniu członków prezydium od pracy administracyjnej i kierowania działami, tak by mogli oni więcej czasu poświęcić na kontakty z organizacjami związkowymi. Przewodniczący Regionu przedstawił sześciu kandydatów na członków Prezydium. I tak, na swojego zastępcę zaproponował **Romana Kuzimskiego**, na sekretarza **Bogdana Olszewskiego**, na skarbnika **Stefana Gawrońskiego**, a na członków Prezydium: **Wojciecha Książka**, **Zbigniewa Kowalczyka** i **Tadeusza Szymańskiego**.

Po prezentacji kandydatów i związanej z tym dyskusji przystąpiono do głosowania. Ostatecznie, w wyniku tajnego głosowania, otrzymali oni wymaganą liczbę głosów. Ponadto członkowie Zarządu Regionu powołali: Radę Regionalnego Funduszu Strajkowego, Radę Regionalnego Funduszu Pomocy Osobom Szykanowanym za Działalność Związkową oraz Radę Regionalnego Funduszu Rozwoju Związku „Razem Bezpieczniej”.

(mk)

ŻYWOTNE SPRAWY REGIONU GDAŃSKIEGO

Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność" kadencja 2014 – 2018

Krzysztof Adamczyk, Marek Albecki, Andrzej Bogucki, Bożena Brauer, Andrzej Cenacewicz, Ewa Ceroń-Szmagliń-ska, Wacław Ciecholiński, Gustaw Czarnowski, Rafał Czereda, Krzysztof Czerwiński, Paweł Dziwosz, Edward Fortuna, Kazimierz Franek, Romuald Fronczak, Ryszard Gajewski, Stefan Gawroński, Andrzej Glica, Tomasz Grabowski, Karol Guzikiewicz, Zdzisława Hacia, Stanisław Jakonis, Ludwik Jakubek, Andrzej Janzen, Irena Jenda, Sławomir Kalwasiński, Mirosław Kamieński, Ryszard Karsznia, Benedykt Kerlin, Jan Klassa, Wojciech Korytowski, Stanisław Kotyński, Zbigniew Kowalczyk, Hanna Kowalewska-Minkiewicz, Marzena Krefta, Wojciech Książek, Hanna Kujawińska, Roman Kuzimski, Lucyna Kwasek, Ryszard Lis, Wojciech Litewski, Piotr Madej, Sylwia Michałowska, Daniel Mikosz, Andrzej Netkowski, Alicja Olszewska, Bogdan Olszewski, Mirosław Piórek, Mariusz Połom, Sławomir Pomorski, Janusz Poniecki, Jacek Prętki, Krzysztof Prokopiuk, Jerzy Protasewicz, Jarosław Przybysz, Piotr Ratkowski, Karolina Rydzewska, Józef Rymsza, Krzysztof Rzeszutek, Zbigniew Sikorski, Florian Słończyński, Celina Szulgo, Tadeusz Szymański, Bogdan Tyloch, Dariusz Wasielewski, Krzysztof Żmuda

Zdjęcia: Paweł Glanert

Strajk 1980

Zdjęcia: Leszek Biernacki, Wojciech Milewski

Strajk 1988

Zdjęcia: Paweł Glanert
i archiwum „S” Gdańskiej Stoczni „Remontowa”

WIEŻE NA WAGĘ ZŁOTA

Zdjęcia: Paweł Glaneert

Raport Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych

W Polsce regularnie narusza się prawa pracownicze

Prawa pracownicze w Polsce są regularnie łamane. Pod tym względem jesteśmy jednym z najgorszych krajów w Europie. Tak wynika z raportu Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych (ITUC), który stawia nas na równi z m.in. z Bułgarią czy Rumunią – podaje portal Wirtualna Polska.

Polska otrzymała zaledwie notę 3 w skali 1–5,5 (im wyższa nota tym niższa ochrona pracowników). Taka ocena oznacza, że dochodzi u nas „do regularnego naruszania praw pracowniczych, a istniejące prawo umożliwia ich naruszanie. Rząd lub firmy działają na rzecz ograniczania praw pracowników".

Taką samą ocenę ITUC przyznało jeszcze czterem krajom: Bułgarii, Rumunii, Portugalii i Wielkiej Brytanii.

Polska wypada słabo na tle najbliższych sąsiadów. Ochrona praw pracowników lepiej funkcjonuje m.in. w Czechach, krajach bałkańskich (w tym także tych nie należących do UE!) czy na Węgrzech, które otrzymały notę 2.

Z najlepszą sytuacją dla pracowników mamy do czynienia w krajach skandynawskich oraz w Europie Zachodniej. Do liderów dołączyły także niektóre państwa byłego bloku wschodniego: Litwa, Estonia i Słowacja. Najgorzej jest z kolei na Białorusi, Ukrainie, Grecji, którym przyznano notę 5.

W okresie od kwietnia 2013 r. do marca 2014 r. ITUC badał poszczególne państwa pod względem przestrzegania i ochrony podstawowych praw pracowniczych. Pod uwagę były brane przede wszystkim: prawo do zrzeszania się, prawo do udziału lub nawoływania do strajku czy negocjacji zbiorowych.

Okazuje się, że w skali świata właśnie prawo do strajków było najczęściej łamanym uprawnieniem pracowników w ciągu ostatniego roku. W 87 krajach nie przestrzegano prawa do udziału w nich, a w ponad 60 do nawoływania do strajków. W 70 państwach naruszone było też prawo do wstępowania i tworzenia związków zawodowych. W co najmniej 50 krajach łamano natomiast prawo do negocjacji zbiorowych między pracownikami i pracodawcami oraz prawo do wyboru formy strajku. W 35 państwach zdarzyły się przypadki aresztowań osób walczących o prawa pracownicze, a w 9 zanotowano ich zaginięcia lub morderstwa.

Polscy seniorzy mają najgorzej w UE...

W rankingu opracowanym przez Fundusz Ludnościowy ONZ i organizację HelpAge International porównano poziom życia seniorów w 91 krajach. Polska zajęła 61 miejsce, ostatnie wśród krajów UE, podało „Wprost".

Najlepiej żyje się seniorom w Norwegii, Szwecji i Niemczech. Najgorzej w Afganistanie. Polscy staruszkowie mają gorzej niż ich rówieśnicy m.in z Białorusi.

W badaniu brano pod uwagę dochody, opiekę zdrowotną, edukację, zatrudnienie i środowisko sprzyjające ludziom starszym. W kategorii dochody nie było bardzo źle, bo zajęliśmy 20 miejsce. Ale w edukacji i zatrudnieniu już tylko 54 miejsce. Opieka zdrowotna pociagnęła nas zupełnie na dno, dając nam 4 miejsce od tyłu.

W Polsce brakuje oddziałów geriatrii, mamy tylko 750 łózek geriatrycznych na oddziałach i 120 specjalistów. Na dodatek geriatria nie jest obowiązkowym przedmiotem na uczelniach medycznych, a w zawodzie pracuje tylko 70 specjalistów – czyli dwudziestokrotnie mniej niż w Szwecji albo Wielkiej Brytanii. Oddziały geriatryczne uważane są za nierentowne, bo generują większe koszty. Lekarze wolą inne specjalizacje.

– Jednym z najpoważniejszych błędów w polskiej polityce zdrowotnej są zaniedbania w obszarze opieki nad ludźmi starszymi. Społeczeństwo nam się starzeje. A opieka geriatryczna, hospitalizacyjna, warunki w domach opieki społecznej wymagają poprawy, większych nakładów, specjalnego kształcenia personelu.– mówi Mariola Ochaman, szefowa Sekretariatu Zdrowia NSZZ „Solidarność" – Będziemy się o to wszystko bardzo mocno upominać.

Gazeta powołuje się również na badania Rzecznika Praw Obywatelskich, według których w Polsce spotkanie dwóch pokoleń odbywa się zazwyczaj w negatywnym kontekście, w sytuacjach, gdzie ludzie walczą o miejsce, takich jak komunikacja miejska albo poczekalnia do lekarza. Brakuje domów kultury, świetlic, w których takie spotkania mogłyby mieć zupełnie inny wymiar.

Tymczasem według prognozy GUS, w 2035 roku w Polsce będzie ponad 9,5 mln. obywateli w wieku ponad 60 lat.

...a dyplomatów czeka podwyżka

Szykują się podwyżki dla polskich dyplomatów. MSZ zakłada, że ambasadorowie zarobią więcej o około 1 tys. zł. Płace osób pracujących na najniższych stanowiskach w służbie zagranicznej zmienią się minimalne, a w przypadku attach, - wcale.

Jak wyjaśnia biuro prasowe MSZ dodatki w służbie zagranicznej dotychczas były „rażąco niskie" i utrudniały pozyskiwanie wykwalifikowanych kadr. Zdaniem ministerstwa świadczy o tym m.in. to, że dodatek na najwyższym stanowisku, czyli ambasadora tytularnego wynosi 430,98 złotych, zaś najwyższy dodatek w służbie cywilnej to kwota 3 841,37 zł.

W MSZ średnie wynagrodzenie, razem z dodatkiem, wynosi, w przypadku ambasadora tytularnego 11 997,90 złotych brutto. Po proponowanych przez resort zmianach wyniesie 12 597,53 złotych brutto.

Radca-minister zarabia obecnie średnio 9207,90 złotych brutto (po zmianach 9713,84), I radca – 8329,71 zł. brutto (po zmianach będzie to 8760,69 zł), radca – 7892,31 zł. brutto (8248,34), I sekretarz 6 780,81 zł. brutto (6911,98), II sekretarz 6316,70 zł brutto (6372,91), III sekretarz 5571,75 zł. brutto (5590,49), attach, 5033,28 zł brutto (bez zmian).

Trzeba przyznać, że to rzeczywiście głodowe stawki…

Emerytury spadają

Aż o 1200 zł brutto mniej wynoszą nowe emerytury w stosunku do wyliczanych na starych zasadach. Nikt nie spodziewał się, że tak znaczne różnice będą występowały już dzisiaj.

Ekonomiści alarmują, że różnice między emeryturami są zbyt duże i nie będą społecznie akceptowane. Bo w kolejnych latach emerytury będą jeszcze niższe.

Reforma emerytalna, która rozpoczęła się w 1999 r. założyła wypłatę świadczeń według zasady: ile sobie uzbierasz, tyle dostaniesz. Każdy ma indywidualne konto emerytalne, na którym zbierane są składki. Kłopot w tym, że jest to system niesprawiedliwy społecznie i w przyszłości nie będzie, tak jak do tej pory, dopłat do emerytur ze strony państwa.

Dzisiaj mamy system przejściowy. Część emerytów, głównie kobiety otrzymują świadczenia naliczane według nowych zasad, część jeszcze według starych. Jak kształtuje się ich różnica?

Według danych ZUS średnia stara emerytura wynosiła w 2013 r. 3063 zł brutto, a nowa już tylko 1856 zł brutto. W 2012 r. ich wysokość kształtowała się następująco: stara – 2759 zł brutto, nowa – zaledwie 1728 zł brutto, a w 2011 r.: stara – 2660 zł brutto, nowa – 1694 zł brutto.

W gorszej sytuacji są kobiety, które mniej zarabiały od mężczyzn i miały przerwy w pracy w związku z wychowywaniem dzieci. Jeszcze gorzej będą miały osoby, które pracowały na umowę o dzieło. W ich przypadku pracodawca nie odprowadzał składek emerytalnych. W złej sytuacji będą także pracownicy, którzy często chorowali, bo w tym czasie pracodawca także nie przekazywał składek na świadczenia emerytalne. I jest jeszcze jedna grupa pracowników, którzy będą zagrożeni ubóstwem – przedsiębiorcy. Będą dostawali groszowe emerytury, bo odprowadzają niewielkie składki. Zważywszy, że dziś wielu pracowników zmuszanych jest przez pracodawcę do zakładania jednoosobowych firm, będzie to znaczna grupa społeczna.

Niektórzy eksperci mówią o konieczności wprowadzenia części socjalnej świadczeń, które mogłyby np. pochodzić z 1 pkt. proc. VAT.

Polska nie wykorzystuje morskiego potencjału

Choć polska gospodarka zaliczana jest do szóstej pod względem wielkości PKB w UE i pod względem obrotów handlu zagranicznego, to znajduje się dopiero na 14. miejscu w zestawieniu przeładunków w portach morskich. Żaden z naszych portów nie jest też wymieniany jako kluczowy dla UE – wynika z opublikowanej przez Eurostat informacji „Maritime port activity in the EU", z danymi za 2012 rok. Równie odległe miejsca zajmujemy pod względem liczby pasażerów korzystających z transportu morskiego. W 2012 roku w UE w portach przeładowano 3732,5 mln ton towarów, o 1 proc. mniej niż rok wcześniej.

Ponad 52 proc. tego wolumenu przypadło na cztery kraje: Holandię (543,2 mln t), Wielką Brytanię (500,9 mln t), Włochy (476,8 mln t) i Hiszpanię (422,2 mln t). Doliczając ponadto trzy kolejne: Francję (303 mln t), Niemcy (298,8 mln t) i Belgię (224 mln t), ta ósemka miała blisko 75 proc. łącznych przeładunków w portach unijnych.

W zestawieniu tym, w 2012 r. Polska (z przeładunkami 58,8 mln t) plasowała się na 14 miejscu. Bezpośrednio wyprzedzały nas m.in. Portugalia (67,9), Łotwa (72,7 mln t) i Dania (87,8 mln t), a za nami były m.in. Irlandia (47,6 mln t), Estonia (43,5 mln t) i Litwa (41 mln t).

Także pod względem dynamiki przeładunków r/r (1,9 proc.) nie wyróżnialiśmy się na unijnym tle, bowiem np. Łotwa zwiększyła je o 8.5 proc., Irlandia o 5,7, a Grecja – o 13,1 proc.

Wśród 10 najlepszych portów towarowych w UE zaszły niewielkie zmiany, tylko na dalszych pozycjach. Numerem 1 w Europie był port w Rotterdamie, gdzie przeładowano 396 mln ton masy towarów (-0,2 proc.), a następnie w Antwerpii (165 ton mln, -2 proc.), Hamburgu (114 ton mln, -1 proc.), Marsylii (82 ton mln, -3 proc.) oraz Algeciras (Hiszpania – 75 ton mln, +8 proc.).

fot. Ryszard Kuźma

Szóstym w tym zestawieniu portem był Amsterdam (71,2 mln t, +6,1 proc.), siódmym Immingham (wielka Brytania – 60,1 mln t, +5 proc.). Kolejne miejsca zajęły porty: Le Havre (Francja), Bremerhaven (Niemcy) i Walencja (Hiszpania – 54,2 mln t, bez zmian).

Dla przypomnienia, w 2012 r. w Polsce najwięcej przeładował port w Gdańsku – prawie 26,9 mln t (+6,3 proc.). Rok 2013 był jeszcze lepszy, bowiem przy wzroście o 12,5 proc., port ten przeładował prawie 30,3 mln ton.

Także pod względem obsługi pasażerów (2,36 mln w 2012 r.), polskie porty zajmowały 14 miejsce w UE. Przodowały w 2012 r. pod tym względem Włochy (76,7 mln) i Grecja (73,4 mln), a na trzecim miejscu była Dania (41 mln).

Co z tymi umowami?

Trybunał Sprawiedliwości UE o polskich regulacjach

fot. ARC

Spośród wielu konsekwencji decyzji o przystąpieniu do UE jedną z istotniejszych jest konieczność przestrzegania przez nasz kraj prawa europejskiego. Prawo to obejmuje także regulacje z zakresu prawa pracy, w szczególności takie obszary jak bezpieczeństwo i higiena pracy, czas pracy czy ochrona macierzyństwa.

Jednym z istotniejszych aktów, które wpływają na polskie prawo pracy jest Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. UE.L.1999.175.43). Dokładniej rzecz biorąc, kluczowy jest załącznik do owej dyrektywy, którym jest porozumienie partnerów społecznych zawarte na poziomie europejskim ws. pracy na czas określony.

Już w 1 punkcie porozumienie ramowe wyraźnie wskazuje, że realizuje dwa cele: po pierwsze jest nim poprawa warunków pracy na czas określony, poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji, a po drugie ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywaniem kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

Drugi z celów jest w polskim porządku prawnym realizowany przez regulację art. 25(1) kodeksu pracy, czyli tzw. zasadę „2+1" (trzecia umowa na czas określony co do zasady traktowana jest jako umowa na czas nieokreślony). Z kolei kwestia niedyskryminacji ze względu na rodzaj umowy o pracę gwarantowana jest ogólnymi przepisami o zakazie dyskryminacji (w art. 18(3a) k.p. – wśród kryteriów, które nie mogą stanowić podstawy różnicowania sytuacji pracowników wprost wymienione jest zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony).

Formalnie zatem Polska zrealizowała Dyrektywę Rady 99/70/WE. Jednakże w praktyce okazuje się, że cele tejże dyrektywy nie są spełnione (trudno mówić o skuteczności mechanizmu z art. 25(1) k.p.w sytuacji, gdy w Polsce mamy najwyższy odsetek umów na czas określony w całej Unii).

Przykładem tego, że w pewnych aspektach Dyrektywa 99/70 wdrożona została jedynie pozornie jest wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 13 marca 2014 r. Trybunał zajął się sprawą polskich przepisów dotyczących umów na czas określonych na podstawie pytania Sądu Rejonowego w Białymstoku, który w toku rozpatrywanej sprawy powziął wątpliwość, czy regulacja, w wyniku której okres wypowiedzenia umowy na czas określony jest stały, niezależnie od stażu pracy, podczas gdy okres ten rośnie wraz ze stażem w przypadku umowy na czas nieokreślony nie jest naruszeniem zakazu dyskryminacji ze względu na rodzaj umowy o pracę.

Trybunał uznał, że w pierwszej kolejności należy ustalić, czy długość okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony należy do zakresu znaczeniowego pojęcia 'warunków zatrudnienia' w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego, po czym uznał, że odpowiedź na to pytanie jest pozytywna.

Następnie konieczne było zbadanie, czy sytuacja pracowników zatrudnionych na czas określony i sytuacja pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony są porównywalne. Konkluzja ETS była taka, że zastosowanie różnych długości okresów wypowiedzenia stanowi odmienne traktowanie w kontekście warunków zatrudnienia.

Wreszcie Trybunał badał, czy istnieje obiektywny powód uzasadniający różnicowanie zasad dotyczących długości okresów wypowiedzenia w zależności od rodzaju umowy i uznał, że jeżeli chodzi o stabilność stosunku pracy, której umowa o pracę zawarta na czas określony ma sprzyjać (był to argument polskiego rządu w tej sprawie), należy stwierdzić, że nie może stanowić ona powodu o charakterze obiektywnym w rozumieniu klauzuli 4 pkt 1 porozumienia ramowego mającego na celu uzasadnienie odmiennego traktowania takiego jak to sporne w postępowaniu głównym.

W konsekwencji Trybunał uznał, że klauzulę 4 pkt 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony stanowiącego załącznik do dyrektywy Rady 99/70 dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak sporne w postępowaniu głównym, które przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach.

Jakub Szmit
starszy specjalista
w Zespole Prawnym
KK NSZZ Solidarność

fot. Ryszard Kuźma

Mieszkamy za ciasno

Brakuje 8 mln mieszkań, by dogonić Europę

– Prawie połowa Polaków mieszka w przeludnionych mieszkaniach. Tak wynika z danych Eurostatu. Co więcej, aby nad Wisłą zapanowały tak komfortowe warunki mieszkaniowe jak w Europie, niezbędne byłoby wybudowanie w Polsce jeszcze 8,3 mln lokali – wynika z analizy Lion's Banku. To najgorszy wynik na Starym Kontynencie – pisze „Rzeczpospolita"

Jak wynika z danych Eurostatu średnio 17 proc. obywateli Unii Europejskiej mieszka w przeludnionych mieszkaniach. W Polsce odsetek ten jest niemal trzy razy wyższy (46,3 proc.).

– Taki wynik jest konsekwencją wygórowanych – z rodzimego punktu widzenia – wymagań odnośnie do liczby pokoi przypadających na domownika – tłumaczy Jakub Potocki z Lion's House. – Doskonałym przykładem są popularne w Polsce kawalerki, które, jeśli są zamieszkane, uznane zostałyby przez europejski urząd za mieszkania „przeludnione". W myśl stosowanej metodologii zarówno singiel, jak i bezdzietne małżeństwo powinni mieć bowiem do dyspozycji mieszkanie, w którym wydzielono pokój dzienny i sypialnię. Gdy tylko pojawi się potomstwo, mieszkanie trzeba zamienić na trzypokojowe, natomiast gdy rodzina składa się z małżeństwa i trójki dzieci, to wymagałaby nawet pięciopokojowej nieruchomości – tłumaczy analityk.

Bartosz Turek z Lion's Banku dodaje, że za nieruchomość spełniającą standardy europejskie uznaje się takie mieszkanie lub dom, w którym na potrzeby pojedynczego gospodarstwa domowego jest przeznaczony przynajmniej jeden pokój (np. dzienny pokój, salon czy jadalnia), a ponadto:

- jeden pokój dla pary tworzącej gospodarstwo domowe,
- jeden pokój dla każdej samotnej osoby pełnoletniej,
- jeden pokój dla dwójki dzieci o tej samej płci w wieku od 12 do 17 lat,
- jeden pokój dla osoby w wieku od 12 do 17 lat, jeśli nie została uwzględniona w powyższych punktach,
- jeden pokój dla dwójki dzieci poniżej 12 roku życia.

– O tym, że od standardu określonego przez europejski urząd do warunków mieszkaniowych w Polsce droga jest długa, chyba nie trzeba nikogo przekonywać – mówi Bartosz Turek. – Trzeba mieć jednak świadomość, że na Zachodzie jest on faktycznie obowiązujący. Nie powinno więc dziwić, że na tle innych krajów UE Polska wypada blado. Jedynie w Rumunii i na Węgrzech obywatele żyją w bardziej zatłoczonych nieruchomościach niż nad Wisłą – dodaje.

W Rumunii problem przeludnienia dotyka ponad połowy obywateli (51,6 proc.), a na Węgrzech – prawie połowy (47,2 proc.). – Z drugiej strony najlepsze pod tym względem warunki mieszkaniowe panują w Holandii i Belgii. Tam jedynie 2,5 i 1,6 proc. obywateli mieszka w przeludnionych nieruchomościach. W krajach tych problem ten praktycznie więc nie istnieje – dodaje Jakub Potocki. – Szukając odpowiedzi na pytanie, ile musiałoby jeszcze powstać mieszkań, aby nadwiślański standard zbliżył się do europejskiego, można posłużyć się danymi na temat liczby pokoi, którą dysponują obywatele poszczególnych krajów – mówi Bartosz Turek. – To bowiem ta miara, a nie liczba metrów kwadratowych, jest powszechnie stosowaną na Zachodzie, aby pokazać czy dana nieruchomość jest duża i komfortowa, czy mała i przeludniona – tłumaczy.

Stosowne dane publikuje Eurostat. Wynika z nich, że najbardziej komfortowe warunki mają Belgowie, gdzie na jednego mieszkańca przypadają średnio 2,3 pokoje. – Przynajmniej dwoma pokojami dysponują również mieszkańcy Irlandii, Cypru, Malty, a także krajów Beneluksu, Danii i Norwegii – wylicza Bartosz Turek. – W grupie państw, w których liczba pokoi na osobę jest najmniejsza, znajdują się Rumunia, Węgry, Polska, a także Chorwacja i Bułgaria. W dużej mierze dane te są więc spójne ze wspomnianą wcześniej kwestią przeludnienia – dodaje.

W jaki sposób oszacowano, ile mieszkań brakuje do europejskiej średniej? – Aby oszacować, ile mieszkań brakuje w danym kraju, aby warunki mieszkaniowa zrównały się z europejską średnią, niezbędne było oszacowanie, jak dużo mieszkań jest na rynku w danym kraju – tłumaczy Jakub Potocki. – Wykorzystaliśmy w tym celu dane Eurostatu na temat liczby mieszkańców w poszczególnych krajach oraz przeciętnej liczby domowników. Znając już liczebność nieruchomości i wykorzystując dane o przeciętnej liczbie pokoi przypadającej na jednego mieszkańca, oszacowaliśmy ile nieruchomości musiałoby jeszcze powstać, aby każdy miał do dyspozycji 1,6 pokoi (średnia dla UE) – dodaje.

Ile mieszkań brakuje poszczególnym krajom do unijnej średniej? – Okazuje się, że największy niedobór mieszkań jest w Polsce, gdzie aby osiągnąć poziom unijnej średniej potrzeba prawie 8,3 mln lokali.

PRAWO

Poradnik urlopowicza: PRAWO DO URLOPU

Urlop wypoczynkowy przysługuje każdemu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, w wymiarze 20 lub 26 dni. Urlop wypoczynkowy może być podzielony na części, z tego przynajmniej jedna część wypoczynku musi trwać nie mniej niż 14 dni kalendarzowych. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów, który stanowi kompromis między planami wakacyjnymi pracownika a koniecznością zapewnienia normalnego funkcjonowania zakładu pracy. Pracodawca może zrezygnować z ustalania planu urlopów i wówczas termin urlopu jest ustalany po porozumieniu z pracownikiem.

Czy pracodawca może odwołać pracownika z urlopu?

Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu, jeżeli jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu. Odwołanie pracownika z urlopu ma charakter polecenia służbowego. Jednocześnie § 2 omawianego artykułu, nakłada na pracodawcę obowiązek pokrycia kosztów poniesionych przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu (np. koszty przejazdu czy zakwaterowania).

Czy pracodawca może dofinansowywać wczasy pracownika?

Nie ma przeszkód prawnych, aby pracodawca w przepisach zakładowych przewidział możliwość dofinansowania do wypoczynku pracownika. Jeśli jednak świadczenia te miałyby korzystać ze zwolnienia od składek na ubezpieczenia społeczne i zwolnienia podatkowego, to muszą być przyznawane na zasadach przewidzianych w ustawie o ZFŚS, czyli m.in. z zastosowaniem tzw. kryterium socjalnego i w wysokości określonej przez regulamin Funduszu.

Jakie uprawnienia dla pracujących w upalne dni?

Głównym przywilejem jest prawo do bezpłatnych, zimnych napojów, gdy praca wykonywana w warunkach podwyższonej temperatury powietrza odbywa się:

- na otwartej przestrzeni w temperaturze ponad 25 st. C.
- w pomieszczeniach zamkniętych przy temperaturze ponad 28 st. C.

Przepisy BHP nie wskazują górnej granicy temperatury po przekroczeniu, której pracownik może wstrzymać się od wykonywania pracy.
Stan prawny na 16.07.2014 r.

Maria Szwajkiewicz

ZALECENIA RE dla Polski

Zwiększenie wysiłków na rzecz zmniejszenia bezrobocia osób młodych, zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w uczeniu się przez całe życie, zwalczanie segmentacji rynku pracy przez zwiększenie wysiłków na rzecz zapewnienia łatwiejszego przechodzenia z zatrudnienia na czas określony do stałego zatrudnienia oraz przez ograniczenie nadmiernego wykorzystywania umów cywilnoprawnych - takie zalecenia przedstawiła Rada Europy dla Polski.

2 czerwca Komisja Europejska opublikowała projekt zaleceń w sprawie Krajowych Programów Reform oraz Programów Stabilności lub Konwergencji przedstawionych przez państwa członkowskie. Następnie zalecenia były przedmiotem dyskusji i uzgodnień w Radzie UE: ECOFIN, EPSCO i COMPET. Politycznej akceptacji zaleceń dokonała Rada Europejska na posiedzeniu w dniach 26-27 czerwca br., po czym 8 lipca nastąpiło formalne przyjęcie zaleceń przez Radę Unii Europejskiej ds. Gospodarczych i Finansowych (ECOFIN).

Celem przyjmowanych przez Radę UE zaleceń dla poszczególnych krajów jest wskazanie działań, których wdrożenie będzie się przyczyniać do realizacji celów strategii „Europa 2020".

Koniec kar za niedostarczenie ZWOLNIENIA LEKARSKIEGO w ciągu siedmiu dni

Koniec z karami za niedostarczenie zwolnienia lekarskiego w ciągu 7 dni - jeżeli nie przekażemy dokumentu potwierdzającego niezdolność do pracy w ciągu siedmiu dni, zasiłek chorobowy nie zostanie obniżony nam o jedną czwartą.

Od 2015 r. lekarze będą wystawiać nie tylko papierowe, ale także elektroniczne zwolnienia lekarskie. Tak wynika z projektu nowelizacji ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 159). Zakłada on uchylenie jej art. 62 ust. 2. To na podstawie tego przepisu ubezpieczony ma obowiązek dostarczenia pracodawcy zwolnienia lekarskiego w ciągu siedmiu dni. Jeśli nie dochowa tego terminu, należny mu zasiłek chorobowy jest zmniejszany o 25 proc. Obniżka następuje od ósmego dnia niezdolności do pracy określonej w zwolnieniu.

Rozwaga i Solidarność – gazeta Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność" Stoczni Gdańskiej.
Wydawca – Wydawnictwo Gdańskie Sp. z o.o., 80-826 Gdańsk, ul. Ogarna 27/28
Adres redakcji: 80-873 Gdańsk, ul. Na Ostrowiu 15/20, tel. 769-15-00, fax 769-14-41.
Uwagi prosimy kierować do sekretariatu Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność" Stoczni Gdańskiej.

NA DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ
TY TEŻ ZA BRAMĘ, BO CHOROWAŁEŚ
JESTEM NAJLEPSZYM PREZESEM STOCZNI DOBRZE TNĘ KOSZTY
BUM
ZNOWU BĘDĘ MUSIAŁ KŁAMAĆ WŁAŚCICIELOWI
Dobosz