

# **VADEMECUM DZIAŁACZA**

**Zakładowej Organizacji Związkowej**



**Związek Zawodowy  
Inżynierów i Techników**

Spis treści:

<b>1. Wstęp</b>	<b>str. 3</b>
<b>2. Podstawy działania związków zawodowych</b>	<b>str. 3</b>
- unormowania prawne UE	
- unormowania prawne RP	
<b>3. Rola związków zawodowych w porządku demokratycznym</b>	<b>str. 24</b>
<b>4. Zasady działania ZOZ w ZZIT</b>	<b>str. 47</b>
<b>5. Dokumenty wewnętrzne pomocne w pracy związkowej</b>	<b>str. 51</b>
<b>6. Rola ZO i ZK w pracy związkowej</b>	<b>str. 55</b>
<b>7. Rola sekcji branżowych w pracy związkowej</b>	<b>str. 56</b>
<b>8. Zasady komunikacji w ZZIT</b>	<b>str. 57</b>
<b>9. Porady praktyczne</b>	<b>str. 65</b>
- jak utworzyć organizację zakładową	
- jak docierać do środowiska inżyniersko-technicznego	
- jak budować wizerunek środowiska	
<b>10. Kierunki zmian w prawie pracy</b>	<b>str. 69</b>

## 1. Wstęp

Zgodnie z wielokrotnie zgłaszanymi przez organizacje zakładowe postulatami, przekazujemy do użytku działaczy kompendium wiedzy potrzebnej w codziennej pracy związkowej.

Oprócz dokumentów wewnętrznych, stosowanych w naszym związku w codziennej pracy, przykładów działań pomocnych w rozwiązywaniu problemów oraz objaśnienia zasad komunikacji funkcjonujących w związku, dużo treści poświęcamy na wzbogacenie Przewodniczących w potrzebny im w pracy zakres wiedzy i opisujemy przykłady dobrych praktyk.

## 2. Podstawy działania związków zawodowych

**Istotną rolę** w kształtowaniu społecznych i prawnych stosunków pracy, a przede wszystkim sytuacji prawnej pracowników, **odgrywają związki zawodowe**. Są one bowiem organizacją o szczególnym statusie prawnym, powołaną w celu reprezentowania i ochrony zawodowych, ekonomicznych i socjalnych interesów i praw pracowników, objętych zakresem ich działania. **Związek zawodowy może skuteczniej reprezentować interesy pracownika niż on sam**. Znajduje to swoje potwierdzenie w ponad półtorawiekowej tradycji ruchu zawodowego. Wraz z rozwojem ruchu zawodowego narastały gwarancje prawne udzielane związkom przez państwo. Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych oraz sytuacja prawna i możliwości działania związków określają jednocześnie zakres i stopień wpływów, jakie poprzez związki zawodowe mogą wywierać pracownicy na kierunki i treść podejmowanych rozstrzygnięć dotyczących interesów świata pracy, a decydowanych w skali państwa, branży, zakładu pracy. **Związki zawodowe wywierają bowiem wpływ na ustalanie proporcji podziału dochodu narodowego, treść decyzji legislacyjnych dotyczących ustawodawstwa pracy i ubezpieczeń społecznych. Mają możliwość kontroli przestrzegania i właściwego stosowania ustawodawstwa pracy przez administrację zakładów pracy oraz wywierania wpływu na kształtowanie warunków pracy i wypoczynku. Mają również wpływ na ustawodawstwo UE**. Stopień tego wpływu zależy zarówno od rzeczywistej pozycji, jaką zajmują związki zawodowe w systemie organizacji politycznej społeczeństwa, jak i zakresu, rodzaju i charakteru posiadanych uprawnień umożliwiających skuteczną realizację ich zadań. Z tych też względów regulacja pozycji prawnej i kompetencji związków zawodowych

stanowi jeden z podstawowych problemów mających ogólniejsze znaczenie społeczne, rzutujących na funkcjonowanie całego systemu prawa pracy. W celu umożliwienia związkom zawodowym obrony i reprezentacji interesów pracowniczych, w prawie zostały określone uprawnienia związków. Są one zawarte w Ustawie o związkach zawodowych, Kodeksie Pracy i wielu innych aktach prawnych. W wielu też przypadkach ustawa formułuje uprawnienia związku ogólnie, a KP i inne akty je konkretyzują. Uprawnienia te mają różny charakter - najogólniej biorąc, dadzą się podzielić na dwie grupy: ochronę praw i interesów.

### **Chronimy interesy pracowników**

### **Chronimy prawa pracowników**



### **Zakres uprawnień związków zawodowych**

Tylko związki zawodowe, żadna inna organizacja zrzeszająca pracowników, są uprawnione do reprezentowania i obrony praw i interesów ludzi pracy. W rzeczywistości więc zwrot ten nie odnosi się do reprezentowania i obrony praw i interesów wszystkich osób, które mogą być zaliczone z tytułu zdobywania środków utrzymania własną pracą do kategorii ludzi pracy (np. rzemieślników, taksówkarzy, wykonujących wolne zawody), lecz jedynie do tych osób żyjących z własnej pracy, które mogą zrzeszać się w związkach zawodowych. Są to przede wszystkim pracownicy, bez względu na podstawę prawną zawartego stosunku pracy, którym przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej jeżeli nie są pracodawcami, osoby wykonujące pracę nakładczą, emeryci, renciści oraz bezrobotni. Tylko ich prawa i interesy mogą więc być reprezentowane przez związki zawodowe i tylko w tym zakresie przepisy prawa przyznają związkom zawodowym określone uprawnienia.

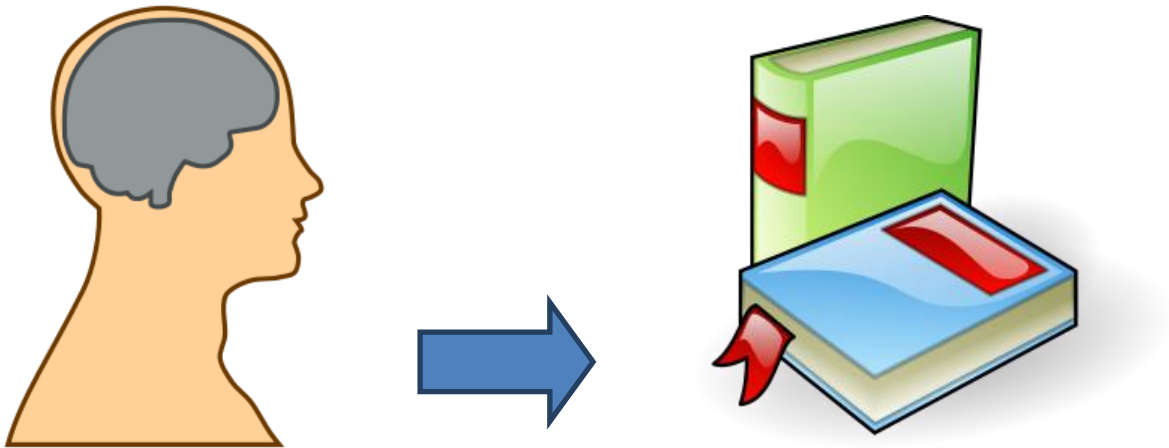
**Przepisy ustawy stwierdzają, że związki zawodowe reprezentują i bronią zarówno praw, jak i interesów pracowniczych.** Są to dwa odrębne pojęcia, mające różną treść prawną i własną specyfikę. Prawa i interesy pracownicze dzielą się z kolei na indywidualne i zbiorowe, co ma istotne znaczenie dla zakresu i ustalonego sposobu działania związków zawodowych w obronie każdego z nich. Pojęcie interesów jest bardzo szerokie, obejmuje różne sfery życia społecznego i z prawnego punktu widzenia oznacza te wszystkie żądania i postulaty, które nie zostały jeszcze zrealizowane w postaci konkretnych uprawnień, wykraczają poza posiadane już uprawnienia. Zakres przedmiotowy interesów, do których reprezentacji i obrony upoważnione są związki zawodowe, został wyraźnie w ustawie określony i obejmuje wszystkie te sprawy, które mieszczą się w pojęciu interesów zawodowych i socjalnych pracowników.

Znaczenie pojęcia interesów zawodowych i socjalnych jest szerokie i obejmuje wiele elementów. Mieszczą się w nim bowiem zarówno sprawy związane **bezpośrednio** ze świadczeniem pracy np. dotyczące warunków pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, możliwości uzyskania i podwyższania kwalifikacji zawodowych, świadczeń socjalnych uzyskiwanych od pracodawców (rzeczowych i pieniężnych), świadczeń ubezpieczeniowych, jak i sprawy **pośrednio** określające sytuację materialną i socjalną pracowników i ich rodzin. Będą to sprawy dotyczące kształtowania kosztów utrzymania, a w szczególności podwyżek cen towarów i usług, ochrony zdrowia, możliwości zaspokajania potrzeb mieszkaniowych, itp. Wskazane interesy pracowników związki zawodowe reprezentują zgłaszając postulaty lub wyrażając opinie adresowane do wszelkich osób i organów uprawnionych do podejmowania decyzji dotyczących tych interesów. Mogą je więc reprezentować wobec pracodawców, organów władzy i administracji państwowej oraz organów samorządu terytorialnego.

Obrona tych interesów może natomiast przybierać różne formy, pod warunkiem, że nie będą one naruszały przepisów ustawy o związkach zawodowych i innych przepisów prawa.

Związki zawodowe występują w obronie interesów między innymi poprzez opiniowanie aktów normatywnych, zawieranie układów zbiorowych pracy (zakładowych i ponadzakładowych) i innych porozumień, prowadzenie sporów zbiorowych, kierowanie strajkiem i innymi formami protestu. **Skuteczna obrona interesów pracowniczych doprowadza w rezultacie do przekształcenia zgłaszanych żądań lub postulatów w prawa**

**pracownicze.** Obrona interesów zbiorowych może być podejmowana zarówno na wniosek pracowników, jak i z własnej inicjatywy związku lub statutowo upoważnionych do tego jego organów terenowych.



**Tylko wspólna praca struktur związku doprowadza do zmian w ustawach gwarantujących spełnienie oczekiwań pracowników i wzrost ich roli w społeczeństwie.**

Natomiast obrona interesów indywidualnych pracownika może być podjęta tylko na jego wniosek lub za jego zgodą, z reguły w formie interwencji związkowej na rzecz pracownika.

W odróżnieniu od obrony interesów, pojęcie obrony praw pracowniczych dotyczy już posiadanych przez pracowników uprawnień, zarówno zbiorowych, przysługujących całej załodze lub określonej grupie pracowników (np. w zakresie warunków socjalno-bytowych), jak i uprawnień indywidualnych poszczególnego pracownika. **Obrona ta polega na przeciwstawianiu się niewłaściwej interpretacji uprawnień pracowniczych bądź wręcz przypadkom ich naruszenia przez administrację zakładów pracy.** Następuje ona poprzez zajmowanie przez związek zawodowy odpowiedniego stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych wskazanych w KP lub innych przepisach prawa lub udzielanie pracownikom pomocy w dochodzeniu naruszonych uprawnień przed sądem.

Uprawnienie do reprezentowania i obrony praw i interesów zbiorowych oznacza prawo do występowania i działania w imieniu wszystkich pracowników objętych zakresem działania danego związku zawodowego, niezależnie od ich przynależności związkowej. **W następstwie takiego unormowania tego uprawnienia wynegocjowane przez dany związek zawodowy**

**zaspokojenie określonych interesów obejmuje wszystkich pracowników danej grupy tj. całą załogę zakładu pracy, wszystkich pracowników określonej branży lub zawodu, a nie tylko członków związku.**

**To unormowanie prowadzi do nieuczciwych działań wielu pracowników.**

**Uważają, że związek zawodowy i tak wywalczy uprawnienia czy podwyżki dla nich, więc nie muszą do związku należeć.**

### **PAMIĘTAJCIE!!**

Słaby liczebnie związek mniej może i jest słabszym negocjatorem z pracodawcą.

Związek ze składek swoich członków opłaca ekspertów, prawników, negocjatorów, a inni z tego korzystają, okradają więc swoich kolegów.

Nie oznacza to jednak, że zawsze dany związek zawodowy może działać sam w imieniu wszystkich pracowników. Może tak być bowiem jedynie w niektórych przypadkach, na przykład wówczas, gdy w danym zakładzie pracy, branży lub zawodzie działa tylko jeden związek zawodowy. Jeżeli natomiast u danego pracodawcy lub w danej gałęzi zatrudnienia działa więcej organizacji związkowych, każda z nich reprezentuje i broni praw i interesów swoich członków, a występowanie w imieniu ogółu pracowników wymaga porozumienia i uzgodnienia stanowiska wszystkich działających na danym szczeblu związków zawodowych.



**Wspólna reprezentacja organizacji związkowych oparta na równości stron ma o wiele większe możliwości układowe i może więcej wynegocjować z pracodawcą.**

W warunkach pluralizmu związkowego podmiotem reprezentującym ogół pracowników, jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej, jest więc wspólna reprezentacja wszystkich działających związków zawodowych. Natomiast w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują i bronią praw i interesów swoich członków.

Związek zawodowy może jednak również, na wniosek pracownika niezrzeszonego, podjąć się wobec pracodawcy obrony jego praw i interesów. Reguła ta dotyczy sytuacji, gdy u pracodawcy działa zarówno jedna, jak i więcej zakładowych organizacji związkowych. Jeżeli więc pracownik niezrzeszony w związkach zawodowych chce zapewnić sobie obronę swoich praw i interesów przez wybrany przez siebie związek zawodowy, musi zwrócić się do tego związku z prośbą o objęcie go ochroną i uzyskać na to zgodę tego związku. **Związek nie ma bowiem obowiązku podjąć się tego zadania w każdym przypadku.** Określając zakres reprezentacji i obrony przez związki zawodowe praw i interesów pracowników należy uwzględnić również treść art. 4 Ustawy o związkach zawodowych, upoważniającego związki zawodowe do obrony godności reprezentowanych pracowników.

Pojęcie godności pracowniczej jest pojęciem ogólnym, o charakterze klauzuli generalnej, którego definicja nie została określona. Powoduje to znaczne trudności w sprecyzowaniu jego znaczenia, a w ich następstwie problemy w podejmowaniu obrony pracowników przed naruszaniem ich godności. W literaturze prawniczej próbę bliższego określenia pojęcia godności pracowniczej podjął Jan Jończyk stwierdzając, że **na pracowniczą godność składa się „poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika w bliskim pracownikowi środowisku oraz na uznaniu wkładu zdolności, umiejętności i pracy przez bliższych i dalszych przełożonych.**

Przyjmuje się również, że przez poszanowanie godności pracowniczej należy rozumieć szacunek przysługujący pracownikowi ze względu na jego osobowość, postawę obywatelską, pleć, działalność społeczną, przynależność do określonej grupy zawodowej, itd. Jej naruszeniem będzie więc np. **podważanie dobrego imienia pracownika, rozpowszechnianie tendencyjnej, nieprawdziwej oceny jego kwalifikacji zawodowych, przypisywanie mu czynów podważających zaufanie do jego osoby, itp.** Stwierdzenia te, chociaż nie rozwiązują w pełni istniejących trudności, mogą jednak, jak się wydaje, być pomocne w rozumieniu znaczenia tego pojęcia na gruncie prawa pracy i stanowić pewną wskazówkę ułatwiającą podjęcie przez związki zawodowe obrony godności pracowniczej. Wskazują one, że obrona ta może dotyczyć naruszonej godności zarówno indywidualnych pracowników, jak i szerszych kolektywów pracowniczych i być podejmowana w drodze interwencji związkowej, bądź poprzez podejmowanie zgodnych z prawem różnych form protestu.

Do ochrony interesów pracowniczych należy zaliczyć prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych i zawierania układów zbiorowych, prawo do prowadzenia sporu zbiorowego oraz prawo do strajku.

**Pozbawienie związku zawodowego któregokolwiek z tych praw uniemożliwia mu prawidłową ochronę interesów pracowników lub znacznie ją ogranicza. Podobnie jak i prawo zrzeszania się w związki zawodowe, są one po części uznane za prawa człowieka i regulowane aktami międzynarodowymi.** Uprawnienia te są również traktowane jako integralna część demokratycznego (pluralistycznego) społeczeństwa i jego gospodarki rynkowej. Konsekwencją prawa do negocjacji i zawierania układów zbiorowych pracy jest obowiązek pracodawcy do uzgadniania ze związkami zawodowymi niektórych aktów wewnętrzzakładowych, a w szczególności regulaminu pracy czy regulaminu wynagradzania.

**Uprawnienia w zakresie stanowienia norm prawnych.** Nie ulega wątpliwości, że związki zawodowe powinny mieć wpływ na kształtowanie treści norm prawnych regulujących warunki życia i pracy pracowników, a zwłaszcza norm ustawodawstwa pracy. Pozwala to bowiem już na etapie kształtowania tych norm wpływać na kierunek i treść przyjmowanych rozwiązań i unikać takich rozstrzygnięć, które mogłyby wywołać niezadowolenie pracowników i być źródłem konfliktów. Wpływ taki zapewnia związkom zawodowym ustawa o związkach zawodowych, wyposażając je w różnego rodzaju uprawnienia w tym względzie. Po pierwsze, przyznaje ona reprezentatywnym organizacjom związkowym (OPZZ, FZZ, Solidarność) prawo opiniowania założeń i projektów ustaw oraz aktów wykonawczych do tych ustaw w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych. Po drugie, nadaje im prawa występowania z wnioskami w sprawie wydania lub zmiany ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związków zawodowych. Po trzecie, potwierdza prawo związków zawodowych do zawierania układów zbiorowych pracy.

Prawo opiniowania przez wymienione wyżej związki zawodowe założeń i projektów ustaw oraz innych aktów prawnych należy rozumieć szeroko. Obejmuje ono wszystkie sprawy dotyczące praw i interesów pracowników i ich rodzin w zakresie warunków pracy i płac, warunków socjalno-bytowych i kulturalnych. W szczególności mają one prawo opiniowania projektów aktów prawnych dotyczących praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy, świadczeń z ubezpieczenia społecznego, zaspokajania potrzeb mieszkaniowych, kształtowania cen i kosztów utrzymania, rozwoju oświaty i kultury w środowiskach

pracowniczych.

Formę wyrażania opinii pozostawiono w gestii związku zawodowego. Może być ona przedstawiona na piśmie lub ustnie w toku bezpośrednich konsultacji przedstawicieli związku z właściwym organem władzy lub administracji. Opinia związku zawodowego wyrażona na piśmie powinna być przedstawiona właściwemu organowi władzy lub administracji w terminie jednego miesiąca. **Nieprzedstawienie opinii w tym terminie uważa się za rezygnację przez związek zawodowy z prawa wyrażenia opinii.** W razie odrzucenia w całości lub części stanowiska związku, właściwy organ administracji państwowej lub samorządu terytorialnego informuje o tym związek na piśmie, podając uzasadnienie swojego stanowiska. Wskazanym związkom zawodowym przysługuje również prawo występowania z wnioskami w sprawie wydania lub zmiany ustawy lub innego aktu prawnego dotyczącego spraw objętych zadaniami związków zawodowych. Wnioski takie mogą one kierować do organów administracji, w których kompetencji leży przygotowanie wydania lub zmiany danego aktu prawnego. Organ administracji, do którego skierowano wniosek, obowiązany jest, w terminie jednego miesiąca, przedstawić związkowi zawodowemu stanowisko wobec tego wniosku, a w razie negatywnego stanowiska – także jego uzasadnienie.

**Najdalej idącym i najważniejszym uprawnieniem związków zawodowych przy stanowieniu norm prawa pracy jest prawo zawierania układów zbiorowych pracy.** Potwierdzając dotychczasową zasadę, że stroną reprezentującą pracowników przy zawieraniu układu zbiorowego mogą być wyłącznie związki zawodowe, przepisy KP ustaliły jednocześnie zasady wyłaniania tej reprezentacji i tryb prowadzenia rokowań przy zawieraniu zarówno układów zakładowych, jak i ponadzakładowych. Tryb prowadzenia negocjacji nad zawarciem zakładowego układu zbiorowego jest zróżnicowany w zależności od tego, czy w danym zakładzie pracy działa tylko jedna czy więcej organizacji związkowych.

W zakładach pracy, w których działa tylko jedna organizacja związkowa, ustawodawca pozostawia stronom układu swobodę w ustalaniu trybu i procedury prowadzenia rokowań. W większości jednak zakładów pracy działa z reguły więcej niż jedna organizacja związkowa. Biorąc to pod uwagę, ustawodawca sam określa tryb prowadzenia rokowań przy zawieraniu układów zbiorowych w tych zakładach pracy, ustalając, że rokowania w celu zawarcia układu prowadzi wspólnie reprezentują wszystkich działających w zakładzie związków zawodowych. W razie niewyłonienia wspólnej reprezentacji, rokowania prowadzą działające wspólnie:

- 1) wszystkie działające organizacje związkowe,
- 2) niektóre z tych organizacji, wraz ze wspólną reprezentacją pozostałych organizacji związkowych.

Może się jednak zdarzyć, że niektóre organizacje związkowe nie będą chciały przystąpić wspólnie z pozostałymi organizacjami do prowadzenia rokowań, **Wówczas same eliminują się z prowadzonych rokowań, gdyż pracodawca nie może prowadzić z nimi odrębnych rokowań.**

Może to zablokować prowadzone rokowania i uniemożliwić zawarcie układu. Rokowania będą mogły bowiem być prowadzone tylko wówczas, gdy pozostałe organizacje związkowe, które chcą rokować wspólnie lub wyłoniły wspólną reprezentację, zrzeszają łącznie co najmniej 50% pracowników i innych osób wykonujących pracę na rzecz pracodawcy. Zakładowy układ zbiorowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania. Uprawnionymi do zawierania układów ponadzakładowych są organizacje związkowe będące ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją). W imieniu tych organizacji negocjować i zawierać ponadzakładowy układ zbiorowy może tylko ten organ, który do tego został upoważniony w statucie związku.

Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty ponadzakładowy układ zbiorowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi w ich imieniu wspólna reprezentacja, lub jeżeli wspólna reprezentacja nie została wyłoniona – działające wspólnie, tzn. przy jednym stole rokowań, poszczególne organizacje związkowe. Jeżeli jednak w ciągu 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu nie dojdzie do ustalenia wspólnej reprezentacji lub wspólnego działania organizacji związkowych, do zawarcia układu ponadzakładowego uprawnione będą jedynie organizacje związkowe uznane za reprezentatywne. Przed przystąpieniem do rokowań muszą one jednak ustalić, czy rokowania będzie prowadziła ich wspólna reprezentacja, czy też będą one działały wspólnie. Jeżeliby nie doszło do takiego ustalenia, rokowania nad zawarciem układu nie będą mogły być podjęte.

Stwierdzenie reprezentatywności może uzyskać ponadzakładowa organizacja związkowa, która zrzesza: 1) co najmniej 500 tys. pracowników, 2) **co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania związku, nie mniej niż 10 tys. pracowników,**

3) największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy.

**Ten zapis wywalczyliśmy jako ZZIT po wielu miesiącach przekonywania zarówno strony związkowej jak i rządowej. Mimo wielokrotnych prób zmiany zapis ten obowiązuje od ponad 20 lat.**

**Dzięki temu zapisowi nasz związek ma swoją reprezentatywność umożliwiającą nam uczestnictwo w zawieraniu ponadzakładowych układów zbiorowych pracy oraz udział w pracach Trójstronnych Zespołów Branżowych.**

Reprezentatywność ponadzakładowej organizacji związkowej, na wniosek ubiegającego się o to związku zawodowego, stwierdza Sąd Okręgowy w Warszawie. **W przypadku stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), z mocy prawa stają się reprezentatywne wchodzące w jej skład ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.** W ten sposób zyskują na obniżeniu progu koniecznego do posiadania reprezentatywności w zakładach pracy.

**7% ogółu pracowników** dla organizacji wchodzącej w skład reprezentatywnej organizacji krajowej ( OPZZ, FZZ, Solidarność)

**10% dla innych**

Związki zawodowe wywierają również wpływ na stanowienie norm prawnych i w innych formach wskazanych w Ustawie o związkach zawodowych lub innych aktach prawnych. Tak więc regulowanie warunków pracy i płacy w aktach prawnych wydawanych w gałęziach pracy nie objętych układami zbiorowymi następuje w porozumieniu ze związkami zawodowymi.

W uzgodnieniu ze związkami zawodowymi następuje także wydawanie wewnątrzzakładowych aktów normatywnych takich jak: regulaminy pracy; regulaminy wynagradzania.

## **Upewnienia w zakresie stosowania norm prawa pracy**

Ważną rolę w realizacji przez związki zawodowe funkcji obrońcy praw pracowników odgrywają upewnienia, jakie posiadają one w zakresie stosowania przepisów prawa pracy. Upewnienia te umożliwiają bowiem związkom zawodowym, a w szczególności zarządom zakładowych organizacji związkowych, wywieranie wpływu na treść konkretnych decyzji podejmowanych przez kierownika zakładu pracy w indywidualnych sprawach pracowniczych. Upewnienia takie, wskazane generalnie w art. 8 oraz w art. 26 Ustawy o zw. zaw., skonkretyzowane zostały w kodeksie pracy i innych aktach prawnych. Umożliwiają one wywieranie wpływu na treść decyzji kierownika zakładu pracy w tak ważnych dla pracowników sprawach, jak: wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony (art. 38 KP), wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy (art. 42 §1 KP), rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 §3 oraz art. 53 §4 KP), rozpatrywanie odwołań od ukarania karą porządkową (art. 112 KP), rozwiązanie umowy o pracę z kobietą w ciąży (art. 177 §1 i §4 KP). Ponadto przepisy prawa zobowiązują kierownika zakładu pracy do współdziałania z zarządem zakładowej organizacji związkowej w sprawach dotyczących działalności socjalnej i kulturalnej zakładu (art. 27 ustawy o zw. zaw.) i ustalaniu planu urlopów (art. 163 §1 KP). Charakter tych upewnień i formy, w jakich związki zawodowe mogą wpływać na treść decyzji kierownika zakładu pracy, są zróżnicowane i polegają na zgłoszeniu zastrzeżenia, wyrażeniu opinii, wyrażeniu zgody, uzgodnieniu, podejmowaniu decyzji w porozumieniu z zakładowym zarządem związku zawodowego. Związkom zawodowym przyznano również upewnienia umożliwiające im wywieranie bardziej ogólnego wpływu na prawidłowe rozumienie i stosowanie przepisów prawa pracy.

**Reprezentatywne organizacje związkowe członkowie Komisji Trójstronnej mają prawo występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o wyjaśnienie przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych budzących wątpliwości lub których stosowanie wywołało rozbieżności w orzecznictwie.**

**Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych oraz organizacjach pracodawców zagwarantowana jest w art. 59 Konstytucji.** Związki zawodowe mają konstytucyjne prawo do rokowań w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Ta konstytucyjna zasada rozwinięta jest

przede wszystkim w Ustawie o związkach zawodowych, Ustawie o organizacjach pracodawców, Kodeksie pracy, Ustawie o społecznym inspektorze pracy, a także innych ustawach.

Rola związków zawodowych i organizacji pracodawców widoczna jest przede wszystkim na poziomie krajowym. Przedstawiciele organizacji reprezentatywnych w rozumieniu Ustawy o Komisji Trójstronnej i WKDS wchodzi w skład wszystkich instytucji dialogu społecznego na szczeblu międzynarodowym, krajowym i regionalnym. Aktywna praca owocuje budowaniem społeczeństwa obywatelskiego. W perspektywie czasu aktywność przekłada się na wzrost rangi danego środowiska.

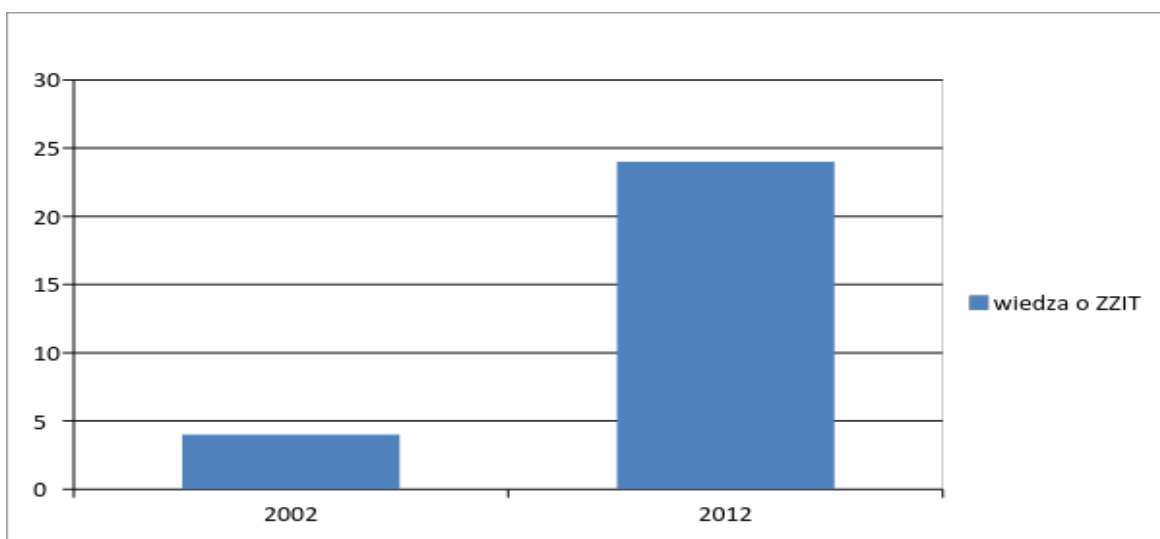


**Forum Związków Zawodowych przystępuje  
ponad 500 miejsc w gremiach dialogu  
społecznego.**

**W ilu pracują członkowie ZZIT zależy od nas  
samy.**

**Każde miejsce to dodatkowa reklama i promocja  
związku oraz walka o nasze ideały**

Na poparcie powyższych informacji jest wiele przykładów. Przytoczymy jeden z Pabianic. Od 10 lat nasi członkowie aktywnie pracują w Powiatowej Radzie zatrudnienia promując nasz związek. Oto wyniki jednej z ankiet (1017 ankietowanych).



Na poziomie zakładu pracy szczególną rolę w kształtowaniu warunków pracy odgrywają przede wszystkim związki zawodowe. Wpływ na kształtowanie bezpiecznego stanowiska pracy realizowany jest przez partnerów społecznych nie tylko na różnych szczeblach, ale też w różnych dziedzinach.

Generalnie działania partnerów społecznych mogące mieć wpływ na kształtowanie warunków pracy poprzez:

- działania w procesie legislacji,
- działania konsultacyjne, wnioskodawcze i opiniodawcze
- działania kontrolne,
- rokowania w celu zawarcia układu zbiorowego lub innego porozumienia (w szczególności pakietu socjalnego).

**Partnerzy społeczni** (reprezentatywne organizacje pracodawców i związków zawodowych) swoją działalność w zakresie kształtowania warunków pracy na poziomie krajowym mogą rozwijać w ramach *Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego*. **Trwają prace nad zmianą formuły pracy tych gremiów i ich nazwy.**

**Obecnie na końcowym etapie jest zmiana działania tych gremiów dialogu społecznego.** Przygotowywany jest projekt ustawy będący zwieńczeniem wielomiesięcznej pracy partnerów społecznych przygotowujących najpierw założenia, potem proponujących stronie rządowej szczegółowe rozwiązania.

Zgodnie z ustawą o organizacji pracodawców, reprezentatywna organizacja ma prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie praw i interesów związków pracodawców, opiniowania dokumentów konsultacyjnych oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej, uczestniczenia w rokowaniach zbiorowych oraz innych porozumień.

W Polsce działają cztery organizacje pracodawców reprezentatywne w skali kraju:

- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej,
- Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan,
- Związek Rzemiosła Polskiego,
- Business Centre Club

Reprezentatywne związki zawodowe mają prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych oraz dokumentów konsultacyjnych i projektów aktów prawnych UE. Reprezentatywny związek zawodowy

może występować również z wnioskami o zmianę ustawy lub innego aktu prawnego, w zakresie spraw objętych jego działaniem. Związki zawodowe mają również prawo prowadzenia rokowań zbiorowych, zawierania układów zbiorowych pracy oraz konsultowania warunków pracy i płacy w gałęziach nie objętych układami zbiorowymi pracy. Pracują również w MOP.

W Polsce działają trzy reprezentatywne centrałe związków zawodowych:

- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”
- Ogólnopolskie porozumienie Związków Zawodowych
- Forum Związków Zawodowych ( **w skład którego wchodzi ZZIT**)

Oprócz wymienionych istnieją federacje (ok.300), organizacje związkowe o zasięgu ogólnokrajowym (273) oraz lokalne organizacje związkowe (ok.24 tys.)

Istotnym zadaniem związku zawodowego jest sprawowanie kontroli oraz nadzór nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Uprawnienia reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych zgodnie z Ustawą o TK i WKDS rodzą po stronie administracji obowiązek przekazywania do konsultacji z tymi organizacjami projektów aktów prawnych i dokumentów konsultacyjnych polskich i UE.**

O ile opiniowanie projektów aktów prawnych przekazywane do zaopiniowania partnerom społecznym (reprezentatywnym organizacjom pracodawców i związków zawodowych) niekoniecznie musi wpłynąć na kształt aktu prawnego, o tyle bardzo istotną rolę w procesie prawodawczym partnerzy społeczni odgrywają w trakcie tworzenia założeń do aktów prawnych poprzez konsultacje przeprowadzane przez organ inicjujący proces legislacyjny. Konsultacje takie odbywały się w ramach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Wprawdzie celem powołania Komisji jest dążenie do osiągnięcia i zachowania pokoju społecznego przede wszystkim w sprawach wynagrodzeń i świadczeń społecznych ale nie było prawnych ograniczeń do tego aby na forum Komisji rozpatrywane były również sprawy z istotnych dla związku tematów w tym z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy. Wielokrotnie przedyskutowane tematy wniesione przez związki zawodowe owocowały zmianami w koncepcji procesu legislacyjnego.

Oprócz możliwości uczestniczenia w procesie legislacyjnym i wpływania na kształt

przyszłego ustawodawstwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy istotną rolę w kształtowaniu warunków pracy pełni **Rada Ochrony Pracy**, jako organ nadzoru w sprawach dotyczących przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Wśród członków Rady, zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy są również przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych i organizacji pracodawców. Biorąc pod uwagę działania jakie może podejmować Rada, a szczególnie: opiniowanie aktów prawnych, inicjowanie prac legislacyjnych, występowanie do organów administracji rządowej i samorządu terytorialnego oraz organizacji pracodawców i pracowników, występowanie do ministrów i kierowników urzędów centralnych o przedstawienie informacji i wyjaśnień dotyczących zagadnień z zakresu ochrony pracy, rola partnerów społecznych na tym forum ma również istotne znaczenie dla kształtowania polityki bezpieczeństwa i higieny pracy na szczeblu krajowym.

O ile działalność partnerów społecznych na rzecz kształtowania warunków pracy na szczeblu krajowym obejmuje przede wszystkim różne formy wpływania na treść prawodawstwa kształtującego te warunki o tyle na poziomie zakładu pracy rola partnerów społecznych jest realizowana poprzez reprezentowanie interesów pracowniczych przed pracodawcą. Interesy te mogą być reprezentowane albo w obligatoryjnej procedurze informacyjno-konsultacyjnej albo w prowadzeniu rokowań zbiorowych zakładowych lub ponadzakładowych, a także w procedurze rozstrzygania sporów zbiorowych. W ustawodawstwie polskim w zakresie kształtowania bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy reprezentacja pracownicza ma charakter dwukanałowy. Przepisy nie precyzują, że przedstawicielem pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy musi być członek związku zawodowego. Jednak ustawodawca zakłada swoiste pierwszeństwo związków zawodowych poprzez powierzenie mu wyboru przedstawiciela. Dopiero gdy w zakładzie pracy nie działają związki zawodowe wyboru dokonuje się w trybie przyjętym w zakładach pracy.

Charakter uprawnień przedstawicieli pracowników (związków zawodowych) przewidzianych w Kodeksie pracy w zakresie kształtowania bezpieczeństwa i higieny pracy obejmuje przede wszystkim: obowiązek pracodawcy przeprowadzenia konsultacji; możliwość przedstawienia przez przedstawicieli pracowników (związki zawodowe) pracodawcy wniosków w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych, składania wniosków o przeprowadzenie kontroli do Państwowej Inspekcji pracy.

Rola przedstawicieli pracowników, a szczególnie charakter uprawnień zmienia się w większych zakładach pracy zatrudniających więcej niż 250 pracowników. W tym przypadku bowiem pracodawca ma obowiązek powołania komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, w której uczestniczą w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy i pracowników. Na forum komisji bhp dodatkowo poza konsultacjami i możliwością przedstawiania wniosków co stanu bhp w zakładzie pracy, przeprowadzane są przeglądy warunków pracy, okresowe oceny bezpieczeństwa i higieny, opiniowane podejmowane przez pracodawcę środki zapobiegające wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Celem konsultacji jest osiągnięcie kompromisu, który zapewni bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Jednakże, w odróżnieniu od negocjacji, strony nie muszą dojść do porozumienia, co de facto prowadzi do tego, że pracodawca po wysłuchaniu argumentów stron podejmuje decyzje w sprawach będących przedmiotem konsultacji.

Do takich spraw w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, które pracodawca musi obowiązkowo skonsultować z przedstawicielami pracowników należą:

- 1) zmiany w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzenie nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników,
- 2) ocena ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku,
- 3) tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,
- 4) przydzielanie pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.

W literaturze prawa pracy autorzy zwracają jednak uwagę, że zmiany zachodzące w przepisach Kodeksu pracy po 1996 r. wskazują na ograniczanie udziału czynnika społecznego w procesie podejmowania działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zmiana zakresu działania Komisji ds. bhp, która pierwotnie spełniała rolę komisji przeprowadzającej społeczne przeglądy warunków pracy i wzmocnienie roli pracodawcy, a jednocześnie odpowiedzialności pracodawcy, łączy się z pomniejszeniem roli czynnika społecznego.

Obecnie bowiem komisja bhp jest organem pracodawcy, powoływanym przez pracodawcę, który określa jej liczebność i jej przewodniczy.

Zakładowe organizacje związkowe mają również istotny wpływ na kształtowanie warunków pracy przy ustalaniu regulaminu pracy. Wprowadzie regulamin określa prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem pracy, ale w wielu punktach jego treść odnosi się bezpośrednio do bezpieczeństwa i higieny pracy. Dotyczy to przede wszystkim wyposażenia pracowników w narzędzia pracy i materiały, w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej, wykazu prac wzbronionych młodocianym oraz kobietom w zakładzie pracy, obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym sposobu informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą.

Regulamin pracy musi być uzgodniony z zakładową organizacją związkową. Bezpośredni wpływ na kształtowanie warunków pracy w zakładzie pracy ma społeczny inspektor pracy. Społeczna inspekcja pracy powołana została w 1950 r. Obecnie działa w oparciu o ustawę z 1983 r. wg której powołana została w celu zapewnienia związkom zawodowym warunków do sprawowania skutecznej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. Społeczna inspekcja pracy mimo, że kierowana jest przez zakładowe organizacje związkowe reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrony uprawnień pracowniczych. Społecznym inspektorem pracy może być każdy pracownik danego zakładu pracy o ile jest członkiem związku zawodowego. Zakładowa organizacja związkowa może odstąpić od wymogu członkostwa w związku społecznego inspektora pracy. Jednakże w każdym przypadku musi to być pracownik zakładu pracy posiadający wiedzę i znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy, co najmniej pięcioletni staż pracy w branży (obecnie gałęzi gospodarki) do której należy zakład i dwuletni staż pracy w zakładzie. Struktura społecznej inspekcji pracy w zakładzie pracy uzależniona jest od wielkości i struktury organizacyjnej zakładu i może składać się z zakładowych społecznych inspektorów pracy, oddziałowych (wydziałowych) społecznych inspektorów pracy, grupowych społecznych inspektorów pracy. Ustawa nadaje społecznemu inspektorowi pracy uprawnienia do kontrolowania przede wszystkim stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych, procesów technologicznych z punktu widzenia bhp oraz przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych pracy i regulaminów pracy,

w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Istotnym uprawnieniem społecznego inspektora. Bezpośredni wpływ na kształtowanie warunków pracy w zakładzie pracy ma społeczny inspektor pracy. Pracuje w zespole ustalającym okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy. Zespół ten w protokole powypadkowym przedstawia wnioski i zalecenia profilaktyczne wskazując w ten sposób jakie działania powinien podjąć pracodawca w celu eliminacji zagrożeń będących przyczyną wypadku. Społeczny inspektor pracy ma również prawo podejmowania działań na rzecz aktywnego udziału pracowników w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W celu skutecznego realizowania swoich uprawnień ustawa nadaje społecznemu inspektorowi pracy narzędzia oddziaływania na pracodawcę i pracowników takie jak informowanie o nieprawidłowościach w zakresie ochrony pracownika i dokonania odpowiedniego wpisu oraz wnioskowanie do pracodawcy o czasowe odsunięcia pracownika od pracy w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w wykonywaniu pracy wynikających z nieumiejętności wykonywania pracy lub nieznanomości przepisów i zasad BHP.

Najbardziej ostrą formą realizacji swoich uprawnień jest możliwość wydawania pracodawcy, w formie pisemnej, zaleceń usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień oraz wstrzymania pracy urządzenia lub określonych robót w przypadku bezpośredniego zagrożenia spowodowania wypadku. Pracodawca może wnieść sprzeciw od wydanego zalecenia do Państwowej Inspekcji Pracy. **Dla prawidłowej realizacji swoich zadań społeczny inspektor pracy ma bardzo duże gwarancje trwałości stosunku pracy w trakcie pełnienia mandatu społecznego inspektora pracy oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu.** Pomimo, że funkcja społecznego inspektora pracy jest funkcją społeczną, która powinna być pełniona poza godzinami pracy, ustawa dopuszcza, w razie znacznego obciążenia zadaniami wykonywanie czynności w godzinach pracy, a w przypadkach, gdy w zakładzie pracy występują szczególne zagrożenia zdrowia i życia pracowników i wymagana jest stały nadzór społeczny inspektor pracy może być zwolniony, na wniosek zakładowej organizacji związkowej z wykonywania pracy na czas pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy, przy zachowaniu prawa do wynagrodzenia. Ustawa dopuszcza również ustalenie, na wniosek zakładowej organizacji związkowej miesięcznego, zryczałtowanego wynagrodzenia

za pełnienie tej funkcji. Skuteczność jego działania wzmocniona jest sankcjami za uniemożliwienie działalności społecznego inspektora pracy i niewykonywanie jego zaleceń.

Bardzo istotną rolę w kształtowaniu warunków pracy w zakładzie pracy odgrywają negocjacje w celu ustalenia zakładowego bądź ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Właśnie w zbiorowych stosunkach pracy przejawiają się najwyraźniej funkcje reprezentacyjne i ochrony praw pracowników i pracodawców. Jest to o tyle istotne, że właśnie w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników występuje szczególna kontrydiktoryjność pomiędzy pracodawcami i pracownikami. Układ zbiorowy pracy zawierany jest dla wszystkich pracowników nim objętych w drodze rokowań pomiędzy pracodawcą/organizacją pracodawców i zakładową lub ponadzakładową organizacją związków zawodowych. Kodeks pracy w Dziale Jedenastym ustala tryb i zasady zawierania zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. W układzie zbiorowym pracy strony mogą ustalać treść stosunku pracy w tym również prawa i obowiązki stron stosunku pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy jednak pamiętać, że zgodnie z art. 9 Kodeksu pracy postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych nie mogą być mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Należy też pamiętać, że przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy mają charakter semiimperatywny, co również w sposób istotny ogranicza możliwość ingerowania w ich treść poprzez postanowienia układu zbiorowego pracy. Oznacza to de facto, że w układzie zbiorowym pracy, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy partnerzy społeczni mogą uwzględniać jedynie określone przywileje dla pracowników związane z warunkami pracy (np., dodatki finansowe za prace w szkodliwych warunkach, dodatkowe urlopy, skrócony czas pracy ze względu na warunki pracy, dodatkowe wyżywienie itp.).

Na zakończenie należy wspomnieć również o możliwości konfrontacyjnego dochodzenia swoich uprawnień między innymi dotyczących warunków pracy. Polega ona na możliwości, po zastosowaniu odpowiednich procedur, wszczęcia przez organizację związkową sporu zbiorowego z pracodawcą, który w efekcie może doprowadzić do strajku.

*Uprawnienia związków zawodowych w zakresie szeroko rozumianej ochrony pracy uregulowane zostały w treści ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz. U. z 2001 r. nr 79, poz. 854z późn. zm.).*

*Związki zawodowe mogą tworzyć ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych. Ponadto przepisy ustawy o związkach zawodowych umożliwiają ogólnokrajowym związkom zawodowym i zrzeszeniom związków zawodowych tworzenie ogólnokrajowych organizacji międzyzwiązkowych, tj. konfederacji, a także międzyzakładowych organizacji związkowych. Podstawowe uprawnienia ogólnokrajowych organizacji związkowych, federacji i konfederacji związkowych to prawo do reprezentacji zbiorowych interesów materialnych i moralnych, reprezentacja interesów pracowniczych na forum międzynarodowym. W praktyce przejawia się to w prawie opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych, prawie publicznego wyrażania opinii na temat założeń i projektów aktów prawnych w środkach masowego przekazu. Ponadto organizacji związkowej przy służy prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, prawo wnioskowania o wyda nie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie objętym zadaniami związku zawodowego, prawo prowadzenia rokowań zbiorowych i zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Ponadzakładowe organizacje związkowe prowadzą również działalność szkoleniową dla działaczy związkowych, społecznych inspektorów pracy, a także działalność wydawniczą najczęściej ukierunkowaną na działalność związkową.*

W zakresie żądań związków zawodowych wysuwanych w trakcie trwania sporów zbiorowych często występują postulaty poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, chociaż należy stwierdzić, że zagadnienia te nie są postulatem stanowiącym główną lub jedyną przyczynę wszczęcia takiego sporu.

**Dobry związkowiec charakteryzuje się nie tylko zapalem do pracy i wolą pomagania swoim koleżankom i kolegom - pracownikom, ale przede wszystkim wiedzą. Jak mówi przysłowie, dobrymi chęciami jest piekło wybrukowane. Nawet najliczniejszy związek, jeśli nie będzie mieć za sobą dobrej znajomości prawa - tego, co przysługuje związkowcom i pracownikom w stosunkach pracy - będzie bezsilny i skazany na dyktat pracodawcy (często łamiącego świadomie lub nieświadomie istniejące uprawnienia pracownicze i związkowe). Dlatego poza zarejestrowaniem związku zawodowego, silnie polecamy zapoznanie się z następującymi aktami prawnymi.**

## **Związkowe akty prawne**

Zbiór aktów prawnych, których znajomość jest obowiązkowa dla każdego odpowiedzialnego związkowca (wszystkie akty prawne znajdują się na stronach Internetowego Systemu Informacji Prawnej Sejmu RP):

### **I. Co związkowiec musi znać:**

1. [Kodeks pracy](#)
2. [Ustawa o związkach zawodowych](#)
3. [Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji](#)

### **II. Co związkowiec powinien znać:**

1. [Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej](#)
2. [Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych](#)
3. [Ustawa o społecznej inspekcji pracy](#)
4. [Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych](#)
5. [Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników](#)

### **III. Inne ważne regulacje prawne:**

1. [Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy](#)
2. [Ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy](#)
3. [Ustawa o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego](#)
4. [Ustawa o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego](#)
5. [Ustawa o europejskich radach zakładowych](#)
6. [Ustawa o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej](#)
7. [Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę](#)
8. [Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy](#)

### **IV. Postanowienia Trybunału Konstytucyjnego o których związkowiec powinien wiedzieć.**

1. [Postanowienie TK w sprawie podwyższenia wieku emerytalnego](#)

Warto także zapoznać się w wolnej chwili z Konwencjami i Zaleceniami Międzynarodowej Organizacji Pracy - można je znaleźć obok innych dokumentów ustalających międzynarodowe standardy pracy.

Ustawa o Trójstronnej komisji do Spraw Społeczno-gospodarczych i WKDS jest w trakcie zmian. W chwili obecnej prace TK i WKDS są zawieszane

**- unormowania prawne UE**

### 3. Rola związków zawodowych w porządku demokratycznym

**Pracodawcy bronią kapitału,  
klasy bogatych  
w społeczeństwie, budżetu  
kraju nastawionego na  
ograniczanie pomocy  
państwa**

**Związki Zawodowe bronią pozycji  
pracownika w tym materialnej  
Walczą o zrównoważony rozwój,  
przeciwne są nadmiernemu bogaceniu  
się elit walczą o opiekuńcze państwo**

1. Podstawowym zadaniem związków zawodowych jest obrona interesów zawodowych **pracowników** i działanie na rzecz poprawy ich sytuacji ekonomicznej i społecznej. Starają się one bowiem równoważyć siłę między pracodawcami a pracownikami. Związki próbują więc przeciwdziałać zwolnieniom, kontrolują przestrzeganie kodeksu pracy przez pracodawców, zabiegają o wyższe pensje i lepsze **warunki pracy** dla pracowników.
2. Często prowadzą również działalność samopomocową (np. fundusze strajkowe), edukacyjną (np. kursy przekwalifikowujące) i oświatową (np. kampanie informacyjne o prawach przysługujących pracownikom).
3. **Związki zawodowe** regulują **system** pracy oraz warunki pracy. Każda bowiem zmiana związana z dowolną dziedziną pracy (np. system wynagrodzeń, nowy **regulamin pracy**) wymaga zgody organizacji związkowej.
4. Sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy. Posiadają one niezbędne **informacje** dotyczące warunków pracy. Związek pracowniczy może np. żądać przeprowadzania badań zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników.
5. W niektórych krajach przynależność do organizacji związkowych gwarantuje zabezpieczenie na wypadek bezrobocia.
6. W niektórych zakładach związki zawodowe organizują szkolenia, dodatkowe kursy (m.in. komputerowe, językowe), rabaty wycieczkowe a nawet darmowe bilety do kin i tym podobne.

Ponieważ głównymi funkcjami związków zawodowych, co wynika z definicji, jest **reprezentacja** pracowników oraz regulacja stosunków pomiędzy pracodawcą a pracownikami.

Jeżeli tylko przedstawiciele związków oraz rada kierownicza są dobrymi negocjatorami lub co najmniej osobami gotowymi na kompromis, rozmowy stają się owocne. Rysuje się nam tutaj olbrzymia rola związków, mianowicie reprezentowanie określonego typu pracowników, mówienie ich słowami i bezwzględna walka o ich dobro. **Nie może być bowiem tak, że związki prowadzą własną politykę a nie politykę zatrudnionych.**

Poprzez udział w związkach zawodowych pracownicy mają szansę wpłynąć na stosunki pracy i stać się aktywnym ogniwem w organizacji. W przypadku małej przedsiębiorczości pracownicy mają możliwość bezpośredniej rozmowy z kierownictwem jednak im organizacja jest większa zatrudnieni mają utrudnioną łączność z przełożonymi, w tejże firmie wstępowanie w związki zawodowe będzie częstszym zjawiskiem.

### **Istnienie związków zawodowych wpływa na kierownictwo poprzez:**

- udział w podejmowanych decyzjach (dana decyzja powinna być uzgadniana ze związkami),
- ograniczenie władzy kierowniczej,
- ograniczenie swobody komunikacji między właścicielem a pracownikami (w przypadku dużych organizacji taki układ zapewnia lepsze porozumienie z pracownikami),
- utrata czasu przeznaczonego na kierowanie na rzecz konsultacji ze związkami (w przypadku dużych organizacji nie mówimy o stracie czasu a o zalecie jaką jest możliwość prowadzenia negocjacji z jednym partnerem).

Związki zawodowe są źródłem reform korzystnych dla pracowników na całym świecie, są też popierane przez wielu ekonomistów i teoretyków ekonomii. Przez ostatnie 300 lat rozwinęły pewne reformy pracownicze (takie jak 8-godzinny dzień pracy, płaca minimalna, ubezpieczenia od czynności związanych z pracą). Poprzez handel kolektywny po skrócenie dnia pracy, ich działania się różnią. Można wyróżnić np.:

- Ochrona pracownicza: Związki zapobiegają wyzyskowi pracowników, zwiększają ich pensje i tym samym zmniejszają nierówności.
- Akcje protestacyjne (protesty, strajki): Związki zawodowe mogą wywołać strajk lub opór przeciwko lokautowi (z [ang.](#) – *lockout* – stałe lub czasowe zamknięcie całości lub części zakładu, pracy niedopuszczenie pracowników do pracy) aby osiągnąć poszczególne cele.
- Aktywność polityczna: Związki zawodowe mogą promować prawodawstwo korzystne interesom ich członków lub wszystkich innych pracowników. W tym celu mogą prowadzić kampanie polityczne, przedsięwziąć lobbing polityczny (nacisk na polityczne organy państwa, przede wszystkim na legislatywę czyli prawodawstwo) w celu uzyskania przychylniej dla członków decyzji lub wspierać finansowo pojedynczych kandydatów w rządzie lub partię jako całość na urząd publiczny. W niektórych krajach (np. krajach

Skandynawii i na Filipinach) związki zawodowe są zapraszane do uczestnictwa w rządowych rozprawach na temat edukacji lub innych reformach dotyczących rynku prac.

**Związki zawodowe w Polsce stoją przed wielkimi wyzwaniami:** muszą łagodzić negatywne następstwa globalizacji i liberalizacji rynków dla warunków zatrudnienia. Ich zdolność do działania jest jednak ograniczona. Z jednej strony są silnie rozdrobnione, często podzielone ze względów ideologicznych czy nadmiernych aspiracji liderów związkowych z drugiej **prywaty pracowników bojących się reakcji pracodawców czy oszczędzających kilka groszy na składkach związkowych.**

Główną płaszczyzną negocjacji dla polskich związków zawodowych jest zakład pracy, porozumienia ponadzakładowe niemal nie istnieją. Na szczeblu ogólnokrajowym trzy duże centrale związkowe próbują przede wszystkim wywierać wpływ na ustawodawstwo, bezpośrednio np. w dziedzinie prawa pracy, ale również w wypadku polityki społecznej i polityki rynku pracy. Rząd jednak od 2011 roku unika dialogu społecznego.

Wyraźnie widać, powiązanie uzwiązkowienia z chęcią do rozmów strony rządowej.

**Obecnie związki zawodowe domagają się rezygnacji z podniesienia wieku emerytalnego do 67 lat i podniesienia płacy minimalnej; żądają likwidacji cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia, rezygnacji z uchwalonego w 2013 roku uelastycznienia przepisów w sprawie czasu pracy oraz nowelizacji ustawy o związkach zawodowych.**

**Do średnioterminowych wyzwań należy organizacja związków zawodowych w sektorze usług i w dużych przedsiębiorstwach prywatnych, pozyskiwanie nowych członków, ale również odmłodzenie struktury organizacyjnej i jej działaczy.**

**Długoterminowe to zbudowanie klasy średniej i sprawiedliwszy podział dochodu narodowego.**

Jaka jest zatem sytuacja związków zawodowych dziś – dziesięć lat po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej? W Polsce istnieje w prawie 25 tysięcy pojedynczych związków zawodowych. Trzy czwarte wszystkich zakładowych związków zawodowych należy do jednej z trzech central związkowych: NSZZ „Solidarność”, OPZZ albo Forum Związków Zawodowych.

Nazwa	Liczba zrzeszonych organizacji	Przewodniczący	Liczba członków	Wykształcenie członków
NSZZ Solidarność	8292 zakładowe organizacje związkowe, 37 struktur regionalnych, 16 branż	Piotr Duda	649.000	39% pracownicy niewykwalifikowani i przyuczeni; 34% pracownicy wykwalifikowani; 27% pracownicy o wyższych kwalifikacjach
OPZZ	79 zrzeszeń branżowych z 8 branż (dokładna liczba pojedynczych zakładowych organizacji związkowych nieznana)	Jan Guz	550.000	24% pracownicy niewykwalifikowani i przyuczeni; 35% pracownicy wykwalifikowani 41% pracownicy o wyższych kwalifikacjach
Forum ZZ	75 branżowych związków zawodowych z ośmiu branż Ponad 6000 ZOZ	Tadeusz Chwałka	420.000	12% pracownicy niewykwalifikowani i przyuczeni; 31% pracownicy wykwalifikowani 58% pracownicy o wyższych kwalifikacjach

Związki zawodowe w Polsce są zorganizowane w strukturach zakładowych – tylko pracownicy jakiegoś przedsiębiorstwa mogą przystąpić do związku zawodowego, tak zwanej zakładowej organizacji związkowej. Do założenia związku zawodowego potrzebnych jest co najmniej dziesięciu pracowników najemnych w jednym zakładzie pracy. Ponieważ struktura gospodarcza Polski opiera się na zakładach małych i najmniejszych – 96 procent wszystkich zakładów pracy ma mniej niż dziesięciu pracowników, a 40 procent wszystkich pracowników pracuje w małych przedsiębiorstwach – to ogromna część pracowników nie może

zorganizować się w związki zawodowe. Dochodzi do tego obecnie 13 procent bezrobotnych, dwa miliony studentów i rosnący odsetek osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą (26 procent wszystkich zatrudnionych)<sup>3</sup>, którzy również nie mogą należeć do związku zawodowego. W tym kontekście trzeba też oceniać niskie uzwiązkowanie, wynoszące obecnie tylko 16 procent pracowników najemnych w skali całego kraju.

W liczbach absolutnych ilość członków związków zawodowych wprawdzie drastycznie spadła, jeśli jednak przyjrzeć się proporcji osób zrzeszonych do tych, które mogą być zrzeszone potencjalnie, to uzwiązkowanie wyniesie prawie 50 procent. W niektórych branżach osiąga ono rzeczywiście taki poziom: **szczególnie silnie zorganizowani są nauczyciele (39 procent), hutnicy (40 procent), piloci (52 procent), pielęgniarki (58 procent), kolejarze (80 procent), pocztowcy (60 procent) i górnicy (prawie 100 procent). Najsilniejsze związki zawodowe są w sektorze publicznym i (dawnych) przedsiębiorstwach państwowych; aż jedną czwartą wszystkich członków związków zawodowych stanowią nauczyciele. Szczególnie słabe są związki zawodowe w sektorze usług oraz w handlu i budownictwie.**

Ustawa o związkach zawodowych z 1991 roku zagwarantowała zakładowym organizacjom związkowym przede wszystkim rozległe prawa do ochrony, stanowiła, że koszty działania zakładowej organizacji związkowej muszą być pokrywane przez przedsiębiorstwo oraz zapewniła aktywnym związkowcom ochronę przed wypowiedzeniem z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W 2002 roku prawa te zostały ograniczone; teraz już tylko od jednego do trzech członków-założycieli związku zawodowego jest objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem<sup>5</sup>. Związki zawodowe walczą obecnie o ponowną poprawę sytuacji prawnej. Dodatkowego powodu dostarczyły niedawne skandale wokół zwolnień i nieprzedłużania umów o pracę związkowców w sieci tanich sklepów spożywczych „Biedronka”.

Średnia wieku członków związków zawodowych to 41 lat; osoby nie należące do związków są średnio o trzy lata młodsze. Wśród osób w wieku poniżej 24 lat uzwiązkowanie wynosi mniej niż 1%, a wśród osób poniżej 35 lat 8%. W tej statystyce należy jednak uwzględnić fakt, że stopa bezrobocia wśród osób w wieku do 24 lat jest szczególnie wysoka, wynosi bowiem 28% i że połowa osób posiadających maturę studiuje. Jak wspomniano, obie te grupy osób nie mogą zrzeszać się w związki zawodowe.

Średnia wieku działaczy związkowych wynosi prawie 50 lat. W wypadku niezależnych związków zawodowych jest to 46 lat, w wypadku FZZ 47 lat, w wypadku „Solidarności” 47,5

roku, a w wypadku OPZZ 50 lat. Odsetek kobiet wśród działaczy wynosi w poszczególnych związkach od 19 do 37 procent.

Nadmiernemu starzeniu się związki zawodowe próbują przeciwdziałać poprzez inicjatywy odmładzające. W OPZZ utworzono w 2007 roku komisję młodzieżową, która ma promować przejmowanie przez młodych członków związku zadań przywódczych. Forum Związków Zawodowych utworzyło w 2012 roku komisję młodzieżową, a już w 2011 roku wraz z Demokratycznym Zrzeszeniem Studenckim DZS rozpoczęło kampanię „Pokolenie na zlecenie”, służącą poprawie sytuacji młodych ludzi na rynku pracy. Kampania domaga się płatnych stażów, likwidacji cywilnoprawnych form zatrudnienia, prawnego zmniejszenia wymiaru tygodniowego czasu pracy i podniesienia płacy minimalnej do 68 procent średniego wynagrodzenia. W celu rekrutacji nowych i młodszych członków na razie tylko „Solidarność” powołała osobną komórkę organizacyjną.

**ZZIT wychodząc na przeciw wyzwaniom w 2014 roku utworzył Sekcję Młodzieżową. Wiele Okręgów jednak nie podeszło do inicjatywy z odpowiednim zaangażowaniem.**

Kolejnym wyzwaniem dla związków zawodowych jest powstawanie innych form reprezentacji interesów pracowniczych. Należą do nich zwłaszcza rady pracownicze, powołane na podstawie unijnej dyrektywy 2002/14/UE w sprawie informowania pracowników i konsultacji z pracownikami. Rady pracownicze utworzono wprawdzie na wzór niemieckich rad zakładowych, brak im jednak porównywalnych praw do współdecydowania. Rady pracownicze istnieją w zaledwie dziewięciu procentach wszystkich polskich zakładów, dla których unijna dyrektywa przewiduje tworzenie rad pracowniczych. Jaka jest tego przyczyna? Rady pracownicze mogły być dotychczas przeważnie mianowane przez reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe, wskutek czego ich skład pokrywał się ze składem zakładowych organizacji związkowych. Jednak od 2010 roku rady pracownicze muszą być wybierane bezpośrednio przez załogę, co sprawia, że związkowcy obawiają się utraty wpływu przez związki zawodowe. Dochodzi do tego fakt, że rady pracownicze są często wybierane z inicjatywy kierownictwa; zajmują raczej pozycję pośredniczącą w komunikacji pomiędzy kierownictwem a załogą. Jeśli porównać skutki działania zakładowych organizacji związkowych i rad pracowniczych dla zakładowych warunków pracy, to okaże się, że w zakładach ze związkami zawodowymi udział nietypowych

Reforma prawa układów zbiorowych w 1993 roku i prawa pracy w 1996 roku oznaczała, że związki zawodowe skutecznie doprowadziły do nadania ich działalności nowej podstawy prawnej. Na pierwszym planie znajdowało się wprowadzenie autonomii zawierania układów zbiorowych i wycofanie się państwa ze szczegółowego regulowania stosunków pracy za sprawą uproszczenia prawa pracy i ograniczenia się do standardów minimalnych. Związkom zawodowym udało się wynegocjować pewne korzystne regulacje dotyczące zwłaszcza złagodzenia kosztów społecznych transformacji gospodarczej: roszczenia pracowników w razie niewypłacalności przedsiębiorstwa, renty i wcześniejsze emerytury dla odnośnych grup zawodowych, szczególnie w regionach o wysokim bezrobociu. Instrumenty te były stosowane na dużą skalę, doprowadziły do uspokojenia, ale również do przyjęcia biernej postawy przez znaczną część społeczeństwa, czego efektem jest to, że Polska ma dziś najniższy wskaźnik zatrudnienia w UE, a budżet państwa jest silnie obciążony wypłatą rent i emerytur. Obecnie rząd zniósł już niektóre z tych specjalnych regulacji dla określonych grup zawodowych. Na początku XXI wieku karta się odwróciła – od tego czasu w większym stopniu realizuje swoje interesy strona pracodawców. Doszło zatem do deregulacji i uelastycznienia prawa pracy: po pierwsze, ustawodawcy rozluźnili ochronę przed wypowiedzeniem w firmach zatrudniających mniej niż 20 pracowników (zniesiono również wypłatę odpraw w razie zwolnień grupowych). Po drugie, podniesiono próg obowiązkowego wprowadzenia regulaminu wynagrodzeń w firmach nie objętych układem zbiorowym – do 20 pracowników zamiast pięciu. Po trzecie, ułatwiono nawiązywanie umów o pracę na czas określony i stosowanie pracy tymczasowej. Po czwarte zaś zmniejszono niektóre świadczenia pracodawców, takie jak wypłata dodatków za nadgodziny. Pod naciskiem Unii Europejskiej w latach 2008–2009 doszło do kolejnego daleko idącego dostosowania prawa pracy do unijnych dyrektyw – teraz znów z korzyścią dla pracowników – przede wszystkim w dziedzinie bhp, antydyskryminacji, równego traktowania, ochrony macierzyństwa i urlopu rodzicielskiego. Od 2011 roku inicjowane przede wszystkim przez rząd zmiany prawa pracy znów drastycznie pogorszyły bezpieczeństwo i sytuację pracowników. Mimo nowo stworzonych podstaw prawnych zbiorowych stosunków pracy do dziś nie udało się upowszechnić układów zbiorowych w całym kraju. Polacy mają także w wypadku autonomii zawierania układów zbiorowych duży problem z wdrażaniem obowiązującego prawa; tak samo jest w wielu dziedzinach polityki społecznej. Chociaż 30 procent wszystkich pracowników pracuje w zakładzie pracy posiadającym reprezentację związkową, układy zbiorowe obowiązują jedynie rzadko, a tendencja jest zgoła silnie spadkowa. Dotyczy to wprawdzie głównie ponadzakładowych

układów zbiorowych, ale problemy są także w wypadku zakładowych układów zbiorowych. W efekcie zaledwie co trzeci stosunek pracy jest uregulowany za pośrednictwem układu zbiorowego. Sytuacja jest różna w poszczególnych branżach; w handlu detalicznym szacunkowo tylko trzy procent pracowników jest chronionych układem zbiorowym, w przemyśle metalowym natomiast 70 procent, a w lotnictwie 80 procent. Bolączką polskiego prawa pracy jest bowiem pewna nierównowaga – z jednej strony przeregulowanie, z drugiej zaś mnogość niekonkretnych sformułowań, które nieustannie umożliwiają stronie pracodawców rozmiękczenie standardów. Prawo do zawierania układów zbiorowych otrzymują w razie konfliktów tylko reprezentatywne związki zawodowe. Związki zawodowe są reprezentatywne, jeśli na szczeblu ponadzakładowym jako federacja lub centrala związkowa reprezentują co najmniej 300 tysięcy członków, na szczeblu zakładowym należą do reprezentatywnej organizacji lub zrzeszają co najmniej siedem procent załogi. Zakładowe organizacje związkowe, które nie należą do reprezentatywnej organizacji, muszą zrzeszać dziesięć procent załogi. **Obecnie związki zawodowe postulują, by podwyższyć ten próg do 20 procent, aby uprościć negocjacje.** Jednak nawet jeśli tylko reprezentatywne związki zawodowe zasiądą do stołu rokowań, to trzeba się jeszcze porozumieć co do bardzo wielu odmiennych stanowisk i postulatów. W tych przymusowych kompromisach, które trzeba negocjować, związkowcy tracą często czas i siłę, potrzebne do negocjacji z pracodawcą.

W porównaniu z latami 90 na szczeblu krajowym zaznacza się stopniowo ewolucja stanowisk związków zawodowych: ich budujący rynek i prorynkowy kurs jest zastępowany przez kurs silniej korygujący rynek. Na szczeblu zakładów pracy związki zawodowe również brały na siebie przez długi czas zadania „systemowe”, takie jak zabezpieczenie prywatyzacji przedsiębiorstw w sposób nie powodujący niekorzystnych skutków społecznych; w praktyce często z korzyścią dla przedsiębiorstw i kosztem długofalowych perspektyw zatrudnienia. Jednak również w zakładach pracy związkowcy odchodzą od kompromisów, które uważali za niezbędne podczas transformacji, w kierunku silniejszej realizacji reprezentowania interesów pracowników. Dominacja logiki systemowej nad logiką odpowiadającą interesom członków oraz uwikłanie polityczne przyniosły związkom zawodowym znaczną utratę legitymizacji, którą próbują teraz odzyskać.

W kontekście pogarszającej się sytuacji życiowej wielu Polek i Polaków (z bezrobociem na poziomie 13,4 procent w 2013 roku i wyższymi cenami żywności), niezwykle wysokiego wskaźnika inflacji na poziomie 5,5 procent już w roku 2011 i deficytu budżetowego w wysokości 8 procent PKB w roku 2012 duże centrale związkowe żądają polepszenia sytuacji

w wielu dziedzinach polityki społecznej i prawa pracy.

### **Związki zawodowe stają jednak również w obliczu wyzwań wewnętrznych.**

#### **Czas pracy**

Związki zawodowe żądają cofnięcia elastycznych przepisów w sprawie czasu pracy, uchwalonych bez ich zgody mimo żmudnych negocjacji. Kwestią sporną jest wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy, które – jak obawiają się związki zawodowe – sprawi, że ośmiogodzinny dzień pracy i czterdziestogodzinny tydzień pracy staną się reliktem przeszłości. Nowe przepisy w sprawie czasu pracy umożliwiają pracodawcom korzystanie z pracy pracowników na wezwanie przez 7 dni w tygodniu przez różną liczbę godzin, w zależności od potrzeb przedsiębiorstw. Pracodawcy mogliby rekompensować wydłużony czas pracy w fazach zwiększonego zapotrzebowania skracaniem czasu pracy w fazach niskiego zapotrzebowania i ustalać rozmaite godziny rozpoczynania i kończenia pracy. *De facto* oznacza to skrócony wymiar czasu pracy w razie niewielkiej liczby zamówień i ogromne obciążenie pracą w fazach szczytowych. Implikuje to jednak również, że przerwy nie są już zaliczane do czasu pracy i nie trzeba już płacić za godziny nadliczbowe do momentu, gdy wyczerpie się rezerwa czasowa z okresu braku zamówień.

Związki zawodowe krytykują tu po pierwsze pogorszenie sytuacji finansowej pracowników, ponieważ nie będzie już dość wysokich w skali europejskiej dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, niezwykle ważnych jednak dla wielu pracowników ze względu na niskie wynagrodzenia zasadnicze.

Po drugie, związki zawodowe obawiają się skrajnie wysokiego obciążenia pracą, nawet do 14 godzin dziennie – zwłaszcza w wypadku pracowników młodych i zatrudnionych w warunkach niepewności –, przy czym w wypadku umów o pracę na czas określony nie jest nawet zapewnione późniejsze zrekomensowanie tych godzin czasem wolnym. Po trzecie jednak jeszcze gorsze jest obciążenie zdrowotne i rosnące zagrożenie dla bezpieczeństwa pracy wskutek umożliwionego ogromnego obciążenia pracą.

Po czwarte zaś, związki zawodowe wołałyby pozostawić decyzję, czy wolno dopuścić do uelastycznienia czasu pracy, raczej do uzgodnienia w ramach negocjacji partnerów społecznych i wdrażać ją jako przedmiot branżowych układów zbiorowych.

Obecna regulacja przewiduje, że zakładowe związki zawodowe muszą się zgodzić na przepisy dotyczące czasu pracy. Jeśli brak zakładowego związku zawodowego, jak

w większości przedsiębiorstw, to decyzja ma być podjęta przez wyłonionych w zakładzie przedstawicieli pracowników. Związki zawodowe widzą w tym kolejny problem, bowiem tacy przedstawiciele pracowników nie są żadnym wybieranym czy reprezentatywnym gremium, lecz są wyznaczani zgodnie z „tradycją w danym zakładzie pracy“. Związki zawodowe obawiają się z tego powodu, że pozorni przedstawiciele pracowników umożliwią zmiany leżące wyłącznie w interesie pracodawców. Z drugiej strony ci przedstawiciele pracowników nie podlegają żadnej szczególnej ochronie. Związki zawodowe widzą w tym naruszenie konwencji MOP nr 135 i złożyły już skargę w polskim Trybunale Konstytucyjnym.

### **Płaca minimalna**

Płaca minimalna jest ustalona ustawowo i pomimo protestów związków zawodowych jest wyznaczana przez stronę rządową.. Związki zawodowe domagają się jej podniesienia do 50 procent średniego wynagrodzenia,. Związkowa walka o wyższe wynagrodzenia przybierała w Polsce rozmaity obrót. W związku z paktem antykryzysowym w 2009 roku organizacje pracodawców i związki zawodowe porozumiały się już dwustronnie co do podniesienia płacy minimalnej do 50 procent średniego wynagrodzenia, jednak rząd nie zrealizował tej propozycji. Rząd jednostronnie ustala płacę minimalną, nie negocjując jej – jak to było właściwie przewidziane – w Komisji Trójstronnej. Na rok 2014 rząd przyjął 1680 złotych, ok. 44 procent średniego wynagrodzenia. OPZZ żąda, by ustalić minimalne wynagrodzenie godzinowe, a nie miesięczne, żeby uniemożliwić zmniejszanie *de facto* płacy minimalnej poprzez niepłacenie za godziny nadliczbowe. OPZZ postuluje obecnie 11 PLN za godzinę, czyli o 3 PLN mniej, niż domaga się tego ostatnio SLD.

### **Cywilnoprawne stosunki zatrudnienia**

Trzecim wielkim tematem są tak zwane cywilnoprawne stosunki zatrudnienia lub umowy o dzieło. Umowy cywilnoprawne nie podlegają prawu pracy, a zatem związki zawodowe nie mają jak dotąd żadnego wpływu na dokładny kształt regulowanych cywilnoprawnie stosunków pracy. Jednocześnie liczba tego rodzaju umów gwałtownie wzrosła: coraz więcej firm i branż próbuje obchodzić obowiązujące prawo pracy poprzez ten nowy typ umowy, a zarazem uelastyczniać stosunki zatrudnienia i oszczędzać na kosztach wynagrodzeń<sup>43</sup>. Szacunkowo połowa ludzi w wieku poniżej 24 lat pracuje już na podstawie takiej umowy o dzieło zamiast umowy o pracę.<sup>44</sup> Obecnie duże centrale związkowe dążą do umożliwienia

zrzeszania się tych „samozatrudnionych”; przede wszystkim przez ich zredefiniowanie jako osób o statusie podobnym do pracownika, a zarazem przez zmianę prawa związkowego. Do związku zawodowego wolno dotychczas przystępować tylko pracownikom w zakładzie pracy. Związki zawodowe uważają to za naruszenie konwencji MOP o wolności zrzeszania się, a także prawa do rokowań zbiorowych (konwencje MOP 87 i 98) i domagają się zmiany polskiego prawa, aby interesy tej szczególnej grupy pracowników mogły być reprezentowane. „Solidarność” złożyła w lipcu 2011 roku w tej sprawie skargę w MOP i przyznano jej rację. MOP dostrzeża naruszenie konwencji nr 87 przez polskie orzecznictwo. Kiedy jednak rząd na to nie zareagował, związki zawodowe złożyły skargę do Trybunału Konstytucyjnego. Wynik jest oczekiwany wiosną 2014 roku.

### **Stosunki zatrudnienia na czas określony**

Czwarty cel związki zawodowe widzą w ograniczeniu stosunków zatrudnienia na czas określony; w Polsce określa się je mianem „umów śmieciowych”. Udział stosunków zatrudnienia na czas określony wynosi w Polsce 31 procent i jest najwyższy w UE. Do końca 2011 roku obowiązywała jeszcze regulacja specjalna w ramach „paktu antykryzysowego”, zgodnie z którą umowy na czas określony można przedłużać bez końca w ciągu 24 miesięcy. Związki zawodowe zażądały przywrócenia regulacji sprzed kryzysu: przewidywała ona, że trzecie ograniczenie czasowe z rzędu musi w efekcie zakończyć się zawarciem stałej umowy. Związki zawodowe jednak dotychczas bez powodzenia domagają się ograniczenia liczby umów o pracę na czas określony u jednego pracodawcy. Umowy na czas określony mogą teraz przekraczać okres dwóch lat. Związki otrzymują tu wsparcie od Komisji Europejskiej, która wezwała Polskę do zamiany umów na czas określony w umowy na czas nieokreślony i zmniejszenia liczby umów o dzieło.<sup>45</sup>

### **Reforma emerytalna**

Najszerszy pakiet reform dotyczy polityki emerytalnej. W celu konsolidacji finansów publicznych rząd dokonał już częściowego wycofania reformy emerytalnej z 1999 roku. Od kwietnia 2011 roku zatrudnieni wpłacają zamiast 7,3 procent już tylko 2,3 procent na prywatny fundusz kapitałowy, reszta wpływa zaś do państwowego zakładu ubezpieczeń emerytalnych. Regulacja ta będzie obowiązywać przypuszczalnie do 2017 roku; potem składka na filar prywatny ma wzrosnąć do 3,5 procent. Krytycy widzą w tym próbę uzdrowienia budżetu państwa na krótką metę bez długofalowego rozwiązania problemu

emerytur. Znany liberalny reformator i były prezes Narodowego Banku Polskiego Leszek Balcerowicz mówi zgoła o „podatku emerytalnym”. Obecnie rząd planuje transfer wpłaconych już składek na emeryturę kapitałową do kasy ustawowego ubezpieczenia emerytalnego, aby zminimalizować dług publiczny w budżecie na 2014 rok. Ta reforma kapitałowego zaopatrzenia emerytalnego jest uznawana zarówno przez związki zawodowe, jak i przez opozycję za niezgodną z konstytucją, a na jej temat toczą się zaciekle debaty w parlamencie.

Kwestiami spornymi są ponadto od lat kwestia podwyższenia i zrównania wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn – dotychczas wynosił on 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn – oraz regulacje specjalne dla niektórych grup zawodowych. Żołnierze, pracownicy policji, pracownicy kolei, górnicy i nauczyciele korzystają z przywileju znacznie wcześniejszego przejścia na emeryturę. W skali całego kraju średni wiek przechodzenia na emeryturę wynosi *de facto* 59 lat dla mężczyzn i 58 lat dla kobiet. Ponieważ nie udało się bezkonfliktowo rozwiązać kwestii zmiany wieku emerytalnego przy okazji reformy emerytalnej w 1998 roku, odłożono problem na później i zdecydowano się na reguły przejściowe z tak zwanymi emeryturami pomostowymi do 2008 roku. Poszczególne związki zawodowe walczą od tej pory o utrzymanie przywilejów, zarówno drogą obywatelskich inicjatyw ustawodawczych, jak i konfrontacji. Walka ta przybiera niekiedy cechy groteskowe, np. kiedy szefowie związków zawodowych okupują przez jedną noc sale konferencyjne, żeby zmusić premiera do rozmowy. Częściowe sukcesy osiągnęli przede wszystkim górnicy, którzy niezależnie od wieku mogą przejść na emeryturę po 25 latach. W wypadku służb mundurowych (policja, wojsko i straż pożarna) udało się uzgodnić podwyższenie wieku emerytalnego do co najmniej 55 lat po 25 latach służby; w zamian uzgodniono wyższe świadczenia emerytalne. W wypadku nauczycieli na emeryturę można przejść dopiero po 30 latach pracy zamiast jak dotąd po 25 latach

### **Organizing**

Na czele wszystkich zadań merytorycznych i organizacyjnych znajduje się powstrzymanie spadku liczby członków polskich związków zawodowych i pozyskiwanie nowych członków. Konieczne jest w tym celu przede wszystkim dotarcie do sektora prywatnego. „Solidarność” utworzyła „dział rozwoju związku” i może pochwalić się pierwszymi sukcesami w handlu detalicznym i sektorze służb ochroniarskich. Dzięki profesjonalnym kampaniom *organizing*, kierowanym przez centralę krajową, związek pozyskał w ostatnich czterech latach prawie 70

tysięcy nowych członków. „Solidarność” zatrudniła w całym kraju już 40 organizatorów. Cele kampanii *organizing* to dotarcie do obszarów pozbawionych dotychczas związków zawodowych oraz wzmocnienie związków zawodowych o niskim stopniu uzwiązkowienia zarówno w przedsiębiorstwach wielonarodowych, jak w handlu detalicznym i przemyśle spożywczym.

OPZZ nie ma odrębnego działu *organizing*, ale jeden z należących do niego związków – Konfederacja Pracy – poświęca się warunkom pracy. Przede wszystkim poprzez możliwość wspólnego zakładania związku zawodowego przez pracowników z różnych oddziałów przedsiębiorstwa zasada istnienia zakładowego związku zawodowego ulega pewnemu rozmięczeniu. Nie każde przedsiębiorstwo potrzebuje zatem 10 potencjalnych członków związku, lecz wystarczy 10 członków na przykład z jednej sieci supermarketów z większą liczbą sklepów. Dotychczas zorganizowano w ten sposób już 8 tysięcy członków. Oprócz tych nowych metod pozyskiwania członków nie można jednak zaniedbywać rekrutacji w zwykłych zakładach pracy, ponieważ okazało się, że zwłaszcza starsi związkowcy często nie rekrutują nowych członków na szczeblu zakładów pracy, a to ze strachu, że mogłyby im zostać odebrane ich kierownicze stanowiska. Pozyskiwanie nowych członków niesie ze sobą złożone pytania w łonie związków zawodowych. Czy z perspektywy wewnątrzorganizacyjnej opłaca się wymagające personelu i kosztów mobilizowanie pracowników mających niepewne warunki pracy? Płacą oni jedynie niskie składki na konto związków zawodowych, ze względu na umowy na czas określony szybko odchodzą, a z obawy o utratę miejsca pracy raczej rzadko biorą udział w akcjach protestacyjnych. Czy też więcej sensu ma mobilizowanie przeważnie klasycznej klienteli, takiej jak robotnicy w przemyśle samochodowym lub w sektorze produkcji sprzętu AGD, gdzie nowi działacze wnoszą nową, pod wieloma względami nawet bardziej bojową samoświadomość niż związkowcy?

### **Finansowanie**

Kolejny problem stanowi finansowanie związków zawodowych: w przybliżeniu 60% składek pozostaje w organizacjach zakładowych i za pośrednictwem świadczeń socjalnych częściowo trafia z powrotem do członków, co sprawia, że struktury na szczeblu ogólnokrajowym i branżowym dysponują zbyt małą ilością środków, by zatrudnić wystarczającą liczbę ekspertów lub przeprowadzać kampanie. Obie najbardziej udane kampanie *organizing* „Solidarności” nie zostały przykładowo sfinansowane wyłącznie ze środków związkowych, lecz ze środków UE i przy wsparciu amerykańskich związków

zawodowych.

### **Spojrzenie w przyszłość**

Społeczno-polityczne cele związków zawodowych wymagają pewnych zmian organizacyjnych. Po pierwsze, trzeba ograniczyć ogromny pluralizm na szczeblu zakładów pracy, tworzyć ponadzakładowe struktury związkowe i poprawić kooperację poszczególnych związków zawodowych, zwłaszcza jednak operujących na arenie politycznej central związkowych. Zamiar współpracy rzadko bywa realizowany. Zdarza się jeszcze nader często, że – w ramach konkurencji o potencjalnych członków – na scenie politycznej są przeprowadzane solowe akcje nagłaśniane przez media.

Warunki do lepszej współpracy. Zwłaszcza młodszy związkowcy pozostawili różnice ideologiczne za sobą. Jeden z młodszych sekretarzy mówi: „Pracuję dla przyszłości, dla przyszłości i dnia dzisiejszego” (lipiec 2011). Konsekwentna polityka odmładzania wydaje się krokiem właściwym. Do tego potrzeba młodszych działaczy związkowych, systematycznych kampanii organizacyjnych wśród młodych pracowników i osób samozatrudnionych, a także pracy uświadamiającej w szkołach. Wielu młodym ludziom polskie związki zawodowe kojarzą się nadal wyłącznie z „Solidarnością” jako znaną siłą historyczną, która obaliła socjalizm. To, że związki zawodowe to organizacje reprezentujące interesy pracowników, musi być systematycznie uświadamiane. **Także słownictwo i środki komunikacji muszą się zdaniem młodych związkowców zmienić, żeby planowo docierać do ludzi młodszych.** Mamy obecnie do czynienia z niezwykle ciekawą fazą w polskiej polityce związkowej. Polska nadrobiła zaległości gospodarcze, a jeśli porównać skutki kryzysu rynku finansowego w skali całej UE, to jej bilans jest nawet pozytywny, a polscy pracownicy są poszukiwani w całej Unii. Oferuje to związkom zawodowym możliwość żądania wyższych wynagrodzeń z długofalowym celem dojścia do średniej zachodnioeuropejskiej. Ponadto polscy obywatele są rozczarowani jakością demokracji, skarżą się, że rząd działa mało efektywnie, a sami mają niewielki wpływ na działanie rządu, i że jest ono nieprzejrzyste. Rośnie również niezadowolenie z ogólnych warunków życia i niepewnych warunków pracy. Nasuwa się wiele pytań: czy związkom zawodowym uda się skanalizować tę złość? Czy uda im się zaprezentować się wiarygodnie jako reprezentantom interesów pracowników? Czy ich obecne żądania podwyższenia płacy minimalnej oraz ich pragnienie reprezentowania osób zatrudnionych na kontraktach zapewnią im zaufanie odnośnych grup osób? Czy zbudują mosty do innych sił społecznych, które również domagają się bardziej solidarnej Polski? Czy

związki zawodowe przezwyciężą pluralizm w zakładach pracy i polaryzację polityczną? Poparcie dla związków zawodowych wzrosło, a szeroki udział w protestach to pozytywny znak. Czy jednak uda się nadać protestowi trwały charakter i doprowadzić do zmiany politycznej? **Sporo zależy od tego, ile władzy uzyskają młodzi związkowcy, mniej napiętnowani dziedzictwem transformacji.** Związkowcy stoją obecnie przed trudnym zadaniem pożegnania się z polityką reprezentowania interesów na osi ideologicznej katolicyzm – laicyzm i opozycja – popieranie systemu i prowadzenia w zamian polityki reprezentacji interesów na linii konfliktu praca – kapitał. Konieczne w tym celu jest, by rozszerzyły swój dotychczasowy *business unionism* i ukierunkowanie na swą przeważnie starszą klientelę, należącą do grupy robotników wykwalifikowanych, oraz wzmocniły tożsamości zbiorowe wokół swej krytyki systemu. Założki tego są już widoczne. Szczególnie wzrosła zdolność do konfliktu i współpracy – teraz należy utrwalić ją wbrew oporom wewnętrznym i zewnętrznym.

Historyczny moment nadszedł. Jednak obecnie związki zawodowe ze swoimi żądaniami i propozycjami reform na dużą skalę przegrywają z rządem. Pilnie potrzebna jest strategia realizacji tych postulatów w praktyce politycznej i prawie pracy. Przydadzą się do tego pomysły wszystkich postępowych sił. ( opracowanie na podstawie materiałów i naszych prac w fundacji **Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce.**

### **Praktyka**

Chociaż związki zawodowe niezależnie od wielkości i rodzaju działalności są tworzone prawie w każdej organizacji nowoczesne metody zarządzania zasobami ludzkimi mogą wpłynąć negatywnie na ich powstanie i rozwój. Poprzez ograniczanie opiekuńczej roli, czyli bezpośrednio skierowanie się do zainteresowanego, danego pracownika. I tak w niektórych krajach jak m.in. Japonia wprowadzane są pewne zasady które nie negują, a tylko ograniczają w pewien sposób zakres działania i prawa związków zawodowych, jednak jest to dokonywane na drodze negocjacji i porozumień. W przypadku firm zakładających nowe fabryki korzystnym rozwiązaniem okazuje się porozumienie kierownictwa z jednym związkiem zawodowym. Możemy się zastanawiać dlaczego tylko z jednym?. Sprawą dość oczywistą jest fakt, iż by uspokoić załogę i dać im pewność i poczucie bezpieczeństwa należy zaakceptować związek zawodowy w firmie. Natomiast za takimi aspektami jak ustanowienie jednolitego statusu, uniknięcie nieporozumień( wspólnota interesów), elastyczność odnosząca się do

możliwości szkolenia i przekwalifikowania pracowników ,ograniczenie konfliktów oraz utrzymanie dobrych relacji z przedstawicielami związków, przemawiają na rzecz wyboru tylko jednego związku zawodowego. Swoboda zrzeszania się w związki zawodowe to tzw. wolność związkowa korzystająca z ochrony międzynarodowej.

W Polsce gwarantuje ją konstytucja jako jednemu z podstawowych praw człowieka i zasadzie prawa pracy. Pracownikom służy prawo tworzenia zrzeszeń związkowych bez konieczności uzyskania zezwolenia jakiegokolwiek organizacji państwowej czy pracodawcy, przyjęta w naszym prawie rejestracja związków zawodowych ma jedynie na celu stwierdzenie zgodności powstającej organizacji związkowej i jej statutu z ustawą o związkach zawodowych.

Pracownicy mogą tworzyć związki zawodowe według swego wyboru - tzn, że decydują o tym, jakie związki zawodowe chcą utworzyć lub do jakich przystąpić, jaki będzie zakres działania związków zawodowych, jego **struktura, cele, zadania** - wszystko to prowadzi do pluralizmu związkowego. Prawo tworzenia związków zawodowych wspiera zakaz dyskryminacji antyzwiązkowej, zgodnie z którymi nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związków zawodowych lub wykonywania w nich funkcji (nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy, awansowania i odwrotnie).

Negatywna wolność związkowa (ustawowo chroniona) gdyż przynależność do związków zawodowych jest dobrowolna, tzn. że dobrowolne jest wstąpienie i wystąpienie - pozostawania poza związkami zawodowymi nie może się łączyć z ujemną konsekwencją dla pracownika, dlatego też nie mogą dążyć do zagwarantowania jakiś przywilejów swym członkom. W sprawach indywidualnych związek zawodowy może reprezentować nie zrzeszonego pracownika tylko na jego wniosek. Istotną rolę w kształtowaniu całokształtu społecznych i prawnych stosunków pracy, a przede wszystkim sytuacji prawnej pracowników, odgrywają związki zawodowe. Są one bowiem organizacją o szczególnym statusie prawnym, powołaną do życia w celu reprezentowania i ochrony zawodowych, ekonomicznych i socjalnych interesów i praw pracowników, objętych sferą ich działania.

Związek zawodowy może skuteczniej reprezentować interesy pracownika niż on sam. Znajduje to swoje potwierdzenie w ponad półtorawiekowej tradycji ruchu zawodowego. Wraz z rozwojem ruchu zawodowego narastały gwarancje prawne udzielane związkom przez państwo. Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych oraz sytuacja prawna i możliwości działania związków określają jednocześnie zakres i stopień wpływów, jakie poprzez związki

zawodowe mogą wywierać pracownicy na kierunki i treść podejmowanych rozstrzygnięć; dotyczących interesów świata pracy, a decydowanych w skali państwa, branży, zakładu pracy.

Związki zawodowe wywierają bowiem wpływ na ustalanie proporcji podziału dochodu narodowego, treść decyzji legislacyjnych dotyczących ustawodawstwa pracy i ubezpieczeń społecznych, mają możliwość kontroli przestrzegania i właściwego stosowania ustawodawstwa pracy przez administrację zakładów pracy, wywierania wpływu na kształtowanie warunków wypoczynku, itd. Stopień i zakres tego wpływu zależy zarówno od rzeczywistej pozycji, jaką zajmują związki zawodowe w systemie organizacji politycznej społeczeństwa, jak i zakresu, rodzaju i charakteru posiadanych uprawnień umożliwiających skuteczną realizację ich zadań.

Z tych też względów regulacja pozycji prawnej i kompetencji związków zawodowych stanowi jeden z podstawowych problemów mających ogólniejsze znaczenie społeczne, rzutujących na kształt i funkcjonowanie całego systemu prawa pracy. Sytuacja prawna związków zawodowych w Polsce została ukształtowana w sposób stosunkowo szeroki, obejmujący wszystkie podstawowe elementy umożliwiające efektywną realizację ich celów i funkcji. W sposób ogólny i generalny pozycję związków zawodowych określa Konstytucja RP, zapewniająca w art. 12 i art. 59 wolność tworzenia i działania związków zawodowych, i wskazująca na podstawowe formy ich działania. Przepisy te stanowią podstawę i punkt wyjścia dalszych regulacji prawnych, rozwijających i konkretyzujących treść i zakres prawa zrzeszania się w związki zawodowe oraz wyposażających je w określone uprawnienia, składające się w swym całokształcie na ich status prawny. Podstawowe znaczenie w tym zakresie ma ustawa z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, normująca w sposób kompleksowy wszystkie zasadnicze sprawy mające istotne znaczenie dla działalności związkowej. Określa ona bowiem zarówno pozycję prawną związków zawodowych w naszym kraju, cele i zakres ich działania, tryb tworzenia i rozwiązywania związków, jak i przyznaje określone uprawnienia umożliwiające wywieranie wpływu na kierunek i treść decyzji podejmowanych przez organy administracji państwowej i gospodarczej w sprawach dotyczących interesów i praw pracowniczych. Istotne znaczenie z punktu widzenia określenia pozycji prawnej związków zawodowych mają również uprawnienia przyznane im w kodeksie pracy i niektórych ustawach, jak np. w KPC, ustawie o społecznej inspekcji pracy oraz w wielu niższego rzędu aktach prawnych. Przyznają one związkom zawodowym dalsze, różnego rodzaju, konkretnie sformatowane uprawnienia. Ułatwiają one organom związkowym realizację ich zadań statutowych, w szczególności zaś

obronę praw i interesów pracowników i stanowią nierozdzieloną część składową sytuacji prawnej związków zawodowych w naszym kraju.

Zasadnicze znaczenie dla związków zawodowych, można powiedzieć ustrojowe, mają przepisy zawarte w rozdziale pierwszym ustawy o zw. zaw. Określają one bowiem podstawy działania i cele związków, a więc te elementy ich pozycji prawnej, które determinują rolę i miejsce związków zawodowych w systemie społeczno-politycznym naszego państwa i rzutują na kierunki i charakter podejmowanych przez nie działań. Znaczenie tych przepisów polega w szczególności na tym, że zostały w nich wyraźnie sformułowane tak fundamentalne zasady ruchu związkowego, jak: zasada samorządności, zasada niezależności od pracodawców, organów administracji państwowej i samorządu terytorialnego, zasada dobrowolności przynależności związkowej oraz zasada legalizmu działalności związków. Samorządność związków zawodowych została zagwarantowana w art. 1 ust. 1 ustawy. W szczególności związki zawodowe mogą samodzielnie, w sposób zgodny z prawem kształtować cele i programy swego działania, uchylać statuty i inne akty wewnętrzne dotyczące ich działalności, tworzyć struktury organizacyjne, określać zasady wyboru zarządów i innych organów kierowniczych, pod jednym warunkiem, że ustalenia te będą zgodne z obowiązującymi przepisami prawa.

Warunek zgodności z obowiązującymi w państwie przepisami prawa odzwierciedla tzw. zasadę legalizmu działania związków, podkreśloną wyraźnie w art. 8 konwencji nr 87 MOP, dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych. Zasada legalizmu określa granice wolności związkowej, w tym również granice samorządności związków.

Drugą istotną zasadą, sformułowaną w art. 1 ust. 2 ustawy, jest zasada niezależności związków zawodowych od pracodawców, organów administracji państwowej i samorządu terytorialnego. Niezależność związków zawodowych wyraża się w tym, że nie podlegają one w swej działalności statutowej, zarówno wewnętrznemu, jak i zewnętrznemu nadzorowi i kontroli ze strony wskazanych organów. Organy te nie mogą więc wpływać na treść działalności związkowej, np. przez udzielenie instancjom związkowym wytycznych lub wskazówek, zmieniać, zatwierdzać, zawieszać działalności związku lub dokonać jego rozwiązania. Nie mogą one również żądać sprawozdań z działalności związkowej, prowadzić analiz ocen działalności związków lub dokonywać kontroli tej działalności w innych formach.

Następną istotną zasadą, posiadającą zasadnicze znaczenie dla oceny sytuacji prawnej

związków zawodowych, jest dobrowolność członkostwa i swoboda przynależności związkowej. Zasada ta jest adresowana zarówno do samych związków zawodowych, jak i organów administracji państwowej i gospodarczej. Na jej treść składa się:

- 1) respektowanie woli pracownika w kwestii przystąpienia lub nieprzystąpienia do związku albo opuszczenia jego szeregów,
- 2) ochrona jego przynależności związkowej.

Zgodnie z tą zasadą nikt nie może być zmuszany do wstąpienia do związku lub pozostawania jego członkiem, a także nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do tej organizacji lub pozostawania poza związkiem.

Wszelkiego rodzaju działania zarówno samych związków zawodowych, jak i pracodawców, organów administracji państwowej lub samorządu terytorialnego ograniczających tę swobodę są więc niedopuszczalne. W szczególności przynależność związkowa lub jej brak nie może być warunkiem zawarcia umowy o pracę, awansowania oraz stanowić podstawy uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy.

Niezmiernie istotne znaczenie dla pozycji prawnej związków zawodowych ma określenie zakresu ich działalności. Znalazło to swój wyraz w prawnym ugruntowaniu w art. 4 ustawy tradycyjnej, sztandarowej funkcji związków zawodowych – funkcji reprezentacji i obrony praw i interesów zawodowych i socjalnych pracowników. Na treść tej funkcji składa się obrona przez związki zawodowe zarówno interesów, jak i praw pracowniczych. Są to dwa odrębne pojęcia, o własnej treści i specyfice.

Prawo reprezentowania i obrony interesów pracowników upoważnia związki zawodowe do reprezentowania i obrony zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych interesów wszystkich pracowników objętych zakresem działania danego związku zawodowego, niezależnie od tego, czy są członkami związku. W następstwie takiego unormowania wynegocjowane przez związek zawodowy zaspokojenie określonych zbiorowych interesów rozciąga się na wszystkich pracowników danej grupy, a nie tylko członków związku.

Pojęcie zbiorowych interesów jest bardzo szerokie, obejmuje różne sfery życia społecznego i z prawnego punktu widzenia oznacza te wszystkie dążenia i postulaty zmierzające do zaspokojenia określonych potrzeb, które nie zostały jeszcze uwzględnione w postaci konkretnych uprawnień lub wykraczają poza posiadane już uprawnienia. Zakres przedmiotowy interesów, do których reprezentacji i obrony uprawnione są związki

zawodowe, obejmuje wszelkie sprawy dotyczące warunków pracy i płac, warunków socjalno-bytowych i kulturalnych pracowników. W tym samym zakresie związki zawodowe upoważnione są do obrony indywidualnych praw i interesów pracowników, z tym że w sprawie indywidualnych stosunków pracy reprezentują one prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika nie zrzeszanego związek zawodowy może jednak podjąć się również obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.

### Czym jest związek zawodowy?

Związek zawodowy to demokratyczna organizacja powoływana przez pracowników w zakładzie pracy. Jego podstawowym zadaniem jest reprezentowanie interesów pracowników, nie koniecznie członków związku. W Polsce przynależność do związku jest w pełni dobrowolna, a do jego powołania konieczne jest co najmniej 10 osób.

W polskim prawie zgodnie z [ustawą o związkach zawodowych](#) związek zawodowy jest to dobrowolna i samorządna organizacja ludzi pracy, powołana do reprezentowania i obrony ich praw, obrony interesów zawodowych i socjalnych. Związek zawodowy jest w swojej działalności statutowej niezależny od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.

Działalność związków zawodowych reguluje również prawo międzynarodowe. W 1919 roku została powołana [Międzynarodowa Organizacja Pracy](#), której zadaniem jest międzynarodowa regulacja pozycji związków zawodowych. W jej skład wchodzi przedstawiciele rządu, pracodawców i pracowników.

### Związki zawodowe a gospodarka

U progu transformacji w Polsce jej czołowi twórcy zapowiadali ograniczenie roli związków zawodowych. Lech Wałęsa stwierdził: „nie dogonimy Europy, jeżeli zbudujemy silny związek”. Leszek Balcerowicz jednej ze swoich książek zasugerował, że związki zawodowe de facto przyczyniają się do wzrostu nierówności społecznych, chcąc przeforsować maksymalnie duże korzyści przy małej liczbie grupie, co daje duże profity w przeliczeniu na jednego członka. Roszczenia organizacji pracowniczych mają, jego zdaniem, przyczyniać się do wzrostu bezrobocia, którego ofiarami padają często niezrzeszeni.

Związki zawodowe – zdaniem ich krytyków – wpływają na wzrost kosztów pracy i różnych obciążeń socjalnych, skutecznie zniechęcając przedsiębiorców do zatrudniania nowych pracowników. Dzieje się tak przez politykę bezwzględnej ochrony miejsc pracy w oderwaniu

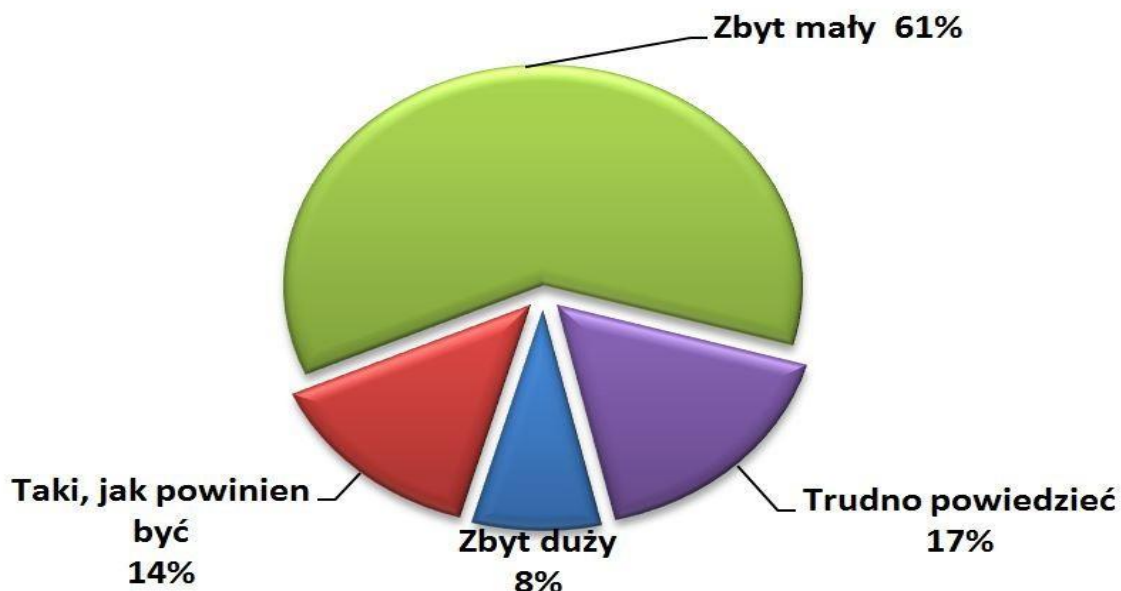
od konieczności restrukturyzacji zakładu lub ograniczenia kosztów produkcji. Ponadto krytykowane są „związkowe etaty” – jak wyliczyło Centrum im. Adama Smitha „jedno miejsce pracy utrzymywane wskutek nacisków związków zawodowych uniemożliwia utworzenie dwóch innych.”. Profesor Andrzej Zoll twierdzi, że „na istnieniu związków zawodowych tracą wszyscy z wyjątkiem związkowych działaczy – związki zawodowe nie chronią pracowników, lecz działają wyłącznie we własnym interesie.”.

Zwolennicy wolnego rynku twierdzą, że związki zawodowe psują naturalne mechanizmy gospodarcze. Forsują bowiem rozwinięte prawodawstwo socjalne, krępujące dla gospodarki i kosztowne. „W sferze gospodarczo-społecznej domagali się w Warszawie podwyżek płac, większej pensji minimalnej, niższego wieku emerytalnego i wyższych emerytur, obciążenia składkami pracy na zlecenie i usztywnień co do czasu pracy. Oznacza to żądanie wzrostu roli państwa, chociaż związki są władzy obecnej przeciwne, oraz nowe obciążenia dla budżetu i dla przedsiębiorstw” – twierdzi Michał Wojciechowski, ekspert centrum im. Adama Smitha. Docenia jednak ich rolę gdy na rynku pracy pojawia się dysproporcja czy niesprawiedliwość na niekorzyść pracowników, to związki próbują przeciwdziałać temu, organizując swoje grupy nacisku.

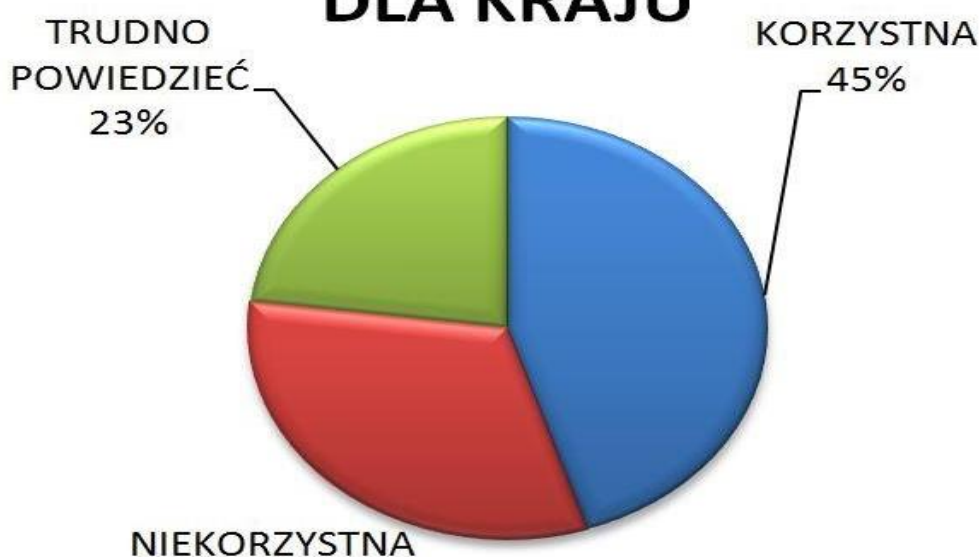
Niekorzystne dla związków jest nie tylko gospodarka wolnorynkowa, ale również prawo. Z ustawy o związkach zawodowych wynika, że potrzeba min. 10 osób, by założyć związek. Tymczasem struktura przedsiębiorczości w Polsce wygląda tak, że w mikrofirmach, gdzie pracuje mniej niż 10 osób, znajduje się 40 procent pracujących, zaś firmy te stanowią 96% wszystkich polskich przedsiębiorstw. Pomimo możliwości tworzenia organizacji międzyzakładowych, w praktyce to rozwiązanie jest mało skuteczne.

Jak dodaje Wojciechowski – związki zawodowe „stanowią nieuniknioną reakcję na jaskrawe wady ustroju gospodarczego. Związki są też reakcją na ułomne życie polityczne, czego dowodzi cała historia „Solidarności”. Im gorszy stan polityki, tym bardziej widać, że stają się one także formą samoorganizacji politycznej dołów. Wynika to z oderwania się polityków od potrzeb kraju i z opresyjnego charakteru państwa”.

**Badania COBOS, maj 2013r.**  
**Jak Polacy oceniają wpływ związków zawodowych na decyzje władz w kraju.**



**Badania COBOS, kwiecień 2013r.**  
**CZY DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH JEST KORZYSTNA DLA KRAJU**



## **Co lepsze związki czy rady pracowników ?**

Dziś nie ma już takich potrzeb więzi organizacyjnych które skłaniały by ludzi do tworzenia związków zawodowych, jednak istnieje wciąż pewna więź i solidaryzm zawodowy – mówi prof. Antoni Rajkiewicz. Na dzień dzisiejszy rozważa się inne formy reprezentacji – są to rady pracownicze czy też zakładowe, które jednak pozostawiają pytanie czy mają one pełnić rolę komplementarną czy substytucyjną i czy dobrze spełnią swoją rolę przedstawicielstwa interesów pracowniczych.

Od 91 lat istnieje Międzynarodowa Organizacja Pracy i zachowuje ona swą tradycyjną trójstronną formułę działalności w której związki zawodowe są ważnym elementem. To znajduje swoje odbicie w trójstronnych a nie dwustronnych zespołach czy komisjach. Głównym obszarem zainteresowania Międzynarodowej Organizacji Pracy jest praca oraz jej godne wynagradzanie, co jest jej nadrzędną wartością, która powinna być również nadrzędną wartością dla związków zawodowych.

O ile związki zawodowe pełnią role partnerstwa to rady pracownicze bardziej spełniają role partycypacyjną. Międzynarodowa Organizacja Pracy wyraźnie preferuje związki zawodowe jako formę przedstawicielstwa i formę brania udziału w podejmowaniu decyzji, a Unia Europejska poprzez swoją dyrektywę 14/2002 wyraźnie preferuje formę rady pracowniczej. Innym czynnikiem normalizującym niejako element wynagrodzenia są układy zbiorowe pracy. Sprawy płacowe uregulowane w 90 % są w Austrii, Szwecji, Francji, Finlandii i co ciekawe w Słowenii, natomiast bardzo kiepsko kwestię tę mają uregulowane kraje które niedawno zmieniły ustrój – Litwa ma tylko 11 %. W Polsce uważa się, że jest to około 20 % - ale jak podkreśla profesor uważa się, iż są to „martwe układy zbiorowe pracy”. Międzynarodowa Organizacja Pracy wyraźnie preferuje jako formę - przedstawicielstwa oraz formę brania udziału w dialogu społecznym.

## **Kapitał a związki**

Związki zawodowe powinny większą uwagę poświęcić zrzeszaniu się pracodawców. W Austrii obligatoryjnie zrzeszonych jest 100 % pracodawców w związku pracodawców. W skali globalnej mamy do czynienia z łączeniem się koncernów, a mało tego łączeniem się koncernów z bankami i niekiedy jeszcze z przekupną władzą państwową, władzę którą sprawuje się poprzez media a ogarniając media można oddziaływać na świadomość

społeczną. Jest to proces, dla którego powinna być jakaś przeciwwaga, a nią mogą być jedynie związki zawodowe. Jest to jedyny czynnik, który może stworzyć poważną przeciwwagę dla tych, co nie należą do kręgów kapitałowych. **Każdy strateg opiniujący stan społeczeństwa podkreśla, że wszystkie działania na każdym szczeblu stanowią naczynia połączone. Na pozycje kadry inżyniersko-technicznej w zakładzie pracy wpływa jej pozycja w społeczeństwie. Wszyscy wygodni geniusze którzy uważają, że nie muszą nic robić a same gołąbki wpadną do ust niech na zawsze pamiętają - wasza pozycja w firmie jest chwilowa i jak nie będzie rosła ranga kadry w kraju to z czasem wasza pozycja ulegnie degradacji a w skrajnych przypadkach całkowitej eliminacji.**

Rozmawiałem z ekspertem organizacji pracodawców i była to szczerza rozmowa. Powiedział, że gdyby tak jak w krajach Europy zachodniej silne związki zawodowe reprezentujące kadrę wywalczyły wysoką pozycję to pracodawcy nie traktowaliby ich jako służących na poletku pańskim a jako wymagającego partnera w biznesie.

#### **4. Zasady działania ZOZ w ZZIT**

Analiza grona naukowców dawała naszemu związkowi mroczna przyszłość. Związki zrzeszające robotników patrz solidarność będą się rozwijały gdyż przywództwo jest określone i szacunek dla liderów wpojony w geny pozostałych członków związku.

Nasza argumentacja, że w demokracji brak organizacji reprezentującej określoną grupę zawodową i społeczną to degradacja jej w dłuższej perspektywie czasu spotykała się z kontrą, **że inżyniera nikt nie zmusi do wspólnego działania nawet za cenę degradacji grupy. (oczywiście przewidywania się dokładnie sprawdziły – niechęć inżynierów do wspólnych działań spowodował silną degradację grupy na jedno z ostatnich miejsc w hierarchii społecznej!!) Gdyby nie nadludzkie pełne poświęcenia działania nielicznego naszego związku byłoby jeszcze gorzej. Ale gdzie są inżynierowie którzy tylko myślą o sobie w sposób niemal samobójczy?**

Zdajemy sobie sprawę, że tylko konsekwentne działania i budowanie grona pasjonatów pozwoli na rozwój związku. Praca w strukturach związkowych była i jest wyjątkowo mało atrakcyjna. Trzeba być wyjątkowo odpornym i mieć wiele cech niemal kwalifikujących do pracy w służbach specjalnych, aby sprostać ciągłym stresom i przeciwnościom. Jeden z

myśliciele podkreślił, że **praca związkowca to ciągły marsz pod górę bez chwili odpoczynku bez możliwości znalezienia azylu a trud jest porównywalny do pracy górnika.**

Od początku działalności świetnie wiedzieliśmy, że nasz związek jest i będzie bardziej elitarnym niż masowym. **Dlatego istnienie i rozwój związku jest szczególnie czuły na wykreowanie liderów bez reszty oddanych działalności związkowej.** Wiadomo było, że w zakładach pracy wielu przewodniczących naszych organizacji będzie pracować zawodowo i nie znajdzie czasu na pełne zaangażowanie w prace związkowe. To nakładało na związek szereg dodatkowych działań celem wyboru lidera związkowego , który sprosta innym działaczom będącymi na etatach związkowych oraz będzie równym partnerem w stosunku do pracodawców.

*„Wymagaj od siebie więcej, niż ktokolwiek inny od ciebie wymaga”.*

Pamiętajmy, że siłę związku stanowią jego członkowie. Ich predyspozycje, działalność na rzecz rozwoju organizacji oraz aktywny udział w rozwiązywaniu problemów stojących przed organizacją to prawdziwa potęga każdego związku.

Coraz większe potrzeby, wyzwania oraz oczekiwania członków nakładają na działaczy związkowych elastyczność w działaniu, stale dokształcanie oraz bieżącą weryfikację założonych planów i natychmiastowe dostosowanie się do nowych zadań.

Nie ma już miejsca na pozorowane i demagogiczne działania. Tylko przemyślane i konsekwentne działania mają szanse na realizację.

Każdy pracując w związkach wie, że brakiem zainteresowania tematem, oczekiwaniem na pracę innych, niechęcią do konstruktywnego działania nic dobrego dla danej grupy społecznej nie osiągnięto.

Firma, Instytucja, Organizacja, Społeczeństwo, które nie potrafi nadążyć za bieżącymi wyzwaniami cywilizacyjnymi zostaje w tyle – nie potrafi wsiąść do pociągu jadącego do nowoczesności.

Tylko szybkie reagowanie na zmiany, ciągłe uczestnictwo w nich i stałe kształcenie swoich umiejętności oraz przewidywanie następujących kierunków przemian stawia daną organizację na równi z innymi.

Związek nasz tworzy elita pracowników. Nasz wysoki iloraz inteligencji, duża wiedza oraz umiejętność szybkiego reagowania na przewidywane zmiany stawiają nas w uprzywilejowanej sytuacji. Największym zadaniem do wykonania jest jednak abyśmy z tej pozycji skorzystali i tak jak w innych krajach UE doprowadzili do przywrócenia normalności w stosunkach pracy oraz właściwego ustawienia naszej grupy zawodowej w hierarchii społecznej.

Tak jak różnice w wynagradzaniu polskich pracowników w stosunku do wykonujących tę samą pracę pracowników z innych krajów europejskich, tak samo wygląda nasza świadomość społeczna i realizacja zasad dialogu społecznego w porównaniu z innymi krajami zachodniej Europy. Co do wynagrodzeń często podnoszą się głosy o wyrównaniu ich z innymi krajami, co do świadomości społecznej to mało kto o nich mówi a jeszcze mniej próbuje niwelować istniejące różnice.

W nowoczesnej Europie określone warunki pracy i płacy nie biorą się z księżycy, ale są latami wypracowywane w dialogu społecznym przy aktywnej postawie związków zawodowych. Im pracownicy są do niego lepiej przygotowani, znają metody negocjacji, umiemy wykorzystywać w zależności od sytuacji określone instrumenty, tym lepsze są warunki pracy w danym kraju, regionie czy branży.

*Za 20 lat będziesz bardziej rozczarowany rzeczami, których nie zrobiłeś niż tymi co zrobiłeś.  
Złap nareszcie wiatr w żagle. Mark Twain*

W każdym cywilizowanym kraju takie postępowanie Premiera Rządu spotkałoby się z totalną krytyką i przegraną w oczach opinii publicznej. Inaczej jest w naszym kraju. Wyreżyserowane wystąpienie premiera totalnie krytykujące postępowanie nieodpowiedzialnych związków zawodowych stojąc przed pojazdami wojskowymi jest wyrazem ukrytego szantażu z lat minionych. Wielbiący go pracownicy razem z pracodawcami dopełnia ciche przesłanie premiera do narodu: „związkowcy albo potępicie swoje działania albo rozliczymy się inaczej z wami”

Premier podkreślił, że jak on protestował była to walka o prawa pracownicze teraz jest to samowola i zaburzenie porządku przez wichrzycieli dbających o swoje płace. Dał tym samym ciche przyzwolenie na totalną walkę ze związkami zawodowymi w zakładach pracy. Na efekty nie trzeba długo czekać. Wypowiedzenia z pracy chronionych działaczy związkowych ( np. Rokita Brzeg Dolny) są realizowane pod hasłem związkowiec wróg publiczny.

W obliczu likwidacji polskiej gospodarki oraz coraz powszechniejszej biedy i zwiększających się obszarów nędzy dyskusja na tematy zastępcze na siłę wyszukująca nieprawdziwe motywy działania przywódców protestów ma jedyny sens – ukryć wszelkimi metodami prawdę i manipulując naszą świadomością ogłupić społeczeństwo.

Pamiętać należy, że w Polsce 35% PKB przeznacza się na wynagrodzenia (przedostatnie miejsce w UE). Polska gospodarka rozwija się powoli gdyż mamy coraz mniej pieniędzy i coraz mniej kupujemy. Polska jest krajem biednych mało zarabiających ludzi. Przeciwnie bardzo (dane GUS) wzrosły dochody przedsiębiorców. W stosunku kwartał do kwartału o 50%. Gdy odnotujemy, że większość Polaków odnotowała realny spadek swoich dochodów to słuszne są żądania związków zawodowych. Polacy ubożeją od 2010r. Nie ma drugiego w UE kraju w którym mimo ciągłego wzrostu PKB płace realne maleją.

**Trafna jest ocena niezależnych dziennikarzy:**

**Dlaczego w Polsce tak jest? Dlaczego większość przedsiębiorców, dysponujących zasobami pracy, dbając o wzrost swoich dochodów jednocześnie narzuca innym skrajnie niekorzystne warunki placowe? Odpowiedź jest prosta: BO MOGĄ!! Bo wspiera ich rząd, parlament, gremia ludzi bardzo zamożnych więc wpływowych. Bo siły społeczne są otumanione codzienną propagandą, bo posiadają oszukańcze ekspertyzy straszące społeczeństwo. I dlatego właśnie należy wspierać wszelkie działania, mogące zmienić ten smutny krajobraz polskiego wyzysku.**

**Powszechne uzwiązkowienie i wspólne działania mogą ten obraz zmienić Tak jak zmieniły w krajach skandynawskich – tam uzwiązkowienie przekracza 90%**



## 5. Dokumenty wewnętrzne pomocne w pracy związkowej

Związek ma określone w Statucie cele i zadania, które każdy wypełniający deklarację członkowską powinien znać i składając podpis zobowiązać się do ich realizacji.

Praktyka pokazuje, że wiedza naszych członków odnośnie ich obowiązków wynikających ze Statutu i Uchwał organów związku jest niewystarczająca a realizacja punktowa, akcyjna i błędnie interpretowana.

Przystępując do naszego związku członek zobowiązuje się przestrzegać postanowienia Statutu i uchwały Związku( Zjazdu, Zarządu Krajowego, Zarządu Okręgu i swojej organizacji zakładowej do której bezpośrednio należy).

Statut wyraźnie definiuje obowiązki, które członek związku jest zobowiązany przestrzegać i realizować. (Art. 11 Statutu).

Oczywistym jest przestrzeganie postanowień Statutu i uchwał Związku:

Statut, jako ważne zobowiązanie podkreśla uczestniczenie w życiu związkowym - nie jako hasło tylko jako zadanie do realizacji. W wielu ZOZ/MOZ spotkania odbywają się zbyt rzadko, są słabo przygotowane a niekiedy ograniczają się do przyjęcia dokumentów finansowych przez zarządy ZOZ.

Aby realizować cele i zadania związku trzeba częstych spotkań, wymiany poglądów, aktywnych form popierania wypracowanych postulatów oraz aktywności na forach międzyzwiązkowych. W niektórych ZOZ członkowie uaktywniają się tylko podczas wyborów władz organizacji .Z analiz wynika, że im mniej jest aktywności podczas trwania kadencji tym gorsze efekty wyborów władz. Oczywistym faktem jest, że obowiązkiem członków jest wybór władz, ale też oczywistym jest, że wybór musi być przemyślany a oczekiwania w stosunku do władz ściśle sprecyzowane i kontrolowane podczas trwania kadencji. W wielu ZOZ zostały określone predyspozycje i wymagania w stosunku do kandydatów na Przewodniczącego i na ich podstawie następuje kwalifikacja przedwyborcza. W wielu jednak jest to żywioł, łapanka, zupełny brak odpowiedzialności członków związku czy przyjacielskie związki. Tak wybrany Przewodniczący zupełni nie spełnia swojej roli przypisanej mu w Statucie. Nie żyje problemami związku, nie uczestniczy w rozwiązywaniu problemów jego członków wreszcie robi więcej szkody niż pożytku w długofalowej jego strategii. Dochodzi

nawet do kuriozalnych sytuacji, że o problemach jego członków jest informowany ( O ile raczy odebrać telefon) przez władze zwierzchnie. Jak proponujemy wspólne działania aby ratować członków związku to nie ma czasu. Dlatego jeszcze raz podkreślamy, że członek związku nie ma tylko wybrać władze, ale jego obowiązkiem jest wybrane władze kontrolować – czy spełniają jego oczekiwania.



**Pamiętaj:**

**Siła organizacji to siła jej członków.**

**Każda Twoja inicjatywa to sukces organizacji**

Każdy członek związku powinien:

1. Aktywnie uczestniczyć w pracach związku – dopytywać się o inicjatywy, wymuszać spotkania.
2. Zadbać o zapewnienie potrzebnych informacji.
3. Zadbać i domagać się od kierownictwa zapewnienia stałych szkoleń i materiałów szkoleniowych
4. Zapewnić sobie stałą ścieżkę komunikacji z władzami na różnych szczeblach oraz stale korzystać z internetu – (zalogować się na naszej stronie internetowej)



Jesteś pełen pomysłów, wiesz co można zrobić aby poprawić sytuację kadry? Eksperti związkowi czekają na pomysły, chcą z Tobą dyskutować i realizować Twoje pomysły.

Dobry związkowiec charakteryzuje się nie tylko zapałem do pracy i wolą pomagania swoim koleżankom i kolegom-pracownikom, ale przede wszystkim wiedzą. Jak mówi przysłowie,

dobrymi chęciami jest piekło wybrukowane. Nawet najliczniejszy związek, jeśli nie będzie mieć za sobą dobrej znajomości prawa - tego, co przysługuje związkowcom i pracownikom w stosunkach pracy - będzie bezsilny i skazany na dyktat pracodawcy (często łamiącego świadomie lub nieświadomie istniejące uprawnienia pracownicze i związkowe).



Pamiętaj!

Każda opinia, stanowisko, propozycja wniosek zgłoszony przez Ciebie jest cenny!

Obowiązkiem każdego członka zakładowej organizacji związkowej związku jest aktywne uczestnictwo w pracach organizacji związkowej, inicjowanie działań i ocena pracy wybranych władz.

Najwyższą władzą organizacji zakładowej jest Konferencja ZOZ/MOZ lub w przypadku dużych organizacji zakładowych Konferencja wybranych według przyjętych w organizacji zasad delegatów.

Członkowie związku często zapominają jaką rolę do spełnienia mają zapisaną w obowiązującym statucie. Należy pamiętać, że formalne uczestnictwo w Konferencji i wybór władz to jeden z elementów nałożonych na członkach związku obowiązków.

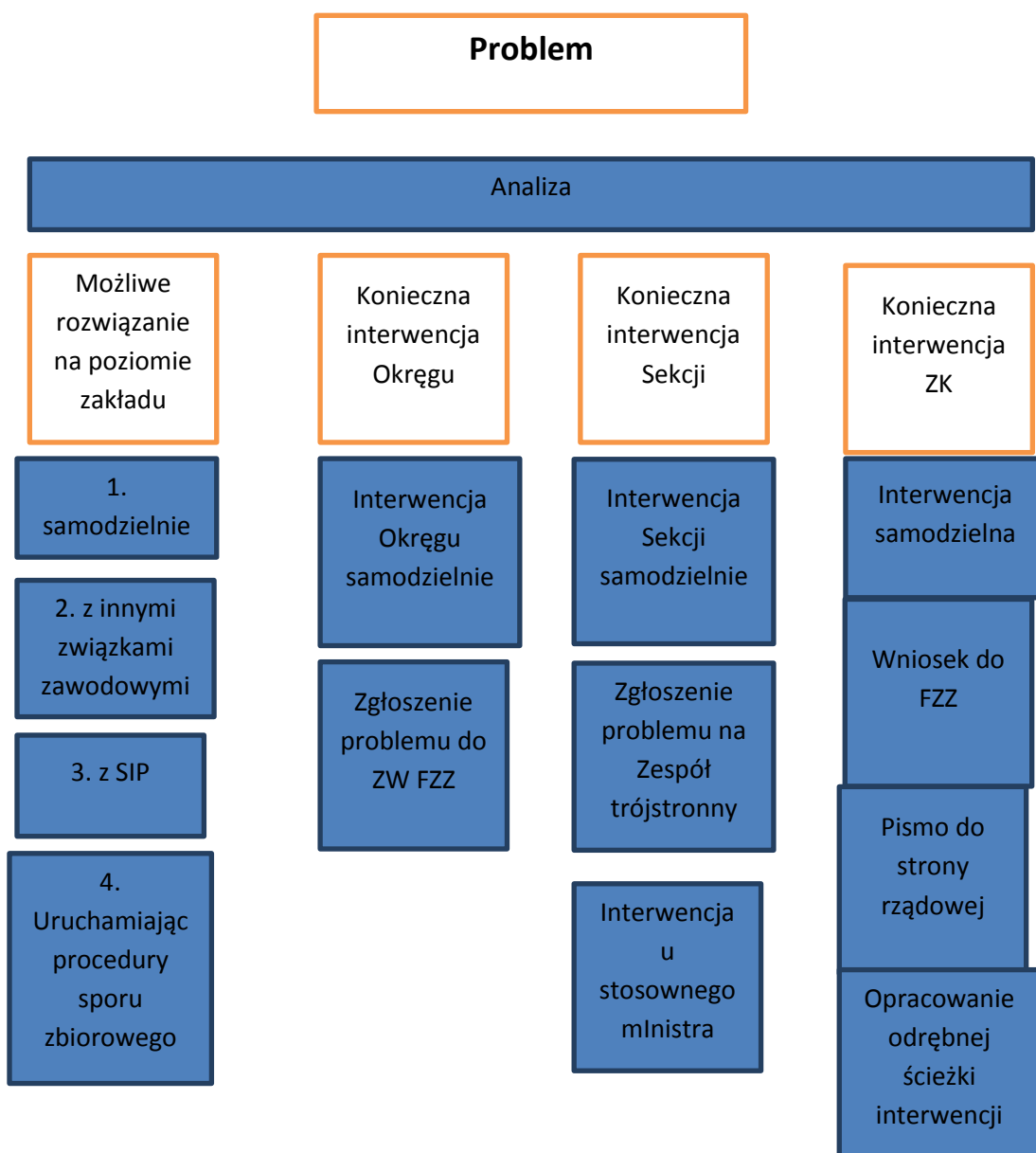
### **Członek związku uczestnicząc w Konferencji ma OBOWIĄZEK:**

1. Przez cały okres kadencji systematycznie oceniać prace zarządu i jego poszczególnych członków
2. Oceniać realizację przyjętego programu działania
3. Oceniać prawidłowość pracy delegatów na Konferencję Okręgu
4. Oceniać prawidłowość funkcjonowania organów kontrolnych
5. Wychodzić z inicjatywami oddolnymi do władz związku.

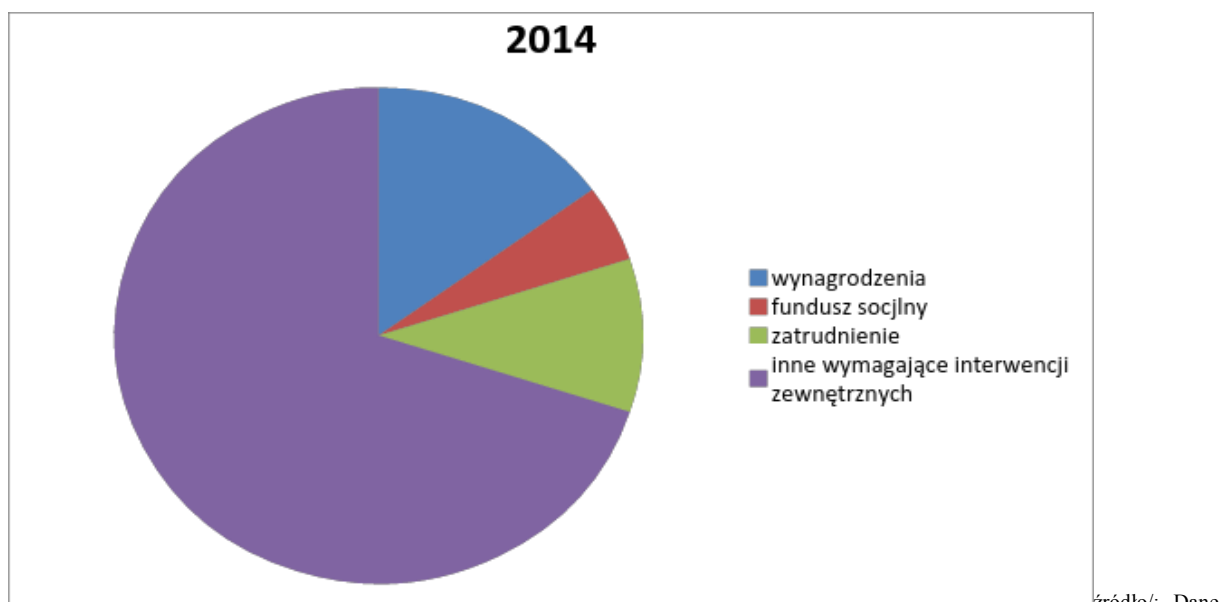
W przypadku, kiedy członek związku nie realizuje powyższych punktów brak mu wiedzy do właściwej oceny omawianych dokumentów oraz nie jest w stanie rzetelnie ocenić obecne władze i proponowanych do nowych władz kandydatów. Tak jak w każdej pracy, pracownik musi być stale przygotowany do wykonywania powierzonych obowiązków tak w związku tylko rzetelna stała praca może dać pożądane efekty. Tylko na bieżąco oceniając problemy pracowników, związkowców i innych elementów rzutujących na pozycję kadry w firmie można cokolwiek logicznego powiedzieć o działaniach władz związku. Obowiązkiem członków wynikających z zapisów Statutu jest uczestniczenie w życiu związkowym. Nie powinno być miejsca na całkowity brak czasu czy ciągłe uchylanie się od uczestnictwa w spotkaniach. Każdy człowiek ma szereg zobowiązań wynikających z pracy, działalności społecznej czy sytuacji rodzinnej. Zawsze występuje gradacja ważności

## 6. Rola ZO i ZK w pracy związkowej

W demokratycznych strukturach państwa rola organizacji związkowych jest ściśle zdefiniowana. Tak jak nie można efektywnie prowadzić firmy nie mając kontaktów biznesowych, grup poparcia oraz przedstawicieli pilnujących aby zmiany w prawie były korzystne dla firmy tak samo nie można efektywnie bronić swoich członków i budować autorytet grupy społecznej bez swoich przedstawicieli na wszystkich szczeblach przeznaczonych dla partnerów społecznych.



Zmienia się struktura problemów, którymi zajmują się związki zawodowe. Dawniej głównym problemem był fundusz socjalny i jego podział, wynagrodzenia i wypowiedzenia z pracy członków związku obecnie struktura problemów diametralnie się zmieniła.



GUS za rok 2014

źródło; Dane

Wszystkie centrale związkowe podkreślają konieczność działań kompleksowych oraz tworzenie silnych grup eksperckich celem sprostaniu wyzwaniom nowoczesnego państwa.

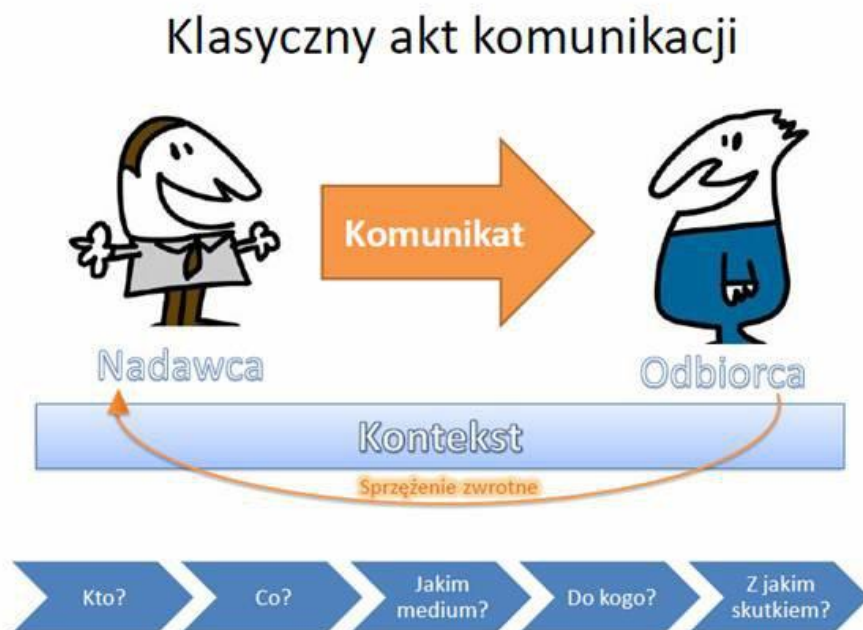
## 7. Rola sekcji branżowych w pracy związkowej.

Duża grupa problemów którymi zajmują się zakłady to planowane perspektywy rozwoju branży do której należy firma. Wielokrotnie okazywało się, że tylko interwencje związków zawodowych ich determinacja i merytoryczne przygotowanie zaowocowały wycofaniem się strony rządowej z planów restrukturyzacji branży tragicznej dla firmy. Oczywiście można udawać, że nie interesuje nas nic więcej niż własne biurko ale jest to wyjątkowo krótkowzroczna polityka. Szereg upadłości dobrych firm o tym dobitnie świadczą. Lament związków zawodowych po fakcie sprzedaży firmy kontrahentowi, który ją likwiduje natychmiast po przejęciu to następny przykład wygodnictwa i braku wyobraźni. Metody głaskania liderów związkowych przez pracodawcę przy jednoczesnym wyprowadzaniu majątku z firmy to liczne przykłady braku odpowiedzialności szefów związkowych.

## 8. Zasady komunikacji w ZZIT

Podstawą funkcjonowania wszelkich organizacji jest komunikacja - bez niej nie mogłaby istnieć praca zespołowa. Procesy wymiany informacji między ludźmi są podstawą procesów rozwoju wiedzy, zarówno indywidualnej, jak i grupowej.

Informacje powinny swobodnie przepływać zarówno w pionie jak i poziomie. Brak takiego przepływu oznacza brak realnej współpracy pomiędzy członkami organizacji. Członkowie organizacji są posiadaczami wiedzy rozproszonej, nierzadko cennej i unikalnej, a czasami krytycznej wobec organizacji. Prawidłowa komunikacja powinna gwarantować, że krytyczne uwagi będą uwzględnione przy podejmowaniu decyzji. Niewłaściwe lub niekompletne informacje owocują niewłaściwym wizerunkiem wewnętrznym i zewnętrznym.



Podstawowe warunki procesu komunikacji związane są z ludźmi:

- 1) interpretacja wiadomości przez odbiorcę przebiega wg ścieżki najmniejszego oporu – w przypadku komunikatu niejednoznacznego odbiorca wybierze takie znaczenie, które będzie od niego wymagać najmniejszego wysiłku intelektualnego w momencie odczytu;
- 2) komunikaty niezgodne z przekonaniami odbiorcy są odbierane z oporem lub lekceważone;
- 3) każdy człowiek dąży do zaspokajania swoich potrzeb, stąd też informacje ułatwiające ten proces są chętniej akceptowane;
- 4) otoczenie odbiorcy wpływa na ocenę przekazywanej informacji - ta sama informacja może być w jednych warunkach uznana za adekwatną, a w innych za nieadekwatną

Pomimo ciągłego rozwoju narzędzi i technik komunikacji, wypracowane **zasady efektywnej komunikacji** są ciągle te same:

- 1) kanałami komunikacji należy objąć wszystkie jednostki organizacji;
- 2) każdy członek organizacji powinien znać drogi przesyłania informacji i być informowany o tworzonych nowych kanałach komunikacyjnych;
- 3) drogi komunikacji powinny możliwie krótkie i bezpośrednie;
- 4) podmioty będące na drodze przekazywania informacji powinny się **angażować** w przekazywaną informację np. w formie uwag i własnych opinii;
- 5) należy zapewnić prawdziwość i **istotność** informacji (przekazywanie informacji nieistotnych jest blokowaniem kanału komunikacji);
- 6) informacja powinna być spersonalizowana, dostosowana do **potrzeb** odbiorcy i poziomu zrozumienia;
- 7) zapewnienie **jakości** procesu komunikacji poprzez:
  - istotność, prostotę i przejrzystość informacji
  - umożliwienie dialogu – komunikowanie się jest procesem dwustronnym
  - **wiarygodność** związaną z jednością haseł i deklaracji z rzeczywistym zachowaniem członków organizacji
  - zaangażowanie wynikające z poczucia przynależności do organizacji oraz świadomość własnego wkładu w jej funkcjonowanie i rozwój
- 8) właściwy podział ról komunikacyjnych - inicjatorem pierwotnym procesu komunikacji jest Prezydium ZK ZZIT oraz członkowie Zarządu Krajowego ZZIT (w porozumieniu z Prezydium), natomiast Zarządy Okręgów pełnią rolę pośredników informacyjnych.

### ETAPY KOMUNIKACJI



## Kanały informacyjne w ZZIT:

- 1) strona internetowa **zzit.org.pl**
- 2) poczta e-mailowa
- 3) poczta tradycyjna
- 4) telefon, fax
- 5) zebrania (konferencje):
  - Prezydium ZK
  - Zarządu Krajowego i Krajowej Komisji Rewizyjnej
  - Zarządów Okręgów
  - Sekcji Branżowych
  - Zakładowych/Międzyzakładowych Organizacji Związkowych
- 6) spotkania szkoleniowe



Najskuteczniejszą formą wymiany informacji jest **bezpośrednie spotkanie członków organizacji**. Zalety:

- ✓ efektywność: nawet takie narzędzia komunikacji jak poczta elektroniczna czy fax nie są tak szybkie i efektywne, jak bezpośrednia dyskusja;
- ✓ wyrażanie różnych poglądów - bezpośrednie spotkania są bodźcem dla nowych pomysłów i pozwalają na szybką ocenę poparcia dla tych pomysłów
- ✓ zaangażowanie: podczas spotkania większa liczba osób może brać czynny udział w omawianiu i podejmowaniu decyzji;
- ✓ możliwość przekazywania wiedzy i doświadczeń wynikających z rozwiązywania problemów w praktyce;
- ✓ budowanie więzi, nawiązywanie kontaktów osobistych, kształtowanie wzajemnego szacunku dla umiejętności innych ludzi;
- ✓ ustalenie wspólnej odpowiedzialności - umożliwienie sprawdzenia, czy uczestniczący w zebraniu zgadzają się z ustalonymi decyzjami i w jakim stopniu przyjmują za nie odpowiedzialność

Współcześnie najszybszym, najtańszym i najefektywniejszym sposobem porozumiewania się jest **Internet**. Strona internetowa ZZIT zawiera szeroki zakres informacji dotyczących różnych aspektów:

- 1) dane teleadresowe struktur różnych szczebli, skład władz itp.;
- 2) pomocne dokumenty np. Statut, KRS, NIP, REGON, nr konta ZK, aktualną wysokość składki statutowej, regulaminy, ordynacje wyborcze itp.;
- 3) harmonogramy i plany pracy ZK, aktualne wiadomości dotyczące problematyki związkowej i prawa pracy;



**Poczta elektroniczna** jest podstawowym narzędziem przekazywania informacji. Służy również do prowadzenia dyskusji, a także może być narzędziem przeprowadzania głosowań elektronicznych. Aby efektywnie korzystać z poczty elektronicznej należy bezwzględnie stosować się do podstawowych zasad.

### **Zasady korespondencji elektronicznej (e-mail)**

1. **Pisz krótko i na temat.** Szanujmy czas naszych współpracowników, którzy z pewnością codziennie otrzymują niezliczoną ilość takich wiadomości. Niekiedy istnieje konieczność stworzenia dłuższego komunikatu. W tej sytuacji lepszym rozwiązaniem będzie przesłanie go w formie załącznika, w treści wiadomości natomiast umieszczenie krótkiej informacji, co ten załącznik zawiera.
2. **Uwzględnij potrzeby odbiorcy.** Nie przysyłaj bezmyślnie wszystkiego, co trafia do Twojej skrzynki. Zanim prześlesz dalej wiadomość, zastanów się czy odbiorca jej potrzebuje. Zawsze w treści wiadomości napisz coś od siebie np. krótki komentarz do przesyłanych wiadomości.
3. **Nie zostawiaj pustego pola treści wiadomości.** Nie ma znaczenia, że przesyłasz jedynie załącznik. Napisz kilka słów, stanowi to rodzaj wizytówki, która jest dołączana do tradycyjnych przesyłek.
4. **Zawsze wpisuj tytuł (temat) wiadomości.** Temat powinien się odnosić do treści wiadomości. Ułatwiasz w ten sposób zadanie odbiorcy wiadomości, który zostaje poinformowany, czego ona dotyczy, jaki ma priorytet oraz czy wymaga natychmiastowej odpowiedzi. Temat jest także pomocny przy późniejszej chęci powrotu do danej wiadomości, odnalezienia jej w gąszczu pozostałych e-maili.

5. **Nadawaj załącznikom tytuły odpowiadające ich treści.** To znacznie ułatwia pracę i umożliwia łatwe znalezienie potrzebnych dokumentów po jakimś czasie. Załączniki zatytułowane „zał. 1”, „dok. 8”, „pismo”, „skan09438” to przykłady nazw **nieprawidłowych**. Przykład prawidłowej nazwy: Sekcja\_motoryzacyjna\_sprawozd\_2013
6. **Ograniczaj rozmiar załączników.** Niektóre serwery obsługujące pocztę internetową stosują pewne ograniczenia, dotyczące rozmiaru wiadomości, jaką możemy przesłać. Aby zmniejszyć ich rozmiar, możemy je skompresować za pomocą specjalnych programów, takich jak ZIP czy RAR. Zalecane jest także unikanie ruchomych obrazków, które mają dużą objętość. W celu upewnienia się, czy nasz e-mail dotrze do odbiorcy, możemy wcześniej przesłać go na swoją własną pocztę.
7. **Nie kalecz języka.** Większość przeglądarek ma wbudowaną funkcję sprawdzania pisowni, warto z niej korzystać. Każdemu może zdarzyć się błąd, literówka, ale tekst najeżony błędami ortograficznymi i gramatycznymi świadczy o lekceważeniu odbiorcy.
8. **Zastanów się, kto ma być widoczny jako adresat.** Gdy wyślesz pocztę do grupy osób, korzystaj z pola „UDW” (Ukryty do Wiadomości lub Ukryta Kopia) („BCC” – w anglojęzycznej wersji programu), gdyż nie każdy życzy sobie, aby jego adres został ujawniony innym adresatom. UWAGA: czasami celowo rozsyła się wiadomość tak, aby odbiorcy wiedzieli, kto bierze udział w dyskusji e-mailowej.
9. **Zachowaj profesjonalizm.** Unikaj adresu skrzynki mailowej, która może Cię skompromitować. Osoba, której adres pocztowy kończy się np. @buziaczek.pl w oczach odbiorcy nie jest postrzegana jako kompetentna. Dobrym rozwiązaniem jest wykorzystywanie swojego imienia i nazwiska np. jan.kowalski@wp.pl.
10. **Nazwa nadawcy.** W profilu swojej skrzynki pocztowej ustaw nazwę użytkownika – najlepiej swoje imię i nazwisko ewentualnie z jakimś dodatkiem np. nazwa firmy. Nazwy „dom”, „biuro”, „misiak” itp. nie są odpowiednie i nie zachęcają do przeczytania e-maila od takiego nadawcy, szczególnie jeżeli kilku twoich znajomych posługuje się tą samą nazwą np. dom.
11. **Jeżeli wstawiasz stopkę (sygnaturę) w swoich mailach,** to postaraj się żeby nie była dłuższa niż 3-4 linijki. Poprzedzaj ją separatorem " ---". Umieszczaj w stopce informacje istotne, krótkie i konkretne np. nr telefonu, nazwę firmy, a nie np. złote myśli.
12. **Tnij cytaty.** Nie cytuj całej wiadomości, chyba że jest to niezbędne. Dobrze widziane jest przytaczanie tylko tych słów adresata, do których odnosi się nasza wypowiedź.
13. **Czcionka.** Najczęściej używana czcionka to Times Roman lub Arial w kolorze czarnym o rozmiarze 12. Mieszanie stylów i rozmiarów czcionek jest mało czytelne. Jeżeli zależy Ci na uwypukleniu części treści, to zrób to przez pogrubienie tekstu lub podkreślenie. Unikaj stosowania różnych kolorów tekstu.
14. **Nie pisz kapitalikami.** Pisanie całego e-maila wielkimi literami jest niegrzeczne, utrudnia czytanie, może urazić odbiorcę. Wielkie litery odbierane są bowiem jako krzyk.

## Zasady tworzenia dokumentacji biurowej

Dokument powinien charakteryzować się odpowiednią czytelnością, zrozumiałością oraz estetyką, aby ten kto będzie go obrabiał lub drukował nie musiał się denerwować, że nie może np. dobrze wykonać justowania. Dlatego ważną rzeczą jest przestrzeganie podstawowych zasad tworzenia i redagowania tekstu.

1. Stosowanie zasad języka polskiego i polskie znaki to nie grzeczność – to obowiązek. Większość edytorów tekstu ma wbudowaną funkcję sprawdzania poprawności (autokorekta) – nie ignoruj jej.
2. Nie zostawiaj na końcu linii jednoliterowców typu: i, o, a, w – używaj wtedy tzw. twardej spacji czyli kombinacji klawiszy **ctrl + shift + spacja** aby połączone nią wyrazy nie były rozdzielane. Podobnie postępuj np. przy nazwiskach ze skrótem imienia czy wielkościach z jednostkami – przykłady: E. Nowak, 220 V
3. Między wyrazami używaj spacji poprzez JEDNO naciśnięcie klawisza.
4. **Zawsze** stawiaj odstęp (spację) **po** znakach przestankowych (przecinek, kropka, myślnik, średnik).
5. **Nigdy** nie stawiaj spacji **przed** znakiem przestankowym. Znaki interpunkcyjne (kropkę, przecinek, średnik, wykrzyknik, znak zapytania itp.) stawiaj zawsze bezpośrednio po wyrazie.
6. Nawias stawiaj po spacji, natomiast po otwarciu nawiasu **nie** stawiaj spacji, lecz wpisz od razu wyraz. Również nie stawiaj spacji pomiędzy wyrazem w nawiasie a nawiasem zamykającym). Spację wstaw dopiero po nawiasie zamykającym. Wskazówka ta dotyczy również używania cudzysłowu. Używanie ukośników /.../ zamiast nawiasów jest błędem. Przykład błędnego zapisu nawiasu:  
~~*W ostatnich latach (jak wynika z badań instytutu) wzrosło zużycie energii.*~~  
Zapis poprawny:  
*W ostatnich latach (jak wynika z badań instytutu) wzrosło zużycie energii.*
7. Pisz czcionką o stałym rozmiarze. Dla formatu papieru A4 stosuje się najczęściej wielkość 12 punktów. Jeśli chcesz wyróżnić tytuł, rozmiary czcionek nie powinny się różnić o więcej niż o jeden stopień.
8. Zasada stosowana przez redakcje czasopism i wydawnictwa głosi, że dla uzyskania ładnych wydruków do tytułów stosuje się czcionki bezszeryfowe np. Arial, Tahoma, Verdana, a do zwykłego tekstu czcionki szeryfowe Courier, Times New Roman, itp.
9. Nie używaj zbyt dużo różnych krojów czcionek – taki tekst powoduje rozproszenie uwagi czytającego i jest nieczytelny. Zwykle używa się maksymalnie 3 różnych krojów.
10. Nie naciskaj klawisza <Enter> po każdej linijce tekstu. Tekst w którym wiersze są kończone klawiszem <Enter> nie może być justowany (rozciągnięty jednocześnie do lewego i prawego marginesu). Klawisz <Enter> powinieś nacisnąć dopiero po napisaniu całego akapitu (*Akapit to fragment tekstu między dwoma naciśnięciami klawisza ENTER. Może to być 1 linia tekstu, może być np. 10, może być cała strona.*)
11. Nadawaj zapisywanym dokumentom nazwy pozwalające zidentyfikować treść dokumentu. Nazwy „pismo”, „załącznik”, „dok”, „skan0837”, „b2334” są **niepoprawne**. Przykłady nazw prawidłowych: „pismo ZK do ZO: ankiety”, „skan KRS 2013”, „Ustawa\_o\_ERZ”, „Zał\_do\_pisma\_ZK\_do\_ZO 2012”.



### Rola Biura Zarządu Krajowego ZZIT w komunikacji

Biuro ZK ZZIT jest głównym węzłem komunikacyjnym organizacji, przez który przechodzą informacje pisemne i ustne, także poufne, bądź nieformalne. Pracownik biura dba, aby wszystko przebiegało sprawnie, rzetelnie, w odpowiednim terminie, z dbałością o formę jak i treść. Bardzo ważną funkcją jest archiwizowanie dokumentów i udostępnianie informacji członkom ZK.

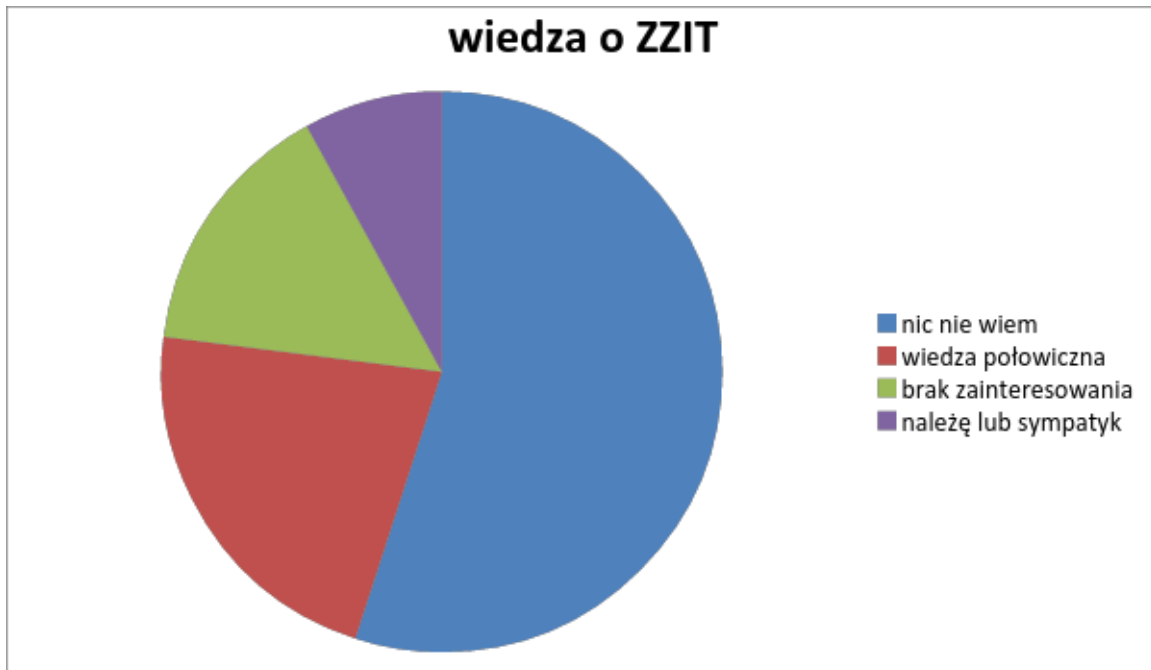
Dane adresowe i godziny pracy Biura ZK są zamieszczone na stronie internetowej ZZIT w zakładce „KONTAKT”.

Aby Biuro ZK mogło prawidłowo wypełniać swoje zadania koniecznym jest prawidłowy przepływ informacji:

- 1) kopia każdej istotnej wiadomości e-mailowej powinna trafiać do Biura ZK **biuro@zzit.home.pl**, co umożliwi archiwizację i odtworzenie potrzebnych informacji;
- 2) wszystkie protokoły, sprawozdania, okresowe podsumowania działalności powinny trafiać do Biura ZK;
- 3) Biuro ZK powinno być informowane na bieżąco o wszelkich zmianach personalnych w strukturach ZZIT, w szczególności o konferencjach sprawozdawczo-wyborczych;
- 4) do biura należy zgłaszać **planowane** terminy zebrań Zarządów Okręgów i Sekcji oraz przysyłać protokoły po odbytych zebraniach.

Pracownik Biura ZK zajmuje się również organizacją i zapewnieniem obsługi technicznej spotkań Zarządu Krajowego, Krajowej Komisji Rewizyjnej, Prezydium ZK, sekcji branżowych i innych organów w miarę potrzeb, wysyłaniem zaproszeń, przygotowaniem materiałów dla uczestników.

**Na początku 2014 roku przeprowadziliśmy sondaż wśród ponad 1000 pracowników firm na temat wiedzy o ZZIT. Poniżej wyniki:**



**Z sondażu wyraźnie wynika, że w zakresie informacji i promocji mamy olbrzymią pracę do wykonania i musimy aktywizować wszystkich członków związku do pomocy w informowaniu o ZZIT.**

## 9. Porady praktyczne

### Jak utworzyć organizację zakładową

Jeśli zdecydowałeś(-aś) się na działalność związkową, a w Twoim zakładzie pracy nie ma takiej organizacji lub istniejąca Ci nie odpowiada, powinieneś:

1. Zorganizować zebranie założycielskie (w zebraniu musi brać udział minimum 10 pracowników członków założycieli ZZIT).
2. Zapoznać uczestników zebrania ze Statutem ZZIT (tekst zatwierdzonego w KRS przez Sąd rejestrowy Statutu jest na naszej stronie internetowej).
3. **Podjąć Uchwałę Nr 1/ xx.xx.20xx r. dotyczącą powołania - utworzenia ZZIT ZOZ w .....** ( projekt uchwały w załączniku).
4. Podpisać listę obecności uczestników zebrania deklarujących wolę utworzenia i przystąpienia do ZZIT ZOZ (projekt listy członków założycieli w załączniku).
5. Wypełnić i podpisać Deklaracje przystąpienia do ZZIT ZOZ (projekt Deklaracji w załączniku).
6. Dokonać wyboru Komitetu Założycielskiego ZZIT (zgodnie z ustawą o zw. zaw. 3 do 7 osób).
7. **Podjąć Uchwałę Nr 2/xx.xx.20xx r. dotyczącą wielkości składek związkowych** (projekt uchwały w załączeniu).
8. Zobowiązać Komitet Założycielski do:
  - **złożenia wniosku do Zarządu Okręgu o zarejestrowanie ZZIT ZOZ w Okręgowym Rejestrze** (projekt wniosku w załączniku)
  - promowania ZZIT i przyjmowania pracowników do ZZIT,
  - reprezentowania utworzonej zakładowej organizacji przed pracodawcą,
  - **przygotowania zebrania – Konferencji Członków ZOZ w celu wyboru władz i przyjęcia Uchwał,**
  - kierowania działalnością ZOZ do czasu wyboru władz na zebraniu – Konferencji Członków ZOZ.
9. Po zarejestrowaniu ZOZ w **Okręgowym Rejestrze organizacji związkowych w Okręgu** (przyjęty uchwałą ZK wzór Wypisu w załączeniu)
  - **Zakładowa Organizacja Związkowa nabywa osobowość prawną** (zgodnie z ustawą o zw. zaw. i statutem),
  - **Komitet Założycielski nabywa praw władzy związkowej chronionej prawem** (ustawa o zw. zaw. ochrona dla 3 osób z Komitetu przez ½ roku)
  - powiadomienie Dyrekcji Zakładu Pracy o utworzeniu i działalności ZOZ (projekt zawiadomienia w załączeniu) ,
  - zawiadomienie Dyrekcji Zakładu Pracy o utworzeniu, **zarejestrowaniu** i działalności ZOZ przez Zarząd Okręgu (projekt zawiadomienia w załączeniu)
10. Po otrzymaniu Wypisu z Okręgowego Rejestru organizacji związkowych w Okręgu

(przyjęty uchwałą ZK wzór Wypisu w załączeniu ) należy:

- złożyć w terenowym Urzędzie Statystycznym wniosek o nadanie Nr REGON (załatwienie na poczekaniu po wypełnieniu formularza ),
- złożyć w terenowym Urzędzie Skarbowym wniosku o nadanie Nr NIP (wypełnienie formularza i decyzja za kilka do kilkunastu dni)

11. Przyjęcie Uchwały Komitetu Założycielskiego (lub zarządu ZOZ) **upoważniającej wskazane osoby do założenia Rachunku Bankowego dla ZOZ:**

- do zawarcia Umowy z bankiem minimum 2 osoby, (zgodnie ze Statutem)
- do bieżącej obsługi rachunku może być 1 osoba (dyspozycja na karcie wzoru podpisów)
- do założenia Rachunku bankowego potrzebne: Statut, Regon, NIP, Uchwała upoważnienie.

12. **Organizacja przez Komitet Założycielski Konferencji Członków ZOZ w celu:**

- wyboru władz statutowych - zarządu i przewodniczącego,
- wyboru Komisji Rewizyjnej,
- przyjęcia uchwał będących w kompetencji Konferencji:
  - ◆ Uchwała Programowa,
  - ◆ Uchwała ramowy Plan Pracy (coroczne w kompetencji zarządu ZOZ),
  - ◆ Uchwała ramowy Preliminarz (coroczne w kompetencji zarządu ZOZ),
  - ◆ Uchwała wybór Delegatów z ZOZ na KDO.

13. W celu zorganizowania Konferencji Członków ZOZ **należy przygotować wszystkie niezbędne projekty dokumentów:**

- Porządek Obrad Konferencji Członków (projekt Porządku Obrad w załączeniu),
- Protokół Komisji Skrutacyjnej (projekt Protokołu Komisji Skrutacyjnej w załączeniu)
- Protokół Komisji Uchwał i Wniosków (projekt Protokołu Komisji Uchwał i Wniosków w załączeniu)
- Uchwałę Programową (projekt Uchwały Programowej w załączeniu)
- Uchwałę Ordynacja Wyborcza do wyboru władz (projekt Ordynacji w załączeniu)
- Uchwałę ramowy Plan Pracy (projekt Uchwały Plan Pracy w załączeniu)
- Uchwałę ramowy Preliminarz Przychodów i Wydatków (projekt Uchwały Preliminarz w załączeniu)
- Protokół z przebiegu Konferencji Członków ZOZ (projekt Protokołu w załączeniu)

**Powodzenia w działalności związkowej.**

**W.K.**



Większość kadry inżynieryjno-technicznej cierpi na syndrom pozornej wielkości. Charakteryzuje się on błędną oceną, że ukończone studia dają wyższość w hierarchii społecznej i automatycznie generują szereg przywilejów w społeczeństwie. Fałszywe mniemanie o swojej wielkości powoduje całkowity marazm w jakiegokolwiek działalności społecznej powodujący coraz większą izolację wśród ludzi.

W demokratycznym systemie tylko dobrze zorganizowane grupy dają szanse na sensowną walkę o realizację ich oczekiwań i budowanie właściwej pozycji w hierarchii społecznej.

Od zaangażowania poszczególnych członków danej grupy społecznej od ich zorganizowania, powszechności w działaniach zależy coraz więcej a w przyszłości izolacja, czekanie na innych oraz mniemanie o swojej wielkości spowoduje degradację całej grupy. Dobrze zorganizowana grupa społeczna mająca program działania i licznych ekspertów potrafi walczyć o właściwą pozycję, bronić określonych uprawnień i generować dobry wizerunek całej grupy.

Każdemu członkowi grupy inżynieryjno-technicznej niech przyświeca myśl o wspólnej działalności. Rozumowanie, że jestem pępkiem świata lub inni zrobią wszystko za mnie - po co mam się męczyć - to błędne tory myślenia i działanie powodujące degradację grupy. Takie powszechne postawy doprowadziły do osiągnięcia wskaźników postępu, nowoczesności w firmach zastosowania polskiej myśli technicznej oraz szacunku dla zawodu do pozycji krajów trzeciego świata.

Po studiach inżynierowie pracują na zmywakach w Anglii, pracownicy pracują na dwóch etatach za niewielkie wynagrodzenie dając profity prawnikom, politykom i innym żerującym na ciężkiej pracy kadry w firmach.



Stop prywatności, stop brakowi działań, stop niechęci do wspólnej organizacji.

Głównym problemem jaki należy rozwiązać jest zmiana sposobu myślenia pracowników. Większość o związkach zawodowych przypomina sobie w chwilach kryzysu w firmie. Albo redukcja zatrudnienia dotknąć ma kadry inżynieryjno-techniczną, albo radykalnie zawieszane są uprawnienia grupy albo w końcu firmie grozi upadłość.

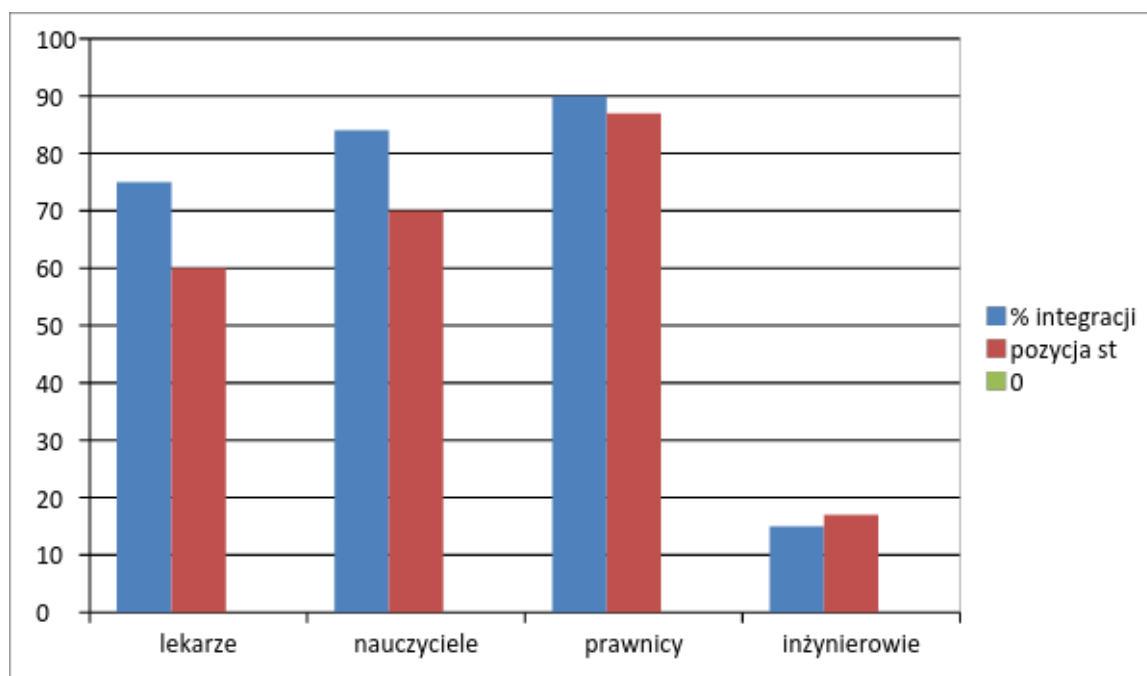
W wielu przypadkach jest to jednak za późna reakcja na złą sytuację. Gdyby tak jak w innych krajach związki zawodowe stale kontrolowały bieżącą sytuację firmy, na bieżąco analizowały podstawowe wskaźniki i w ramach wspólnych grup wymuszały zmiany działań pracodawcy to takich skrajnych sytuacji by nie dochodziło.

**Wielu naukowców profesorów socjologii wybitnych ekspertów od lat głowi się nad wyjaśnieniem faktu diametralnej różnicy w społecznych zachowaniach kadry inżynierskiej i innych grup społecznych.**

**Poniższy wykres jaskrawo podkreśla zupełną odrębność kadry od innych grup co przekłada się na duże trudności i niską pozycję w hierarchii społecznej.**

**To pozycja przekłada się na szacunek w firmach, wśród innych grup społecznych oraz na wynagrodzenia i łatwość załatwianie swoich spraw w procesach legislacyjnych.**

**Wyraźnie widać, że dążenie do samodzielności, brak integracji i wspólnych działań budujących pozycję grupy przekładają się na malejącą pozycję zawodu oraz stają się wielkim problemem każdego inżyniera. Jeżeli nie odwrócimy tendencji to pozycja inżyniera spadnie poniżej robotnika na taśmie w filii zagranicznej firmy montażowej.**



**Tendencje można próbować odwrócić podejmując wszechstronne działania w celu zwiększenia liczebności inżynierów i techników w związku zawodowym oraz zyskując**

grono sympatyków i tworząc struktury terenowe w województwach, miastach i powiatach.

Jeżeli do końca roku każdy członek związku potrafi przyciągnąć do związku choć jedną osobę to podwoimy liczebność i będziemy mogli w 2016r, przeznaczyć dodatkowe środki na promocję środowiska.

**Poprawa sytuacji każdego  
inżyniera to poprawa pozycji grupy  
społecznej do której należymy**

**Tylko my wszyscy możemy ją  
poprawić na innych nie liczymy bo  
są konkurencją dla nas w**

Nie oglądajcie się na innych pomyślcie cytując J.Kennediego co możecie zrobić dla związku a dalej dla wzrostu znaczenia grupy inżyniersko-technicznej. Każde działania jednostki to sukces całej grupy.

## 10. Kierunki zmian w prawie pracy

### Zmiany w kodeksie pracy w 2015 roku

W 2015 roku wejdą w życie zmiany w prawie pracy, korzystne zarówno dla pracodawców - chodzi o zwolnienia ze wstępnych badań lekarskich dla nowozatrudnianych - jak i dla pracowników, którzy powinni skorzystać z osusowania śmieciówek. Także w przyszłym roku zapowiadana jest kolejna nowelizacja Kodeksu pracy, zgodnie z którą maksymalny okres zatrudnienia terminowego u danego pracodawcy miałby wynosić 33 miesiące

#### I. umowy na czas określony:

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przygotowało 20 października 2014 r. [projekt](#) nowelizacji Kodeksu pracy mający na celu ograniczenie nieuzasadnionego wykorzystywania umów o pracę na czas określony. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony **nie będzie mogło być dłuższe niż 33 miesiące**. Takie same okresy wypowiedzenia będą dotyczyły umów na czas nieokreślony i na czas określony. Zmiany mają wejść w życie po 6 miesiącach od dnia ogłoszenia ustawy nowelizującej w Dzienniku Ustaw,

czyli najprawdopodobniej w 2015 roku.

Główne zmiany wprowadzane niniejszą nowelizacją to:

1) ograniczenie rodzajów umów o pracę do trzech - w miejsce obecnych czterech;

**2)II. III. IV. V. Uzależnienie długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.**

Projekt przewiduje, że zarówno umowa o pracę na czas określony, jak i umowa o pracę na czas nieokreślony będzie mogła być wypowiedziana przez pracodawcę z zachowaniem ustawowo określonego okresu wypowiedzenia, którego długość w obu przypadkach będzie taka sama i będzie zależała od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (projektowana zmiana art. 36 § 1 Kodeksu pracy).

Proponuje się przyjąć następujące okresy wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i na czas nieokreślony:

a) 2 tygodnie - w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 6 miesięcy,

b) 1 miesiąc - w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy,

c) 3 miesiące - w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 3 lat.

Powyższe okresy wypowiedzenia będą obowiązywały także w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (projektowane uchylenie art. 33<sup>1</sup> Kodeksu pracy).

**VI. Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia**

Przewiduje się przyznanie pracodawcy możliwości jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, niezależnie od jej rodzaju (projektowany nowy art. 362 Kodeksu pracy). Będzie to więc możliwe zarówno w okresie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i umowy o pracę na czas określony oraz umowy o pracę na okres próbny. Jeżeli pracodawca zwolni pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, to z mocy przepisów Kodeksu pracy

będzie obowiązany wypłacić pracownikowi wynagrodzenie jakie by otrzymał, gdyby pracował (projektowany nowy art. 36 Kodeksu pracy). Instytucja zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy funkcjonuje już w systemie prawa pracy.

Przykładowo zgodnie z art. 72 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o **sluźbie** cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505, z późn. zm.) w okresie wypowiedzenia członek korpusu służby **cywilnej** może być zwolniony z pełnienia obowiązków, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Pozostałe zmiany w Kodeksie pracy, a także zmiany w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z **pracownikami** stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych są konsekwencją omówionych wyżej zmian.

### **Przepisy przejściowe**

Ze względu na charakter projektowanych zmian, konieczne jest zamieszczenie w projektowanej ustawie przepisów przejściowych. W tym zakresie przewiduje się, że:

#### **5 najważniejszych zmian w prawie pracy.**

#### **Co czeka pracowników w 2015 Zmiana pracy bez wstępnych badań lekarskich**

**Rok 2015 przyniesie zmiany mające na celu ułatwienie prowadzenia firm - ze wstępnych badań lekarskich zostaną zwolnione osoby przyjmowanych do pracy u innego przedsiębiorcy.**

Do tej pory każda osoba, zaczynająca pracę na podstawie umowy o pracę, musiała przedstawić nowemu pracodawcy zaświadczenie lekarskie potwierdzające przeprowadzenie badań wstępnych. Zwolnione z tego obowiązku były tylko osoby przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej.

Teraz nowy pracodawca nie będzie musiał już kierować każdego nowego pracownika na wstępne badania lekarskie. Zgodnie ze zmianami w Kodeksie pracy, nie będą im podlegały osoby, które w ciągu 30 dni od zakończenia zatrudnienia w jednej firmie rozpoczną pracę w innym miejscu. Wystarczy, że przedstawią aktualne orzeczenie lekarskie (uzyskane na

podstawie skierowania wydanego przez poprzedniego pracodawcę) stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy u byłego pracodawcy, a nowy potwierdzi, że warunki panujące w jego firmie są zbieżne z tymi z poprzedniego zakładu.

Ponadto od nowego roku przedsiębiorcy zostaną zwolnieni z obowiązku wobec ZUS - firmy nie będą musiały do 30 kwietnia następnego roku dokonać sprawdzenia prawidłowości danych przekazanych do ZUS w imiennych raportach miesięcznych dotyczących danego roku kalendarzowego. Płatnik będzie miał jednak obowiązek potwierdzić ich zgodność ze stanem prawnym i faktycznym, a w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości firma złoży raport korygujący.

Od 1 stycznia, jak co roku, zmienia się wysokość minimalnego wynagrodzenie za pracę. Zgodnie z rozporządzeniem z 11 września 2014 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. przyszłoroczna pensja będzie wyższa o 70 zł od tegorocznej i wyniesie 1750 zł.

**Wzrost wynagrodzenia** pociągnie za sobą zmiany w wysokości niektórych świadczeń pracowniczych, których wysokość jest pochodną minimalnej pensji.

Na podwyżce skorzystają ci, którzy zarabiają najmniej - pracodawcy będą musieli podnieść im pensje do ustawowego minimum. Wzrosną maksymalne wysokości odprawy pieniężnej dla pracownika zwalnianego z pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, minimalnego odszkodowania od pracodawcy, który dopuścił się wobec pracownika mobbingu, dodatku za pracę w porze nocnej, kwoty wolne od potrąceń z wynagrodzenia za pracę, które należy pozostawić pracownikowi do dyspozycji.

Wyższa będzie również minimalna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla osób, które rozpoczęły prowadzenie działalności gospodarczej.

### **Badania lekarskie ważne u nowego pracodawcy**

1 kwietnia 2015 r. zaczną obowiązywać znowelizowane przepisy KP regulujące ważność badań lekarskich w razie zmiany pracodawcy. Nowa firma będzie mogła zatrudnić pracownika na podstawie ważnego i aktualnego orzeczenia lekarskiego od poprzedniego pracodawcy stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, jeśli

będzie go zatrudniała na podobnym stanowisku.

Zobacz także: **Badania lekarskie ważne również u nowego pracodawcy**

Obecnie, przy zmianie zatrudnienia pracownik musi wykonać szereg badań lekarskich przed podjęciem pracy w nowej firmie nawet wtedy, gdy ma pracować na podobnym stanowisku i wykonywać podobną pracę do poprzedniej.

### **Oskładkowanie wynagrodzeń członków rad nadzorczych**

Od 1 stycznia członkowie rad nadzorczych, którzy otrzymują wynagrodzenie z tytułu pełnienia tej funkcji będą objęci obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnymi i rentowymi, nawet jeżeli będą ubezpieczeni z innego tytułu, np. ze stosunku pracy. Obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym będą podlegali tylko ci członkowie rad nadzorczych, którzy pełnią swoje obowiązki za wynagrodzeniem. Będą oni obowiązkowo podlegali ubezpieczeniom od dnia powołania na członka rady nadzorczej do dnia zaprzestania pełnienia tej funkcji. Nie będą objęci ubezpieczeniami chorobowym i wypadkowym. Podstawa wymiaru składek członków RN będzie podlegała ograniczeniom na zasadach ogólnych, tj. art. 19 ust. 1 u.s.u.s. A zatem, jeśli przekroczy kwotę 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, to składki nie będą mogły być nadal opłacane.

Do tej kwoty zlicza się również podstawy wymiaru składek z innych tytułów ubezpieczeń emerytalno-rentowych. Wówczas to ubezpieczony musi pilnować czy składki nie są opłacane od podstawy, której wysokość przekroczy ten limit i w odpowiednim momencie zawiadomić wszystkich płatników by przestali je odprowadzać do ZUS.

### **Revolucja w umowach terminowych**

Na przyjęcie przez Parlament czeka również obszerny projekt kolejnych zmian w KP. Chodzi o regulacje związane z umowami na czas określony. Wedle rządowej propozycji umowy terminowe nie będą mogły trwać dłużej niż 33 miesiące. Przekroczenie tego terminu spowoduje, że umowa o pracę stanie się umową na czas nieokreślony.

W projekcie nowelizacji przewiduje się, że okresy wypowiedzenia umowy na czas określony i na czas nieokreślony będą wynosiły: 2 tygodnie - w przypadku zatrudnienia u danego

pracodawcy przez okres krótszy niż 6 miesięcy; 1 miesiąc - w przypadku zatrudnienia przez okres co najmniej 6 miesięcy oraz 3 miesiące - w przypadku zatrudnienia okresu co najmniej 3 lat. Rząd chce również wprowadzić do KP przepisy pozwalające na jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy podczas okresu wypowiedzenia. Będzie to możliwe zarówno w okresie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i umowy o pracę na czas określony oraz na okres próbny. Jeżeli pracodawca zwolni pracownika z obowiązku świadczenia pracy w czasie wypowiedzenia, to z mocy przepisów kodeksu pracy będzie musiał wypłacić mu wynagrodzenie jakie by otrzymał, gdy by normalnie pracował.

Wniosek końcowy:



**Inżynierze,  
techniku!**

**Wyjdź z mroku  
idź do przodu  
razem ze swoim  
środowiskiem**

**sam nic nie  
znacysz!!!**