

10 60 662

WOJEWÓDZKA BIBLIOTEKA PUBLICZNA
Im. Josepha Coriada Korzeniowakiego
ul. Główna 10
80-001 Gdańsk
tel. 58-31-43-11 do 15.237

magazyn

5



Numer 1 wydano
23 sierpnia 1980
w Stoczni Gdańskiej

SOLIDARNOŚĆ

ISBN 1232-6984

ZARZĄDU
REGIONU
GDAŃSKIEGO

(475)
maj 2005

6

25-LECIE „S”

Konkursy dla młodzieży

8

UKŁADY ZBIOROWE

Wszystkim dać
czy wszystkim zabrać

13

PROGRAMY UE

Liczy się doświadczenie



2

ŻEGNALIŚMY OJCA ŚWIĘTEGO

© Wojciech Obremski

Ojciec Święty o pracy



foto. Jacek Rybicki

Msza św. z okazji Jubileuszu Ludzi Pracy, przedstawiciel „Solidarności” niesie dar dla Ojca Świętego.

Pragnę teraz wyrazić solidarność z wszystkimi, którzy cierpią z powodu braku pracy, zbyt niskiej płacy, niedostatku środków materialnych. Myślę zwłaszcza o społecznościach zmuszonych do życia w ubóstwie, które ubliża ich godności, pozbawia je udziału w dobrach ziemi i każe żyć się tym, co spada ze stołu bogatych. Uzdrawianie tych sytuacji to prawdziwe dzieło sprawiedliwości i pokoju. Nowe zjawiska, które silnie oddziałują na proces produkcji, takie jak globalizacja finansów, ekonomii, handlu i pracy w żadnym wypadku nie mogą zagrażać godności i priorytetowi osoby ani też wolności i demokracji poszczególnych narodów. Solidarność, współdziałanie i możliwość kierowania owymi radykalnymi przemianami, jeśli nie stanowią rozwiązania, to z całą pewnością dostarczają koniecznych gwarancji etycznych, że osoby i narody nie będą narzędziami, lecz aktywnymi uczestnikami procesu budowy swej przyszłości. Realizacja tych postulatów jest możliwa i tym samym staje się naszym obowiązkiem.

Fragment homilii w czasie mszy św. z okazji Jubileuszu Ludzi Pracy, Rzym, 1 maja 2000 r.



foto. Ryszard Kuźma

Wizerunek Ojca Świętego na budynku „Solidarności” w Gdańsku.

O czym szumią media?

Proszę się nie rozchodzić



Kwiecień bez dwóch zdań trzeba nazwać miesiącem watykańskim. Ostatni tydzień media zaprzętało konklawe, konklawe w poprzednim – ważniejsze – najpierw „przy Konającym czuwaliśmy, bliscy”, potem zaś nastąpiła wielka nowenna rzymska, w której uczestniczył cały świat. Włosi wzniesli okrzyk, podchwycyony przez setki milionów: Subito Santo!, a żałoba po śmierci Naszego Papieża bardzo szybko przeistoczyła się w Wielkie Czuwanie, rekolekcje, na których składaliśmy hołd świętemu Papieżowi, przywoływali na pamięć Jego nauczanie i głośno lub – co istotniejsze – w duchu obiecywaliśmy poprawę. Tak tedy siew Jana Pawła II zakiełkował natychmiast po Jego przejściu do światłości wiekuistej.

Oczywiście między ziarna pszeniczne musiał szatan dorzucić kłódkę, a jakże. Tym kłódką są głosy nieprzyjaciół Ojca Świętego, ale także obawy ludzi małej wiary, że gdy minie podniosły nastrój, wrócimy do domów starych grzechów. Pewnie, że wrócimy (jesteśmy tylko ludźmi), ale – odmienieni. Tak bowiem,

jak po pierwszej pielgrzymce Ojca Świętego minął nam strach przed komuną, tak teraz – szczerze w to wierzę – zacznie nam przechodzić strach przed łajdactwem. Wzrosną standardy etyczne, bo tak jak wtedy, przed laty, poczuliśmy, że nie musimy być zastraszoną, bezwolną masą, że jesteśmy u siebie i ze sobą, tak i teraz ujawniła się lepsza część duszy zbiorowej i okazało się, że jest ona niemała. Nawet – że jest wielka!

I z przyszłością. Bo w czuwaniach i procesjach nie uczestniczyły (jak chciały nam wmówić media za Gierka) tylko babcie i zakonnice, ale wszyscy, a najliczniej młodzi. Ci, którzy będą decydować o obliczu tej ziemi za parę lat, a mnóstwo z nich – od najbliższych wyborów. Mówi się już o „pokoleniu JP II”, a jest to formacja gruntownie różna od starych hien i młodych wilków. Dlatego mówię: Kochani, proszę się nie rozchodzić! Bądźmy razem, wspierajmy się w dobrej woli.

Janina Wieczerska

Żegnaliśmy Ojca Świętego



foto. Jacek Rybicki

Nocleg w Rzymie.



foto. Wojciech Buczak

Na placu Świętego Piotra.



foto. Wojciech Obremski

Na ulicach Rzymu.



foto. Wojciech Buczak

W Gdańsku po mszy św. pod pomnikiem Poległych Stoczniovców wpisywaliśmy się do książki kondolencyjnej.



foto. Wojciech Milewski

Szanowni Państwo,

przy okazji umów, zawartych między związkami zawodowymi i zarządem ENERGI, w mediach wybuchła istna histeria (*Wszystkim dać czy wszystkim zabrać* str. 8). Jeszcze do niedawna wielu twierdziło, że nie uregulowania ustawowe, ale właśnie umowy, zawierane między pracownikami i pracodawcami, powinny kształtować stosunki pracy w przedsiębiorstwach. Teraz okazuje się, że na drodze do rozkwitu gospodarczego naszego kraju stoją pracownicy, którzy zamiast pracować, najlepiej za darmo, chcą jakichś umów społecznych. Ci sami ekonomiści (większość z nich jeszcze kilkanaście lat temu udawadniała wyższość gospodarki socjalistycznej nad kapitalistyczną), którzy odmawiają pracownikom udziału w korzyściach płynących z prywatyzacji przedsiębiorstw, krzyczą, że należy jak

najszybciej znieść tzw. ustawę kominową, gdyż „niskie” wynagrodzenia kadry zarządzającej spółkami państwowymi są niezgodne z prawem europejskim. Wizja gospodarki, jaką lansują nawróceni na kapitalizm „eksperti”, polega na tym, że płace pracowników w Polsce powinny kształtować się na poziomie płac w Chinach, a wynagrodzenia menedżerów powinny zmieścić w kierunku europejskim. Okazuje się, że takie ostrzeżenie stosunków pracy odpowiada także niektórym inwestorom zagranicznym i, co bardzo dziwi, z krajów słynących z wysokiego poziomu dialogu społecznego. Przykładem jest sposób likwidacji firmy Fazer czy planowane zwolnienia w Telekomunikacji Polskiej. (*Był sobie Bałtyk, był sobie Fazer*, str. 10).

Małgorzata Kuźma

Telekomunikacja Polska SA**Kłopoty z komunikacją**

Przedstawiciele „Solidarności” złożyli w Prokuraturze Rejonowej Warszawa Śródmieście wnioszek o wszczęcie postępowania w sprawie represjonowania niektórych ze strajkujących pracowników Telekomunikacji Polskiej SA. Wobec braku rzetelnego dialogu ze strony pracodawcy, Związek, broniąc pracowników przed nieuzasadnionymi zwolnieniami, może posunąć się nawet do ogłoszenia strajku generalnego.

Numer nie odpowiada

Po 17 dniach protest głodowy związkowców, prowadzony w budynku zarządu TP SA, został zakończony. Jednak spotkanie z prezesem zarządu firmy, Markiem Józefakiem, 18 kwietnia 2005 r., nie przyniosło rozwiązań satysfakcjonujących pracowników Telekomunikacji Polskiej. 20 kwietnia 2005 r. Międzyzakładowy Komitet Strajkowy Pracowników Telekomunikacji nie zaakceptował projektu porozumienia pracodawcy, oceniając, że nie jest on zgodny z poprzednimi obietnicami. Propozycja strony związkowej została z kolei odrzucona przez zarząd spółki. Jeśli nie dojdzie do porozumienia, może zostać ogłoszony strajk generalny. Spór zbiorowy z zarządem spółki trwa od 2002 r.

Jean Souleil, przewodniczący Europejskiej Rady Zakładowej grupy France Telecom, który przyjechał do Polski, aby zbadać na miejscu sytuację, stwierdził, że jego obserwacje dowodzą olbrzymiej przepaści między zarządem a pracownikami Telekomunikacji Polskiej. Desperacja polskich pracowników świadczy o tym, jak bardzo nie udaje się prowadzenie dialogu w spółce. Gdy po przeprowadzeniu restrukturyzacji zatrudnienia liczba pracowników TP SA spadła z około 72 tys. do około 30 tys., zarząd zapowiedział, że nie będzie żadnych zwolnień w latach 2005-2006. Teraz nie chce podać rzetelnych merytorycznych uzasadnień swoich działań.

Lampą w oczy

Głodujący od 30 marca do 15 kwietnia 2005 r. związkowcy z telekomunikacji dowiedzieli się, że zarząd spółki apel o zaprzestanie akcji strajkowej przekazał poprzez te-



Moja pracownik
nie mówić po polsku...

li wyjść na zewnątrz. Nie mogli korzystać z telefonów stacjonarnych, a 4 i 5 kwietnia w budynku zakłócano sygnał telefonów komórkowych. Głodujący byli także osłaniany parawanami, aby byli mniej widoczni. Jednak związkowcy, walczący ze zwolnieniami, spotykają się z dużym zainteresowaniem ze strony mediów.

Obecnie w TP SA wywierają się naciski w celu skłonienia pracowników do zwolnień „dobrowolnych”.

Proste chwyt negocjacyjne

Początkowo związki nie rozpoczęły negocjacji z co najmniej dwóch powodów. Po pierwsze – zawiadomienia o rozmowach zostały wysłane przez przedstawicieli firmy późnym wieczorem dnia poprzedzającego spotkanie, więc do części nie dotarły, po drugie – od początku związkowcom nie dostarczono informacji potrzebnych do rozmów. Już w trakcie strajku głodowego zarząd firmy zgodził się na obniżenie liczby osób przeznaczonych do zwolnienia z 3,5 do 2,8 tys.

– W budżecie firmy na ten rok przewiduje się oszczędności z tytułu zwolnień 2,5 tys. pracowników – powiedział Dariusz Majewski. – Zarząd początkowo ogłosił, że chce zwolnić 4 tys. osób. To zwykły chwyt negocjacyjny.

Już poprzednie zwolnienia znacznie pogorszyły jakość usług spółki. Zdaniem „Solidarności”, działania te nie są uzasadnione żadnymi względami, nawet ekonomicznymi, a problemy firmy wynikają z jej złego zarządzania przez menagement, co potwierdza opinia przedstawicieli Centrum im. Adama Smitha. TP SA w 2004 r. osiągnęła zysk 1 670 852 tys. zł. „Uważamy, że planowane zwolnienia grupowe są nieuzasadnione oraz szkodliwe zarówno dla klientów, jak i dla stabilności spółki, pracowników, ich rodzin, a w konsekwencji dla całego społeczeństwa, które poniesie skutki grupowego zwolnienia” – napisali protestujący w komunikacie z dnia 30 marca 2005 r.

Elżbieta Banecka

Poczta Polska**Będzie protest**

Sekcja Krajowa Pracowników Poczty „S” określiła, że protest w Poczcie Polskiej musi zostać rozpoczęty najpóźniej do 29 kwietnia br. W momencie zamykania tego numeru „Magazynu” nie podjęto jeszcze decyzji co do jego formy i dokładnego terminu.

98 proc. związkowców ze wszystkich związków zawodowych (w tym „Solidarności”), działających w Poczcie Polskiej w Regionie Gdańskim, opowiedziało się w referendum za strajkiem w firmie. W skali całego kraju za strajkiem opowiedziało się 92,83 proc. W referendum pracownicy musieli odpowiedzieć na jedno tylko pytanie: *Czy jesteś za przeprowadzeniem akcji protestacyjnej ze strajkiem włącznie, w związku z zamiarem dyrektora generalnego wprowadzenia zmian organizacyjnych w Poczcie Polskiej bez konsultacji ze związkami zawodowymi i przed podpisaniem pakietu gwarancji socjalnych dla pracowników?*

Jak mówi **Krystyna Tarnowska**, przewodnicząca Komisji Zakładowej w Rejonowym Urzędzie Poczty Polskiej w Gdańsku, w regionie za strajkiem opowiedziało się aż 98 proc. załogi. – Te 2 proc. to jedynie ci, którzy akurat przebywali na zwolnieniach i urloпах lub z innych względów nie uczestniczyli w referendum – mówi przewodnicząca.

W przypadku braku reakcji dyrektora generalnego firmy, związkowcy będą wnioskowali o jego odwołanie.

(jw)

Stanowisko Prezydium Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”**Przeciwni brakowi kultury politycznej**

Prezydium Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” wyraża oburzenie wydarzeniami w Giżycku podczas uroczystości 25-lecia NSZZ „Solidarność”. Agresywne zachowanie części obecnych i słowna, prawie fizyczna napaść na Prezydenta **Lecha Wałęsę** świadczy nie tylko o braku kultury politycznej, gdy argumenty słowa zastępuje się argumentami krzyku i wyzwisk. Świadczy także o braku normalnego szacunku dla człowieka.

Lech Wałęsa jest jednym z najwybitniejszych Polaków w historii naszego Narodu. Jego rolę, jako przywódcy „Solidarności”, w obaleniu komunizmu i wprowadzeniu Polski na drogę demokratycznego rozwoju docenia cały świat. To dzięki niemu i „Solidarności” Polska mogła powrócić do narodów wolnego świata, w którym samo społeczeństwo, a nie obce mocarstwo decyduje o swoich losach. To dzięki niemu każdy ma prawo publicznie, bez obaw o represje, wyrażać swoje opinie i krytykować każdego, także Prezydenta Wałęsę. Ale krytyka w demokratycznym państwie to nie obelgi, napaść słowna, uniemożliwianie wypowiedzi.

Prezydium Zarządu Regionu zdecydowanie protestuje przeciwko takim formom korzystania z demokracji, jakie prezentowała część obecnych na spotkaniu w Giżycku.

Gdańsk 14.03.2005 r.

To wielka strata dla Polaków

John Monks, sekretarz generalny Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, wystosował do **Janusza Śniadka**, przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność”, list z wyrazami współczucia z powodu śmierci „wielkiego Człowieka i Polaka, papieża Jana Pawła II”. „Wszyscy zdajemy sobie sprawę, jak wielka jest to strata dla Polaków, a zwłaszcza dla członków NSZZ „Solidarność”. Trudno przecenić rolę, jaką odegrał w powstaniu „Solidarności” i odzyskaniu przez Polskę niepodległości, co dało początek demokratycznym zmianom w tej części Europy i umożliwiło jej zjednoczenie” – napisał Monks. □

. : W KRAJU : .

■ 10 marca Sąd Najwyższy uchylił korzystny wyrok dla szwaczek z elbląskiego Hetmana. Przypomnijmy, że w 2002 roku w elbląskich zakładach odzieżowych Hetman wybuchł konflikt, którego przyczyną było założenie przez pracownice organizacji zakładowej „Solidarność”. W odpowiedzi prezes zwolnił je jeszcze tego samego dnia. Szwaczki oddały sprawę do sądu. Sądy Rejonowy i Okręgowy wydały wyrok korzystny dla zwolnionych.

■ W Warszawie 17 marca odbyła się trzecia runda rokowań nad określeniem zasad wykonywania telepracy. Negocjacje prowadzone są przez reprezentatywne centrale związków zawodowych i organizacje pracodawców, przy wsparciu Okrągłego Stołu Dialogu Społecznego na rzecz Integracji Europejskiej.

■ Kolejna rozprawa w sprawie trzech związkowców, zatrzymanych podczas manifestacji „S” w Warszawie w październiku 2002 roku, odbyła się 21 marca w Warszawie i po raz kolejny nie przyniosła rozstrzygnięcia. Zwią-

kowcy zostali zatrzymani przez policję pod zarzutem spowodowania zagrożenia publicznego, ponieważ przewozili związkowym samochodem petardy. Posiadały one atesty i dopuszczone były do sprzedaży detalicznej. Sprawa jest na tyle oczywista, że sąd może w tej chwili grać na zwłokę, nie chcąc przyznać, że policja działała bezprawnie. Podobnie jak miesiąc temu, rozważano podczas rozprawy zmianę kwalifikacji prawnej czynu oskarżonych na nieumyślne spowodowanie zagrożenia. Oczywiście, nie zmienia to meritum sprawy. – Jeżeli petardy są niebezpieczne dla życia, to dlaczego nadal znajdują się w sprzedaży i dlaczego posiadają atest? – pytał mecenas Bogusław Gotkowicz, obrońca związkowców.

■ Sejm przyjął 23 marca ustawę o restrukturyzacji finansowej publicznych zakładów opieki zdrowotnej, wypracowaną przez kluby opozycyjne. Zakłada ona udzielanie pożyczek szpitalom publicznym z budżetu państwa, nie przewiduje natomiast możliwości przekształ-

cenia ich w spółki użyteczności publicznej i upadłości. Przyjęte rozwiązanie spotkało się z zadowoleniem związkowców z Sekretariatu Ochrony Zdrowia NSZZ „Solidarność”.



■ 28 marca w Gdańsku gościł Michaił Wołyniec, przewodniczący Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych Ukrainy. Konfederacja skupia 120 tysięcy członków, jest afiliowana przy MKWZZ. „Solidarność”, służyła ukraińskiemu związkowcom pomocą w trudnym

systemie politycznym prezydenta Kuczmy. Obecnie „Solidarność” chce się podzielić własnymi doświadczeniami z okresu budowania demokratycznego państwa.

■ Krajowy Międzyzwiązkowy Komitet Protestacyjny, działający w Regionalnych Jednostkach Organizacyjnych PKN ORLEN SA, 11 kwietnia rozpoczął akcję protestacyjną. Oflagowano budynki oraz wywieszono transparenty na wszystkich jednostkach biurowych oraz bazach paliwowych w 12 zakładach regionalnych spółki. Powodem rozpoczęcia akcji jest wprowadzenie przez zarząd koncernu „Programu restrukturyzacji struktur regionalnych” bez konsultacji z partnerami społecznymi. Wprowadzenie programu w życie ma w ciągu trzech najbliższych miesięcy spowodować likwidację dotychczasowych struktur regionalnych, likwidację 500 miejsc pracy oraz poddanie pozostałych pracowników procesowi weryfikacji, co zapewne spowoduje kolejne zwolnienia. □

. : W REGIONIE : .

■ 3 marca odbyło się spotkanie Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego w sprawie przemysłu stoczniowego. Projekt wsparcia dla tego przemysłu, opracowany po spotkaniu, postuluje podtrzymanie pomocy publicznej dla stoczni. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o pomocy publicznej dla przedsiębiorstw o szczególnym znaczeniu dla rynku pracy uchroniła stocznie przed upadłością. Obecnie potrzebna jest zmiana ustawy, która wydłużyłaby okres ochrony dla przedsiębiorców realizujących plan restrukturyzacji z 24 do 48 miesięcy, co ograniczyłoby możliwości działań komorników. Partnerzy społeczni uznali za niezbędną dalszą pomoc stoczniom w odzyskaniu rentowności i konkurencyjności na rynku.



■ Posiedzenie Zarządu Regionu Gdańskiego, które odbyło się 7 marca, rozpoczęło od przedstawienia sytuacji w kilku zakładach pracy. Szczególnie napięta atmosfera jest na kolei. Wobec wykreślenia z rozkładu jazdy kilku pociągów na trasie Kościerzyna – Gdynia, kolejarska „Solidarność” zapowiedziała rozpoczęcie akcji protestacyjnej. O planowanych zwolnieniach w Porcie Gdańskim mówił Ireneusz Leszka. W spółce Eksploatacja, w ramach zwolnień grupowych, mają stracić pracę 104 osoby. Portowa „Solidarność” ma nadzieję, że uda się złagodzić skutki zwolnień i część pracowników znajdzie zatrudnienie w innych portowych spółkach. Specjalnymi gośćmi marcowego ZR byli Janusz Śniadek, przewodniczący KK, oraz Bogdan Szozda, członek prezydium KK. Janusz Śniadek przedstawił najważniejsze sprawy, którymi zajmuje się obecnie Komisja Krajowa. Mówił również o problemach związanych z organizacją 25-lecia „Solidarność”. Bogdan Szozda natomiast omówił stan prac nad emeryturami pomostowymi. Obecnie w Sejmie jest kilka projektów rozwiązania problemu tzw.

pomostówek, jednak żaden z nich nie satysfakcjonuje w pełni „Solidarność”.

■ Lech Wałęsa złożył 15 marca wniosek w IPN o udostępnienie akt osobowych oraz przyznanie mu statusu osoby pokrzywdzonej. Rozpatrzenie wniosku potrwa kilka miesięcy.

■ Gdański Oddział IPN rozpocznie śledztwo wyjaśniające, czy podczas obrad Okrągłego Stołu doszło do zmywu przedstawicieli władz PRL i opozycji. Jest to skutek listu Lecha Wałęsy do ministra sprawiedliwości, domagającego się wyjaśnienia tego typu zarzutów.

■ W trakcie zebrania zakładowych organizacji związkowych z terenu Gdańska i Sopotu, które odbyło się 23 marca, zaprezentowała się jedna z najmłodszych komisji zakładowych „S” w Regionie Gdańskim, działająca w tczewskim Flextronicsie. Najbardziej zebrańskich związkowców interesowało, jak młodym działaczom z Tczewa udało się w ciągu trzech lat od założenia organizacji przekonać do Związku 640 osób z ponaddwutysięcznej załogi. – Recepta to bezpośredni kontakt z załogą, skuteczność i duża liczba rozwiązywanych problemów, a także zdecydowane działanie – przekonywał Krzysztof Andraszewicz, przewodniczący „S” we Flextronicsie. O szkoleniach mówiła Irena Jenda z Działu Szkoleń Zarządu Regionu. Przedstawiła program do końca roku szkoleniowego, czyli do wakacji.



Ofertę zamieszczamy na str. 22. Dyskutowano także o problemach służby zdrowia i rządowych propozycjach oddłużenia. Zwracano uwagę, że rząd winą za zadłużenie placówek stara się obarczyć pielęgniarki, domagające się podwyżek pensji z tytułu ustawy „203”. – Zadłużenia z tego tytułu to zaledwie 25

proc. ogółu długów – mówił Krzysztof Dośła, przewodniczący ZR.

■ Na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy prokuratura wszczęła postępowanie w sprawie łamania praw związkowych w Wojewódzkim Inspektoracie Ochrony Środowiska. To skutek dwóch kontroli PIP, w czasie których stwierdzono m.in. wprowadzanie zarządzeń bez uzgadniania ze związkowcami, utrudnianie związkowcom dostępu do telefonu oraz zaniżanie ich premii. Pracodawca stosował też mobbing. Zastrzeżenia PIP budził też sposób gospodarowania Funduszem Świadczeń Socjalnych.

■ Lekcje na temat najnowszej historii Polski, a szczególnie roli „Solidarność” w odzyskaniu przez nasz kraj suwerenności, prowadził w marcu w gdańskim Technikum Łączności Bogusław Gołąb z Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”. W wykładzie uczestniczyły 3 klasy.

■ Organizacja zakładowa „Solidarność” w Petrolbalticu wynegocjowała zawarcie z zarządem firmy umowy społecznej. Związkowcy uzyskali czteroletnie gwarancje zatrudnienia oraz jednorazową premię w wysokości jednej miesięcznej pensji – od 1,5 do kilku tys. zł. – Lepsze to niż nic, chociaż mieliśmy nadzieję na otrzymanie obiecanych akcji firmy – komentuje Krzysztof Smużyński, przewodniczący KZ „S”.

■ 4 kwietnia w posiedzeniu Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” uczestniczył ksiądz Tomasz Biedrzycki z parafii Matki Boskiej Fatimskiej z Gdańska Żabianki. Wspólnie odmówiono modlitwę za duszę Jana Pawła II. Ksiądz Biedrzycki podzielił się ze związkowcami refleksjami na temat symboliki daty śmierci Ojca Świętego, w oktawę Wielkiejnocy, w przeddzień święta Bożego Miłosierdzia, a także na temat nauczania papieskiego i jego roli w powstaniu „Solidarność”. W części roboczej posiedzenia zapoznano się z sytuacją w likwidowanych zakładach Fazer w Gdańsku oraz w objętej protestem TP SA. Zarząd podjął stanowisko popierające działania związkowców z TP SA.

■ 14 kwietnia Międzyzakładowa Komisja Koordynacyjna NSZZ „Solidarność” Portu Gdańskiego przyjęła stanowisko, w którym sprzeciwia się zaproszeniu Aleksandra Kwaśniewskiego na uroczystość obchodów 25 rocznicy „Solidarność”. „Prezydent Aleksander Kwaśniewski już wielokrotnie udowodnił, z jaką powagą traktuje Naród Polski i ofiary zbrodni reżimu komunistycznego, przykładem jest m.in. Charków i zaplanowane uczestnictwo w obchodach rocznicy zakończenia drugiej wojny światowej w Moskwie. Polecenie swojemu ministrowi parodiowanie Ojca Świętego na „Kaliskiej Ziemi” godzi w nasze uczucia jako ludzi wierzących” – czytamy w dokumencie gdańskich portowców. □

Koleżdzi Romanowi Fijałkowskiemu, przewodniczącemu KZ w PH Chemia w Gdańsku, wyrazy współczucia z powodu śmierci

MAMY

składają koleżanki i koledzy z PH Chemia

Wyrazy serdecznego współczucia Koleżance Barbarze Ellwart z powodu śmierci

TATY

składają koleżanki i koledzy z MOZ Pracowników Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”

magazyn
Solidarność

Wydawca:
Zarząd Regionu Gdańskiego
NSZZ „Solidarność”
Redaguje zespół:
Elżbieta Bancka, Małgorzata
Kuźma (red. prowadząca, tel.
0/501-121-096),

Ryszard Kuźma (skład,
red. techniczny),
Jarosław Wierchołowski
Współpracują:
Maria Giedz
Joanna Kobus-Michalewska
Marek Lewandowski
Marian Matocha

Wojciech Milewski
Aleksander Miśkiewicz
Marta Pióro
Marian Podgórczyński
Dorota Schmidt
Tomasz Wiecki
Janina Wieczerska
Olga Zielińska

Nadzór merytoryczny:
Bogdan Olszewski
Projekt graficzny:
Krzysztof Ignatowicz
Kolportaż:
Roman Stegert
tel. (0-58) 308-43-00
Zamawianie:
(0-58) 308-44-43

Adres redakcji:
Wąły Piastowskie 24,
80-855 Gdańsk,
tel.: (0-58) 308-42-72,
tel./fax: (0-58) 301-71-21
Druk:
Prasa Bałtycka Sp. z o.o. Targ
Drzewny 9/11,
80-886 Gdańsk, Drukarnia
Gdańsk, ul. Połężne 3

Redakcja nie zwraca tekstów
niezamówionych oraz
zastrzega sobie prawo do
ich redagowania i skracania.
Za treść reklam redakcja nie
odpowiada.
Oddano do druku 25.04.2005 r.

http://www.solidarnosc.gda.pl

e-mail: magazyn.solidarnosc@solidarnosc.gda.pl

Na okładce: Ulice Rzymu w dniu pogrzebu Ojca Świętego Jana Pawła II © Wojciech Obremski

Zespół Szkół w Chwaszczynie

Czego tutaj nie ma!

Konflikt pomiędzy Jolantą Iwańczak, dyrektorem Zespołu Szkół Publicznego Gimnazjum i Szkoły Podstawowej, a nauczycielami ze szkolnego koła NSZZ „Solidarność” trwa od... No właśnie, rozbieżności zaczynają się już tutaj. Według związkowców od 1999 roku, według pani dyrektor konfliktu w ogóle nie ma.

Konflikt, którego nie ma

Jeżeli przyjąć opcję pani dyrektor, to jednak nie bardzo wiadomo, jak wytłumaczyć interwencje w sprawie sytuacji w chwaszczyńskiej szkole zarówno organu prowadzącego, czyli gminy Żukowo, jak i Rady Sekcji Oświaty i Wychowania Regionu Gdańskiego „Solidarność”, a także Komisji Międzyzakładowej Pracowników Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” Gminy Żukowo. Wystarczy wspomnieć, że od 2001 do 2003 roku Komisja Międzyzakładowa aż 19 razy zajmowała się kwestiami sytuacji w szkole w Chwaszczynie.

Skoro nie ma żadnego konfliktu, to dlaczego **Albin Bychowski**, burmistrz Żukowa, we wrześniu ub. roku nosił się z zamiarem powołania komisji do zbadania sytuacji w szkole, ostatecznie jednak poinformował pisemnie obie strony, że postanowił poczekać do końca roku, by z trudną sytuacją poradzić sobie w szkole samodzielnie. Burmistrz uważa, że „na pewno jest wiele do zrobienia w sferze poprawy stosunków międzyludzkich” w ZSPGiSP w Chwaszczynie i że jego zdaniem wina leży po obu stronach. Przyznaje jednak, że jedynie związkowcy są w stanie konkretnie wypunktować swoje pretensje.

Dopiero w marcu br. głos zabrało Kuratorium Oświaty w Gdańsku. Międzyzakładowa Komisja Pracowników Oświaty i Wychowania „S” w Żukowie otrzymała pismo od **Elżbiety Kleczyk**, dyrektor Wydziału Kształcenia Podstawowego i Gimnazjalnego. Poinformowano w nim, że pani dyrektor Iwańczak otrzymała instruktaż prawny w zakresie działania związków zawodowych na terenie zakładu pracy oraz przeprowadzo z nią rozmowy dyscyplinujące.

W marcu też w chwaszczyńskiej szkole w związku z trwającym konfliktem zjawił się **Zygfryd Dukiewicz**, starszy wizytator gdańskiego kuratorium. Na spotkaniu z nauczycielami oznajmił, że „docierają do niego sygnały o sytuacjach dyskomfortowych”. Za tą wyszukaną i enigmatyczną formą krył się zapewne fakt otrzymania przez kuratorium pisma od Komisji Międzyzakładowej Pracowników Oświaty i Wychowania „S” w Żukowie, w którym wyliczyła ona 7, jedynie najważniejszych, problemów istniejących w szkole oraz stwierdziła, że ich rozwiązanie wymaga zaangażowania nadzoru pedagogicznego kuratorium. Wizytator przeprowadził jedynie wśród nauczycieli ankietę „Mój szef”, mającą wykazać stopień zaufania gromadniczego do pani dyrektor. Dlaczego nie próbował zainicjować na forum rady pedagogicznej dyskusji na temat pisma „S” i zawartych w nim zarzutów?

Być może dlatego, że wizytator jest niezwykle ostrożny w sprawie konfliktu

w Chwaszczynie. Nie mogłem dowiedzieć się od niego właściwie nic poza tym, że sytuacja w szkole jest bardzo skomplikowana, wymaga dokładnej analizy i nie należy się spieszyć w tej sprawie. – Jesteśmy w trakcie rozpoznawania sytuacji, proponowałbym rozważyć – mówi Zygfryd Dukiewicz. Dlaczego należy czekać, skoro konflikt przybiera na sile niemal z każdym dniem, nauczyciele zmuszeni są brać zwolnienia lekarskie ze względu na coraz częstsze nerwice związane z sytuacją w szkole, a do prokuratury i sądu pracy trafiają ze szkoły w Chwaszczynie kolejne sprawy? Odniosłem wrażenie, że poważne zajęcie się tym problemem stworzyłoby panu Dukiewiczowi dyskomfortową sytuację. Związkowcy mówią, że chodzi po prostu o przeciągnięcie sprawy do końca roku szkolnego. – To metoda stosowana w naszej szkole z powodzeniem od lat. Dlatego konflikt wciąż odżywa, bo nikt nie chce rozwiązać go do końca – podkreślają członkowie „S”.

Zarzuty, których nie powinno być

O co właściwie chodzi w konflikcie, rozbitym na wiele odsłon i epizodów? Wydaje się, że przede wszystkim o awersję do „Solidarność”, która uniemożliwia sprawowanie pani dyrektor rządów absolutnych w szkole. Taki bowiem obraz wyłania się z opowieści związkowców. Pani dyrektor publicznie mówi, że „S” dezorganizuje pracę w szkole. Taka teza została przez nią na tyle sugestywnie zaprezentowana radzie rodziców, że ta wniosowała nawet o... rozwiązanie organizacji zakładowej „S”. W stosunku do tych rodziców, którzy nie dają sobie zaszczepić wygodnych sugestii, dyrektor Iwańczak posuwa się do rzeczy wręcz niewyobraźalnej – krzyczenia na nich w swoim gabinecie i straszenia sądem. – To jakaś paranoja, kto tu jest dla kogo – szkoła dla uczniów czy na odwrót? – pytają niektórzy rodzice, podkreślając jednocześnie, że ogromna większość potulnie kładzie uszy po sobie, potrafiąc jedynie za plecami pani dyrektor artykułować żale.

Zastraszanie nauczycieli, krzyki, publiczne ośmieszanie i podważanie autorytetu, straszenie zwolnieniami i grafologiem podczas wypełniania anonimowych ankiet, autorytarnie ustalane reguły kierowania na kursy dokształcające i przyznawanie nadgodzin według sobie tylko znanych reguł to jedynie standardowe objawy mobbingu, znane z innych placówek szkolnych dotkniętych tą plagą. W Chwaszczynie „Solidarność” protestuje nie tylko wobec takim metodom sprawowania władzy w szkole, ale także w sprawach ewidentnych zdaniami związkowców błędów w tym sprawowaniu. A konkretne zarzuty nie są bynajmniej blahe.

Rottweilerzy, których nie było

20 września ub. roku w lesie, w którym systematycznie odbywają się zajęcia wychowania fizycznego w okresach, kiedy tylko pozwala na to aura, doszło do wypadku. Dwa psy zaatakowały dzieci z klasy I, jednak w czasie zdarzenia w lesie na swoje nieszczęście znalazła się także **Maria Pikies**, prze-

wodnicząca koła „S” w ZSPGiSP, która wyprowadzała właśnie na zajęcia do lasu dzieci z klasy III, a także **Dorota Bieszka**, inna członkini „S”. Według relacji przewodniczącej, jeden z psów podrapał dzieci. O tym, że nie doznały one poważniejszych urazów najlepiej może świadczyć fakt, że następnego dnia wszystkie były w szkole. Zupełnie inaczej przebieg zdarzenia został przedstawiony przez panią dyrektor w piśmie, w którym udziela ona nagany obu nauczycielkom za zaniedbanie obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa w czasie zajęć. Jako uzasadnienie nagany podaje m.in. niezgodny z rzeczywistością fakt, jakoby pani Pikies prowadziła dwuklasową grupę uczniów. Najlepsze jednak zaczyna się dalej. Zachowana została pisownia oryginału: „Dzieci zaczęły uciekać do lasu”. Jak widać pani dyrektor ma talent literacki, który mamuje się w Chwaszczynie.

Niestety, sprawa nie jest śmieszna, nagana została udzielona jak najbardziej serio, w stosunku do nauczycielki, która była jedynie świadkiem zdarzenia. W dodatku nie została zachowana procedura wymagana przez kodeks pracy, nakazujący przeprowadzenie przez pracodawcę rozmowy z pracownikiem przed udzieleniem mu nagany. Pani dyrektor Iwańczak uważa, że można mówić o „częściowym” spełnieniu tego warunku, bo przewodnicząca rzekomo nie chciała rozmawiać z dyrektorką. Wydaje się, że ta ciekawa interpretacja prawna zasługuje na szczególną uwagę, według mojej wiedzy jest dość nowatorska.

Ponieważ od świadków niefortunnego zdarzenia w lesie wiedziałem, że dzieci zaatakowały po prostu kundle, zapytałem panią Iwańczak, skąd taka specjalistyczna wiedza kynologiczna i czy ktoś w szkole jest znawcą ras psów. Usłyszałem, że sam właściciel psów zeznał przed sądem, że jego psy są tej rasy. Niestety, w protokole sądu grodzkiego znajduje się zgoła inny stenogram zeznań tego pana: „Mam dwa psy, są to mieszane. Jeden to duża suka podobna do rottweilera, drugi jest malutki.” Czyżby pani dyrektor liczyła, że nie sprawdzę tych zeznań? To pierwszy raz, kiedy odnotowałem mijanie się mojej rozmówcy z prawdą. W tym samym protokole znajdują się zresztą także zeznania matki „gryzionego i wleczzonego chłopca”: „Ugryzło dziecko w prawy but, w wyniku czego miał podrapania”. Bez komentarza.

W związku z bezpodstawnym charakterem nagany i niedotrzymaniem procedury jej udzielania, przewodnicząca „S” skierowała sprawę do sądu. Sąd pierwszej instancji uznał jednak rację pani dyrektor. Pani Pikies zdziwiona jest takim werdyktem, gdyż przebieg rozprawy i zeznania świadków jednoznacznie wskazywały na inne rozstrzygnięcie i będzie odwoływała do wyższej instancji.

Przegrana, której nie było

Członek „Solidarność” nie po raz pierwszy skierował do sądu sprawę przeciwko pani dyrektor Iwańczak. W maju ub. roku przed Sądem Pracy w Kartuzach odbyła się rozprawa z powództwa innej członkini „S”, której również pani dyrektor udzieliła bezpodstawnego nagany, także nie dotrzymując terminu na odrzucenie sprzeciwu i również nie wysłuchując pracownika przed udzieleniem kary. Tuż przed rozprawą sądową nagana została wycofana. W tej sytuacji sąd oddalił powództwo z powodu braku przyczyny – jest rzeczą oczywistą, że w ciągu kilku minut nie można wycofać sprawy z sądu. Termin „oddalenie powództwa” jest odtąd interpretowany przez panią dyrektor jako jej wygrana. Zaiste, przewrotność, od której ręce opadają.

W listopadzie i grudniu ub. roku Państwowa Inspekcja Pracy na wniosek Regionalnej Sekcji Oświaty „S” z Gdańska przeprowadziła kontrole w szkole chwaszczyńskiej. Ich bezpośrednią przyczyną były przesłuchania członków szkolnego koła „S”, jakie przeprowadziła pani dyrektor 20 września ub. roku. Wówczas koło miało zaopiniować propozycję nagrody burmistrza dla pani dyrektor Iwańczak. Nie wydając opinii negatywnej, a jedynie pragnąc zwrócić przy tej okazji uwagę burmistrza na sposób zarządzania szkołą, związkowcy podważyli jednak twierdzenia i zasługi wyszczególnione we wniosku. Spotkało się to z niezwykle ostrą repliką pisemną pani dyrektor, pełną kpiny i złośliwości. Cóż, już przy okazji „rottweilerów” mieliśmy okazję zapoznać się ze zdolnościami literackimi naszej bohaterki, oszczędzę więc czytelnikom tym razem tej przyjemności. Niezależnie od pisma pani dyrektor wyrywała do siebie pojedynczo członków koła „S” i po „rozmowie”, która miała według relacji członków „S” niekiedy dość burzliwy przebieg, prosiła o podpisanie opinii na wniosku o nagrodę.

PIP zawiadomiła prokuraturę o podejrzeniu przestępstwa utrudniania działalności związkowej oraz dyskryminowania związkowców. Prokuratura Rejonowa w Kartuzach umorzyła postępowanie, nie stwierdzając utrudniania pracy związkowej i dyskryminacji, od czego członkowie „S” złożyli odwołanie.

Dokumenty, których nie ma

W piśmie ustosunkowującym się do wniosku o nagrodę związkowcy poruszyli także kwestię braku istnienia w szkole jednego z kluczowych dokumentów, jakim jest wieloletni plan doskonalenia zawodowego. Niestety, nie jest to jedyny dokument szkolny, na którego brak zwracają uwagę związkowcy – nie istnieje także wedle ich wiedzy regulamin pracy rady pedagogicznej. Wprawdzie pani dyrektor twierdzi, że oba dokumenty znajdują się w teczce w pokoju nauczycielskim, jednak dziwnym trafem związkowcy ich nigdy nie widzieli. – Nauczyciele często je pożyczają – tłumaczy pani dyrektor. Może dałbym jej wiarę, jednak jest raczej niemożliwe by regulamin pracy rady pedagogicznej istniał, a nie został uchwalony przez radę. A nie został.

Czy kuratorium, sprawujące nadzór pedagogiczny nad placówkami oświatowymi, nie powinno zainteresować się

brakiem tak ważnych dokumentów? **Jerzy Ochotny** z zainteresowaniem przyjął informację o szkolnej dokumentacji i obiecał zbadać sprawę. Trochę to wprawdzie dziwne, bo komisja oświatowa „S” z Żukowa już w lutym br. informowała o tych problemach kuratora. Jednak deklaruje on, w przeciwieństwie do swego pracownika, konieczność szybkiego działania, aby sytuację w szkole szybko uzdrowić, by zła atmosfera nie zaczęła się odbijać na wychowaniu dzieci.

Prawda, której nie ma

Powróćmy jeszcze na chwilę do ankiety „Mój szef”, przeprowadzonej w marcu br. wśród nauczycieli chwaszczyńskiej szkoły przez pana Dukiewicza. Odpowiedzi na pytania o dostępność szefa, jego zdolności kierownicze czy poczucie humoru wymagały zapewne długiego i starannego opracowania. Jak to się w takim razie stało, że już nazajutrz pani dyrektor prowadziła śledztwo, jakie to osoby wystawiły jej negatywną opinię, a na rozprawie z powództwa Marii Pikies, która odbyła się kilka dni później, pani dyrektor mogła już pochwalić się dokładnymi wynikami procentowymi, oczywiście korzystnymi dla siebie? Zygfryd Dukiewicz w rozmowie z przewodniczącą „S” przyznał, że podał pani Iwańczak wyniki ankiety. Jak to się stało, że zdobył się na taki pośpiech, szybkie rozpoznanie sytuacji i brak rozważań? Sek w tym, że pytała o źródło swej wiedzy pani dyrektor odpowiedziała mi, że to część nauczycieli z życzliwości opowiedziała jej o swoim sposobie odpowiadania na ankietę, z czego wysnuła przypuszczenia co do całościowych wyników. Po mojej wzmiance o informacjach od wizytatora z kamienną twarzą „przypomniała” sobie, że, rzeczywiście, otrzymała od niego nieoficjalne wyniki.

Może cała sprawa nie jest tak naprawdę istotna, jednak kiedy przyłapiemy kogoś na mijaniu się z prawdą to już wszystko, co słyszymy od tej osoby, nie jest dla nas wiarygodne. Ja usłyszałem dwie takie informacje – o ankiecie i o rottweilerach. Ale jest jeszcze jedna sprawa – we wrześniu ub. roku pani dyrektor wprowadziła zarządzenie, na mocy którego dwie pierwsze godziny zastępstw byłyby niepłatne. Powoływała się przy tym na zalecenia burmistrza Żukowa, które nigdy nie zostały wydane. Dyrekcja wycofała się po dwóch miesiącach z bezprawnej decyzji (sprzeczejnej ewidentnie z Kartą nauczyciela), po interwencji przewodniczącej „S” u burmistrza.

Nic dziwnego, że w tej sytuacji trochę bez wiary słuchałem zapewnień pani dyrektor, że zawsze starała się spełniać najdrobniejsze życzenia „Solidarność”. Tym bardziej że dokumenty różnych struktur związku i sami związkowcy mówią zupełnie co innego.

O wyczynach pani dyrektor, a w szczególności o sposobie traktowania swoich (niektórych) pracowników i (niektórych) rodziców można by napisać pewnie jeszcze ze dwa takie artykuły. Jednak i tyle wystarczy by zadać sobie pytanie, czy organ prowadzący nigdy nie miał okazji przekonać się co do prawdziwości i zasad funkcjonowania dyrekcji szkoły w Chwaszczynie. Obawiam się, że burmistrz nie ma ochoty wdawać się w wojnę z panią Iwańczak, bo to bardzo groźny przeciwnik. No przecież szkoła funkcjonuje, trzeba dać czas...

A kuratorium? Być może warto przyjrzeć się bliżej szkole w Chwaszczynie, może oczami innych ludzi niż tych, którzy gotowi są w tempie ekspresowym dzielić się nieformalnymi wynikami ankiet?

Jarosław Wierchołowski

Laureaci

Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” Regionu Gdańskiego zorganizowała regionalną edycję konkursu plastycznego pt. „Polska – moja Ojczyzna” dla szkół podstawowych i historyczno-literackiego pt. „Od Jałty do Gdańska” dla gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych. Ten ostatni, ogólnopolski konkurs – związany z 25 rocznicą podpisania Porozumień Sierpniowych i powstania NSZZ „Solidarność” – ogłosiła Sekcja Krajowa Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”.

Konkurs plastyczny „Polska – moja Ojczyzna” dla szkół podstawowych, udział wzięło w nim 560 uczniów.

W grupie wiekowej 7 – 10 lat (klasy 0 – III)

I miejsce – Urszula Zabłocka – kl. I SP nr 50 w Gdańsku – opiekun: Elżbieta Tubek, **II miejsce** – Kamila Hariasz – kl. III SP nr 1 w Gdańsku – opiekun: Maria Szymerska, **III miejsce** – Karolina Senejko – kl. III SP nr 5 w Lęborku – opiekun: Alicja Car

Wyróżnienia:

Joanna Mallek – kl. III SP nr 5 Lębork – opiekun: Alicja Car, Zuzanna Brzuszkiewicz – kl. III SP nr 1 w Gdańsku – opiekun: Maria Szymerska, Anna Formela – kl. II SP nr 5 Lębork – opiekun: Alicja Car, Paulina Brożyniak – kl. III SP nr 14 w Gdańsku – opiekun: Zdzisława Głowienka, Agnieszka Tęsna – kl. III SOSW w Damnicy – opiekun: A. Kaczmarek

W grupie wiekowej 11 – 13 lat (klasy IV – VI)

I miejsce – Beata Domzalska – kl. VI SP nr 46 w Gdańsku – opiekun: Krystyna Drowing, **II miejsce** – Joanna Mruk – kl. V SP nr 3 w Kościerzynie – opiekun: Danuta Landowska, **III miejsce** – Marcin Tyrański – kl. V Zespół Szkół nr 7 w Gdyni – opiekun: Monika Polak

Wyróżnienia:

Agata Sukiennik – kl. V SSP nr 8 w Sopocie – opiekun: Mariusz Dudek, Magda Smolna – kl. IV SSP nr 28 w Gdyni – opiekun: Adriana Kornafel, Agata Wojno – kl. VI SP nr 48 w Gdańsku – opiekun: Grażyna Kolba, Dominika Żelaskowska – kl. VI SP nr 48 w Gdańsku – opiekun: Grażyna Kolba, Krzysztof Matysek – kl. SP nr 46 w Gdańsku – opiekun: Krystyna Drowing

Jury pracowało w składzie: Marian Matocha – przewodniczący, Elżbieta Czaplicka-Kania, Bogusław Gołąb, Zbigniew Jujka, Elżbieta Matocha

Konkurs historyczny „Od Jałty do Gdańska”

udział wzięło około 150 szkół ponadpodstawowych z terenu województwa pomorskiego. W kilku miastach zorganizowano eliminacje powiatowe (Kościerzyna, Miastko, Kwidzyn, Puck, Gdynia, Tzew, Gdańsk)

Wyniki w grupie gimnazjów:

I miejsce – zespół z Gimnazjum nr 17 w Gdańsku w składzie: Joanna Krawczyk, Anna Mielcarek i Michał Milewski; opiekun – Agnieszka Spigarska-Linde, **II miejsce** – zespół z Gimnazjum nr 26 w Gdańsku: Rafał Borowski, Bartosz Orkiszewski i Olga Roszak; opiekun – Dariusz Mencel, **III miejsce** – zespół z Gimnazjum w Brusach: Krzysztof Kupczyk, Kaja Szalewska i Małgorzata Wróblewska; opiekun – Beata Rekowska

Wyniki w grupie szkół ponadgimnazjalnych:

I miejsce – zespół III Liceum Ogólnokształcącego w Gdyni: Karol Daszkiewicz, Przemysław Derengowski, Grzegorz Ruta; opiekun – Dariusz Piasek, **II miejsce** – zespół II Liceum Ogólnokształcącego w Lęborku: Paweł Formela, Dariusz Mańkowski, Damian Orzeszke; opiekun – Bogumiła Zielińska, **III miejsce** – zespół Liceum Ogólnokształcącego w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w Pelplinie: Michał Deranek, Remigiusz Werner, Magda Zielińska; opiekun – Maria Jakubek

Komisja pracowała w składzie: Eugenia Apanowicz (przewodnicząca), Maria Kantak, Jan Kulas, Mirosław Schulfer, Maciej Żakiewicz

Konkurs samorządowy

Laureaci II edycji konkursu „Samorząd przyjazny oświacie”: Miasta na prawach powiatu: Gdańsk, Gdynia, Słupsk Miasta: Kościerzyna, Rumia, Starogard Gdański Miasta i gminy: Brusy, Nowy Dwór Gdański Gminy wiejskie: Kobylnica, Lichnowy, Puck Powiaty: lęborski, starogardzki.

Dzieci, młodzież i samorządowcy

– Tak liczny udział młodzieży w konkursach, zorganizowanych z okazji 25-lecia „Solidarność”, to o wiele ważniejsze wydarzenie, niż nawet wizyty prezydentów czy premierów w czasie głównych obchodów, którzy przyjadą i odjadą, i nie zostanie po nich nic. Po tym, czego jesteśmy dziś świadkami, pozostanie wiele dobrych i ważnych rzeczy – powiedział Brunon Synak, przewodniczący Sejmiku Województwa Pomorskiego, w czasie uroczystości wręczenia nagród w konkursach organizowanych przez pomorską „Solidarność” oświaty. 16 kwietnia do siedziby „Solidarność” zaproszono laureatów konkursów ogłoszonych z okazji 25-lecia podpisania Porozumień Sierpniowych.

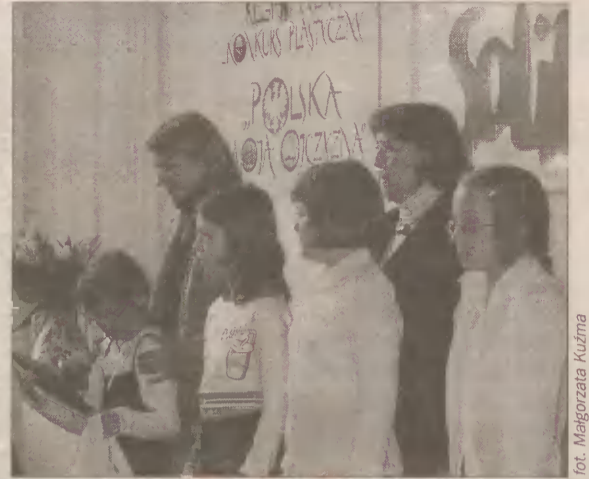
W regionalnej edycji konkursu plastycznego pt. „Polska – moja Oj-

czyzna” dla szkół podstawowych wzięło udział 560 uczniów, w szranki zmagania z wiedzą historyczną stanęli uczniowie ze 150 szkół ponadpodstawowych.

Nagrody i wyróżnienia wręczali: Alojzy Szablewski, uczestnik wydarzeń Sierpnia '80, Krzysztof Dośła, przewodniczący ZRG „S”, Jerzy Ochotny, pomorski kurator oświaty oraz przedstawiciele władz samorządowych. Ci ostatni najpierw wręczali nagrody, później sami przyjmowali

laury. Spotkanie w Akwenu zakończyło rozstrzygnięcie konkursu „Samorząd przyjazny oświacie”. Listę laureatów wszystkich konkursów publikujemy obok. (Do konkursów powrócimy w następnych „Magazynach Solidarność”).

(mk)



Młodzi laureaci konkursu plastycznego.

fol. Małgorzata Kuzma

Przygotowania w Pruszczu Gdańskim

18 kwietnia w Urzędzie Gminy w Pruszczu Gd. odbyło się spotkanie Komitetu Obchodów 25 Rocznicy Powstania „Solidarność”, w skład którego wchodzi m.in.: Janusz Wróbel, burmistrz miasta, Krzysztof Dośła, przewodniczący Zarządu Regionu Gdańskiego „S”, Ludwik Jakubek, kierownik Oddziału ZRG „S” w Pruszczu Gdańskim oraz przedstawiciele urzędu i lokalnych środowisk. Zastanawiali się oni nad programem imprez i ich harmonogramem.

Krzysztof Dośła poinformował o programie obchodów rocznicy zarówno w regionie, jak i w całym kraju. Zadeklarował też pomoc „Solidarność” w przeprowadzeniu w szkołach lekcji związanych z historią Związku.

Program obchodów w Pruszczu, choć wciąż jest otwarty, przedstawia się imponująco – już w maju przewidziano kilka znaczących wydarzeń. Wiadomo na pewno, że 28 sierpnia odprawiona będzie uroczysta msza św. w kościele Podwyższenia Krzyża Świętego.

Ustalono też, że pruszczańskie obchody zakończą się hucznie 3 września festynem, na którym przewidziano



Władze gminy nie wyobrażają sobie organizowania obchodów bez współpracy „Solidarność”.

fol. Jarosław Wierzbowski

no paradę orkiestry dętej, występy zespołów muzycznych, rozgrywki sportowe czy konkursy.

(jw)

II Leśny Maraton Wejherowski

Piknik rodzinny

W maratonie o puchar przewodniczącego ZRG NSZZ „S” brali udział profesjonalści, tacy jak Renata Walendziak, pięciokrotna mistrzyni Polski, czy Marian Kaźmierczak, aktualny mistrz kraju weteranów. Nic dziwnego. Trasa maratonu jest długa i męcząca – wynosi ponad 42 kilometry.

– Gdyby nie „Solidarność”, w tym roku mielibyśmy chyba tylko maraton rowerowy – powiedział Krzysztof Modzelewski, organizator biegu ze strony Nadleśnictwa Wejherowo.

Impreza została przeprowadzona w tym roku po raz drugi. Ze strony Związku w organizację zaangażował się Marcin Kowalski z KZ Nadleśnictwa Wejherowo oraz Irena Siudek, kierowniczka Oddziału Wejherowo. Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „S”, który objął patronat nad biegiem, zafundował dla zwycięzców nie tylko puchary, ale także markowe ubrania sportowe. Pierwsze miejsce w klasyfikacji ogólnej zajął Paweł Hundz, drugie Andrzej Cechmann, trzecie Krzysztof Modzelewski. W tym roku kobiety przebiegły tylko połowę trasy. Zdaniem Krzysztofa Modzelewskie-

go powodem gorszych wyników były długo leżące śniegi, z powodu których zawodnicy nie mogli dosyć wcześniej podjąć treningów. W kategorii kobiet zwyciężyła Grażyna Witt. Zwycięzcą w męskiej kategorii od 18 do 29 lat został Jerzy Wyka z Wrocławia. W kategorii od 30 do 39 lat wygrał Dariusz Dampc z Wejherowa, w przedziale od 40 do 49 lat Dariusz Stempnik z Gdyni, a w kategorii 50 do 59 lat Andrzej Kubiak z Rumi. Wśród najstarszych w tym roku zawodników od 60 do 69 lat najlepszy okazał się Kazimierz Modzelewski z Rumi. Jak w wielu innych maratonach, tak i tu zwycięzców w kategoriach wiekowych podaje się od siódmego miejsca w kategorii ogólnej, aby nie dublować nagród.

W ramach maratonu rozegrano także mistrzostwa ziemi wejherowskiej. Pierwsze miejsce zajął w nich Krzysztof Modzelewski z Orla koło Wejherowa, drugie Bronisław Ehrlich z Wejherowa, trzecie miejsce Marian Kaźmierczak z Wejherowa.

Leśna impreza zgromadziła nie tylko osoby zainteresowane maratonami. Nadleśnictwo Wejherowo zadbało o to, by nie nudziły się licznie zebrane rodziny. W trakcie festynu



Paweł Hundz, zdobywca pierwszego miejsca z czasem 2:44,46.

fol. Elżbieta Banecka

odbyły się konkursy dla dzieci i młodzieży, w tym o tematyce ekologicznej, zagrał i zaśpiewał zespół tańca kaszubskiego Koleczkowanie oraz trębacz z Nadleśnictwa Wejherowo i zespół Jantar z Cewic.

(eb)

Pomnik Poległych Stoczniovców

Wbrew ówczesnej władzy

– Powstał on z nabrzmiałego latami gniewu i sprzeciwu wobec wszechobecnego chamstwa i coraz większej arogancji władzy, prostactwa i obojętności na los prostego człowieka – mówi Bogdan Pietruszka, twórca pomnika Poległych Stoczniovców.

Bogdan Pietruszka wspomina, że pomysł projektu pomnika rodził się w jego duszy przez dziesięć lat, od czasu dramatycznych wydarzeń Grudnia 1970 r.

– To tkwiło we mnie jak harpun i uwierało – opowiada twórca pomnika. – Od czasu do czasu coś rysowałem. Były to jednak konstrukcje poziome, m.in. Pieta. Cały czas czułem, że to nie było to. Przypominały one raczej sztukę pomnikową z cmentarzy. Były zbyt oczywiste, a zawierały zbyt mało symboliki.

14 sierpnia 1980 r. rano Bogdan Pietruszka otrzymał wiadomość telefoniczną, że „w Stoczni Gdańskiej się już zaczęło”. Autor pomnika wspomina, że „coś wisiało” w powietrzu. Poszedł na Jarmark Dominikański, bo od lat kolekcjonuje białą broń. Zwykle stoiska oblegały tłumy, ale tym razem ludzi było dużo mniej.

– Wróciłem do domu, siadłem przy stole i narysowałem pierwszy szkic pomnika – wspomina Pietruszka. – Wróciły wtedy w mej pamięci opary, gazy łzawiące, strzały, ludzie grzebani nocą – wydarzenia Grudnia 1970 r. Sam byłem zdumiony i porażony tym szkicem. Po raz pierwszy narysowałem pomnik wznosząc go wysoko w górę.

Pierwszy projekt zakładał budowę czterech krzyży łączących się ramionami i kotwicami we wspólnym kręgu. Liczba cztery miała symbolizować pierwszych poległych stoczniovców przed Bramą nr 2. Później Pietruszka dowiedział się, że przed samą bramą zginęło trzech robotników. Liczba cztery miała także symbolizować strony świata.

– Chciałem, żeby krzyk polskiego robotnika przemówił tym pomnikiem do całego świata. Później o zmianę koncepcji z czterech na trzy krzyże poprosił kardynał Stefan Wyszyński. Również ze względu na stabilność pomnika, a także walory artystyczne zmiana okazała się korzystniejsza.

Krzyże i kotwice

Autor pomnika wspomina, że szukał cały czas wyrazistych i czystych w przekazie symboli. Znalazł to w krzyżach i kotwicach. Krzyż jest chrześcijańskim symbolem zmartwychwstania, zwycięstwa życia nad śmiercią. Jest w Polsce znakiem tak samo chronionym jak orzeł biały. Kotwicę natomiast już od czasu konfederacji barskiej łączono z formą krzyża. Członkowie Towarzystwa Patriotycznego nosili na surdutach oksydowane na czarno guziki z kotwicą. Wierzyli, że kiedy kotwice zaświecą, czyli nicco się przetrą, Polska odzyska niepodległość. W chrześcijaństwie odczytywano kotwicę jako symbol spełnionej nadziei.

– Polską biżuterią patriotyczną zajmuję się od 40 lat. Cóż mogło być bardziej wymownego niż symbol ukrzyżowanej nadziei? – pyta

twórca pomnika. – Ból i krzyk – kotwice i krzyże!

Na drugi dzień Pietruszka poszedł do pracy do biura konstrukcyjnego znajdującego się na terenie Stoczni Gdańskiej przy Bramie nr 3. Wziął ze sobą na wszelki wypadek mydło i szczoteczkę do zębów. Z kolegami usłyszał przez radiowęzeł, że postulaty zostały spełnione i strajk zakończony. Nie wiedział, że strajk nadal trwa, bo odłączono im linię radiowęzła. Wrócił więc do domu. Przeszedł do pracy w poniedziałek. Na bramie usłyszał, że jeśli wejście na teren stoczni, to już nie wyjdzie z zakładu. Był na to przygotowany.



Uroczystość odsłonięcia pomnika – 16 grudnia 1980 r.

– Wziąłem ze sobą szkic pomnika w formacie A4 – wspomina Pietruszka. – Przerysowałem go na duży format i schowałem pod materac.

Szkic pokazał jednemu z kolegów, który dał go **Wisławowi Medyńskiemu**, kierownikowi wydziału architektury okrętów. Usłyszał od niego, że jego pomysł oddaje cały dramat Grudnia. Koledzy zrobili zdjęcie projektu pomnika z krzyżami oraz kotwicami i w formie pocztówek kolejarze rozwozili go po całej Polsce.

Budowa pomnika

Szkic pomnika w dużym formacie stoczniovcy wystawili przed bramą. Obok postawili słoik na pieniądze na jego budowę. W czwartym numerze „Strajkowego Biuletynu Informacyjnego Solidarność”, wydrukowanym 25 sierpnia 1980 r., widnieje na pierwszej stronie koncepcja pomnika Poległych Stoczniovców w 1970 r. wraz z jego opisem. „W polskiej symbolice narodowej od tysiąca lat krzyż stanowił zawsze symbol wiary i martyrologii, kotwica zaś nadzieję. W grudniu 1970 r. ukrzyżowano te nadzieje. Płonący pod krzyżem zniczo życie. Niech pomnik ten stanowi memento dla wszystkich, którzy chcieliby nam te symbole odebrać” – czytamy. Wkrótce w całej Polsce mówiono o tym.

– Ten pomnik jest pierwszy, po drugiej wojnie światowej, jaki naród polski postawił dla siebie siłą swojej woli i za dobrowoli zebrane pieniądze, nie oglądając się na zezwolenie ówczesnej władzy. Władzy, która ku czci i własnej chwale wystawiła samej sobie ponad 4300 betonowych „bałwanów”, „UBelisków”, tablic

pamiątkowych i innych śladów swej wszechobecnej wielkości, nigdy nie pytając naród o zgodę – mówi Bogdan Pietruszka.

Początkowo pomnik miał mieć 30 m wysokości. Dodawano jednak co kilka dni parę metrów. Ostatecznie ustalono, że będzie miał 42 m wysokości. Pierwszy krzyż ustawiono 30 listopada 1980 r.

– Nie zapomnę, jak ciągnięto kotwice przez błoto i kałuże – wspomina twórca pomnika. – Zjawiła się wtedy para nowożeńców. Młoda dziewczyna położyła wiązanek kwiatów na kotwicy, którą wciągnął na górę dźwig. Od tego czasu naro-

dził się piękny zwyczaj, że młode pary przyjeżdżały pod pomnik złożyć kwiaty.

Szóstego grudnia wmurowano kamień węgielny. W akcie erekcyjnym czytamy: *Wzniesienie tego pomnika było obowiązkiem tych, którzy pozostali – dla tych, którzy przyjdą. Ma on dawać świadectwo przeszłości i być drogowskazem na przyszłość.*

Pod pomnikiem umieszczono ziemię z rzymskich katakumb, polskich pól bitewnych, Katynia, Gdyni. Wierzone również, że stoczniovcy wkopali tam pojemnik z nitrogliceryną, na wypadek, gdyby ktoś chciał usunąć krzyże. Ta legenda broniła pomnika.

– W dniu poświęcenia pomnika wiał mroźny i silny wiatr – wspomina Pietruszka. – Z górnego ramiona krzyża powiewała ogromna, biało-czerwona flaga. Nagle się wyrzuciła i pękła. Poczulem niepokój. Dziesięć dni później, 16 grudnia 1980 r., podczas odsłonięcia pomnika miał miejsce również nieprzyjemny incydent. Pociągnięta za sznurek polska flaga miała łagodnie spłynąć, ale spadła jak mokra szmata. Kiedy w ciszy rozległa się salwa honorowa, poczułem jakbym dostał strzał w plecy. Czyżbym przeczuwał nadejście stanu wojennego? Nadejście czegoś złego, o czym mówił mój wewnętrzny niepokój.

Bogdan Pietruszka nie przychodzi jednak przy okazji różnych uroczystości pod pomnik Poległych Stoczniovców. Dzieje się tak już od dziesięciu lat. Twierdzi, że jego koncepcja, zaakceptowana przez prof. **Wiktora Zina**, w sposób barbarzyński została zmieniona – czyste smukłe krzyże wymieniono na „maczugi”.

Olga Zielińska

KONKURS
na 25-lecie

Tato, mam

opowiedz mi o „Solidarności”

Redakcja „Magazynu Solidarność” wspólnie z Archiwum Zarządu Regionu Gdańskiego ogłasza konkurs dla młodzieży szkolnej z okazji 25-lecia „Solidarności”. Co miesiąc na naszych łamach opublikujemy trzy pytania dotyczące najnowszej historii Polski. Wśród osób, które nadesła poprawne odpowiedzi, rozlosujemy nagrodę. Na kartki i e-maile czekać będziemy każdorazowo do połowy następnego miesiąca. Ale to nie wszystko – uczestnicy konkursu, którzy odpowiedzą na największą liczbę pytań, otrzymają dodatkową nagrodę. Finał w sierpniu bieżącego roku.

Ponieważ „Magazyn” rozchodzi się przede wszystkim w zakładach pracy, apelujemy, abyście zapoznali Państwo z konkursem swoje dzieci. Wspólne poszukiwanie odpowiedzi na pytania może być dobrym pretekstem do rozmowy na tematy ważne dla każdego Polaka. Zachęcamy również nauczycieli, aby włączyli do konkursu swoich uczniów.

Pytania:

1. Kiedy zarejestrowano Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”?
2. Kiedy wprowadzono stan wojenny?
3. Wymień przynajmniej trzy ograniczenia praw obywatelskich, które wprowadzono w czasie stanu wojennego.

Laureatami pierwszego etapu konkursu są **Przemysław Derengowski** i **Monika Portas**. Nagrody prosimy odebrać w redakcji „Magazynu Solidarność”

Prosimy o przesyłanie odpowiedzi do 15 czerwca br. pod adresem redakcji lub mailem:

magazyn@solidarnosc.gda.pl

Nagrody w drugim etapie konkursu ufundowała Komisja Międzyzakładowa Pracowników Oświaty w Gdańsku.

25 rocznica Sierpnia

Majowe imprezy

Zarząd Regionu

- Lekcje historii i wychowania patriotyczno-obywatelskiego (oferta wyjazdowa dla szkół)

Oddział w Pruszczu Gdańskim

- Konkurs dla uczniów Zespołu Szkół nr 4 i Gimnazjum nr 4 Historia *Solidarności* we wspomnieniach
- Turniej piłki siatkowej organizacji zakładowych z okazji 25-lecia „S”
- Turniej Czterech Stoczni „Sierpień 80” (turniej piłki nożnej)
- Wydanie albumu „25 lat NSZZ *Solidarność*”
- Wystawa wydawnictw „drugiego obiegu”
- Bieg maratoński im. „Solidarności” (10 maja)
- Festiwal Piosenki Prawdziwej – odtworzenie koncertu z hali Olivia z 1981 roku oraz koncert piosenek Jacka Kaczmarskiego (22 maja)

Oddział w Starogardzie Gdańskim

- Uroczystości pod pomnikiem Niepodległości, msza św. koncelebrowana przez arcybiskupa Bernarda Szlagę oraz piknik w Parku Miejskim (3 maja)

Oddział w Wejherowie

- Konferencja nt. problematyki wychowawczej dla nauczycieli

Gdynia

„Solidarność” i miasto

Powstał Gdyniński Komitet Obchodów 25 Rocznic Podpisania Porozumień Sierpniowych i Powstania NSZZ „Solidarność”. Patronat honorowy nad gdyńskimi obchodami objęli: metropolita gdański arcybiskup **Tadeusz Gocłowski**, prezydent miasta Gdyni **Wojciech Szczurek**, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” **Janusz Śniadek** oraz przewodniczący Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” **Krzysztof Doła**. Organizatorami obchodów są NSZZ „Solidarność” oraz miasto Gdynia. Mają one obejmować m.in. koncert muzyczny, festyn rodzinny, maraton „Solidarności” oraz biegi towarzyszące, otwarcie stałej ekspozycji dotyczącej historii „Solidarności” w Muzeum Miasta Gdyni oraz konkurs edukacyjny dla uczniów. □

Pytanie miesiąca

Czy związki zawodowe powinny zawierać tzw. umowy społeczne, chroniące interesy pracowników w czasie przekształceń własnościowych przedsiębiorstw?



STANISŁAW WĘGRZYNIAK
przewodniczący KZ NSZZ
„Solidarność” PKS, sp. z o.o.

– Prywatyzacja żadnego przedsiębiorstwa nie uda się bez zaangażowania w nią pracowników. A to się wiąże z zagwarantowaniem im poczucia bezpieczeństwa. I właśnie do związków zawodowych należy dbanie o miejsca pracy. Znamy kilka prywatyzacji, gdzie związki zlekceważyły sprawę gwarancji i tych firm już nie ma. Znamienny jest przykład browaru gdańskiego. W PKS-ie, w momencie, gdy pojawił się chętny do kupna naszej firmy, od razu przystąpiliśmy do rozmów. Udało się nam wynegocjować trzyletni okres gwarancji zatrudnienia, nie będzie też zmian w układzie pracy. Mogą być oczywiście jakieś przesunięcia z jednego stanowiska na inne, ale nie będzie zwolnień. Wręcz przeciwnie, nasza firma przyjęła ostatnio 21 nowych kierowników.



JAN WYSOCKI, przewodniczący
KZ NSZZ „S” Saur-Neptun
Gdańsk SA

– „Wodociągi” były jedną z pierwszych sprywatyzowanych firm w naszym regionie. Usiedliśmy do rozmów z przyszłymi właścicielami i udało nam się wynegocjować dobry pakiet socjalny dla naszych pracowników. Przede wszystkim trzyletnie gwarancje zatrudnienia. A i po upływie tych trzech lat nie było większych zwolnień w przedsiębiorstwie, przynajmniej wśród członków „Solidarności”. Odejścia następowały w sposób naturalny, ludzie przechodzili na emerytury i renty. Zagwarantowaliśmy również wysokie nagrody jubileuszowe. Burza, jaka została wywołana ostatnio wokół tzw. umów społecznych, jest nieporozumieniem. To, że do wynegocjowanych w ENERDZE przez związki zabezpieczeń usiłowali podłączyć się członkowie zarządu, nie przekreśla sensu zawierania takich umów. Jest to raczej sprawa nadzoru ministerialnego.



GABRIELA DUDDEK, przewodnicząca
Komisji Oddziałowej NSZZ „S”
Linde Gaz Polska sp. z o.o.

– Zawieranie układów z pracodawcą w obronie pracowników to jedno z podstawowych zadań związków zawodowych. Po to ludzie się zrzeszają w organizacje pracownicze, aby ktoś dbał o ich interesy. Oczywiście, dla każdego pracownika najważniejsze jest jego miejsce pracy i trudno się dziwić, że gdy następują przekształcenia, to gwarancje zatrudnienia są jednym z najważniejszych punktów negocjacji pomiędzy związkami zawodowymi a inwestorem.

Oprac. (mk)

Planowane podwyżki płac w KGHM Polska Miedź SA Tak, ale nie dla załogi

Na żądanie podwyżki uposażeń o 230 proc dla kierownictwa KGHM, „Solidarność” odpowiedziała identycznym postulatem, stawiając twarde ultimatum: albo cała załoga dostanie procentowo takie same podwyżki, albo zastrajkuje.

Kadra kierownicza, w liczbie 80 osób, tłumaczy, że kierownictwo od trzech lat podwyżek nie miało, ponadto taki wzrost pensji uzasadniony jest rekordowym ubiegorocznym wynikiem, zamykającym się zyskiem netto 1,4 mld zł. Jeżeli podwyżki dla menedżerów KGHM wejdą w życie, prezes zarobi 127 tys. zł miesięcznie (obecnie 37 do 55 tys. zł brutto), jego zastępca natomiast nieco ponad 100 tys.

Józef Czyczerski, szef „Solidarności” w KGHM, powiedział, iż taka postawa zarządu to szczyt pazerności. – Oni wiedzą, że po wyborach stracą swoje posady, teraz walczą o wyższe odprawy dla siebie. Jeżeli zarząd chce podwyżki o 230 procent, to my chcemy takiej samej – powiedział Czyczerski.

Dariusz Wyborski, rzecznik KGHM, twierdzi natomiast, że żądania załogi mają księżycowy charakter.

(rk)

Układy zbiorowe pracy i porozumienia dobrowolne

Wszystkim dać czy

Skandal, ewidentne przestępstwo kryminalne, zмова przeciw interesowi publicznemu – w taki sposób określano w prasie porozumienie zawarte między związkami zawodowymi a zarządami ośmiu zakładów energetycznych w północnej i centralnej Polsce. Pakiety socjalne zawierały m.in. dziesięcioletnie gwarancje zatrudnienia.

Energetyczny skandal

Za sprawą porozumienia podpisanego w energetyce głośno zrobiło się na temat przywilejów pracowniczych, wywalczonych w ramach tzw. umów społecznych. Jak mówią pracownicy energetyki, rozgłos nie przyniósł im niczego dobrego. Inkasenci i obsługa techniczna, wychodząca w teren, jest obrzucana kamieniami i szczuta psami. Zbiorowej histerii zdzorientowanych klientów towarzyszy rozgoryczenie energetyków. Jak mówią, po odliczeniu trzydziestoprocentowego podatku dostaną grosze w ramach premii konsolidacyjnej, a gwarancje zatrudnienia nie są niczym wyjątkowym w tej branży.

Właściwym autorem „skandalu energetycznego” jest prasa, która powieli pasującą do każdej sytuacji argumentację, konstruowaną na zasadzie: kto za to zapłaci? – społeczeństwo, czyli my wszyscy. Sytuacja ta przypomina anegdotę o niemieckim i polskim rolniku. Niemiec, obserwując piękne owoce sąsiada, prosił Pana Boga, aby jemu dał podobne. Polak zaś, obserwując dobytek bliźniego, modlił się żarliwie, aby w zagrodę znajomego strzelił piorun, tak, aby ten przypadkiem nie miał ani odrobinę lepiej od niego.

Argumenty obliczone na ignorancję

Najsilniejszym argumentem, obliczonym na ignorancję słuchaczy, jest dowodzenie, że za dziesięcioletni okres ochronny pracowników zapłaci społeczeństwo, ponosząc wyższe koszty dostawy energii. Po pierwsze – nie ma ono za co płacić. Koszt zwolnienia z winy zakładu należałoby ponieść dopiero wtedy, gdyby doszło do masowego zwalniania pracowników. Ale nawet wtedy koszt poniósłby ewentualny nabywca przedsiębiorstwa, gdyby chciał kupić zakład i zwolnić dotychczasowych pracowników. Gwarancja zatrudnienia ma więc zniechęcić ewentualnego nabywcę np. do przeniesienia miejsc pracy z Polski do innego kraju UE.

Krzyk, jaki się podniósł w związku z „obciążeniem przedsiębiorstwa błędem”, z powodu którego nie kupi go żaden inwestor zagraniczny, każe się zastanowić, dlaczego dobrze funkcjonujące przedsiębiorstwo musi koniecznie przejść w ręce obcego kapitału? Czy sprzedaje się kurę, znoszącą złote jaja? Zdaniem Kazimierza Grajczarka, przewodniczącego Sekretariatu Górnictwa i Energetyki NSZZ „S”, za każdą prywatyzacją stoi jakiś układ polityczny i pieniądze. Zadaniem związku zawodowego jest staranie się o to, aby przynajmniej część pieniędzy dostała się w ręce pra-



fol. Ryszard Kuzma

Za sprawą porozumienia podpisanego w energetyce, głośno się zrobiło na temat przywilejów pracowniczych.

owników, którzy przez lata ten zakład budowali.

Nienawisć ludzi, rzucających kamieniami w pracowników gdańskiej ENERGI, wynika zapewne z obawy, że to oni w rachunkach za prąd poniosą koszty prywatyzacji i jednorazowych wypłat z tytułu premii gwarancyjnych. Przeciwny odbiorca prądu nie wie o tym, że o cenach prądu decyduje Urząd Regulacji Energetyki, przeciwdziałający dyktowaniu cen przez naturalnego monopolistę. W koszt ceny energii nie mogą wejść ustalenia umieszczone w porozumieniach.

Stan wiedzy

O tym wszystkim dziennikarze nie wiedzą albo nie chcą wiedzieć.

– Pytałem często dziennikarzy, skąd mają podawane przez siebie informacje, czy czytali treść podpisanych umów? – Okazywało się, że nie czytali – mówi Kazimierz Grajczarek.

W prasie można spotkać nie tylko efekty indolencji, ale zwykłe kłamstwa, jak to, że porozumienie energetyków dotyczyło menagementu. Nie dotyczyło. Układ zbiorowy pracy, jako porozumienie zawarte między pracownikami a zarządami pracodawców, nie może określać zasad wynagradzania osoby zarządzającej. Byłoby to bowiem tak, jakby pracodawca sam ze sobą podpisywał umowę.

Pozostaje podstawowe pytanie: czyje interesy leżą w wylewaniu pompy na broniących praw pracowniczych związkowców?

Zdaniem Kazimierza Grajczarka są to interesy przedstawicieli wielkiego biznesu, którzy chcą dostać coś kosztem innych. A ludzie tymczasem mają prawo do zabezpieczenia swoich praw pracowniczych. Jest to czymś zupełnie oczywiste na zachodzie Europy.

Szwedzki cud

Niedościgłym wzorem pozostaje dla polskich związkowców Szwecja, w której ponad 80 proc. rozwiązań prawa pracy otrzymuje się na drodze negocjacji. Zdaniem Andrzeja Matli, koordynatora Działu Międzynarodowego KK NSZZ „S”, Szwecja jest dowodem na to, że mogą zyskać wszystkie strony układu pracy bez promowanego w Polsce neoliberalnego podejścia, polegającego na rozmiękczeniu prawa pracy i tzw. pójsicia na rękę pracodawcom.

Związki zawodowe w Szwecji zrzeszają około 87 proc. wszystkich pracujących, w tym dyrektorów przedsiębiorstw. Rozmów ze związkami zawodowymi nikt nie może zlekceważyć, ze względu na konsekwentne popieranie się przedstawiciele różnych gałęzi przemysłu i olbrzymi fundusz strajkowy. Przykładem chęci pominięcia siły związku jest działalność amerykańskiej korporacji Toys R' US, która w latach 90. ubiegłego wieku nie chciała dopuścić na teren swoich zakładów w Szwecji żadnych organizacji związkowych. Pracowników przedsiębiorstwa poparli inni. Z zakładu nie wywożono śmieci, odcięto wodę i elektryczność. Firma zmuszona była zawrzeć układ zbiorowy pracy.

– Szwedzi działają w oparciu o prawdę oczywistą: tylko pracownik mający poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa będzie czuł się współodpowiedzialny za firmę – powiedział Andrzej Matla. – W skład zarządów firm wchodzi tam przedstawiciele pracowników, zazwyczaj będący razem z związkowcami. Pracodawca nie jest w stanie niczego ukryć, a pracownicy wpływają na swoje warunki pracy.

wszystkim zabrać

Zgodnie z teorią, promowana w polskiej prasie, Szwecja wraz ze wszystkimi swoimi obywatelami, powinna była dawno zbankrutować. Tymczasem kraj ten notuje wysoki wzrost gospodarczy, utrzymuje wysoki stopień zatrudnienia oraz przekazuje imponujące nakłady na rozwój szkolnictwa i badań, dzięki czemu można przewidywać dalszy jego rozwój.

Muszą negocjować

W Polsce, inaczej niż w Szwecji, termin „umowy społeczne”, kojarzy się w dużej mierze z procesami prywatyzacji i restrukturyzacji, przy których pracownicy chcą zabezpieczyć swoje interesy, np. otrzymując okres ochronny zatrudnienia. Niestety, Polska obecnie nie może się pochwalić rozwiniętym systemem rokowań branżowych. Od siedmiu lat nie zawarto żadnego sektorowego układu zbiorowego pracy. Jest to powodowane niechęcią przystępowania do rokowań pracodawców w branżach sprywatyzowanych, choć – jak widzieliśmy na przykładzie Szwecji, mogliby oni zobaczyć w tym także swój interes.

Termin „umowy społeczne” w odniesieniu do porozumień między pracownikami a pracodawcami wypromowała prasa, której przedstawiciele nie posiadają zazwyczaj wystarczającej wiedzy na ten temat. Umowami społecznymi były w istocie Porozumienia Sierpniowe. Zgodnie z Konstytucją RP oraz kodeksem pracy, związki zawodowe i pracodawcy mają prawo zawierania **porozumień**. Zazwyczaj są to porozumienia dwojakiego rodzaju: **układy zbiorowe pracy** albo różnego rodzaju **porozumienia dobrowolne**. Do negocjacji układów zbiorowych pracodawca na wniosek związków ma obowiązek przystąpić, dlatego nie mówimy w ich wypadku o dobrowolności. Oczywiście układ zbiorowy może nie zostać podpisany, ale jeśli już dojdzie do jego zawarcia, staje się on źródłem prawa, wiążącym pracodawcę. Układy zbiorowe mogą być zawierane na poziomie zakładu pracy, mogą mieć też charakter ponadzakładowy, np. na poziomie regionu lub całej branży.

Po dobroci

Porozumienia tzw. dobrowolne mogą dotyczyć restrukturyzacji branży. Tak było np. w hutnictwie, gdzie w ramach pakietu socjalnego w ciągu 10 lat odeszło z pracy bezkonfliktowo 100 tys. osób. Związki zawodowe negocjują wówczas warunki z przedstawicielami rządu, który niekiedy tworzy ustawę lub rozporządzenie, mające umożliwić prawne wdrażanie postanowień w życie. Porozumienia dobrowolne mogą też być zawierane na poziomie zakładu pracy, np. wobec zamierzonej chęci sprzedaży tego przedsiębiorstwa. W takiej sytuacji negocjowanie pakietu socjalnego stało się regułą. Zdaniem **Sławomira Adamczyka**, zastępcy kierownika Biura Ekspertckiego KK NSZZ „S”, Ministerstwo Skarbu zazwyczaj nie kończy procesu sprzedaży firmy bez podpisanej przez związki zawodowe i potencjalnych inwestorów umowy

zabezpieczającej interesy pracownicze. Przestrzegania takich porozumień pracownicy mogą dochodzić na drodze sądowej.

Wobec przyjętego zwyczaju i dobrej wiedzy o istnieniu umów, dziwi wystąpienie Ministerstwa Skarbu do prokuratury o zbadanie zgodności z prawem porozumienia zawartego w spółkach energetycznych.

Dobrowolnie w TP SA

Porozumienie niemające charakteru „źródła prawa”, ale charakter cywilnoprawny, zawarła z przedstawicielami związków zawodowych spółka France Telecom 30 czerwca 2000 r., zanim jeszcze stała się inwestorem strategicznym. Zdaniem **Dariusza Majewskiego**, przewodniczącego KZ TP SA, pozycja negocjacyjna związków była wtedy słabsza. Francuzi wiedzieli, że są one zmuszone do podpisania pakietu socjalnego w krótkim terminie, nie znając zawartości umowy prywatyzacyjnej. Ustalono 40-miesięczną gwarancję zatrudnienia, a także gwarancje płacowe i socjalne. Ustalono, że jeśli pracownik nie otrzyma propozycji zatrudnienia na innym stanowisku w TP SA, wówczas zostanie odszkodowanie, które w grupie pracowniczej wahało się między 15 a 60 tys. złotych.

Postanowienia pakietu socjalnego obowiązywały do 12 lutego 2004 r., czyli w okresie restrukturyzacji zatrudnienia, ale zdaniem **Dariusza Majewskiego** nie były w całości przestrzegane. Zwolnienia pracowników miały się odbywać na zasadzie dobrowolności, tymczasem pracodawca wprowadził pojęcie tzw. uwolnionych zasobów. Były to nie tyle zasoby, co osoby, które musieli wytypować do zwolnienia kierownicy. Niektóre z tych osób miały statut „Uzeta” przez dwa lata. Niektórzy z nich zostali zwolnieni, a inni przywróceniu do statusu pełnoprawnego pracownika. Część sama zwolniła się, biorąc należne odszkodowanie. Niektórzy dochodzą swoich praw na drodze procesu cywilnego.

– Żałuję, że warunki wynegocjowane przez nas w pakiecie socjalnym

w 2000 r. nie były lepsze – powiedział **Dariusz Majewski**. – TP SA była firmą dochodową, a France Telecom był mocno zadłużony. Pracownicy dostali nawet podziękowania od France Telecom, że dzięki nim firma spłaci część długów. Stało się to kosztem pracy Polaków, bo we Francji pracownicy mają mianowanie, czyli status urzędników państwowych i można ich zwolnić jedynie dyscyplinarnie.

Negatywne skutki zwolnień w TP SA odczuli klienci, korzystając z usług znacznie gorszej niż kiedyś jakości.

Sami siebie szczujecie

Pracodawcy w Polsce nie muszą się wysilać, pracownicy sami siebie poszczują psami i nie pozwolą, żeby ktokolwiek wywalczył dla siebie godne prawa. Nastroje podsyca słabo opłacani dziennikarze, najczęściej młodzi ludzie przyjmowani na krótki czas „z ulicy” i niemający tyle czasu przed zwolnieniem, żeby sprawdzić, co to jest „umowa społeczna”. Będą oni powielać w niezliczonych ilościach zawsze chwytliwy slogan o tym, że za wszystko płacą podatnicy. Niezależnie od tego, czy to się ostatecznie podatnikom opłaci, czy też nie. Młodzi dziennikarze i tak jednak nie dostaną swojego kawałka tortu. Odetną go ci, którzy kupują dobrze prosperujące polskie przedsiębiorstwa. Tak jak dzentelmeńska France Telecom, dziękująca Polakom za to, że dzięki nim wyszła ze swoich długów.

– Minęły dwa miesiące od burzy prasowej, wywołanej porozumieniem w branży energetycznej – powiedział **Kazimierz Grajcarek**. – Sprawa nie została wszczęta przez prokuraturę, prezesi spółek odeszli, nie otrzymując wielomilionowych odszkodowań. A ja chcę powiedzieć członkom „Solidarności”: niech każdy pilnuje swego. Bo w każdej branży jest możliwe podpisanie podobnego porozumienia i w każdym zakładzie pracy można bronić swoich interesów. Politycy będą robić na nas nagonkę, a my będziemy robić swoje.

Elżbieta Banecka



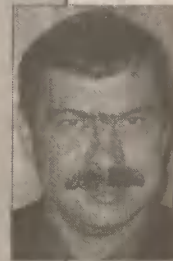
foto: Ryszard Kuzma

Redukcja zatrudnienia w TP SA spowodowała obniżenie jakości jej usług.

Od tego są związki

KRZYSZTOF DOŚLA przewodniczący ZRG NSZZ „Solidarność”

– To, co działo się w prasie po opisanu umów społecznych zawartych w Enerdze, jest daleką pochodną ogłoszenia przez jednego ze związkowców w końcu listopada, że „Solidarność” powraca do polityki. Rozpętała się burza, gdyż mógłby się pojawić poważny i dobrze zorganizowany przeciwnik na scenie politycznej, dlatego pojawiły się ataki na Związek. Jednak podobne umowy, jak w Enerdze, były zawierane już wiele lat temu, także w zakładach państwowych i prywatyzowanych. Jest to zjawisko powszechne w skali europejskiej. Jeśli idzie o Energe, nie widzę powodu restrukturyzowania zakładu, który dobrze funkcjonuje i przynosi zyski. A gwarancje nie przeszkadzają w rozwiązaniu umowy pracy zgodnie z kodeksem. Gwarancja polega na tym, że pracodawca przed zwolnieniem pracownika zastanowi się, czy się to opłaci. Czy nie lepiej przekwalifikować zatrudnionego, przesunąć na inne stanowisko, poprawić organizację pracy. Redukcja zatrudnienia źle świadczy o niemającej wizji kadry menedżerskiej.

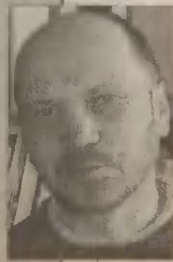
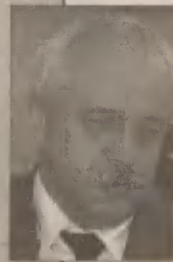


KAZIMIERZ GRAJCAREK, przewodniczący Sekretariatu Górniczego i Energetyki NSZZ „S”

– Gdy przyjeżdżaliśmy na manifestację do Warszawy, politycy i prasa oburzali się, że to nie są już czasy tego rodzaju walki. Mówili, że powinniśmy usiąść przy stole do negocjacji. Gdy zyskaliśmy coś na negocjacjach, oburzają się na to. Pomyje na związkowców wylewają ci, którym zależy na własnym interesie. A my bronimy ludzi, którzy mają prawo zabezpieczyć swoje miejsca pracy.

SŁAWOMIR ADAMCZYK, zastępca kierownika Biura Ekspertckiego KK NSZZ „S”

– Nie wiem, czemu w związku z zawieraniem porozumień zarzuca się związkowcom brak gospodarności. To przecież pracodawca musi posiadać wiedzę, do jakiego stopnia może w negocjacjach ustąpić, aby nie zagroziło to funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. W Enerdze „S” domagała się długiego okresu ochronnego dla pracowników ze względu na brak jasnej polityki państwa w stosunku do tego sektora i wynikającą z tego faktu niepewność, w jaki sposób branża będzie funkcjonowała. Wynegocjowane tam warunki nie wpłyną na cenę energii, gdyż odprawy mogłyby mieć miejsce w wypadku redukcji zatrudnienia, a tej obecnie nie ma. Zresztą ceny energii wynikają z realizacji kontraktów długoterminowych, a po ich planowanym rozwiązaniu mogą w dłuższej perspektywie nawet się obniżyć. Tak naprawdę chodzi o interes narodowy. Polski rynek energetyczny jest takowym kąskiem dla zagranicznych inwestorów. Koszty ewentualnej redukcji zatrudnienia mogą przeciwdziałać przenoszeniu miejsc pracy za granicę.



ANDRZEJ MATLA koordynator Działu Zagranicznego KK NSZZ „S”

– Jeśli słyszy się krytykę porozumień zawartych w branży energetycznej, trzeba zobaczyć, kto te argumenty podnosi i zastanowić się, po co. Wiedza o roli związków zawodowych w procesie dialogu społecznego i w tworzeniu stabilnych miejsc pracy jest w społeczeństwie niska. Podobnie niewysoki jest stopień przygotowania dziennikarzy, dlatego tak łatwo im mieszać pojęcia i ferować wyroki. Sprawy branży energetycznej powinniśmy zobaczyć we właściwym świetle: związki zawodowe mają najświętsze prawo do negocjacji i niezbywalne prawo do zawierania na ich podstawie umów, jeśli wynegocjują coś z odpowiedzialnym pracodawcą. Musimy bronić idei odpowiedzialnego biznesu. Żadna firma nie istnieje w próżni, prócz dążenia do maksymalizacji zysku, musi coś społeczeństwu ofiarować. W rozbieżnych interesach stron pracodawcy i pracownika jest duża część wspólna. Ciągłe zmiany w zatrudnieniu nie służą wyrabianiu odpowiedzialności pracownika za firmę.



DARIUSZ MAJEWSKI przewodniczący KZ NSZZ „S” TP SA

– Uważam, że nie ma takiej możliwości, aby związki zawodowe, podpisujące porozumienia, mogły być podejrzewane o niegospodarność. Obserwuję, że to przedstawiciele związków zawodowych pokazują pracodawcy, gdzie jest marnotrawiony kapitał przedsiębiorstwa. Jednym słowem zakład mógłby oszczędzać na organizacji pracy, a nie na pracownikach. Jeśli firma znajduje się w dobrej kondycji, pracownicy powinni z tego korzystać. Związków zawodowych walczących o prawa pracowników nie powinno się krytykować, bo przecież na tym polega ich rola.



Oprac. (eb)

Koniec gdańskich cukierków

Był sobie Bałtyk, był sobie Fazer

23 marca br. wstrzymano produkcję w gdańskim zakładzie cukierniczym Cloetta Fazer Polska. Pracę straci 320 osób. Szwedzcy i norwescy właściciele (udziały w firmie są rozłożone pomiędzy inwestorów z obu tych krajów) naruszyli przy tym nie tylko polskie prawo, ale także zasady dyrektywy Unii Europejskiej o europejskich radach zakładowych.

O likwidacji zakładu pracownicy zostali poinformowani 22 marca br. Pół godziny wcześniej została zwołana telekonferencja Europejskiej

co im to było?

Związkowcy wystosowali pisma Karsten Slotte, dyrektora zarządzającego Cloetta Fazer, oraz do Ingrida Soderholma, przewodzącego Rady Europejskiej firmy. Podczas posiedzenia plenarnego, które odbywało się w dniach 7-8 listopada 2004 roku, przedstawili pracownikom poinformowane zarząd nie ma wypracowanej strategii wobec polskiej filii. Jeśli nie ta strategia została wypracowana i to w formie tak drastycznego obowiązkiem zarządu było bez-

Prawo polskie, prawo europejskie

Zawiadomienie o decyzji likwidacji zakładu wpłynęło do Powiatowego Urzędu Pracy już 22 marca. Zgodnie z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy, z przyczyn niezależnych od zatrudnionych, pracodawca jest zobowiązany najpierw m.in. skonsultować zamiar grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi, zawrzeć porozumienie ze związkami zawodowymi lub ustalić regulamin zwolnień w przypadku braku porozumienia. Dopiero po spełnieniu ww. obowiązków, zawiadania na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy. W przypadku Fazera PUP został postawiony przed faktem dokonanym. To ewidentne złamanie prawa. Niestety, nie jedyne.

Jeszcze podczas spotkania Europejskiej Rady Zakładowej koncernu w listopadzie ubiegłego roku przedstawiciele zarządu, pytani o najbliższe plany restrukturyzacji, mówili, że nie przewidują żadnych radykalnych zmian w żadnej z filii. Zgodnie z unijną dyrektywą zarządy firm są zobowiązane do prezentowania ERZ zarówno wyników finansowych, jak i planów działań. – W tym przypadku dyrektywa nie zadziałała – przyznaje Andrzej Matla z Działu Zagranicznego Komisji Krajowej „Solidarność”. Takie postępowanie skandynawskich pracodawców dźwi tym bardziej, że przy niedawnej, analogicznej do gdańskiego przypadku, likwidacji zakładu Fazera w Norrköping w Szwecji, procedura postępowania korporacji wyglądała zupełnie inaczej – już we wrześniu ub. roku przekazano tamtejszym pracownikom informację o zamiarze zamknięcia zakładu, które ma nastąpić... z końcem roku 2005.

Dialog dla wybranych

– Skandynawowie mają rozwiniętą kulturę dialogu, wszystkie konflikty rozwiązują w swoich firmach poprzez rozmowy z załogą i związkami zawodowymi. Niestety, okazuje się, że ta kultura dialogu przestaje funkcjonować poza ich ojczyznę. To smutne, ale w Polsce mamy na to dużo przykładów w firmach, które należą do szwedzkich koncernów. Wydaje się, że zaczyna tutaj działać już zwykły mechanizm liberalnego kapitalizmu, nastawionego wyłącznie na zysk – mówi Matla. W Szwecji pracodawcy są skrupowani bardzo silną pozycją związków zawodowych, bez aprobaty których nie jest praktycznie możliwe podjęcie jakichkolwiek działań przez szefostwo firm.

W Dziale Zagranicznym zwracają uwagę, że znajomość problematy-

ki europejskich rad zakładowych u związkowców szwedzkich jest mniej niż słaba. W takiej sytuacji jeszcze mniej można oczekiwać od szwedzkich pracodawców, którzy nie zdają sobie chyba sprawy, że swoich pracowników w zagranicznych filiach mają obowiązek traktować tak samo jak rodzimych.

Ujmą się za nami?

Decyzja o likwidacji filii powinna być poprzedzona zwołaniem nadzwyczajnego posiedzenia ERZ. Brak spełnienia tego wymogu 3 lata temu, w przypadku likwidacji przez koncern Renault swojej filii w Belgii, zakończył się masowymi protestami związkowców w Europie Zachodniej, a w konsekwencji wyrokiem sądu, nakazującym cofnięcie decyzji. Czy w przypadku Fazera można oczekiwać tego samego? Andrzej Matla uważa, że raczej nie. Szwedzcy związkowcy nie mają zwyczaju manifestować na ulicach, nie uczestniczą prawie w ogóle w ogólnoeuropejskich manifestacjach związkowych. Swoje sprawy załatwiają przy stole. No właśnie, przy stole można załatwiać raczej wyłącznie swoje sprawy. Specjaliści od relacji międzynarodowych z Komisji Krajowej zapewniają jednak, że możemy liczyć na reakcję skandynawskich związkowców. Sekretariat Przemysłu Spożywczego „S” podpisał w sierpniu ub. roku umowę z Nordycką Radą Związków Spożywców o współpracy i wzajemnym informowaniu się o

problemach w relacjach związków zawodowych z pracodawcami. „Solidarność” zamierza także interweniować w sprawie gdańskich zakładów Fazera w EFFAT, czyli Europejskiej Federacji Przemysłu Spożywczego, Rolnictwa i Turystyki, a tu sprawy mogą nie zakończyć się na negocjacjach przy stole.

Jest porozumienie

Po pierwszym okresie, w którym związkowcy zastanawiali się, co począć w obliczu decyzji pracodawcy o likwidacji (rozważano nawet przeprowadzenie protestu, zorganizowano referendum, w którym jednak większość załogi, złożonej z kobiet, nie zdecydowała się na formę strajku) podpisano 14 kwietnia br. porozumienie z likwidatorem zakładu. Wynegocjowano m.in. wstrzymanie produkcji w lipcu i zwolnienie większości pracowników w sierpniu br. Ci, którzy będą chcieli, mogą odejść wcześniej z pracy z zachowaniem prawa do odpraw. Związkowcy mówią, że udało im się uzyskać dość dobre warunki – wysokość odpraw nie będzie podlegała ograniczeniom wynikającym z kodeksu pracy, obejmą one także kobiety, pozostające na urloпах macierzyńskich. Poza tym wszyscy pracownicy otrzymają także odprawę kwotową, jednakową dla wszystkich. Przewodnicząca nie jest jednak usatysfakcjonowana. Zresztą w tej sytuacji trudno mówić o satysfakcji.

Jarosław Wierchołowski



foto: Jarosław Wierchołowski

23 marca br. podjęto decyzję o likwidacji gdańskiego zakładu cukierniczego Cloetta Fazer Polska.

Rady Zakładowej koncernu, na której została zakomunikowana decyzja zarządu. – To kpina, chwyt za gardło – komentują związkowcy z Komisji Zakładowej „Solidarność” prezent wielkanocny, jaki przygotował im szwedzki pracodawca.

Pięciu ostatnich

Większość pracowników zakładu liczy od 40 do 50 lat. Wiadomo, że w tym wieku nie jest łatwo o pracę. Okazało się jednak, że to najmłodsza grupa pracowników, czyli przedstawiciele handlowi, postanowili najradzykalniej zaprotestować przeciwko począłniam pracodawcy. Mają oflagować swoje samochody chorągiewkami „Solidarność”.

Według Komisji Zakładowej „S” w Fazerze, skandynawski koncern powinien odwołać decyzję o likwidacji ze względu na formę, w jakiej poinformował o decyzji załogę, skalę problemów, jakie stworzył z dnia na dzień swoim pracownikom oraz fakt, że likwidacja spowoduje efekt domina – najprawdopodobniej upadną zacząłn zakłady kooperujące, dostarczające surowce. Według harmonogramu przedstawionego pracownikom, ostatni zatrudnieni w gdańskich zakładach mają opuścić stanowiska pracy dokładnie za rok. – Ale to ma być zaledwie 5 osób, ogromna większość straci pracę jeszcze w tym roku – podkreśla Danuta Kwapińska, przewodnicząca KZ „S” w gdańskim Fazerze.

zwłoczne rozpoczęcie konsultacji w ramach ERZ i przedyskutowanie ze związkami zawodowymi możliwych alternatywnych rozwiązań oraz działań osłonowych dla pracowników” – czytamy w piśmie do dyrektora.

Zagadką pozostaje, czemu Fazer kupił w 1995 roku Bałtyk, fabrykę słodczy z ustaloną marką wśród polskich odbiorców. Gdańszczanie, choć nie tylko oni, buntowali się przeciwko przemianowaniu zakładu na Fazer, nazwę, której nie kojarzyli z niczym. Wprawdzie cukierki Fazer produkował nie najgorsze, to jednak nie miały one nic wspólnego z ulubionymi przysmakami rodem z Bałtyku, jak chociażby pianką morską. W dodatku nowy właściciel zupełnie nie starał się przekonać klientów do swych produktów – pomysłów na polską filię nie było od samego początku, co skutkowało bardzo małym udziałem produktów Fazera w rynku słodczy (zaledwie ok. 3 proc.). Można by wręcz przypuszczać, że jedynym celem nabycia gdańskiej firmy była zmiana jej nazwy i doprowadzenie do upadku by wyeliminować potencjalną konkurencję.

**Danuta Kwapińska przewodnicząca KZ „S” w Fazerze**

– Wyznaczony został już likwidator zakładu i to on zaproponował pracownikom negocjacje na temat warunków zwalniania z pracy. Podobnej propozycji nie było natomiast ze strony pracodawcy. Nadal postulujemy podtrzymanie produkcji i wycofanie zwolnień.

Co to jest Europejska Rada Zakładowa

Europejska Rada Zakładowa to pracowniczy organ przedstawicielski, umożliwiający pracownikom uczestniczenie w zarządzaniu przedsiębiorstwem, będący narzędziem stworzonym dla pracowników, które ma pomóc im w kontaktach z pracodawcą.

Podstawą prawną tworzenia europejskich rad zakładowych jest dyrektywa Rady Europy nr 94/45 z dnia 22 września 1994 roku. Dyrektywa ta stanowi rozwinięcie art. 17 Karty Praw Podstawowych, zgodnie z którą w odpowiedni sposób – z uwzględnieniem zwyczajów obowiązujących w poszczególnych państwach członkowskich – pracodawca ma obowiązek informować, wysłuchiwać i współdziałać z pracownikami w tworzeniu terażniejszości i przyszłości zakładu.

Europejska Rada Zakładowa ma prawo do informacji oraz konsultacji w sprawach dotyczących:

- sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie
- wprowadzenia istotnych zmian organizacyjnych w firmie
- wprowadzenia nowych metod pracy lub procesów produkcyjnych
- zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa albo istotnej części przedsiębiorstwa oraz przeniesienia produkcji do innego zakładu pracy
- łączenia i podziału przedsiębiorstw
- ograniczenia rozmiarów bądź zaprzestania działalności przedsiębiorstwa albo istotnej ich części
- zwolnień grupowych

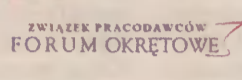
Warto pamiętać, że stosunek pracy pracownika, będącego członkiem ERZ lub specjalnego zespołu negocjacyjnego wyłonionego przez ERZ, podlega specjalnej ochronie w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu.

Europejskie rady zakładowe w Polsce

Polscy pracownicy uczestniczą w pracach europejskich rad zakładowych od 1997 r. Obecnie przedstawiciele polskich zakładów pracy uczestniczą w pracach 72 europejskich rad zakładowych.

Na podst. Biuletynu „Feniks” Zarządu Regionu Gorzowskiego NSZZ „Solidarność”

Ratowanie miejsc pracy

MAYDAY dla doświadczonych pracowników

Wstąpienie Polski do struktur europejskich otworzyło możliwości korzystania z wielu funduszy i środków pomocowych, przeznaczonych na poprawienie sytuacji lokalnych społeczności. Największym problemem społecznym w naszym kraju jest bezrobocie. Strata pracy szczególnie trudna jest dla osób, które ukończyły 50 lat. Dla nich bezrobocie najczęściej oznacza niemożność powrotu do pracy. Do nich więc jest skierowany projekt przeciwdziałający groźbie utraty pracy: **MAYDAY – Model Aktywnego Wsparcia Rozwoju Pracowników i Firm wobec Zmian Strukturalnych w Gospodarce, finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.**

Można dzięki niemu uzyskać fundusze na szkolenia wieloletnich pracowników, którzy z powodu nieznaności nowych technologii i technik informatyczno-komunikacyjnych, niebawem mogą znaleźć się poza rynkiem pracy.

MAYDAY to słowa pojawiające się na początku każdego wezwania o pomoc, wysyłanego w eter przez zagrożone katastrofą załogi statków czy samolotów. Jest to nowoczesna forma dawnego, owianego legendą sygnału SOS. Kiedy radiooperatorzy na całym świecie usłyszą w słuchawkach słowa MAYDAY, przerywają rozmowy, by nie przeszkadzać tym, którzy śpieszą na pomoc.

Utrata miejsca pracy jest także katastrofą dla każdego dotkniętego tym problemem pracownika. Otrzymanie wypowiedzenia po kilkunastu czy kilkudziesięciu latach pracy pozostawia człowieka zupełnie samotnego i bezbronno wobec problemu zapewnienia sobie i rodzinie środków do utrzymania. Równie dotkliwie jest ciągłe poczucie zagrożenia utraty pracy. Jest to szczególnie ważne, ponieważ w tym wieku mają często na utrzymaniu innych, niepracujących członków rodziny, dlatego destabilizacja ich funkcji społecznych jest tak groźna.

INICJATYWA WSPÓLNOTOWA EQUAL jest finansowana z Europejskiego Funduszu Społecznego. Umożliwia poszukiwanie i uczenie się nowych sposobów osiągnięcia celów polityki Europejskiej Strategii Zatrudniania i Procesu Integracji Społecznej. Podobnie jak w innych programach europejskich podkreśla się aktywną współpracę pomiędzy państwami członkowskimi, zapewniając tym samym stosowanie oraz upowszechnianie na terenie Unii Europejskiej najlepszych rozwiązań. Jest to pierwszy w Polsce program finansowany z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej.

MAYDAY wysłany odpowiednio wcześniej do wszelkich instytucji, zajmujących się bezrobociem i na wszystkie szczeble władzy może zapobiec strukturalnym zwolnieniom. Łatwiej jest walczyć z przyczynami niż ze skutkami problemów społecznych.

MAYDAY w branży okrętowej

W chwili obecnej ta sfera gospodarki została dotknięta zapaścią. Polskie stocznie z braku rozwiązań systemowych znajdują się w złej kondycji, zagrożone stają się też niewielkie firmy kooperujące z nimi. Można jednak przeciwdziałać zwolnieniom poprzez rozpoczęcie realizacji projektów zapobiegania utracie miejsc pracy.

Najbardziej narażeni na wypowiedzenia są pracownicy, którzy przepracowali wiele lat i ukończyli 50 rok życia. Ma to związek m.in. z wprowadzaniem nowych technologii i rewolucją informatyczną. Panuje przekonanie, że tylko młody umysł może szybko wchłonąć wiedzę potrzebną do obsługi skomplikowanego urządzenia, sterowanego komputerem. Pracownicy po pięćdziesiątce niechętnie się uczą. Nie rozumieją, że aby przetrwać na rynku pracy trzeba podnosić swoje kwalifikacje przez całe życie. Pracodawcy wolą więc pozbyć się starszego pracownika i na jego miejsce zatrudnić młodego, wyształconego absolwenta, który ma doskonałe przygotowanie teoretyczne. Jest to myślenie tylko z pozoru właściwe. Młody człowiek nie ma praktyki i doświadczenia, które posiada jego starszy kolega. Bardzo ważna jest w przypadku doświadczonego pracownika jego tzw. wiedza ukryta. Korzystając z wielu lat praktyki może on wpływać na polepszenie procesów produkcyjnych, jednak jego inicjatywa jest ograniczona brakami teoretycznymi. Ważnym powodem, dla którego tak wielu pracodawców decyduje się na zwolnienie starszego pracownika i zatrudnienie młodego bez praktyki, jest obniżenie kosztów pracy. Absolwenci szkół i uczelni nie mają często tak wygórowanych oczekiwań płacowych oraz socjalnych jak starsi pracownicy i dlatego tak chętnie pracodawcy dążą do wymiany personelu. Przynosi im to natychmiastowy efekt w postaci obniżenia kosztów pracowniczych, lecz jest to działanie krótkowzroczne.

Najlepszym więc rozwiązaniem jest pozostawienie w firmie starszych wiekiem pracowników, posiadających doświadczenie zawodowe, tak by z ich wiedzy mogli korzystać wykształceni, młodszy wiekiem koledzy, czyli mentoring. Konieczne jest do tego jednak szkolenie starszych pracowników.

Takie działania umożliwia projekt MAYDAY. Głównym jego celem jest stworzenie takiego modelu rozwiązań edukacyjnych i organizacyjnych, który ułatwiłby pracownikom w wieku powyżej 50 roku życia

PROJEKT MAYDAY – „Model aktywnego wsparcia rozwoju pracowników i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce”. Projekt MAYDAY odnosi się do obszaru: wspieranie zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce oraz wykorzystanie technologii informacyjnych i innych nowych technologii.

W ramach projektu zostanie podjęta próba rozwiązania problemów z lokalnym rynkiem pracy w regionie gdańskim w branży okrętowej. Dotyczyć to będzie pracowników w wieku od 45 lat, zagrożonych utratą miejsca pracy z powodu niedostatecznych kwalifikacji. Chodzi tu zwłaszcza o braki w znajomości technik informatycznych i nowoczesnej komunikacji.

adaptację do gwałtownie zmieniających się oczekiwań pracodawców i utrzymanie ich efektywności zawodowej jeszcze przez wiele lat.

Zyskają na tym wszyscy

MAYDAY jest projektem sektorowym, dotyczy nie tylko firm z regionu gdańskiego. Beneficjentami będą przedsiębiorcy oraz pracownicy firm sektora przemysłu stoczniowego, a także z nimi kooperujących. Dotyczyć on będzie przede wszystkim małych i średnich przedsiębiorstw, które chcą zwiększyć swoją konkurencyjność poprzez wprowadzanie nowych metod zarządzania oraz rozwiązań innowacyjnych, przy jednoczesnym utrzymaniu lub zwiększeniu miejsc pracy. Już w chwili zainteresowanie projektem okazało wiele przedsiębiorstw, nie tylko stocznie z Gdańska, ale również Stocznia Szczecińska i firmy kooperujące.

Biorąc udział w projekcie przedsiębiorca zyska możliwość bezpłatnego szkolenia swoich starszych pracowników oraz kadry kierowniczej. Będzie miał również dostęp do informacji na rynku pracy w przemyśle okrętowym oraz o rozwoju branży. Nie zostanie w ten sposób zmuszony do podejmowania decyzji o zwolnieniach starszych, doświadczonych zawodowo pracowników. W ich przypadku bezcenne jest wieloletnie doświadczenie, które w połączeniu z nową wiedzą może poprawić rozwój firmy.

Dla przedsiębiorców niebagatelne znaczenie powinien mieć też fakt, że poprzez dostęp w ramach projektu MAYDAY do najnowszych technologii i systemów edukacyjnych podnieść można kulturę pracy i znacznie ją unowocześnić. Umożliwi to elastyczne planowanie zmian w profilu produkcji i związanych z tym nowych wymagań dla pracowników. Spowoduje to także określenie sposobu doksztalania się dla menedżerów.

Wnioskodawca**– ZRG NSZZ „Solidarność”****KRZYSZTOF DOŚLA**
Przewodniczący ZRG NSZZ „S”

– Przemysł okrętowy to koło napędowe rozwoju Wybrzeża. Niestety, do nowoczesności najtrudniej przygotować się pracownikom z długim stażem pracy. Trzeba im w tym pomóc. Cieszymy się, że do projektu przystąpili partnerzy, którzy podobnie do nas myślą. Mamy nadzieję, że z pozytywnym skutkiem ten projekt zakończymy.

**STANISŁAWA GATZ**
Kierownik projektu MAYDAY,
kierownik Działu Programów Europejskich w ZRG NSZZ „S”

– Sytuacja w branży jest trudna, ale wierzę, że z szansą na poprawę. MAYDAY to jedyny projekt w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, który daje wsparcie zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi. Objęte projektem zostaną osoby po 45 roku życia, dlatego że już niedługo problem zagrożenia utraty pracy może także ich dotyczyć. Naszym celem jest umożliwienie firmom dostępu do nowoczesnych rozwiązań organizacyjno-technicznych i jednocześnie uświadomienie im, że lepiej ludzi kształcić, niż ich zwalniać. Jednocześnie chcemy uświadomić ludziom, że ich efektywność i atrakcyjność jako pracownika zależy od tego, czy umieją i chcą się uczyć i przekwalifikować. Efektem naszych działań będzie opracowanie cyklu szkoleń dla pracowników i kierownictwa, stworzenie informatycznej platformy innowacyjno-szkoleniowej, a także podręcznika, przedstawiającego metody kształcenia i rozwijania wartości intelektualnych w firmie oraz procedury wdrażania mentoringu i telepracy.

**BOGDAN OLSZEWSKI**
Koordinator projektu
ze strony ZRG NSZZ „S”,
zastępca przewodniczącego ZRG „S”

– Kiedy wyszliśmy z propozycją realizacji projektu MAYDAY nie zakładaliśmy, że każdy z nas wie najlepiej, co jest dobre dla pracowników i pracodawców. Cotygodniowe spotkania ze wszystkimi partnerami projektu umożliwiły nam szersze spojrzenie na te problemy.

**TADEUSZ SZYMAŃSKI**
Lider projektu,
przewodniczący KZ NSZZ „S” w PG,
członek Prezydium ZRG NSZZ „S”

– Pracodawca powinien dbać o utrzymanie miejsc pracy. Nie tylko w ramach klasycznego zatrudnienia, leasingu pracowników czy innych form pracy. Doświadczenia i nowe rozwiązania w trakcie realizacji projektu staną się też zapewne podstawą do przedstawienia nowych inicjatyw ustawodawczych, regulujących systemy zatrudnienia. Konieczna jest do tego agresywna kampania informacyjna, a także łatwość dostępu do informacji. Trzeba stworzyć system doradztwa zawodowego i psychologicznego. Pomoże on przełamywać bariery psychologiczne u starszych wiekiem pracowników i uwierzyć im we własne siły.

**Partner****– Politechnika Gdańska****ANDRZEJ SZUWARZYŃSKI**
Prodziekan ds. kształcenia na Wydziale Zarządzania i Ekonomii PG

– Celem programu nie jest doraźna pomoc, ale trwałe efekty. Korzyści osiągną zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. W Polsce nie ma tradycji szkolenia się przez całe życie. Pracodawcy często nie są w stanie wykorzystać potencjału intelektualnego pracowników. Trzeba im to uświadomić i pomóc w szkoleniu pracowników. Projekt MAYDAY ma charakter ponadnarodowy. Chcemy i możemy wspomagać się nowymi rozwiązaniami wypracowanymi w innych krajach. Będziemy proponowali szkolenia i staże, aby takie wzorce poznawać.



Partner**– Centrum Techniki Okrętowej SA****ANETA KURYLICZYK**
Specjalista ds. kontaktów z UE

– Projekt MAYDAY trafił w nasze oczekiwania. CTO SA jest pracodawcą, zatrudniającym do 250 osób i jednocześnie specjalistyczną jednostką badawczo-rozwojową, projektową i ogólnotechniczną działającą na rzecz gospodarki morskiej. Spodziewamy się, że podczas prac nad projektem zostaną wypracowane modele wsparcia zarówno pracodawców, jak i pracowników, zmierzające do wykorzystania w pełni potencjału intelektualnego pracowników. Chcemy opracować trwały system kształcenia pracowników w zakresie nowoczesnych technik informacyjno-komunikacyjnych. W trakcie realizacji projektu wyłonieni zostaną liderzy innowacyjności, pochodzący z różnych firm i posiadający potrzebne predyspozycje interpersonalne, którzy zainicjują działania na rzecz współpracy między przedsiębiorcami i pracownikami.

Partner**– Pomorska Izba Przemysłowo-Handlowa****JERZY KOWALSKI**
Koordinator projektu, prezes PIPH

– PIPH jest organizacją samorządu gospodarczego, realizującą projekty regionalne, zapewniającą dobre adresowanie środków europejskich do przedsiębiorstw. Posiadamy sieć regionalnych oddziałów, poprzez które docieramy do aktywnych przedsiębiorstw. Uważam, że projekt MAYDAY, w którym PIPH bierze udział, zapewnia wykorzystanie środków na tworzenie miejsc pracy w sposób efektywny i celowy. Bez zbędnej biurokracji chcemy wspomóc przedsiębiorstwa i tworzyć trwałe miejsca pracy.

Partner**– Związek Pracodawców Forum Okrętowe****SŁAWOMIR SKRZYPIŃSKI**
Dyrektor ZP Forum Okrętowe

– Forum Okrętowe wystąpi do wszystkich swoich członków z ankietami do badań przygotowawczych. Problem zagrożenia bezrobociem u wieloletnich pracowników jest ważny dla stoczni i innych pracodawców, kooperujących z nimi. Pracodawca nie może powiedzieć, że go to nie interesuje, bo musi go to interesować. Z naszego wstępnego rozeznania wynika, że firmy są zainteresowane projektem. Znaczna grupa pracowników była ukształtowana w warunkach bardzo ustabilizowanych. To uległo zmianie. Ludzie muszą poczuć wewnętrzną potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji.

Partner – Wojewódzki Urząd Pracy**TOMASZ ROBACZEWSKI**
Koordinator projektu, kierownik zespołu ds. promocji WUP

– WUP widzi potrzebę rozwiązania problemu bezrobocia osób po pięćdziesiątce. Jest to problem trudny. Nie mamy takiego doświadczenia, jak niektóre kraje UE, w zakresie konieczności uczenia się przez całe życie. To powinniśmy uświadomić sobie wszyscy pracownicy, a szczególnie ci, którzy czują się zagrożeni utratą pracy. Oferuje się pracownikom różne szkolenia, ale nie gwarantują one niestety zatrudnienia. Inaczej jest z projektem MAYDAY. Szkolenia odpowiadają na rzeczywiste potrzeby pracodawców i gwarantują zachowanie pracy bądź zatrudnienie w nowym miejscu.

Partner – Sekcja Krajowa Przemysłu Okrętowego NSZZ „Solidarność”**KRZYSZTOF ŻMUDA**
Koordinator projektu, przewodniczący KZ NSZZ „S” Stoczni Północnej

– Sytuacja branży okrętowej jest bardzo trudna. Wielu pracowników obawia się zwolnienia. Żeby ten strach zminimalizować, trzeba dać szansę pracownikowi dostępu do nowych, nowoczesnych szkoleń i uzmysłowić pracodawcy, jak duże znaczenie i potencjał ma doświadczenie wieloletniego pracownika. Trudno w tej chwili mówić o spodziewanych efektach. Każdy pracownik, który zyska szansę utrzymania stanowiska pracy bądź propozycję otrzymania nowego, będzie dla nas sukcesem.

dokończenie ze str. 11

Ważne będzie uświadomienie zarządzającym, że oni także muszą podnosić swoje kwalifikacje. Dotychczasowy obszar funkcjonowania przedsiębiorstwa niekoniecznie przecież będzie zachowany. Jeżeli szkolenie pracowników przejdzie w fazę kształcenia ustawicznego, przedsiębiorca może zmienić profil produkcji, bez obawy, że nie ma przeszkolonych ludzi. Skutkiem tego stanie się poprawa efektywności firmy.

Nie bez znaczenia jest fakt, iż w ramach projektu nastąpi wymiana doświadczeń pomiędzy firmami. Da to impulsy do nawiązywania kontaktów i budowania warunków do tworzenia sieci małych i średnich przedsiębiorstw kooperujących z dużymi. Pozwoli to na poprawę ich pozycji wobec odbiorców ich produkcji. Dzięki temu cała branża stanie się nowocześniejsza, lepiej zarządzana, mądrzej korzystająca z kapitału intelektualnego zatrudnionych pracowników.

Najważniejszymi beneficjentami projektu MAYDAY są jednak sami pracownicy. Dzięki dostępowi do wysokospecjalistycznych szkoleń staną się profesjonalistami w danym zawodzie. Warto zaznaczyć, że szkolenia pracowników będą dostosowane do rzeczywistych potrzeb pracodawców. Będą one na bieżąco uaktualniane. Tym samym wyszkoleni pracownicy będą mieli zapewnioną pracę u dotychczasowego pracodawcy bądź u nowego.

Ważna rzecz – partnerstwo

Wnioskodawcą projektu MAYDAY – *Model Aktywnego Wsparcia Rozwoju Pracowników i Firm wobec Zmian Strukturalnych w Gospodarce* jest ZRG NSZZ „Solidarność”. Jego realizacja jest możliwa dzięki współpracy z instytucjami naukowo-badawczymi, wiodącymi uczelniami Wybrzeża, branżowymi organiza-

cjami pracodawców, organizacjami samorządowymi oraz gospodarczymi oraz sektorowym organizacjom pracobiorców: Politechniką Gdańską, Centrum Techniki Okrętowej SA, Akademią Morską w Gdyni, Związkiem Pracodawców Forum Okrętowe, Pomorską Izbą Przemysłowo-Handlową, Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku. Partnerstwo ponadnarodowe jest w trakcie uzgadniania.

Projekt MAYDAY jest realizowany w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, będącej częścią strategii Unii Europejskiej służącej wspieraniu inicjatyw mających na celu budowanie warunków do tworzenia nowych miejsc pracy oraz ich utrzymania przez osoby zatrudnione, lecz zagrożone bezrobociem. Zgodnie z zasadą partnerstwa obowiązującą przy realizacji projektów w ramach EQUAL, nie jest on realizowany przez pojedynczych projektodawców, ale przez partnerstwo kilku organizacji i instytucji, tzw. Partnerstwo na rzecz Rozwoju.

Mimo iż pracodawcy często zdają sobie sprawę, jak ważna byłaby znajomość całej branży okrętowej i problemów poszczególnych firm, to jednak wiedza ich jest niepełna. Często wynika to ze stereotypów w myśleniu, np., że podzielenie się na szerszym forum swoimi problemami może skutkować zachwianiem zaufania do firmy.

Projekt zakłada bardzo szeroką wymianę informacji. Ma temu służyć powstanie platformy internetowej, z której dowolnie będą mogli korzystać właściciele firm, by zorientować się, jaka jest sytuacja w innych zakładach. Może to spowodować dywersyfikację produkcji, co będzie oznaczać ratunek dla firmy, która po wprowadzeniu nowoczesnych technologii zarządzania i przeszkoleniu pracowników znajdzie nowych odbiorców na swoje produkty.

Realizacja projektu MADAY ma przebiegać w kilku etapach. W pierwszym przewiduje się przeprowadzenie

badan pilotażowych, których celem będzie zapoznanie się z problemami małych i średnich przedsiębiorstw, a także pojedynczych wydziałów większych stoczni. Ważne też na tym etapie będzie opracowanie i uściślenie metodyki badawczej.

Te badania zostaną przeprowadzone na grupie przedsiębiorstw przemysłu stoczniowego zrzeszonych w Związku Pracodawców Forum Okrętowe i Pomorskiej Izbie Przemysłowo-Handlowej.

W dalszym etapie celem badań będzie określenie konkretnych potrzeb szkoleniowych dla pracowników. Wiązać się z tym będzie określone zapotrzebowanie na nowe technologie. Zebrane w ten sposób informacje posłużą do przygotowania koncepcji powstania sieci przedsiębiorstw. Kiedy to nastąpi, firmy będą mogły wymieniać między sobą informacje.

Organizatorzy projektu MAYDAY zakładają aktywny udział wytypowanych firm, ponieważ na każdym etapie, projekt może podlegać modyfikacjom. Oznacza to pełne partnerstwo pomiędzy wykonawcami projektu i jego odbiorcami. Zainteresowani projektem powinni być zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, których przedstawiciele będą uczestniczyli w rozwiązywaniu problemów firmy.

Pomocnym narzędziem badawczym są przygotowane ankiety skierowane do pracowników, pracodawców, właścicieli firm i menedżerów. Nie bez znaczenia jest też fakt, że w ramach projektu MAYDAY zostanie opracowana i udośćniona polskim firmom baza najlepszych rozwiązań zagranicznych.

Zrealizowanie tych wszystkich zadań wymaga określonych funduszy. Przeznaczono na te cele 8 mln zł. Pochodzą one ze środków strukturalnych Unii Europejskiej. Realizacja projektu MAYDAY rozpoczęła się 16 listopada 2004 r. Trwać będzie do końca września 2008 r.

Olga Zielińska

PARTNERZY OPERACYJNI PROJEKTU MAYDAY

■ **Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”** – wnioskodawca projektu
Zarejestrowany jest w KK NSZZ „S” pod nr. 1. Kieruje i nadzoruje pracę ponad 550 komisji zakładowych i międzyzakładowych, skupiających ponad 52 tys. członków.

■ **Politechnika Gdańska**

Najstarsza i największa instytucja naukowa i techniczna w regionie pomorskim. Prowadzi szeroko zakrojoną działalność edukacyjną i badawczą w dziedzinie nauk technicznych i przyrodniczych oraz w zakresie architektury.

■ **Centrum Techniki Okrętowej SA**

Specjalistyczna jednostka badawczo-rozwojowa, projektowa i ogólnotechniczna działająca przede wszystkim na rzecz gospodarki morskiej. Pobudza i wspiera innowacyjność przemysłu okrętowego działalnością projektową i informacyjną.

■ **Akademia Morska w Gdyni**

Od 1920 r. kształci oficerów marynarki handlowej i specjalistów gospodarki morskiej. Oferuje tytuły zawodowe inżyniera, magistra inżyniera, stopnie naukowe doktora i doktora nauk technicznych w 23 specjalnościach na czterech wydziałach.

■ **Pomorska Izba Przemysłowo-Handlowa**

Organizacja samorządu gospodarczego, reprezentuje interesy gospodarcze zrzeszonych w niej 1500 podmiotów w zakresie działalności wytwórczej, handlowej, budowlanej lub usługowej.

■ **Związek Pracodawców Forum Okrętowe**

Działa w zakresie tworzenia warunków rozwoju przemysłu okrętowego, przemysłu remontu statków i oceanotechniki oraz ich zaplecza kooperacyjnego i badawczego, wpływa na kształt i funkcjonowanie rozwiązań legislacyjnych, reprezentuje polski przemysł okrętowy wobec organizacji i stowarzyszeń międzynarodowych.

■ **Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku**

Wojewódzka samorządowa jednostka działająca na rzecz promocji zatrudnienia oraz łagodzenia skutków bezrobocia.

■ **Sekcja Krajowa Przemysłu Okrętowego**

Jest zarejestrowana w Sekretariacie Metalowców NSZZ „Solidarność”. Jej celami jest obrona miejsc pracy i praw pracowniczych, nadzór nad bezpieczeństwem i warunkami pracy, aktywne wspieranie inicjatyw i działań przeciwdziałających bezrobociu. Jest afiliowana przy Europejskiej i Światowej Federacji Metalowców.

STRUKTURA PROJEKTU MAYDAY

Podprojekt 1 – opracowanie systemu utrzymania zatrudniania osób 50+ w małych i średnich przedsiębiorstwach branży okrętowej, tworząc mechanizmy i narzędzia stymulujące zmiany świadomości kadry zarządzającej i pracowników w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi i potrzeby kształcenia przez całe życie oraz systemu wsparcia przy wdrażaniu nowych, elastycznych form pracy: telepraca, mentoring. Za realizację odpowiada ZRG NSZZ „Solidarność”

Podprojekt 2 – opracowanie systemu wsparcia metodycznego i programowego pracodawcy i pracownika przez opracowanie nowoczesnych metod i programów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców oraz warunków ich wdrażania. Za realizację odpowiada Centrum Techniki Okrętowej

Podprojekt 3 – opracowanie systemu kompleksowego wsparcia małych i średnich przedsiębiorstw branży okrętowej przy zastosowaniu technologii informacyjnych i nowoczesnych metod zarządzania, budowa struktury bazy danych dla przedsiębiorstw. Za realizację odpowiada Pomorska Izba Przemysłowo-Handlowa

Podprojekt 4 – opracowanie modelu platformy innowacyjno-edukacyjnej dla małych i średnich przedsiębiorstw przemysłu okrętowego, zapewniającej dostęp pracowników i pracodawców do informacji, o innych firmach grupy, realizowanych działaniach, przykładach dobrych praktyk, szkoleniach i narzędziach społeczeństwa informacyjnego, prowadzeniu wspólnych działań marketingowych. Za realizację odpowiada Politechnika Gdańska

Projekt Exemplo

Liczy się doświadczenie

Rozmowa z **LECHEM KUNCEM**, wiceprezesem Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa Oddział Gdańsk

– 15 partnerów z siedmiu krajów Europy, w tym polskie Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa oraz Zarząd Regionu NSZZ „S”. Co ma być efektem tak szeroko zakrojonej współpracy?

– Celem projektu o nazwie Exemplo, finansowanego w ramach programu Unii Europejskiej Leonardo da Vinci jest, mówiąc ogólnie, pomóc w zarządzaniu wiedzą w firmie. Tworzymy systemy oceniania umiejętności ludzi na każdym stanowisku pracy. Zatrudniony będzie mógł potem samodzielnie ułożyć sobie projekt edukacyjny, w którym określi, jaka wiedza jest mu jeszcze potrzebna dla dobrej stanowiska pracy oraz całej firmy. Dzięki stworzonym narzędziom badania kompetencji można będzie także wytypować z grupy starszych pracowników tych, którzy są zdolni do przekazywania wiedzy innym. Właśnie temu aspektowi projekt zawdzięcza swoją nazwę „Exemplo”, która jest skrótem od angielskiego określenia „Experienced employees”, czyli „doświadczeni pracownicy”.

– Projekt Exemplo odpowiada także na problem nieuznawania na zewnątrz nieformalnych szkoleń prowadzonych wewnątrz firmy.

– Każda firma ma swój specyficzny sposób organizacji pracy. Nowy pracownik, zanim zacznie wykonywać swoje obowiązki, najpierw „uczy się firmy”. Uczy się także w firmie, ale ze względu na brak narzędzi badających poziom jego kompetencji, nie są one często formalnie

uznawane. Lukę tę może wypełnić projekt Exemplo. Zyskał on nowe znaczenie wobec wprowadzania przez UE tzw. paszportów europejskich EUROPASS, dokumentujących umiejętności pracowników. W celu ich przyznawania, przy powstającym w każdym kraju centrum, będą akredytowane komisje certyfikujące dyplomy. Nasz projekt pomoże ocenić wartość szkoleń nieformalnych, które przeszedł pracownik.

– Niemcy, Francuzi, Anglicy i Norwegowie stworzyli już w ramach programu narzędzia oceny umiejętności. Co będzie zawierała polska „Matryca rozwoju pracownika”?

– „Matryca rozwoju pracownika” to rodzaj kwestionariusza, w którym pracownik sam dokonuje swojej oceny. Oczywiście tej opinii nie przyjmuje się bezkrytycznie, będzie ona kontrolowana i weryfikowana. Jeśli samoocena pracownika i ocena kierownika będą się wydatnie różnić, decyzję podejmie przełożony wyższego szczebla. Nasz kwestionariusz będzie w procesie badań standaryzowany w około 20 firmach. Ponieważ każdy sektor gospodarki ma inne potrzeby, zawężyliśmy zakres odbiorców – matryca będzie adresowana do sektora metalowego. Prace nad matrycą trwają. Największe kontrowersje budzi zakładana ocena kierownika przez jego podwładnego oraz związana z tym potencjalna anonimowość wypowiedzi. W ankiecie anonimowej mogą się pojawić skrajnie negatywne, przesadzone oceny, zaś w jawnej czynnikiem

ograniczającym szczerą może być strach. Ja jednak opowiadam się za jawnością.

– Międzynarodowi partnerzy będą testować nawzajem wypracowane przez siebie narzędzia?

– Tak. My standaryzujemy narzędzia angielskie. Musimy przetestować je minimum w 30 firmach, wykonać analizę i opisać wyniki. Po dyskusji na forum międzynarodowym, uzupełnimy narzędzia o elementy wskazane w analizach i sporządzimy wspólną teczkę narzędzi. Nie znaczy to, że powstanie jeden materiał, ale można będzie np. uzupełnić nasze materiały o elementy, których nie dostrzeżliśmy, a które pojawiają się u partnera zagranicznego. Korzystna będzie również wymiana materiałów, gdyż poszczególne narzędzia mają innych docelowych odbiorców. Nasz kwestionariusz jest prosty w obsłudze, więc przypuszczam, że sprawdzi się dobrze w małych przedsiębiorstwach, natomiast do wykonania niemieckich badań wymagana jest kadra specjalistów, można go więc polecić dużym firmom. Ważny jest fakt, że efektem wprowadzenia projektu nie może być tečka dokumentów, którą się postawi na półce, lecz narzędzia badawcze gotowe do zastosowania.

– Formalnymi partnerami polskimi w ramach Exemplo są: TNOiK oraz ZRG NSZZ „S”, a także firma CEMET Ltd, ale w skład polskiego komitetu koordynacyjnego projektu wchodzi wielu przedsta-

wicieli organizacji związanych z kształceniem zawodowym.

– Komitet, który powstał w każdym partnerskim kraju, jest niesłychanie ważny, gdyż w jego skład wchodzi instytucje reprezentujące ideę ustawicznego doskonalenia się. Program Leonardo da Vinci, w dużej mierze dotyczy szkoleń zawodowych. Zajmuje się on trzema obszarami: po pierwsze – są to staże i wymiany, przede wszystkim w szkolnictwie zawodowym, po drugie – projekty językowe i pilotażowe, po trzecie – projekty naukowo-badawcze. Nasz projekt wpisuje się w drugi obszar. Jego wymogi to tworzenie partnerstw dla wymiany dobrych praktyk i doświadczeń. Zakłada się, że wnioskodawca musi mieć minimum dwóch partnerów zagranicznych. Wnioskodawcą w naszym projekcie była edukacyjna firma bawarska Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft GmbH – bfz, instytucja szkoleniowa Związku Pracodawców Bawarii z Niemiec. TNOiK współpracował z tą firmą jako wnioskodawca w ramach projektu Leonardo



Lech Kunc

da Vinci „Regionalne szkoły dialogu społecznego”, który otrzymał bardzo wysoką ocenę w UE.

– TNOiK prowadzi nadal Regionalną Szkołę Dialogu Społecznego. Czy rozwijanie komunikacji społecznej jest głównym celem przyświecającym towarzystwu?

– Misją TNOiK jest integracja nauki i praktyki, członkami towarzystwa są menedżerowie firm oraz naukowcy. Jednym z naszych celów jest także promowanie idei dialogu społecznego i obywatelskiego. Cel ten wyraża się w tworzeniu partnerstw, takich właśnie, jak partnerstwo z „Solidarnością” w ramach programu Exemplo.

Rozmawiała: **Elżbieta Banecka**

Projekt Leonardo da Vinci – Network of Cre'Actors

Młodzi przedsiębiorcy

Czy możliwe jest, by młoda osoba bez wykształcenia i doświadczenia zawodowego założyła i prowadziła z powodzeniem własną firmę? Tak, dzięki pomocy NETWORK OF CRE'ACTORS, międzynarodowego programu finansowanego ze środków Unii Europejskiej.

Młodzież z problemami

Projekt ma na celu aktywację młodych ludzi, których dotknęły różnorodne problemy (np. niepowodzenia w szkole, załamanie psychiczne, wykluczenie społeczne). Kierowany jest do osób, które nie ukończyły 25 lat, posiadają status bezrobotnych i mają wykształcenie średnie bądź podstawowe. Projekt ma wyzwolić w młodzieży ducha przedsiębiorczości, skłonić ich do działania i wyrobić w nich poczucie odpowiedzialności. Międzynarodowe doświadczenia wskazują, że niektórym młodym ludziom udaje się to osiągnąć. Konieczna jest do tego jednak pomoc ze strony profesjonalistów. Będzie realizowany przez trzy lata w pięciu krajach: w Polsce, Francji, Hiszpanii, Szwajcarii oraz we Włoszech. Założeniem jest, by do końca 2007 r. w tych krajach powstało

przynajmniej dziesięć nowych firm. W Polsce wytypowanych zostanie co najmniej czterech kandydatów, chcących założyć swoje przedsiębiorstwa. Jak wskazują doświadczenia, najczęściej połowie z nich to się udaje.

Oczekiwane rezultaty

Efektem działań będzie więc powstanie nowych firm. Młodym przedsiębiorcom towarzyszyć będą w trakcie procesu tworzenia firmy zespoły profesjonalistów, złożone ze szkoleniowców i pracodawców.

Oczekiwany rezultatem projektu będzie również stworzenie i animacja sieci profesjonalistów – działaczy ze sfery politycznej, socjalnej i gospodarczej, w każdym kraju partnerskim. Zostanie także opracowana struktura metodologii pilotażowej dla trenerów i konsultantów. Każde z państw, uwzględniając stosowany w danym kraju system szkoleń, ma zaproponować nowe pomysły związane z tworzeniem nowych przedsiębiorstw.

Kolejnym efektem procesu ma być stworzenie strony internetowej, która zawierać będzie historie poszczególnych etapów tworzenia firmy i moduły

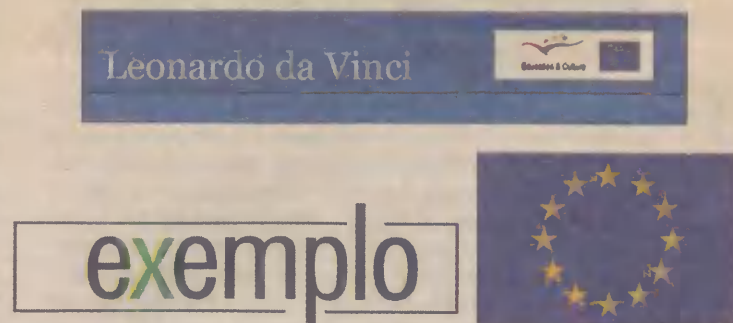
szkoleniowe. Pozwoli to na stworzenie międzynarodowej metodologii działań.

Realizacja projektu

W pierwszej fazie projektu konieczne jest przeprowadzenie analizy stanu istniejącego dotyczącego wspierania przedsiębiorczości wśród młodych ludzi. W tym celu przeprowadzane są badania ankietowe m. in. wśród: 10 instytucji szkoleniowych, 10 organizacji związkowych, 10 instytucji rynku pracy, 10 instytucji wspierających przedsiębiorczość, 10 instytucji finansowych oraz organów władzy publicznej, działających w obszarze przedsiębiorczości.

Lista, która powstanie w każdym z krajów, pozwoli określić warunki potrzebne do stworzenia sieci krajowych profesjonalistów.

Kolejnym działaniem będzie stworzenie schematu pomocy młodym ludziom, biorącym udział w projekcie. Partnerzy projektu staną się krajowymi koordynatorami prowadzącymi działania polegające na prowadzeniu sieci. Opracowywać będą także wspólną metodologię pomocy przy tworzeniu firm dla grupy



docelowej oraz prowadzić monitoring realizowanych działań.

W następnej fazie określona zostanie wspólna metodologia działania przed i po założeniu firmy. Oparta zostanie ona na doświadczeniach poszczególnych państw i opublikowana na stronie internetowej.

Końcowa faza projektu poświęcona będzie opracowaniu ostatecznej metodologii oraz rozpowszechnianiu i publikacji rezultatów działań.

Partnerzy

Projekt realizowany jest w ramach programu unijnego Leonardo da Vinci. Jego wnioskodawcą i koordynatorem jest francuska instytucja naukowo-badawcza MEDEF Franche Comte, a partnerami są organizacje pracodawców, związki zawodowe, instytucje szkoleniowe i firmy z państw biorących w nim udział.

W projekcie uczestniczy wielu partnerów, a wśród nich m.in.:

- ZRG NSZZ „Solidarność”
- Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa z Gdańska
- MEDIADVANCE we Francji – przedsiębiorstwo o profilu informatycznym, które zajmie się tworzeniem strony internetowej

■ FO, CGT, CFTC, CFTD, CGC – związki zawodowe z Francji

■ BFZ w Niemczech – regionalna organizacja szkoleniowa

■ TECA Iniciativas w Hiszpanii

■ Związki zawodowe z Hiszpanii

■ Istituto Maschile A. Giuseppe we Włoszech

■ SOL (Swiss Occidental Leonardo) ze Szwajcarii

Projekt wspiera również kilka organizacji europejskich: Aegeon Ltd. – instytucja specjalizująca się w pomocy przy tworzeniu firm w Grecji, Obiettivo Lavoro – agencja pracy czasowej, zajmująca się problemem wykluczenia na rynku pracy we Włoszech, Fundación Lavora – organizacja zajmująca się problemami zatrudnienia na poziomie lokalnym i walką z wykluczeniem w Hiszpanii, FUNDESCOP – agencja rozwoju w Hiszpanii.

Olga Zielińska

Zarząd Regionu Gdańskiego poszukuje dwóch osób chętnych do udziału w projekcie. Jeśli nie ukończyłeś 25 roku życia, posiadasz statut bezrobotnego i masz wykształcenie średnie bądź podstawowe skontaktuj się z nami, tel. 308 43 37.

Leonardo da Vinci



„Solidarność” w Brukseli

Liberalizować, ale inaczej

Ponad 75 tys. związkowców z wielu krajów Unii Europejskiej protestowało 19 marca w Brukseli, trzy dni przed rozpoczęciem szczytu przywódców państw UE, przeciwko projektowi dyrektywy unijnej o liberalizacji usług. Demonstracja zwołana została na apel Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych.



fol. Mariusz Depka

Stuosobowa delegacja „Solidarność” wzięła udział w demonstracji w Brukseli.

Głównym hasłem manifestacji był sprzeciw wobec taktyki liberalizacji rynku usług w UE. Projekt dyrektywy w tej sprawie zakłada, że usługi mogłyby świadczyć na terenie całej Wspólnoty firmy zarejestrowane w jednym z jej krajów. Idea wydaje się wspaniała, jednak podejście do problemu i zastosowane rozwiązania budzą poważny sprzeciw związków zawodowych.

„Solidarność” nie jest przeciwna idei stworzenia wspólnego rynku usług w Europie. – Wręcz odwrotnie, jesteśmy za niezwłocznym wypracowaniem konstruktywnych rozwiązań w tym obszarze. Wspólny rynek usług będzie oznaczał m.in. powstanie wielu nowych miejsc pracy w Europie. Jest zatem sporą szansą również dla naszych pracowników i budzi nasze nadzieje. Niepokoi nas jednak bardzo jednostronne i liberalne podejście Komisji Europejskiej do tego problemu – mówi **Andrzej Matla** z Działu Zagranicznego Komisji Krajowej „S”. Podkreśla, że perspektywa stworzenia nowych miejsc pracy nie może przysłonić faktu, iż zaproponowana przez komisję dyrektywa o usługach jest nie do przyjęcia w swym obecnym kształcie.

Związkowcy zwracają uwagę, że konieczne jest m.in. stworzenie standardów, które będą obowiązywać we wszystkich państwach członkowskich Unii. Dotyczyć one powinny np. płacy minimalnej czy warunków BHP. – Lista niejasnych i budzących nasz niepokój zapisów w propozycji tej dyrektywy jest długa. Wystarczy wymienić choćby pomysł, by usługi użyteczności publicznej miały podlegać tym samym regulom, co wszystkie pozostałe – dodaje Matla.

Dyrektywa liberalizująca usługi jest jednym z elementów gospodarczej strategii UE (tzw. Strategii Lizbońskiej). Celem przyjętej pięć lat temu w Lizbonie strategii było zwiększenie zatrudnienia i uczynienie gospodarki Unii najbardziej konkurencyjną i dynamiczną na świecie do 2010 roku. Niestety, już w tej chwili widać, że przewidywania te nie mają szans na spełnienie. Wszystkie uczestniczące w brukselskiej manifestacji europejskie centrale związkowe, akceptując główny cel strategii, wskazywały na potrzebę zachowania właściwej równowagi między jej trzema filarami: ekonomicznym, socjalnym i środowiskowym.

„Solidarność” także chce zmian w Strategii Lizbońskiej i uczestniczy w szeregu konsultacji europejskich. W lutym br. liderzy struktur branżowych Związku wzięli udział w zorganizowanej w Parlamencie Europejskim dyskusji na temat roli dialogu w realizacji Strategii Lizbońskiej. Eksperti „S” brali również udział w wypracowaniu wspólnej deklaracji EKZZ i europejskich organizacji pracodawców, odnoszącej się do głównych elementów planu proponowanego przez Komisję Europejską. Liderzy „S” podkreślają, że obecnie przywódcy Unii kładą nacisk wyłącznie na aspekty gospodarcze Wspólnoty, pomijając natomiast niemal zupełnie jej wymiar społeczny.

Brukselska manifestacja nastąpiła po fali wielkich demonstracji i protestów we Francji, w których wzięło udział ok. miliona osób. Rośnie też fala niezadowolenia we Włoszech i Niemczech. Wydaje się, że przyniosła ona oczekiwane rezultaty. Komisja Europejska na swym posiedzeniu w trzy dni po manifestacji przyznała, że nie wycofa propozycji liberalizacji usług w UE, ale ją tak zmieni, by wziąć pod uwagę zgłaszane obawy.

(jw)

Klub Promocji Pracy

Zaradni, niezaradni i bez kwalifikacji

Ci, którzy przychodzą

Bezrobotni, trafiający do Biura Promocji Pracy, zadają zazwyczaj w progu podstawowe pytanie: co tutaj dostaniemy? Są niecierpliwi. Najczęściej nie interesują ich żadne szkolenia oprócz zawodowych. Niektórzy przyjechaliby na wszelkie spotkania, ale nie mają pieniędzy na bilety. W urzędzie pracy, zgodnie z tym, co mówią, na darmowy bilet czeka się miesiącami. Pracownicy z Biura Promocji Pracy zapraszają na początek do bezpłatnego korzystania z telefonu, aby przychodzący mogli umawiać się z pracodawcami.

Sławek chwali się swoimi sukcesami jako kucharz i kelner. Niestety, z jakichś powodów nie może pracować w swoim zawodzie. Jan skończył szkołę podstawową. Nie ma żadnego zawodu ani nigdzie jeszcze nie pracował. Nie wie, czego szuka. Do pomysłu spotkania się z psychologiem odnosi się nieufnie. Jak większość zgłaszających się osób. Trzeba dopiero tłumaczyć, że zbadanie profilu osobowości będzie korzystne, bo będzie można dzwonić i namawiać pracodawcę do zatrudnienia osoby, która świetnie pasuje na dane stanowisko. Antoni przeszedł już testy. Teraz wraca do klubu, aby nieustannie powtarzać, że musi przejść kurs z podstaw obsługi komputera i że nawet by komuś za niego zapłacił. Na próżno namawia się go, żeby usiadł zaraz przy klawiaturze i uczył się pod okiem pracowników klubu. Widać, że jak coś jest za darmo, to nie może być takie dobre. Dlatego Antoniego umawia się na spotkanie z informatykiem-wolontariuszem, chociaż każdy

Pierwsza strona witryny internetowej KPP.

państwa. Jakby oni nie wzięli, to politycy by ukradli. I tak nie trafiłoby do normalnych ludzi.

Następna, trzecia grupa osób bezrobotnych, nie szuka pracy z powodów psychologicznych. To osoby wyizolowane, nauczone przez doświadczenie, że nic nie może się im udać.

–Tadeusz zebrał zwykle w tym samym punkcie Gdańska. Twierdzi, że ma wyższe wykształcenie i zna bardzo dobrze dwa obce języki, kiedyś jeździł na zagraniczne kontrakty. Stara się utrzymać jakąś formę, raz

w tygodniu chodzi do łaźni i bierze prysznic. Do klubu nie przyjdzie, bo ma nadzieję, że praca sama do niego zawita. Dostał kiedyś od kogoś dobry telefon komórkowy i czeka, aż ktoś do niego zadzwoni z propozycją.

Ostatnia grupa bezrobotnych bardzo chciałaby pracować i aktywnie poszukiwać pracy. Niestety, brakuje im kwalifikacji albo mają za dużo lat. Wioletta jest piękną, zadbaną kobietą, fryzjerką. Brakuje jej pół roku oficjalnej pracy, aby dostać pomostową emeryturę. Pracodawcy jednak mówią: babę nie zatrudnimy. Siedzi więc pod telefonem i czeka, kiedy w zaprzyjaźnionym zakładzie nie będą mogli sobie poradzić z nadmiarem klientów. Wtedy ją wezwą na godzinę czy dwie. Oczywiście na czarno.

W ramach programu

Klub Promocji Pracy został otwarty w ZRG NSZZ „S” 24 marca 2005 r. Jest on współfinansowany ze środków programu UE PHARE „Integracja społeczna i zawodowa grup zagrożonych wykluczeniem”. Podobny klub został uruchomiony w ramach projektu także w Tczewie. Zgłaszające się tam osoby bezrobotne, legitymujące się zaświadczeniem z Powiatowego Urzędu Pracy, mogą skorzystać bezpłatnie z telefonu i Internetu w celu składania ofert pracodawcom. Pracownicy klubu doradzają, jak napisać życiorys, a psycholog tworzy profil osobowości. Każdy członek klubu będzie miał stworzoną indywidualną ścieżkę rozwoju. W ramach zajęć klubu będą też prowadzone szkolenia zawodowe w Akademii Rzemiosła Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Zajęcia w ramach projektu będą trwały do lipca 2005 r., a partnerami gdańskiej „Solidarności” są w tym przedsięwzięciu: Pomorska Izba Rzemieślnicza oraz Pomorski Instytut Demokratyczny. Do klubu mogą zapisać się osoby, które do lipca tego roku będą miały 12-miesięczny staż bezrobocia. Powinny one przynieść zaświadczenie o rejestracji z Powiatowego Urzędu Pracy.

Elżbieta Banecka



fol. Małgorzata Kuźma

W gdańskim Klubie Promocji Pracy.

z pracowników klubu potrafi zapoznać Antoniego z podstawami Worda.

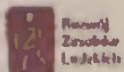
Kto ukradnie nasze pieniądze

Zgodnie z badaniami, około jedna trzecia osób rejestrujących się jako bezrobotni pracuje tak naprawdę na czarno. Pytani o okres bezrobocia, zazwyczaj pytają: na czarno się nie liczy? Niektórzy podziwiają kolegów, którzy znaleźli sposób na kieszonkowe: zatrudniają się u rodziny, potem formalnie zwalniali się z tej pracy, w rzeczywistości zajmując na czarno to samo stanowisko i pobierając jednocześnie „kuroniówkę” jako dopłatę do pensji, a potem znowu się zatrudniają. Nie traktują tego jak złodziejstwa. Przecież nie biorą od nikogo konkretnego, ale od

Klub Promocji Pracy w Gdańsku
ul. Wały Piastowskie 24
około 100 m od Dworca Głównego PKP,
pokój nr 3 a na parterze
tel. 308-43-47, 301-34-67.
Czynny od poniedziałku do piątku od godz. 10 do 15.

Klub Promocji Pracy w Tczewie
ul. 30 Stycznia 44
pokój nr 2, II piętro
tel. 531-07-47

Projekt współfinansowany ze środków programu Unii Europejskiej PHARE, realizowany pod nadzorem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości



Artykuł 48

Rozmowa z EWĄ SIKORSKĄ-TRELĄ na temat projektu ministra zdrowia dotyczącego nowelizacji ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii

– Jaki jest obecny stan prawny dotyczący narkotyków i ich posiadania?

– Zaczniemy od tego, że w 1997 roku posłowie AWS postanowili znówelizować ustawę o narkomanii, która obowiązywała wówczas w kształcie zbliżonym do tego, jaki dziś proponuje minister zdrowia – artykuł 48 ustawy zezwalał na posiadanie niewielkiej dawki narkotyku na tzw. własny użytek. Na podstawie badań socjologicznych i wielu opinii specjalistów uważaliśmy, że właśnie ten zapis jest przyczyną ogromnego wzrostu liczby narkomanów. Postanowiliśmy zmienić ten stan rzeczy. Uważaliśmy, że po zatrzymaniu danej osoby za posiadanie narkotyków to sąd powinien decydować, czy jest to dealer narkotyków, którego należy sądzić za sprzedaż zabronionych używek, czy też narkoman, którego należy skierować na przymusowe leczenie. Ja zostałam wiceprzewodniczącą podkomisji sejmowej, powołanej do nowelizacji tej ustawy. Niestety, uaktywniły się wówczas środowiska, które lobbowały przeciwko naszemu projektowi

ciągu pierwszego roku obowiązywania nowej ustawy zatrzymano 758 osób, z których część skierowana została na przymusowe leczenie, część zaś osądzono jako dealerów narkotyków. Policjanci i sędziowie byli bardzo zadowoleni z nowego narzędzia, jakim była ustawa.

– Skąd więc pomysł, by przywrócić artykuł 48?

– Pomysł tym trudniejszy do zrozumienia, że jego inicjatorem jest minister zdrowia, którego ustawowym obowiązkiem jest troszczenie się o zdrowie narodu. W tym przypadku niestety działanie jest wręcz przeciwne. Przypomnę, że minister Balicki zamierza przywrócić zapis o możliwości posiadania narkotyków na własny użytek i – o ironio – znajdzie się on znowu w artykule 48. Z okresu, w którym obowiązywała poprzednia ustawa, uchwalona przez SLD, wynika przecież nauczka, że dealerzy zawsze posiadają przy sobie jedynie taką właśnie niewielką dawkę narkotyków, tak by policja nie mogła im postawić zarzutu handlu.

– Czy wie Pani, jak uzasadniany jest ten pomysł?

– Przede wszystkim tym, że rzekomo w innych krajach obowiązują podobne regulacje. Podejrzewam jednak także, że chodzi o odciążenie służby zdrowia i szpitali, do których trafia obecnie sporo narkomanów na przymusowe leczenie i detoksykację, czyli oczyszczenie organizmu z narkotyków. Zniesienie zapisu o kierowaniu na takie leczenie mogłoby faktycznie odciążyć służbę zdrowia, ale na takiej samej zasadzie moglibyśmy wprowadzić zapis, że szpitale nie będą przyjmowały np. chorych na zapalenie płuc.

– A jak to jest naprawdę z prawodawstwem w innych krajach?

– Zupełnie odwrotnie niż przedstawia to minister. Nawet w tak liberalnym kraju jak Francja policja może nie tylko zatrzymywać za posiadanie najmniejszej ilości narkotyków, ale nawet bez zezwolenia dokonywać rewizji odzieży i osobistego bagażu osób podejrzanych o posiadanie narkotyków.

– A jaki Pani zdaniem może być wpływ nowej ustawy na młodzież?

– Niestety, jak najgorszy. Szkoły i uczelnie staną otworem przed dealarami narkotyków. Prawo, które zezwala na postępowanie, traktowane jako moralnie naganne przez większą część społeczeństwa, trudno traktować jako normę nienaruszalną. To niesie za sobą problem relatywizmu w podejściu do prawa w ogóle i do wszelkich norm społecznych.

Rozmawiał

Jarosław Wierchołowski

W 2004 roku z tytułu ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii z dnia 24 kwietnia 1997 roku w sądach rejonowych okręgu gdańskiego skazano 624 osoby, zaś w gdańskim Sądzie Okręgowym 71 osób. Z tej liczby karę pozbawienia wolności wymierzono 477 podsądnym.

Dys. Marian Matocza



nowelizacji. Oczywiście przeciwnie było także SLD, bo to właśnie ta partia uchwaliła poprzednią ustawę, zawierającą niesławny artykuł 48. Ogromną pomoc znaleźliśmy w Stowarzyszeniu Rodziców Dzieci Uzależnionych. Uświadomili nam, że narkomani z własnej woli bardzo rzadko podejmują leczenie, które ma ich wyprowadzić z nałogu, zaś skierowanie na przymusowe leczenie w ówczesnym stanie prawnym nie było w zasadzie w ogóle możliwe, o ile narkoman był pełnoletni. W naszej nowelizacji upatrywali ratunek dla swoich dzieci. Ostatecznie udało się uchwalić ją w 2000 roku. Wykreślony został wówczas zapis o możliwości posiadania narkotyków na własny użytek, a ponadto wprowadzono zapis o obowiązku informowania policji przez właścicieli kawiarni, dyskotek i innych lokali o rozprowadzaniu wśród ich klientów narkotyków.

– Czy wie Pani, jakie efekty przyniosło jej wprowadzenie?

– Już niebawem po uchwaleniu ustawa zaczęła przynosić pozytywne efekty. W naszym województwie w

„Nie” dla liberalizacji ustawy

Oświata

W liście otwartym do Marka Balickiego, ministra zdrowia, Rada Sekcji Oświata i Wychowania NSZZ „Solidarność” Regionu Gdańskiego zaprotestowała przeciwko projektowi liberalizacji ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii. W liście czytamy m.in.: (...) szeroko rozumiana przestrzeń szkoły musi być wolna od narkotyków w jakiegokolwiek postaci (jak i innych używek). Tym samym sprzeciwiamy się propozycjom odstąpienia od rygorów prawnych zawartych w ustawie o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. nr 75 poz. 468 z 1997 r.). Wszelkie połużnienie tej ogólnej zasady może jeszcze bardziej utrudnić i tak złożone działania profilaktyczno-wychowawcze podejmowane tak przez nauczycieli, jak i pedagogów, psychologów, ale też służby porządkowe mające egzekwować respektowanie prawa także w stosunku do tzw. dealerów narkotyków. Odrębnym problemem – wymagającym publicznej dyskusji – jest sprawa odpowiedzialności karnej za tego rodzaju przestępstwa i wyrokowania, katalog kar, tryb sądenia, wysokość wyroków.

Kombatanci

Planom liberalizacji ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii sprzeciwiają się również środowiska kombatanckie. W liście skierowanym do Ministerstwa Zdrowia i Opieki Społecznej czytamy m.in.: Środowisko organizacji kombatanckich o Niepodległość Polski zdecydowanie sprzeciwia się wszelkim rozluźnieniom kar za posiadanie, używanie i handel narkotykami w Polsce. Każde najłagodniejsze ustępstwo władz państwowych w tej sprawie zachęca do rozwoju śmiertelności nałogu, a autorzy tego zamiaru i akceptujący jego usankcjonowanie są moralnie odpowiedzialni za skutki.

Seminarium w Wieżycy

W górę, a nie w dół

O współpracy pomiędzy polskimi i niemieckimi związkami zawodowymi, działającymi w Stadtwerke Leipzig GmbH, rozmawiamy z BERNHARDEM KRABIELLEM, przewodniczącym związku zawodowego ver.di Leipzig/Nordsachsen.



foto. Małgorzata Kuźma

Głównym tematem seminarium w Wieżycy był wpływ Unii Europejskiej na sytuację pracowników.

– Obecnie w Wieżycy odbywa się seminarium, na którym spotykają się związkowcy z polskich i niemieckich przedsiębiorstw należących do spółki Stadtwerke Leipzig GmbH. Skąd pomysł na takie spotkania?

– Po nabyciu przez naszą spółkę Stadtwerke Leipzig udziałów w polskich firmach, przede wszystkim w Tczewie, później w Starogardzie Gdańskim, następnie w Gdańsku, postanowiliśmy nawiązać kontakt z tutejszymi związkami zawodowymi i ze stroną pracowniczą. Głównym powodem naszego przyjazdu stało się przeświadczenie, że polscy pracownicy będą czuli potrzebę wymiany doświadczeń i informacji. Chcieliśmy również stworzyć silną przeciwwagę dla strony pracodawcy.

– Czy planowane jest powstanie Europejskiej Rady Zakładowej?

– Tak, już podjęliśmy konkretne kroki w celu utworzenia Europejskiej Rady Zakładowej. Pomoże ona nam w uzyskiwaniu informacji, dostaniemy także prawo do konsultowania działań pracodawcy. Właśnie poprzez firmy w Polsce osiągnęliśmy wymaganą ustawowo liczbę pracowników potrzebną do utworzenia Europejskiej Rady Zakładowej.

– Od kiedy datuje się wasza współpraca z „Solidarnością”?

– Pierwsze kontakty były bardzo spontaniczne, a trwa to mniej więcej od trzech lat. W zeszłym roku rozpoczęliśmy natomiast regularne kontakty. Podobne spotkanie, jak to, które teraz odbywa się w Wieżycy, miało miejsce pod koniec stycznia w ośrodku szkoleniowym związku ver.di. Celem naszych wspólnych spotkań jest wymiana informacji na temat systemów prawnych, socjalnych, tak aby pracownicy nawzajem wiedzieli, jak to wygląda w poszczególnych krajach. Głównym tematem seminarium w Wieżycy jest wpływ Unii Europejskiej na sytuację pracowników. Cykl seminariów finansowany jest ze środków Komisji Europejskiej.

– Jak pan ocenia sytuację polskich pracowników w porównaniu z niemieckimi?

– Oczywiście, widać dużą różnicę w sytuacji materialnej pomiędzy obydwojoma krajami. Jednak uważam, iż pracownicy w Polsce mają dosyć silną pozycję, mam tu na myśli dobrze działające struktury organizacji związkowej.

– Akurat zna pan sytuację w GPEC-u, gdzie rzeczywiście związek jest silny. Jednak nie wszędzie jest tak dobrze.

– Dla nas, jako związku zawodowego, bardzo ważną sprawą jest posiadanie silnych partnerów społecznych w krajach, w których nasza firma ma swoje oddziały. Tylko dzięki temu będziemy mogli skutecznie przeciwdziałać szkodliwej konkurencji pomiędzy pracownikami, do której jesteśmy zmuszani przez pracodawców. Chcielibyśmy, aby warunki pracowników były wyrównywane, ale w górę, a nie w dół.

– Czy ma pan jakąś radę dla polskich związkowców?

– Myślę, że zarówno dla polskich, jak i dla niemieckich pracowników najważniejszą sprawą jest zwiększenie siły związków zawodowych. Niestety, w obydwu naszych krajach do związków należy niewielki procent pracowników. Ważne jest, aby wytłumaczyć ludziom, zarówno w Polsce, jak i w Niemczech, że tylko silne organizacje związkowe są w stanie skutecznie bronić ich interesów.

Rozmawiała

Małgorzata Kuźma

Film

Daltonizm

Przemysław Wojcieszek objawił się szerszej publiczności w czasie ubiegłorocznego Festiwalu Polskich Filmów Fabularnych w Gdyni, gdzie jego obraz dostrzegli zarówno jurorzy, jak i widzowie. To kino wielkich emocji i prawdy, czasami bolesnej – m.in. o tym, jak łatwo zagubić się w rzeczywistości.

Wprawdzie reżyser ma już na swoim koncie dwa wcześniejsze filmy, to jednak dopiero „W dół kolorowym wzgórzem” otworzyło przed nim na dobre wstęp na ekrany i do serc widzów. Opowiada banalną z pozoru historię chłopaka, który wyszedł z więzienia po odsiedzeniu wyroku za uczestnictwo w napadzie. Już po pierwszych minutach obcowania z Ryśkiem wiemy jednak, że to wrażliwy i dobry człowiek, który muchy by nie skrzywdził. Przewrotny los pcha go jednak do domu dawnego szefa bandy, który – chociaż cham – też wydaje się gdzieś w środku dobrym człowiekiem. I tak, już na samym początku wiemy, że mamy do czynienia z filmem, w którym nie feruje się prostych wyroków.

Wojcieszek akcją swego obrazu umieszcza na Dolnym Śląsku, w krajobrazach urokliwych i spokojnych, których jednak bohaterowie wydają się nie zauważać, gdyż zajęci są innymi sprawami. To sprawy rzeczywistości ważne – brak środków do życia, brak pracy, dylematy moralne związane z „koniecznością” zarabiania na handlu narkotykami, żeby spłacić kredyt. Przez całą projekcję z coraz większym zaniepokojeniem i ciekawością czekałem na wyjaśnienie



nie tytułu, który wydaje się całkowicie nieprzystający do rzeczywistości filmu. Co więcej, główny bohater jest miłośnikiem wierszy Stachury, wiele z nich zna na pamięć, a przecież to poezja afirmująca świat. Na czym polega ta zagadka?

Wydaje się, że na permanentnym zapętleniu polskiej rzeczywistości, w której wszyscy mają swoje czarne tajemnice, relacje między najbliższymi są pełne przemilczeń, nieszczeroci, a nawet brutalności. Ludzie niszczą siebie nawzajem i sami nie wiedzą chyba dlaczego. Nie starcza im czasu, siły, chęci na zejście w dół kolorowym wzgórzem (o czym opowiada w końcu w ostatnich minutach kierowca, zabierający Ryśka do miasta) czy podziwianie otaczających ich wspaniałości świata. Jeżeli już ktoś przypomni o ich istnieniu, to spotyka się z ripostą, że „to załatuje trupem”, bo nic się tu nie dzieje, wszystko umiera, wyprzedaje się. Tylko kto jest temu winien?

Ta niemoc, indolencja, pójście na łatwizny, bezmyślne niszczenie

miłości, przyjaźni, więzi rodzinnych musi mieć swoje konsekwencje, także w wymiarze metafizycznym. Może dlatego tak wielu z nas odebrała została taska dostrzegania piękna kolorowych wzgórz... Nie przypadkiem na piękno tej krainy zwraca bohaterom uwagę dopiero chłopak, który od kilku lat nie mieszka już w Polsce.

Jarosław Wierchołowski

W dół kolorowym wzgórzem, scenariusz i reżyseria Przemysław Wojcieszek, współpraca artystyczna Katarzyna Majewska, zdjęcia Jola Dylewska, muzyka Bartek Straburzyński, występują m.in.: Dariusz Majchrzak, Aleksandra Popławska, Rafał Maćkowiak, Przemysław Bluszc, Teresa Sawicka
Film został nagrodzony na ubiegłorocznym Festiwalu Polskich Filmów Fabularnych w Gdyni za najlepszą reżyserię, za najlepszy debiut aktorski nagrodę otrzymał także Przemysław Bluszc.

Polecamy – odradzamy



■ „Blżej”, reż. Mike Nichols – Wstrząsająca diagnoza kondycji człowieka, według reżysera skazanego w relacjach damsko-męskich wyłącznie na cierpieniu i przegranej. Ale można też wyciągnąć z filmu bardziej konstruktywne wnioski: że należy zawsze być sobą i nie bać się szczerości, która procentuje w relacjach z ludźmi. Kto widział „Wiarołomnych” Liv Ullmann powie, że nie odkryto tu Ameryki, innym zdecydowanie polecam. ☺

■ „Kinsey”, reż. Bill Condon – Nie znoszę filmów biograficznych, ale ten na szczęście nie ogranicza się do zaprezentowania sylwetki dr. Alfreda Kinseya. To opowieść o szczerości, pruderyjności i budowaniu takiego obrazu świata, który odpowiadałby naszym życzeniom. Na szczęście świat się nie poddaje. ☺

■ „Hitch”, reż. Andy Tennant – Jeżeli chcemy się po prostu uśmieć do bólu brzucha, to bardzo proszę. Will Smith miał swoje wzloty i upadki z przewagą niestety tych ostatnich, ale czy musimy mu to koniecznie wypominać... ☺

■ „Aviator”, reż. Martin Scorsese – No, kto by to pomyślał, że sam mistrz zaangażuje Leosia... Niestety, na dobre mu to nie wyszło, być może film bez niego dałoby się jeszcze oglądać, w końcu to kawałek solidnego kina spod znaku starej szkoły. ☺

■ „Skarb narodów”, reż. Jon Turteltaub – Film z Nicholasem Cage jest sam w sobie godzien zauważenia. To chyba głównie ze względu na naszego ulubieńca, choć – jakby nie patrzeć – to imponujące kino. ☺

(jw)

Oświata Żukowo

Państwo czy gmina

Czy przeznaczyć pieniądze na szkołę, czy na nową drogę? – przed takimi dylematami staje większość zarządów gmin. Za wciąż rosnącymi zadaniami samorządów nie idą dodatkowe pieniądze. O tym, jaki ma to wpływ na funkcjonowanie oświaty, dyskutowano podczas Walnego Zebrania Członków oświatowej „Solidarności” gminy Żukowo, które odbyło się 5 marca br.



Finansowanie oświaty było jednym z głównych tematów spotkania w Żukowie.

Spotkanie rozpoczęło od przedstawienia sprawozdania z działalności Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty i Wychowania Gminy Żukowo w 2004 roku. Gerard Dawidowski, przewodniczący komisji, przypomniał cele, jakie w zeszłym roku postawiła sobie żukowska „Solidarność”, i co się udało, a czego nie zdołano zrealizować. Do sukcesów zaliczył m.in. pozyskanie 11 nowych członków związku. Dzięki zdecydowanej postawie w czasie negocjacji nad regulaminem wynagradzania udało się utrzymać korzystniejsze zapisy niż to, co proponowała strona samorządowa. – Negocjacje te odbywały się jeszcze pod rządami starej ustawy. Treść regulaminu po wejściu nowych przepisów nie została z nami uzgodniona – powiedział Gerard Dawidowski. Wśród spraw, których nie udało się załatwić, przewodniczący wymienił brak podwyżek dla pracowników administracji i obsługi oraz sprawę zbywania mieszkań komunalnych.

Gośćmi żukowskiej „Solidarności” byli: Krzysztof Dośla, przewodniczący Regionu Gdańskiego, Albin Bychowski, burmistrz Żukowa, oraz Krystyna Bojhar, wiceprzewodnicząca Regionalnej Sekcji Oświaty i Wychowania. Dyskusja, która odbyła się po sprawozdaniu przewodniczącego, dotyczyła konfliktu w Zespole Szkół Publicznych w Chwaszczynie oraz problemom jakie niesie ze sobą obciążanie samorządów nowymi zadaniami, bez odpowiedniego wsparcia finansowego.

– Gmina Żukowo otrzymuje subwencję oświatową w wysokości 14 mln zł, jednak aby szkoły mogły prawidłowo funkcjonować musimy dołożyć 8 mln z własnych funduszy – mówił burmistrz Żukowa.

Małgorzata Kuźma

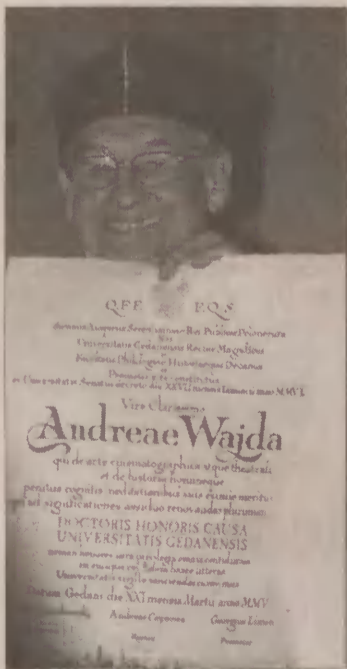
Doktorat honoris causa dla Wajdy

Zamówienie od „Solidarności”

Za wybitne osiągnięcia w zakresie sztuki filmowej i teatralnej, pogłębioną refleksję nad historią i człowiekiem oraz za nieustanne „odnawianie znaczeń” otrzymał tytuł doktora honoris causa Uniwersytetu Gdańskiego Andrzej Wajda. 21 marca br. odebrał dyplom na uroczystym posiedzeniu senatu uczelni.

Andrzej Ceynowa, rektor Uniwersytetu Gdańskiego, mówił podczas uroczystości, że jest faktem symbolicznym, iż Wajda otrzymuje doktorat UG w roku 25-lecia powstania „Solidarności”, która odmieniła oblicze świata, a z którą reżyser związał swoją twórczość. – Wydaje się, że to tak dawno temu, ale przecież dni te wydają się bliskie, bo bez nich nie moglibyśmy się dzisiaj spotkać – podkreślał rektor.

Andrzej Wajda w swoim przemówieniu nawiązał do filmu „Człowiek z żelaza”, który związał go na dobre z Gdańskiem. Wspominał, że po wejściu za stoczniową bramę w sierpniu 1980 roku, spotkał robotnika, który prosił go o nakręcenie filmu „o nas”. Zasugerował też tytuł – właśnie „Człowiek z żelaza”. – Przyjąłem wtedy to zamówienie



Doktor Andrzej Wajda z dyplomem.

– mówił reżyser. Wyrzucił nadzieję, że to zaufanie strajkujących robotników zyskał dzięki przedstawieniu w „Człowieku z żelaza” nie robota a robotnika, prekursora twórców „Solidarności”. – Po raz pierwszy

odczułem zaś w pełni, że mam zaufanie społeczeństwa, kiedy cenzura próbowała ingerować w ten film. Wtedy uświadomiono mi, że nie muszę iść na kompromisy, bo stoi za mną siła dziesięciomilionowej „Solidarności” – opowiadał Wajda.

To właśnie na Wybrzeżu Andrzej Wajda zaczynał karierę reżysera teatralnego. W 1959 roku w ówczesnym Teatrze Dramatycznym w Gdyni wystawił spektakl „Kapelusz pełen deszczu”. Rok później na deskach teatru Wybrzeże Wajda pokazał pierwszego wyreżyserowanego przez siebie „Hamleta”.

Andrzej Wajda skończył 79 lat. Urodził się w Suwałkach, jest absolwentem Akademii Sztuk Pięknych w Krakowie i Wyższej Szkoły Filmowej w Łodzi. Nakręcił 30 filmów i wyreżyserował ponad 40 spektakli teatralnych. Do najbardziej znanych jego dzieł filmowych należą: „Kanał”, „Popiół i diament”, „Ziemia obiecana”, „Człowiek z marmuru”, „Człowiek z żelaza”, „Korczak”, „Pan Tadeusz”. W 2000 roku Amerykańska Akademia Filmowa nagrodiła go Oscarem za całokształt twórczości.

(jw)

2411,20 zł

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w lutym 2005 r.

Mniej

W styczniu tego roku sprzedano 22 253 samochody osobowe, czyli o 23,7 proc. mniej niż rok wcześniej i o 5,6 proc. mniej niż w grudniu 2004 r.

Więcej

Przybyło bezrobotnych. Stopa bezrobocia w styczniu wzrosła do 19,5 proc. z 19,1 proc. w grudniu.

Europejski wzrost

Europejska Komisja Gospodarcza Narodów Zjednoczonych (UNECE) przewiduje, że nowi członkowie oraz najmniejsze państwa spośród „starych” członków Unii Europejskiej będą osiągać w tym roku **najlepsze wyniki gospodarcze**. Komisja szacuje, że 2,2-proc. wzrost gospodarczy UE będzie zawdzięczać tylko nowym państwom członkowskim oraz Austrii, Danii, Irlandii i Holandii. Francja i Niemcy, uznawane dotychczas za siłę napędową Wspólnoty, w 2005 r. będą Unię raczej hamować. Gdyby nie fakt, że średni wzrost PKB w Polsce, Czechach, na Węgrzech, Słowacji i w Słowenii osiągnie w br. 4,6 proc., Unia Europejska znalazłaby się blisko strefy 1-proc. wzrostu gospodarczego. Europa ciągle bardzo słabo wypada w porównaniu z resztą świata. Zgodnie z prognozami UNECE, światowa gospodarka (bez UE) ma rozwijać się w tym roku w tempie 4,25 proc. Oczywiście, najbardziej na ten wzrost pracują USA oraz państwa azjatyckie, szczególnie Chiny.

POLACY

zdobywają Wyspy Brytyjskie

W JAKICH ZAWODACH NAJCZĘŚCIEJ PRACUJĄ OBYWATELE NOWYCH PAŃSTW UE W WLK. BRYTANII (dane w proc.)



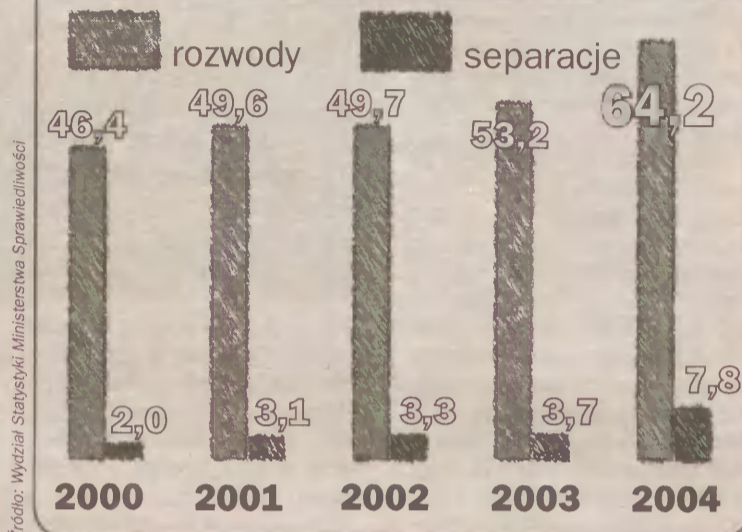
74 tys. Polaków oficjalnie podjęło pracę w Wielkiej Brytanii po 1 maja 2004 r. W ciągu ostatnich ośmiu miesięcy ub.r. z nowych państw UE zgłosiło się 133 tys. chętnych do pracy w Wielkiej Brytanii, Polacy stanowią aż 56 proc. Brytyjskie Ministerstwo Spraw Wewnętrznych ocenia, że 40 proc. z tych, którzy zwrócili się o pozwolenie na pracę, było już w Wielkiej Brytanii przed 1 maja. W ten sposób jedynie zalegalizowali swój pobyt, zamieniając pracę na czarno na w pełni legalną. Po Polakach najczęściej pracowników zarejestrowało się z Litwy (15 proc.) i Słowacji (10 proc.). Zdaniem przedstawicieli brytyjskiego rządu, pracownicy z nowych państw dali gospodarce Wielkiej Brytanii 240 mln funtów w formie podatków. Szukający tam pracy to najczęściej ludzie młodzi (83 proc. w wieku 18-34 lata) w większości mężczyźni (55 proc.) i to nieżonaci. 80 proc. zarejestrowanych zarabia między 4,5 – 6 funtów na godzinę. Poza Wielką Brytanią jeszcze Irlandia i Szwecja z 15 państw UE otworzyły po 1 maja rynek pracy dla Polaków i innych pracowników z „nowych” państw członkowskich.

Antyrodzinną polityką

Gwałtownie rośnie liczba **pozwów rozwodowych i wniosków o separację**. Polskie prawo sprzyja rozstaniom: część Polaków decyduje się na rozwód, żeby dostać dodatek dla osób samotnie wychowujących dzieci. Według danych Ministerstwa Sprawiedliwości, w 2004 r. do sądów wpłynęło 106 tys. spraw rozwodowych (w 2003 r. - 86 tys.) i 23 tys. spraw o separację (w 2003 r. - 7,6 tys.). Zdecydowanie zmniejszyła się za to liczba spraw o alimenty. W 2003 r. toczyło się 81 tys. procesów o alimenty, rok później już 55 tys. Może być to efekt nowych zasad, obowiązujących od maja 2004 r., wprowadzających zasiłki rodzinne wraz z dodatkami m.in. z tytułu samotnego wychowywania dziecka. W 2004 r. zlikwidowano Fundusz Alimentacyjny, z którego państwo wypłacało alimenty dla 550 tys. osób. Zamiast tego rodzice samotnie wychowujący dzieci i mający prawo do zasiłku rodzinnego (czyli dochód niższy niż 504 zł na osobę), dostają co miesiąc 170 zł na każde dziecko (250 zł na dziecko

ROZWOZY I SEPARACJE

Sprawy zakończone przez uwzględnienie pozwu lub wniosku w sądach okręgowych pierwszej instancji (w tys.)



Źródło: Wydział Statystyki Ministerstwa Sprawiedliwości

niepełnosprawne). Na takie wsparcie (dodatek z tytułu samotnego wychowywania dziecka) nie mogą liczyć rodziny pełne. Największy przyrost pozwów rozwodowych

zauważono w Zamościu, Ostrołęce, Włocławku i Radomiu, a największy wzrost liczby wniosków o separację w Krakowie, Ostrołęce i Płocku.

Mniej firm w Polsce

Pod koniec 2004 roku działało w naszym kraju 3,57 mln przedsiębiorców, o prawie pięć tysięcy mniej niż przed rokiem. To pierwszy spadek od 1995 roku. W ubiegłym roku zarejestrowano w Polsce 233,5 tys. podmiotów gospodarczych, o 20 tys. mniej niż w 2003 r. Zakończyło działalność natomiast aż 194,6 tys. podmiotów, o prawie 50 tys. więcej niż rok wcześniej. Przybywa fundacji (przyrost o 10,9 proc.), stowarzyszeń i organizacji społecznych (wzrost o 8,2 proc.). W zeszłym roku najbardziej spadła

liczba podmiotów zajmujących się rolnictwem, leśnictwem i łowiectwem. Ubyło ich ponad 16,4 tys., najwięcej w sektorze prywatnym, zatrudniających do dziewięciu pracowników. Ubyło też prawie 4,3 tys. podmiotów zajmujących się produkcją przemysłową. Przybyło natomiast prawie 1,4 tys. podmiotów zajmujących się pośrednictwem finansowym, ponad tysiąc hoteli i restauracji oraz ponad 14 tys. firm podmiotów zajmujących się obsługą nieruchomości.

Świata przybędzie ludności

Liczba ludności świata wzrośnie do roku 2050 o 40 proc., osiągając poziom 9,1 mld. Praktycznie cały ten wzrost przypadnie na kraje rozwijające się. Zdaniem autorów raportu z Biura Ludnościowego ONZ, ludność krajów rozwijających się wzrośnie z 5,3 mld obecnie do 7,8 mld. Natomiast liczba ludności bogatszych krajów uprzemysłowionych praktycznie się nie zmieni, pozostając na

poziomie 1,2 mld. Połowa światowego przyrostu ludności w okresie lat 2005-2050 przypadnie na osiem krajów: Indie, Pakistan, Nigerię, Kongo, Bangladesz, Ugandę, USA, Etiopię i Chiny. Natomiast w takich krajach, jak: Afganistan, Burkina Faso, Burundi, Czad, Kongo, Timor Wschodni, Gwinea Bissau, Liberia, Mali, Niger i Uganda liczba ludności co najmniej potroi się – głosi raport.

Śmierć gazetom

Biorąc pod uwagę szybkość, z jaką zmniejsza się nakład prasy, ostatni jej czytelnik umrze najprawdopodobniej w 2040 roku. Dokładniej mówiąc w kwietniu – taką ponurą perspektywę zarysowano w trakcie niedawnej telewizyjnej dyskusji w Amerykańskim Instytucie Prasy dotyczącej nadciągającego wkrótce wymarcia prasy. Gazety nie dostrzegły do dzisiaj konieczności

zmian swojej formuły, którą wymusza obecność Internetu – otwarcia się na czytelników i interaktywności. Dzisiaj na takie zmiany jest już za późno, dlatego dla prasy ponoć nie ma już ratunku. Przejście gazet z tradycyjnego nośnika, jakim jest papier na nośniki elektroniczne, prognozowane już na następne dziesięciolecie, nie zmieni tego.

CYTAT MIESIĄCA

Decyzja pana Kwaśniewskiego skończyła jego działalność polityczną. Skończył się Aleksander Kwaśniewski, prezydent Polski, zaczął się Aleksander K.

Roman Giertych
lider LPR

Liczby

■ 146 tys. podpisów pod obywatelskim projektem nowelizacji ustawy emerytalnej, zachowującym uprawnienia górników do emerytury po 25 latach pracy pod ziemią, zebrała górnicza „Solidarność”. W lutym podpisy trafiły do Sejmu.

■ 7,2 mln zł kosztowały w ubiegłym roku krajowe przeloty naszych postów.

■ 0,4 proc. wzrosły w styczniu br. ceny towarów i usług konsumpcyjnych w porównaniu ze styczniem i o 0,1 proc. w porównaniu z grudniem ubiegłego roku.

■ 125 mld euro wynosi zadłużenie Polski w Klubie Paryskim. Aby uregulować tak ogromną kwotę, Polska będzie musiała zadłużyć się gdzie indziej. Operacja wcześniejszej spłaty zadłużenia ma zostać sfinansowana między innymi poprzez emisję obligacji za granicą.

Pracownik pod ochroną

Przedstawiamy Państwu wykaz pracowników podlegających szczególnej ochronie. Wykaz ten nie jest kompletny, obejmuje bowiem przypadki najczęściej występujące w sferze stosunków pracy. Osoby wymienione w tabeli – z racji pełnionych funkcji społecznych – podlegają ochronie w zakresie wypowiedzania oraz rozwiązywania umów o pracę (a także innych rodzajów stosunków pracy).

Ochrona zatrudnienia niektórych osób według kodeksu pracy i przepisów szczególnych (poza zwolnieniami z przyczyn nie dotyczących pracowników)

KATEGORIA PRACOWNIKA	DŁUGOŚĆ OKRESU OCHRONNEGO	WYPOWIEDZENIE	INNY SPOSÓB ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ	PODSTAWA PRAWNA
Członek zarządu zoz ¹⁾ wskazany w uchwale tego organu	Przez czas określony w tej uchwale, a po jego upływie – jeszcze przez połowę tego okresu, nie dłużej niż przez rok	Pracodawca nie może mu dać wypowiedzenia definitywnego czy zmieniającego ani inaczej rozwiązać umowy bez zgody zarządu zoz.	Porozumienie stron	Art. 32 ustawy o związkach zawodowych
Związkowiec upoważniony do reprezentowania zoz wobec pracodawcy (...), wskazany w uchwale tego organu	Przez czas określony w tej uchwale, a po jego upływie – jeszcze przez połowę tego czasu, ale nie dłużej niż przez rok	Pracodawca nie może dać wypowiedzenia definitywnego czy zmieniającego czy w inny sposób rozwiązać umowy bez zgody zarządu zoz	Porozumienie stron	Art. 32 ustawy o związkach zawodowych
Spółeczny inspektor pracy	Podczas mandatu i przez rok po	Pracodawca nie może dać wypowiedzenia definitywnego i zmieniającego ani rozwiązać umowy w inny sposób	Dopuszczalne jest rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, ale po uzyskaniu zgody zarządu zoz	Art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy
Członek rady nadzorczej spółki powstałej z przekształceń przedsiębiorstwa państwowego (PP)	Podczas kadencji rady i przez rok po	Pracodawca nie może dać ani wypowiedzenia definitywnego, ani zmieniającego	Dopuszczalne inne sposoby rozwiązania umowy	Art. 15 ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji
Członek rady pracowniczej PP	Podczas kadencji rady i przez rok po	Pracodawca nie może dać ani wypowiedzenia definitywnego czy zmieniającego, ani inaczej rozwiązać stosunku pracy bez zgody rady pracowniczej	Dopuszczalne inne sposoby rozwiązania stosunku pracy, np. bez wypowiedzenia	Art. 6 ust. 1 ustawy o samorządzie załogi PP
Członek specjalnego zespołu negocjacyjnego i europejskiej rady zakładowej	Podczas mandatu i rok po	Pracodawca nie może dać wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego ani inaczej rozwiązać umowy bez zgody zarządu zoz lub właściwego inspektora pracy	Dopuszczalne inne rozwiązanie stosunku pracy	Art. 37 ustawy o europejskich radach zakładowych
W wieku przedemerytalnym	4 lata przed uzyskaniem wieku emerytalnego, jeżeli przebyty staż gwarantuje nabycie świadczenia z tym wiekiem	Pracodawca nie może dać wypowiedzenia definitywnego, ani zmieniającego	Za porozumieniem stron	Art. 39 k.p.
Podczas urlopu lub innej usprawiedliwionej absencji	Czas trwania urlopu lub absencji	Pracodawca nie może dać wypowiedzenia definitywnego czy zmieniającego, chyba że upłynął już okres (różny dla poszczególnych pracowników) uprawniający go do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia niezawinionego przez zatrudnionego	Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika, chyba że upłynął już odpowiedni okres wskazany w art. 53 k.p. Dopuszczalne inne sposoby rozwiązania umowy	Art. 41 w związku z art. 53 kp
Kobieta ciężarna lub na urlopie macierzyńskim z wyjątkiem tej na umowie na okres próbny nieprzekraczający miesiąca	Ciąża i czas trwania urlopu	Pracodawca nie może dać wypowiedzenia definitywnego czy zmieniającego ani inaczej rozwiązać umowy	Pracodawca może ją zwolnić jedynie dyscyplinarnie, gdy zgodzi się na to reprezentująca ją zoz	Art. 177 k.p.
Ojciec wychowujący dziecko podczas urlopu macierzyńskiego	Czas wychowywania dziecka podczas urlopu	Pracodawca nie może dać wypowiedzenia definitywnego czy zmieniającego ani inaczej rozwiązać umowy	Pracodawca może go jedynie zwolnić dyscyplinarnie, gdy zgodzi się na to reprezentująca go zoz	Art. 177 k.p.
Na urlopie wychowawczym	Od złożenia wniosku o ten urlop do jego zakończenia	Pracodawca nie może dać wypowiedzenia definitywnego czy zmieniającego ani inaczej rozwiązać umowy	Pracodawca może go jedynie zwolnić dyscyplinarnie	Art. 186 ¹ k.p.
Żona żołnierza odbywającego zasadniczą służbę wojskową	Czas odbywania służby	Pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy	Pracodawca może ją zwolnić dyscyplinarnie lub w razie swej upadłości czy likwidacji	Art. 126 ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP
Powołany do odbycia czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych zasadniczej służby wojskowej lub przeszkolenia wojskowego	Od doręczenia karty powołania do zakończenia służby	Pracodawca nie może dać ani wypowiedzenia definitywnego czy zmieniającego ani inaczej rozwiązać stosunku pracy	Pracownik sam może rozwiązać stosunek pracy	Art. 118 ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP

¹⁾ zoz – zakładowa organizacja związkowa

Pracownik pod ochroną

Ochrona zatrudnienia niektórych osób w ramach zwolnień grupowych z przyczyn nie dotyczących pracowników

KATEGORIA PRACOWNIKA	DŁUGOŚĆ OKRESU OCHRONNEGO	WYPOWIEDZENIE DEFINITYWNE	WYPOWIEDZENIE ZMIENIAJĄCE	W RAZIE UPADŁOŚCI LUB LIKWIDACJI FIRMY
Członek zarządu zoz ¹⁾ wskazany w uchwale tego organu	Przez czas określony w tej uchwale, a po jego upływie – jeszcze przez połowę tego okresu nie dłużej niż przez rok	Pracodawca nie może wręczyć wypowiedzenia definitywnego	Pracodawca może wręczyć wypowiedzenie zmieniające. Gdy spowoduje ono obniżkę wynagrodzenia, przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu ochronnego	Nie można dać wypowiedzenia definitywnego ani zmieniającego. Rozwiązanie umowy jest dopuszczalne jedynie na mocy indywidualnych porozumień
Związkowiec upoważniony do reprezentowania zoz wobec pracodawcy (...) wskazany w uchwale tego organu	Przez czas określony w tej uchwale, a po jego upływie – jeszcze przez połowę tego czasu, nie dłużej niż przez rok	Pracodawca nie może wręczyć wypowiedzenia definitywnego	Pracodawca może wręczyć wypowiedzenie zmieniające. Gdy spowoduje ono obniżkę wynagrodzenia, przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu ochronnego	Nie można dać ani wypowiedzenia definitywnego, ani zmieniającego. Rozwiązanie umowy jest dopuszczalne jedynie na mocy indywidualnych porozumień
Spółeczny inspektor pracy	Podczas mandatu i przez rok po	Pracodawca nie może wręczyć wypowiedzenia definitywnego	Pracodawca może wręczyć wypowiedzenie zmieniające. Gdy spowoduje ono obniżkę wynagrodzenia, przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu ochronnego	Nie można dać ani wypowiedzenia definitywnego, ani zmieniającego. Rozwiązanie umowy jest dopuszczalne jedynie na mocy indywidualnych porozumień.
Członek rady nadzorczej spółki powstałej z przekształceń PP	Podczas kadencji rady i przez rok po	Pracodawca może wręczyć wypowiedzenie definitywne	Pracodawca może wręczyć wypowiedzenie zmieniające	Można wręczyć wypowiedzenie definitywne i zmieniające
Członek rady pracowniczej PP	Podczas kadencji i przez rok po	Pracodawca nie może wręczyć wypowiedzenia definitywnego	Pracodawca może wręczyć wypowiedzenie zmieniające. Gdy spowoduje ono obniżkę wynagrodzenia, przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu ochronnego	Nie można dać ani wypowiedzenia definitywnego ani zmieniającego. Rozwiązanie umowy jest dopuszczalne jedynie na mocy indywidualnych porozumień
Członek specjalnego zespołu negocjacyjnego i europejskiej rady zakładowej	Podczas mandatu oraz rok po	Pracodawca nie może wręczyć mu wypowiedzenia definitywnego	Pracodawca może wręczyć wypowiedzenie zmieniające. Gdy spowoduje ono obniżkę wynagrodzenia, przysługuje mu dodatek wyrównawczy do końca okresu ochronnego	Nie można wręczyć wypowiedzenia definitywnego, ani zmieniającego. Rozwiązanie umowy jest dopuszczalne jedynie na mocy indywidualnych porozumień.
W wieku przedemerytalnym	4 lata przed uzyskaniem wieku emerytalnego, jeżeli staż pracy gwarantuje nabycie świadczenia z tym wiekiem	Pracodawca nie może wręczyć wypowiedzenia definitywnego	Pracodawca może wręczyć wypowiedzenie zmieniające. Gdy spowoduje ono obniżkę wynagrodzenia przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu ochronnego	Można wręczyć wypowiedzenie definitywne i zmieniające
Podczas urlopu lub innej usprawiedliwionej absencji	Czas trwania urlopu lub absencji	Pracodawca może wręczyć wypowiedzenie definitywne podczas urlopu trwającego przynajmniej 3 miesiące i podczas usprawiedliwionej absencji, jeśli upłynął już okres uprawniający go do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia	Jest dopuszczalne zawsze podczas urlopu i innej usprawiedliwionej absencji bez względu na ich długość	Można wręczyć wypowiedzenie definitywne i zmieniające
Kobieta ciężarna i na urlopie macierzyńskim z wyjątkiem tej na umowie na okres próbny nieprzekraczający miesiąca	Ciąża i czas trwania urlopu	Pracodawca nie może wręczyć jej wypowiedzenia definitywnego	Pracodawca może wręczyć wypowiedzenie zmieniające. Gdy spowoduje ono obniżkę wynagrodzenia, przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu ochronnego	Można wręczyć wypowiedzenie definitywne i zmieniające.
Ojciec wychowujący dziecko podczas urlopu macierzyńskiego.	Czas wychowywania dziecka podczas tego urlopu	Pracodawca nie może wręczyć mu wypowiedzenia definitywnego	Pracodawca może wręczyć wypowiedzenie zmieniające. Gdy spowoduje ono obniżkę wynagrodzenia, przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu ochronnego	Można wręczyć wypowiedzenie definitywne i zmieniające
Na urlopie wychowawczym	Urlop trwający do 3 miesięcy	Pracodawca może wręczyć wypowiedzenie definitywne, jeśli urlop przekracza 3 miesiące	Pracodawca może wręczyć wypowiedzenie zmieniające, jeśli urlop przekracza 3 miesiące.	Można wręczyć wypowiedzenie definitywne i zmieniające
Żona żołnierza odbywającego zasadniczą służbę wojskową	Czas odbywania służby	Pracodawca może wręczyć wypowiedzenie definitywne	Pracodawca może wręczyć wypowiedzenie zmieniające	Można dać wypowiedzenie definitywne i zmieniające
Powołany do odbycia czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych, zasadniczej służby wojskowej lub przeszkolenia wojskowego	Od doręczenia karty powołania do zakończenia służby	Pracodawca nie może wręczyć wypowiedzenia definitywnego	Pracodawca może wręczyć wypowiedzenie zmieniające. Gdy spowoduje to obniżkę wynagrodzenia, przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu ochronnego	Można dać wypowiedzenie definitywne i zmieniające

¹⁾ zoz – zakładowa organizacja związkowa

O sprawach Pomorza w Senacie

Dwójka z gospodarki morskiej

Nie ma alternatywy dla rozwoju gospodarki morskiej na Pomorzu. Doświadczenia piętnastu lat transformacji ustrojowej i wstąpienia Polski do Unii Europejskiej nie zmniejszyły jej żywotnego znaczenia dla regionu, jak i dla kraju. Zmieniły się naturalnie warunki, okoliczności, ale dzisiaj szansą rozwoju stają się fundusze unijne. Nie przypadkiem ostatnio o gospodarce morskiej dyskutowano w Senacie. Na pocieszenie można by dodać: lepiej późno niż wcale.

Blisko dwa i pół roku trzeba było czekać na zorganizowanie debaty morskiej w Senacie. 9 marca 2005 roku odbyła się II Ogólnopolska Konferencja pt. „Bariera i strategia rozwoju polskiej gospodarki morskiej 2005”. W części plenarnej politycznie wypowiedział się marszałek Senatu, a merytoryczne referaty wygłosili trzej wiceministrowie resortów kompetencyjnie związanych z gospodarką morską. W drugiej części konferencji odbyły się trzy panele na następujące tematy: 1. Bariery i strategia rozwoju polskich portów morskich, 2. Bariery i strategia rozwoju polskiej żeglugi liniowej i promowej, 3. Bariery i strategia rozwoju polskich stoczni produkcyjnych i remontowych. Zapewne z politycznego punktu widzenia, nie bez znaczenia była tutaj perspektywa bliższych wyborów parlamentarnych. Jednakże, ponieważ obowiązuje ciągłość władzy państwowej, a wiele wyzwań, zadań i programów morskich będzie ważnych i aktualnych dla nowego rządu RP, dlatego warto pokrótce omówić najistotniejsze spostrzeżenia konferencyjne. Dobrze się również stało, że uczestnikom konferencji wręczono świeży i niezwykle cenny materiał NIK pt. „Informacja o wynikach kontroli wykorzystania możliwości rozwojowych gospodarki morskiej”.

Wiceminister infrastruktury Witold Górski wygłosił referat „Strategia rozwoju polskiej gospodarki morskiej”. Wyeksponował on tezę, iż obecność w Unii Europejskiej daje Polsce szansę wpływania na politykę Wspólnoty w zakresie sektora gospodarki morskiej. Dlatego niezbędne jest, w przekonaniu referenta, przyjęcie przez rząd strategii rozwoju gospodarki morskiej do roku 2015. Taki dokument powinien być skorelowany z priorytetami polityki morskiej Unii Europejskiej. Dokument pod oficjalną nazwą „Strategia rozwoju polskiej gospodarki morskiej do roku 2015” jest w opracowywaniu dopiero od pół roku. Ma on określać następujące zagadnienia gospodarki morskiej: 1. żegluga morska, 2. porty morskie, 3. żegluga śródlądowa, 4. przemysł okrętowy i wyposażenia okrętowego, 5. morski przemysł wydobywczy, 6. rybołówstwo morskie, 7. szkolnictwo morskie i działalność naukowo-badawcza, 8. administracja morska i usługi morskie. Powyższa strategia w pierw. ma być przedłożona Ministerstwu Infrastruktury, potem zostanie skierowana do uzgodnień międzyresortowych, a następnie powinna być przyjęta przez Radę Ministrów. Jest bardzo mało prawdopodobne, aby udało się to osiągnąć w ciągu najbliższych 3-4 miesięcy. Skończy się zapewne na deklaracjach i propagandowym eksponowaniu uproszczonego dokumentu. Tak czy owak, nowy rząd RP stanie jednak przed koniecznością opracowania profesjonalnej strategii rozwoju gospodarki morskiej. Równie mało prawdopodobne jest, aby rząd Marka Belki zdołał przygotować spójny Sektorowy Program Operacyjny na lata 2007-2013, w którym podstawowe działy gospodarki morskiej, takie jak:

transport morski, porty morskie oraz żegluga śródlądowa, znajdą należne miejsce. Od już nowego parlamentu i rządu mamy prawo jednak oczekiwać sformułowania nowoczesnej polityki morskiej państwa. W moim przekonaniu o tych wielkich wyzwaniach i zadaniach morskich trzeba dzisiaj dyskutować z liderami ugrupowań partyjnych szykujących się do przejęcia władzy.

Wiceminister gospodarki i pracy Jacek Piechota scharakteryzował stan i możliwości rozwoju przemysłu stoczniowego. Trafnie podkreślił on proeksploatacyjny charakter tego przemysłu. Docenił znaczenie 800 polskich przedsiębiorstw kooperujących z branżą stoczniową. Oszacował, że „około 100 tys. osób w kraju pracuje na rzecz polskiego przemysłu stoczniowego”. Zwracał on uwagę na rolę pomocy publicznej dla tego przemysłu, ale nie zauważył, iż często była ona spóźniona i udzielana pod presją protestów i strajków. Niezbyt przekonująco brzmiały informacje o postępach działalności Korporacji Polskie Stocznie. Wskutek trzykrotnego wzrostu cen stali i niskiego kursu dolara w stosunku do złotówki, sytuacja finansowa przemysłu okrętowego ponownie jest bardzo trudna. Za to dobrze się stało, iż obecny rząd zdażył skierować do parlamentu nowy projekt ustawy o pomocy publicznej dla budowy niektórych typów statków: kontenerowców, chemikaliowców, produktowców i gazowców. Docelowo niewątpliwie przemysł stoczniowy powinien stać się sektorem strategicznym polskiej gospodarki, ale z tym wyzwaniem zmierzy się już nowy rząd.

Wiceminister skarbu państwa Dariusz Marzec przedstawił stan przekształceń własnościowych w sektorze gospodarki morskiej. W wypadku województwa pomorskiego informacja ta dotyczyła następu-

jących przedsiębiorstw: Polskie Linie Oceaniczne SA w Gdyni, Dalmore SA w Gdyni, Port Gdynia SA, Port Gdańsk SA, Polski Rejestr Statków SA w Gdańsku, Centrum Techniki Okrętowej w Gdańsku. Jednakże zabrakło informacji o Instytucie Morskim w Gdańsku. Niestety, trudno mówić o strategii przekształceń własnościowych w gospodarce morskiej. Na przykładzie Polskiej Żeglugi Morskiej w Szczecinie i spółki Żegluga Polska SA uprawniona jest teza o braku właściwego nadzoru ze strony Skarbu Państwa. Z kolei w portach morskich o podstawowym znaczeniu opieszale postępuje zbywanie udziałów w działających na terenie portów spółkach eksploatacyjnych. Pomimo wielu zmian w ustawie portowej, wciąż słabo powiązane są porty morskie z gminami. Dotyczy to również Gdańska i Gdyni. Nawet duże miasta portowe nie mają odpowiednich instrumentów ekonomiczno-finansowych do objęcia należnych im ustawowo akcji w portach o podstawowym znaczeniu. Małe porty morskie najczęściej pozostawione zostały własnemu losowi. Z kolei samorządy wojewódzkie nie mają w tym zakresie merytorycznych kompetencji. A jak wiadomo, reforma regionalna, pomimo kilkakrotnych zapowiedzi, wciąż pozostaje niedokończona.

Na zakończenie konferencji „Bariera i strategia rozwoju polskiej gospodarki morskiej 2005” odbyła się dyskusja. Osobiście wskazałem na konieczność uwzględnienia gospodarki morskiej w Narodowym Planie Rozwoju na lata 2007-2013. Jak najszybciej należy wybudować autostradę A-1, zmodernizować linię kolejową E-65, jak też uwzględnić opracowanie programu dróg wodnych w delcie Wisły. Inni dysku-

tanci zgodnie domagali się również zaprzestania „majstrowania” przy ustawie o portach i przystaniach morskich. W kreowaniu wizji gospodarki morskiej, obok strategii rządowej, niezbędne jest współdziałanie samorządów wojewódzkich i „ośrodków morskich” z Pomorskiego oraz Zachodniopomorskiego.

Nie da się przecenić znaczenia gospodarki morskiej dla całej gospodarki narodowej. Należy stworzyć korzystne warunki organizacyjne i prawne dla zagospodarowania potężnych środków unijnych w infrastrukturze związanej z sektorem morskim.

Ocenę polityki rządów SLD wobec gospodarki morskiej najtrafniej i jednoznacznie sformułowała Najwyższa Izba Kontroli. Wspomniany już dokument NIK pt. „Informacja o wynikach kontroli wykorzystania możliwości rozwojowych gospodarki morskiej” dotyczy właśnie inspekcji w okresie od 2002 roku do końca I półrocza 2004 roku. Wbrew licznym zapowiedziom i składanym deklaracjom, wciąż brakuje wieloletniej spójnej polityki morskiej państwa! W sumie wyniki kontroli NIK dały podstawę do wystawienia „negatywnej oceny działalności rządu RP, w tym ministra właściwego do spraw gospodarki morskiej, w zakresie wykorzystania możliwości rozwojowych gospodarki morskiej”. O małym zainteresowaniu rządu tymi zagadnieniami świadczy funkcjonowanie Zespołu ds. Gospodarki Morskiej, powołanego 20 marca 2002 roku zarządzeniem nr 34 prezesa Rady Ministrów. W okresie dokonanej kontroli zespół odbył tylko jedno posiedzenie, z którego nie udało się nawet sporządzić uzgodnionego protokołu. Nic dodać, nic ująć! Fakty mówią za siebie.

Jan Kulas

Sprawa zwolnionej dziennikarki

Niechęć prezesa

Od czasu, gdy na politykę kadrową uzyskał wpływ obecny prezes Polskapsesse, zwolnienia w „Dzienniku Bałtyckim” dotykały przede wszystkim dziennikarzy związanych z dawnym „Tygodnikiem Gdańskim”, który postrzegany był jako kontynuacja niezależnej prasy podziemnej – uważa Janusz Wikowski, były redaktor naczelny „Dziennika Bałtyckiego”, który zeznawał przed sądem 24 marca w sprawie, jaką wytoczyła Maria Giedz wydawcy wybrzeżowej gazety lokalnej, należącej do niemieckiego właściciela.

Przypomnijmy: znana gdańska dziennikarka Maria Giedz została zwolniona z pracy, jednak o tym fakcie dowiedziała się przypadkowo. Dziennikarka wystąpiła do sądu i domaga się od Polskapsesse odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy z naruszeniem prawa. Na kolejnej już rozprawie zeznawała Danuta Prościńska, kierowniczka kadr w gdańskim oddziale spółki,

oraz dwaj byli naczelni „Dziennika Bałtyckiego”: Jan Jakubowski i Janusz Wikowski. Przed sądem nie stawiał się natomiast od niedawna już „były” naczelny „DB” Maciej Siembieda, który twierdzi, że to on poinformował dziennikarkę o zwolnieniu. Jego nieobecność adwokat Polskapsesse tłumaczył awarią samochodu.

Danuta Prościńska stwierdziła przed sądem, iż Maria Giedz została zwolniona z powodu zmian organizacyjnych oraz negatywnej oceny jej pracy przez przełożonych. Dowodem na złą pracę dziennikarki miały być niskie honoraria, jakie uzyskiwała za teksty. Szefowa kadr twierdziła, że wycena artykułów odbywa się na podstawie regulaminu, nie potrafiła jednak wymienić kryteriów, według których ona następuje. Zdaniem dziennikarki, wycena zależała od arbitralnej decyzji przełożonego.

Innego zdania o pracy Marii Giedz byli pozostali świadkowie. – Maria Giedz jest dziennikarzem bardzo rzetelnym, niepoddającym się

naciskom, zawsze z wielką dociekliwością traktującym powierzone tematy – mówił Jan Jakubowski, który pełnił funkcję redaktora naczelnego „Dziennika Bałtyckiego” do 1996 roku. Wskazywał on również na kompetencje dziennikarki, jako specjalistki w dziedzinie historii sztuki i turystyki. Maria Giedz przez lata na łamach gazety prowadziła akcję odzyskiwania gdańskich zabytków z Muzeum Narodowego. Równie wysoko ocenił pracę Marii Giedz jako sekretarz redakcji, a potem naczelny „DB”, był jej przełożonym. Na pytanie adwokata strony pozwanej, czy przeniesienie Marii Giedz z redakcji centralnej w Gdańsku do Pruszcza Gd. nie było spowodowane konfliktami z kolegami z redakcji, Wikowski stwierdził, że głównym powodem przeniesienia była chęć wzmocnienia merytorycznego pruszczańskiego oddziału gazety, a poza tym chciał osłonić dziennikarkę przed prezesem Krzysztofem Krupą, który sugerował usunięcie Marii

Giedz z redakcji. Świadek, zapytany przez sąd o powody tej niechęci prezesa, wyjaśnił, że wywodziła się ona ze środowiska dziennikarskiego „Tygodnika Gdańskiego”, które związane było z prasą opozycyjną i nie cieszyło się sympatią prezesa. Geneza sięga jeszcze okresu stanu wojennego, kiedy Krzysztof Krupa był dziennikarzem organu partyjnego PZPR – „Głosu Wybrzeża”, zwalczającego opozycję. Zdaniem byłego naczelnego „DB”, niechęć ta dotyczyła całej grupy dziennikarzy aktywnie działających w latach 80. w prasie solidarnościowej, niezależnej i zatrudnionych w latach 90. w „Dzienniku Bałtyckim”. Systematycznie pozbywano się ich z redakcji.

Marcową rozprawę zakończył wniosek pełnomocnika dziennikarki mecenas Iwony Lipkowskiej, o wezwanie na następne posiedzenie sądu prezesa Polskapsesse Krzysztofa Krupy.

Małgorzata Kuźma

Oświata

Zasiłek zamiast funduszu

15 marca odbyło się w Gdańsku zebranie emerytowanych pracowników oświaty, zorganizowane przez Sekcję Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” Regionu Gdańskiego.

Uczestnicy spotkania zaprotowali m.in. przeciwko brakowi środków na fundusz socjalny w dochodach jednostek samorządów terytorialnych, które nie wywiązują się z obowiązku przelewania środków finansowych w terminie. 75 proc. pieniędzy powinno znaleźć się na kontach do końca maja danego roku, a reszta do końca września. Emeryci chcieliby też, aby fundusz pobierał w miejscu aktualnego zamieszkania, a nie w szkole, z której odchodzili na emeryturę. Pojawił się również postulat, aby zamienić fundusz socjalny na wypłacany raz w roku zasiłek rehabilitacyjny.

W przeddzień rocznicy

Jest rok 2005. Niedługo minie 25 lat od wydarzeń sierpniowych, które rozpoczęły, a właściwie ukoronowały walkę o godność i wolność Polaków i Polski. Jako rzecznik prasowy Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Stoczni Gdańskiej, a później jej Tajnej Komisji Zakładowej, pragnę podzielić się swoimi przemyśleniami dotyczącymi roli prasy i wydawnictw związkowych przez całe 25 lat i nie tylko.

W Sierpniu 1980 roku wszyscy widzieliśmy i pamiętamy, jaką popularnością cieszyły się biuletyny strajkowe, jak w okresie legalnej działalności w roku 1981 prasa związkowa przekazywała oczekiwane ważne, niezależne od cenzury, informacje i jak wiele one znaczyły dla członków Związku i sprawnego działania wszystkich jego władz. Ta prasa stała się „solą w oku” PRL-owskiej władzy, bo właśnie ta prasa niosła wolną, niezależną myśl i wiedzę. Tylko w jej informacje wierzyły rzesze Polaków, a nawet i przeciwnicy „S”. To jej władze nie znosiły, ale także się bały. W ciemną noc stanu wojennego ciężar walki o wolne słowo i przekazywanie bieżących informacji wzięły na siebie wydawnictwa podziemne i stały się potężną bronią „Solidarność”.

Zaciekłość, z jaką SB i władze PRL starały się zniszczyć te wydawnictwa - autentyczne środki masowego przekazu - świadczą dobitnie, że „oni” doskonale zdawali sobie sprawę z doniosłości działania tych mediów. Dziś zadajemy sobie pytanie: jaka jest obecnie rola prasy związkowej? Czy w dobie Internetu, setek programów radiowych i telewizyjnych ma ona jeszcze rację bytu?

Odpowiedź na to pytanie jest prosta, a dla dzisiejszych ludzi pracy bardzo prosta. Rola prasy związkowej jest oczekiwana i może być bezcenna, o ile uda się zachować całkowitą niezależność prasy związkowej od wpływów grup interesów własnych, no i oczywiście wpływów partyjnych. To jest warunek bezwzględny.

Następny warunek niepodważalny: prasa związkowa ma bronić pracowników i ujawniać wszelkie nieprawidłowości, dotyczące działań pracodawców, ale i związkowców jako prasa niezależna. Ma ona nadal być potężną bronią dla Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” i dla jego członków, a nawet nie tylko dla nich. Rezygnacja z tych podstawowych zadań prasy związkowej może stać się samobójstwem dla „S” na każdym szczeblu.

Dziś, gdy jak kiedyś, oficjalna prasa zależna od polityków i partii niszczy ludzi i ich dobro, fałszuje fakty historyczne i bieżące, karmi społeczeństwo frazesami, członkowie Związku oczekują od naszej prasy coraz lepszych i rzeczowych informacji dotyczących bieżących spraw pracowniczych w zakładach pracy i w regionach. Aby to osiągnąć, trzeba dać autentyczną swobodę dziennikarzom związkowym; niech docierają wszędzie do poszczególnych ludzi, nie tylko do działaczy związkowych. Pozwoli to na lepsze rozpoznanie w efektach pracy Związku w zakładach pracy, a także w działaniach władz (także regionalnych) Związku.

Trzeba uwierzyć ludziom prasy związkowej. Jestem przekonany, że potrafią spełnić to swoje szczytne zadanie, bez ingerencji władz związkowych. Jeśli będzie trzeba, to także zwiększyć ilość etatów prasowych dla dobra szczytnego celu - prasa związkowa musi stać się naszym głosem i orężem w działaniu „Solidarność”. Wtedy naprawdę stanie się poczytna i oczekiwana.

Tomasz Moszczak
rzecznik prasowy KZ NSZZ „Solidarność”
Stoczni Gdańskiej w latach 1981-1988

Pożar na ulicy Wroniej

Bez mieszkania

Danuta Degut ma 78 lat i jest osobą niepełnosprawną. W wyniku pożaru, który strawił 4 lutego 2005 r. budynek przy ulicy Wroniej 16, stała się z dnia na dzień bezdomna. Ogień zniszczył całe wyposażenie jej mieszkania. W podobnej sytuacji znalazła się Iwona Jarońska, mieszkająca w tym samym domu. Ona również jest osobą schorowaną, a przy tym nie posiada żadnej rodziny.

Obie kobiety należą do „Solidarność” i tu właśnie zwróciły się o pomoc. KM NSZZ „S” AMG i ACK udzieliła **Iwonie Jarońskiej** 1 tys. zł zapomogi losowej, zwracając się jednocześnie z apelem do ludzi dobrej woli o dalsze wsparcie. Sytuacja pogorzalców jest bardzo ciężka. **Danutę Degut** zabrano z pożaru do szpitala razem z siedmioma innymi mieszkańcami domu. Stwierdzono zatrucie tlenkiem węgla, ale po trzech dniach wypisano ją „do domu”. Tyle że dom już właściwie nie istnieje. Prawdopodobnie będzie on przeznaczony do rozbiórki.

(eb)

Prosimy o zgłaszanie propozycji pomocy do KM NSZZ „Solidarność” Akademii Medycznej w Gdańsku i Akademickich Centrów Klinicznych, ul. M. Skłodowskiej-Curie 3A, tel. 349-11-26, 349-11-15.

Wpłaty na 25-lecie

■ Wpłaty na organizację obchodów 25-lecia „Solidarność” w Kartuzach można dokonywać na rachunek ZR:
Bank Millennium SA,
nr 43 1160 2202 0000 0000 6189 1527
lub bezpośrednio do kasy ZR z dopiskiem: „Obchody XXV-lecia Solidarność w Kartuzach”.

■ Wpłaty na organizację obchodów 25-lecia „Solidarność” w Gdyni można dokonywać na rachunek ZR:
Bank Millennium SA,
nr 43 1160 2202 0000 0000 6189 1527
lub bezpośrednio do kasy ZR z dopiskiem: „Obchody XXV-lecia Solidarność w Gdyni”.

§ Porady prawne

■ Porady dla komisji zakładowych

dr Waldemar Uziak
poniedziałek 12 - 16, środa 8 - 16, czwartek 11 - 16
Raz w miesiącu (trzeci czwartek) dyżur w oddziale w Starogardzie Gd.

Radca prawny Iwona Jarosz-Lipkowska
wtorek 9 - 16, czwartek 9 - 12, piątek 9 - 16
Raz w miesiącu (drugi wtorek) - dyżur w Oddziale w Wejherowie

Doradca prawny Tomasz Wiecki:
poniedziałek 8 - 15, wtorek 8 - 15, środa 8 - 15, czwartek 8 - 15, piątek 8 - 15
Dwa razy w miesiącu dyżury w Oddziale w Kartuzach i Kościerzynie

■ Porady dla członków indywidualnych

Radca prawny Joanna Kobus-Michalewska
Gdańsk: wtorek 8.30 - 11, czwartek 8.30 - 16
w Oddziale w Gdyni: środa 10 - 17

Doradca prawny Joanna Unterschütz:
poniedziałek - piątek 9 - 16, Raz w miesiącu dyżur w Oddziale w Tczewie

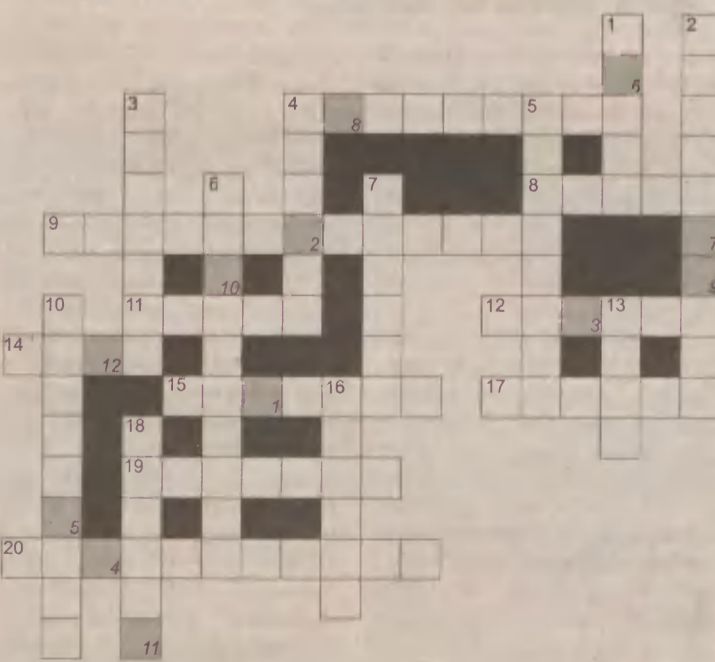
Prosimy o upewnienie się telefonicznie, czy prawnik będzie obecny (wykaz telefonów znajduje się na str. 24). Obowiązuje ważna legitymacja związkowa z opłaconymi składkami.

Dział Szkoleń zaprasza

L.p.	Szkolenie	Termin	Miejsce	Zakres tematyczny	Dodatkowe informacje
1.	Rozwój Związku	6.05. 10.05. 1.06. 14.06.	ZRG „S”	Jak pozyskiwać nowych członków Związku; planowanie strategii rozwoju organizacji związkowej	Liczba osób zgłaszanych na szkolenie - min. 2. W przerwie kawa, herbata, ciastka, kanapki.
2.	Kodeks pracy	6-10.06.	Wieżyca	Na szkoleniu poruszane są najistotniejsze problemy prawa pracy w odniesieniu do działalności związkowej	Działacze, którzy chcieliby uczestniczyć w szkoleniu w jednym z podanych terminów, proszeni są o kontakt z Działem Szkoleń.
5.	Prawo pracy i prawo związkowe cz. 2	16-20.05.	Wieżyca		Druga część szkolenia PPZ-1. Uczestnikami będą osoby, które uczestniczyły w części pierwszej
6.	Prawo pracy i prawo związkowe cz. 1	6-10.06.	Wieżyca	Uprawnienia organizacji związkowej, podstawy prawne działalności związkowej, kształcenie umiejętności rozwiązywania problemów	Ostatnie szkolenie PPZ-1 w tej kadencji. Kolejne odbędą się dopiero jesienią 2006 r. Bardzo ważne szkolenie dla działaczy związkowych, którzy będą chcieli kandydować na kolejną kadencję.
7.	Układy zbiorowe pracy cz. 2	16-20.05.	Wieżyca	Zasady negocjowania UZP	Druga część szkolenia z dnia 7-11.03., uczestnikami będą osoby, które brały udział w części pierwszej.

Zgłoszenia przyjmuje Dział Szkoleń (pok. 107) pod numerami telefonów 305 54 79 i 308 42 76
Kierownik Działu Szkoleń Irena Jenda

Krzyżówka ze znanymi dziennikarzami



POZIOMO

- 4) znany dziennikarz, obecnie w Polsce (imię i nazwisko)
- 8) lalka, manekin
- 9) prezydent Warszawy (imię i nazwisko)
- 11) słuszność poglądu
- 12) ...drąży skałę
- 14) drzewo parkowe
- 15) dzień pracy
- 17) ...stoi na stacji lokomotywa...
- 19) kaczka polarna
- 20) kamizelka

PIONOWO

- 1) smaczny kawałek
- 2) pipetka
- 3) nie pije, nie pali i kocha ojczyznę
- 4) kraj, który leży w Europie i Azji
- 5) buty na wysoki połysk
- 6) dziwak
- 7) miasto górnicze na południe od Gliwic
- 10) bardzo popularny ostatnio dziennikarz
- 13) rasa kota
- 16) czekaliśmy na nią z utęsknieniem
- 18) Walezy, Bista, Sienkiewicz.

(dan)

Rozwiązaniem jest hasło, utworzone z liter z wyszarzonych kratek, ponumerowanych w prawym dolnym rogu.

Rozlosowaliśmy nagrodę za rozwiązanie Krzyżówki z nr. 2/2005. Otrzymuje ją pani LUCYNA OLEJNICZAK z Jodłowna. Nagrodę wysłaliśmy pocztą. Gratulujemy.

Zespół Szkół w Smołdzinie

Szkoła uczy życia

Gmina Smołdzino znana jest przede wszystkim ze Słowińskiego Parku Narodowego. Tam właśnie znajduje się siedziba jego dyrekcji. Gmina liczy nieco ponad 3700 mieszkańców, żyjących głównie w popegeerowskich osiedlach. Niedługo tu był duży kombinat hodowlany. Dziś to już historia, a jedynymi znaczącymi pracodawcami jest Urząd Gminy, szkoła i Zakład Gospodarki Komunalnej. Ścisłe ze sobą powiązane, sprzyjają temu, co potocznie zwyczajnie nazywają układem. W tym wspaniałym przyrodniczo miejscu od lat władza i wpływy pozostają w gronie tych samych ludzi. Miejscem, gdzie szczególnie jest to widoczne, jest szkoła.

Wszystkie drogi prowadzą do szkoły

W gminie jest jedna szkoła – Zespół Szkół w Smołdzinie (gimnazjum i podstawówka), który zatrudnia ponad 60 osób. Największy związek zawodowy w tej placówce stanowi ZNP – zrzesza ponad połowę pracowników. Jest też „Solidarność 80” i „Solidarność”. Przewodnicząca „Solidarności 80” jest żoną wójta gminy. Szefową Związku Nauczycielstwa Polskiego jest z kolei żoną wicewójta, również byłego nauczyciela tej szkoły. Sąd zabrał mu prawa rodzicielskie do trójki dzieci z poprzedniego małżeństwa, zgodnie z art. 191 kk, czyli za fizyczne znęcanie się nad nimi. Pomimo wyroku obecny wicewójt dalej pracował w szkole jako nauczyciel. To sprzeczne jest z Kartą nauczyciela, ale – pomimo skargi złożonej przez jednego z rodziców – kuratorium nie zareagowało. Sprawę rozpatrywał sam wicekurator pomorski Krzysztof Wejna. Od tego roku wicewójt zrezygnował w końcu z etatu nauczyciela. Wziął w szkole urlop bezpłatny i urzęduje.

Żona wójta jest szkolnym pedagogiem. Niestety, nie ma odpowiedniego wykształcenia. W lutym obroniła dopiero licencjat, co również nie przeszkadza jej pracować na pół etatu jako katecheta. Z tego etatu wyrzuceno wcześniej panią pedagog, mającą odpowiednie wykształcenie, po tym, jak w ubiegłym roku wybuchła afera. Okazało się, że jeden z uczniów – syn bezrobotnego – który permanentnie nie chodził do szkoły, pracował u wójtów na budowach. Sprawę wykryła właśnie pedagog. Dochodzenie na wniosek rodzica znów oparło się o wicekuratora pomorskiego, który stwierdził, że uczeń tak naprawdę na budowach jednak nie pracował i w ogóle nie ma żadnej sprawy. Pedagog nagłośniła aferę w mediach, a krótko po tym dyrektor szkoły – wieloletni inspektor oświaty, stary aparatczyk – ocenił starającą się o tytuł nauczyciela mianowanego panią pedagog negatywnie i kontraktu nie przedłużył. Fuchę pedagoga dostała wójtowa. Przypomnijmy – miała wtedy średnie wykształcenie, a wyższego nie ma do dzisiaj.

Etaty dla swoich

Jakieś 4-5 lat temu w szkole utworzono etat kierownika stołówki i świetlicy. Dostała go żona byłego dyrektora Słowińskiego Parku Narodowego, byłego wicewójta, a obecnie nadleśniczego w SPN. Kiedy otrzymywała etat, nie miała wyższego wykształcenia. W gminie jest wielu bezrobotnych z wyższym wykształceniem, lecz pracy nie mają. Bezrobotni w ramach prac interwencyjnych budowali wójtom i dyrektorowi Zakładu Komunalnego domy. Gdy na budowie zjawiała się kontrola, jeden z nich zeznał, że był na terenie budowy w charakterze... doradcy. Ów bezrobotny ma wykształcenie podstawowe.

Inni bezrobotni zachowując anonimowość mówią, że fucha jest



Smołdzino.

niezła. Mało, że dostaną zasiłek z gminy, to wójt dorzuci ze dwie stówki, a i wino się znajdzie. Trzeba siedzieć cicho, bo więcej roboty nie dostaną. Drugą katechetką w zespole jest były członek ZSL. Uprawnienia ma zaledwie od kilku lat. W Smołdzinie znana jest z tego, że bije dzieci po twarzy. Pomimo wielu interwencji, kuratorium nie stwierdziło nieprawidłowości.

Władza jest nasza

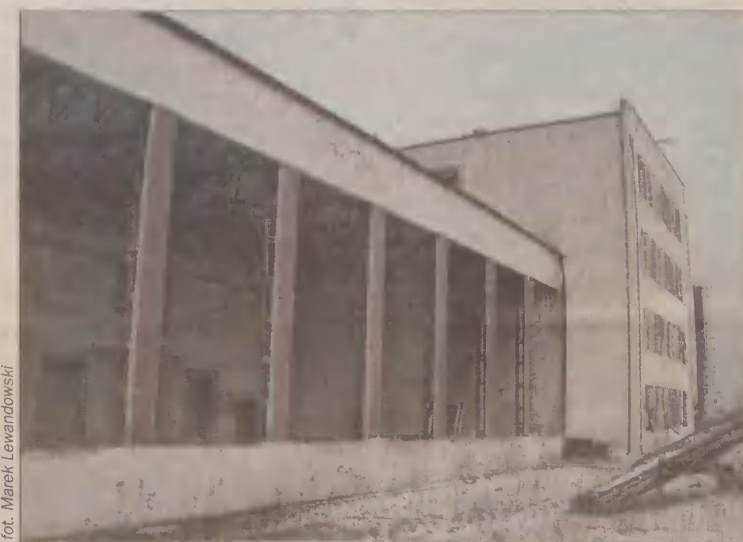
Obecny wicedyrektor SPN 17 lat uczył w smołdzińskiej szkole. Gdy na rok układ przegrał wybory, rozpowiadał: *wy przejęliście władzę, a my mamy układy*. Jeszcze rok temu pracował jako nauczyciel. Za jego sprawą w szkole wybuchł strajk. Pówd? Bił dzieci, często nadrywał im uszy. Lubił wyzywać je od pegeerowskich matolów robionych po pijaku. Dyrektor szkoły uznał ów strajk... za polityczną rozgrywkę rodziców.

W 1998 roku wybory wygrali ludzie spoza układu. Mająca przewagę w Radzie Gminy opcja prawicowa wybrała na wójta osobę – delikatnie mówiąc – niewygodną. Nie porządził długo. Już w 1999 r. układ zorganizował skuteczne referendum, jedno z nielicznych w Polsce, które

go odwołało. Ludzie dowożeni byli do głosowania nawet z odległych miejsc. Wójt z poza układu obowiązki pełnił jeszcze do połowy 2000 r. Mimo to np. udało się za jego kaden-

permanentnie się szykanuje. Niektórzy z nich mają już na swoim koncie po kilka komisji dyscyplinarnych.

Przedłużeniem władzy wójta w szkole są żony, szefowe związków



Budowana od lat 80. szkoła do dzisiaj jest niewykończona.

zawodowych. Gdyby dyrektor się z nimi nie dogadał, mógłby nie być dyrektorem. Gdyby z kolei dyrektor uzyskał wbrew nim poparcie u wójta – panie wójtowe z kolei mogłyby ukarać swoich mężów. Ale to w Smołdzinie chyba nie grozi. Wszystkie lukratywne posady są ściśle podzielone i kontrolowane. Wspólnota interesu gwarantuje rodzinno-przyjacielskiemu układowi spokojny byt.

Szkoda tylko, że budowana od lat 80. szkoła do dzisiaj jest niewykończona. Nieotynkowane mury, duża część w stanie surowym bez okien, a sala gimnastyczna straszy surowymi murami z piaskownicą zamiast posadzki. Wiele osób mówi, że jeśli ktoś uważa szkołę za miejsce, gdzie dba się o dobro dziecka, to jest w błędzie. W szkolnictwie chodzi o kasę, etaty i wpływy. Smołdzino jest doskonałym tego przykładem, choć do szczególnych osiągnięć polskiego życia społecznego nie należy. Można zaryzykować stwierdzenie, że bardzo często Polska powiatowa wygląda tak właśnie.

Przykład wyrzuconego pedagoga jest tu bardzo wymowny. Nauczycieli zrzeszonych w „Solidarności” cji w gminie zdobyć pieniądze i wybudować drogę, inwestycję, której poprzednia ekipa przez lata nie była w stanie przeprowadzić. Sam dyrektor szkoły zatrudnił na etat swoją żonę, która jest od dawna na emeryturze. Uczy matematyki. Choć w gminie jest kilku absolwentów matematyki – dla nich pracy nie ma.

Inna osoba, będąca wicedyrektorem szkoły, na stanowisku polonistki zatrudniła swoją córkę. W szkole utworzono etat bibliotekarki, choć w bibliotece jest niewiele książek. Zatrudniono synową pani wicedyrektor. Z kolei syn dyrektora szkoły dostał pracę u wójta w Urzędzie Gminy. Zajmuje się gruntami.

Niewygodnych się tępi

Pierwszą osobą w gminie jest wójt. To z jego nominacji powołuje się dyrektora szkoły. Kuratorium daje jedynie do komisji konkursowej dwie osoby. W praktyce oznacza to, że nikt wbrew woli wójta, jako pracodawcy, szkołą rządzić nie będzie. Przykład wyrzuconego pedagoga jest tu bardzo wymowny. Nauczycieli zrzeszonych w „Solidarności”

zawodowych. Gdyby dyrektor się z nimi nie dogadał, mógłby nie być dyrektorem. Gdyby z kolei dyrektor uzyskał wbrew nim poparcie u wójta – panie wójtowe z kolei mogłyby ukarać swoich mężów. Ale to w Smołdzinie chyba nie grozi. Wszystkie lukratywne posady są ściśle podzielone i kontrolowane. Wspólnota interesu gwarantuje rodzinno-przyjacielskiemu układowi spokojny byt.

Szkoda tylko, że budowana od lat 80. szkoła do dzisiaj jest niewykończona. Nieotynkowane mury, duża część w stanie surowym bez okien, a sala gimnastyczna straszy surowymi murami z piaskownicą zamiast posadzki. Wiele osób mówi, że jeśli ktoś uważa szkołę za miejsce, gdzie dba się o dobro dziecka, to jest w błędzie. W szkolnictwie chodzi o kasę, etaty i wpływy. Smołdzino jest doskonałym tego przykładem, choć do szczególnych osiągnięć polskiego życia społecznego nie należy. Można zaryzykować stwierdzenie, że bardzo często Polska powiatowa wygląda tak właśnie.

Marek Lewandowski

Obchody XXV-lecia „Solidarności”

Wotum dziękczynne

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” przy firmie Polmor sp. z o.o. w Bytowie wspólnie z komisjami zakładowymi Podregionu Bytowskiego i przy współudziale Zarządu Regionu Słupskiego postanowiła ufundować jako wotum dziękczynne za 25 lat istnienia „Solidarności” stację drogi krzyżowej do kościoła pw. Serca Jezusowego w Gostkowie.

Czternaście stacji drogi krzyżowej powstającej w kościele w Gostkowie, na terenie popegeerowskim, wykonane będzie w formie płasko-rzeźb z litego drewna lipowego. Ponieważ „S” od samego początku opierała się na społecznej nauce Kościoła, ofiarodawcy chcą w ten sposób podziękować za związek, który przyczynił się do nieodwracalnych zmian w kraju i na całym świecie.

Związkowcy ciągle jeszcze zbierają środki na sfinalizowanie przedsięwzięcia, stąd zwracają się z apelem o wsparcie. Zdaniem Mariana Rudnika, przewodniczącego „S” w bytowskim Polmorze, nie ma znaczenia, w jakim miejscu złożone zostanie wotum dziękczynne. Popegeerowskie osiedle jest tu symbolem i gestem pojednania, skierowanym do ludzi żyjących w takich miejscach jak Gostkowo.

(ml)



Marian Rudnik, przewodniczący Komisji Zakładowej „S” w Polmorze w Bytowie.

Apel

Zwracamy się do wszystkich ludzi dobrej woli, komisji zakładowych, instytucji i zakładów pracy o wsparcie naszej inicjatywy. Będziemy wdzięczni za dary pieniężne, które można przekazać na konto Zarządu Regionu Słupskiego NSZZ „Solidarność”: PKO BP I O/Słupsk 59102046 490000710200029983, z dopiskiem: „Droga krzyżowa”

Słupską kolumnę w „Magazynie Solidarność” opracował Marek Lewandowski, ZR Słupskiego NSZZ „Solidarność”, ul. Jedności Narodowej 2, 76-200 Słupsk, tel. (0-59) 84-28-747
Napisz do autora: marek.lewandowski@post.pl

Sport

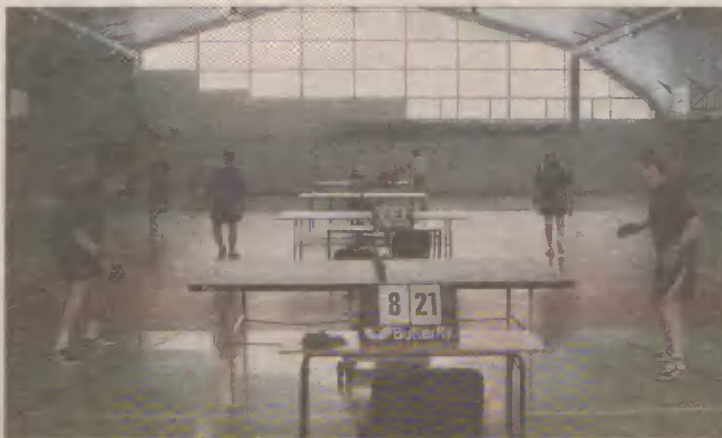
Rakietką po puchar

VI Turniej Tenisa Stołowego o Puchar Prezesa Pomorskiego Stowarzyszenia Kultury Zdrowotnej i Sportu NSZZ „Solidarność” rozegrano 19 marca br. w Zespole Szkół Ogólnokształcących nr 1 w Pruszczu Gdańskim. Okazało się po raz kolejny, że tenis stołowy jest sportem popularnym wśród związkowców.

Zawodnicy w różnym wieku dopisali i konieczne było rozegranie zawodów w dwóch kategoriach: do lat 40, a także powyżej 40.

W pierwszej grupie zwyciężył Witold Stasiewski z „Solidarności” Elektrociepłowni Gdynia przed Włodzimierzem Koniariskim z Polipolu Meble Chojnice oraz Jarosławem Milczewskim z Miejskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji w Łęborku. W kategorii wiekowej powyżej 40 lat triumfowali związkowcy z Gdyni. Już nie po raz pierwszy najlepszy był w pucharowych zawodach Tadeusz Liecau z Elektrociepłowni Gdynia. Drugie miejsce zajął Bogusław Dobrzelecki z Przedsiębiorstwa Komunikacji Miejskiej z Gdyni przed Marianem Matysiakiem, również z Elektrociepłowni Gdynia.

Organizatorzy zwracali uwagę na wysoki poziom, jaki reprezentowali zawodnicy. – Szczególnie jest to widoczne w zespole gdynińskiej elektrociepłowni – podkreślał Roman Stegert, prezes Pomorskiego



Organizatorzy oceniali, że poziom rozgrywek był wysoki.



Zwycięzcy poszczególnych kategorii.

Stowarzyszenia Kultury Zdrowotnej i Sportu NSZZ „Solidarność”. Na uwagę zasługiwali także z pewnością tenisiści z KZ „S” Polipolu z

Chojnic, startujący po raz pierwszy w turnieju z dobrze przygotowaną drużyną.

(jw)

Pomyśl o wakacjach

■ Kolonie nad Biebrzą – 14 dni Aktywny wypoczynek (rajdy rowerowe, spływ kajakowy, sala gimnastyczna, boisko do koszykówki i piłki siatkowej) Autokarowa wycieczka do Wilna, Carskiej Twierdzy, muzeum Osowiec
Pokoje od 2 do 5 osób, cena: 1295 zł
Terminy:
30 czerwca – 13 lipca
14 lipca – 27 lipca

■ Kolonie – Pieniny – 16 dni Wycieczki: Słowacja – Spiska Nova Ves (XV-wieczne miasto historyczne), Levocza (najwyższy drewniany ołtarz w Europie), zamki – Niedzica i Czorsztyn, Zakopane – Szlak Papieski, spływ przełomem Dunajca. Basen, piłka nożna, tenis stołowy, koszykówka, siatkówka. Pokoje 2-5-osobowe. Cena: 1295 zł
Terminy:
30 czerwca – 15 lipca
14 lipca – 29 sierpnia
28 lipca – 12 sierpnia

■ Kolonie – Głucholazy – 16 dni Wycieczki: Czechy – Jeseník (zakład wodolecznicy), jaskinie na Pomezii, Kopa Biskupia, Ziemia Prudnicka, Kotlina Kłodzka, płuwanie złotą. Basen, hala sportowa, rowery górskie, deskorolki, kawiarenka internetowa. Pokoje 4-osobowe. Cena: 1290 zł
Terminy:
1 sierpnia – 16 sierpnia

■ Kolonie – Mszana Dolna – 16 dni Wycieczki: Słowacja (kąpiel w geotermalnych basenach), Kraków, Zakopane, park wodny, skansen taboru kolejowego. Basen, boiska do piłki nożnej, siatkówki, koszykówki, tenis stołowy. Pokoje 2-5-osobowe. cena 1290 zł z VAT
Terminy:
26 czerwca – 11 lipca
7 sierpnia – 22 sierpnia

Przejazdy na wszystkie kolonie odbywają się rezerwowanym wagonem 2 klasy PKP.

Zapisy i bliższe informacje: Jolanta Florkowska, KM NSZZ „Solidarność” Nadmorskie Centrum Medyczne, tel. 769-37-39, fax: 769-37-02.

**Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”
Wąły Piastowskie 24,
80-855 Gdańsk**

Przewodniczący i sekretariat, pok. 107, 308-43-52, 301-88-54, fax: 308-44-18
prezydium@solidarnosc.gda.pl

Wiceprzewodniczący, skarbnik, pok. 110a, 301-82-17, 308-43-39
r.dubiela@solidarnosc.gda.pl

Członkowie prezydium, pok. 107, 308-42-60, 308-43-61, 308-42-89

Dział Rozwoju Związku, pok. 131, 308-42-60, 0/603-943-165

Kadry, pok. 124, 308-42-97, 305-54-80

Księgowość i kasa, pok. 122, 308-43-16, 346-21-74

Administracja budynku i rezerwacja sali „Akwen”, pok. 125 i 127, 346-22-12, 308-42-50, administracja@solidarnosc.gda.pl

Archiwum Zarządu Regionu, pok. 112a 308-43-05

Dział Kontaktów z KZ, pok. 105, 301-04-44, 308-44-54
dzial.kontaktow@solidarnosc.gda.pl

„Magazyn Solidarność”, pok. 114, 301-71-21, 308-42-72
magazyn@solidarnosc.gda.pl

Dział Szkoleń, pok. 117, 305-54-79, 308-42-76, dzial.szkolen@solidarnosc.gda.pl

Dział Prawny, pok. 106, 308-42-74, 308-44-69, 305-55-12,
dzial.prawny@solidarnosc.gda.pl

Koordinator ds. projektów UE, pok. 130, 308-43-37
s.gatz@solidarnosc.gda.pl

Komisja Terenowa Emerytów i Rencistów, pok. 119a, 308-43-71

Reg. Sekcja Emerytów i Rencistów, pok. 120, 308-42-70

Komisja Rewizyjna ZR „S”, pok. 116a, 308-43-02

Biuro Pracy, pok. 9, 301-34-67, 308-43-47

Reg. Sekcja Służby Zdrowia, pok. 116a, 308-43-93, fax: 308-43-93

Reg. Sekcja Oświaty i Wychowania, pok. 118 308-44-22, fax: 305-71-72
wojciech.ksiazek@solidarnosc.gda.pl

Reg. Sekcja Osób Niepełnosprawnych, pok. 120, 308-42-69

Okręgowa Sekcja Kolejarzy, Gdańsk, ul. 3 Maja 25, 308-32-62, fax: 308-35-73

Zarząd Główny Związku Solidarności Kombatantów oddz. Gdańsk, pok. 10, 308-44-40

Pomorskie Stowarzyszenie Kultury Zdrowotnej i Sportu NSZZ „Solidarność”, pok. 131, 308-43-00

Maraton, pok. 126, 308-44-90, fax: 346-30-34

Spółka z o.o. Akwen, pok. 121, 305-81-83, 308-44-00

Drukarnia Akwen, pok. 32, 308-44-01

Ośrodek Nieinwazyjnej Diagnostyki Kardiologicznej, pok. 104, 301-06-22, 308-44-50

Dla użytkowników sieci IDEA: 0/502 443 149 + wewn. 4 ostatnie cyfry numeru rozpoczynającego się na 308, w sieci TP SA (dotyczy budynku przy Wąłach Piastowskich 24)

Biura oddziałów Zarządu Regionu

Gdynia, ul. Ślaska 52, 620-61-82, 0-502 172284
gdynia@solidarnosc.gda.pl

Kartuzy, ul. Hallera 1, pok. 325a, 0-502 172283, 681-31-00

Starogard Gd., ul. Paderewskiego 11 0-502 172281, 562-22-20

Tczew, ul. Podmurna 11, 0-506 074609, 531-29-96

Kościerzyna, ul. Długa 31, 0-502 172282, 686-44-26

Puck, ul. Sambora 16, 0-502 172289, 673-16-15

Wejherowo, ul. Hallera 1A/1 0-502 486003, 672-37-76

Pruszcz Gdański, ul. Chopina 12 0-502 172286, 683-30-11

Chojnice, ul. 31 Stycznia 56 0-502 172285, (0-52) 39-72-001

Biuro Terenowe w Łęborku, al. Wolności 22 0-600 391798, (0-59) 86-23-651 msiergiej@wp.pl

REKLAMA

AKWEN

usługi poligraficzne

Pamiątki na 25-lecie

ul. Wąły Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk, tel. 308-44-00
e-mail: akwendruk@wp.pl www.akwendruk.pl



SOLIDARNOSĆ

www.solidarnosc.gda.pl

wiesz więcej!