

Region Świętokrzyski NSZZ "Solidarność"

Świętokrzyskie Zeszyty Związkowe

Nr 2

Kielce, luty 1992r.

Spis treści

1. Prawo do zasiłku z tytułu pozostawania bez pracy.....	str.1
2. Wysokość zasiłku z tytułu pozostawania bez pracy.....	str.2
3. Prawo do zasiłku szkoleniowego i jego wysokość.....	str.3
4. Okres pobierania zasiłku.....	str.4
5. Kiedy bezrobotnemu nie przysługuje prawo do zasiłku.....	str.5
6. Nienależne świadczenia.....	str.6
7. Wliczanie okresów pobierania zasiłków do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych.....	str.6
8. Uprawnienia dla osób zwolnionych w trybie i na zasadach ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy.....	str.6
9. ZASADY TWORZENIA ZAKŁADOWYCH SYSTEMÓW WYNAGRODZEŃ.....	str.8
Zakres podmiotowy.....	str.9
Tryb wprowadzania i zmiany Zakładowego Systemu Wynagrodzeń.....	str.10
Taryfikator kwalifikacyjny.....	str.11
Obligatoryjne składniki wynagrodzenia.....	str.11
Nieobligatoryjne składniki wynagrodzeń.....	str.15
Dodatki funkcyjne.....	str.16
Premia.....	str.16
Dodatki stażowe.....	str.17
Nagrody jubileuszowe.....	str.18
Zasady wynagradzania dyrektorów przedsiębiorstw.....	str.18
Zakończenie.....	str.19
10. Relacja z wywiadów przeprowadzonych na przełomie października i listopada z działaczami zakładowego szczebla "Solidarności".....	str.22

Świętokrzyskie Zeszyty Związkowe: Wydawnictwo Komisji Informacji Zarządu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ "Solidarność".

Kielce, pl. Wolności 2.

Tel/fax 416-89, telex 612689

Nakład: 700

Druk: Drukarnia Związkowa

1. Prawo do zasiłku z tytułu pozostawania bez pracy.

Zgodnie z art.20 ust.1 pkt.2 ustawy z dnia 16 października 1991r. o zatrudnieniu i bezrobociu prawo do zasiłku dla bezrobotnego zostało uzależnione od pozostawania w stosunku pracy albo w stosunku służbowym co najmniej 180 dni lub podlegania ubezpieczeniu społecznemu z tytułu innej pozarolniczej działalności również przez okres co najmniej 180 dni w okresie 12 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania. Do 180 dni pozostawania w stosunku pracy zalicza się wszystkie udokumentowane okresy zatrudnienia bez względu na tryb rozwiązania umowy o pracę (umów o pracę nakładczą lub agencyjną) oraz okresy podlegające ubezpieczeniu społecznemu z tytułu prowadzenia innej pozarolniczej działalności, bez względu na ewentualne przerwy w zatrudnieniu - uwzględniając wszystkie dni kalendarzowe (w tym wolne soboty, niedziele i święta), jakie przypadają w okresie pomiędzy nawiązaniem i rozwiązaniem każdego stosunku pracy.

Warunku pozostawania w stosunku pracy lub podlegania ubezpieczeniu społecznemu z tytułu innej pozarolniczej działalności przez okres 180 dni w okresie 12 miesięcy przed zarejestrowaniem nie stosuje się do bezrobotnych:

1) z którymi rozwiązano stosunek pracy na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy,

2) absolwentów,

3) zwolnionych z zasadniczej albo okresowej służby wojskowej, zarejestrowanych w okresie 3 m-cy od dnia zwolnienia ze służby,

4) po urlopach wychowawczych, zarejestrowanych w okresie 6 m-cy od dnia zakończenia urlopu wychowawczego,

5) u których ustalo prawo do świadczeń rentowych, rehabilitacyjnych, zasiłków chorobowych lub macierzyńskich zarejestrowanych w okresie 6 m-cy od dnia ustania prawa do tych świadczeń,

6) zwolnionych z zakładów karnych, zarejestrowanych w okresie 3 m-cy od dnia zwolnienia z zakładu, jeżeli w okresie 12 m-cy przed pozbawieniem wolności spełnili warunek pracy 180 dni lub pracowali w czasie odbywania kary pozbawienia wolności przez okres co najmniej 180 dni,

7) którzy po okresie pobierania zasiłku lub zasiłku szkoleniowego podjęli pracę, lecz z przyczyn dotyczących zakładu pracy nie przepracowali 180 dni. Dotyczy to również bezrobotnych, którzy podjęli pracę w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych.

Komisje zakładowe winny upowszechnić powyższe informacje poprzez wywieszenie w gablotach ewentualnie ogłoszenie w radiowęzle zakładowym tak, aby dotarły one do pracowników. Zdarza się bowiem, iż ludzie nie są świadomi faktu, że ustawodawca dopuszcza także wyjątki od zasady ogólnej wymagającej przepracowania 180 dni. W poprzedniej ustawie takich wyjątków było 10, obecna ustawa wprowadza ich 7. Ludzie muszą również znać te wyjątki.

2. Wysokość zasiłku z tytułu pozostawania bez pracy.

Wysokość zasiłku wynosi:

- 1) 70% wynagrodzenia - przez okres pierwszych 3 m-cy pobierania zasiłku.
- 2) 50% wynagrodzenia - przez dalsze 6 m-cy.
- 3) 40% wynagrodzenia - po upływie 9 m-cy.

Podkreślenia wymaga fakt, iż obecna ustawa operuje pojęciem wynagrodzenia w 4-ach wariantach, a mianowicie jako:

- 1) najniższe wynagrodzenie - oznacza to najniższe wynagrodzenie pracowników ogłaszane przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w Dzienniku Urzędowym RP "Monitor Polski".
- 2) przeciętne wynagrodzenie - oznacza to przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników w gospodarce uspołecznionej w poprzednim kwartale.
- 3) przewidywane przeciętne wynagrodzenie - oznacza to prognozę przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników w gospodarce uspołecznionej, ogłaszaną przez Prezesa GUS w Dzienniku Urzędowym RP "Monitor Polski".
- 4) wynagrodzenie - oznacza to wynagrodzenie miesięczne pobierane w ostatnim zakładzie pracy obliczone wg zasad ustalonych dla ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, z wyłączeniem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wysokość zasiłku dla bezrobotnego w wysokości 70% przez pierwsze 3 m-ce pozostawania bez pracy liczona jest od wynagrodzenia wyżej określonego w pkt. 4-tym od tzw. średniej urlopowej. Podobnie jak poprzednia, także i obecna ustawa wprowadza dolną i górną granicę zasiłku dla bezrobotnych postanawiając, iż zasiłek nie może być niższy niż 33% kwoty przewidywanego przeciętnego wynagrodzenia i nie może przekraczać kwoty tego wynagrodzenia.

Zmieniona została wysokość zasiłku dla bezrobotnych absolwentów. Obecnie wynosi ona 33% kwoty przewidywanego przeciętnego wynagrodzenia.

W tej samej wysokości przysługuje zasiłek dla osób:

- 1) zwolnionych z zasadniczej albo okresowej służby wojskowej,
- 2) po urlopach wychowawczych,
- 3) zwolnionych z zakładów karnych,
- 4) z którymi umowa o pracę w ostatnim zakładzie została rozwiązana bez wypowiedzenia z ich winy lub wygasła w wyniku porzucenia pracy,
- 5) które przerwały bez uzasadnionej przyczyny odbywanie przyuczenia do zawodu lub przekwalifikowanie.

Warto wiedzieć również i o tym, że obecna ustawa przyznaje prawo do zasiłku w wysokości 11% przewidywanego przeciętnego wynagrodzenia:

- a) młodocianym, z którymi rozwiązano umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy,

- b) absolwentom specjalnych szkół podstawowych,
- c) osobom niepełnosprawnym w okresie 12 m-cy od dnia uzyskania uprawnień do wykonywania określonego zawodu, poszukującym pracy po raz pierwszy.

Bezrobotnym pobierającym zasiłki przysługują następujące świadczenia:

- a) zasiłki rodzinne, pielęgnacyjne i pogrzebowe,
- b) świadczenia zakładów opieki zdrowotnej, które są udzielane na podstawie wpisu w legitymacji ubezpieczeniowej, dokonywanego przez Rejonowe Biura Pracy,
- c) zasiłki na udokumentowane okresy niezdolności do pracy, za które przysługiwałyby zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Członkom rodzin bezrobotnych przysługują świadczenia zakładów opieki zdrowotnej również na podstawie wpisu w legitymacji ubezpieczeniowej.

3. Prawo do zasiłku szkoleniowego i jego wysokość.

Rejonowe Biuro Pracy inicjuje przyuczenie do zawodu lub przekwalifikowanie bezrobotnych w celu zwiększenia ich szans na uzyskanie pracy, podwyższenia dotychczasowych kwalifikacji zawodowych lub zwiększenia aktywności zawodowej.

Bezrobotny winien zwrócić się do Rejonowego Biura Pracy, aby skierował go na przyuczenie do zawodu lub przekwalifikowanie.

Informacja powyższa jest bardzo istotna i należałoby ją również podać do wiadomości załogom zakładów pracy. To nie Rejonowe Biuro Pracy, ale właśnie bezrobotny ma wnioskować o przyuczenie do zawodu lub przekwalifikowanie. Przepis art.14 ust.2 wyraźnie o tym stanowi: "Na wniosek bezrobotnego Rejonowe Biuro Pracy kieruje go na przyuczenie do zawodu lub przekwalifikowanie..."

Takie przyuczenie do zawodu nie powinno trwać dłużej niż 6 m-cy. Tylko w przypadkach uzasadnionych może być przedłużone do 12 m-cy. Wysokość zasiłku szkoleniowego wynosi 80% ostatniego wynagrodzenia, a dla osób, które uległy wypadkowi przy pracy albo chorobie zawodowej - 100% wynagrodzenia.

Dolna granica zasiłku szkoleniowego wynosi 40% kwoty przewidywanego przeciętnego wynagrodzenia, a górna nie może przekraczać 110% tego wynagrodzenia. Tylko w odniesieniu do osób, które ostatnio porzuciły pracę albo zostały dyscyplinarnie zwolnione ta dolna granica zasiłku szkoleniowego spada do wysokości 33% kwoty przewidywanego przeciętnego wynagrodzenia.

Bezrobotny, który z przyczyn nieusprawiedliwionych przerwał szkolenie jest obowiązany do zwrotu jego kosztów.

4. Okres pobierania zasiłku.

Zgodnie z treścią art.21 ust.2 ustawy okres pobierania zasiłku nie może przekroczyć 12 m-cy.

Jest to istotne novum obecnej ustawy, która zrywa z dotychczasowym przyznawaniem zasiłku "na czas nieokreślony".

Lecz także i tutaj ustawodawca dopuszcza wyjątki odstąpienia od zasady ogólnej postanawiając, iż bezrobotni, którzy do dnia rejestracji w Rejonowym Biurze Pracy pozostawali w stosunku pracy lub w stosunku służbowym przez co najmniej 25 lat kobiety i 30 lat mężczyźni zachowują prawo do zasiłku przez okres do 18 m-cy.

Także w razie urodzenia dziecka przez kobietę pobierającą zasiłek w okresie 12-czonym lub 18-czonym (ewentualnie jeszcze w ciągu 1 m-ca po upływie tych terminów) okres pobierania zasiłku ulega przedłużeniu o czas, przez który przysługiwałby jej, zgodnie z odrębnymi przepisami, zasiłek macierzyński.

Ponadto prawo do zasiłku do czasu nabycia prawa do emerytury zachowują bezrobotni:

- 1) którzy pozostawali w stosunku pracy lub stosunku służbowym przez okres co najmniej 30 lat kobiety i 35 lat mężczyźni,
- 2) którzy wykonywali prace uznane w przepisach emerytalno-rentowych za zatrudnienie w szczególnych warunkach przez okres co najmniej 15 lat w okresach pracy 25-letnich dla kobiet i 30-letnich dla mężczyzn,
- 3) którym do uzyskania uprawnień emerytalnych brakuje nie więcej niż 2 lata,
- 4) z którymi stosunek pracy rozwiązano w trybie i na zasadach ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy i jeśli kobieta ukończyła 55 lat, a mężczyzna 60 lat życia.

Zachodzi pytanie czy i kiedy bezrobotny nbędzie ponownie prawo do zasiłku jeśli skończy mu się 12-czny okres pobierania zasiłku z tytułu pozostawania bez pracy.

Otóż ustawodawca w art.21 ust.6 ustawy postanowił, iż prawo do takiego zasiłku bezrobotny nbędzie ponownie jeśli "przepracuje" w stosunku pracy lub służbowym co najmniej 180 dni.

Jak już wyżej podkreślano, podleganie ubezpieczeniu społecznemu z tytułu innej pozarolniczej działalności przez okres co najmniej 180 dni tak że uprawnia do przyznania zasiłku z tytułu pozostawania bez pracy.

Dotychczasowe Rejonowe Biura Pracy (obecnie Rejonowe Urzędy Pracy) nie zawsze dokonywały wypłat zasiłków w określonych terminach. Powodowało to słuźny żal i oburzenie bezrobotnych. Aby te zjawiska wyeliminować ustawodawca w art.21 ust.9 ustawy postanowił, iż uprawnionemu do zasiłku będą przysługiwać odsetki ustawowe na wypadek zwłoki w wypłacie zasiłku.

5. Kiedy bezrobotnemu nie przysługuje prawo do zasiłku?

Prawo do zasiłku nie przysługuje bezrobotnemu, który:

- 1) z przyczyn nieusprawiedliwionych nie stawil się w wyznaczonym terminie w Rejonowym Urzędzie Pracy. Prawo do zasiłku będzie wznowione dopiero po upływie 90 dni od dnia ponownego zgłoszenia się w Rejonowym Urzędzie Pracy.
- 2) odmówil bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy, przyuczenia do zawodu lub przekwalifikowania, wykonywania prac interwencyjnych lub robót publicznych; wznowienie prawa do zasiłku po upływie 90 dni od dnia ponownego zgłoszenia się w RUP.
- 3) przebywa za granicą lub pozostaje w innej sytuacji powodującej brak gotowości do podjęcia pracy.
- 4) porzucił pracę powodując wygaśnięcie umowy o pracę lub z którym umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia z jego winy.
- 5) odmówil poddania się badaniom lekarskim mającym na celu ustalenie zdolności do pracy.
- 6) otrzymał pożyczkę lub kredyt na podjęcie działalności gospodarczej.
- 7) jest tymczasowo aresztowany.
- 8) osiągał w miesiącu dochód przekraczający połowę najniższego wynagrodzenia.
- 9) odbywa zasadniczą albo okresową służbę wojskową.
- 10) pobiera rentę inwalidzką, rodzinną, świadczenia rehabilitacyjne.
- 11) pobiera zasiłek wychowawczy po ustaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego.
- 12) pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z małżonkiem osiągającym dochody przekraczające dwukrotnie przeciętne wynagrodzenie; nie dotyczy to przypadków, gdy dochód na członka rodziny nie przekracza 33% przeciętne wynagrodzenia.

Przepisy dotychczas obowiązującej ustawy o zatrudnieniu nie uzależniały prawa do zasiłku od sposobu i trybu rozwiązania umowy o pracę. Obecna ustawa bardzo rygorystycznie traktuje bezrobotnych, którzy porzucili pracę względnie z którymi umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia z ich winy. Mianowicie postanawia, iż prawo do zasiłku nabeđą ci bezrobotni dopiero po upływie 90 dni od dnia zarejestrowania się w RUP.

Warto, aby komisje zakładowe uświadomiły załogom zakładów pracy jak daleko idące konsekwencje prawne powoduje sposób i tryb rozwiązania umowy o pracę.

6. Nienależne świadczenie.

Kolejnym novum w obecnej ustawie jest wprowadzenie zapisu w art.23, iż bezrobotny, który pobrał nienależne świadczenie pieniężne określone w ustawie (poprzez podanie nieprawdziwych danych i wprowadzenie Rejonowego Urzędu Pracy w błąd) jest zobowiązany do zwrotu świadczenia w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji Rejonowego Urzędu Pracy.

Należałoby i o tym również zamieścić stosowną informację w gablocie ogłoszeń związkowych, aby nie narządzać bezrobotnych na przykrości związane z dochodzeniem należności w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji.

7. Wliczanie okresów pobierania zasiłków do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych.

Okresy pobierania zasiłków z tytułu pozostawania bez pracy i zasiłku szkoleniowego wlicze się do okresów pracy wymaganych do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych oraz do okresów zatrudnienia w rozumieniu przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

Jednakże okresów pobierania zasiłków nie wlicza się do:

- 1) okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego,
- 2) stażu pracy wymaganego do wykonywania niektórych zawodów, np. często w ogłoszeniach wymaga się 5-letniego okresu pracy na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym. W sytuacji, gdy ktoś pracuje 4 lata na stanowisku kierowniczym, to nie może on "dosztukować" sobie brakującego roku pracy okresem pobierania zasiłku z Rejonowego Urzędu Pracy.

8. Uprawnienia dla osób zwolnionych w trybie i na zasadach ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy.

Komisje zakładowe wyjątkowo niechętnie przyjmują do wiadomości fakt o konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy w trybie i na zasadach ustawy o tzw. grupowych zwolnieniach.

Niemniej jednak, skroten fakt staje się z każdym dniem coraz bardziej nieuchronny i odwiec ani uciec od niego już się nie da - warto przy najmniej uświadomić tym ludziom, że nowa ustawa o zatrudnieniu i bezrobociu tej kategorii pracowników poświęciła cały art.25, w którym przewidziała dla nich szczególne uprawnienia.

I tak:

- 1) zasiłek z tytułu pozostawania bez pracy ustaliła w wysokości uprzywilejowanej, bo wynoszącej 75% ostatniego wynagrodzenia,
- 2) zasiłek szkoleniowy w wysokości 100% wynagrodzenia, nie więcej niż przewidywane przeciętne wynagrodzenie w okresie przyuczenia do zawodu lub przekwalifikowania,
- 3) przyznała **dotatek** wyrównawczy, wypłacany przez okres nie dłuższy niż 3 m-ce.

Opracowanie:

Biuro Konsultacyjno-Negocjacyjne

Anna Fontana

ZASADY TWORZENIA ZAKŁADOWYCH SYSTEMÓW WYNAGRODZEN.

Wiele zakładów pracy stosuje system ustalania wysokości szeregu składników wynagrodzenia w procentowej relacji do najniższego wynagrodzenia obowiązującego w gospodarce. Tymczasem od 1 września 1990 roku zmienił się charakter najniższego wynagrodzenia. Stanowi ono obecnie gwarantowane, minimalne łączne wynagrodzenie pracownika. Utrzymanie najniższego wynagrodzenia do naliczania poszczególnych składników płac może stanowić zagrożenie dla p-stwa, gdyż jego wysokość jest co kwartał zwiększana w zależności od wzrostu kosztów utrzymania, a to z kolei wymusza wzrost płac w przedsiębiorstwie, na jaki nie zawsze je stać.

Niemniej jednak ZSW powinien ustalać zasady wynagradzania oraz wysokość poszczególnych składników płacy tak, aby łączne wynagrodzenie pracownika za pełny miesiąc nie było niższe od kwoty najniższego wynagrodzenia obowiązującego w gospodarce.

Tworząc lub zmieniając ZSW należy pamiętać, aby nie różnicować rozwiązań płacowych w zależności od wieku, płci czy innych cech nie mających nic wspólnego z wykonywaną pracą.

Zakres podmiotowy

Uprawnienia do wprowadzania zakładowego systemu wynagrodzeń posiada każdy zakład pracy do którego nie stosuje się przepisów o kształtowaniu środków na wynagrodzeniu w sferze budżetowej, z wyjątkiem zakładów pracy:

- dla których zasady tworzenia zakładowych systemów wynagrodzeń określone są w przepisach szczegółowych,
 - objętych postępowaniem likwidacyjnym bądź upadłościowym.
- Może być zatem wprowadzany zarówno w przedsiębiorstwach państwowych, spółdzielniach, jak i w prywatnych czy spółkach, bez względu na formę własności.

Zakładowym systemem wynagrodzeń objęci są wszyscy pracownicy zatrudnieni w zakładzie pracy z wyjątkiem:

- pracowników przyzakładowych szkół oraz przyzakładowych placówek oświatowych, szkoleniowych, wychowawczych, opiekuńczo-wychowawczych objętych Kartą Nauczyciela,
- pracowników młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu w I lub w II roku nauki lub przyuczania do wykonywanej pracy,
- funkcjonariuszy pożarnictwa.

Zakładowy system wynagrodzeń daje możliwość zawężenia kręgu pracowników nim objętych. Często przedsiębiorstwo korzysta z tego w stosunku do pracowników wynagradzanych według szczególnych przepisów (pracownicy straży przemysłowej, kierownicy zakładów pracy). Równocześnie ustawa pozwala na uwzględnienie w ZSW dyrekcji przedsiębiorstwa.

Generalnie ZSW obejmuje wszystkie osoby zatrudnione w zakładzie pracy na podstawie umowy o pracę, powołanie, wybór, mianowanie lub spółdzielczej umowy o pracę. Natomiast nie obejmują pracowników zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło oraz wykonawców pracy nakładczej.

Konsekwencją powyższego jest brak możliwości regulowania przez ZSW uprawnień dla byłych pracowników, wdów, sierot po pracownikach ustalonych w niektórych przepisach branżowych. Uprawnienia te nie mogą być cofnięte, ani też zmieniane przez ZSW. Pozostają w dawnej formie.

Tryb wprowadzania i zmiany Zakładowego Systemu Wynagrodzeń

Zakładowy System Wynagrodzeń może być wprowadzany:

- w drodze porozumienia zawartego między kierownikiem zakładu pracy i właściwym organem zakładowej organizacji związkowej (w przypadku działania kilku, każda z nich jest stroną porozumienia) zaś w przypadku, gdy w danym zakładzie nie działa organizacja związkowa ZSW wprowadza kierownik w drodze regulaminu, przy jednoczesnym stosowaniu przepisów dotyczących wprowadzenia porozumienia,
- w ramach zakładowej umowy zbiorowej zawartej między kierownikiem zakładu a organizacją związkową (w przypadku istnienia więcej niż jednej organizacji z wszystkimi działającymi na terenie zakładu pracy).

Przed wprowadzeniem ZSW kierownik zakładu pracy jest zobowiązany zasięgnąć opinii rady pracowniczej, oraz uzyskać pozytywną opinię ogólnego zebrania załogi.

Wszelkie zmiany w porozumieniu dokonywane są w drodze zawarcia odpowiedniego protokołu dodatkowego. Tryb i warunki jego zawierania są analogiczne do trybu zawierania porozumienia.

Ustawa umożliwia taki zapis w porozumieniu, który ułatwia wprowadzanie zmian i wyłącza niektóre decyzje dotyczące podwyższenia składników wynagrodzenia ustalonych w porozumieniu od konsultacji z radą pracowniczą i zebraniem załogi bądź delegatów. Zwolnienie z tego obowiązku nie może wykraczać poza ustawowe upoważnienie i dotyczyć:

- wprowadzenia nowego składnika wynagrodzenia,
- obniżenia dotychczasowej wysokości danego składnika,
- zmiany kryterium przyznawania danego składnika wynagrodzeń,
- likwidacji składnika wynagrodzeń.

Wprowadzenie porozumienia zmieniającego dotychczasowe zasady wynagradzania nie wymaga wypowiedzenia pracownikom warunków pracy nawet wówczas, gdy zmiany są dla nich mniej korzystne.

Ustawa przewiduje również możliwość rozwiązania porozumienia:

- za zgodą stron,
- na skutek pisemnego wypowiedzenia przez jedną ze stron (obowiązuje 3 miesięczny okres wypowiedzenia).

Zarówno przed rozwiązaniem porozumienia jak i przed jego wprowadzeniem kierownik zakładu pracy jest zobowiązany zasięgnąć opinii rady pracowniczej i uzyskać pozytywną opinię ogólnego zebrania załogi bądź delegatów.

W przedsiębiorstwie, w którym nie działają organy samorządowe kierownik zakładu pracy jest zobowiązany uzyskać pozytywną opinię większości załogi.

Taryfikator kwalifikacyjny

ZSW powinien zawierać taryfikator kwalifikacyjny opracowany w oparciu o wyniki wartościowania pracy. Najczęściej stosowaną metodą polecaną również przez MPiPS jest metoda "UMEWAP-87" bądź "AWP-N1" (dla stanowisk nirobotniczych) lub samodzielne opracowanie własnego systemu wartościowania pracy, porównywalnego z metodami polecanymi przez MPiPS.

Obligatoryjne składniki wynagrodzenia

Płaca każdego pracownika składa się z szeregu składników.

W jednych przedsiębiorstwach jest ich mniej, w innych więcej. Często zastanawiamy się dlaczego tak się dzieje. Otóż wszystko zależy od ZSW, w którym ustalono ich istnienie, sposób naliczania i wypłaty.

Ustawa o ZSW stwarza dużą dowolność w tym zakresie. Niemniej jednak ustanawia szereg składników przysługujących pracownikowi obligatoryjnie:

1. Wynagrodzenie zasadnicze.
2. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej.
3. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub szczególnie niebezpiecznych.
4. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.
5. Jednorazowa odprawa pieniężna przysługująca pracownikowi w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez niego prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej (odprawa emerytalno-rentowa).
6. Wynagrodzenie za czas niezawinionego przez pracownika przestoju.

ad.1 Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego

I metoda: Ustawa określa jedynie rozpiętość stawek wynagrodzenia zasadniczego wyrażoną stosunkiem stawki w najniższej kategorii zaszerzegowania w sposób następujący:

- w tabeli stawek płac dla stanowisk robotniczych - 1 : 1,6
- w tabeli stawek płac dla stanowisk nierobotniczych - 1 : 3,

przy czym minimalna wysokość stawki wynagrodzenia zasadniczego nie jest wyznaczana centralnie. Funkcjonuje w oderwaniu od płacy najniższej, a ustalana jest przez samo przedsiębiorstwo.

II metoda

Punktem wyjścia do budowania tabeli wynagrodzenia zasadniczego są tu wyniki przeprowadzonego wartościowania pracy.

Każda stawka wynagrodzenia zasadniczego budowana jest wg wzoru:

$$S_z = L_p \times W_p + S_w$$

gdzie:

- S_z - miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego
- L_p - liczba punktów (minimalna lub maksymalna) przyporządkowana do danej kategorii zaszerzegowania wynikająca z tabeli rozpiętości punktowych
- W_p - wartość jednego punktu przyjęta do budowy tabeli stawek płac
- S_w - stawka wyjściowa przyjęta przez zakład pracy

$$W_p = \frac{E_{pz} - E_{sw}}{S_p}$$

E_{pz} - średniomiesięczna wartość środków przeznaczona na wynagrodzenia zasadnicze pomniejszona o kwotę nadwyżki akordowej,

E_{sw} - iloczyn przyjętej przez zakład pracy stawki wyjściowej oraz przeciętnej (planowanej) liczby zatrudnionych (w przeliczeniu na pełne etaty).

S_p - suma wycen punktowych wszystkich stanowisk pracy

S_w - stawka wyjściowa ustalana samodzielnie przez zakład, który musi brać pod uwagę możliwości finansowe, założenia zakładowej polityki w zakresie kształtowania poziomu i struktury płac oraz rozpiętości między stawkami płac w poszczególnych kategoriach zaszerzegowania.

Przy budowie tabel należy pamiętać:

- im niższa stawka wyjściowa, tym większa wartość jednego punktu i tym większa rozpiętość między stawkami płac w poszczególnych kategoriach,

- im wyższa stawka wyjściowa, tym niższa wartość jednego punktu i tym mniejsza rozpiętość pomiędzy stawkami płac w poszczególnych kategoriach zaszerzegowania.

Nie jest to oczywiście obowiązująca i jedyna metoda budowy tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego - można się pokusić o samodzielne zbudowanie tabeli w oparciu o wyniki wartościowania pracy. Należy jednak pamiętać, iż od 1.09.1950 r. najniższa stawka wynagrodzenia zasadniczego w najniższej kategorii zaszerzegowania nie musi być ustalana co najmniej na poziomie najniższego wynagrodzenia, a jej wysokość zależy wyłącznie od kondycji polityki finansowej przedsiębiorstwa.

ad.2 Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej

Porą nocną obejmuje 8 godzin między 21.00 a 7.00 (regulamin pracy). W zakładach, gdzie nie ma regulaminu pracy porą nocną określa dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu ze związkami zawodowymi. Przedsiębiorstwo samodzielne określa wysokość dodatkowego wynagrodzenia za pracę w nocy. Nie ma w tym względzie żadnych ustawowych ograniczeń co do jej minimalnej bądź maksymalnej wysokości.

ad.3 Dodatkowe wynagrodzenia za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i szczególnie niebezpiecznych

Wysokość tego składnika ustala podobnie jak poprzedniego samodzielnie przedsiębiorstwo. Nie istnieją żadne przepisy prawne określające minima bądź maksima jego wysokości.

ad.4 Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatkowe wynagrodzenie nie niższe niż:

- 50% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę;

- 100% stawki najniższego wynagrodzenia za pracę w dalszych godzinach oraz w godzinach przypadających w porze nocnej w niedzielę i święta, a także dodatkowych dniach wolnych od pracy wprowadzonych przepisami wydanymi przez RM na podstawie kodeksu pracy.

Przedstawione stawki stanowią wielkości minimalne; porozumienie może ustalić je na tym poziomie bądź na wyższym, jak również w relacji do najniższego wynagrodzenia lub wynagrodzenia zasadniczego, przeciętnego, względnie dowolnie wybranej kwoty. Ważne jest natomiast, by były zachowane kwoty minimalne.

Jeżeli porozumienie ustala wysokość wynagrodzenia w relacji do wynagrodzenia obowiązującego w gospodarce, wówczas pracownikowi przysługuje wyrównanie do jego wysokości.

ad.5 Odprawa emerytalno- rentowa

W razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem prawa do renty lub emerytury przysługuje pracownikowi jednorazowa odprawa pieniężna bez względu na to czy dane przedsiębiorstwo było jego jedynym miejscem zatrudnienia, czy też dodatkowym, czy pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, czy w niepełnym. Prawa tego może go pozbawić jedynie jej wcześniejsze otrzymanie. Możliwe jest bowiem, iż mamy do czynienia z pracownikiem, który zawiesił otrzymaną wcześniej emeryturę, jakiś czas pracował a obecnie ponownie przechodzi na emeryturę. Wówczas nie otrzymuje odprawy, gdyż jest to świadczenie jednorazowe.

Zasady ustalania wysokości oraz okresów uprawniających do jej otrzymania określa porozumienie, przy czym do okresów pracy uprawniających do jej otrzymania należy wliczyć pracę w indywidualnym gospodarstwie rolnym.

Wysokość odprawy może być ustalona dowolnie, pod warunkiem, iż nie będzie niższa od najniższego wynagrodzenia w gospodarce obowiązującego w dniu nabycia prawa do odprawy, czyli w dniu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę bądź emeryturę.

ad.6 Wynagrodzenie za czas niezawinionego przez pracownika przestoju

Ustawa określa, iż w/w wynagrodzenie nie może być:

1. niższe od najniższego wynagrodzenia,
2. wyższe od poziomu wyznaczonego przez Kodeks Pracy, tj. wynagrodzenia wynikającego ze stawki osobistego zaszerogowania.

Może się zdarzyć, że stawka tu będzie niższa od najniższego wynagrodzenia w gospodarce. W takich przypadkach pracownik musi otrzymać wyrównanie do minimalnego poziomu gwarantowanego ustawowo - analogicznie jak w przypadku dopłaty do godzin nadliczbowych.

Nieobligatoryjne składniki wynagrodzeń

Porozumienie decyduje czy pracownicy danego zakładu pracy będą otrzymywać:

- 1) dodatki funkcyjne,
- 2) dodatki stażowe,
- 3) premie,
- 4) nagrody jubileuszowe,
- 5) dodatki stażowe,
- 6) dodatki brygadzistowskie,
- 7) dodatki za znajomość języków obcych,
- 8) inne dodatki przewidziane w odrębnych przepisach (dodatki za posiadanie tytułu mistrza dyplomowanego, dodatek za specjalizację inżyniera, technika, ekonomisty).

Uprawnienia do samodzielnego ustalania dodatkowych składników płacy nie dotyczą jednak świadczeń. Porozumienie nie może wprowadzać innych świadczeń związanych z pracą niż określone w dotychczasowych przepisach oraz rozszerzać ich stosowanie (deputaty, ekwiwalenty za deputaty). Może natomiast zrezygnować z ich stosowania a uzyskane w ten sposób środki przeznaczyć na podwyższenie obligatoryjnych składników wynagrodzeń. Powyższe ograniczenia nie dotyczą posiłków regeneracyjnych oraz wyżywienia wydawanego pracownikom bezpłatnie bądź częściowo odpłatnie, jeżeli zgodnie z odrębnymi przepisami charakter pracy lub warunki jej wykonania wymagają zapewnienia takich posiłków lub wyżywienia.

Dodatki funkcyjne

Porozumienie może również wprowadzić dodatek funkcyjny z tytułu pełnienia funkcji kierowniczej. Jego wysokość oraz zasady przyznawania ustala samo przedsiębiorstwo uwzględniając takie czynniki jak:

- wielkość kierowanego zespołu,
- złożoność zagadnień objętych kierowaniem,
- zakres wpływu decyzji na wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa.

W istniejących porozumieniach płacowych niejednokrotnie wysokość dodatku funkcyjnego ustalana jest w relacji do najniższego wynagrodzenia, co w sytuacji jego znacznego wzrostu burzy system płacowy w przedsiębiorstwie. Dlatego, tak jak w przypadku innych składników wynagrodzenia, celem jest odejście od najniższego wynagrodzenia a oparcie dodatku funkcyjnego o inną podstawę (określoną kwotę własną, płacę zasadniczą lub średnią stawkę wynagrodzenia zasadniczego w przedsiębiorstwie).

Premia

Mimo, iż premia jest nieobligatoryjnym składnikiem wynagrodzeń, znajduje się zwykle w porozumieniu płacowym i stanowi znaczną część wynagrodzenia pracowniczego. Dlatego tworząc system premiowania należy szczegółowo określić:

- zadania premiowe dla poszczególnych komórek, działów i pracowników,
- okres rozliczeniowy,
- wysokość premii,
- metody i mierniki oceny ich realizacji.

Należy również pamiętać o zróżnicowaniu wysokości premii w zależności od stopnia realizacji zadań oraz skali ich trudności.

Dodatki stażowe

Choć w świetle obowiązujących przepisów przedsiębiorstwo może zrezygnować z wypłacania dodatku stażowego na korzyść innych, bardziej motywujących składników wynagrodzeń, takich jak: płaca podstawowa czy premia, to jednak w większości zakładów pracy utrzymuje się dodatek stażowy.

Przedsiębiorstwo samo określa:

- jego wysokość,
- zasady obliczania i wypłacania,
- zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nabycia prawa do dodatku stażowego.

Ustawa dając tak szerokie uprawnienia zakładom pracy jednocześnie zobowiązuje porozumienie do wliczania okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy. Zgodnie z przepisami tej ustawy ilekroć postanowienie zakładowego systemu wynagrodzeń przewiduje wliczanie do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownika wynikające ze stosunku pracy, okresów zatrudnienia w innych zakładach pracy.

Do pracowniczego stażu pracy wlicza się również:

- okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie prowadzonym przez współmałżonka,
- okresy pracy przypadające przed 1 stycznia 1983 roku, a po ukończeniu 16-tego roku życia w gospodarstwie rolnym prowadzonym przez rodziców lub teściów, poprzedzające objęcie tego gospodarstwa i rozpoczęcie jego prowadzenia osobiście lub wraz ze współmałżonkiem,
- okresy pracy przypadające po 31 grudnia 1982 roku w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin.

Jednak w/w okresów nie wlicze się do stażu pracy w zakresie tych uprawnień, do których prawo w świetle postanowień ZSW jest związane z okresem zatrudnienia wyłącznie w danym zakładzie pracy, w określonej branży, na określonych stanowiskach bądź pracy wykonywanej w warunkach szczególnych, jak też świadczenia przysługującego po roku pracy lub krótszego okresu niż jeden rok. Wysokość dodatku stażowego nie powinna być ustalana w relacji do najniższego wynagrodzenia, podobnie jak inne składniki płac, ze względów opisanych wcześniej.

Nagrody jubileuszowe

Porozumienie posiada pełną swobodę w podejmowaniu decyzji o wprowadzeniu nagród jubileuszowych. Samodzielnie określa:

- ich wysokość,
- zasady obliczenia i wypłacania,
- zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających.

Podobnie jak w przypadku dodatku stażowego tak i nagród jubileuszowych istnieje obowiązek wliczania okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do okresów pracy uprawniających do otrzymania nagrody jubileuszowej na zasadach jak w przypadku dodatku stażowego. Postanowienia te obowiązują od stycznia 1991 roku, co oznacza, iż od tej daty pracownicy nabywają omawiane uprawnienia w terminie, w którym po doliczeniu okresu pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym upływa im wymagany okres do nagrody jubileuszowej przypadający po 1.01.1991 r.

Porozumienie może rozszerzyć zasady stosowania poprzez ustalenie uprawnień do nagrody jubileuszowej za okres przypadający przed tą datą.

Zasady wynagradzania dyrektorów przedsiębiorstw

Ustawa umożliwia objęcie porozumieniem płacowym kierownika zakładu pracy, przy czym zasady wynagradzania kierownika określa powołujący go organ. W przedsiębiorstwach państwowych jest to rada pracownicza bądź organ założycielski (w nowych przedsiębiorstwach, gdzie rada pracownicza w terminie 6 m-cy nie powołała dyrektora), w spółdzielniach - rada nadzorcza, zaś w spółkach prawa handlowego - zgromadzenia wspólników.

Organ powołujący ma pełną dowolność w określaniu płac dyrektorów. Podstawę do ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego może stanowić średnia płaca w przedsiębiorstwie, średnia krajowa lub kwota wynikająca z tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego w przedsiębiorstwie. Pozostałe składniki wynagrodzenia można określić na poziomie obowiązującym wg ZSW pozostałych pracowników. Ponadto dyrektorowi przysługuje prowizja z zysku, przy czym dyrektorom powołanym przed 21 marca 1990 roku przysługują następujące składniki wynagrodzenia:

wynagrodzenie zasadnicze w wysokości nie przekraczającej 500% przeciętnego wynagrodzenia w 5-ciu podstawowych działach gospodarki za ostatni miesiąc poprzedniego kwartału bez wypłat z zysku,

- inne składniki wynagrodzeń i świadczeń z wyjątkiem premii i nagród przewidzianych w przepisach o wynagradzaniu pracowników obowiązkujących w danym zakładzie pracy,
- prowizja z zysku.

Zaznaczeniu wymaga fakt, iż dyrektor powołany przed 21.03.1990r. nie musi mieć wynagrodzenia zasadniczego j.w., gdyż jest to wysokość maksymalna, na którą nie zawsze przedsiębiorstwo stać. Dlatego o tym, jaka będzie jej faktyczna wysokość decyduje rada pracownicza w porozumieniu z organem założycielskim.

Zakończenie

Zakładowy System wynagrodzeń może rozszerzyć omówioną wcześniej tematykę o sprawy dotyczące prowadzonej przez przedsiębiorstwo działalności, warunków pracy, bytu oraz życia kulturalnego załogi. Może stać się w ramach posiadanych uprawnień małym układem zbiorowym pracy, zawierającym zbiór obowiązków oraz uprawnień pracowników. W tym kierunku zmierzają prace nad tworzeniem przepisów o zakładowych układach zbiorowych pracy.

W myśl proponowanej ustawy stronami układu będą:

- kierownik zakładu pracy, reprezentujący pracodawcę,
- związki zawodowe reprezentujące pracowników.

W przeciwieństwie do dotychczasowych porozumień układu nie będzie można wprowadzić w drodze regulaminu, a jedynie poprzez rokowania, w których obok w/w stron mogą uczestniczyć przedstawiciele struktur regionalnych i krajowych związków, a także w sprawach szczególnie skomplikowanych i ważnych eksperci oraz biegli. Wszystkie kontrowersyjne zagadnienia wynikłe w trakcie rokowań, a także spory o wykonanie wzajemnych zobowiązań stron wynikające z układu rozstrzyga cięło stanowiące *novum* proponowanej ustawy - komisja rozjemcza. W jej skład będą wchodziły po dwie osoby z każdej ze stron i jedna (przewodniczący) wyznaczona przez okręgowego inspektora pracy, bądź on sam.

Szczegółowe przepisy o składzie i trybie postępowania komisji rozjemczej wyda w drodze rozporządzenia MPiPS.

Rejestr i zbiór układów zbiorowych pracy ma prowadzić okręgowy inspektor pracy (właściwy dla danego terytorium). Ponadto będzie prowadził listę rozjemców, powoływał komisje rozjemcze, wyznaczał im przewodniczącego.

Dotąd porozumieniem mogli być objęci tylko pracownicy przedsiębiorstwa zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Projektowana ustawa stwarza możliwość objęcia układem zbiorowym pracy również osoby zatrudnione na innych podstawach prawnych, jak np. umowa zlecenie czy umowa agencyjna.

Zakładowy układ zbiorowy powinien określać:

1. Warunki pracy i wynagrodzenia oraz zasady polityki zatrudnienia w jednym zakładzie pracy albo w przedsiębiorstwie wielozakładowym.
2. Wzajemne zobowiązania uczestników układu.

Ponadto może określać:

1. zasady rozwiązywania stosunku pracy.
2. Metody i wysokość wynagradzania pracowników oraz przyznawanie im świadczeń związanych z pracą.
3. Warunki pracy i politykę socjalną zakładu pracy.
4. Zasady polityki kadrowej.
5. Formy i zakres udziału związków zawodowych w zarządzaniu zakładem pracy.
6. Sposób podejmowania decyzji o sprzedaży zakładu lub jego likwidacji.
7. Sposób powoływania dyrektora d/s pracowniczych.

Projekt w/w ustawy stwarza dużą dowolność w tworzeniu zakładowych układów zbiorowych pracy. O tym czy i w jakim stopniu zostanie ona wykorzystana będą decydować strony układu. Jedną z nich są związki zawodowe. Od ich wiedzy i zdolności negocjacyjnych zależeć będą warunki pracy i płacy pracowników przedsiębiorstwa.

Bibliografia:

1. Ustawa o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagrodzeń. (Dz.U nr 69/90, poz.407)
2. Ustawa o przedsiębiorstwach państwowych. (Dz.U nr 18/91, poz.80)
3. Rozporządzenie RM o zasadach wynagradzania dyrektorów przedsiębiorstw państwowych. (Dz.U nr 28/91, poz.162)
(Dz.U nr 12/91, poz.47)
4. Służby pracownicze nr 9/90, 1/91, 4/91
5. Ustawa o zakładowych układach zbiorowych pracy (projekt)

Opracowania:

Biuro Konsultacyjno-Negocjacyjne

Małgorzata Kabata

Ośrodek Badań Związkowych
Region Świętokrzyski
NSZZ "Solidarność"

Kielce, 9.XII.1991r.

Relacja z wywiadów przeprowadzonych na przełomie października i listopada z działaczami zakładowego szczebla "Solidarności".

W ostatnim czasie odwiedziłam 20 przedsiębiorstw, w których przeprowadziłam obszerne wywiady z działaczami Komisji Zakładowych NSZZ "S". Przedmiotem rozmów były wszystkie aktualne problemy Związku, jak również te nieaktualne. Prosiłam bowiem respondentów o rodzaj podsumowania swojej dotychczasowej działalności związkowej u progu nowych wyborów do władz "Solidarności". Uznałam, że jest to właściwy moment, by pewne doświadczenia opisać, zwłaszcza dlatego, że miały miejsce w okresie intensywnych, realizowanych na ogromną skalę zmian ustrojowych. Udział "Solidarności" w tym procesie jest oczywisty, nazwa Związku brzmi jak hasło, skrót myślowy odzwierciedlający to, co się dzieje w kraju od 1989r.

1) Pytanie o sytuację ekonomiczną przedsiębiorstw stało się w warunkach recesji gospodarczej pytaniem retorycznym, co potwierdzali rozmówcy. Ich wypowiedzi były potokiem narzekania i krytyk. Wynika z nich podział na przedsiębiorstwa, które znajdują się w sytuacji złej albo dramatycznej. Są to naturalnie indywidualne, subiektywne oceny, rzadko kiedy poparte wnioskami budowanymi na podstawie faktów - danych z odpowiednich analiz ekonomicznych. Nawet w najbardziej renomowanej firmie lokalnej w "Exbudzie" usłyszałam, że sytuacja jest taka sobie, bo budowy się kończą, kontrakty też, a rynek jest coraz bardziej konkurencyjny. Respondent twierdzi, że pozytywnie ocenić można kondycję przedsiębiorstwa tylko w odniesieniu do średniej, czyli dramatycznej passy zakładów państwowych, którym przestawienie się na tory gospodarki rynkowej idzie nader opornie.

Jest to zjawisko złożone. Wśród przyczyn wymieniano: recesję ogarniającą wszystkie sfery gospodarki, sposób funkcjonowania przedsiębiorstw i instytucji administracyjnych, niską kulturę technologiczną rodzimego przemysłu, w efekcie czego nawet dotychczasowi monopolisci mają problemy ze znalezieniem nabywców na swoje wyroby, które nie wytrzymują konkurencji z lepszymi jakościowo i tańszymi produktami z importu.

Respondenci zwracali uwagę na jeszcze inny czynnik, dla jednych bez znaczenia, dla drugich niemalże fundamentalny jeśli chodzi o powody blokujące przemiany w kraju. To mentalność "pracownika przedsiębiorstwa państwowego" ubezwłasnowolnionego przez lata panowania systemu nakazowego. Centralizm decyzyjny skutecznie hamował inicjatywy zawodowe, mające na celu jakiegokolwiek zmiany - system musiał być stabilny, sztywny. Nie sprzyjało to atmosferze konkurencyjności zawodowej, nie motywowało do doskonalenia swych kompetencji, zaś powszechne rozproszenie odpowiedzialności wygodnie od niej uwalniało. Skutkiem tego są określone postawy pracownicze - zachowawcze, niechętnie zmianom, historycznie broniące status quo, nawet za cenę upadku przedsiębiorstwa. Skutki tego degradującego, ciągnącego się latami treningu można dostrzec wszędzie. W opinii rozmówców łatwiej jest zmienić panujący system, niż zmienić sposób myślenia, stosunek do rzeczywistości, wyzwolić indywidualną inicjatywę. No i przełamać ten fatalizm, wg którego nie zmienić nie można bo i tak nie się nie uda. Można tylko pokładać nadzieje w przyszłych pokoleniach, nieskażonych "realnym socjalizmem", wychowanych w kulcie kapitalizmu...

Dramatyczną sytuację przedsiębiorstwa zasygnalizowało 10 respondentów. I tak np.: Zakład Usług Wodnych jest w fazie likwidacji, pracownicy dostali wypowiedzenia z pracy. W "Elekcie" pracownicy nie otrzymują od września normalnych poborów, tylko jakieś niewielkie sumy jako załączki. Pracują z dnia na dzień, nikt nie może powiedzieć, czy za tydzień będą miały co szyć. Istnienie "Cefarmu" to, zdaniem przewodniczącego Komisji Zakładowej, kwestia czasu (niedługiego).

Stan przedsiębiorstw wyraźnie odbija się na atmosferze pracy, stosunki międzyludzkie są w takich miejscach niedobre. Brak stabilności zawodowej, perspektywa stania się bezrobotnym, wywołuje sytuację zagrożenia. Likwidacja zakładu nie integruje pracowników, a wręcz przeciwnie - często ich antagonizuje.

Na bazie likwidowanego ZUW powstanie jednostka, która przejmie część załogi (ok. 1/3). Nie wiadomo o kryteriach, na podstawie których dokona się takiego naboru. Jedynym decydującym jest dyrektor placówki, będący jednocześnie jej likwidatorem oraz twórcą nowej placówki.

Członkowie "Solidarności" nie mają złudzeń co do tego, że dla nich tam miejsce pracy nie będzie. Są bierni, nie podejmują działań, które mogłyby zapewnić im wpływ na bieg wydarzeń. Czują się przegrani, mają do siebie wzajemne pretensje. Jeśli robią cokolwiek by zachować pracę, to wyłącznie w swoim imieniu i dla siebie.

Z kolei w "Elekcie" sytuacja płacowa wytworzyła postawy buntu ztrudnionych tam kobiet. Buntu, który może wydać się irracjonalny, kiedy weźmie się pod uwagę stan zakładu. "Elekta" nie pracuje normalnie, ponieważ nie ma zamówień. Jak usłyszałam: "sprzedaż jest minimalna, z naszymi wyrobami nie jesteśmy konkurencyjni wobec zalewu rynku towarami zachodnimi". W takiej sytuacji każde zlecenie jest na wagę złota, ponieważ oddala wizję bankructwa i daje szansę terminowej wypłaty. Natomiast kiedy dochodzi do zawarcia z partnerem amerykańskim atrakcyjnego kontraktu z możliwością jego przedłużenia, jeśli praca będzie wykonana solidnie i w terminie, to pracownice bojkotują pracę, domagając się natychmiastowych podwyżek. Tymczasem na pieniądze trzeba poczekać. Gdyby dyrekcja wystąpiła o jakąś sumę na poczet zapłaty, to z pewnością nie znalazłoby to zrozumienia u Amerykanów, którzy nie mają zwyczaju płacić przed ukończeniem pracy, tym bardziej więc przed jej rozpoczęciem. Pracownice nie przyjmują argumentów, nie interesują ich konsekwencje odmowy pracy - żądają tylko pieniędzy.

W innych przedsiębiorstwach zwracano uwagę na niemożność pokonania barier wynikających z ministerialnych zarządzeń. Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej ma być samodzielne i samofinansujące się. Cofnięto rządowe dotacje, ale pozostawiono urzędowe ceny biletów. Możliwości manewru oraz kierowania się rachunkiem ekonomicznym zostały ograniczone, ponieważ firma nie ma wpływu na ceny biletów, które stanowią o jej zysku. Wg rozmówczyni, w niejednym przypadku bilety mogłyby być tańsze i byłoby to korzystniejsze dla klientów i dla przedsiębiorstwa.

Z kolei "Furnel" sp. z o.o. jest zadłużona, dyrektorzy zmieniają się co roku. Produkcja jest niewielka, dochody również. Wprawdzie nie ma problemów ze zbytem, ale sytuacja mogła by się poprawić wyłącznie w przypadku zwiększenia produkcji i wzbogacenia asortymentu. Wymaga to inwestycji, jednak przy aktualnym oprocentowaniu kredyt jest nierealny.

Jak wynika z wypowiedzi, sytuacja jest już dobra, kiedy wychodzi się "na zero", tak jak w Centrum Pneumatyki "Prema". Pozycja monopolisty nie uchroniła przedsiębiorstwa od kłopotów ze sprzedażą wyrobów: "kiedyś kupowano wszystko >>na pniu<<, teraz nie, ale nie jest źle, nie bierzemy kredytów na płace".

Inaczej jest w Kieleckim Przedsiębiorstwie Instalacji Budownictwa, gdzie odpowiednio wcześniej, maksymalnie wykorzystując możliwości zakładu, poszerzono asortyment usług (mechanika pojazdowa, działalność handlowa: sklepy z armaturą budowlaną, hurtownia stali). To pozwala im bez większych stresów trwać w recesji, pracownicy nie obawiają się zwolnień, zarabiają mało, ale pieniądze są na czas.

2) Stopień akceptacji prywatyzacji wśród badanych jest wysoki. Wszyscy są zgodni co do tego, że proces denacjonalizacji gospodarki jest nieunikniony. Zastrzeżenia budzi natomiast sposób, w jaki prywatyzacja jest realizowana. Najczęstszym zarzutem krytycznym jest niedostateczne przygotowanie tego procesu od strony formalno-prawnej. Stąd jej "żywiłowy" (jak często określali respondenci) dotychczasowy przebieg. Skutkiem tego zaś jest powstanie specyficznej patologii omawianego zjawiska, która, zdaniem związkowców, gwarantuje uprzywilejowaną pozycję w tym procesie nomenklaturowej kadrze kierowniczej. Czy z możliwością powstania spółek nomenklaturowych nie należało się liczyć, czy nie można było temu zapobiec? - to pytania rozmówców do autorów koncepcji prywatyzacji. Związkowcy są rozgoryczeni, ich status nie uległ zmianie, warunki materialne pogarszają się z dnia na dzień. Bezrobocie staje się doświadczeniem coraz większej rzeszy szeregowych pracowników, którzy dotkliwie odczuwają ciężar okresu przejściowego i faktu, że uczestniczą w zjawisku historycznie bezprecedensowym rzeczywistości im nie osładza. W opinii respondentów kategorią najszybciej i stosunkowo bezboleśnie adaptującą się do nowych realiów jest właśnie ta przysłowiowa już "nomenklatura", przekształcająca się w klasę średnią, która, jak wiadomo, jest najistotniejszym elementem strukturalnym w państwie demokratycznym.

Pięciu rozmówców wraca w swych rozważaniach do koncepcji powszechnej prywatyzacji, którą uznają za właściwszą z dwóch względów: pragmatycznego - gdyż dzięki takiej formie ludzie dysponowali by środkami pozwalającymi im na partycypację w kapitalizacji naszej gospodarki, oraz egalitarnego - zapewniającego jednakowy poziom startu dla wszystkich. Ten wątek zresztą pojawiał się częściowo. Zdaniem respondentów bezpłatne boni prywatyzacyjne mogły by stanowić rodzaj rekompensaty za "życie w systemie komunistycznym".

Związkowcy podzielają pogląd, wg którego wskazany jest większy interwencjonizm państwa, ponieważ dotychczasowy przebieg prywatyzacji budzi powszechne niezadowolenie.

Trudno powiedzieć, by podzielano zdecydowanie liberalne stanowisko rządu wobec recesji rodzimego przemysłu. Pozwolenie na "padanie prężnych niegdyś przedsiębiorstw jest dla nich dowodem słabości władzy wykonawczej, której wizje funkcjonowania gospodarki mijają się z realiami i z interesem większości.

Przeważa opinia, że dużym przedsiębiorstwom znajdującym się w krytycznej sytuacji trzeba pomóc w dostosowaniu się do wymogów gospodarki rynkowej. W tym przypadku polityka rządu powinna być ostrożna i długofalowa. Nasz przemysł to, zdaniem jednego z rozmówców - "nie tylko majątek materialny wypracowany przez lata, ale również wielki potencjał ludzkich umiejętności, twórczości i wiedzy".

Kilku respondentów zwraca na to uwagę, że wskazana była by w procesie prywatyzacji pewna kolejność, gdyż ich zdaniem łatwiej, szybciej i z mniejszymi kosztami społecznymi można sprywatyzować mniejsze przedsiębiorstwa.

Zwolennicy akcjonariatu pracowniczego określają tę formę przekształceń jako nierealną, gdyż 20%-owy wkład załogi stanowi w wielu przypadkach sumę zbyt wysoką jak na możliwości finansowe zatrudnionych.

W przeprowadzonych wywiadach pojawiły się krytyczne uwagi odnośnie polityki rządu nie tylko w kwestii prywatyzacji. Zastanawiano się, jak interpretować postawę rządu, który swój budżet opiera na wpływach z tej sfery gospodarki, która pozostaje w jego gestii, jednocześnie postępując tak, by uczynić ją jak najmniej dochodową. To w ocenach respondentów nielogiczne, jak skomentował to jeden z respondentów: "nie podcina się gałęzi, na której się siedzi"...

3) Niewiele optymizmu jest w wypowiedziach respondentów na temat funkcjonowania związku zawodowego w sprywatyzowanym przedsiębiorstwie. Pod znakiem zapytania postawiło ośmiu respondentów możliwość pozostania związku zawodowego w miejscu pracy. Być może przyjdzie im działać "za bramą" i im mniejszy zakład, tym taki scenariusz, gdzie pracodawca będzie "panem i władcą i może sobie nie życzyć związków", jest bardziej prawdopodobny. Znaczące organizacje związkowe, zdaniem badanych, będą miały szanse powstać wyłącznie w dużych przedsiębiorstwach, zatrudniających liczną załogę. "Ale przynajmniej będzie klarowna sytuacja" - podkreślają respondenci, interesy wynikające z pozycji pracodawcy i pracownicy będą jasne dla obu stron, co ułatwi współpracę, no i w przypadku konfliktu nie trzeba będzie czekać na interwencję ministra czy premiera (jak to się dzieje aktualnie w wielu zakładach państwowych), sprawy będą rozstrzygane na miejscu.

Niemniej jednak większość rozmówców nie przewiduje takiego zagrożenia dla ruchu związkowego (12). Ich zdaniem związki będą działać, ale inaczej - "nie będą rządzić", jak usłyszałam w jednym z wywiadów. Rola związku polegająca na obsadzaniu stanowisk funkcyjnych "od mistrza do dyrektora", na narzucaniu rozwiązań dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstwa, nie będzie możliwa w przyszłości. Związek będzie raczej dbał o to, czy respektowane są przywileje pracowników, czy pracodawca nie zaniedbuje swych zobowiązań, nie łamie przyjętych zasad pracy.

Wyobrażenie pracodawcy (właściciela) jest typowe - "krwiożerczy" kapitalista, zainteresowany zyskiem za wszelką cenę, ograniczający do minimum prawa pracowników. Dla związku zawodowego to ogromne pole do działania i ciężka przeprawa, bo trzeba będzie niemalże od podstaw negocjować warunki pracy dla ludzi. W związku z taką "dickensowską" wizją pracodawcy przewiduje się pewien kryzys w działalności związku zawodowego, który uwidoczni się nikłym zainteresowaniem pracowników dla tego rodzaju aktywności. Z różnych względów żęszta: zastraszenie, obawa przed narażeniem się pracodawcy i utratą pracy.

Ale z drugiej strony, zdaniem badanych, taka sytuacja zrobi dla Związku, dla idei ruchu związkowego, wiele dobrego. To tylko z pozoru brzmi paradoksalnie. Rozmówcy nie bez satysfakcji stwierdzali, że dopiero wtedy ludzie przekonają się, jak potrzebne są w rzeczywistości takie reprezentacje pracownicze jakimi są związki zawodowe, jak ważne jest istnienie organizacji stworzonej w celu obrony praw pracownika. W ten sposób odzyskają autentyczność, wiarygodność, oddolną legitymizację dla swego działania. Bo dziś z ocenami Związku bywa różnie, zwłaszcza jeśli to dotyczy jego skuteczności.

Rozważając sytuację związku zawodowego w sprywatyzowanym przedsiębiorstwie, respondenci wskazywali dużą rolę Zarządów Regionów, które ich zdaniem będą koordynować działalność organizacji szczebla zakładowego i będą usługowe w tym względzie, że zatrudnieni tam specjaliści i eksperci pomogą związkowcom w każdej problematycznej sytuacji. Nie mają wątpliwości, że wymaga to znacznych nakładów finansowych, przewyższających dzisiejsze możliwości "Solidarności". Jedynym rozwiązaniem jest w takiej sytuacji, zdaniem badanych, prowadzenie działalności gospodarczej, która zapewni środki na pracę na poziomie wymagań środowisk pracowniczych.

Jeśli chodzi o status działaczy związkowych zakładowego szczebla, to nie ulega wątpliwości dla badanych, że ich praca będzie miała wyłącznie społeczny charakter. Absurdem byłoby myślenie, że pracodawca będzie finansował związki zawodowe. Ale w związku z tym pojawia się pewien sceptycyzm, wyrażający się w obawie o to, czy będą chętni do takiej formy działania. Rozmówcy-społeczni działacze "Solidarności" są zdania, że bardzo trudno jest pogodzić rolę pracownika i działacza zarazem.

4) Wybory do parlamentu zamknęły dwuletni okres działania "Solidarności" zdominowany polityką, ograniczany przyjętymi zobowiązaniami ochrony reform politycznych i gospodarczych realizowanych od 1989r. Jaką cenę przyszło zapłacić NSZZ "S", pokazały wyniki wyborów, sondaże opinii publicznej i publikatory, które w dalszym ciągu usilnie ugruntuują opinię, wg której przyczyną frustracji społeczeństwa jest wyłącznie "Solidarność".

Mimo tego komentarze związkowych liderów są optymistyczne: weksle za dwuznaczny (choć historycznie usprawiedliwiony) "niezwiązkowy charakter" Związku zostały splecione. Teraz nie trzeba trzymać nad Polską "parasola ochronnego", dziś tym "parasolem" będą chronieni wyłącznie pracownicy, a "Solidarność" będzie mogła zaistnieć jako nowoczesna, profesjonalna organizacja pracownicza.

Określenia te nie są niczym nowym, od kilku co najmniej miesięcy pojawiają się w dyskusjach nad przyszłym modelem funkcjonowania Związku. Poprosiłam respondentów o próbę własnej definicji wymienionych pojęć. Na podstawie wywiadów można powiedzieć, że punktem odniesienia w tej kwestii są najczęściej zachodnioeuropejskie lub amerykańskie związki zawodowe, ale zwykle na samym porównaniu się kończy, gdyż faktyczna wiedza o wymienianych organizacjach związkowych jest minimalna. Odzwierciedla na przykład potoczne opinie mające swoje źródło w relacjach naszych licznych "gastarbeiterów" lat 80-tych, emigrujących za "żelazną kurtynę". Można odnieść wrażenie, że wystarczy podpatrzeć pracę związkowców w Anglii lub RFN-nie i już. Nie ma co wyważać otwartych drzwi...

Nie spotkałam się ze stanowiskiem, z którego wynika, że sposób działania NSZZ "Solidarność" trzeba wypracować, uwzględnić w nim i możliwości gospodarki i poziom życia ludzi oraz ich oczekiwania. Bo między Polską a Francją te różnice są spore, można powiedzieć cywilizacyjne. Tam związki zawodowe nie nioszą zabiegać o mydło czy rękawice ochronne - u nas tak. Takich różnic jest więcej, proces przekształceń własnościowych nie skończy się w ciągu roku, gospodarka nadal w więk szości przypadków pozostaje w rękach państwa, jest więc ono największym pracodawcą.

Sytuacja NSZZ "Solidarność" jest odmienna także poprzez fakt zasiadania w parlamencie jej reprezentacji, przez co ma wpływ na kształt polityki państwa.

Punktem tworzenia jakichkolwiek programów powinny być realia, oczywiście własne.

Na podstawie moich obserwacji i rozmów ze związkowcami mogę powiedzieć, że wprawdzie określenia mówiące o uzwiązkowieniu, profesjonalizmie, funkcjonują jako takie, ale są to terminy puste, którym trzeba nadać znaczenie, zdefiniować je. Bo narazie stosuje się je przeważnie wtedy, gdy chce się wskazać obszar działania Związku ograniczany jedynie do problemów pracowniczych, w odróżnieniu od doświadczeń dobiegającej końca obecnej kadencji "Solidarności".

Wszyscy potwierdzają opinię, że działacz związkowy nie może być kimś przypadkowym. Powinna go charakteryzować autentyczna chęć działania, zaangażowanie (tzw. żyłka społecznikowska), bo na profity z tej pracy nie ma co liczyć, co więcej, trzeba będzie je pogodzić z obowiązkami zawodowymi.

Wyłanianie kadr na wszystkich poziomach Związku w okresie relegalizacji "Solidarności" w 1989r. oparte było na kryteriach politycznych - "podziemna" działalność w czasie stanu wojennego, fakt internowania czy też prześladowania przez władze komunistyczne. Zdaniem badanych jest mało prawdopodobne, by ten element biografii kandydatów był w nowej kadencji dominujący. Wydaje się, że obecnie takim atutem będzie wiek, naturalnie młody. W rozmowach często padały zdania typu: "teraz przyszła pora na młodych", "najlepiej, żeby wziął się za to ktoś młody". "Młody", "nowy", to przymiotniki, które charakteryzują nie tylko pewien etap życia, ale wskazują pośrednio na potrzebę innej kadry w innym związku. Ale ci sami rozmówcy mają świadomość, że są to w wielu przypadkach "pobożne życzenia". Młodzi pracownicy nie wyrażają specjalnego zainteresowania dla aktywności tego rodzaju. Myślę, że niewiele jest przesady w stwierdzeniu, że cały ciężar pracy w związku spoczywa na barkach jednostek. Nie jeden raz spotkałam się w przedsiębiorstwach z narzekaniem szefów "Solidarności" na brak pomocy i współpracy ze strony kolegów z komisji zakładowych. Kwestia kadr może stać się dla związku problematyczna. W pewnym stopniu jest to na pewno wynikiem obowiązującego jakby w naszym społeczeństwie nastawienia anty-organizacyjnego, negującego sens zrzeszania się w celu realizacji celów jakiegokolwiek grupy.

Z kolei dla ludzi młodych formuła Związku może być mało atrakcyjna.

Trudność pracy związkowej polega również na tym, że wymaga ona sprawnego poruszania się w całej masie zagadnień należących do odrębnych dyscyplin. Najczęściej wymieniano: prawo pracy, ekonomiczno-prawne aspekty przekształceń własnościowych i te dziedziny ekonomii, które mają związek z funkcjonowaniem przedsiębiorstw. Wspomniano również, jak ważne są cechy charakteru predystynujące do przewodzenia organizacji, do kierowania ludźmi i współpracy z nimi, mówiono: "trzeba znać się na ludziach, umieć do nich podejść", "należy wiedzieć jak z nimi rozmawiać".

Podkreślano jednak, że "nikt nie jest alfą i omegą". Trudno wymagać, by np. roboznik (dominująca w "Solidarności" kategoria społeczna) stał się z dnia na dzień osobą kompetentną we wszystkich wymienionych sprawach. Wprawdzie instytucja eksperta (specjalista pomocny w ustalaniu strategii postępowania wobec pracodawcy w rozwiązywaniu związkowych problemów) staje się coraz popularniejsza, ale nie zwalnia to jednak działaczy związkowych od doskonalenia swoich kwalifikacji, bo: "eksperti za nas wszystkiego nie zrobią".

Nie ulega wątpliwości, że poprzeczka wymagań jakie staną przed związkowcami nowej kadencji została zdecydowanie podniesiona, z czego moi rozmówcy w pełni sobie zdają sprawę.

5) Dwuletni okres trwania kadencji władz związkowych jest zdaniem 11 respondentów optymalnym okresem. Rutyna jest na tym stanowisku zgubna, dlatego fakt kontraktowości pracy ma znaczenie motywujące, działając dopingująco dla zainteresowanych jej przedłużeniem. Jak powiedział jeden z badanych: "jak ktoś jest dobry, sprawdzil się przez dwa lata, to przecież i tak może zostać wybrany powtórnie". Ci respondenci są przeciwni modyfikacjom w tej kwestii.

Natomiast pozostali (9) skłaniają się raczej ku przedłużeniu kadencji związkowych władz (do 3 lat), gdyż ich zdaniem pracy związkowej trzeba się uczyć, ważne jest doświadczenie, dlatego też należy dać im więcej czasu. Rozmówcy z tej grupy zwracali uwagę na to, że samo przeprowadzenie wyborów absorbuje Związek i bieżące sprawy muszą być odkładane na później.

6) Sytuacja finansowa KZ jest zła, odzwierciedla poziom zarobków pracowników. Zdaniem badanych "ledwie starcza na zasiłki". Inaczej jest za ledwie w czterech (na 20) komisjach. Tam oprócz statutowych zasiłków, związkowcy udzielają zapomóg, bezprocentowych pożyczek, dofinansowują akcje i przedsięwzięcia organizowane przez władze regionalne i krajowe. Przedstawiciele takich KZ przyznawali, że sumy, którymi dysponują są znaczne, wobec czego możliwość przekazywania większych kwot na rzecz Związku jest kwestią otwartą.

Respondenci zdają sobie sprawę, jak trudno jest dziś kierować pracami organizacji bez pieniędzy. Niemniej jednak zdecydowana większość rozmówców (16) ostro oponowała, kiedy sondowałam ewentualność rezygnacji z części swoich wpływów. W jednej z rozmów wzburzony respondent stwierdził, że KZ przeznaczają uzyskane fundusze na działalność związkową, zaś Region "nie wiadomo na co właściwie", inny związkowiec wyraził przekonanie, że to Komisje Zakładowe powinny być systematycznie dofinansowywane odgórnie. Zasiłki statutowe są symboliczne - to fakt, ale związkowcy są do takiej formy pomocy bardzo przyzwyczajeni. Nie wydaje się, że zechcieliby z niej zrezygnować. W ocenie moich rozmówców byłoby to działanie bardzo niepopularne. Szeregowi członkowie "Solidarności" często narzekają: "na co płacimy składki", jakie mamy korzyści z przynależności do Związku, teraz to nawet przed zwolnieniami nas nie wybronią. Zasiłki statutowe są więc takim konkretem, wymiernym dowodem na to, że coś od Związku dostają. Choć są okolicznościowe i niskie, to próba ich odebrania zostałaby przyjęta bardzo źle (co mogłam zaobserwować przy próbie dyskusji na ten temat).

7) Pytanie o sukcesy Komisji Zakładowych sprawiło respondentom wyraźną trudność. Sami przyznawali, że to określenie w odniesieniu do ich codziennej związkowej pracy jest zdecydowanie "na wyrost". Zbieranie składek, wypłacanie zasiłków, zapomóg, dofinansowanie rozmaitych imprez dla swoich członków - to najczęściej wymieniane formy działania. Ale najbardziej spektakularnymi przedsięwzięciami Komisji Zakładowych w ciągu ostatnich dwóch lat były inicjatywy mające na celu wymianę kadr zarządzających zakładami pracy, przede wszystkim zaś dyrektorów. Tak na marginesie ciągnącej się od miesięcy publicznej dyskusji o dekomunizacji struktur zarządzania, można powiedzieć, że na poziomie średniego szczebla gospodarki ten proces już nastąpił (niestety brak jest danych, które pozwalałyby na poznanie zakresu zjawiska) właśnie w wyniku działań KZ "Solidarności". Spośród 20 odwiedzonych przez mnie przedsiębiorstw, 12 ma nową dyrekcję. W trzech zakładach ta inicjatywa "Solidarności" przyniosła pozytywne efekty dla załogi i przedsiębiorstwa: przeprowadzono reorganizację pracy, podjęto działania mające dostosować poziom produkcji czy usług do wymagań rynku, stosunki międzyludzkie polepszyły się, tak samo zresztą kontakty i współpraca ze związkami zawodowymi i Radą Pracowniczą. Natomiast w jednym przypadku ta zmiana (początkowo oceniana jako sukces), obróciła się przeciwko "Solidarności".

Owszem, "nomenklaturowy" dyrektor odszedł z firmy a na jego miejsce został powołany (w drodze konkursu, o wynikach którego przesądziła jednak "solidarnościowa" RP) ówczesny przewodniczący NSZZ "Solidarność". Jednak po 2 miesiącach złożył rezygnację, ponieważ wyraźnie nie mógł podobać obowiązkom wynikającym ze swej roli zawodowej. W tym momencie zakład był w bardzo złym stanie. Po jego odejściu stanowisko dyrektora objął dotychczasowy zastępca (działacz OPZZ), który okazał się lepszym gospodarzem - sytuacja stopniowo poprawiała się, zarobki rosły. Obecnie jest tak, że choć formalnie Związek zrzesza większą część załogi, to zdaniem rozmówców (przew. "S", przew. RP) wątpliwym jest, by w razie jakiegoś konfliktu jego członkowie opowiedzieli się po stronie "Solidarności". Aby podnieść "atrakcyjność Związku", jak to powiedział respondent, KZ udziela bezprocentowych pożyczek (500 tys. zł) i - "ludzie biorą, ale czy jesteśmy przez to popularniejsi, to trudno powiedzieć".

Ośmiu respondentów podkreśla, że dzięki postawie "Solidarności" udało się uniknąć grupowych zwolnień pracowników, bądź konieczne redukcje zatrudnienia przeprowadzić tak, by "nikogo nie postać na zasilek", tylko "zagospodarować" (przekwalifikować, zmienić stanowisko pracy) rezygnując z pracowników, którym już przysługiwały emerytury, albo takich, którzy sobie do nich dorabiali (w niepełnym wymiarze godzin). Pięć komisji zakładowych z powodzeniem wynegocjowało lepsze zarobki dla załóg swoich przedsiębiorstw.

Poza tym respondenci wspominali pozytywnie załatwione jednostkowe sprawy, czy to w przypadku zagrożenia utraty pracy, czy kłopotów finansowych ludzi, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej. Jak powiedziała jedna z respondentek: "interweniowaliśmy zawsze, kiedy chciało uderzyć w ludzi". Rozmówcy sygnalizowali, że dystansowano się wyłącznie wówczas, gdy w grę wchodziły sprawy dyscyplinarne (np. pijaństwo), nawet kiedy chodziło o członków "Solidarności".

8) Następnie zapytałam: "co nie udało się KZ, jaka inicjatywa okazała się porażką?". Odpowiedzi sugerowały, że niepowodzenia były niezależne od postawy danej organizacji. Spadający prestiż społeczny "S", jak i poziom aprobaty odczuwała każda KZ narażona na zarzuty, których adresatem powinny być władze i politycy. Dla czterech KZ porażką okazała się inicjatywa podjęta w celu modyfikacji systemu płac. Tak skomentował to jeden z działaczy: "ale co miałem zrobić, przecież prawa nie zmienię".

Brak współpracy, złe kontakty z dyrekcją, niemożność przeforsowania autorskich projektów dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstwa to kolejne niezadowolone sprawy, które respondenci traktują jako porażki.

Działacze związkowi boleśnie odczuwają powszechny brak zaangażowania i zainteresowania dla pracy związkowej: "to, co było możliwe do zrobienia, to tego nie zaniedbaliśmy, ale jest problem ludzi - jak ich przyciągnąć, uaktywnić, czasami chodzi tylko o ich obecność".

9) Propozycja, by respondenci wypowiedzieli swe uwagi odnośnie ewentualnych zmian w statucie NSZZ "Solidarność" nie spotkała się z zainteresowaniem związkowców, a raczej z zakłopotaniem. Przeważały wypowiedzi typu: "musiałbym przeczytać", "słabo znam". W tej sprawie był tylko jeden głos domagający się większych kompetencji i samodzielności dla przewodniczących KZ, co umożliwiłoby im podejmowanie decyzji bez udziału KZ.

Podobnie niewiele propozycji odnotowałam w kwestii polityki społecznej Regionu Świętokrzyskiego NSZZ "Solidarność": konieczność zajmowania stanowiska wobec polityki gospodarczej władz regionu, minimalizowanie skutków bezrobocia poprzez tworzenie nowych miejsc pracy, uświadamianie ludziom jak bardzo dotyczą ich problemy ekologii - to zdaniem badanych, także powinno być w polu zainteresowania "Solidarności". Niemniej jednak zdecydowana większość niw wypowiedziała się na ten temat.

10) Dziesięciu respondentów ustosunkowało się do problemu określanego roboczo "dyscypliną w Związku". Choć nie brzmi to najlepiej ze względu na skojarzenia z pezetpeerowskim pojmowaniem lojalności, sześć wypowiedzi stanowią pozytywne oceny takiej strategii, która sprawi, że Związek będzie bardziej zintegrowany, a tym samym sprawniejszy organizacyjnie. Aktualny sposób pracy tak postrzega jeden z tych respondentów: "to jest, która osłabia Związek, władze są niemalże autonomiczne, decyzje "krajówki" nie są respektowane, a to tylko Związek osłabia". Zdaniem tych rozmówców wcale nie chodzi o wprowadzenie zasady bezwzględnej posłuszeństwa, ale o to, żeby w sprawach istotnych (np. wybory do parlamentu) Związek zajmował wspólne stanowisko.

Natomiast cztery wypowiedzi zdecydowanie bronią niezależności regionów, KZ, zaś wywołanie tematu uważają za "uzurpowanie sobie prawa do nieomyślności", albo za znak tego, że "władze chcą Związek wziąć za mordę". Najbardziej wyważony głos zabrał jeden z rozmówców, który stwierdził, że jest to problem delikatnej natury, ale nie można udawać że go nie ma. Zapropował podjęcie dyskusji na ten temat, która jeśli nie doprowadzi do konsensusu, to choćby do kompromisu możliwego do zaakceptowania przez większość.

Opracowanie:
Joanna Janiszewska