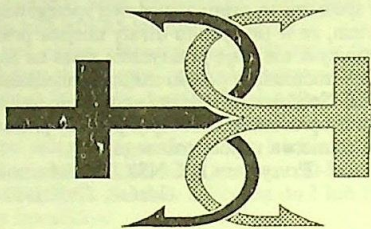


NR 15

LEGNICA

15 październik 1992

Nr 15/75



Solidarność

ZAGŁĘBIA MIEDZIOWEGO

Pismo Zarządu Regionu "Zagłębie Miedziowe" NSZZ "Solidarność"

Raport z wizyty w AMU-Center w Danii

w dniach 21-24 września 1992r.

AMU - Center: EDUKACJA DLA RYNKU PRACY organizacja rządowa w Danii kierowana przez Ministra Pracy mająca na celu organizację szkoleń zawodowych.

Program wizyty zrealizowano zgodnie z planem. Pozwoliła ona poznać organizację AMU - Center, metody pracy, sposoby uczenia wielu zawodów. Ważne też było poznanie zakładów pracy, które zrealizowały szkolenie załogi w AMU.

Wydaje się, że wspólna z Duńczykami realizacja projektu podobnego do AMU - Center ośrodka szkoleń w legnickim może przynieść wiele korzyści dla Polski i województwa:

1. pozyskanie dobrego, sprawdzonego projektu szkoleń zawodowych w 3 pionach:

- bezrobotnych, by usunąć ujemne skutki dłuższego przebywania na bezrobociu i zdobycia (szybkiego) nowych kwalifikacji;

- sprawnego doskonalenia zawodowego (szkolenia wielostopniowe) pracujących,
- całej załogi zakładów pracy (od dykcji i administracji począwszy),

2. poznanie nowych metod pracy i filozofii działania,

3. uzyskanie środków finansowych na realizację programu oraz dostępu do nowych technologii,

4. kompleksowe przygotowanie załóg do zmiany sposobu myślenia, organizacji pracy, łącznie z projektem zmiany struktury w zakładzie (dotyczy to pracowników).

Wysokie jest prawdopodobieństwo pozyskania środków EWG lub od rządu duńskiego. Przedstawiciel AMU - Center zasiada w komisji EWG dzielącej środki na tego typu projekty i działania.

W toku rozmów ustalono:



fol. J. Morawski

Warunki wstępne pozostają bez zmian (wstępny wkład finansowy Polski i Danii w ustalonej wysokości).

Kolejne poczynania:

Duńczycy sporządzają umowę i prześlą ją do Polski, przy czym mają w niej być umieszczone zapisy mówiące, że w razie niepowodzeń w staraniach o dotacje z EWG i z innych źródeł, projekt zostanie własnością Polski a ponadto będzie się go realizować wspólnymi siłami choć w mniejszym stopniu;

Duńczycy opracują projekt i wystąpią o środki do EWG;

Zostaną wybrane dodatkowe miejsca szkoleń poza Centrum, którym będą prawdopodobnie Piotrowice;

Rozpocznie się szkolenie instruktorów-trenerów (w Danii część zajęć, część w Polsce) oraz szczegółowe rozpoznanie rynku pracy.

W II etapie:

- przebudowa i modernizacja budynków przeznaczonych dla Centrum i dodatkowych ośrodków szkoleniowych,
- wyposażenie w potrzebne urządzenia,
- prowadzenie kursów.

Środki na to pochodzą będą z EWG. Wkładem Polski będą budynki, praca specjalistów i służb wojewódzkich.

Warunki konieczne wg Duńczyków: wszystkie organizacje muszą współdziałać, obrać jeden cel i drogę dojścia do niego. Dotyczy to zarówno strony duńskiej jak polskiej a przede wszystkim współdziałania Agencji Rozwoju Regionalnego ARLEG w Legnicy, Wojewódzkiego Biura Pracy, samorządów i związków zawodowych.

Niezbędnym wydaje się podjęcie decyzji o tworzeniu ośrodka, wybranie formy organizacyjno-prawnej, podjęcie ostatecznej decyzji o sposobie finansowania projektu.

Przedstawiciele Agencji Rozwoju Regionalnego ARLEG S.A. w Legnicy:

Urszula Zborucka

Ewa Hawrysz

Przedstawiciel Zarządu Regionu NSZZ "Solidarność" "Zagłębie Miedziowe" w Legnicy:

Jerzy Morawski

Dyrektor Wojewódzkiego Biura Pracy w Legnicy:

Bogdan Paradysz

Przedstawiciel Sejmiku Samorządowego w Legnicy:

Stanisława Repa

POROZUMIENIE

Zawarte w dniu 5 października 1992 r. pomiędzy Komisją Górniczą NSZZ "Solidarność" - Porozumienie Sekcji Branżowych a Zarządem KGHM Polska Miedź S.A.

Wypełniając postanowienia punktu IV "protokołu" z dnia 17 lipca 1992 r. oraz uwzględniając sytuację finansową Spółki spowodowaną zmianą ustawy o opodatkowaniu wzrostu wynagrodzeń i trwającym 32 dni strajkiem, strony prowadziły w dniach od 27.09.92 r. do 5.10.1992 r. negocjacje placowe, w wyniku których ustalily:

I. Strony anulują zapisy punktu I "Protokołu" z dnia 17 lipca 1992 r. i w to miejsce wprowadzają, co następuje:

1. Komisja Górnicza NSZZ "Solidarność" oświadcza, że Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. uruchamiając wypłatę w miesiącu sierpniu jednorazowej pomocy socjalnej z ZFS i ZFM w pełni zrealizował punkt I. 2 "Protokołu" z dnia 17 lipca 1992r.

2. Strony uzgodniły, iż jednorazowa pomoc socjalna z ZFS i ZFM będzie wypłacana corocznie w wysokości stanowiącej równowartość odpłatności za 14-dniowy pobyt jednej osoby w ośrodkach czasowych I kat. Spółki "Interferie". Wypłata w 1993 r. pomocy socjalnej z ZMF i ZFM wyniesie nie mniej niż 3.000.000 zł.

3. Zarząd gwarantuje wypłatę nagród z zysku za 1992 r. w wysokości 8,5% środków wynagrodzenia obciążających koszty działalności, co w wyrażeniu złotówkowym stanowi 4.426 tys. zł średnio na jednego zatrudnionego.

4. Strony ustaliły następujący wzrost wynagrodzeń pracowników w poszczególnych miesiącach 1992 r. w stosunku do lipca 1992 r.:

za sierpień i wrzesień - w dniu 30.09.1992 r. zgodnie z decyzją Zarządu z dnia 22.09.92r.

październik - średnio o 750 tys. na jednego zatrudnionego
od listopada - średnio o 900 tys. zł na jednego zatrudnionego.

Uprawnionym pracownikom do nagrody "barbórkowej" zostanie wliczona do podstawy jej wymiaru podwyżka płac z miesiąca listopada 1992 r. tj. średnio 900 tys. zł. Pracownikom hut uprawnionym do rocznej nagrody tzw. 14-tej pensji zostanie wliczony do podstawy jej wymiaru wzrost wynagrodzeń, o którym mowa w punkcie 4.

5. Strony uzgodniły następujący podział kwot, o których mowa w punkcie 4 na poszczególne grupy zawodowe:

a) w październiku 1992 r.

- pracownicy dołowi:
ZG "Lubin", ZG "Polkowice", ZG "Rudna", ZG "Sieroszowice" - 1 mln zł na jednego zatrudnionego

- pozostali pracownicy kopalń,
- pracownicy HM "Legnica", HM "Głogów", HM "Cedynia"
- pracownicy dołowi:
ZG "Konrad", ZBK, ZRG, ZMN, Zakładu Doświadczalnego i Oddziału Budownictwa "BGH-RM",

- pracownicy ciągu technologicznego kopalń i hut Zakładu Transportu oraz pracownicy Wydziału Odlewni w ZM "Legmet" - 740 tys. zł na jednego zatrudnionego.
- pozostali pracownicy zakładów KGHM Polska Miedź S.A. - 380 tys. zł na jednego zatrudnionego

b) od listopada 1992 r.:

- pracownicy dołowi:

ZG "Lubin", ZG "Polkowice", ZG "Rudna" i ZG "Sieroszowice" - o 1.200 tys. zł miesięcznie na jednego zatrudnionego.

- pozostali pracownicy kopalń,
- pracownicy HM "Legnica", HM "Głogów", HM "Cedynia"

- pracownicy dołowi:

ZG "Konrad", ZBK, ZRG, ZNM, Zakładu Doświadczalnego i Oddziału Budownictwa "BGH-RM",

- pracownicy ciągu technologicznego kopalń i hut, Zakładu Transportu oraz pracownicy Wydziału Odlewni w ZM "Legmet" - o 900 tys. zł miesięcznie na jednego zatrudnionego

- pozostali pracownicy zakładów o 450 tys. zł miesięcznie na jednego zatrudnionego. Podwyżki, o których mowa wyżej są kwotami brutto.

6. Zarząd zobowiązuje prokurentów (dyrektorów) oddziałów, o których mowa w punkcie 5 w stawki osobistego zaszeregowania i dodatki pochodne od tych stawek w taki sposób, by globalny przyrost wynagrodzeń nie był wyższy od iloczynu ilości pracowników w poszczególnych grupach zawodowych i kwot przyznanych podwyżek. Kwoty podwyżek należy rozliczyć tylko i wyłącznie na normatywny czas pracy.

7. Zarząd wspólnie z ponadzakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w KGHM Polska Miedź S.A. rozpocznie niezwłocznie pracę nad opracowaniem i wdrożeniem Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Miedziowego.

8. Komisja Górnicza NSZZ "Solidarność" - Porozumienie Sekcji Branżowych gwarantuje, iż do czasu przyjęcia zweryfikowanego bilansu Spółki za I rok obrachunkowy nie będzie wszczynać sporów zbiorowych w sprawach objętych niniejszym Porozumieniem. Na tym Porozumienie zakończono i podpisano.

Komisja Górnicza NSZZ "Solidarność" Porozumienie Sekcji Branżowych, Bączek Krzysztof, Cywiński Ryszard, Śniegowski Ireneusz
Zarząd KGHM Polska Miedź S.A.,
Piotr Kaczyński, Katarzyna Muskat, Krzysztof Sędzikowski, Stanisław Lembas, Seweryn Pluciński

Gdańsk, dn. 22 września 1992 r.

KOMUNIKAT

W dniu 22.09.1992 r. odbyło się Posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" poświęcone przede wszystkim przygotowaniu mającym odbyć się w dniu jutrzejszym obrad Komisji Krajowej, która zajmie się między innymi:

- przygotowaniem do rozmów systemowych z Rządem

- wzajemnymi relacjami KK - Klub Parlamentarny "S"

- stosunkami z KPKZ

- konfliktem w PIP.

Prezydium przyjęło stanowisko regionu wałbrzyskiego, w którym domaga się od Rządu realizacji wcześniejszych ustaleń, takich jak:

- przekazania kwoty 42,9 mld. zł. na rzecz Fundacji Regionu Wałbrzyskiego;

- przedstawienia Związkowi informacji w sprawie przedsięwzięcia "Kopalnia Antracytu"

- ustalenia terminarza spotkań negocjacyjnych w sprawach związanych z likwidacją Dolnośląskiego Zagłębia Węglowego; z czego Rząd, mimo ustalenia konkretnych terminów, do tej pory się nie wywiązał.

Przyjęte zostało stanowisko dotyczące zwolnienia od popiwku kwot przeznaczonych na zakup źródeł energetycznych w Zakładach Budownictwa Energetycznego.

Rzecznik Prasowy KK
Grzegorz Jaczyński

STANOWISKO

ws. pomocy pracownikom rolnictwa uspołecznionego

Wobec dramatycznej sytuacji pracowników rolnictwa uspołecznionego Prezydium KK uznaje za konieczne powołanie przy Urzędach Wojewódzkich Biur Opiekunów Społecznych zajmujących się pomocą pracownikom rolnictwa uspołecznionego. Problemy społeczne tej grupy zawodowej spotęgowane są faktem, że w przypadku utraty miejsca pracy pracownicy ci nie mają praktycznie szans na znalezienie zatrudnienia w pobliżu miejsca zamieszkania.

NSZZ "Solidarność" deklaruje gotowość wzięcia udziału w opracowaniu koncepcji pomocy pracownikom rolnictwa uspołecznionego.

Prezydium KK NSZZ "Solidarność"
Gdańsk, 22.09.1992 r.

KOMUNIKAT

Gdańsk dn. 23 września 1992r.

W dniu 23.09. odbyło się posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność". Głównymi tematami obrad było przygotowanie trybu negocjacji z Rządem dotyczących "paktu o przedsiębiorstwie", omówienie wzajemnych relacji KK - Klub Parlamentarny NSZZ "S" w świetle uchwały nr 23 ZR Mazowsze oraz sytuacji w Państwowej Inspekcji Pracy.

Po omówieniu rządowej propozycji dotyczącej negocjowania "paktu o przedsiębiorstwie" Komisja Krajowa postanowiła zaakceptować ją z następującymi uwagami:

- NSZZ "Solidarność" będzie prowadzić negocjacje na wszystkich szczeblach samodzielnie i tylko w swoim własnym imieniu. Niemożliwe jest utworzenie wspólnej reprezentacji związkowej z organizacjami ściśle uzależnionymi od partii politycznych walczących o władzę, niewiarygodnymi i stosującymi obce "Solidarności" metody działania.

- Do grupy pracodawców powinni być włączeni przedstawiciele samorządu terytorialnego, w związku z czym tytuł negocjowanego paktu powinien brzmieć PAKT O PRZEDSIĘBIORSTWIE (bez "państwowym").

- Nazwę pierwszego z proponowanych przez Rząd zespołów roboczych należy uzupełnić o określenie "polityka przemysłowa".

Komisja Krajowa uznając, że znajdujące się obecnie w Sejmie projekty ustawy o powszechnej prywatyzacji i restrukturyzacji zadłużenia przedsiębiorstw stanowić powinny integralną część "paktu o przedsiębiorstwie", proponuje wstrzymać ich proces legislacyjny do czasu zakończenia negocjacji nad paktem.

Rozpatrując sposób postępowania Klubu Parlamentarnego NSZZ "Solidarność" podczas rozpatrywania wniosku o odwołanie ministra Lewandowskiego, KK stwierdziła, że nie zobowiązywała Klubu do zajmowania stanowiska w tej sprawie. W związku z tym postawa posłów nie może być uznana za sprzeczną z decyzjami Związku. Dlatego też uchwałę ZR Mazowsze domagającą się zmian personalnych w kierownictwie Klubu uznano za nieformalną i bezzasadną. Komisja Krajowa postanowiła zacieśnić kontakty i uregulować zasady współpracy z Klubem Parlamentarnym.

Komisja Krajowa postanowiła wystąpić do Marszałka Sejmu o spowodowanie odwołania Tadeusza Sułkowskiego ze stanowiska generalnego inspektora Państwowej Inspekcji Pracy.

Dokonano też interpretacji uchwały dotyczącej lustracji w Związku. W związku z pewnymi nieporozumieniami, KK wyjaśniła, że termin 30 września dotyczy składania wniosków przez działaczy NSZZ "Solidarność", a nie przedkładania zaświadczeń z MSW. KK zaapelowała do Sejmu o przyspieszenie prac nad ustawą lustracyjną.

Rzecznik Prasowy KK Grzegorz Jaczyński

Ubezpieczenia społeczne (wiadomości podstawowe) - dokończenie EMERYTURY I RENTY

Emerytura przysługuje pracownikowi, który spełnia łącznie następujące warunki:

- osiągnął wiek emerytalny wynoszący 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn,
- ma okres zatrudnienia wynoszący (łącznie okresy składkowe i zaliczone okresy nieskładkowe) 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn.

Ponadto kobieta może przejść na emeryturę:

- po osiągnięciu wieku 55 lat, jeżeli ma 30-letni okres zatrudnienia albo jeżeli ma 20-letni okres zatrudnienia i została zaliczona do I lub II grupy inwalidów,

- po osiągnięciu wieku 55 lat, jeżeli ma 20-letni okres zatrudnienia i zaliczona została do III grupy inwalidów, których inwalidztwo powstało wskutek wypadku przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy albo wskutek choroby zawodowej,

- po osiągnięciu wieku 55 lat, jeżeli ma 20-letni okres zatrudnienia i jest kombatancką lub inwalidką wojenną czy wojskową,
- bez względu na wiek, jeżeli ma 35-letni okres zatrudnienia i jest zwalniana z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
- bez względu na wiek, jeżeli ma 20-letni okres zatrudnienia i opiekuje się dzieckiem wymagającym stałej opieki.

Natomiast mężczyzna może przejść na emeryturę:

- po osiągnięciu 55 lat, jeżeli ma 25-letni okres zatrudnienia i zaliczony został do I lub II grupy inwalidów,
- po osiągnięciu wieku 60 lat, jeżeli ma 25-letni okres zatrudnienia i zaliczony został do III grupy inwalidów na skutek wypadku przy pracy albo wskutek choroby zawodowej,
- po osiągnięciu wieku 60 lat, jeżeli ma 25-letni okres zatrudnienia i jest kombatanckim lub inwalidą wojennym czy wojskowym,
- bez względu na wiek, jeżeli ma 40-letni okres zatrudnienia i jest zwalniany z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Uwaga: dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze warunki przejścia na emeryturę określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 7 lutego 1983 r. (Dz. U. nr 8 poz. 43 oraz z 1985 r. nr 7 poz. 21 i 1991 r. nr 39 poz. 167).

Przy ustalaniu prawa i wysokości świadczenia uwzględnia się zatrudnienia, które ustawa z 17 października 1991 r. dzieli na okresy składkowe (za które opłacana była składka na ubezpieczenie społeczne) i nieskładkowe.

Do okresów składkowych zalicza się:

- czynną służbę wojskową w WP, służbę zastępczą,
- służbę w policji (milicji), UOP (organach bezpieczeństwa publicznego), Straży Granicznej i Służbie Więziennej,
- okresy pobierania zasiłków macierzyńskich
- okres pracy przymusowej,
- okres sprawowania mandatu posła lub senatora.

Okresy nieskładkowe to czas:

- działalności kombatanckiej,
- internowania
- pobierania zasiłków (chorobowego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego) - od 1.01.1992 r.,
- okresu urlopu wychowawczego,
- okres nauki wyższej (pod warunkiem jej ukończenia),
- okres opieki pielęgnacyjnej nad inwalidą I gr.

Okresy nieskładkowe mogą stanowić 1/3 zaliczonych okresów składkowych.

Emerytura wynosi 24% kwoty bazowej oraz:

- po 1,3% podstawy jej wymiaru za każdy rok okresów składkowych,
- po 0,7% podstawy jej wymiaru za każdy rok zaliczonych okresów nieskładkowych.

Podstawę wymiaru emerytury stanowi przeciętna, zwaloryzowana kwota wynagrodzenia lub dochodu, która stanowiła podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w okresie kolejnych 3 lat kalendarzowych wybranych przez zainteresowanego z ostatnich 12 lat kalendarzowych, jeżeli wniosek zostanie złożony do 31.12.1992 r.

Kwota najniższej emerytury wynosi 35% przeciętnego wynagrodzenia stanowiącego podstawę ostatnio przeprowadzonej rewalizacji.

Renta inwalidzka przysługuje pracownikowi, który spełnił łącznie następujące warunki:

1. jest inwalidą,
2. ma wymagany okres zatrudnienia,
3. inwalidztwo powstało w czasie zatrudnienia lub w okresie równorzędnym z okresem zatrudnienia ale nie później niż w ciągu 18 miesięcy od ustania tych okresów.

Wymagany okres zatrudnienia wynosi 5 lat dla pracowników, których inwalidztwo powstało w wieku powyżej 30 lat i powinien przypadać w ciągu ostatniego dziesięciolecia przed zgłoszeniem wniosku o rentę inwalidzką. Dla młodszych pracowników wymagane okresy zatrudnienia są krótsze.

Renta inwalidzka dla grupy inwalidów I i II grupy wynosi 24% kwoty bazowej oraz:

- po 1,3% podstawy jej wymiaru za każdy rok okresów składkowych
- po 0,7% podstawy jej wymiaru za każdy rok okresów nieskładkowych,
- po 0,7% podstawy jej wymiaru za każdy rok okresu brakującego do pełnych 25 lat okresów nieskładkowych i składkowych przypadającego od dnia zgłoszenia wniosku o rentę do dnia, w którym rencista ukończył 60 lat.

Renta inwalidzka dla inwalidy III grupy wynosi 75% renty inwalidzkiej dla inwalidy II grupy, ale nie mniej niż 27% przeciętnego wynagrodzenia stanowiącego podstawę ostatnio przeprowadzonej waloryzacji.

Renta inwalidzka z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej nie może być niższa niż:

1. 80% podstawy wymiaru renty dla inwalidy I lub II grupy,
2. 60% podstawy wymiaru renty - dla in. III grupy.

Renta rodzinna przysługuje uprawnionym członkom rodziny pracownika, który w chwili śmierci pozostawał w zatrudnieniu i miał okres zatrudnienia nie krótszy niż wymagany do uzyskania renty inwalidzkiej, jak również po śmierci emeryta lub rencisty.

Do renty rodzinnej uprawnieni są:

1. dzieci własne współmałżonka i przysposobione,
 2. dzieci przyjęte co najmniej rok przed śmiercią pracownika na wychowanie i utrzymanie (również w rodzinach zastępczych), rodzeństwo,
 3. małżonek,
 4. rodzice, jeżeli pracownik bezpośrednio przed śmiercią przyczyniał się do ich utrzymania i spełniają warunki określone dla wdowy i wdowca.
- Dzieci mają prawo do renty rodzinnej:
- do ukończenia 16 lat życia,
 - do ukończenia nauki - nie dłuższej niż ukończenia 25 roku życia,
 - bez względu na wiek, jeżeli stały się inwalidami I lub II grupy do 16 roku życia lub w czasie

nauki do 25 roku życia.

Wdowa ma prawo do renty rodzinnej, jeżeli:

- w chwili śmierci męża osiągnęła wiek 50 lat lub była inwalidką,
- wychowuje co najmniej jedno dziecko, które nie osiągnęło 16 lat życia (gdy się uczy - 18 lat) lub jeżeli sprawuje opiekę nad dzieckiem - inwalidą I lub II grupy uprawnionym do renty rodzinnej.

Wdowa nie spełniająca żadnego z w/w warunków i nie posiadająca innych źródeł utrzymania ma prawo do okresowej renty rodzinnej przez okres 1 roku od śmierci męża, przez okres uczestnictwa w szkoleniu celem zdobycia kwalifikacji, nie dłuższej niż przez 2 lata od chwili śmierci męża.

Wdowiec ma również prawo do renty rodzinnej pod warunkiem ukończenia 65 lat życia.

Renta rodzinna wynosi:

1. dla jednej osoby uprawnionej - 85% świadczenia obliczonego jak dla inwalidy I i II grupy,
2. dla dwóch osób uprawnionych - 90% świadczenia obliczonego jak dla inwalidy I i II grupy,
3. dla trzech lub więcej osób uprawnionych - 95% świadczenia obliczonego jak dla inwalidy I i II grupy.

Podstawę wymiaru emerytury i renty ogranicza się do 250% kwoty bazowej.

Kwota emerytury i renty (bez dodatków) nie może przekroczyć 100% podstawy wymiaru świadczenia.

Do emerytury i renty przysługują dodatki:

1. rodzinne - wg przepisów o zasiłkach rodzinnych przysługujących pracownikom (Dz. U. nr 23 poz. 125 zm. z 1990 roku nr 2, poz. 13),
2. pielęgnacyjny - w wys. 10% przeciętnego wynagrodzenia stanowiącego podstawę ostatnio przeprowadzonej rewalizacji - dla inwalidów I grupy i osób, które ukończyły 75 lat życia.
3. Dla sierot zupełnych - w wys. 10% przeciętnego wynagrodzenia stanowiącego podstawę ostatnio przeprowadzonej waloryzacji.

Emerytury i renty podlegają okresowej rewalizacji.

Prawo do emerytury i renty ulega zawieszeniu lub świadczenia ulegają zmniejszeniu w razie:

- osiągnięcia wynagrodzenia lub dochodu z tytułu wykonywania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej albo pozarolniczej działalności gospodarczej, której wykonywanie podlega obowiązkowi ubezpieczenia społecznego,
- korzystania ze świadczeń z funduszy publicznych,
- wyjazdu za granicę
- pozbawienia wolności

Prawo do świadczenia ustaje:

- gdy odpadnie którykolwiek z warunków wymaganych do uzyskania tego prawa,
- ze śmiercią osoby uprawnionej.

Osobie, która pokryła koszty pogrzebu w razie śmierci osoby pobierającej emeryturę lub rentę albo członka rodziny takiej osoby przysługuje **zasiłek pogrzebowy**. Kwota zasiłku pogrzebowego nie może przekraczać 200% przeciętnego wynagrodzenia stanowiącego podstawę ostatnio przeprowadzonej waloryzacji.

Z tytułu wypadków przy pracy, w drodze do pracy i z pracy lub choroby zawodowej wypłacane są również:

- **jednorazowe odszkodowanie dla pracownika** w razie stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- **jednorazowe odszkodowanie dla członków rodziny** pracownika lub rencisty pobierającego rentę z tytułu wypadku przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy, który zmarł na skutek takiego wypadku.

Uwaga: opracowanie niniejsze zawiera podstawowe wiadomości oparte na stanie prawnym obowiązującym w dniu 31 grudnia 1991 roku.

Opracowała: Leokadia Chrapek
Biuro Ochrony Pracy Reg. Podbeskidzie

POROZUMIENIE SPOŁECZNE W BELGII

Ustrój społeczny Belgii opiera się na bardzo szeroko pojmowanej zasadzie porozumienia społecznego przez które rozumie się współdziałanie partnerów społecznych w rozwiązywaniu problemów społecznych. Partnerami społecznymi (społecznymi) są z jednej strony związki zawodowe, a z drugiej organizacje pracodawców. Wszelkie istotne dla życia społecznego decyzje są konsultowane lub uzgadniane z organami, które współtworzą partnerzy społeczni.

Belgijskie związki zawodowe zrzeszają prawie 80% pracowników, czyli znacznie więcej niż w innych krajach. Związki mają monopol na reprezentowanie wszystkich pracowników - zarówno należących do związku jak i nie zrzeszonych.

Związki zawodowe biorą udział - jak już wspomnieliśmy - w zarządzaniu krajem m.in. przez organy parytetowe, ale nie mają udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Prawo udziału w organach parytetowych przysługuje trzem centralom związkowym, uznanym za reprezentatywne (tj. o charakterze międzyzawodowym, reprezentowanym w Krajowej Radzie Pracy, w Centralnej Radzie Gospodarki i liczącym co najmniej 50 tysięcy członków). Są to: Główna Federacja Pracy w Belgii (o tendencjach socjalistycznych), Konfederacja Chrześcijańskich Związków Zawodowych oraz Główna Centrala Liberalnych Związków Zawodowych.

Wśród organizacji pracodawców Federacja Przedsiębiorstw Belgiskich skupia różne federacje pracodawców zgrupowane według sektorów działalności. Wyższa Rada Klas Średnich grupuje małe przedsiębiorstwa, rzemiosło, osoby wolnych zawodów. Związki pracodawców obejmują również związki rolników, którzy w Belgii są uważani za pracodawców.

W realizowaniu porozumienia społecznego największą rolę odgrywają organy parytetowe, tj. takie w których partnerzy społeczni dysponują jednakową liczbą mandatów. W porozumieniu społecznym uczestniczy państwo - jako strona tego porozumienia.

Najwyższym organem parytetowym jest Krajowa Rada Pracy odgrywająca rolę społecznego parlamentu; została ona utworzona jako organ parytetowy na poziomie narodowym i międzyzawodowym. Krajowa Rada Pracy liczy 24 członków i 24 zastępców - po 12 przedstawicieli reprezentatywnych związków zawodowych oraz związków pracodawców wśród członków i zastępców. Przewodniczącym Rady jest osoba nie związana ani ze związkami zawodowymi, ani z organizacjami pracodawców, kompetentna w dziedzinie działalności społecznej i ekonomicznej. Przewodniczący kieruje pracami rady, ale nie ma prawa głosowania przy podejmowaniu decyzji. Prawo głosowania przysługuje tylko członkom Rady.

Kompetencje Rady są szerokie, a należy do nich: - udzielanie opinii i wyjaśnień rządowi lub parlamentowi na żądanie tych organów lub z inicjatywy Rady na tematy dotyczące pracowników i pracodawców; udzielanie porad prawnych w razie sporów komisji parytetowych; - zawieranie układów zbiorowych pracy; - konsultowanie przygotowanych przepisów dotyczących zatrudnienia, organizacji przemysłu, prawa pracy, zawierania układów zbiorowych, powoływania komisji parytetowych, ochrony wynagrodzenia, urlopów, sądów pracy, świadczeń w razie likwidacji zakładu, emerytur, wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Działalność Rady w zakresie zawierania układów zbiorowych pracy jest szczególnie ważna - układy zawarte przez Radę stanowią o prawach

i obowiązkach pracowników i pracodawców. Układy zawierane przez Radę dotyczą między innymi:

- informacji i konsultacji z radą zakładową w zakresie perspektyw i problemów zatrudnienia w przedsiębiorstwie;
- statusu delegata związków zawodowych;
- zbiorowych zwolnień z pracy;
- dodatkowych świadczeń dla zwalnianych z pracy starszych pracowników;
- ograniczenia czasu pracy do 40 godzin tygodniowo;
- przyjmowania i adaptacji pracowników w zakładzie;
- gwarancji minimalnego miesięcznego dochodu;
- równej pracy dla mężczyzn i kobiet;
- rozszerzenia uprawnień gwarantowanych pracownikom w związku z urlopami wypoczynkowymi;
- zatrudnienia na czas określony;
- rekrutacji i naboru pracowników;
- informacji i konsultacji na temat społecznych konsekwencji wprowadzania nowych technologii;
- wprowadzania nowych schematów organizacyjnych w przedsiębiorstwie.

Na szczeblu branżowym funkcjonują komisje i podkomisje parytetowe. Komisje parytetowe, których jest około 100, działają praktycznie prawie we wszystkich branżach. Wielkość komisji zależy od potrzeb - przede wszystkim od tego, czy jest to duża, czy mała branża - i jest ustalana oddzielnie dla każdej komisji. W dużych branżach tworzone są odrębne komisje dla pracowników fizycznych i umysłowych, ale również komisje wspólne; rodzaj i wielkość komisji - zależą ostatecznie od partnerów społecznych.

Komisje dysponują funduszami na dodatkowe zabezpieczenie pracowników lub na dodatkowe świadczenia; fundusze te powstają ze składek pracodawców.

Przewodniczącymi komisji parytetowych są funkcjonariusze Ministerstwa Pracy i Zatrudnienia, którzy nie mają prawa głosowania. Obsługa administracyjna należy do Ministerstwa Pracy i Zatrudnienia.

Stałe, regularne kontakty robocze związkowców i przedstawicieli pracodawców umożliwiają wzajemne zrozumienie problemów i podejmowanie wszystkich kwestii wyłaniających się w praktyce.

Ważnym zadaniem komisji - poza zawieraniem układów - jest zapobieganie sporom względnie pomoc w rozwiązywaniu już zaistniałych sporów zbiorowych. Każda komisja ma biuro konsultacyjne (rozjemcze), ponadto przewodniczący i wiceprzewodniczący komisji często są rozjemcami (zwanymi konsyliarzami). Jakkolwiek komisje parytetowe, czy konsyliarze wydają jedynie zalecenia, przeważająca część sporów załatwiana jest w drodze negocjacji.

Siła komisji parytetowych leży w ujednolicaniu warunków pracy danej branży - zapobiega to konkurencji przy zatrudnianiu pracowników w branży.

Najważniejszym zadaniem komisji parytetowych jest jednak zawieranie układów zbiorowych pracy.

Układy zbiorowe pracy w Belgii odgrywają zupełnie inną rolę niż w Polsce. W Belgii regulują one praktycznie wszystkie najbardziej istotne kwestie, jak: wysokość wynagrodzenia, czas pracy i warunki pracy czy wymiar urlopów - czyli sprawy, które u nas reguluje kodeks pracy bądź inne przepisy prawa pracy. Układy mogą również regulować kwestie wykraczające (w naszym rozumieniu) poza prawo pracy, jak np. zasady wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

Układy zbiorowe niższego szczebla mogą dawać różne uprawnienia, nie mogą natomiast zawierać postanowień mniej korzystnych niż układ wyższego szczebla.

Jako ciekawostkę można wskazać, że (zgodnie z ogólnymi postanowieniami prawa belgijskiego) okres wypowiedzenia umowy o pracę waha się od 14 dni do 3 miesięcy, zależnie od długości stażu pracy, charakteru pracy (fizyczna czy umysłowa) oraz od stanowiska. Natomiast okres wypowiedzenia umowy przez zakład pracy w układzie zbiorowym, zawartym na szczeblu przedsiębiorstwa, uzależniony został od stażu pracy, przy czym dla pracowników o najdłuższym stażu pracy okres ten wynosił 36 miesięcy kalendarzowych. Innym interesującym rozwiązaniem było uzależnienie - w tym samym układzie zbiorowym - długości okresu wypowiedzenia przez pracownika nie od stażu pracy, a od wysokości wynagrodzenia; im wyższe wynagrodzenie tym dłuższy okres wypowiedzenia, dochodzący do 12 miesięcy.

Układy zawierane przez Krajową Radę Pracy wyznaczają z reguły minimalny poziom świadczeń czy uprawnień, dotyczący wszystkich pracowników.

Co dwa lata Krajowa Rada Pracy negocjuje umowy, które ukierunkowują zbiorowe uzgodnienia na następne 2 lata. Umowy te przewidują zwykle minimalne uprawnienia oraz zawierają polecenia dla negocjatorów w każdej branży zawodowej.

Dla pracowników istotne znaczenia mają układy zbiorowe zawierane na szczeblu branżowym przez komisje lub podkomisje parytetowe, bowiem te układy decydują zasadniczo o wysokości świadczeń pracowniczych. Układy mogą być zawierane również na poziomie przedsiębiorstwa, zależnie od woli pracodawcy.

Układ zbiorowy niższego szczebla nie może być sprzeczny z postanowieniami układu zawartego na wyższym szczeblu. Układ na poziomie przedsiębiorstwa zawierany jest wtedy, gdy daje pracownikom dodatkowe przywileje, nie przewidziane w układzie branżowym. Podobnie układy zawierane przez komisje parytetowe mogą regulować uprawnienia pracowników w sposób korzystniejszy niż przewidują to układy zawarte przez Krajową Radę Pracy; przykładowo - wiele zakładów korzystnie reguluje sprawę najniższego wynagrodzenia przysługującego w danej branży lub przedsiębiorstwie.

Układy rejestrowane są w Ministerstwie Pracy i Zatrudnienia.

Podstawową zasadą w zbiorowych negocjacjach jest pełna wolność i autonomia partnerów społecznych. Ustawa o układach zbiorowych określa ramy negocjowania, ale o przedmiocie negocjacji partnerzy społeczni decydują sami; sami też muszą dojść do porozumienia - nikt nie może narzucić im decyzji.

W okresie kryzysu, jaki dotknął Belgię w połowie lat siedemdziesiątych, zasada ta została w pewnym stopniu ograniczona.

Lata sześćdziesiąte to okres gwałtownego rozwoju gospodarczego, a równocześnie znacznego wzrostu wynagrodzeń i zasiłków. Załamanie koniunktury spowodowało kryzys. Między 1970 a 1980 r. Belgia straciła 1/3 miejsc pracy w przemyśle; w okresie tym bezrobocie zwiększyło się z ok. 100 do 500 tysięcy bezrobotnych na początku lat osiemdziesiątych (szczyt kryzysu przypadł na 1981 r.). Deficyt budżetowy spowodowany był w dużej mierze wypłatami zasiłków dla bezrobotnych. Inwestycje ograniczały się do restrukturyzacji, co zmniejszyło liczbę miejsc pracy.

Wysokość wynagrodzeń różniła się w zależności od układu i branży: tam gdzie związki zawodowe były silne, tam pracownicy otrzymywali wysokie wynagrodzenie, zaś gdzie związki były słabe, wynagrodzenia były niskie. W związku z tym groził nieuzasadniony podział społeczeństwa na biednych i bogatych. Chcąc temu zapobiec, a jednocześnie zmierzać do przezwyciężenia kryzysu, rząd zdecydował się na odejście od zasady swobody negocjacji. Przedsięwzięto w tym celu wiele środków, a mianowicie:

- wprowadzono czasowe zamrożenie wynagrodzeń, czynszów i zysków oraz cen,
- wprowadzono indeksację wynagrodzeń prowadzącą do ich spłaszczenia (przykładowo - 1983r. indeksacja była kwotowa, jednakowa dla wszystkich pracowników, więc osoby, które zarabiałły najwięcej, otrzymały najniższą - procentową - podwyżkę),
- wprowadzono zakaz dodatkowych świadczeń dla pracowników. Zakłady pracy, które mimo to wypłacały dodatkowe świadczenia, musiały płacić wysokie podatki od tych wypłat. Ta ostra dyscyplina finansowa pozwoliła na zwiększenie zysków i wzrost inwestycji, co zaowocowało zwiększeniem liczby miejsc pracy. W wyniku tych działań jest obecnie w Belgii około 100 tysięcy bezrobotnych, czyli tyle co przed kryzysem, natomiast poziom życia nie wrócił jeszcze do poziomu z lat sześćdziesiątych.

Trzeba zaznaczyć, że od 1987 r., partnerzy społeczni korzystają jednak z pełni uprawnień; podstawowym założeniem jest chęć uzgodnień na każdym szczeblu - nie ma żadnych trudnych czy kontrowersyjnych dyskusji czy negocjacji. Chęć porozumienia się z drugą stroną wynika m.in. z uświadomienia sobie faktu, że nie ma innej drogi rozwoju. Przestrzegana jest przy tym zasada, że wzrost wynagrodzeń nie może przekroczyć poziomu wzrostu produkcji i dochodu, ale jednocześnie istniejący system zapewnia pracownikowi (jak i osobom korzystającym z różnych form pomocy państwa) udział w dochodach wynikających ze wzrostu produkcji.

Należy zwrócić uwagę, że porozumienie społeczne realizowane jest również przez inne organy czy organizacje.

Na szczeblu przedsiębiorstwa istnieją 3 organy doradcze i opiniotwórcze; są to: rada zakładowa (rada przedsiębiorstwa), komisja do spraw bezpieczeństwa i zdrowia oraz delegat związku zawodowego.

W zarządzaniu mają swój udział także i inne organy np. grupy przedstawicieli użytkowników lub odbiorców świadczeń społecznych. Przykładowo - Komitet Zarządzający Narodowego Urzędu Zasiłków Rodzinnych składa się z przedstawicieli organizacji pracowników i pracodawców oraz przedstawicieli organizacji rodzinnych i grupy pomocy społecznej. Narodowy Instytut Ubezpieczenia (na wypadek choroby i inwalidztwa) składa się z przedstawicieli pracowników i pracodawców oraz z przedstawicieli osób prowadzących prywatną działalność ubezpieczeniową, kierowników szpitali, aptekarzy i zawodów związanych ze służbą zdrowia. Tak szeroka, permanentna konsultacja społeczna i udział (przez związki zawodowe) pracowników w zarządzaniu państwem ma na celu zarówno rozwój gospodarczy kraju, jak i zapewnienie w nim spokoju społecznego.

To oczywiście, że nie można mechanicznie przenieść instytucji bejlgijskiego ustroju porozumienia społecznego na grunt polski, ale niewątpliwie można skorzystać z wielu jego rozwiązań regulujących te złożone kwestie.

ELŻBIETA SZEMPLIŃSKA

"KREWETKI I ... PIWO"

Zaczął się wszystko zgodnie z polskim zwyczajem. Jest niedziela, 20 września, godzina 23.30. Siedzimy w FSO 1500 i czekamy na polski prom, którym już od godziny powinniśmy podróżować ze Szwecji do Kopenhagi. Wokół nas kilkadziesiąt innych samochodów i tłum zniecierpliwionych. Oprócz mnie, członka Zarządu Regionu "Zagłębie Miedziowe", w skład delegacji zaproszonej do złożenia wizyty w Danii wchodzi przedstawiciel Agencji Rozwoju Regionalnego "Arleg", Wojewódzkiego Biura Pracy oraz Sejmiku Samorządowego. Obowiązki kierowcy i tłumacza pełni pani Ewa. Wszystkiego razem pięć osób, w tym trzy panie. Kiedy po zaokrętowaniu i odstaniu swojej kolejki w promowej recepcji zasypiam nareszcie na piętrowej koi, jest już późna noc a nasz statek zdążył wyjść w morze.

Po krótkim i niezbyt wygodnym odpoczynku budzi mnie walenie w drzwi kabiny. Jest ósma. W godzinę po czasie, ale za to szczęśliwie docieramy do Kopenhagi. W porcie oczekują nas przedstawiciele AMU-Center, rządowej organizacji, której mamy być gośćmi przez najbliższe trzy dni. "Edukacja dla Rynku Pracy" - tak w dołowym tłumaczeniu brzmi nazwa tej instytucji, zajmującej się przede wszystkim przekwalifikowaniem i szkoleniem doskonalącym osób bezrobotnych. Na zlecenie zakładów pracy, jej specjaliści świadczą również usługi w zakresie badania metod pracy i opracowywania programów usprawnień organizacyjnych. Program naszej wizyty przewiduje, oprócz zwiedzania ośrodków szkoleniowych AMU-Center, także prowadzenie negocjacji w sprawie warunków i zakresu współpracy z Duńczykami w zwalczaniu bezrobocia w Polsce.

Po krótkim powitaniu, ze względu na opóźnienie, natychmiast wyruszamy w drogę. Szybko przejeżdżamy ulicami Kopenhagi. Długa sieć autostrad docieramy do miejscowości Holbaek, gdzie mieści się "Havision" - studio telewizji i video, działające pod patronatem AMU. Na co dzień zajmuje się ono produkcją w technice video programów, grafik, dźwięku itp. dla potrzeb stacji telewizyjnych. Realizuje filmy oświatowe, poznawcze, informacyjne a także reklamowe. Technika video jest bardzo często używana przez AMU-Center np. przy opracowywaniu projektów zmian organizacyjnych w procesach technologicznych w przedsiębiorstwach produkcyjnych. "Havision" służy AMU także jako ośrodek szkoleniowy dla przyszłych operatorów sprzętu video, którzy znajdą zatrudnienie w innych instytucjach. Na zwiedzających studio i jego pracownię, największe wrażenie robi mnogość nagromadzonego nowoczesnego sprzętu elektronicznego, o którego przeznaczeniu my, laicy, mamy niewielkie pojęcie. Na pożegnanie gospodarze częstują nas kawą i obdarowują folderami.

Jedziemy dalej. Następnym przystankiem to AMU-Center Nordvest-Sjaelland w Audebo. Nowy, duży ośrodek szkolący przede wszystkim fachowców dla budownictwa.

Tym razem rozpoczyna się pierwszą turą rozmów, w trakcie których chrapiemy jakieś ciasteczka, pijemy kawę i ... piwo. Zapoznajemy się z historią i zasadami funkcjonowania AMU. Rozmowy polegają w gruncie rzeczy na zaspakajaniu naszej ciekawości przez miłych gospodarzy. Dochodzę do wniosku, że Duńczycy to naród wyjątkowo cierpliwy.

Wreszcie, jakby odgadując nasze wewnętrzne potrzeby, zapraszają nas na obiad. W pierwszej chwili trudno się zorientować co leży na półmiskach. Postanawiam spróbować wszystkiego. Kie-

dy przychodzi kolej na białoróżowe "kluski" w niesprecyzowanym kolorystycznie i smakowo sosie, jestem już w połowie nasycony. Potrawa nie przypada mi do gustu, a kiedy dowiaduję się, że jem właśnie krewetki, apetyt mija zupełnie. Popijając obficie ... piwem, wmuszam w siebie ostatnią "kluskę" i oddycham z ulgą.

Przy stole trwają towarzyskie pogawędki, a ja zastanawiam się nad brakiem reakcji organizmu na wypity złoisty napój. Dzielę się swoimi spostrzeżeniami z "duńskim" tłumaczem, który wyjaśnia, że: "...tutaj w godzinach pracy pije się tylko piwo bezalkoholowe". Czuję się nabyty w butelkę (po piwie).

Idziemy zwiedzać pracownię i sale dydaktyczne. W pierwszej chwili górę biorą wrażenia estetyczne. Wszędzie ład i porządek. Alejki wyspane białym grysem i równo przystrzyżone angielskie trawniki. Elewacje domków z jednobarwnej czerwonej cegły, murywane z niespotykaną u nas precyzją, sprawiają wrażenie wyidealizowanej tapety. Wkraczam na obszerny plac manewrowy, na którym szkolą się przyszli operatorzy ciężkiego sprzętu budowlanego. Gospodarze z nieukrywaną satysfakcją pokazują nam nowy nabytek - skomputeryzowany dźwig samochodowy. W garażu w równym szeregu stoją wózki widłowe o napędzie elektrycznym i spalinowym, różnych typów i wielkości. W następnych pomieszczeniach zlokalizowano pracownię przeznaczoną do praktycznej nauki zawodu. Kształci się tam m.in. betoniarzy, zbrojarzy, cieśli, monterów instalacji wodno-kanalizacyjnych, robotników inżynierii drogowych, spawaczy, ślusarzy itd. Wszystkie pracownie wyposażone są w pełną gamę narzędzi i maszyn mogących mieć zastosowanie w wykonywaniu przyszłej pracy. Sąsiedni zespół budynków mieści sale wykładowe, kuchnię, stołówkę, część hotelową dla uczniów z oddleglejszych miejscowości. Wyposażenie i wystrój wnętrza przyprawia o zawrót głowy.

Zmęczenie daje znać o sobie, więc jedziemy do Kolundborga, trzydziestotysięcznego miasta o bogatej historii, gdzie zarezerwowano dla nas pokoje w jednym z małych hotelików. Hotelik okazuje się i mały i bardzo stary. Budynek z muru pruskiego mieścił niegdyś jakiś zajazd lub gospodę. Podwórkę wybrukowaną "kocimi łbami" wzbudza pewną nieufność, ale w środku jest cicho, czysto i przytulnie. Każde z nas dostaje klucz do swojego pokoju i dwie godziny dla siebie. Biorę prysznic i rozsiadam się w wygodnym fotelu włączając przedmiotem telewizor. O drzemce nie ma co marzyć. Zbyt dużo wrażeń jak na jeden dzień.

Punktualnie o umówionej godzinie zjawiają się nasi gospodarze i zapraszają na uroczystą kolację. W hallu miejskiego ośrodka AMU-Center witają nas szefowie i wykładowcy. Poznajemy także ich rodziny, które wspólnymi siłami przygotowały posiłek. Zasiadając do oświetlonego świecami stołu doznaję pierwszego nie-miłego wrażenia. Na przystawkę podano nam w pucharkach tamtejszy przysmak - krewetki w śmietanie z dodatkiem jakichś surowych warzyw. Jak ja to zjem? Do popicia dostajemy białe wytrawne wino i tym razem już "pełnowartościowe" piwo. Z wysiłkiem przełykam pierwsze kęsy popijając czym się da. Bardzo się starałem, aby zjeść jak najmniej tego "smakołyku" i udało się. Kolejne dania stawały się z czasem (czytaj: po każdej następnej lampce wina) bardziej przyswajalne dla naszych dwojga tłumaczy. Do hotelu wróciliśmy późnym wieczorem.

Ciąg dalszy moich osobistych wrażeń z pobytu w Danii w następnym numerze (o ile "cenzura" nie wytnie).

Jerzy Morawski

POMOC SPOŁECZNA

świadczenia, zasady przyznawania, wysokość, firma finansowania cz. - 1

Ogólne zasady przyznawania pomocy

Celem pomocy społecznej jest zaspokajanie niezbędnych potrzeb życiowych osób oraz umożliwianie im bytowania w warunkach odpowiadających godności człowieka. Pomoc społeczna powinna w miarę możliwości doprowadzić do życiowego usamodzielnienia osób i rodzin oraz ich integracji ze środowiskiem. Rodzaj, forma i rozmiar świadczenia powinny być odpowiednie do okoliczności uzasadniających udzielenie pomocy, stwierdzenie pomocy społecznej powinno służyć również umacnianiu rodziny.

Prawo do świadczeń rodzinnych z pomocy społecznej przysługuje osobom, które nie mają żadnych źródeł utrzymania lub dochód na osobę w rodzinie nie przekracza najniższej emerytury przy jednoczesnym wystąpieniu co najmniej jednej z okoliczności wymienionych poniżej:

1. ubóstwa,
2. sieroctwa,
3. bezdomności,
4. potrzeby ochrony macierzyństwa,
5. bezrobocia
6. upośledzenia fizycznego lub umysłowego,
7. długotrwałej choroby,
8. bezradności w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzenia gospodarstwa domowego, zwłaszcza w rodzinach niepełnych lub wielodzietnych,
9. alkoholizmu lub narkomanii,
10. trudności w przystosowaniu do życia po opuszczeniu zakładu karnego,
11. klęski żywiołowej lub ekologicznej.

Wymiar świadczenia uzależniony jest od rodzaju świadczenia. Również w zależności od rodzaju świadczenia finansowanie jest ono przez budżet państwa lub budżet gminy.

Zasilek stały

1. Przysługuje osobie całkowicie niezdolnej do pracy z powodu wieku (kobieta 60 lat, mężczyzna 65 lat), lub inwalidztwa, I i II grupy, jeżeli nie ma żadnych środków utrzymania lub jej dochody nie przekraczają 90% najniższej emerytury (od 1.IV 1992r. - 849.100zł).
2. Osobie nie pracującej lub rezygnującej z pracy w celu wychowania dziecka, które wymaga stałej opieki i pielęgnacji. Kryteria oceny stanu zdrowia dziecka stosuje się zgodnie z przepisami w sprawie uprawnień do wcześniejszej emerytury pracowników opiekujących się dziećmi wymagającymi stałej opieki.
3. Osobie, która nie może podjąć pracy z powodu inwalidztwa powstałego w okresie do 18 roku życia, niezależnie od sytuacji materialnej osoby zobowiązanej do alimentacji, jak również niezależnie od przysługujących alimentów i innych świadczeń oraz należności przypadających z tytułu cywilno-prawnej.

Wymiar świadczenia:

1. 28% przeciętnego wynagrodzenia dla osób, które nie mają żadnych środków utrzymania (od 1.IV.1992r. - 679.280 zł).
2. różnicy między kwotą odpowiadającą 28% przeciętnego wynagrodzenia z dochodem osoby ubiegającej się o zasilek.

Dodatek do zasiłku stałego mogą otrzymać:

- osoby otrzymujące zasilek stały, które zaliczono do I grupy inwalidów lub ukończyły 75 lat życia.
- osoby ciężko, przewlekłe chore,
- kobiety w ciąży poczynając od 18 tygodnia.

Dodatek nie przysługuje osobie przebywającej w domu pomocy społecznej.

Wymiar świadczenia - 9% przeciętnego wynagrodzenia (od 1.IV 1992 r. - 218.340 zł. miesięcznie)

Zasilek okresowy

Zasilek okresowy przysługuje osobom i rodzinom jeżeli dochód na osobę nie przekracza wysokości odpowiadającej najniższej emeryturze, a dochody oraz posiadane zasoby pieniężne przejściowo nie wystarczają na zaspokojenie ich niezbędnych potrzeb ze względu na:

- I. Długotrwałą chorobę, która powoduje wzrost kosztów utrzymania, a w szczególności w przypadku

konieczności stosowania:

1. specjalnej diety,
 2. leków, których koszt stanowi znaczny uszczerbek materialny,
 3. dojazdu do placówek służby zdrowia,
 4. zabiegów medyczno-rehabilitacyjnych,
 5. środków higieniczno-opatrunkowych i sanitarnych.
- II. Niepełnosprawność, która powoduje wzrost kosztów utrzymania, w szczególności w związku:
1. z potrzebą uczestnictwa w zajęciach rehabilitacyjnych,
 2. z zaopatrzeniem w przedmioty ortopedyczne lub środki pomocnicze,
 3. z zaopatrzeniem w oprzyrządowanie ułatwiające niepełnosprawnym funkcjonowanie w środowisku,
 4. z utrzymaniem i eksploatacją pojazdu inwalidzkiego,
 5. z koniecznością likwidacji barier architektonicznych,
- III. Brak możliwości zatrudnienia, a w szczególności:
1. braku miejsc pracy,
 2. braku możliwości przekwalifikowania zawodowego,
 3. konieczności sprawowania stałej bezpośredniej opieki nad najbliższym członkiem rodziny,

IV. Brak uprawnień do otrzymania renty rodzinnej po osobie na której ciążył obowiązek alimentacyjny. Zasiłek okresowy z powodu braku uprawnień do renty rodzinnej po osobie na której ciążył obowiązek alimentacyjny, może być pobierany po ukończeniu 16 roku życia pod warunkiem kontynuowania nauki w szkole do czasu jej ukończenia, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25 lat życia, a jeżeli ukończenie 25 lat przypada na ostatni rok studiów w szkole wyższej - do końca tego roku studiów.

V. Inne uzasadnione przyczyny, a w szczególności w razie:

1. konieczności ponoszenia opłat za pobyt członka rodziny w placówce opiekuńczej, wychowawczej lub rehabilitacyjnej nie podlegającej Ministrowi Pracy i Polityki Socjalnej.
2. niemożności podjęcia pracy w okresie oczekiwania na przyznanie alimentów albo świadczeń emerytalnych lub rentowych.

Okres na jaki może być przyznany ten zasiłek określa kierownik ośrodka pomocy społecznej biorąc pod uwagę okoliczności sprawy, zwłaszcza trwania lub ustania przyczyny z powodu której zasiłek został przyznany. Wymiar świadczenia: 28% przeciętnego wynagrodzenia (od 1.IV 1992 r. - 697.280 zł miesięcznie).

Zasilek celowy

Przeznaczony w celu zaspokojenia niezbędnej potrzeby bytowej, zdrowotnej, mieszkaniowej lub innej. Zasiłek celowy może być przyznany w szczególności na pokrycie części lub całości kosztów leków i leczenia, remontu mieszkania, opału, odzieży. Zasiłek celowy może być przyznany w formie pieniężnej lub rzeczowej, jeżeli forma pieniężna nie gwarantuje zgodnego z przeznaczeniem wykorzystania przyznanego zasiłku. Świadczenie ma charakter jednorazowy, skierowany na zaspokojenie określonej potrzeby. Osoby ubiegające się o zasiłek celowy mogą otrzymać go bezzwrotnie (w przypadku osób nie mających żadnych źródeł utrzymania lub gdy dochód na osobę w rodzinie nie przekracza najniższej emerytury) lub pomoc ta może być przyznana na zasadach częściowego lub całkowitego zwrotu. Wysokość zasiłku nie jest określona ustawowo. Zależy od potrzeby, którą ma zaspokoić.

Pomoc na usamodzielnienie gospodarcze

Gmina może udzielić pomocy mającej na celu ekonomiczne usamodzielnienie osoby lub rodziny. Zasiłek celowy może być przyznany w szczególności na:

1. podjęcie działalności gospodarczej,
2. koszty przyuczenia do zawodu lub przekwalifikowania, jeżeli jednostka szkoląca zobowiązuje się do przygotowania zawodowego świadczeniobiorcy w określonym czasie, nie dłuższym jednak niż 6 miesięcy, a przygotowanie to rokuje poprawę sytuacji materialnej,
3. pokrycie kaucji za użyczenie przedmiotów i urządzeń ułatwiających niepełnosprawnym funkcjonowanie w środowisku i podjęcie pracy zawodowej
4. pokrycie w części lub w całości odsetek od zaciągniętych w banku kredytów na podjęcie działalności gospodarczej.

Świadczenia w celu ekonomicznego usamodzielnienia

mogą być przyznawane w naturze lub w formie pieniężnej. Pomoc w naturze w celu ekonomicznego usamodzielnienia nie polega na udostępnieniu maszyn i narzędzi pracy stwarzających możliwości zorganizowania własnego warsztatu pracy oraz urządzeń ułatwiających niepełnosprawnym pracę. Przedmioty te i urządzenia są udostępnione na podstawie umowy użyczenia, do której mają odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu Cywilnego. Świadczenia pieniężne w celu ekonomicznego usamodzielnienia mogą być przyznawane w formie jednorazowego zasiłku celowego lub pożyczki oprocentowanej. Gmina zawiera umowę, w której określa warunki udzielenia pożyczki, sposób spłaty i jej zabezpieczenia. Pożyczka może być umorzona w całości lub w części, jeżeli przyczyni się to szybszego osiągnięcia celów pomocy społecznej. Przyznawanie zasiłku celowego i jego wysokość zależne są od warunków bytowych zainteresowanego oraz rodzaju proponowanego przedsięwzięcia. Zasiłek celowy nie może przekroczyć 30-krotnej najniższej emerytury od 1.IV 1992 r. kwoty 28.473.00 zł.

METODY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW ZBIOROWYCH

Metody rozwiązywania sporów zbiorowych stosowane w państwach zachodnich były i są niezwykle różnicowane. W niektórych państwach są one ujęte w przepisach prawnych, w innych zaś - w układach zbiorowych pracy lub porozumieniach między związkami zawodowymi a pracodawcami. Kiedy zawodzą ukształtowane procedury, wówczas w roli "superarbitra" występują organy państwowe.

Do problematyki tej przywiązuje dużą wagę Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP). Znajduje to wyraz w konwencji MOP nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych. W myśl art. 4 tej konwencji: "w razie potrzeby należy zastosować środki odpowiadające warunkom krajowym w celu zachęcenia i popierania jak najszerzego rozwoju i wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań, dla zawierania układów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracowników w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy."

Procedury rozwiązywania sporów zbiorowych są wykorzystywane również do realizacji zasady, że strajk jest ultima ratio (argumentem ostatecznym). Strajk proklamowany przed wyczerpaniem procedur rozwiązywania sporów jest w zasadzie uznawany za nielegalny. Często w odpowiedzi na taki strajk pracodawcy stosują lokaut.

Wyróżnia się następujące rodzaje przedstrajkowych procedur rozwiązywania sporów zbiorowych: A) concyliacja, B) mediacja, C) arbitraż (rozjemstwo).

KONCYLIACJA — polega na konfrontacji stanowisk stron, często z udziałem osoby trzeciej, której zadaniem jest "sprowadzić razem" strony i pomóc im w dojściu do własnego rozwiązania. Negocjacje prowadzą w zasadzie strony, osoba trzecia służy pomocą w podjęciu rokowań, a nie w wypracowaniu ewentualnego porozumienia.

MEDIACJA — inicjatywa rozwiązywania sporu należy do osoby trzeciej (mediatora), która służy stronom pomocą w poszukiwaniu rozwiązania, możliwego do przyjęcia przez obie strony. W mediacji, odmiennie niż w concyliacji, mediator odgrywa główną rolę w dążeniu do zawarcia przez strony porozumienia.

ARBITRAŻ (rozjemstwo) — polega na tym, że osoba trzecia (np. arbiter, rozjemca, rada arbitrów względnie sąd arbitrażowy lub komisja rozjemcza) rozstrzyga spór zbiorowy na wniosek obu lub jednej ze stron, przy czym strony z góry oświadczają, czy będą respektować wydane orzeczenie.

W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. wskazuje się trzy procedury służące rozwiązywaniu sporu zbiorowego bez potrzeby uciekania się do strajku. Są to: **rokowania, mediacja i arbitraż**. Związek zawodowy wszczynający spór ma jednak obowiązek wyczerpania przed rozpoczęciem strajku jedynie dwóch pierwszych procedur. Jeżeli zatem rokowania i mediacja nie doprowadzą do porozumienia, strajk może być uznany za ultima ratio (argument ostateczny). Jest to istotna zmiana w stosunku do dotychczas obowiązujących reguł. Strajk mógł być dotychczas uznany za legalny, jeżeli zostały wyczerpane wszystkie trzy etapy rozwiązywania sporu - rokowania, postępowanie pojednawcze, arbitraż. Druga ważna zmiana polega na tym, że rokowania i mediacja powinny w zasadzie zakończyć się w ciągu 14 dni od dnia zgłoszenia sporu. Takiego terminu brak było w poprzedniej regulacji. Jego wprowadzenie dowodzi woli ustawodawcy przyspieszenia rozwiązania sporów w procedurze przedstrajkowej.

Pytania i odpowiedzi dotyczące omawianej problematyki:

Jaki tryb postępowania obowiązuje przy podejmowaniu rokowań i w czasie ich trwania?

Zgodnie z art. 8 ustawy - pracodawca ma obowiązek podjąć niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia zawiadamiając jednocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy. Rokowania muszą się zakończyć podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzenie protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

Stronami rokowań mogą być wyłącznie związek zawodowy lub przedstawicielstwo związkowe z jednej oraz pracodawca lub pracodawcy względnie ich organizacje z drugiej strony. Stroną sporu nie może więc być organ administracji rządowej, czy też samorządu lokalnego, choćby od nich zależała bezpośrednia realizacja postulatów. Rzeczą pracodawcy jest podjąć działania celem realizacji postulatów przez właściwy, kompetentny organ.

Czy rokowania powinien prowadzić dyrektor przedsiębiorstwa państwowego, czy też może on umocować do ich prowadzenia innych pracowników?

Ustawa nie zobowiązuje kierownika zakładu pracy do osobistego prowadzenia rokowań w imieniu zakładu, nie jest więc wykluczona możliwość powierzenia rokowań umocowanym przedstawicielom zakładu pracy. W tej sprawie należy jednak zwrócić uwagę, iż rokowania mają na celu doprowadzenie do zawarcia porozumienia. Możliwość uzyskania kompromisu jest większa wówczas, gdy rokowania prowadzi kierownik zakładu pracy. Ponadto niebagatelne są także względy prestiżowe. Pełnomocnicy posiadający nawet szerokie umocowania do zawarcia porozumienia nie mają tej siły oddziaływania co kierownik zakładu pracy. Niebędny stosunek do partnera powinien przesądzić, iż rozmowami ze strony pracodawcy kieruje kierownik zakładu.

Jakie obowiązki ciążyą w toku rokowań na przedstawicielach związku zawodowego i pracodawcy?

Takich obowiązków nie określa ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, natomiast wynikają one z istoty i celu rokowań. W wypadku zaistnienia sporu obowiązkiem obu stron jest poszukiwanie kompromisu w jego rozwiązaniu. Rokowania nie powinny więc być traktowane formalnie, bez dążenia do zażegnania konfliktu. W toku takich rokowań pracodawca ma obowiązek przedstawienia własnych racji, ewentualnych propozycji kompromisowych albo wykazania w sposób obiektywny bezzasadności wysuwanych przez związek zawodowy żądań.

Jakie konsekwencje ponosi pracodawca, który mimo zawarcia porozumienia w wyniku rokowań, odmawia następnie jego wykonania?

Porozumienie jest ugodą, która wiąże obie strony. Może ono być zmienione jedynie za obopólną zgodą. Każda ze stron może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli co do treści porozumienia jedynie wówczas, gdy zachodziła jedna z wad oświadczenia woli (przymus, błąd, pozór).

Bezzasadna odmowa wykonania przez pracodawcę porozumienia uzasadnia ogłoszenie przez związek zawodowy strajku bez potrzeby wyczerpania mediacji. Nieprawidłowe działanie pracodawcy uniemożliwiło bowiem przeprowadzenie mediacji wobec zawarcia

porozumienia (okazała się ona bezprzedmiotowa). Kto decyduje o wszczęciu postępowania medacyjnego w wypadku niedojścia do porozumienia w toku rokowań?

O wszczęciu postępowania medacyjnego decyduje strona, która wszczęła spór - jeżeli podtrzymuje zgłoszone postulaty. Zatem stroną tą będzie związek zawodowy lub wspólna reprezentacja kilku związków zawodowych.

Wszczęcie postępowania medacyjnego warunkuje podtrzymanie przez związek zawodowy swych żądań. Mogą więc zaistnieć również sytuacje, w których związek zawodowy przekonany argumentacją pracodawcy przedstawioną w toku rokowań odstąpi od sporu. Organ, który wszczął spór, ma więc obowiązek przeanalizować swe stanowisko w świetle wyników rokowań i bądź to oświadczyć drugiej stronie, bądź też (choćby milcząco) od sporu odstąpić.

Czym różni się postępowanie medacyjne od rokowań?

Różnica tkwi w tym, że spór jest prowadzony w toku postępowania medacyjnego z udziałem osoby trzeciej dającej gwarancję bezstronności, zwanej mediatorem.

Jakie zadania ciążyą na mediatorze?

Zadaniem mediatora jest czynne uczestnictwo w rokowaniach prowadzonych przez strony i dążenie do zawarcia porozumienia. Mediator powinien więc swą bezstronną postawą tworzyć właściwą atmosferę w poszukiwaniu kompromisu wzbudzać zaufanie do proponowanych stronami własnych sposobów rozwiązania sporu.

Kto może być mediatorem?

Mediatorem może być każda dorosła osoba, na którą wyrażą zgodę obie strony sporu. Celem ułatwienia doboru do tej roli właściwej osoby, Minister Pracy i Polityki Socjalnej w uzgodnieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową oraz ogólnokrajowym związkiem zawodowym reprezentatywnym dla pracowników większości zakładów pracy - ustalił listę osób - kandydatów na mediatora.

Kto wyznacza mediatora w wypadku, gdy strony nie są w stanie uzgodnić osoby mediatora?

Strony sporu zbiorowego powinny porozumieć się w sprawie wyboru mediatora w ciągu 5 dni od dnia oświadczenia przez stronę, która wszczęła spór, że podtrzymuje zgłoszone żądania w związku z niezawarciem porozumienia w toku bezpośrednich rokowań. Jeżeli w tym terminie nie dojdzie w tej sprawie do porozumienia, mediatora wskazuje z listy, o której była mowa wyżej, Minister Pracy i Polityki Socjalnej - na wniosek jednej ze stron. Ponieważ kontynuowanie sporu jest zainteresowana z reguły strona, która wszczęła spór, a więc związek zawodowy, powinna wystąpić o wyznaczenie mediatora.

Jak przebiega postępowanie medacyjne?

Postępowanie medacyjne polega na bezpośrednich rozmowach stron, jednak przy aktywnym udziale mediatora. Jeżeli w toku postępowania mediator stwierdzi, że rozwiązanie sporu zbiorowego wymaga szczególnych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony. Może się to wiązać z potrzebą ustalenia sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu pracy. Mediator może wówczas zaproponować stronom przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy. Jeżeli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy.

Mediator ma więc obowiązek obiektywnej oceny przyczyn sporu i dążyć do jego rozwiązania również przy pomocy eksperta - jeżeli jest to konieczne w świetle ustalonego stanu rzeczy.

Czy w czasie postępowania medacyjnego może być zorganizowany strajk?

Tak. Może być zorganizowany strajk ostrzegawczy. Jeśli przebieg postępowania medacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzono do rozwiązania sporu czy to w okresie podstawowym czy wydłużonym, związek zawodowy może zorganizować strajk ostrzegawczy. Strajk taki może być zorganizowany tylko jednorazowo i na czas nie dłuższy niż godzina. Proklamowanie tego strajku następuje na podstawie tych samych zasad, co proklamowanie strajku właściwego.

Strajk ostrzegawczy z jednej strony pozwala na minimalizowanie strat z drugiej - stanowi demonstrację woli walki pracowników o swe interesy. Strajk ostrzegawczy jest więc sygnałem ostrzegawczym o narastaniu konfliktu i potrzebie szybszego poszukiwania kompromisu celem uniknięcia strajku właściwego.

Czy taki strajk ostrzegawczy może zorganizować z tych samych przyczyn związek zawodowy reprezentujący pracowników, którzy nie mają prawa do strajku?

Nie. Strajk ostrzegawczy jest jedną z form strajku. Zakaz strajku wprowadzony w stosunku do niektórych grup pracowniczych nie dotyczy jedynie strajku właściwego, lecz każdej jego formy. Związek zawodowy w imieniu tych pracowników może natomiast zorganizować inną niż strajk formę protestu ostrzegawczego, zgodnie z art. 25 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Jakim dokumentem powinno zakończyć się postępowanie medacyjne?

Mediacja podobnie jak rokowania, powinna zakończyć się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Dokumenty te sporządza się przy udziale mediatora, który także podpisuje sporządzony dokument.

Porozumienie wywiera te same skutki prawne, co porozumienie zawarte w wyniku rokowań.

Jakie są skutki nieosiągnięcia porozumienia w toku postępowania medacyjnego?

Zależą one od decyzji, jaką podejmie podmiot prowadzący spór w interesie pracowników, a więc związek zawodowy lub wspólna reprezentacja kilku związków zawodowych. Temu podmiotowi przysługują następujące uprawnienia:

- a) podjęcie akcji strajkowej, a jeżeli danej grupie pracowniczej nie przysługuje prawo do strajku - innej niż strajk akcji protestacyjnej;
- b) podjęcie próby rozwiązania sporu jeżeli nie korzysta z prawa określonego w pkt a) przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego,
- c) odstąpienie od sporu i zaniechanie dalszego postępowania w tej sprawie.

Czy na wybór jednej z powyższych trzecich możliwości ma wpływ załoga zakładu pracy?

Załoga wyraża zgodę jedynie na proklamowanie strajku. Ustawa nie wymaga zgody załogi na skierowanie sprawy do postępowania przed kolegium arbitrażu społecznego względnie na odstąpienie od sporu. Mimo to decyzja w tych kwestiach powinna być skonsultowana z bezpośrednio zainteresowanymi, z podaniem argumentów przemawiających za takim a nie innym stanowiskiem.

Jaka jest różnica między rokowaniami i mediacją a postępowaniem przed kolegium arbitrażu społecznego?

Różnica polega na tym, że w toku rokowań i mediacji może dojść jedynie do zawarcia porozumienia lub sporządzenia protokołu rozbieżności, natomiast postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego ma na celu rozstrzygnięcie sporu, a więc arbitralne orzeczenie o racjach stron. Nie jest jednak wykluczona możliwość zawarcia porozumienia (ugody) również przed kolegium.

Kto powołuje kolegium arbitrażu społecznego i jaki jest jego skład?

- przy Sądzie Najwyższym w wypadku sporu wielozakładowego (a więc dotyczącego pracowników co najmniej dwóch zakładów pracy);
- przy właściwym sądzie wojewódzkim - sądzie pracy i ubezpieczeń społecznych w wypadku sporu zakładowego.

W skład wyżej wymienionych kolegiów wchodzi: przewodniczący - wyznaczony przez prezesa sądu spośród danego sądu oraz sześciu członków - po trzech wyznaczonych przez każdą ze stron.

Zgodnie z ustawą - strony powinny dążyć do wskazania osób nie zainteresowanych bezpośrednio rozstrzygnięciem sprawy. Wolą ustawodawcy jest więc ukształtowanie takiego składu kolegium, który mógłby rozstrzygnąć w sposób obiektywny. Wydelegowanie takich członków przez strony jest jednak jedynie zaletą, ale nie obowiązkiem, bowiem nikt nie ma prawa oceniać, czy strony wydelegowały właśnie takich członków. Zawsze jednak skład kolegium ma obowiązek rozstrzygnąć spór w sposób obiektywny. Gdyby więc członkowie kolegium nie zachowali obiektywizmu, ciężar takiego rozstrzygnięcia sporu spada na sędziego.

Z powyższej regulacji wynika, iż kolegium nie jest organem stałym, lecz powoływanym doraźnie, oddzielnym dla każdego sporu, jaki zostanie skierowany do takiego postępowania.

Dokończenie na str. 8.

Poziomo:

1. owad grający w trawie,
7. narząd wzroku,
8. zły los, bieda,
9. zgrabne i szybkie zwierzę,
10. sztuczna tkanina,
11. przyrząd kreślarski,
14. stan w USA,
17. nisza,
18. opiekun muz, syn Latony,
19. gryka, hreczka,
20. imię Wyczółkowskiego,
21. część stroju zakonnego,

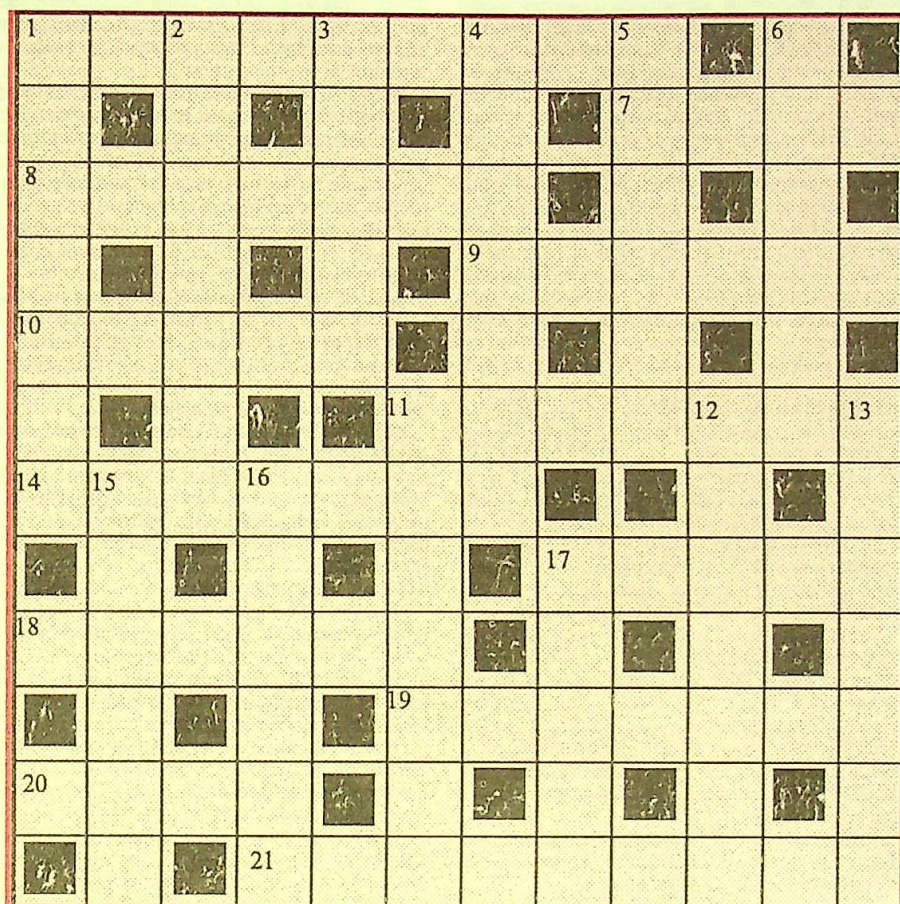
Pionowo:

1. lampart,
2. skomponował "Sprzedaną narzeczoną",
3. wodzi kurczęta,
4. szumi na granicy Kanady i USA,
5. księgowanie po stronie winien,
6. podtrzymuje spodnie,
11. pogardliwie o chłopie, rolniku,
12. zamknięte w pomieszczeniu,
13. rodzaj noża,
15. siódmy miesiąc roku,
16. sprawozdanie finansowe,
17. prolog.

"Zbigniew"

Za rozwiązanie krzyżówki nr 13/92 nagrodę wylosowała Pani Elżbieta Skibniewska ze Ścinawy. Gratulujemy! Nagrodę wysłamy pocztą.

Krzyżówka 13/92



METODY...

W składzie kolegium zasiada sędzia zawodowy jako przewodniczący. Usytuowanie kolegium przy sądzie i powierzenie przewodnictwa sędziemu ma na celu zagwarantowanie bezstronności w rozstrzygnięciu sporu. Sędzia jest niezawisły i podlega wyłącznie ustawom; powinien on spełniać rolę szczególnie arbitra, którego celem jest doprowadzenie do zawarcia porozumienia bądź wydania obiektywnego orzeczenia rozstrzygającego o racjach stron. Na tym etapie postępowania dochodzi do ostatecznego przesądzenia, czy, i w jakim zakresie, postulaty związków są uzasadnione.

Szczegółowe zasady postępowania przed kolegium ustala rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 sierpnia 1991 r. (Dz.U. nr 73, poz. 324). Czy kolegium arbitrażu społecznego jest sądem, względnie organem quasi-sądownym?

Nie. Kolegium nie jest sądem ani organem quasi-sądownym, albowiem istnieje zasadnicza różnica między sądem a kolegium. Sąd jako organ ochrony prawnej jest powołany do sprawowania wymiaru sprawiedliwości. Wyposażony w szczególny atrybut - niezawisłość sędziów - gwarantuje obiektywne i bezstronne rozstrzygnięcie indywidualnych spraw, polegające na stosowaniu i konkretyzowaniu normy prawnej w ustalonym stanie faktycznym. Głównym celem tej działalności jest więc zabezpieczenie praworządności. Tych ustrojowych cech sądu w żadnym wypadku nie można odnieść do kolegiów arbitrażu

społecznego. Nie sprawują one bowiem wymiaru sprawiedliwości. Nie zmienia faktu okoliczność, że działają przy sądach. Właśnie dowodzi to, że jest to inny, odrębny od sądu, społeczny organ mediacyjno-orzekający. Takie ukształtowanie kolegiów nie jest przypadkowe, gdy się uwzględni sposób wyznaczania składu kolegium oraz charakter sporu i orzeczenia kolegium.

Jak to już zaznaczono, przedmiotem rozpoznania jest konflikt nie co do prawa, lecz interesów. Strona bowiem nie domaga się zastosowania prawa, lecz ustanowienia nowych lub zmiany istniejących warunków pracy i płacy. Przesądza to o tym, że rozstrzygnięcie takiego sporu następuje na podstawie reguł celowościowych i słusznościowych, a nie bezpośredniego stosowania prawa.

Czy od orzeczenia kolegium przysługuje środek odwoławczy (rewizja, rewizja nadzwyczajna)?

Nie. Orzeczenie kolegium jest ostateczne i niezaskarżalne. Do orzeczeń tych nie stosuje się bowiem przepisów kodeksu postępowania cywilnego o prawomocności i wykonalności orzeczeń. Tym samym od orzeczenia kolegium nie przysługuje żaden środek prawny do sądu. Taką w pełni trafną zasadę ustalił Sąd Najwyższy już pod rządem poprzednio obowiązującej ustawy o związkach zawodowych w uchwale składu 7 sędziów z 23 V 1986 r. III PZP 9/86, a potwierdził ją uchwałą całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 10 XII 1986 r. III PZO 72/86 (OSNCP 1987, nr 4, poz. 47). Ana-

logiczny pogląd wypowiedział wcześniej SN w orzeczeniu z 19 XI 1985 r. KASN 3/85. Stanowisko to zachowuje w pełni aktualność także pod rządem omawianej ustawy.

Czy celowe jest poddawanie rozstrzygnięciu kolegium sporu, jeżeli ma ono charakter wiążący?

Nawet przy uznaniu przez strony, że orzeczenie kolegium nie będzie miało wiążącego charakteru, przesądzenie o tym, czy i w jakim zakresie postulaty związku zawodowego są uzasadnione, może wywrzeć istotny wpływ na losy sporu. Orzeczenie kolegium - jak o tym była mowa - powinno zawierać uzasadnienie. Przytoczone w nim argumenty mogą przesądzić o postawie stron sporu, zwłaszcza gdy rozstrzygnięcie zapadnie jednomyślnie.

W jaki sposób można wyekzekwować wykonanie przez pracodawcę orzeczenia kolegium - jeżeli ma ono charakter wiążący?

Pracodawca będący stroną sporu ma obowiązek wykonać to orzeczenie, jeżeli ma ono charakter wiążący i uznaje zasadność postulatów związku w całości lub w części. Niewykonanie orzeczenia rozstrzygającego spór o interesy uzasadnia ogłoszenie strajku (zgodnie z przepisami prawa) bez potrzeby powtórzonego wszczynania rokowań i mediacji. Analogiczne orzeczenie uznające za bezpodstawne żądania i postulaty związku zawodowego przesądza o niedopuszczalności proklamowania strajku.

Jan Brol

Egzemplarz bezpłatny - do użytku wewnętrznego, numer zamknięto 10.10.92. r.

Wydaje: Zarząd Regionu Zagłębie Miedziowe NSZZ "Solidarność", 59-220 Legnica, ul. Fryderyka Skarbka 9, tel. 260-12, 260-13, fax 44-04-70

Druk, skład komputerowy: ZP Kolograf, 59-220 Legnica, Al. Rzeczypospolitej 6c, tel./fax 297-86