

ID 6098

magazyn



Numer 1 wydano
23 sierpnia 1980
w Stoczni Gdańskiej

Solidarność

WOLNÓWZKA BIBLIOTEKA PUBLICZNA
ul. Chałubińskiego 1
80-958 Gdańsk 50
01-45-11 do 14 w. 227

ISSN 1032-6984

4

ZARZĄDU
REGIONU
GDAŃSKIEGO

(510)
kwiecień 2008

8 KODEKS PRACY

Projekt sprzed wieku

9 AGENCJE OCHRONY

Demonstranci w kominiarkach

12 PROJEKT MAYDAY

To po prostu pomoc



3 BAŁTYCKI TERMINAL
KONTENEROWY

Strajk do skutku

© JAROSŁAW WIERZCHOŁOWSKI

W KRAJU

Będzie zmiana w dyrektywie

Vladimir Špidla, komisarz Komisji Europejskiej ds. zatrudnienia, odpowiadając na wystąpienie **Janusza Śniadka**, przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność”, poinformował o swoim zamiarze doprowadzenia do zmian w dyrektywie Rady UE 94/45 o europejskich radach zakładowych. Związki zawodowe od lat wskazywały na pilną potrzebę rewizji tej dyrektywy ze względu na niejednoznaczność jej przepisów oraz konieczność zagwarantowania skuteczności systemu informowania i konsultacji z pracownikami w firmach ponadnarodowych. Spotykało się to jednak z negatywnym nastawieniem ze strony organizacji pracodawców, uznających, że wystarczającą metodą rozwiązania pojawiających się problemów jest promowanie tzw. dobrych praktyk. Komisarz Špidla uznał potrzebę podjęcia bardziej zdecydowanych kroków, decydując o rozpoczęciu 2 etapu konsultacji nad zmianami w dyrektywie z europejskimi partnerami społecznymi. Wychodzi to naprzeciw oczekiwaniom europejskich organizacji związków zawodowych, w tym „Solidarności”.

Stanowisko w sprawie abonamentu RTV
Rada Sekretariatu Kultury i Środków Przekazu NSZZ „Solidarność” wyraziła 12 marca swoją dezaprobatę dla działań koalicji Platformy Obywatelskiej i Polskiego Stronnictwa Ludowego w sprawie likwidacji abonamentu radiowo-telewizyjnego. Stwierdzono, że epatowanie polskiego społeczeństwa informacjami o nieodległej likwidacji abonamentu RTV spowodowało już gwałtowny spadek kwot wpłacanych przez abonentów, co w konsekwencji doprowadzi do upadku radiofonii publicznej i drastycznego pogorszenia wyników finansowych telewizji publicznej. „Dostrzegamy zagrożenie dla dalszego istnienia oddziałów terenowych TVP, jak też dla dalszego funkcjonowania takich instytucji, jak: TVP Polonia, TVP Kultura TVP Białoruś, TVP Historia” – piszą m.in. związkowcy.

Odszkodowania nie dla współpracowników SB

Jarosław Lange, przewodniczący Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność”, przesłał list do wielkopolskich posłów PiS, PO i PSL w sprawie nowelizacji ustawy o odszkodowaniach za represje na rzecz niepodległości Polski. Nowelizacja miałaby uniemożliwić otrzymanie odszkodowania osobom współpracującym z aparatem bezpieczeństwa PRL.

Okrętowcy chcą prywatyzacji

Rada Sekcji Krajowej Przemysłu Okrętowego „S” zniecierpliwiona jest brakiem decyzji rządu w sprawie prywatyzacji sektora. „Brak rozstrzygnięć w procesie prywatyzacji sektora stoczniowego skutkuje pogorszeniem sytuacji firmy i emigracją zarobkową pracowników, co uderza w interesy polskiej gospodarki” – napisali w uchwale z 16 marca związkowcy.

Rada pracowników wygrała informację

Po raz pierwszy sąd nakazał pracodawcy przekazanie informacji, o które zwracała się

do niego rada pracowników. Do sądu w tej sprawie zwrócili się pracownicy Fabryki Samochodów Osobowych w Warszawie. Opierali się oni na ustawie z 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Sąd Rejonowy Warszawa Praga-Północ uwzględnił zasadność wniosku i nakazał pracodawcy udzielenie informacji, z zastrzeżeniem poufności, o pełnych kosztach zatrudnienia pracowników tymczasowych. Sąd uznał również, że nie ma podstaw sądzić, iż przekazanie tych informacji mogłoby zakłócić działalność przedsiębiorstwa albo narazić je na znaczącą szkodę.

„S” apeluje do pracodawców w handlu

Sekcja Krajowa Pracowników Handlu NSZZ „Solidarność” zwróciła się do pracodawców w handlu o podjęcie negocjacji ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. „Od wielu lat wskazujemy na złe warunki pracy i płacy w placówkach handlowych. Wielokrotnie podejmowaliśmy inicjatywy i akcje zmierzające do zmiany tej sytuacji. Nasza obecna propozycja jest rozwiązaniem kompleksowym” – napisali związkowcy w liście otwartym do pracodawców handlu. Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy w handlu funkcjonują w większości państw europejskich i wpływają pozytywnie na relacje pomiędzy pracownikami i pracodawcami. Są zbiorem norm prawnych regulujących stosunki pracy w miejscu zatrudnienia, a także wyrazem troski o wspólne dobro, jakim jest zakład pracy oraz jego załoga. Uważa się je za najdoskonalszą formę regulacji prawnej stosunku pracy, bo wypracowaną starannie w drodze rokowań i negocjacji. Zdaniem „S”, podpisanie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w polskim handlu doprowadzi do uregulowania zasad godziwego wynagrodzenia i zatrudnienia pracowników na terenie całego kraju. Sekcja Krajowa Pracowników Handlu NSZZ „S” zaapelowała do pracodawców w sektorze handlu o konsolidację lub pilne wyłonienie wspólnej reprezentacji do rozmów ze stroną społeczną i zadeklarowała chęć natychmiastowego przystąpienia do rozmów.

Przemoc w Tybecie

NSZZ „Solidarność” apeluje do władz Chin o zaprzestanie prześladowania narodu tybetańskiego i niszczenia jego kultury. Prezydium KK NSZZ „S” zwróciło się 18 marca do wszystkich przywódców państw o użycie wszelkich możliwych środków, by powstrzymać władze Chin od stosowania wobec obywateli tybetańskich represji, więzień, tortur i nakłonienia rządzących do nawiązania dialogu z przywódcą tybetańskim, dalajlamą.

Skarga na sąd

Wiesławowi Myśliwcowi, działaczowi NZS i Solidarności Walczącej, który w 1985 roku został skazany na półtora roku więzienia, sąd w Rzeszowie każe udowodnić, że jego działalność miała związek z walką o wolną i niepodległą Polskę. Zarząd Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność” uznając, że takie postępowanie wobec ofiary represji aparatu bezpieczeństwa PRL jest niedopuszczalne, 18 marca złożył oficjalną skargę na sędzię prowadzącą sprawę.

„Solidarność” wyróżniona

UNI Property Service wyróżniło NSZZ „Solidarność” za pomoc w organizowaniu się pracowników ochrony w związki zawodowe. Ochrona to jedna z najszybciej rozwijających się branż nie tylko w Polsce. W naszym kraju pracuje już ponad 200 tys. pracowników ochrony. Niskie płace, brak umów o pracę oraz duża liczba nadgodzin to tylko niektóre z problemów pracowników. Od 2006 roku w NSZZ „Solidarność” zorganizowało się prawie 5 tys. zatrudnionych w firmach ochroniarskich. W sześciu z ośmiu największych z nich zawarte zostały porozumienia, które umożliwiają organizatorom „S” m.in. rozmowy z nowo przyjętymi pracownikami. UNI Property Service wspiera organizowanie pracowników ochrony nie tylko w Polsce. Podobne działania prowadzone są m.in. w Indiach, Afryce Południowej, Niemczech i Holandii. Jednak to w Polsce w ciągu ostatnich miesięcy liczba członków Związku wśród pracowników ochrony wzrasta najszybciej. Dlatego UNI postanowiło wyróżnić „Solidarność”. – Działania podjęte przez „S” wśród pracowników ochrony to przykład organizowania pracowników w branży, gdzie nie istniały związki zawodowe – powiedział **Eddy Stam** z holenderskiego związku FNV Bondgenoten, który w ubiegłym roku w imieniu swojej organizacji odebrał wyróżnienie UNI. UNI Property Service Global Union to światowa unia związków zawodowych zrzeszających głównie pracowników sektora usług: handlu, ochrony, firm sprząających.

Porozumienie przeciw patologiom

27 marca zostało podpisane porozumienie pomiędzy NSZZ „Solidarność” a Polskim Związkiem Pracodawców Ochrony. Strony zobowiązały się do podjęcia wspólnych działań prowadzących do poprawy warunków pracy pracowników ochrony i zadeklarowały utworzenie grupy roboczej działającej na rzecz wyeliminowania patologii dotyczących tego sektora. Celem inicjatywy są m.in. wspólne działania lobbujące na rzecz dostosowania obowiązującego prawa do aktualnych potrzeb rynku, m.in. zmiany w Ustawie o zamówieniach publicznych. Strony będą wspólnie domagały się zapisu w ustawie dotyczącego konieczności prowadzenia przejrzystej polityki pracowniczej firm dopuszczonych do udziału w przetargach. Strony porozumienia będą także zmierzały do wprowadzenia zapisów w Ustawie o ochro-

nie osób i mienia rozszerzających kompetencje dla wykwalifikowanych pracowników ochrony. Zapisy o uprzywilejowaniu w ruchu drogowym pojazdów interwencyjnych oraz umożliwienie przeprowadzenia wstępnych czynności podczas zatrzymania mają podnieść jakość wykonywanych usług oraz poziom bezpieczeństwa społeczeństwa.

W REGIONIE

Lekcja historii najnowszej

12 marca w Zespole Szkół im. NSZZ „Solidarność” w Wąglikowicach **Roman Stegert** i **Bogusław Gołąb** w ramach programu edukacyjnego dla szkół, organizowanego przez Region Gdański, prowadzili zajęcia z historii najnowszej Polski, przybliżając czasy powstania „Solidarności” i stanu wojennego. W spotkaniu wzięło udział pięć klas, około 100 uczniów.

Dopominać się o swoje prawa



Na spotkaniu przedstawiciele gdańskich i społeczek organizacji zakładowych „Solidarności” 19 marca omawiano konflikty, trwające w zakładach pracy regionu. Port Gdynia, Poczta Polska, oświata, Eaton Truck Company w Tczewie, Petrobaltic Gdańsk – to firmy, w których pracownicy zmuszeni są walczyć o swoje prawa. A są one zagrożone, na co wskazują pojawiające się pomysły zmian w Kodeksie pracy. Związkowców poinformowano o przebiegu ostatniego posiedzenia Komisji Krajowej „S” i Zarządu Regionu Gdańskiego. Przekazano także informacje o aktualnej ofercie Działu Szkoleń.

W dniu 8 marca 2008 w Norton k. Bostonu zmarł nagle w wieku 52 lat

Andrzej Butkiewicz

Zmarły był odważnym działaczem Wolnych Związków Zawodowych przed Sierpniem '80 i za tę działalność usunął go ze studiów.

W Sierpniu zorganizował Wolną Drukarnię Stoczni Gdynia, a następnie kierował drukarnią gdańską „Solidarność” – niezwykle twórczo i ofiarnie.

W stanie wojennym internowany przez rok w więzieniu w Strzebielinku. Pozbawiony szansy na pracę, zmuszony został do emigracji.

Działal czynnie w amerykańskiej Polsce i do końca życia niezmiernie tęsknił za Ojczyzną, z którą utrzymywał żywe kontakty.

Zawsze pełen ciepła i humoru.

Rodzinnie i bliskim Andrzeja składamy wyrazy współczucia.

Przyjaciele z WZZ i „Solidarności”

magazyn

SOLIDARNOŚĆ

Wydawca:
Region Gdański
NSZZ „Solidarność”

Redaguje zespół:
Małgorzata Kuźma
(red. naczelna)
tel. 0/501-121-096,

http://www.solidarnosc.gda.pl

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

Okładka: Pikieta pod bramą Bałtyckiego Terminalu Kontenerowego w Gdyni, 21 marca 2008. © Jarosław Wierchołowski

Ryszard Kuźma
(skład, red. techniczny)
Jarosław
Wierchołowski
Olga Zielińska

Współpracują:
Maria Giedz
Marek Lewandowski
Marian Matocha

Wojciech Milewski
Aleksander Miśkiewicz
Dorota Schmidt
Dorota Trela-Godzwon
Tomasz Wiecki
Janina Wierczerska

Nadzór merytoryczny:
Wojciech Książek

Kolportaż:
Roman Stegert
tel. 058 301-71-21

Zamawianie:
058 301-71-21

Adres redakcji:
ul. Wały Piastowskie 24,
80-855 Gdańsk,
tel.: 058 308-42-72,
058 301-71-21
fax: 058 308-44-18

Druk:
Zakłady Graficzne
im. J. Czyżewskiego
Tczew, ul. Kwiatowa 11

Redakcja zastrzega
sobie prawo do redagowania i skracania
nadesłanych i publikowanych tekstów.

Za treść reklam redakcja
nie odpowiada.

Oddano do druku
31.03.2008 r.

Zamiast spisu treści

Wydaje się rzeczą normalną, że pracownicy dopominają się o swoje prawa, pragną respektowania przez pracodawców przepisów Kodeksu pracy, układów zbiorowych, ustaw regulujących działalność spółek. W naszym regionie mamy ostatnio do czynienia (jak zresztą w całym kraju) z wieloma takimi postawami pracowników – Bałtycki Terminal Kontenerowy, Petrobaltic, służba zdrowia, oświata, Poczta Polska, Energa, Dalmor to firmy, w których słuszne pretensje pracowników, żądających swych praw i godnych zarobków, spotykają się z niezrozumieniem zarządów.

Z drugiej strony pojawiają się z kolei pomysły ograniczenia praw pracowników,

nowelizacji Kodeksu pracy, w której przewidziano zapisy umożliwiające m.in. zwalnianie bez konsultacji ze związkami zawodowymi, zwalnianie z pracy kobiet w ciąży czy nieewidencjonowanie czasu pracy. Na temat tych pomysłów, rodem z XIX wieku, rozmawiamy z Jerzym Langerem, wiceprzewodniczącym Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Sporo miejsca w tym wydaniu naszego miesięcznika poświęcamy także zakończeniu i podsumowaniu projektu unijnego MAYDAY, którego pomysłodawcą i wnioskodawcą był Region Gdański „S”.

Jarosław Wierchołowski

BAŁTYCKI TERMINAL KONTENEROWY Strajk do skutku

20 marca związkowcy z Komisji Międzyzakładowej „Solidarność” Portu Gdynia rozpoczęli strajk w Bałtyckim Terminale Kontenerowym, czyli spółce BCT. Powodem było żądanie podwyżek płac, na które nie chce zgodzić się pracodawca.

Strajk zorganizowany został przez Komisję Międzyzakładową „S” wspólnie z drugim związkiem zawodowym, działającym w firmie. Pracownicy żądają podwyżek w wysokości, które pracodawca uważa za nie do zaakceptowania. KM „Solidarność” Portu Gdynia poszła natomiast na daleko idące ustępstwa co do wysokości

proponowanych podwyżek. 27 marca br. doszło do zerwania rozmów przez pracodawcę.

Związkowcy zapowiadają strajk do skutku, wzywając jednocześnie zarząd firmy do podjęcia rozmów. Podkreślają, że postulowane przez nich zmiany płacowe nie powinny być obciążeniem dla firmy, deklarując olbrzymie dochody. Z kolei zarobki szeregowych pracowników BCT są niewysokie. Strajkujący otrzymali wiele wyrazów poparcia z innych portów bałtyckich oraz Międzynarodowej Organizacji Transportowców ITF.

Wśród dziewięciu postulatów, sformułowanych przez strajkujących, obok żądania podwyżek znalazły się m.in.

postulaty dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz niewysyłania pracowników na przymusowe urlopy bezpłatne.

21 marca przed bramą zakładu przez dwie godziny trwała pikiet NSZZ „Solidarność” (patrz okładka). Demonstrowali m.in. związkowcy ze Stoczni Marynarki Wojennej w Gdyni, Gdańskiej Stoczni „Remontowa” im. Józefa Piłsudskiego, Portu Gdańskiego i Radmoru oraz Prezydium Zarządu Regionu Gdańskiego „S”. Przekazano petycję zarządowi spółki BCT.

W chwili zamknięcia tego numeru „Magazynu” związkowcy nadal czekali na podjęcie rozmów.

(jw)

PETROBALTIC

Uzyskać akcje

Związkowcy z gdańskiego Petrobalticu demonstrowali 17 marca br. pod siedzibą filii Ministerstwa Skarbu Państwa w Gdańsku, domagając się przyznania należnych im akcji swojej firmy. Wręczyli petycję przedstawicielowi ministerstwa, po czym przeszli na Targ Drzewny, dzięki czemu z problemami pracowników mogli zapoznać się mieszkańcy Gdańska.

Zgodnie z ustawą o komercjalizacji, pracownikom należy się 15 proc. akcji sprywatyzowanej firmy. Petrobaltic został przekształcony w spółkę z o.o. w 1998 roku, zaś w 2003 w spółkę akcyjną. W tym czasie wartość akcji firmy znacznie wzrosła, zaś pracownicy zostali poszkodowani poprzez wycenę należnych im akcji jedynie według kapitału założycielskiego spółki. W wyniku takiego manewru otrzymali jedynie 0,68 procent akcji.

Pisma, kierowane przez pracowników do Ministerstwa Skarbu w sprawie przekazania akcji, pozostają bez odpowiedzi. W 2005 roku zaczęli występować do sądu z prywatnymi pozwami w sprawie ich wydania.

Akcję protestacyjną, w czasie której domagano się wydania akcji, Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” prowadziła już w maju, a później także w październiku 2007 roku.

Niestety, bezskutecznie. Marcowa pikiet zorganizowana została wspólnie ze Związkiem Zawodowym Pracowników Ruchu Ciągłego, działającym w firmie.

(jw)



Na ulice Gdańska wyszło kilkudziesięciu pracowników Petrobalticu.

FOT. JAROSŁAW WIERCHOŁOWSKI



JANUSZ BAŻAK, przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” w Petrobalticu

– Na niedawnym walnym zgromadzeniu akcjonariuszy Lotosu wiceminister skarbu państwa zapowiedział, że firma ta ma przejąć wszystkie pozostałe jeszcze w rękach państwa akcje Petrobalticu. Wówczas możemy pożegnać się z naszymi akcjami, do których mamy przecież prawo.

PYTANIE MIESIĄCA

Czy rządowe propozycje zmian w Kodeksie pracy i ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy są dobrym rozwiązaniem?



JERZY LANGER, zastępca przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „S”
– Prezydium KK NSZZ „S” kategorycznie sprzeciwia się próbom dyskryminacji milionów pracowników, tylko dlatego że pracują w małych zakładach pracy. Możliwość zwalniania bez podania przyczyny oraz promowanie patologicznego samozatrudnienia, które pozbawia pracowników możliwości płatnego urlopu, są nie do zaakceptowania. Podobnie możliwość zwalniania kobiet w ciąży i osób w wieku przedemerytalnym to propozycje skandaliczne. Zwróciliśmy się już do rzecznika praw obywatelskich o zajęcie stanowiska w tej sprawie. Domagamy się od rządu RP wycofania obu projektów wymienionych ustaw.



WALDEMAR UZIAK, szef Biura Prawnego Regionu Gdańskiego NSZZ „S”

– Uważam, że Kodeks pracy nie powinien być tak często nowelizowany, jego cechą powinna być stabilność. Przede wszystkim jednak zmiany są krzywdzące, bo mają ograniczyć ochronę pracowników w mniejszych firmach, na co związek zawodowy nie może się zgodzić. Zmiany są sprzeczne z konstytucyjną zasadą równości obywateli wobec prawa. Mam tylko nadzieję, że te zmiany nie przejdą, skoro nawet Ludwik Florek, członek Rady Legislacyjnej przy premierze RP, zaopiniował je negatywnie.



JAN SZEWCZYK, kierownik Działu Organizacji i Rozwoju Regionu Gdańskiego NSZZ „S”

– Ten pomysł jest idiotyczny, ale czego się spodziewać po Platformie Obywatelskiej. Jeśli ktoś kiedykolwiek myślał, że ten rząd będzie przestrzegał praw pracowniczych, to był w błędzie. Zmiany proponowane w Kodeksie pracy to próba dzielenia ludzi na lepszych i gorszych, na tych, którzy pracują w firmach mniejszych i większych. Pracownicy w mniejszych firmach pozostają bez zabezpieczenia. Już teraz dochodzą do nas sygnały, że w małych firmach pracuje się gorzej, występują trudności z zakładaniem związków zawodowych. Teraz jeszcze rząd próbuje w sposób legislacyjny osabić pozycję pracowników. Dla NSZZ „S” to propozycja nie do przyjęcia.



JACEK RYBICKI, sekretarz KK NSZZ „S”

– Przede wszystkim mam nadzieję, że ta propozycja nie zostanie zrealizowana i rząd w porę się wycofa. Zarówno projekt ustawy o stażu absolwenckim, jak projekt zmian w Kodeksie pracy i ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy są dla nas nie do zaakceptowania. Nie możemy zgodzić się na propozycję dzielenia obywateli na gorszych i lepszych, czyli zatrudnionych w małych i w dużych firmach. Propozycja pychania ludzi w samozatrudnienie czy pomysł bezpłatnych staży dla absolwentów są krzywdzące i związek zawodowy nie może się na nie zgodzić. Próby zmian w Kodeksie pracy świadczą po prostu o niekompetencji tego rządu.



IWONA PAWLACZYK, pełnomocnik KK NSZZ „S” ds. BHP

– Propozycja zmian w Kodeksie pracy przysłana przez rząd do konsultacji społecznych jest dla „Solidarność” nie do przyjęcia. To próba dzielenia pracowników na tych, którzy pracują w mniejszych zakładach (do 10 pracowników) i tych, którzy pracują w większych, gdzie obowiązują większe przywileje. Szczególnie oburza propozycja zwalniania z pracy kobiet w ciąży i osób w wieku przedemerytalnym (tych, którzy mają teraz 4-letnią ochronę). Zgadamy się jedynie na rozmowy w ramach Komisji Trójstronnej, zmierzające do negocjowania zmian w Kodeksie pracy, tak aby usprawniały one działalność małych firm.

(dtg)

O CZYM SZUMIAŁY MEDIA



Wiara i Europa

Okres wielkanocny spowodował urodzaj na tematykę religijną i kościelną. Oczywiście w prasie, bo w telewizji dominowały jak zwykle michałki o tradycyjnych zwyczajach i akcesoriach świątecznych: palmach, pisankach, mazurkach.

Jeśli więc ktoś szukał czegoś na serio, musiał sięgnąć do dzienników ogólnopolskich. W „Europie”, dodatku do „Dziennika”, czołowe miejsce zajmuje obszerny wywiad z prof. Leszkiem Kołakowskim „Religia nie zginie”. Były marksista mówi o upadku świeckiej utopii doskonałego społeczeństwa i konkluduje: „Absolutnie nie wierzę w śmierć wiary religijnej i Kościoła. Jestem przekonany, że wiara należy do fundamentów naszego istnienia”. W „Rzeczpospolitej” zaś Dariusz Rosiak twierdzi, że „żyjemy w okresie największego rozkwitu religijności od XVI wieku. Wystarczy spojrzeć poza zachodnią Europę”.

Rosiak ma na myśli ożywienie wiary nie tylko katolickiej, ale i ogólnego szacunku dla wierzących. Świadczyłaby o tym ogólna (choć bezradna) sympatia dla buddyjskiego Tybetu, tak okrutnie potraktowanego przez ateistyczne Chiny. Wolteriańskie śmichy-chichy pokolenia paryskiego maja 1968 przestają być „trendy”. Może za kilka lat preambuła o chrześcijańskich korzeniach Europy miałaby szanse znaleźć się w europejskiej konstytucji?

U nas na razie toczy się spór o tzw. traktat lizboński, który jest prawie konstytucją europejską. Jest to nie tylko spór między PO a PiS, ale o kształt przyszłości naszego kraju, czego zdają się nie dostrzegać euroentuzjaści z elektoratu PO. Oczywiście PO wchodzi w buty nieboszeczki Geremekowej Unii Wolności, ale nie jest i tak, że rezerwa PiS jest dobrze ugruntowana. Świetnie podsumował te spory Piotr Semka w „Rzeczpospolitej”: „Obie strony mają swoje tematy tabu: PiS nie zastanawia się głośno, jak dalece może być eurosceptyczne, PO w ogóle nie rozważa wynikających z niego [tj. traktatu] zagrożeń”. No cóż, już La Rochefoucauld mówił: „Spory nie trwałyby tak długo, gdyby BRAK racji był tylko po jednej stronie”.

Janina Wieczerska

EATON TRUCK COMPONENTS TCZEW

Będą podwyżki

Spór zbiorowy w Eaton Truck Components w Tczewie został zakończony. Związkowcy wynegocjowali z pracodawcą podwyżki.

Wtczewskiej spółce, zatrudniającej około 600 pracowników, produkuje się skrzynie biegów. Pracują tu ludzie w różnym wieku – młodzi i starsi. Zarobki są przeciętne – operatorzy dostają na rękę od 2100 zł do 2300 zł. Związkowcy z „Solidarności” i Związku Zawodowego Metalowców domagali się od pracodawcy podwyżek.

– Chcieliśmy podwyżek kwotowych, a zarząd firmy upierał się przy procentowych. A to byłoby dla nas mniej korzystne – mówi Edmund Trochowski, przewodniczący MK NSZZ „Solidarność” przy Eaton Truck Components.

Związkowcy z „Solidarności” i Związku Zawodowego Metalowców połączyli siły i weszli 28 lutego w spór zbiorowy z pracodawcą. Dali zarządowi firmy dwa tygodnie na negocjacje. Po tym terminie miał zostać zorganizowany strajk ostrzegawczy.

– Na szczęście do tego nie doszło – mówi Edmund Trochowski. – Chcieliśmy się dogadać. Nie zależało nam na pokazywaniu siły.

19 marca podpisano porozumienie. Ustalono, że podwyżki będą w wysokości 8 procent, nie mniej jednak niż 330 zł. Od kwietnia pracownicy dostaną 200 zł podwyżki, a od lipca dodatkowe 130 zł.

– Ważne, że 330 zł mają zagwarantowane wszyscy pracownicy – wyjaśnia przewodniczący „Solidarności”. – Ci, którzy poddawani będą tak zwanej ocenie pracowniczej, mogą otrzymać nawet więcej.

Olga Zielińska

SŁUŻBA ZDROWIA

Po „białym szczycie”

„Solidarność” nie podpisała końcowego dokumentu obrad „białego szczytu”. Nie zawarto w nim bowiem opinii Związku. Ale to nie jedyny zarzut.

Służbie zdrowia nie jest potrzebna doraźna pomoc, ale systemowe reformy – mówią związkowcy.

– Podczas „białego szczytu” były cztery stoliki. Tylko przy jednym poruszano sprawy płacowe – tłumaczy Grzegorz Urbaniak, wiceprzewodniczący Sekre-

riatu Ochrony Zdrowia NSZZ „Solidarność”. – Ale wniosek płacowy nie znalazł się jednak w końcowym dokumencie.

Urbaniak przypomina, że 68 artykuł Konstytucji RP zapewnia pacjentom równy dostęp do opieki zdrowotnej, finansowanej z budżetu. Tymczasem nikt nie rozmawia nawet o koszyku gwarantowanych świadczeń medycznych. Dotąd rząd nie przedstawił harmonogramu realizacji zmian systemowych w służbie zdrowia.

Podczas „białego szczytu” omawiano cztery tematy: sta-

tus zakładów służby zdrowia, finanse i ubezpieczenie, prawa pacjenta oraz prawa pracowników służby zdrowia.

– Właściwie w każdym z poruszanych tematów nie znaleźliśmy propozycji rozwiązania problemów – mówi Urbaniak. – Nie zabezpieczono ani interesów pracowników służby zdrowia, ani praw pacjenta. Nie można się również zgodzić na propozycję formy prywatyzowania placówek służby zdrowia.

(ozi)

Wobec zakończenia prac tzw. białego szczytu bez rozwiązania kluczowych dla ochrony zdrowia problemów Janusz Śniadek, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, zwrócił się do wicepremiera Waldemara Pawlaka, przewodniczącego Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych, o włączenie problemu systemu wynagrodzeń w publicznej służbie zdrowia do dyskusji w komisji.

**Pan Waldemar Pawlak
Przewodniczący
Trójstronnej Komisji
ds. Społeczno-Gospodarczych
Wiceprezes Rady Ministrów**

Wobec zakończenia prac tzw. białego szczytu bez rozwiązania kluczowych dla ochrony zdrowia problemów, biorąc pod uwagę jednak materiał tam wypracowany, zwracam się z wnioskiem o poszerzenie listy obszarów do dyskusji w kluczowych kwestiach społeczno-gospodarczych w ramach dialogu społecznego w KTds.SG o problem systemu wynagrodzeń w publicznej służbie zdrowia.

Pogłębiający się w całej branży chaos płacowy nie jest akceptowany przez pracowników i może stać się w najbliższych latach

nieustannym źródłem napięć i konfliktów społecznych.

Co więcej, nieuporządkowanie tego obszaru staje się coraz poważniejszą przeszkodą w normalnym funkcjonowaniu służby zdrowia, potęguje zadłużenie placówek i może bardzo utrudnić skuteczne wprowadzenie jakichkolwiek rozwiązań systemowych.

Poddajemy pod rozwagę przedstawicielei Rządu i partnerów społecznych w KT ds. SG podjęcie również innych tematów dotyczących służby zdrowia.

W ocenie NSZZ „Solidarność” w dzisiejszej polskiej rzeczywistości ochrona zdrowia to obszar znajdujący się w najcięższym kryzysie i najbardziej potrzebujący umowy społecznej.

Stanowisko Sekretariatu Ochrony Zdrowia NSZZ „Solidarność” wobec zakończenia obrad „białego szczytu”

Przedstawiciele środowisk medycznych przedyskutowali projekt dokumentu tzw. rekomendacji podsumowujących dwumiesięczne prace „białego szczytu”. W dokumencie rekomendowane jest m.in. wprowadzenie niewielkich dopłat za część gwarantowanych świadczeń zdrowotnych oraz za świadczenia towarzyszące (m.in. koszty zakwaterowania i wyżywienia pacjentów). Jednocześnie zastrzeżono, iż konieczne jest stworzenie systemu pomocy finansowej osobom, dla których dopłaty mogłyby stanowić barierę dostępu do świadczeń.

Ponadto podkreślono konieczność stworzenia systemu dobrowolnych dodatkowych ubezpieczeń zdrowotnych oraz zwiększenia publicznych nakładów na służbę zdrowia do 6 procent PKB. Stwierdzono także, iż rolnicy powinni płacić składkę na ubezpieczenie zdrowotne tak jak inni obywatele.

W ocenie Sekretariatu Ochrony Zdrowia NSZZ „Solidarność” proponowany projekt nie oddaje w pełni opinii i stanowisk reprezentowanych przez partnerów społecznych biorących udział w konferencji. Dlatego „S” ochrony zdrowia domaga się włączenia do rekomendacji wykazu organizacji i ich poparcie bądź sprzeciw wobec proponowanych rozwiązań.

Uważamy, że nadal istnieje szansa na uzyskanie akceptacji większości środowiska dla postulowanych koncepcji, o ile spełnione zostaną niezbędne w naszej ocenie warunki. Jednym z nich jest przyjęcie za wartość absolutnie nadrzędną art. 68 Konstytucji RP stanowiącego, iż obywatelom, niezależnie od ich sytuacji materialnej, władze publiczne zapewniają równy dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych. Jednocześnie musimy pamiętać, iż w zjednoczonej Europie prawo do opieki zdrowotnej nadano charakter egalitarny.

Zdaniem „S” konieczne jest przedstawienie stanowiska rządu dotyczącego omawianych przez uczestników konferencji zagadnień. Organizacje społeczne w większości udzieliły na nie odpowiedzi. Znane są również propozycje grupy posłów PO, którzy złożyli projekty ustaw w przedmiotowych sprawach. Związkowcy domagają się również przyjęcia terminarza realizacji proponowanych zmian systemowych z uwzględnieniem ich społecznej i przyczynowo-skutkowej racjonalności. (...)

W rekomendacjach nie uwzględniono możliwości właściwej organizacji opieki zdrowotnej oraz zapewnienia równego dostępu do świadczeń medycznych. Zdaniem „S” służby zdrowia, konieczne jest określenie sektora publicznego odpowiedzialnego za zabezpieczenie tego zadania oraz sektora niepublicznego, jako uzupełniającego ofertę publiczną.

Związkowcy podkreślają, że dodatkowe opłaty mogą ograniczyć dostępność do świadczeń zdrowotnych. Bez wprowadzenia rejestru usług medycznych lub innego sposobu ewidencjonowania środków finansowych znajdujących się już w systemie, nie można proponować dalszych obciążeń finansowych dla pacjentów. „Solidarność” podkreśla również konieczność właściwej wyceny kosztów pracy w świadczeniach medycznych oraz przyjęcie ustawowego rozwiązania określającego warunki zatrudnienia i wynagradzania dla wszystkich pracowników ochrony zdrowia, z uwzględnieniem niezbędnego podnoszenia kwalifikacji oraz innych pozapłacowych regulacji.

Sekretariat Ochrony Zdrowia NSZZ „Solidarność” uznaje również za niezbędne osiągnięcie nakładów PKB w wysokości 6 procent. Konieczna jest deklaracja rządu określająca czas dojścia do tego poziomu, który uznajemy za minimum.

HINDUSI W POLSKIEJ STOCZNI

Dobry biznes z Indii

Żeby przyjechać do Polski Hindusi musieli zaciągnąć ogromne kredyty – sięgające nawet kilku tysięcy dolarów. Powiedziano im, że pracując w stoczni szybko je spłaca i zarobią pieniądze, by pomóc rodzinie. Na miejscu spotkała ich jednak przykra niespodzianka.

Na 3,5 tys. dolarów trzeba pracować u nas minimum dwa lata. A tyle musialem zapłacić firmie Astral, żeby przyjechać do Polski – opowiada jeden z Hindusów, pracujących w spółce Drewnica, wykonującej prace na rzeź Stoczni Gdynia. – W Indiach zobaczyłem w gazecie ogłoszenie, że poszukiwani są pracownicy do polskiej stoczni. Mielismy zarabiać 800 dolarów miesięcznie.

Hindusi podpisali umowy z firmą Astral, zarejestrowaną na wyspie Man w Wielkiej Brytanii. Tę z kolei reprezentuje w Polsce firma Jupiter, która dostarcza pracowników spółce Drewnica. Formalnie Hindusów nie zatrudnia ani Stocznia Gdynia, ani Drewnica. Na terenie stoczni pracuje ich około dwustu.

Hindusom powiedziano, że oprócz pensji będą mieli zapewnione wyżywienie i nocleg. Przez pierwsze pół roku mieli otrzymywać 600 dolarów miesięcznie, potem 800 dolarów. Minęło pół roku, ale stawki się nie zmieniły. Sytuacja Hindusów była ciężka. Nie otrzymywali pieniędzy, bo ich pensje były przelewane na konta w Indiach, żeby spłacić zaciągnięte kredyty.

– Wtedy postanowiliśmy, że będziemy strajkować – mówi drugi z Hindusów. – Na ten krok zdecydowała się połowa z nas.

Spotkała ich za to ciężka kara. Nie dano im jeść. Po trzech dniach dwóch Hindusów straciło przytomność i trzeba ich było zawieźć do szpitala.

Jedyny ratunek w „Solidarity”

– Patrzyliśmy, jak przy nas karmią psy. Na trzeci dzień jakaś kobieta przyniosła nam banany – opowiadają Hindusi. Słyszeliśmy o „Solidarity”. Mielismy nadzieję, że tam nie odmówią nam pomocy.

Natychmiast sprawą Hindusów zajął się **Aleksander Kozicki**, wiceprzewodniczący MK NSZZ „Solidarność” Stoczni Gdynia.

– Rozmawiałem z dwunastoma Hindusami. Wszy-

scy strajkujący znajdowali się w dramatycznej sytuacji – mówi Kozicki. – Na szczęście pomogła rozmowa z wiceprezesem Stoczni Gdynia, który interweniował w firmie Drewnica. Wtedy Hindusi dostali jeść.

Zaprzecza tym faktom **Dariusz Koss**, prezes Drewnicy. – Chciałbym porozmawiać z człowiekiem, który opowiada takie bajki. Żadnemu z Hindusów nie odmówiono posiłku.

Kozicki pojechał do jednego z moteli, w którym przebywali Hindusi. Jego zdaniem, zagraniczni pracownicy mieszkali w warunkach urągających ludzkiej godności.

– To była nora, nie hotel. Brud i grzyb na ścianach. Hindusi opowiadali, że pościel nie była zmieniana od trzech miesięcy.

W tragicznej sytuacji znajdują się Hindusi, kiedy ulegną wypadkowi lub zachorują.

– Hindus, który nie pracuje, otrzymuje zapomogę, a właściwie jałmużnę w wysokości trzech dolarów dziennie – dodaje Kozicki.

Wiceprzewodniczący stoczniowej „Solidarności” dowiedział się, że wielu Hindusom zabrano paszporty. – Po interwencji dostali je z powrotem. Myślę jednak, że zostało złamane prawo. Przecież w Polsce nie wolno tak postępować z pracownikami.

Wszystko zgodnie z prawem

„Solidarność” zgłosiła sprawę do Państwowej Inspekcji Pracy, wojewody pomorskiego oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. PIP przeprowadziła kontrolę.

– Nie odnotowaliśmy naruszeń prawa pracy wobec hinduskich pracowników. Hindusi mieli kaski, ubrania robocze – stwierdza **Janusz Frackiewicz**, inspektor z PIP. – Natomiast kwestie związane z wyżywieniem czy noclegiem nie są przedmiotem kontroli inspektora Państwowej Inspekcji Pracy.

Czy pozwolenia na pracę Hindusom były wydane zgodnie z prawem sprawdzała **Ewa Waluk**, dyrektor Wydziału Polityki Społecznej Urzędu Wojewódzkiego.

– Pracodawca ma obowiązek dostarczyć określone dokumenty i jeśli takie zostaną złożone, my nie możemy odmówić mu wydania pozwolenia na pracę – wyjaśnia Waluk. – Niestety, okazuje się, że nie zostało złamane polskie prawo.

Hindusi zawarli umowy z firmą zarejestrowaną na wyspie Man w Wielkiej Brytanii, więc mogą odwoływać się do tamtejszego prawa.

Odpowiedzialność za zatrudnienie Hindusów się rozmywa, bo w ich sprowadzaniu uczestniczy kilku pośredników. Nie ma niestety instytucji w Polsce, która zajmowałaby się piętnowaniem tego typu zjawisk. Nawet rzecznik praw obywatelskich nie może reprezentować interesów Hindusów.

– Pamiętamy różne dramatyczne sytuacje z Włoch czy innych krajów, gdzie były tak zwane obozy pracy – mówi **Roman Zaborowski**, wojewoda pomorski. – Myślę, że nikt nie chciałby, żeby Polska była pokazywana w podobnym aspekcie. Sądzę, że czas, by zastanowić się nad zmianą polskiego prawa, aby takie sytuacje nie mogły mieć więcej miejsca.

Dobry biznes

– Wyliczyłem, że koszty wizy i biletu na samolot są dużo mniejsze niż żądania finansowe pośredników – wyjaśnia Kozicki. – To doskonały biznes dla pośredników. Nic zatem dziwnego, że nie zależy im, by w stoczni pracowała stale ta sama grupa Hindusów.

Szefowie Drewnicy szybko uporali się z niepokornymi Hindusami. Jeszcze w czasie strajku namówili kilkunastuosobową grupę do współpracy. Ci złamali strajk. Są lojalni wobec polskiego pracodawcy i w nagrodę otrzymali podwyżki. Na niepokornych też znalazł się straszak.

– Szefowie Drewnicy zaczęli wysyłać naszych z powrotem do domu. Niektórzy mieli tylko godzinę na spakowanie się – opowiada jeden z Hindusów. – Boję się, bo w ciągu pół roku nie spłaciłem jeszcze całego kredytu, a nie zdążyłem jeszcze nic zarobić. Inni też się boją.

Do Polski przyjeżdżają kolejni Hindusi. Ci pracują za jeszcze niższe stawki – nawet po 400 dolarów. Niektórzy czekają w hotelu na pracę. Nie otrzymują tym samym żadnego wynagrodzenia.

W Urzędzie Wojewódzkim leży stos kolejnych podań o wydanie pozwoleń na pracę Hindusom. Prawdopodobnie nie ma podstaw, by rozpatrzyć je negatywnie.

Mimo wielokrotnych próśb, prezes Stoczni Gdynia nie zgodził się na rozmowę. A dyrektor firmy Astral nie odpowiedział na żadne z zadanych mu pytań.

Olga Zielińska

DALMOR SA

Będzie prywatyzacja floty

7 marca 2008 roku odbyło się spotkanie Kazimierza Mackały – przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ „S” w Dalmorze oraz przewodniczącego OPZZ w tym przedsiębiorstwie z Janem Burym, wiceministrem skarbu, na temat zagwarantowania pakietu socjalnego pracownikom po planowanej prywatyzacji floty. Strona związkowa uzyskała zapewnienie, że jej opinia będzie brana pod uwagę przez ministerstwo.

Negocjacje są dla nas bardzo ważne w sytuacji, gdyby miało dojść do prywatyzacji floty – powiedział **Kazimierz Mackała**. – Będziemy twardo stali na stanowisku obrony praw pracowniczych. Musimy zagwarantować możliwość przekwalifikowania się załodze, jeśli miałyby nastąpić zwolnienia. Mamy zamiar nadal gwarantować naszym pracownikom wzrost płac na odpowiednim poziomie i wypłaty z tytułu wysługi lat. Uspokajano nas w ministerstwie, że stanowisko związków zawodowych będzie respektowane.

Przypomnijmy, że Dalmor posiada trzy trawlerzy – przetwórnice. M/t „Atria” i m/t „Altair” pływają w rejonie Nowej Zelandii pod banderą maltańską, zaś „Dalmor II” poławia ryby pod polską banderą na południowym Atlantyku. Niepokojący jest spadek cen na kalmary poławiane przez „Atrię” i „Altair”, co stawia pod znakiem zapytania sensowność połowów. Stalki eksploatowane przez Dalmor są już zużyte, mają około 20 lat i wymagają kosztownych remontów. Dlatego Ministerstwo Skarbu chce prywatyzacji całej floty. Oznacza to, że stalki zostaną wystawione na sprzedaż, a marynarze i rybacy, którzy na nich pracują, będą zatrudnieni na zasadach, jakie ustali nowy właściciel w porozumieniu ze związkami zawodowymi.

– Nie było natomiast rozmów na temat prywatyzacji terenów Dalmoru – powiedział po spotkaniu w Ministerstwie Skarbu Mackała. – Dochodzą do nas głosy o takich planach, ale minister **Jan Bury** nie potwierdził planów szybkiej sprzedaży terenów Dalmoru.

Wiadomo, że chodzi o 186 tys. m kw. najbardziej atrakcyjnych w mieście terenów. Dzisiaj już na terenach zakupionych od Dalmoru powstaje najwyższy gdyński wieżowiec Sea Towers o wysokości 138 metrów. Miasto chciałoby, aby obok powstały podobne. To niezwykle cenny grunt, ponieważ znajduje się naprzeciw Skweru Kościuszki i stanowi wizytówkę Gdyni. Ocenia się, że wartość terenów Dalmoru może wynieść nawet pół miliarda zł. Skarb Państwa chciałby sprzedać je prywatnemu inwestorowi. Rozmowy na ten temat prowadzi władze Gdyni z Ministerstwem Skarbu. Potrzebne są jednak nowe plany zagospodarowania przestrzennego i jeśli samorządowcy je uchwalą, prywatyzacja Dalmoru będzie nieunikniona. Związki zawodowe zapowiadają, że będą pilnować spraw pracowniczych w wypadku gdyby doszło do prywatyzacji floty, a potem gruntu.

(dtg)



KRZYSZTOF DOŚLA, przewodniczący Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”

– Od lat następuje redukcja floty dalekomorskiej w Polsce. Dalmor jako jedyne przedsiębiorstwo zajmujące się połowami dalekomorskimi pozostał na rynku – Gryf w Szczecinie i Odre w Świnoujściu zlikwidowano wcześniej. Z przykrością obserwuję, jak Dalmor ogranicza swoją działalność. Przedmiotem naszej troski jest los pracowników przedsiębiorstwa. Mam nadzieję, że komisja zakładowa „Solidarności” wynegocjuje odpowiedni pakiet gwarancji socjalnych.

SM Polmlek Maćkowy

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w Spółdzielni Mleczarskiej Polmlek Maćkowy postanowiła 27 marca br. odstąpić o wejścia w spór zbiorowy, biorąc pod uwagę deklaracje pracodawcy i mając nadzieję na przestrzeganie zawartych porozumień oraz przepisów prawa pracy. Związkowcy sądzą, że mimo nie najlepszych niekiedy doświadczeń, uda się poprawnie ułożyć stosunki z zarządem firmy.

(jw)

REGION GDAŃSKI NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”, ODDZIAŁ W STAROGARDZIE GDAŃSKIM

Drzwi otwarte dla wszystkich

Oddział w Starogardzie Gdańskim skupia 23 organizacje zakładowe NSZZ „Solidarność”. Liczba członków systematycznie, choć dość powoli, rośnie i wynosi ponad 1800.



FOT. JAROSŁAW WIERZCHOŁOWSKI

W siedzibie starogardzkiego oddziału RG „S” zawsze można liczyć na życzliwe przyjęcie.

Jak mówi Zdzisław Czapski, kierownik starogardzkiego oddziału, wiele zrzeszonych tu organizacji prowadzi negocjacje płacowe w swoich zakładach pracy. Tak jest m.in. w Szpitalu dla Nerwowo i Psychicznie Chorych czy w Szpitalu św. Jana., gdzie komisje zakładowe wynegocjowały już częściowy wzrost wynagrodzeń i nadal prowadzą rozmowy z pracodawcami. Problemy służby zdrowia dotyczą także Regionalnego Ośrodka Psychiatrii Sądowej, gdzie trwają negocjacje płacowe.

W dalszym ciągu nie jest także unormowana sytuacja w starogardzkim PPKS, gdzie od lat trwał konflikt pomiędzy Komisją Zakładową a szefem firmy. Po śmierci prezesa załoga oczekuje na wybór jego następcy i decyzje ministersytwa odnośnie prywatyzacji firmy.

Oddział skupia wiele aktywnych organizacji, które ostatnio zwiększyły liczbę swych członków.

Zdaniem kierownika Czapskiego opinia oddziału w sprawie wzrostu cen biletów komunikacji publicznej przyczyniła się do tego, że ostatecznie ich

ceny wzrosły jedynie o 25 proc. podczas gdy władze powiatu wniosowały o czterdziestoprocentową podwyżkę.

Bardzo ważną rolę w działalności oddziału pełni Biuro Pracy, działające od dwóch lat. Drzwi klubu są dla wszystkich otwarte, ludzie często korzystają z rady i pomocy pracowników.

Biuro zyskało renomę nie tylko wśród mieszkańców Starogardu Gdańskiego, co zdaniem działaczy przekłada się na dobrą opinię ogólnie o NSZZ „Solidarność”.

(jw)

WZD w „Remontowej”

Walne Zebranie Delegatów Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Gdańskiej Stoczni „Remontowa” im. Józefa Piłsudskiego odbyło się 5 marca br.

Spotkanie delegatów poświęcone było minionemu okresowi sprawozdawczemu za lata 2006-2007. Wśród zaproszonych gości byli m.in. przedstawiciel Komisji Krajowej w osobie sekretarza Jacka Rybickiego, Region Gdański NSZZ „Solidarność” reprezentował przewodniczący Krzysztof Dośla. Przed rozpoczęciem obrad Sekcja Krajowa Przemysłu Okręgowego przedstawiła materiały upowszechniające rezultaty projektu MAYDAY, na czas trwania obrad uruchomiono także Punkt Konsultacyjny.



FOT. SŁAWOMIR KALWASIŃSKI

WZD KM NSZZ „Solidarność” Gdańskiej Stoczni „Remontowa”.

W punkcie tym pracownicy mogli skorzystać z porad dotyczących ich obecnej sytuacji w zakładzie lub umówić się na wizytę u prawnika, psychologa czy innego eksperta, którego

opinia mogłaby poprawić ich sytuację w zakładzie pracy. Punkty konsultacyjne są elementem projektu MAYDAY.

(rt)



EWA CERON-SZMAGLIŃSKA, Komisja Międzyzakładowa Pracowników Oświaty i Wychowania „S” Ziemi Kociewskiej

– W czasie obecnej kadencji liczba naszych członków wzrosła ze 100 do 190. Niestety, nie jest to związane wyłącznie z zapisywaniem się nowych osób, lecz przede wszystkim z zaprzestaniem działania przez komisję w gminie Skarszewy. Tamtejsi członkowie Związku należą teraz do naszej organizacji. Także komisja „S” w Urzędzie Miasta Czarna Woda przestała być reprezentatywna i tamtejsi związkowcy postanowili przyłączyć się do nas. Ale na szczęście w szkołach powstają także nowe koła „Solidarności”. Obserwuję coraz częściej, że zakładają je młodzi nauczyciele z kilkuletnim stażem w zawodzie. Poznali już realia funkcjonowania szkoły, zobaczyli, że dyrektor rządzi w niej w zasadzie samodzielnie i stwierdzają, że trzeba stworzyć jakąś przeciwwagę, system kontroli tej władzy. Widzą, że pojedynczy człowiek nie ma szans na przeciwstawienie się podjętym jednoosobowo przez dyrektora decyzjom, trzeba założyć organizację związkową. Chciałabym, by tych nowych członków było jeszcze więcej, by wśród nauczycieli istniała świadomość konieczności istnienia Związku w szkołach. Nasze podstawowe problemy to oczywiście płace, jednak bezpośrednie działanie w tym względzie nie może być skuteczne, bo gminy przeznaczają na płace tylko tyle, ile otrzymują z budżetu państwa. Ale kontakty z nimi układają się poprawnie, często proponują choć drobne podwyżki z własnej kasy. Nasza komisja działa na dość rozległym terenie – to miasto Starogard Gdański, Czarna Woda, Skarszewy i Zblewo.

Od 2005 roku nasza komisja organizuje turniej tenisa stołowego dla młodzieży z całego powiatu starogardzkiego. Miała to być jednorazowa impreza jubileuszowa z okazji 25 rocznicy powstania „Solidarności”. Chcieliśmy, aby Związek kojarzył się młodzieży z czymś atrakcyjnym, ciekawie zorganizowanym czasem. Impreza zakończyła się sukcesem i stała się cykliczną, młodzież sama dopomina się o jej organizację. Udaje nam się pozyskiwać co roku od sponsorów atrakcyjne nagrody, co podnosi zainteresowanie turniejem i jego prestiż.



IZABELA BEJROWSKA, kierownik Biura Pracy w Oddziale RG „S” w Starogardzie Gdańskim

– Przez nasze biuro od początku jego działalności przewinęło się ok. 400 osób. Przeprowadziliśmy od tego czasu 7 szkoleń aktywnego poszukiwania pracy. Obejmują one przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, autoprezentację, podstawy komunikacji werbalnej i niewerbalnej a także naukę pisania CV i listu motywacyjnego. Szkolenia obejmują także „zajęcia praktyczne”, czyli wizyty bądź telefony do pracodawców. Prowadzimy także porady indywidualne, polegające na pomocy w poszukiwaniu ogłoszeń o pracy w prasie i internecie, przyuczanie do podstaw obsługi komputera. Każdy może przyjść do nas i skorzystać z komputera bądź telefonu w celu znalezienia pracy, przejrzeć fachowe materiały czy kasyety wideo. Często dla osób trafiających do nas jest to pierwszy kontakt z „Solidarnością”, więc przy okazji dowiadują się także sporo o Związku. Każdemu staramy się pomóc w miarę możliwości, jesteśmy życzliwi i otwarci. Najprzyjemniejsze są chwile, kiedy ludzie przychodzą dziękując za pomoc, która odmieniła ich sytuację. Liczymy, że około 15 procent uczestników szkoleń znajduje pracę, a to dość dobry wynik.



MAŁGORZATA GLIŃSKA założycielka własnej firmy

– Po powrocie do pracy po urlopiach wychowawczych rozwiązano ze mną umowę. Dowiedziałam się, że w Starogardzie Gdańskim działa Klub Pracy, organizujący bezpłatne szkolenia. W mojej sytuacji było to świetne doświadczenie, byłam zaskoczona atmosferą przyjaźni i otwartości, panującą na zajęciach. Było to bardzo budujące. Zawsze mogliśmy liczyć na życzliwość i pomoc obsługi, a pani Iza cieszy się z sukcesu każdego uczestnika kursu. Dzięki zdobytym umiejętnościom zdołałam założyć własną firmę produkującą karty okolicznościowe i wiem, że mogę liczyć na pomoc w siedzibie oddziału „Solidarności”.

KOMISJA MIĘDZYKŁADOWA PRACOWNIKÓW OŚWIATY I WYCHOWANIA NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” W GDAŃSKU

Zmiany, zmiany...



FOT. DOROTA TRELAGODZINOW

Zespół Szkół Zawodowych przy ul. Sobieskiego będzie od września prowadzony przez Pomorską Izbę Rzemieślniczą.

Władze Gdańska przygotowują się do wprowadzenia poważnych zmian w organizacji placówek oświatowych i opiekuńczych w mieście, począwszy od wychowania przedszkolnego po szkolnictwo ponadgimnazjalne. Oświatowa „Solidarność” przygląda się krytycznie tym propozycjom.

Zerówki i przedszkola

Wszystkiemu winien jest demograficzny, który dotknie zarówno roczniki zerówkowe, jak i ponadgimnazjalne. Oblicza się, że do gdańskich szkół podstawowych pójdzie w tym roku o 400 uczniów mniej niż w roku ubiegłym. Podobnie jest w szkołach ponadgimnazjalnych, do których już w obecnym roku szkolnym uczęszcza o 900 uczniów mniej.

Innym pomysłem na oszczędności w mieście jest prywatyzacja 15 przedszkoli. „Solidarność” nie zgadza się na automatyczną prywatyzację wszystkich wymienionych placówek.

– Obawiamy się, że prywatyzacja przedszkoli odbywa się bez pytania o opinię pracowników tych placówek – mówi **Bożena Brauer**, przewodnicząca Komisji Międzyzakładowej Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” w Gdańsku. – Pracownicy są postawieni przed faktem dokonanym. W niektórych placówkach, są to przedszkola nr 28, nr 41, nr 16, nr 62 i nr 86, nie wyrazili oni zgody na prywatyzację. Niepokoi nas pakiet zabezpieczeń

socjalnych dla wszystkich placówek. Oprócz tego na sercu leżą nam przedszkola, w których nie ma w ogóle związków zawodowych. Uzyskaliśmy zapewnienie, że tam, gdzie sytuacja jest najbardziej zapalna, pracownicy będą mogli na piśmie wyrazić swoje obawy i zostaną im zagwarantowane podobne prawa, jakie mieli w placówkach samorządowych.

Propozycje zmian w szkolnictwie zawodowym i specjalnym

Zmiany dotkną również szkoły gimnazjalne i ponadgimnazjalne. W miejscu Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących przy ul. Sobieskiego utworzona zostanie Szkoła Rzemiosł, prowadzona przez Pomorską Izbę Rzemieślniczą.

– Boimy się nierównej konkurencji z innymi szkołami o profilu zawodowym – komentuje pomysły zmian **Bożena Brauer**. – Dyrektorzy Zespołu Szkół Zawodowych nr 9, kształcącego fryzjerki i kosmetyczki, oraz dyrektorzy Zespołu Szkół Przemysłu Spożywczego i Chemicznego przy ul. Lastadia chcieliby wiedzieć, czy Pomorska Izba Rzemieślnicza ma zamiar tworzyć klasy o tym samym profilu we własnej szkole.

Co prawda Wydział Edukacji Urzędu Miejskiego w Gdańsku zapowiada, że w szkole przy ul. Sobieskiego powstaną klasy w zawodzie mechanik precyzyjny, bursztynnik i złotnik, o profilu poligraficznym i introligatorskim, niemniej nie

ma jeszcze żadnych zapewnień na piśmie. Ze zmianą organu prowadzącego szkołę dojdzie do podpisania nowych umów o pracę z dotychczasowymi nauczycielami i pracownikami obsługi. Czy nauczyciele pracujący tam obecnie nie stracą na zarobkach? – pyta oświatowa „Solidarność”. Co z pakietem socjalnym? Urzędnicy zapewniają, że zmiany nie pociągną w tym roku zmian kadrowych.

Nie ma też zgody „Solidarności” na przeniesienie Zespołu Szkół Zawodowych

nr 2 z ul. Wita Stwosza na ul. Batorego, bo doprowadzi to do ograniczenia oferty edukacyjnej dla dzieci niepełnosprawnych intelektualnie tylko do jednej szkoły zawodowej.

Więcej dla wychowawców i dyrektorów

Oprócz tego Walne Zebranie Delegatów Komisji Międzyzakładowej Pracowników Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” w Gdańsku, które odbyło się 12 marca, zaapelowało do gdańskich radnych o podniesienie dodatków funkcyjnych dla dyrektorów i nauczycieli. Sprawa jest pilna, ponieważ radni podejmują tę decyzję w drodze uchwały. Związkowcy dopominają się szczególnie o zwiększenie dodatku za wychowawstwo klas. Przypomnijmy, że dodatek ten w Gdańsku jest najniższy ze wszystkich miast metropolii. W Gdyni wynosi on 180 zł w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, w Sopotcie 120 zł. Lepiej jest nawet w małych gminach.

– Nie zgadzamy się, by gdańscy nauczyciele byli niżej wynagradzani za wykonywanie tych samych zadań co ich koledzy w sąsiednich miastach – konkluduje **Bożena Brauer**. – Jeśli chodzi o dodatek funkcyjny dla dyrektorów, to przede wszystkim proponujemy zmianę widełek zaszeregowania do-

datków w zależności od liczby klas w placówce.

„Państwo, jako radni, mają możliwość podniesienia dodatków motywacyjnych dla dyrektorów i dodatków dla wychowawców na 2008 rok” – czytamy w apelu pracowników oświaty „Solidarności”.

Czy będą podwyżki dla pracowników obsługi i administracji?

Pracownicy administracji i obsługi zrzeszeni w „S” również dopominają się o zwiększenie zarobków. W gminie Gdańsk jest już projekt zwiększający ich pensje w różnych grupach zaszeregowania średnio o 100 zł brutto. Nie ma natomiast jeszcze ostatecznej decyzji. „Solidarność” postuluje jak najszybsze podjęcie uchwały w tej sprawie i chciałaby, aby skutkowało ona wyrównaniem od 1 stycznia 2008 roku. Niestety, pomimo trzykrotnych spotkań z urzędnikami Wydziału Edukacji, nie ma woli przeznaczenia dodatków do wynagrodzenia zasadniczego dla nauczycieli na rok 2008. Został spisany w tej sprawie protokół rozbieżności. Być może zapowiedziana eskalacja protestu i akcja zbierania podpisów pod obywatelskim projektem zmian w Karcie nauczyciela wpłyną na poprawę sytuacji. Wydaje się, że tylko zmiany na szczeblu centralnym mogą zasadniczo wpłynąć na polepszenie zarobków tej grupy zawodowej. **(dtg)**

Karta nauczyciela do poprawki

Zarejestrowano Komitet Inicjatywy Ustawodawczej „Solidarność”, zmieniającej ustawę Karta nauczyciela. 28 marca 2008 odbyło się spotkanie Stefana Kubowicza, pełnomocnika komitetu i zarazem przewodniczącego Sekcji Krajowej Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” z marszałkiem Sejmu RP Bronisławem Komorowskim. Od tego dnia „Solidarność” ma jeszcze trzy miesiące na zebranie wymaganych 100 tys. podpisów pod projektem.

Trwa wstępne liczenie głosów. W Regionie Gdańskim NSZZ „S” zebrano około 6 tysięcy podpisów popierających zmiany w Karcie nauczyciela, za czynną akcją protestacyjną w referendum strajkowym opowiedziało się także ponad 3 tysiące pracowników oświaty.

– Zakończyliśmy akcję oflagowania szkół na znak protestu. Dalsze kroki będziemy podejmować w zależności od rozwoju sytuacji – powiedział **Wojciech Książek**, przewodniczący oświatowej „Solidarności” w Regionie Gdańskim – Z przeprowadzonego referendum protestacyjnego wyni-

ka, że środowisko oświatowe liczy na systemowe zmiany, które skutkować będą w przyszłości.

Zmiany w Karcie nauczyciela mają dotyczyć artykułu, który mówi, że średnie wynagrodzenie nauczyciela stażysty stanowi co najmniej 100 proc. kwoty bazowej, określonej dla nauczycieli corocznie w ustawie budżetowej. Ponadto postuluje się zmianę zapisów tak, aby średnie wynagrodzenie pozostałych nauczycieli stanowiło dla nauczycieli kontraktowych co najmniej 150 proc. kwoty bazowej, dla nauczycieli mianowanych co

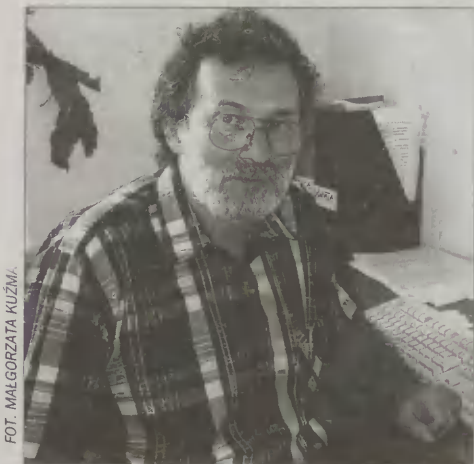
najmniej 225 proc. tej kwoty, a dla nauczycieli dyplomowanych co najmniej 300 proc. kwoty bazowej. Oświatowa „Solidarność” chce, aby zapisy w Karcie nauczyciela były tak sformułowane, by gwarantowały wzrost płac nauczycielskich do poziomu europejskiego w przeciągu kilku lat.

– Zmiany w Karcie nauczyciela są bardzo ważne. Nie chcemy co roku negocjować podwyżek płac. Po zmianie ustawy powinny one następować automatycznie – konkluduje **Stefan Kubowicz**, przewodniczący SKOiw „Solidarności”.

Związek apeluje o poparcie środowiska oświatowego, a także innych branż dla inicjatywy obywatelskiej projektu zmian Karty nauczyciela. Przypomnijmy, że związek zawodowy prowadzi spór zbiorowy z rządem. **(dtg)**

Projekt sprzed wieku

Rozmowa z JERZYM LANGEREM, wiceprzewodniczącym Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, przewodniczącym Zespołu ds. Prawa Pracy Komisji Trójstronnej, o rządowych projektach zmian w Kodeksie pracy



FOT. MALGORZATA KUŹM.

– W ostatnim okresie mieliśmy do czynienia z różnymi pomysłami zmian w Kodeksie pracy. Czy były to projekty rządowe?

– Tego tak naprawdę nikt nie wie. Jolanta Fedak, minister pracy i polityki społecznej, najpierw skierowała je do związków zawodowych w celu konsultacji w oficjalnym try-

bie trzydziestodniowym, zgodnie z ustawą o związkach zawodowych, a potem zaprzeczał, jakoby były to projekty rządowe. Ostatecznie zostały one, zgodnie z postulatem NSZZ „Solidarność”, przekazane do Komisji Trójstronnej. Na pierwszym posiedzeniu zespołu zajmującego się prawem pracy zadaliśmy pytanie, jaki jest status prawny tych projektów, jednak znowu nie uzyskaliśmy jednoznacznej odpowiedzi. Zażądaliśmy wycofania ich z konsultacji i ostatnio taka decyzja została podjęta. Teraz stanowią przedmiot obrad naszej komisji.

– Jakie zapisy zawierają te projekty?

– Przede wszystkim chcę powiedzieć, że niezależnie od treści, która jest dla nas nie do przyjęcia, to zwykłe buble prawnicze. Zawierają zapisy w oczywisty sposób niezgodne z ustawą o związkach zawodowych czy wręcz z konstytucją. Ktoś, kto formułował te zapisy, nie zadał sobie nawet trudu sprawdzenia, jaki jest obecnie obowiązujący stan prawny. Niektóre zapisy, aby mogły zaistnieć w systemie prawnym musiałyby pociągać za sobą zmiany w innych aktach prawnych, np. w ustawie o związkach zawodowych lub o Państwowej Inspekcji Pracy. A z takim całościowym traktowaniem prawa nie mamy tu do czynienia. Jako przykład podać można pomysł zapisania w kodeksie, że osoby, którym kończy się kadencja funkcji, na jakie zostały wybrane, nie mają automatycznego prawa

powrotu na stanowiska pracy, zajmowane w momencie wyboru. Zapis ten w założeniu ma oczywiście uderzać w związkowców, dzięki niemu można by łatwo „unieszkodliwić” związkowych liderów. Jednak zapis projektu jest tak ogólnikowy, że uderzałby także np. w polityków – posłów, senatorów, radnych, członków zarządów firm itp.

– Rząd twierdzi, że pomysły zmian w prawie pracy pochodzą głównie od pracodawców. Czy tak jest faktycznie?

– Okazuje się, że badania socjologiczne, nawet te, robione na zlecenie organizacji pracodawców, nie potwierdzają tezy, jakoby to właśnie Kodeks pracy i jego rzekomo liberalne zapisy są największym problemem dla pracodawców. Najpilniejsze do rozwiązania sprawy znajdują się, jak się okazuje, w bezpośrednich kompetencjach rządu. To kwestie uproszczenia procedur przy tworzeniu nowych podmiotów gospodarczych, wysokie tzw. pozapłacowe koszty pracy czy rozmaite bariery biurokratyczne. Najłatwiej jednak uderzyć w pra-

cowników i związki zawodowe. Pracownicy małych firm, czyli grupa ok. 3 mln obywateli, zostaliby w praktyce po wejściu w życie projektów zmian kodeksowych pozbawieni ochrony ze strony związków zawodowych i wielu praw, które nadal przysługiwałyby ich kolegom z większych firm. Wystarczy wspomnieć tu o możliwości nieewidencjonowania czasu pracy czy braku obowiązku zwracania do pracy niesłusznie zwolnionych pracowników. To pomysły rodem sprzed 100 lat, ewidentnie sprzeczne z konstytucją, bowiem zakładają nierówne traktowanie obywateli względem prawa. Jednak usłyszeliśmy w czasie obrad komisji także inne uzasadnienie konieczności zmian. Ze strony rządowej padł argument, że przecież dzisiaj wiele przepisów Kodeksu pracy nie jest przestrzeganych, więc najlepiej je zlikwidować. Odpowiedzieliśmy, że w myśl takiej logiki trzeba by znieść także kodeks drogowy, bo duża część kierowców i tak go nie przestrzega. Tylko kto z nas odważy się wówczas wyjść na ulicę?

Jarosław Wierchołowski

Rządowe propozycje zmian w Kodeksie pracy

- Wprowadzenie możliwości zawieszania obowiązywania wielu przepisów prawa pracy ze względu na trudną sytuację ekonomiczną pracodawcy
- Wykreślenie zapisu o konieczności powiadomienia przez pracodawcę związków zawodowych o zamiarze zwolnienia pracownika
- Wyeliminowanie konieczności doręczania pracownikowi powiadomienia o wypowiedzeniu pracy
- Wyeliminowanie konieczności uzasadniania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy na czas określony
- Możliwość zwalniania z pracy kobiet w ciąży oraz przebywających na urlopie macierzyńskim
- Skrócenie okresu ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym do 2 lat
- Wykreślenie zapisu o nieuzasadnionym zwolnieniu pracownika i zrezygnowania z przywrócenia do pracy na rzecz wyłącznie odszkodowań w pewnych przypadkach
- Zróżnicowanie praw pracownika w zależności od wielkości zakładu pracy, w mniejszych firmach prawa te byłyby bardzo ograniczone
- Zniesienie konieczności prowadzenia ewidencji czasu pracy
- Wprowadzenie możliwości zawierania umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę
- Wyeliminowanie szczególnej ochrony pracownika w przypadku zwolnień „z winy pracownika”
- Wprowadzenie możliwości niewydawania świadectwa pracy
- Ograniczenie zakazu pracy w niedziele i święta
- Ograniczenie możliwości korzystania z urlopów na żądanie
- Ograniczenie zakresu wstępnych badań lekarskich i obowiązku badań okresowych
- Wyeliminowanie przepisu o konieczności zorganizowania przez pracodawcę miejsca na palarnię oraz pomieszczenia dla kobiet w ciąży i matek karmiących

Stanowisko ZRG NSZZ „S” w sprawie aktualnej sytuacji i projektów zmian w prawie pracy

Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” wyraża stanowczy sprzeciw wobec działań legislacyjnych zmierzających do pogorszenia sytuacji pracowników. Jesteśmy oburzeni procedurą przyjętą dla przeprowadzenia zmian ustawowych dotyczących spraw pracowniczych i społecznych, pomijając konsultacje z partnerami społecznymi, niszcząc dialog społeczny. Zwracamy się do Rządu Rzeczypospolitej Polskiej o spowodowanie wycofania z prac Komisji Sejmowej „Przyjazne Państwo” wszelkich dokumentów dotyczących sfery pracowniczej i społecznej oraz spowodowanie zaprzestania naruszania porządku i zasad dialogu społecznego. Zarząd Regionu Gdańskiego zwraca się do Komisji Krajowej o przygotowanie i przeprowadzenie ogólnopolskiej kampanii informacyjnej dotyczącej zagrożeń płynących z proponowanych zmian w prawie pracy i przepisach towarzyszących. Uważamy, że w przypadku podejmowania dalszych działań godzących w interesy pracowników, a przede wszystkim pomijanie trybu uzgodnień i konsultacji społecznych w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, konieczna stanie się ogólnopolska akcja protestacyjna.

Gdańsk 3.03.2008 r.

Stanowisko Prezydium ZRG NSZZ „S” w sprawie proponowanych zmian w Kodeksie pracy przez ministra pracy i polityki społecznej

Prezydium Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” wyraża zdecydowany sprzeciw wobec propozycji zmian w Kodeksie pracy proponowanych przez ministra pracy i polityki społecznej. Spora część proponowanych zmian ma charakter niekonstytucyjny i dyskryminujący pracowników. Pozbawianie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, brak konieczności prowadzenia ewidencji czasu pracy, możliwość zawierania umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę, możliwość wypowiedzenia umowy o pracę kobietom w ciąży czy osobom w okresie przedemerytalnym – to tylko część propozycji sprowadzających rolę pracownika do maszyny mającej przynieść firmie jak największy zysk jak najmniejszym kosztem. Przedstawione propozycje zmierzają do zanegowania znacznej w gospodarce zasady, iż rozwój firmy w dużym stopniu zależy od stworzenia pracownikom stabilnych i bezpiecznych warunków pracy, aby pracownik czuł się związany z firmą i jej losami, a także cofają nas jako obywateli do XIX wieku i stanowią zaprzeczenie cywilizacyjnego dorobku Europy.

Gdańsk 6.03.2008 r.

Stanowisko Prezydium KK nr 34 /08 ws. projektu zmian w Kodeksie pracy

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” po wstępnym zapoznaniu się z przesłanymi do konsultacji przez MPiPS projektami ustaw: o stażu absolwencim oraz zmieniającej ustawę Kodeks pracy i o Państwowej Inspekcji Pracy, wyraża wobec nich zdecydowany sprzeciw.

Prezydium KK kategorycznie sprzeciwia się próbom dyskryminacji milionów pracowników, w tym kobiet w ciąży, tylko dlatego, że pracują w małych zakładach pracy. Możliwość zwalniania bez podania przyczyn, promowanie patologicznego samozatrudnienia omijającego wszystkie przepisy prawa pracy łącznie z prawem do urlopu, możliwość zwalniania pracowników w wieku przedemerytalnym czy ograniczenie praw Państwowej Inspekcji Pracy – to tylko niektóre skandaliczne propozycje, które – zamiast ograniczania biurokracji – prowadzą przede wszystkim do przedmiotowego traktowania ludzi.

Prezydium KK zwraca się do Rzecznika Praw Obywatelskich o zajęcie stanowiska w tej sprawie.

Jednocześnie Prezydium KK domaga się od Rządu RP wycofania obu projektów wymienionych ustaw. Podkreślamy także, że podpis pod projektem takich ustaw złożony przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej stawia pod znakiem zapytania kwalifikacje do pełnienia tej funkcji i stanowi zaprzeczenie deklaracji wicepremiera Waldemara Pawlaka – przewodniczącego Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych – woli rzeczywistego rozwijania dialogu społecznego.

AGENCJE OCHRONY

Demonstranci w kominiarkach

Związkowcy z NSZZ „Solidarność” z całej Polski protestowali 5 marca w Warszawie przeciwko niegodziwym warunkom zatrudniania pracowników w agencjach ochrony. Z Regionu Gdańskiego „S” do stolicy pojechały dwa autokary ze związkowcami.

Warszawskiej pikiecie uczestniczyło kilkuset członków NSZZ „Solidarność” z całego kraju. Na znak solidarności z pracownikami firm ochroniarskich część z nich założyła kominiarki, swoisty znak rozpoznawczy ochroniarzy.

Ochrona bez ochrony

Umowy-zlecenie zamiast umów o pracę, brak świadczeń zdrowotnych i urlopowych, szkoleń, ściśle ustalonych grafików oraz niskie płace – przeciwko takim zjawiskom, powszechnym w agencjach ochrony, protestowali związkowcy pod siedzibą Urzędu Rady Ministrów. Średnia stawka godzinowa w sektorze to 5,6 zł netto, jednak w wielu przypadkach spada ona poniżej minimalnej dopuszczalnej stawki godzinowej (5,03 zł netto), osiągając nawet 4 zł. Paradoksalnie, te najniższe stawki proponują pracownikom najczęściej firmy, które wygrywają duże, prestiżowe przetargi w poważnych instytucjach, chcąc przebić cenowo konkurencję. Aby uzyskać zarobki w wysokości średniej krajowej, pracownicy ochrony muszą pracować co najmniej 300 godzin w miesiącu.

Publiczna schizofrenia

Sektor publiczny to jeden z ważniejszych zleceniodawców firm ochrony. Pracownicy ochraniający urzędy publiczne (w tym także rządowe, na co zwracali uwagę demonstranci) to jedna z najgorzej wynagradzanych grup pracowników sektora. Instytucje publiczne, które powinny stać na straży prawa, tolerują jego łamanie w zatrudnianych przez siebie firmach. Według badań, przeprowadzonych przez „Solidarność”, z usług agencji ochrony łamiących prawa pracownicze korzystają m.in. ZUS, urzędy skarbowe, sądy i prokuratury. O skali problemu świadczy fakt, że w stolicy instytucje publiczne stanowią 30 procent zleceniodawców ochrony. War-



Na znak solidarności z pracownikami firm ochroniarskich część demonstrantów założyła kominiarki.

to pamiętać, że kodeks karny jednoznacznie zobowiązuje wszystkie osoby, wiedzące o przypadkach łamania prawa, do zawiadomienia o tym odpowiednich organów pod rygorem karnym. Jak komentować fakt, że instytucje publiczne przemilczają znane im fakty łamania prawa w zatrudnianych przez siebie firmach?

I jak tu ochraniać?

W Polsce jest ponad 200 tysięcy pracowników ochrony, którzy codziennie gwarantują bezpieczeństwo pracownikom, mieszkańcom i gościom budynków, których strzegą. Pomimo ogromnej odpowiedzialności, jaka na nich spoczywa, są jedną z najgorzej opłacanych i najgorzej traktowanych grup zawodowych w kraju.

W ramach obniżania kosztów przez firmy ochrony pracownicy często pozbawiani są umów o pracę oraz świadczeń i przywilejów z niej wynikających. W dłuższej perspektywie takie praktyki doprowadzą do stworzenia rzeszy emerytów,

którzy będą pozostawali na marginesie życia społecznego. Zresztą w przypadku chorób czy nieszczęśliwych wypadków pracownicy ochrony często pozostają bez środków do życia i uprawnień do opieki.

Sytuacja pracowników ochrony ma jeszcze jeden, bardzo ważny aspekt. Sfrustrowani, źle opłacani, przemęczeni ochroniarze nie są niekiedy w stanie wypełniać należycie powierzonych im obowiązków, bardzo przecież odpowiedzialnych. Często to właśnie oni jako pierwsi reagują także na takie zagrożenia, jak pożary, klęski żywiołowe czy zwykły bandytyzm.

(jw)



Plakaty towarzyszące pikiecie zawisły przed Urzędem Rady Ministrów.

Demonstranci wręczyli premierowi petycję, w której zwrócili uwagę na patologie występujące w firmach ochroniarskich, a także na fakt, iż łamanie prawa jest tolerowane przez instytucje publiczne zatrudniające te firmy. Przedstawiono także warunki, na jakich zatrudniani są pracownicy ochrony. Zaapelowano do premiera o podjęcie wszelkich działań w celu „ochrony praw pracowników ochrony”, przestrzegania kodeksu pracy i konstytucyjnego prawa do zrzeszania się. Wśród postulatów znalazła się także poprawa warunków pracy ochroniarzy, zmiany w ustawie o zamówieniach publicznych, która w obecnym stanie generuje patologie m.in. w ochronie, zmiany w ustawie o ochronie mienia oraz prawie o ruchu drogowym, które nadałoby agencjom ochrony dodatkowe uprawnienia, usprawniające ich działania.

FOT. JAROSŁAW WIERZCHOŁOWSKI



KRZYSZTOF ZGODA, Dział Rozwoju Związku Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

– Chcemy uświadomić firmom, wynajmującym agencje ochroniarskie i społeczeństwu sytuację pracowników ochrony, to, na jakich warunkach są zatrudniani. Pod bankami i instytucjami finansowymi, zatrudniającymi ochroniarzy do konwojowania pieniędzy rozdawane są ulotki na temat łamania prawa pracy w agencjach ochroniarskich. Informujemy także instytucje publiczne o tych negatywnych zjawiskach, wysyłamy petycje do władz. Wraz z Helsińską Fundacją Praw Człowieka walczymy także w sądzie pracy przeciwko firmom ochroniarskim, łamiącym prawa pracownicze, w tym prawo do zrzeszania się. Prowadzimy także działania lobbujące.

STOCZNIA MARYNARKI WOJENNEJ SA Reprezentant „S” w zarządzie

Trwa realizacja programu restrukturyzacji w Stoczni Marynarki Wojennej SA. Na NSZZ „Solidarność” i pracowników spada szereg nowych wyzwań, jak obrona miejsc pracy w niektórych grupach zawodowych, przeciwdziałanie zamiarom nieuzasadnionej wyprzedaży majątku.

Nadal brak strategii dla SMW SA, o którą zabiega od lat „Solidarność”. Nieuporządkowana jest też kwestia nadzoru właścicielskiego nad stoczną.

„Solidarność” i powołana przez związki zawodowe Rada Pracowników uważają, że stoczną powinna być podporządkowana bezpośrednio Ministerstwu Skarbu Państwa, powinno też nastąpić włączenie zakładu do tworzonego w państwie Narodowego Koncernu Zbrojeniowego.

W samej stoczni, gdzie ciągle wzrasta produkcja na rzecz Marynarki Wojennej, udało się przełamać dziesięcioprocentową podwyżkę płac dla pracowników produkcyjnych i mniejszą dla pozostałych grup zawodowych. KM „S” zapowiada dalsze działania w tym kierunku.

Założona w wyborach powszechnych wybrała swojego przedstawiciela do zarządu stoczni. Został nim po raz drugi Eugeniusz Messerszmidt, przedstawiciel NSZZ „Solidarność”, który pokonał czterech kontrkandydatów i otrzymał 64 proc. głosów, zwyciężając w pierwszej turze. To wyraz uznania dla kandydata „S”, ale zarazem zobowiązanie, któremu będzie trzeba sprostać w bardzo trudnych warunkach.

Miroslaw Kamiński

Kalendarium strajków majowych 1988 roku

- **2 maja** – Początek strajku w Stoczni Gdańskiej, rozpoczętego na znak solidarności z robotnikami z Nowej Huty, strajkującymi od 26 kwietnia. Na czele Komitetu Strajkowego stanął **Alojzy Szablewski**, przewodniczący KZ NSZZ „Solidarność” Stoczni Gdańskiej od 1981 roku. W sformułowanych postulatach domagano się podwyżki płac o 15-20 tys. złotych, przywrócenia działalności NSZZ „Solidarność” w stoczni, zwolnienia wszystkich więźniów politycznych, przyjęcia do pracy wszystkich zwolnionych za przekonania polityczne oraz nierepresjonowania członków Komitetu Strajkowego i innych strajkujących.
- **3 maja** – Do Stoczni Gdańskiej przybyli z pełnomocnictwem Episkopatu Polski **Tadeusz Mazowiecki** i **Andrzej Wielowieyski** w charakterze mediatorów. Ich rozmowy z dyrekcją zakładu nie przyniosły żadnych rezultatów. Rozpoczął się strajk okupacyjny studentów Uniwersytetu Gdańskiego na znak poparcia dla Stoczni Gdańskiej.
- **4 maja** – ZOMO otoczyło Stocznnię Gdańską, odcięto łączność telefoniczną z zakładem.
- **5 maja** – Dyrekcja stoczni zawiesiła działalność zakładu. Pracowników odesłano na przymusowe płatne urlopy. Zawieszono strajk na Uniwersytecie Gdańskim.
- **10 maja** – Zakończono strajk w Stoczni Gdańskiej bez podpisania porozumienia. Wcześniej w rozmowie telefonicznej generał **Czesław Kiszczak** proponował stoczniowcom podwyżki w zamian za rezygnację z postulatu ponownej rejestracji NSZZ „Solidarność”. Strajkujący udali się ze stoczni w pochodzie do bazyliki św. Brygidy, gdzie biskup gdański **Tadeusz Gocłowski** koncelebrował mszę św.



Maj 1988. Przed Stocznia Gdańska.

Oświadczenie Krajowej Komisji Wykonawczej NSZZ „S” z 2 maja 1988 r. (fragmenty)

Fala strajkowa ogarnia nasz kraj. Wystąpienia robotników tak wielkich zakładów pracy, jak HIL w Krakowie, Stocznia im. Lenina w Gdańsku, Kombinat w Stalowej Woli dowodzą, że nie są to tylko konflikty lokalne, że dotyczą całego kraju, bo ich źródłem jest kryzys gospodarki narodowej i brak takiej polityki reform, która w odczuciu wszystkich otwarłaby perspektywę na przyszłość. Stajemy w obliczu zagrożenia podstaw narodowego bytu. Jasne określenie niezbędnych działań jest wymogiem chwili. (...) Oświadczamy: 1. Polityka represji poniosła fiasko. Jedyną drogą rozwiązywania konfliktów społecznych są porozumienia społeczne i dialog w duchu Sierpnia '80 z wykluczeniem użycia siły. 2. Istniejący obecnie system gospodarczy i polityczny nie jest zdolny do stawienia czoła powstałej sytuacji. Potrzeba zasadniczych głębokich zmian odczuwana jest powszechnie. A tymczasem Polska traci czas. (...) 3. Uznanie podmiotowych praw ludzi i grup społecznych, demokratyczna reforma struktur politycznych jest punktem wyjścia dla przywrócenia poczucia odpowiedzialności Polaków za los własnego kraju. Potrzebne jest wielkie i prawdziwe otwarcie polityczne. Niepowodzenia dotychczasowych reform z całą mocą wskazują na niezbędność przywrócenia pluralizmu związkowego i społecznego. Legalizacja „Solidarność” jest palącą koniecznością. 4. Od 1981 r. nigdy nie była tak powszechna jak dziś świadomość, że kryzys polski może być pokonany tylko wspólnymi siłami (...) 5. Jesteśmy przekonani, że Polska, kraj porozumienia i dialogu, może liczyć nie tylko na szacunek i sympatię innych krajów, ale także na pomoc gospodarczą i finansową (...) Konflikt obecny wymaga polskich rozwiązań i tylko one mogą być podstawą rzeczywistej stabilizacji kraju. Leży to w interesie Europy i świata. (...)

KKW NSZZ „S”. 2.05.1988 r.

Program obchodów 20 rocznicy strajków '88

28 kwietnia 2008

godz. 12 – Otwarcie okolicznościowej wystawy fotograficznej poświęconej studenckim strajkom (Na wystawę złożą się reprodukcje autentycznych dokumentów i zdjęcia dokumentujące strajki studenckie na Uniwersytecie Gdańskim w 1988 r. Do wystawy zostanie dołączony folder/katalog z reprodukcjami wystawowych plansz). Miejsce: Uniwersytet Gdański (Wydział Filologiczno-Historyczny). Więcej informacji: Europejskie Centrum Solidarności

4 maja 2008

godz. 18 – Wystawa plenerowa „Młodzież z partią się rozliczy” (Wystawa poświęcona Niezależnemu Zrzeszeniu Studentów; opracowana i przygotowana przez łódzki oddział IPN).

Miejsce: Gdańsk, ul. Długa

Więcej informacji: Europejskie Centrum Solidarności

4 maja 2008

godz. 19 – Koncert „Maj Niezależnych” (Wykonawcy: Armia, GreenJolly, Habakuk, Maciej Maleńczuk, Muchy, Toem Lipieński and Tilters, VooVoo oraz Jacek Fedorowicz, DTV, prowadzenie: Zbigniew Hołdys)

Miejsce: Filharmonia Bałtycka (Ołowianka)

Więcej informacji: Europejskie Centrum Solidarności

5 maja 2008

godz. 9 – 16 – Happening przygotowany przez Akademickie Centrum Kultury

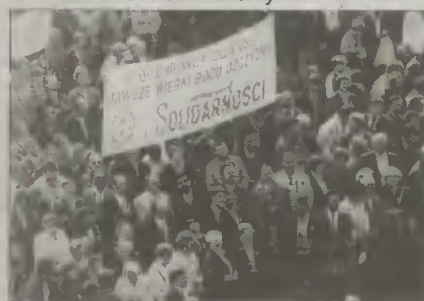
godz. 11 – Odsłonięcie tablicy upamiętniającej strajki studenckie w maju '88

godz. 11.45 – Projekcja fragmentów filmów dokumentujących wydarzenia w maju 1988 roku

godz. 12 – 13.30 – debata publiczna „POD PRĄD – Sens i nonsens nonkonformizmu 1988-2008 (z udziałem przywódców strajku studenckiego: Pawła Adamowicza i Przemysława Gosiewskiego, prowadzenie: red. Lech Parell – „Dziennik Bałtycki”)

Miejsce: Uniwersytet Gdański (Wydział Filologiczno-Historyczny)

Więcej informacji: Europejskie Centrum Solidarności



Wykaz kolejnych obchodów strajków z 1988 roku publikować będziemy w następnych numerach „Magazynu”.

Apel o zgłaszanie się osób wspomagających strajki z 1988 r.

Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” – działając także w imieniu współorganizatorów obchodów 20 rocznicy strajków z maja i sierpnia 1988 roku, tj. Europejskiego Centrum Solidarności, Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, Wojewody Pomorskiego, Marszałka Województwa Pomorskiego, Miasta Gdańska, Oddziału Instytutu Pamięi Narodowej w Gdańsku, Video Studio Gdańsk – apeluje o zgłaszanie się osób, które w 1988 czynnie wspomagały strajki na Wybrzeżu (np. znane są fakty dostarczania stoczniowcom żywności przez uczniów czy przywożenia jej przez rolników). Chcemy w ten sposób poszerzyć wiedzę o tamtych tak ważnych dla Polski wydarzeniach, a zarazem móc złożyć im serdeczne podziękowania w trakcie tegorocznych obchodów.

Zwracamy się także do szkół o włączenie 20 rocznicy strajków z maja i sierpnia 1988 roku do tegorocznych programów kształtująco-wychowawczych. Proponujemy także organizowanie okolicznościowych programów artystycznych z okazji rocznicy pamiętnych wydarzeń z 1988 roku. Prosimy o przekazywanie informacji o tych inicjatywach i programach. Możemy także przekazać informacje o składzie komitetów strajkowo-protestacyjnych z tamtego czasu itd.

Osoby te prosimy o kontakt z Biurem Informacji i Promocji Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” (redaktor Jarosław Wierchołowski),

80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24, pok.114,

tel. 058 308 42 72, e-mail: j.wiercholowski@solidarnosc.gda.pl

Krzysztof Dośła

przewodniczący Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”

Wspomnienia z roku 1988



MIECZYŚLAW ŚLIWKA

– W 1988 roku pracowałem w Gdańskich Zakładach Elektronicznych przy ulicy Rzeźnickiej w Gdańsku. Po wybuchu strajków w Gdańsku w maju podjęliśmy z kolegami

decyzję, by zbierać pieniądze i przekazywać je na pomoc dla strajkujących. Zbiórka była prowadzona na kilku wydziałach. W sumie zebraliśmy dwa razy po 30 tysięcy ówczesnych złotych. Przekazywaliśmy je komitetowi, działającemu na plebanii bazyliki św. Brygidy. Wiem, że za te pieniądze kupowana była potem m.in. żywność, przerzucana przez młodych ludzi na teren Stoczni Gdańskiej.

Później, pod koniec 1988 roku, byłem przesłuchiwany przez milicję. Nie wiem jed-

nak, czy wiązać to z faktem tamtej zbiórki, czy raczej ze zdejmowaniem krzyży w salach produkcyjnych naszego zakładu. Wisiąły tam od 1980 roku i chciał je zdjąć dopiero **Henryk Wojciechowski**, późniejszy przewodniczący Rady Wojewódzkiej SdRP i wojewoda gdański. Wówczas pojawił się w naszej firmie, by zrobić porządek z opozycją, która była u nas silna. Byłem jednym z tych, którzy protestowali przeciwko zdejmowaniu krzyży i zostałem zwolniony z pracy. Takie to były czasy. □

PROJEKT Z FUNDUSZY EUROPEJSKICH

MAYDAY dla 50-latków

„Liczy się doświadczenie, nie wiek” – to hasło projektu MAYDAY, wspierającego aktywizację zawodową pracowników po 50 roku życia. Wymyślił go cztery lata temu i namówił innych partnerów do współpracy Region Gdański NSZZ „Solidarność”. 26 marca, na konferencji, zorganizowanej w kinie Neptun w Gdańsku, podsumowano doświadczenia i osiągnięcia związane z projektem, który dobiegł już końca.

Frekwencja dopisała. Wszystkie miejsca w sali kinowej były zajęte. Na konferencję przybyli m.in. Janusz Śniadek, przewodniczący KK NSZZ „S”, Krzysztof Dośła, przewodniczący Regionu Gdańskiego NSZZ „S”, Jacek Rybicki, sekretarz KK NSZZ „S”, Piotr Soyka, prezes Gdańskiej Stoczni Remontowej i inni pracodawcy, przedstawiciele WUP, Akademii Morskiej Gdynia, Politechniki Gdańskiej, a przede wszystkim beneficjenci ostateczni projektu czyli osoby po 50 roku życia.

Projekt, współfinansowany z funduszy Unii Europejskiej, kierowany był do pracowników przede wszystkim branży

ukowo-badawcze, a także Wojewódzki Urząd Pracy.

– Razem mogliśmy wiele zdziałać – mówi Krzysztof Dośła. – Chcieliśmy, i chyba nam się udało, wypracować modelowe rozwiązania, pozwalające jeszcze przez wiele lat utrzymać aktywność zawodową ludzi, którzy prawdopodobnie zostaliby zwolnieni lub sami odeszliby na wcześniejszą emeryturę.

Pierwsze kroki były niełatwe

Początki prac nad projektem były trudne. Trzeba było przełamywać niechęć pracodawców i samych pracowników. Ludzie w tym wieku



Zainteresowaniem cieszyły się przygotowane publikacje.

stoczniowej, którzy ze względu na swój wiek mogli obawiać się zwolnień.

– W trakcie jego realizacji okazało się, że dyskryminacja osób ze względu na wiek jest poważnym problemem i dotyczy dużej grupy pracowników – wyjaśnia Stanisław Gatz, menedżer projektu MAYDAY. – Wiele osób po 50 roku życia boi się, że straci pracę ze względów zdrowotnych, ekonomicznych, czy też po prostu z powodu zmian technologicznych w zakładzie. Postanowiliśmy tym ludziom pomóc.

Największym atutem projektu według Krzysztofa Dośli, przewodniczącego Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, jest to, że udało się namówić do współpracy ze związkami zawodowymi pracodawców, uczelnie wyższe, instytucje na-

często przestają wierzyć we własne możliwości, nie widzą potrzeby dalszego kształcenia się. A szkolenia i możliwość przekwalifikowania to najlepszy sposób na to, by móc nadal być czynnym zawodowo i czuć się potrzebnym w firmie.

– Przygotowaliśmy wiele szkoleń, między innymi z podstaw obsługi komputera, ale także specjalistycznych – opowiada Zbigniew Kowalczyk, koordynator projektu ze strony Regionu Gdańskiego. – Zastanawialiśmy się razem z pracodawcami, jakie szkolenia należy zorganizować, by dały one pracownikom faktycznie potrzebną wiedzę i nowe umiejętności, które będą wykorzystane w zakładzie. Ze szkoleń skorzystało 600 pracowników różnych zakładów z Wybrzeża.



W kinie Neptun zabrakło wolnych miejsc.

– Przeszedłem kurs z zakresu Microsoft Excel i AutoCAD – opowiada Wojciech Bojanowski ze Stoczni Gdańskiej. – Cieszę się, że mogłem podnieść swoje kwalifikacje.

– Uczestniczyłem również w tych szkoleniach – dodaje Edward Fortuna z gdańskiego portu. – Teraz nie tylko pracodawca, ale nawet młodszy kolezdy mniej bardziej cenią.

Najpierw trzeba było jednak przekonać do współpracy pracodawców. W projekcie MAYDAY wzięło udział 36 firm.

– Staraliśmy się wytłumaczyć pracodawcom, że zatrzymanie pracowników po pięćdziesiątce jest również korzystne dla zakładu – mówi Krzysztof Dośła. – Firma powinna jednak docenić pracownika, który się szkoli, a czasem nawet zmienia kwalifikacje. Konieczny był więc również proces uświadamiania szefom, że należy zmienić sposób myślenia o starszych pracownikach – widzieć ich potencjał, a nie możliwe wady.

Jednym z zakładów, które uczestniczyły w projekcie, była Gdańska Stocznia „Remontowa”. – To nie pracownik, który osiągnął już pewien wiek, jest zły, tylko zakład pracy nie zawsze potrafi wykorzystać jego wiedzę i doświadczenie – mówi Piotr Soyka, prezes stoczni. – Dla nas prawdziwym kapitałem są ludzie. A ludzi, którzy mają doświadczenie, zdobywane latami, nie należy się pozbywać, tylko stworzyć im inne możliwości i warunki pracy. Dlatego namawiamy pracowników, by szkolili się i pozostawali w naszej stoczni.

Według Mieczysława Chelminiaka, lidera projektu MAYDAY, wypracowane

rozwiązania mogą z powodzeniem sprawdzić się w innych dziedzinach gospodarki. – To na przykład system mentoringu, czyli przygotowanie do roli nauczyciela pracownika doświadczonego, ale starszego wiekiem, który będzie przekazywał swoją wiedzę młodszemu kolegom.

Takim mentorem została między innymi Bożena Mickiewicz z firmy Porolet. – Wiele mi dało szkolenie z mentoringu. Teraz wiem, jak podchodzić do młodych. Nie denerwuję się już tak, jak było uprzednio, bo wiem, że młodszy pracownicy potrzebują więcej czasu na zrozumienie, o co chodzi w tej robocie – opowiada pani Bożena.

Potrzebę wprowadzenia na uczelniach wyższych nowych kursów i szkoleń widzi dr Andrzej Szuwarzyński z Politechniki Gdańskiej: – Osoba w dojrzałym wieku może inaczej się uczyć niż młody człowiek. Czasem potrzebuje na to więcej czasu. Nie można jednak zaprzepaścić tego potencjału doświadczenia ludzi po pięćdziesiątce.

Czas na wykorzystanie wypracowanych efektów

Zdaniem liderów projektu z „Solidarności”, łatwiej byłoby wykorzystać wypracowane modelowe rozwiązania w innych firmach, gdyby pracodawcy otrzymywali dodatkowe wsparcie.

– Pracodawcy powinno się opłacać szkolenie pracownika. Mogą to być na przykład ulgi podatkowe – mówi Krzysztof Żmuda z Sekcji Krajowej Przemysłu Okrętowego „Solidarności”.

– Dlatego powinniśmy doprowadzić do zmian legislacyjnych. Może warto byłoby także pomyśleć o takich rozwiązaniach, które nałożą na pracodawcę obowiązek organizowania szkoleń i kursów dla pracowników – dodaje Dariusz Adamski, przewodniczący Sekcji Krajowej Przemysłu Okrętowego „Solidarność”.

Jak podkreśla Jacek Rybicki, przewodniczący Komisji Programowej WZD Regionu Gdańskiego, „Solidarność” wyznaczyła sobie w tej kadencji trzy podstawowe priorytety – wzrost wynagrodzeń, obronę praw pracowniczych i związkowych. – Projekt MAYDAY, realizowany w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, jest jednym z elementów Uchwały Programowej – tłumaczy Rybicki. – Cieszymy się z wypracowanych efektów i mamy nadzieję, że będą one wykorzystywane przez wielu pracowników i pracodawców przez kolejne lata.

Projektowi MAYDAY od początku kibicował przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

– To projekt pilotażowy, który z powodzeniem mógłby być realizowany również w innych regionach – uważa Janusz Śniadek. – Cieszy mnie, że doskonale się on wpisuje w rządowy program wsparcia pracowników po 50 roku życia. Mam jednak nadzieję, że propozycje rządu, dotyczące między innymi uelastycznienia czasu pracy, nie będą zmierzają do tego, aby pracownicy nie mogli odejść na zasłużoną emeryturę. To pracownik sam powinien decydować, czy chce z niej skorzystać, czy też chce pozostać aktywny zawodowo.

Olga Zielińska

Aktywni 50-latkowie



KRZYSZTOF DOŚŁA, przewodniczący Regionu Gdańskiego „S”

– Wokół projektu skupiła się spora grupa ludzi. Nauczyliśmy się budować partnerstwo złożone z różnych osób i instytucji. Wypracowaliśmy trwałe rezultaty. Mamy nadzieję, że z naszych doświadczeń będą chcieli skorzystać inni. Przekonujemy decydentów politycznych, że wypracowane przez nas efekty, zwłaszcza w zakresie kształcenia ustawicznego, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników z grupy wiekowej 50+, wymagają rozwiązań na szczeblu państwa. Wiemy z doświadczeń innych krajów, że inwestycja w kwalifikacje pracownika jest tańsza niż zwalnianie go, wypłacanie mu z tego tytułu różnego rodzaju gratyfikacji, ponoszenie kosztów związanych z funkcjonowaniem urzędów pracy, zasiłku dla bezrobotnych. Proponujemy takie rozwiązanie, które pozwala wydłużyć okres aktywności zawodowej.

Finalnym efektem tych działań mogą być propozycje zmian legislacyjnych w zakresie przepisów prawa pracy.



prof. JANUSZ RACHON, rektor Politechniki Gdańskiej

– Powinnością uczelni wyższej jest udział w życiu społeczności lokalnej, a właśnie tak odczytuję przesłanie projektu MAYDAY. Inicjatywa skierowana jest do pracowników powyżej pięćdziesiątego roku życia, czyli grupy wiekowej, w której sam już się znalazłem. Nie wyobrażam sobie życia bez pracy i dlatego wiem, jak dla ludzi jej pozbawionych i ich rodzin destrukcyjnie może wpłynąć poczucie nieprzydatności. A w tej grupie wiekowej znajdują się przecież ci, którzy dysponują już ogromnym doświadczeniem i wiedzą, a są wolni od trosk młodych ludzi zabiegających o kupno mieszkania czy wychowujących dzieci. Misją politechniki pozostaje przekładanie wiedzy na polepszenie warunków życia ludzi. Jestem dumny, że mogliśmy uczestniczyć w tym programie.

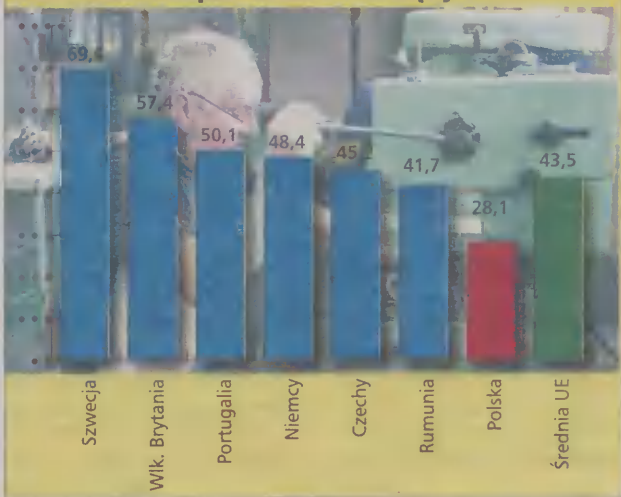


ROMAN KUZIMSKI, przedstawiciel Sekcji Krajowej Przemysłu Okrętowego NSZZ „Solidarność”

– To olbrzymi program prowadzony przez siedmiu partnerów, dla których – jak się okazało – celem jest tworzenie nowych miejsc pracy. Aczkolwiek program zakłada również pomoc w innych obszarach. Informowaliśmy przedstawicieli rządu, pracodawców i tych, którzy uczestniczyli w pracach projektu, że powinniśmy podjąć działania zmierzające do zmian legislacyjnych. Aby w prawie polskim znalazł się zapis mówiący, że każdy pracownik ma prawo podnosić swoje kwalifikacje. Ustawa powinna gwarantować, że szkolenia mają się odbywać na koszt firmy, ale ta też coś musi na tym zyskać. Dzisiaj jest dość powszechne np. odseparowywanie pracownika firmy od podstawowej informacji poprzez m.in. brak jego umiejętności posługiwania się komputerem. To należy zmienić.

(mig)

Polska ma najniższy wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata wśród państw należących do UE



MAYDAY to po prostu pomoc

W Regionie Gdańskim od czterech lat realizowany jest innowacyjny projekt o nazwie MAYDAY. Skierowano go głównie do grupy pracowników w wieku powyżej 50 lat (50+), zatrudnionych w przedsiębiorstwach sektora okrętowego. Projekt obejmuje przede wszystkim osoby zagrożone utratą miejsc pracy na skutek między innymi pogorszenia się stanu zdrowia czy niedostosowania kwalifikacji do wymagań pracodawcy w związku z wprowadzeniem w firmie nowych technologii.

W marcu bieżącego roku skończył się okres realizacji projektu, pora więc na podsumowanie. MAYDAY wymyśliła gdańska „Solidarność” (wnioskodawca projektu), ale niemożliwe byłoby zrealizowanie go w pojedynkę, więc zaproszono siedmiu partnerów.

– Niezbędne było partnerstwo organizacji pracodawców, związków zawodowych, uczelni, instytucji rynku pracy i ośrodka badawczego – mówi **Stanisława Gatz**, menedżer projektu MAYDAY. – Do projektu włączyliśmy osoby, które są nim najbardziej zainteresowane, czyli ludzi w wieku około 50 lat, konsultując się z nimi. Wykluczanie tej grupy wiekowej z aktywności zawodowej okazuje się szkodliwe nie tylko dla nich samych, ale dla zakładów, w których pracują oraz dla rynku pracy. Celem było znalezienie takiego rozwiązania, w którym pracownik chciałby przełamać trudności, doszkolić się, czasem zmienić kwalifikacje, a pracodawca zechciałby zauważyć, że doświadczony pracownik to kapitał firmy.

Cztery lata temu, na początku realizacji projektu, pracowników po 50-tce zwalniano nagminnie, proponując im świadczenia przedemerytalne, renty, samozatrudnienie. Dzisiaj o grupie wiekowej ludzi 50+ mówi się bardzo dużo. Zaczyna się ich doceniać. Projekt swoimi działaniami objął ogromną rzeszę osób. Kilkaset z nich wzięło udział w różnego rodzaju spotkaniach informacyjno-upowszechniających lub wynikających z niego szkoleniach i warsztatach.

W ramach projektu powstał model systemu wsparcia, obejmujący kompleksową pomoc skierowaną zarówno do pracowników, jak i do firm. To nie tylko podnoszenie kwalifikacji pracownika, przekwalifikowanie go, różnorodnie doradztwo, tworzenie nowego zawodu, jakim jest mentor, ale także tworzenie nowych miejsc pracy. W ramach projektu w firmach testowano działania, w zakres których wchodził zakup nowoczesnych urządzeń ułatwiających pracę osobom

starszym. Zyskiwały dwie strony. Pracownik mógł zachować miejsce pracy, a pracodawca nie musiał poszukiwać nowych kadr. Wsparcie dostał zarówno pracownik, jak i pracodawca.

– Staraliśmy się znaleźć rozwiązania, które nie będą powielaniem tego, co dotychczas w Polsce funkcjonowało – dodaje Stanisława Gatz. – Do tej pory funkcjonował schemat. Grupy pracowników w starszym wieku w najlepszym razie otrzymywały odprawy, które następnie były „przejadane”, a przeważnie zwalniane z firm lub przesuwane na gorsze stanowiska.

Wniosek o dofinansowanie projektu MAYDAY został przygotowany na początku 2004 r., po czterech latach okazało się, że ten program jest nawet bardziej aktualny dla pracodawców niż dla pracowników, zwłaszcza że ci ostatni zaczęli wyjeżdżać zarobkowo za granicę.

– W krajach Europy Zachodniej, wśród osób po pięćdziesiątce, pracuje nawet 70 procent, u nas niecałe 30 – mówi **Tadeusz Adamej-tis**, zastępca dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. – Co prawda liczba bezrobotnych stale maleje, w ubiegłym roku nastąpił spadek o 31 proc., ale wśród osób z grupy 50+ bezrobocie obniżyło się zaledwie o 19,8 proc. Ponadto nasze społeczeństwo się starzeje. W 2030 r. będzie dwa razy więcej emerytów niż dzisiaj, dlatego zależy nam nie tylko na rozszerzeniu skali szkoleń w zawodach deficyto-

wych, ale również wdrażaniu mentoringu.

Jednak żaden pracodawca nie podejmie się na własny koszt wyłączenia ludzi z produkcji na czas szkoleń, nie dostając nic w zamian. Dlatego powinno się stosować wobec pracodawcy ulgi, korzystne rozliczenia z fiskusem, żeby mu się to opłacało. Poza tym oferta musi być skierowana do wszystkich pracowników – osoba, która z tej oferty skorzysta, silnie wiąże się z firmą. To obopólna korzyść.

12 lutego 2008 r., w trakcie obrad Komisji Trójstronnej, powołano zespół roboczy, który ma przygotować wdrożenie w życie na szczeblu krajowym rezultatów projektu MAYDAY. Mimo że projekt się aktualnie kończy, to nie kończą się wypracowane w nim rozwiązania.

– Jednym z rezultatów projektu, bardzo trudnym do realizacji, jest monitorowanie rynku pracy i potrzeb pracodawców – stwierdza **Zbigniew Kowalczyk**, członek Prezydium RG „S”. – Trudność polega m.in. na tym, że w Polsce się tego nie robi. A przecież to istotne, jak będzie się kształtował rynek pracy, jakie będą potrzebne zawody. Część pracodawców nie chce podawać takich informacji, bo się boi konkurencji, jednak przynajmniej w branżach powinno być to przewidywalne. To samo jest z efektywnością pracy czy poprawą systemu komunikowania się w zakładzie.

Projekt MAYDAY to na razie poligon doświadczalny. W jednym projekcie wszystkich problemów nie da się objąć i rozwiązać. Ale został wykonany pierwszy, ważny krok, prowadzący w stronę normalizacji sytuacji pracowników, zwłaszcza tych starszych, i ich pracodawców, opartej na standardach europejskich.

Maria Giedz

Krzyżówka za pendrive'a

Prezentujemy osoby, które otrzymają od nas nośniki pamięci flash usb (pendrive). Nazwiska osób zostały wylosowane spośród tych, którzy nadesłali poprawne rozwiązania naszej krzyżówki. Nagrody wysłamy pocztą.

Teresa Iwańczyk, Kętrzyn, Lidia Szmit-Rej, Gdańsk, Marek Stromski, Gdynia, Regina Tomczyk, Gdańsk, Alojzy Wojski, Starogard Gd., Małgorzata Pellowska, Reda

Projekt MAYDAY finansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach IW EQUAL

Potrzeba uczenia się przez całe życie

Celem projektu MAYDAY było znalezienie kompleksowego rozwiązania trudnej sytuacji pracowników po 50 roku życia. Jednym z jego rezultatów stały się szkolenia podnoszące ich kwalifikacje albo ułatwiające im przekwalifikowanie zawodowe. Skorzystanie z takiego kursu zwiększa szansę na znalezienie nowej pracy bądź utrzymanie tej, w której dany pracownik z racji wieku czuje się zagrożony zwolnieniem.



FOT. MALGORZATA KUŻMA

Szkolenia modułowe z podstaw obsługi komputera i Internetu odbywały się w grudniu 2007 i w styczniu 2008 r.

Jak twierdzi Irena Jenda, menedżer ds. szkoleń i testowania w ramach projektu MAYDAY, najpierw została przeprowadzona analiza potrzeb szkoleniowych pracowników, ale także pracodawców oraz kadry zarządzającej. Następnie na jej podstawie powstały nowe programy nauczania dostosowane do potrzeb ludzi starszych, nowe materiały

szkoleniowe, wykorzystujące techniki internetowe, a także moduły szkoleniowe, w tym e-learning, czyli nauczanie na odległość za pośrednictwem Internetu.

Z raportu opracowanego przez trzech partnerów: Region Gdański „S”, Politechnikę Gdańską i Sekcję Krajową Przemysłu Okrętowego „S” wynika, że przeprowadzono

ponad 30 różnych kursów, w których wzięło udział 450 osób. Ponadto szkoleniami zajmują się też dwaj inni partnerzy: Akademia Morska w Gdyni oraz Centrum Techniki Okrętowej SA. To ostatnie wyspecjalizowało się w szkoleniu mentorów. Ogółem przeszkolono około 600 osób.

W szkoleniach dotyczących zarządzania wiekiem oraz zarządzania wiedzą wzięli udział pracodawcy. Natomiast pozostałe przeznaczone są dla pracowników. Większość z nich dotyczy umiejętności posługiwania się komputerem lub poznania bardziej specjalistycznego programu komputerowego, jak np. Microsoft Excel czy też AutoCAD, który ułatwia projektowanie.

Dużym zainteresowaniem cieszyły się zajęcia z modułowego (było ich 6) kursu „Komputer dla każdego pracownika i pracodawcy”, kiedy to niemłodzi już uczestnicy po raz pierwszy zasiedli przed ich ekranami. Uczyli się go otwierać, uruchamiać podstawowe programy, surfować po Internecie, założyć pocztę elektroniczną. Dla wielu z nich było to ważne wydarzenie, bo przełamali strach przed nieznanym im urządzeniem, często niezbędnym w pracy, np. w stoczniowym magazynie.

Każde szkolenie było oceniane przez uczestników oraz trenerów. Kilka tygodni po szkoleniu przeprowadzono badania ankietowe wśród pracodawców, które miały ocenić, na ile przydają się w pracy zawodowej uczestników. Czy chcą i potrafią wykorzystać zdobytą wiedzę? Czy przyniosły wymierny efekt w pracy? Czy pracownik nabył nowe umiejętności, czy podniósł swoje kwalifikacje, czy to szkolenie ma wpływ na jakość jego pracy, a także czy poprawia się jego sytuacja w firmie?

Wstępne raporty opracowane na podstawie ankiet dotyczących szkoleń wykazują pozytywne efekty. Dlatego po zakończeniu projektu, jak zapewnia Zbigniew Kowalczyk, szkolenia komputerowe zostaną włączone do programu szkoleń RG „S”. Bowiem dla sporej grupy pracowników 50+ zatrzymanie ich w firmie albo zatrudnienie w nowej wiąże się z umiejętnością obsługi komputera.

Maria Giedz

Kursy, warsztaty, szkolenia



prof. WŁODZIMIERZ PRZYBYLSKI
Politechnika Gdańska

– W ramach projektu MAYDAY rozpoczęliśmy wprowadzanie zmian w poglądzie na temat kształcenia ustawicznego, oferując kursy i warsztaty dla grup wiekowych 50+, opracowując programy dla konkretnych zakładów, np. z organizacji zarządzania produkcją, obsługi komputerów czy komputerowego wspomaganie np. dla spawalników. Będziemy kontynuować te szkolenia, m.in. z zakresu wspomaganie komputerowego produkcji, projektowania technologii, obciążenia maszyn. Obecnie często maszyny programowane są komputerowo. Odbyły się już trzy takie kursy, również dla inżynierów z fabryki opon czy przekładni samochodowych. Ponadto przeprowadziliśmy podstawowe kursy komputerowe dotyczące konstrukcji, technologii, obsługi maszyn i przepływu materiałów. Przećwiczyliśmy też inny sposób prowadzenia tych kursów, na potrzeby ludzi z grupy 50+. Starszy człowiek ma inny cel i inne tempo uczenia się. W oparciu o MAYDAY będziemy dalej prowadzić tego typu szkolenia. Bowiem pracownik po pięćdziesiątce to pracownik stabilny, nie wyjedzie za granicę.



STEFAN GAWROŃSKI, członek
Prezydium Regionu Gdańskiego
„S”

– Takim typowym szkoleniem podnoszącym kwalifikacje pracowników był kurs kształcący umiejętności pracy w programie Excel. Ludzie, którzy go nie znali, nauczyli się go i wykorzystują w pracy. Kolejne było szkolenie z programu AutoCAD, umożliwiającego projektowanie komputerowe. Szkoliliśmy tych, którzy do tej pory wykonywali to ręcznie. Program pozwala na znacznie wydajniejszą pracę, przyspiesza projektowanie. Ale były też szkolenia z zakresu psychiki, np. jak radzić sobie ze stresem w pracy. Co robić, żeby się nie stresować, bo obniża to wydajność. Pracodawca źle ocenia zestresowanego, niewydajnego pracownika.



ZBIGNIEW KOWALCZYK, członek
Prezydium Regionu Gdańskiego „S”

– Jeżeli chodzi o szkolenia, to również po zakończeniu projektu będziemy je prowadzili. Część zamierzamy włączyć do programu naszych regionalnych szkoleń. Obecnie jedną z poważniejszych potrzeb jest szkolenie komputerowe. Nie wszędzie, ale w dużej grupie pracowników ich zatrudnienie jest związane z możliwością obsługi komputera. A osoby starsze z jakichś przyczyn niestety się go boją.



dr inż. ZBIGNIEW WIŚNIEWSKI
Akademia Morska

– Starając się wykorzystać naszą wiedzę stworzyliśmy ofertę kształcenia na odległość dla osób, które chcą zdobyć nowe kwalifikacje. Opracowaliśmy w systemie e-learningu kurs dla administratorów małych sieci komputerowych. To jest bardzo poszukiwana umiejętność, bo nie wystarczy kupić 30 komputerów, żeby korzystać z nowych technologii, ale trzeba wiedzieć, jak się w tym poruszać.



JOANNA WIERSZYŁO, Centrum
Techniki Okrętowej SA

– Przeszkoliliśmy ponad 20 starszych pracowników na mentorów, dzięki temu wzrosła świadomość, że ci ludzie są nadal potrzebni w firmie. Dzięki MAYDAY zwiększyło się poczucie bezpieczeństwa osób starszych, a także ich samowartościowanie. Pojawił się mobilizujący czynnik społeczno-psychologiczny.

(mig)

Tematy szkoleń w ramach projektu MAYDAY

- Podstawowy kurs obsługi komputera
- Techniki informacyjne
- Mentoring szansą dla pracowników 50+
- Elastyczne formy zatrudnienia
- Rozwój kompetencji jako sposób na utrzymanie aktywności zawodowej
- Sesja oceny potencjału zawodowego
- Zastosowanie arkusza kalkulacyjnego Excel (podstawowy)
- Podstawy programowania obrabiarek CNC 1, CNC 2, CNC 3
- Elastyczne formy zatrudnienia
- Zarządzanie czasem
- Jak radzić sobie ze stresem
- Zastosowanie arkusza kalkulacyjnego Excel (zaawansowany)
- Zastosowanie arkusza kalkulacyjnego Excel (podstawowy)
- Zastosowanie AutoCAD
- Komputer dla każdego (dwie tury po sześć modułów)
 - Podstawy pracy z komputerem, czyli o czym każdy użytkownik wiedzy powinien. System operacyjny Windows. Opracowanie dokumentów za pomocą edytora tekstu Microsoft Office Word 2003. Podstawy pracy w arkuszu kalkulacyjnym Microsoft Office Excel. Internet i komputery internetowe. Posługiwanie się pocztą elektroniczną
- Szkolenie w zakresie obsługi tachimetru elektronicznego typ GTS-236N firmy Topcon
- Zastosowanie arkusza kalkulacyjnego Excel w systemie e-learningu
- Mentoring szansą dla pracowników 50+
- Zarządzanie wiekiem
- Zarządzanie wiedzą

Przewyciężyć problem

ZBIGNIEW KOWALCZYK, członek Prezydium Regionu Gdańskiego „S”



– Jednym z rezultatów projektu jest Laboratorium Rozwiązywania Problemów. Stworzono je po to, żeby skłonić różne grupy osób oraz instytucje do skupienia się na rozwiązywaniu problemu, a nie na tym, kto z tego tytułu będzie miał profity. Chcemy, aby zarówno przedsiębiorcy, jak i komisje zakładowe, czyli pracownicy i pracodawcy, nauczyli się współpracować.

Kiedyś będąc w USA zobaczyłem, jak różne organizacje, wcześniej ze sobą niepowiązane, stworzyły grupę, żeby coś załatwić, działały w imię jakiejś idei. Nie było pytań, kto co z tego będzie miał czy komu przypadnie sława. Współdziałali do momentu rozwiązania problemu, potem się rozeszli. I nasze działanie jest podobne. Chcemy, poprzez laboratorium, zaszczerpić taką ideę, aby środowiska były zainteresowane rozwiązaniem problemu pracowników starszych, a nie osiągnięciem korzyści politycznych z tego tytułu.

Dlatego tak ważne jest doradztwo dla pracowników i pracodawców. W sumie objęliśmy działaniem kilkadziesiąt małych przedsiębiorstw. Chodzi o to, aby pracownik po 50 roku życia mógł utrzymać zatrudnienie lub poprawić swoją możliwość wykonywania zawodu poprzez unowocześnienie albo stworzenie nowego stanowiska pracy.

My jako region będziemy prowadzili doradztwo w zakresie prawnym – składamy wnioski o budowę sieci doradztwa w woje-

wództwie. Zakładamy doradztwo poprzez Biuro Pracy, czyli doradztwo zawodowe, a także komórkę doradztwa w ramach komunikowania się pracowników. Od kwietnia wchodzi obowiązek powołania rad pracowników w przedsiębiorstwach poniżej 100 zatrudnionych osób. Interesuje nas ten obszar pod kątem doradztwa dla nich.

Do tego dochodzi jeszcze cały system szkoleń, które będziemy prowadzili również po zakończeniu projektu. Część zamierzamy włączyć do programu naszych regionalnych kursów. Obecnie jedną z poważniejszych potrzeb jest szkolenie komputerowe. Nie wszędzie, ale w dużej grupie pracowników ich zatrudnienie jest związane z możliwością obsługi komputera. A osoby starsze z jakichś przyczyn niestety się go boją.

STANISŁAW SZCZEPANIK, Związek Pracodawców Forum Okrętowe



– Projekt MAYDAY to próba innej współpracy pracodawców z pracodawcami.

Obejmuje szeroki zakres zainteresowań wokół osób, które ukończyły 50 rok życia. Polega to nie tylko na wykryciu zagrożeń, ale i znalezieniu odpowiedzi na pytanie – jak je rozwiązywać, zanim te problemy powstaną. Pracodawcy wolą oczywiście sięgnąć po rozwiązanie na półkę, mieć je gotowe, zwłaszcza te ułatwiające zatrudnienie. Chcieliby też mieć przewodnik dotyczący zdobywania unijnych pieniędzy.

(mig)

Ważne są rozwiązania systemowe



Rozmowa z FRANCISZKIEM NOWAKIEM, zastępcą dyrektora Zakładów Badawczo-Produkcyjnych ELDIS sp. z o.o.

– Jakie wyzwania stoją obecnie przed polskimi przedsiębiorstwami?

– Przede wszystkim wszechstronny rozwój. Zarówno w zakresie nowych wyrobów, jak i dostosowanych do tego technologii. Z nowymi technologiami łączy się potrzeba wypracowania systemu, który pozwala na stałe kształcenie pracowników, zarówno tych, którzy wchodzić dopiero do produkcji, jak i stałej załogi. Pojawiają się nowe rozwiązania, zmieniają się normy i warunki i za tym

wszystkim trzeba nadążać. Bez takiego rozwoju, szeroko rozumianego, firma nie ma szans utrzymać się na rynku.

– Czy projekt MAYDAY wychodzi naprzeciw potrzebom przedsiębiorców?

– Właśnie w programie MAYDAY została podjęta próba stworzenia kompleksowego systemu wsparcia firm. Niektóre jego elementy mogliśmy przetestować u siebie. Między innymi stworzyliśmy prototypy nowych wyrobów, które wejdą na rynek. W ślad za tym przetestowane zostały wdrożeniowe technologie. Nasi pracownicy przeszli również szkolenia specjalistyczne,

a dwóch z nich zostało mentorem i uczyło dwoje młodych ludzi bez kwalifikacji. W przyszłości naszych mentorów chcemy kierować do pracy z nowo przyjętymi osobami.

– Jak Pan ocenia ideę mentoringu wypracowanego w ramach projektu MAYDAY?

– Muszę przyznać, że jest to dla nas nowość. Do tej pory nie odczuwaliśmy takiej potrzeby. Teraz, gdy zmienił się rynek pracy i trudno już o wykwalifikowanych pracowników po szkołach zawodowych, które zostały zlikwidowane, pomysł wprowadzenia mentoringu okazuje się bardzo dobrym rozwiązaniem.

Małgorzata Kuźma



Zakłady Badawczo-Produkcyjne ELDIS sp. z o.o.

FOT. MAŁGORZATA KUŹMA

Samotnie czy z pomocą

Jednym z założeń projektu MAYDAY było opracowanie systemu doradztwa. Stworzono dwa takie systemy. Jeden dla pracowników w wieku powyżej 50 roku życia i drugi dla pracodawców, którzy chcieliby tym osobom pomóc. Koordynatorem działań doradczych została dr Krystyna Kmieciak-Baran, pracownik Zakładu Socjologii Ogólnej Uniwersytetu Gdańskiego.



dr Krystyna Kmieciak-Baran

Współczesne zarządzanie

Doradztwem zostało objętych około 60 firm. Z pogłębionej formy doradztwa skorzystało 24 przedsiębiorców. Okazało się, że zainteresowania pracodawców skupiają się na znalezieniu odpowiedzi na pytanie: Jak być liderem we współczesnym zarządzaniu? Chcą też poznać dobre praktyki związane ze stresem w pracy, a także jak w sposób prosty pozyskiwać fundusze europejskie. Oczekują atrakcyjnych materiałów, publikacji, wykładów czy filmów. Pracodawcy nie chcą czytać grubych książek z zawiłymi opisami na temat zarządzania. Nie mają na to czasu, ale chętnie obejrzą nagranie CD. Pytają też o bazę instytucji edukacyjnych i doradczych. Chcą poznać metodę wytyczenia ścieżek kariery zawodowej pracowników i znaleźć odpowiedź na kolejne pytanie: Jak w najlepszy sposób mądrze wykorzystać pracownika, żeby miał satysfakcję z pracy, a firma zyski?

– Rozmawiałam z kadrami niższego szczebla (ze 161 kierownikami, brygadystami i majstrami) na temat bazy informacji, szans na indywidualny sukces, najlepszych szkoleń dla danej osoby, rodzaju edukacji podwyższającej mobilność, dopasowującej się do firmy lub w celu znalezienia lepszej pracy – mówi dr Krystyna Kmieciak-Baran. – Z tych, w większości indywidualnych rozmów, wynika, że potrzebne jest stworzenie bazy aktualnych ofert pracy w Polsce i w Unii Europejskiej. Niestety, świadomość potrzeby szkolenia pracowników jest wśród polskich pracodawców bardzo niska. Poza tym pracodawcy nie chcą uczyć nowoczesnych technologii osób po 45 roku życia.

– Większość tych kierowników była zdziwiona, że rozmawiam z nimi, a nie z prezesami – kontynuuje Kmieciak-Baran. – Pytali, czy przekaże szefowi to, co mówili. Byli zdziwieni, że ktoś z zewnątrz przychodzi i tyle czasu im poświęca. Ale byli też z tego dumni, bo te rozmowy pozwalają im na budowanie lepszych relacji i z podwładnymi, i z przełożonymi. Uczyli się, jak się zachować, żeby nie tworzyć destrukcyjnych dla firmy konfliktów.

Lęk przed pracodawcą

Przez punkty doradcze MAYDAY przewinęło się 450 pracowników. Mieli różne pytania – od zainteresowań indywidualnymi funduszami europejskimi po wsparcie psychologiczne. Zdarza się, że wielu z nich ma kłopoty rodzinne i dlatego gorzej funkcjonują w pracy. Chcieli poznać swoje silne strony. Zostali poddani badaniom testowym, które pozwoliły określić ich predyspozycje, możliwości, gdzie mogliby się sprawdzić. Pytali, jak radzić sobie z mobbingiem, ze stresem. Problemem stresu interesowali się nie tylko ci, którym podziękowano za pracę lub przeniesiono na mniej odpowiedzialne, marginalne stanowisko, ale również osoby, którym proponuje się samozatrudnienie, przejście na rentę, świadczenia przedemerytalne czy wcześniejszą emeryturę lub też pracę na umowę bez świadczeń. Prosilili o proste porady prawne. Chcieli wiedzieć, jak rozwiązać konflikt między pracownikiem a pracodawcą. Potrzebowali wsparcia zawodowego.

– Mimo naszego wyjścia naprzeciw pracownikom, wielu z nich bało się rozmawiać, zwłaszcza o swoich słabych stronach, bo uważali, że rozmowa o tym może być podstawą do ich zwolnienia – stwierdza Kmieciak-Baran.

Maria Giedz

SZKOŁY SPECJALNE

Będziemy walczyć do skutku

– Nie zgadzamy się na likwidację szkoły, w której nasze dzieci tak wiele się nauczyły. Tu czują się bezpiecznie, mają zaufanie do nauczycieli. Tu lubią po prostu przychodzić – mówi Mirosław Malankowski, tata uczennicy i przewodniczący Rady Rodziców Zespołu Szkół Specjalnych przy ul. Wita Stwosza w Gdańsku.

W Gdańsku istnieją dwie szkoły zawodowe dla młodzieży niepełnosprawnej intelektualnie. W sumie uczy się w nich 209 osób: w szkole przy ul. Wita Stwosza w Gdańsku Oliwie – 120 i w szkole przy ul. Batorego w Gdańsku Wrzeszczu – 89.

Na początku roku zastępca prezydenta Gdańska Ewa Kamińska ujawniła pomysł połączenia obu placówek. – Nie potrzebujemy dwóch szkół specjalnych. To z ekonomicznego punktu widzenia nie jest dla miasta korzystne – tłumaczy Ewa Kamińska. – Poza tym połączone placówki mogą zaoferować uczniom dużo bogatszą ofertę kształcenia.

cesy wychowawcze. Tak chyba nie powinna wyglądać reforma szkolnictwa specjalnego.

Od początku sprzeciwiają się temu także radni PiS z Gdańska. – Nie rozumiemy uporu pani prezydent Kamińskiej – dziwi się Piotr Gierszewski, przewodniczący Komisji Edukacji RMG. – Właśnie od niej rodzice mogliby spodziewać się większego uwrażliwienia, przecież od tylu lat pomaga środowiskom osób niepełnosprawnych intelektualnie.

– W prawie półmilionowym mieście, jakim jest Gdańsk, powinny istnieć dwie szkoły specjalne – dodaje Jacek Teodorczyk, przewodniczący Komisji Spraw Społecznych RMG.

To samo mówią rodzice uczniów. Dziwią się, że ma zostać zlikwidowana placówka, na którą miasto przeznaczyło w ubiegłym roku okazałą sumę na remont. – Wszyscy rodzice w tym pomagali – opowiada jedna z matek. – Robiliśmy to przecież dla naszych dzieci.

Lepszy system kształcenia?

Ewa Kamińska tłumaczy, że system kształcenia realizo-

wa. 28 lutego na sesję przyszło wielu rodziców i uczniów. Przynieśli ze sobą transparenty z napisami: „Zostawcie naszą szkołę”, „Chcemy uczyć się w Oliwie”. Wcześniej mieli problemy, żeby dostać się do budynku rady. – Usłyszeliśmy, że nie ma dla nas miejsca. A jak już nas wpuścili, nie pozwolili nam przemówić przed głosowaniem. Nawet jednej osobie, która wypowiedziałaby się w imieniu innych rodziców – skarży się Renata Wirtus.

Radni przegłosowali uchwałę intencyjną dotyczącą połączenia szkół przy Wita Stwosza i Batorego. Po głosowaniu niektóre matki nie mogły powstrzymać łez żalu. – Jak ja teraz wrócę do domu i powiem moim synom, że szkoły już nie ma – mówiła Ewa Ignalewska.

– My po prostu boimy się o nasze dzieci. Radni odbierają nam elementarne prawo decydowania, do której ze szkół chcemy posyłać nasze dzieci – dodaje Malankowski.

Podczas głosowania radnych PO obowiązywała dyscyplina partyjna.

– Zastanawiam się, dlaczego dyscyplina nie obowiązywała radnych podczas głosowania odnośnie obowiązku noszenia kagańców przez psy – mówi rozgoryczona Marzena Krauze, której dziecko uczy się w szkole przy Wita Stwosza. – A w sprawie tak ważnej radni Platformy zdecydowali za nas.

Przeciwko tej uchwałę głosowali radni PiS.

– Gdańsk stać na dwie szkoły – przekonuje Piotr Gierszewski. – Szczecin ma trzy takie szkoły, Kraków nawet trzynastę.

Rodzice zarzucają wiceprezydent Kamińskiej, że chce zlikwidować szkołę w Oliwie, żeby budynek przejęło Stowarzyszenie Osób z Upośledzeniem Umysłowym, z którym jest ona związana od wielu lat. – To nieprawda, że chcę załatwić sprawy jednych niepełnosprawnych kosztem innych niepełnosprawnych – oponuje Ewa Kamińska. – Po prostu czas na reformę szkolnictwa specjalnego. Od tego nie da się uciec, najwyżej przeciagnie się to w czasie.

Rodzice zapowiadają, że to nie koniec ich walki o szkołę. Będą pisać listy do rzecznika praw obywatelskich, Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, premiera i prezydenta, a jak trzeba będzie, siądą z chorymi dziećmi przed szkołą i będą protestować.

Olga Zielińska

GDAŃSKIE CENTRUM REHABILITACJI

Zagrożenie bezpieczeństwa

Od 1 lutego br. pełniącym obowiązki dyrektora Gdańskiego Centrum Rehabilitacji w Dzierżąźnie został Andrzej Steczyński, piastujący jednocześnie stanowisko dyrektora szpitala w Kościerzynie. Związkowcy z Dzierżązną uważają to za początek końca swojej placówki.

Sejmik Województwa Pomorskiego podjął 25 marca br. uchwałę o połączeniu szpitali w Dzierżąźnie i w Kościerzynie. W GCR trwają zwolnienia grupowe. Na liście znalazło się 90 osób, w tym 18 członków Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”.

– W tej chwili brak jest jakichkolwiek możliwości dyskusji z dyrektorem i wpływu na jego decyzje. W obliczu prowadzonych obecnie zwolnień nie widzę możliwości sprawnego funkcjonowania naszej placówki. Obawiam się, że dojdzie do ostatecznego połączenia szpitali, ale już bez naszych pacjentów – mówi Teresa Malek, przewodnicząca KZ „S” GCR. Podkreśla, że już wkrótce nie będzie kto miał dbać o pacjentów i zapewniać im godziwych warunków pobytu w szpitalu w Dzierżąźnie.

Obecnie z pracy w centrum zwalniana jest już pielęgniarki, które wydaje się nie są w stanie ponosić odpowiedzialności za pacjentów w obecnym stanie szpitala. Jest obawa, że w obliczu malejącej obsługi i wciąż pogarszających się warunków pracy placówki trzeba będzie wkrótce ewakuować pacjentów.

Od 14 marca br. w GCR trwa kontrola Państwowej Inspekcji Pracy na wniosek Komisji Zakładowej „S”, sygnalizującej zagrożenie bezpieczeństwa pracowników i pacjentów placówki

(jw)

Wotum nieufności KZ „S” Gdańskiego Centrum Rehabilitacji w Dzierżąźnie w stosunku do p.o. dyrektora

Związkowcy z Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Gdańskim Centrum Rehabilitacji w Dzierżąźnie wystosowali do marszałka województwa pomorskiego wotum nieufności wobec Andrzeja Steczyńskiego, p.o. dyrektora centrum.

W wotum zwracają uwagę, że działania szefa placówki są nacechowane brakiem dbałości o dobro pracowników i pacjentów, co wyraża się m.in. poprzez wyraźną niechęć do pracowników i pacjentów, zarządzanie „na telefon” przy braku rozpoznania problemów szpitala, niepowołanie zastępcy do spraw lecznictwa. Związkowcy zauważają, że szef centrum swoją postawą doprowadził do przypadków odchodzenia z pracy pielęgniarek, a także masowego odchodzenia na urlopy i zwolnienia lekarskie personelu wobec niemożności zapewnienia bezpieczeństwa pacjentom. Obecnie GCR generuje także straty na skutek wykonywania zabiegów, wykraczających ponad kontrakt z NFZ. Sygnatariusze listu podkreślają także, że Andrzej Steczyński jest permanentnie nieobecny w Dzierżąźnie, co dezorganizuje pracę szpitala.

Prezydium Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” przyjęło 21 lutego opinię dotyczącą projektu uchwały Sejmiku Województwa Pomorskiego w sprawie połączenia Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Gdańskiego Centrum Rehabilitacji w Dzierżąźnie oraz Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Szpitala Specjalistycznego w Kościerzynie.

POCZTA POLSKA

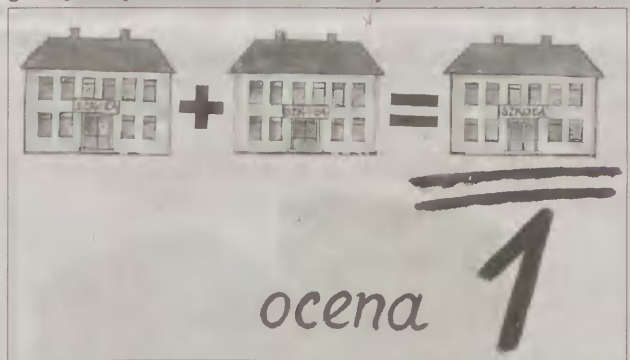
Ważą się losy strajku

Rozmowy ostatej szansy mediatora, wyznaczonego przez ministerstwo, z dyrekcją Poczty Polskiej oraz związkowcami pokażą, czy pod koniec kwietnia dojdzie do strajku pocztowców.

Zakończony pod koniec marca referendum wykazało, że aż 80 procent pracowników opowiada się za strajkiem. 29 stycznia br. minął rok od dnia, kiedy związkowcy z „Solidarności” Poczty Polskiej weszli w spór zbiorowy z dyrekcją swojej firmy. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Poczty Polskiej żąda dzisiaj podniesienia płac średnio o 800 zł brutto. Takie samo stanowisko przyjęły także inne związki zawodowe, działające w firmie.

Pocztowcy protestowali już w ubiegłym roku. Pensje wzrosły średnio o 105 zł brutto. Przypomnijmy, że Komisja Zakładowa NSZZ „S” nie podpisała wówczas protokołu kończącego strajk i nie wyraziła zgody na regulację płac. W momencie zamykania tego numeru „Magazynu” nie były jeszcze znane rezultaty negocjacji w sporze zbiorowym w Poczcie Polskiej.

(jw)



RYŚ. MARIAN MATOCHA

Wbrew rodzicom i uczniom

Rodzice dzieci są zaskoczeni planami pani wiceprezydent. Nikt wcześniej tego z nimi nie konsultował. – Dlaczego nikt z nami nie rozmawiał, a sprawy dotyczące naszych dzieci załatwiane są bez naszej wiedzy – denerwuje się Ewa Ignalewska, której syn uczy się przy Wita Stwosza. – Mało tego, słyszemy, że są pretensje ze strony pani prezydent, bo poinformowała nas o tym fakcie dyrektorka szkoły. To co, my nie powinniśmy o tym nic wiedzieć?

Przeciwko tym planom protestuje KZ Pracowników Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” w Gdańsku. – To praktycznie decyzja o likwidacji szkoły przy ul. Wita Stwosza – mówi Bożena Brauer, przewodnicząca KZ. – Dziwi nas to, że pani prezydent chce zamknąć placówkę dobrze funkcjonującą, która ma na swoim koncie suk-

archaiczny i nieprzystosowany do potrzeb rynku pracy. – Młodzież nie ma możliwości uczenia się zawodu na stanowisku pracy bezpośrednio u pracodawcy

Oburzają się na to nauczyciele i rodzice uczniów szkoły przy Wita Stwosza. – To jakaś kompletna bzdura – mówi Mirosław Malankowski. – W tej szkole młodzież uczy się w wielu zawodach. Kształci się w zawodzie kucharza, krawca i introligatora. Szkoła ma kontakty z różnymi firmami i uczniowie chodzą na praktyki. O jakim więc polepszeniu oferty mówimy?

Radni PO przeciwko szkole

Kilka dni przed sesją Rady Miasta Gdańska rodzice zorganizowali spotkanie z jego włodarzami miasta, starając się przekonać ich do pozostawienia szkoły przy Wita Stwo-

3032,40 zł

Tyle wyniosło średnie wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2008 r. bez wypłat nagród z zysku i wzrosło o 64,87 zł w porównaniu ze styczniem (2,19%)

3066,56 zł

Średnie wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2008 r. bez wypłat nagród z zysku w województwie pomorskim – niższe o 3,3% w porównaniu ze styczniem

Realne przeciętne wynagrodzenie w 2007 roku w stosunku do roku 2006 wzrosło o 6,3%

Stopa bezrobocia w lutym 2008 r. wyniosła 11,5% i zmniejszyła się o 0,2% w stosunku do stycznia

W lutym 2008 r. inflacja wyniosła 4,2% i była o 0,4% wyższa niż w styczniu

Najniższe bezrobocie w woj. pomorskim w styczniu 2008 r. było w Gdyni i Sopocie – po 2,5%

AUTOR DONOSU

chroniony

Jeśli w firmie łamane są prawa pracownicze albo szef kombinuje z przetargami, będzie można wkrótce powiadomić o tym policję i otrzymać ochronę. Dzisiaj ludzie, którzy decydują się na taki krok, najczęściej po kilku miesiącach są przez pracodawcę zwalniani. Polscy „sygnaliści” nie mają ochrony. Chce to zmienić Helsińska Fundacja Praw Człowieka.

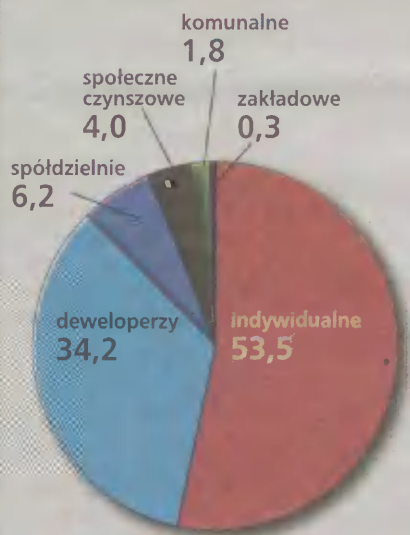
BADANIA LEKARSKIE dla ochroniarzy

350 zł – tyle kosztuje badanie lekarskie dla pracowników, zatrudnionych w firmach ochroniarskich. Zgodnie z Kodeksem pracy, zarówno przyjmowani do pracy, jak i już zatrudnieni nie płacą za takie zaświadczenia. Muszą za nie jednak płacić ochroniarze. Dla wielu z nich, zarabiających 800 zł miesięcznie, to duża suma. Pracownicy ochrony od lat walczą o zmianę przepisów.

Więcej się buduje

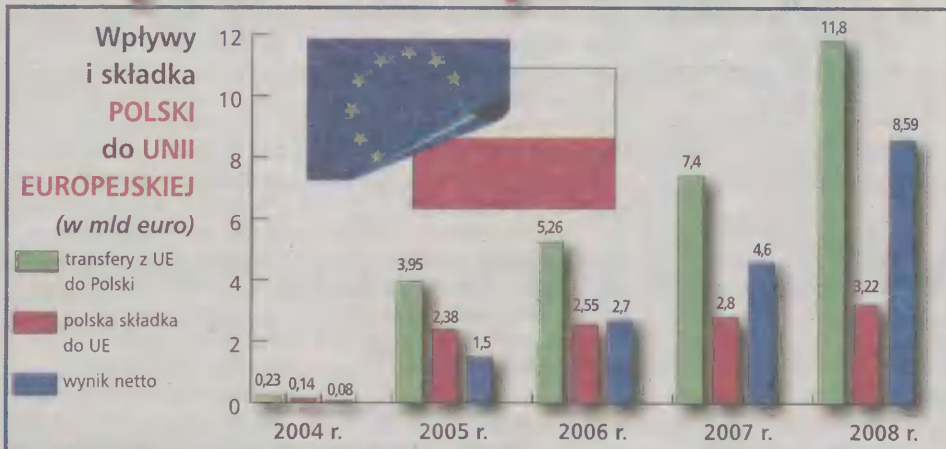
Polacy coraz chętniej budują się na wsiach niż w miastach. To efekt wysokich cen mieszkań w dużych aglomeracjach. Boom budowlany przyszedł na wieś później, ale domów tu przybywa trzy razy szybciej niż w miastach. Z danych GUS wynika, że w 2007 roku oddano 45,5 tys. domów jednorodzinnych i mieszkań na wsiach, jest to o 30 proc. więcej niż rok wcześniej.

Mieszkania oddane do użytku, wg inwestorów 2007 R. (w proc.)



ZRÓDŁO: GUS

WIĘCEJ PIENIĘDZY Z UNII



ZRÓDŁO: MINISTERSTWO FINANSÓW

Polski PKB byłby o 1 pkt procentowy niższy, gdyby nie fundusze z Unii Europejskiej. W ubiegłym roku otrzymaliśmy ok. 17,4 mld zł netto. To

najwięcej od chwili wstąpienia Polski do Wspólnoty. Oczekiwania niektórych ekonomistów były jednak większe, ale suma netto, jaką otrzymali-

śmy, to prawie 1,5 proc. naszego PKB. W przyszłym roku wpływy z Unii mają być prawie dwa razy wyższe niż wynosi nasz deficyt budżetowy. □

Nie lubimy pracować?

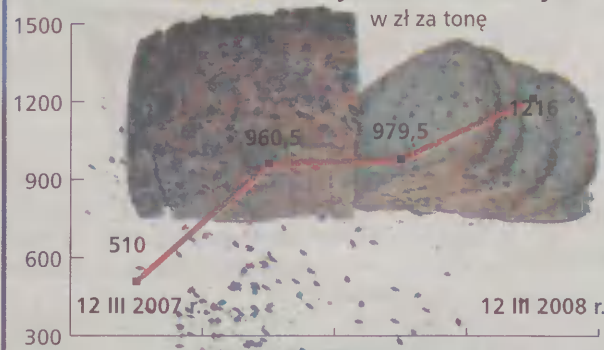
Jest coraz więcej miejsc pracy, ale nadal co drugi Polak nie ma zatrudnienia. Dane GUS z ubiegłego roku pokazują, że pracuje już 15,5 mln osób. To o ponad 620 tys. pracowników więcej niż rok temu i ponad 1,1 mln więcej niż w 2005 r. W ostatnim kwartale nowego roku pracę rozpoczęło ponad sto tysięcy ludzi. Na kolejnych czeka ćwierć miliona wolnych miejsc pracy. Co dziewiąta firma przyznaje, że ma problemy ze znalezieniem ludzi, dlatego chętniej zawiera stałe umowy o pracę. Zmienia się też struktura zatrudnienia. Coraz więcej osób pracuje w usługach, a mniej w przemyśle i rolnictwie. □

ROSNA CENY ZBÓŻ

Zboże podrożało na światowych giełdach średnio dwukrotnie. Na polskim rynku jego ceny rosną wolniej, ale i tak to odczuwamy. Droższe będzie pieczywo, makarony, ryż, płatki kukurydziane i pasza dla zwierząt. W Polsce

zbiory były lepsze niż w większości krajów europejskich, ale wielu rolników będzie z pewnością eksportować swoje zboże. Tym samym ceny na krajowym rynku będą sukcesywnie rosnąć. □

Wzrost cen PSZENICY na rynkach światowych w zł za tonę



ZRÓDŁO: NOTORIA / RZECZPOSPOLITA

Marian Matocha komentuje...



Prawnicy do lustracji

Wielu prawników nie złożyło dotąd oświadczeń lustracyjnych. Taki obowiązek ciąży na radcach prawnych, adwokatach, prokuratorach, sędziach, komornikach i radcach Prokuratury Generalnej urodzonych przed 1 sierpnia 1972 r. Jeśli tego nie uczynią,

stracą prawo wykonywania zawodu. W Warszawskiej Izbie Radców Prawnych (najliczniejszej w Polsce) tego obowiązku nie spełnił dotąd co szósty prawnik. Dla większości z nich termin składania oświadczeń już minął. □

Cytat miesiąca

„To jest gołąbek, chodzące dobro. Jak się urodził, kilka miesięcy później skończyła się II wojna światowa”

Bogdan Zdrojewski, minister kultury i dziedzictwa narodowego, o Stefanie Niesiołowskim

KULISY ŚMIERCI KAPELANA „SOLIDARNOŚCI”

Zabójstwo księdza Jerzego Popiełuszki według Jaruzelskiego

Od czasu procesu zabójców księdza Jerzego Popiełuszki w 1985 roku trwają spekulacje odnośnie mocodawców, którzy wydali zlecenie na mord. Wypowiedzi Wojciecha Jaruzelskiego dotyczące księdza są w tym kontekście dość interesujące.

Dyktator schyłku PRL tradycyjnie reaguje historycznie na dawne dokumenty z jego nazwiskiem, a zwłaszcza zapisy jego własnych słów. Nie przypadkiem polecił zniszczyć także stenogramy obrad Biura Politycznego KC PZPR, chociaż były to mate riału archiwalne.

W listopadzie 1984 roku ówczesny premier i pierwszy sekretarz partii poświęcił sporo czasu morderstwu księdza Popiełuszki także podczas posiedzenia Rady Ministrów. Cytując za stenogramem przechowywanym z klauzulą: *poufne* w Centralnym Archiwum Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w zespole liczącym ponad siedemset czte k akt Biura Prasowego Rządu, tak zwanym archiwum Jerzego Urbana. Stenogram opublikowali Grzegorz Majchrzak i Jan Żaryn z Biura Edukacji Publicznej IPN w BIULETYNIE Instytutu Pamięci Narodowej nr 10/2004.

Jaruzelski w atmosferze społecznej po morderstwie księdza dopatrywał się nieustannie „pożytki dla przeciwnika”, więc uczulał na potrzebę:

„...szczególnie wyważonych działań, aby w tym delikatnym okresie (...) nie popełnić żadnego błędu, który mógłby spowodować skutki głębsze, skutki znacznie przerastające ten bardzo dramatyczny z naszego punktu widzenia, ale mimo wszystko w skali historycznej przecież tylko incydent i epizod. W wyniku tegoż właśnie epizodu (...) nastąpiło bardzo poważne ożywienie działalności przeciwnika. Można powiedzieć, że najbardziej skrajne, opozycyjne siły, o jawnie kontrrewolucyjnym charakterze, prą do swego rodzaju konfrontacji. Tutaj na marginesie musimy być bardzo wyczuleni na dzień 11 listopada. Przede wszystkim wszelkiego rodzaju zaporowe działania w propagandzie (...) aby ten dzień nie był wykorzystany

w sposób niebezpieczny przez siły nam wrogie.

...Eksploatacja śmierci Popiełuszki to temat na dziesięciolecie, a na pewno i więcej. Oczywiście skala i ostrość tej eksploatacji może być bardzo różna, może być bardzo gorąca, a może być bardzo zminimalizowana, o to w tej chwili dzisiaj przede wszystkim chodzi. Ale nie ulega wątpliwości, że jest to osłabienie naszych pozycji w stosunku do Kościoła w danym momencie. Że jest to przesunięcie części tego wielkiego środka naszego społeczeństwa, które nie było jeszcze z nami, ale nie było i nie jest z opozycją. Przesunięcie jego części bliżej Kościoła i bliżej przeciwnika. Na niektórych odcinkach faktycznie zostaliśmy odrzuceni do tyłu i zepchnięci do defensywy. Z tym, że chcę zaznaczyć, że jest to taktyczny wymiar defensywy (...) Ale mówiąc o tych wszystkich wielkich stratach, które ponieśliśmy, można powiedzieć, że jest to zbrodnia na Popiełuszcę jako człowieku w sensie fizycznym. Ale w sensie politycznym jest to cios, jest to zbrodnia wobec partii, wobec socjalizmu. Tym bardziej osobliwa, bo rzekomo w imię walki o partię i socjalizm”.

Przywódca partyjnych głośno rozważał, czy dla partii nie byłoby jednak korzystniejsze (słuszne) wcześniejsze aresztowanie, a nie mordowanie księdza:

„Zresztą rzecz dotyczy nie tylko jednego Popiełuszki, on jest najbardziej, najbardziej był może widoczny, najbardziej był popularyzowany i przez Zachód, i przez nas w ujawnianiu i pokazywaniu jego politycznej działalności. Ale według tych obliczeń, którymi dysponujemy, jest 3-5 procent księży, którzy w sposób właśnie aktywny, właśnie ofensywny i jawnie antysocjalistyczny występują. Jeśli przyjmiemy ten wskaźnik, to jest takich około tysiąca. Czy możemy posadzić tysiąc? Nie możemy. Czy możemy posadzić sto? Nie możemy. Czy możemy posadzić dziesięć? Może możemy. Wówczas w grę wchodziło rozważanie, jak zareagują robotnicy. Towarzysze z komitetu stołecznego uznali, że by bby chyba w tym momencie to niecelowe, że byłoby to dla nas wręcz kompromitacją, dla naszej partii,

jeśliby hutnicy, na przykład warszawscy, stanęli w obronie aresztowanego księdza. Dlatego były wszystkie te działania prowadzone (...) żeby go wyekspe dować...”

Jaruzelski ubolewał z powodu fiaska starań o znalezienie *niedużej nawet grupy robotniczej, zwłaszcza że przecież i członkowie partii mogli w tym być*, grupy gotowej zamianować swoją dezaprobatę dla zamordowanego księdza w czasie jego pogrzebu. Przywódca junty przeżywał też fiasko przedsięwzięć partyjnych w warszawskich szkołach, gdzie w dniu pogrzebu odnotowano sporą absencję oraz niepokoił się spontanicznymi reakcjami żałobników:

„...bardzo głęboka absencja mimo określonych nakazów, zakazów. A szczególnie serdeczne witanie przedstawiciela ambasady Stanów Zjednoczonych i niestety RFN, mimo naszych przecieży, nikt nie może zaprzeczyć, ogromnych wysiłków, ażeby pokazać aktualne, polityczne oblicze rządu zachodniemieckiego, rewizjonistyczną, odwetową politykę, ażeby na tym gruncie odbudować jakiś odpór i właściwe patriotyczne stanowisko...”

Wszystkowiedzący, znający swój lud, acz okolicznościowo zdruzgotany przywódca pocieszał siebie i współtowarzyszy, że „nie można na podstawie udziału w pogrzebie uznawać, że jest to typowa reprezentacja naszego społeczeństwa. Nic bardziej błędnego. Ono jest inne. Ale nie ulega wątpliwości, że są duże, bardzo duże grupy społeczne, które reprezentują, posiadają poglądy, stanowisko bardzo nie tylko z naszego czysto wewnątrzpartyjnego socjalistycznego rozumienia, ale nawet ogólnopolskiego patriotycznego rozumienia szkodliwe, błędne, głupie”.

Po szczegółowej analizie bieżących wydarzeń, Jaruzelski zaprezentował autorską diagnozę sytuacji:

„...część towarzyszy traktuje Kościół, religię jako nazwijmy to znów obrazowo, dziedziczną chorobę, która nas toczy od tysiąca lat, i uważa, że można jakimś wstrząsem tę chorobę wyleczyć. Z kolei Kościół uważa, że partia, socjalizm to jest nowotwór, który się pojawił w tym narodzie. Z tym, że jedni z nich uważają, że jest to nowotwór złośliwy, który trzeba jak najszybciej usuwać

(...) A drudzy traktują to jako nowotwór niezłośliwy, no który trzeba od czasu do czasu nakłuwać, no ale z którym trzeba żyć i go tolerować.

I ja myślę, towarzysze, że my się musimy przyzwyczaić do tej dziedzicznej choroby. To nie znaczy, że z nią się godzić, a to znaczy, że nie dopuszczać do tego, aby ona się rozpow szechniała, rozszerzała. A na odwrót, robić wszystko, żeby wszędzie tam, gdzie można, ona się cofała. Ale jest to sprawa przecieży na pokolenia (...) Może zbyt to frywolnie sformułowane, ale sądzę, że oddaje chyba w jakiejś sferze, no istotę naszej sytuacji i tego, co zrobić możemy i co zrobić powinniśmy...”

Przy tej okazji, towarzysze, myślę, że trzeba w tych kontaktach i pokazywać rolę organów bezpieczeństwa. I powiedzieć, że tolerowanie przez Kościół, a tym bardziej jeszcze podniecanie przez niektórych duchownych atmosfery przeciwko przedstawicielom tych organów, jest bardzo niebezpieczną zabawą. Poza wszystkim innym ona może się zemścić i na interesach Kościoła, bo po prostu te organy przestaną strzec i wielkich dóbr zgromadzonych w obiektach sakralnych, i na plebaniach. Powiedziałbym to brutalnie. Myślę, że i towarzysz Łopatka to może zrobić też. A jeśli trzeba będzie, to ja też do tego wrócę.

Sądzę, że trzeba premio wać, popularyzować księży pozytywnych (...) pszczelarza jakiegoś (...) nam znacznie wygodniej jest pracować potem jakiegoś księdza Jancarza czy kogoś innego, pokazując obok, a właśnie to jest wzór postawy obywatelskiej. Przecież to jest dla nas bardzo wygodna płaszczyna, że my nie walczymy z Kościołem, nie walczymy z duchowieństwem. Na odwrót – szanujemy, pokazujemy tych, którzy są patriotami, ale tym ostrzej możemy wtedy bić w tamtych...”

(Red.: Ks. Kazimierz Jancarz – wówczas wikary w parafii św. Maksymiliana Kolbe w nowohuckiej dzielnicy Mi-strzejowice; kapelan hutników; w stanie wojennym organizował spotkania edukacyjne, pełniące funkcję nieoficjalnego uniwersytetu chrześcijańskiego.)

„Co mądrzejsi czują, że stereotyp nieskazitelnego Popiełuszki niełatwo będzie utrzy-

mać. On jest męczennikiem nie za wiarę, ale za politykę, za sianie nienawiści. I uważam, że musi sprawa oczywiście ostygnąć, ale powinniśmy spokojnie wracać do tego typu ocen, bo to są zupełnie dwie różne rzeczy. Zamordowanie człowieka (...) haniebny czyn, który jeszcze dodatkowo przysporzył nam ogromnych szkód, a z drugiej strony jest to przecieży akt, który nie pozwala nam zatrzeć politycznego oblicza tego księdza i wielu innych księży, którzy tak a nie inaczej postępowali...”

Jaruzelski polecił sformować szeroki front propagandy skierowany przeciwko duchowieństwu, a szczególnie przeciwko zamordowanemu księdzu Popiełuszcę:

„Wszystkie te kazania, które przecieży my mamy dokończyć głębokiej analizy, zebrać, przecieży oni te kazania w ogóle chcą teraz powielać i one mają być tam gdzieś wygłaszane. I mieć gotowość do publikacji z naszej strony tych fragmentów, które pokażą politykierski charakter tych kazań...”

My będziemy zawsze pochylali głowę nad trumną zamordowanego człowieka. Ale będziemy mieli podniesioną głowę wobec naszego politycznego stanowiska i politycznej dezaprobaty i potępienia dla politykierstwa antysocjalistycznego Kościoła. To zresztą musimy wziąć mocniej na warsztat od strony kazań innych. Mnie się wydaje, że myśmy nawet zbyt późno wpadli na ten pomysł, czy właściwie tow. Urban wpadł, *in extenso* prawie tych parę kazań cytując. Ten Małkowski to już w ogóle wariat, ale to jest ich sprawa, jeśli dają mu ambonę, to ponoszą za to odpowiedzialność. I uważam, że trzeba nie tylko ograniczyć się do tych *pro memoria*, które tow. Łopatka ciągle im daje, bo oni tego nie lubią, ale lubią udawać, że nic się nie stało...”

(Red.: Ks. Stanisław Małkowski to kapłan znany między innymi z działalności na rzecz obrony życia dzieci poczętych; celebrans wielu mszy świętych za Ojczyznę i płomiennych homilii z akcentami patriotycznymi.)

W zapale pacyfikacyjnym Jaruzelski nie zważał na jasność myśli ani logikę wyводу:

„Natomiast publikować takie fragmenty, albo w obu-

Ciąg dalszy na str. 18

Zabójstwo księdza Jerzego Popiełuszki według Jaruzelskiego

Dokończenie ze str. 17



FOT. ZE ZBIORÓW KS. PRALATA HENRYKA JANKOWSKIEGO

Ksiądz Jerzy – kapitan i przyjaciel protestujących robotników.

downie jakiegoś felietonu, artykułu, albo nawet na głucho, to będzie zależało od tego. I jednocześnie równolegle te właśnie *pro memoria*, również w terenie odpowiednio ostrzeżenia i wtedy po takich publikacjach mamy zupełnie znów inny tytuł, ażeby sięgnąć poprzez różne formy państwowego praworządnego działania do takiego jednego czy drugiego księdza, bo społeczeństwo się zapozna i powie – to jest skandal. Nawet ci wierzący. Ale jeśli my ogólnie piszemy, że ksiądz Popiełuszko wygłaszał antypaństwowe kazania. Kogo to w ogóle obchodzi? Natomiast jeśli my zacytujemy jednego, drugiego i trzeciego, i raz, drugi i trzeci, i potem napiszemy i uprzedzimy, że wezwał go prokurator, a może w jeszcze kolejnym przypadku to wreszcie posadził, to będzie to zupełnie inna sprawa. I w kraju, i przed światem. Nas ten przypadek wiele nauczył pod tym względem. Oby Kościół też się z tego nauczył nie mniej niż my. I chodzi o to tylko, żeby te działania, o których tutaj mówię, nie zabrzmiały jako jakaś z naszej strony kampania antykościelna, czy jeszcze gorzej – antyreligijna. Bo byłoby to nieszczęście. Na odwrót – to musi być budowane i propagandowo osłonięte w ten sposób, że my to robimy w obronie stosunków, w obronie dobrych, pozytywnych stosunków, którym szkodzi ekstrema. Że to jest sprzeczne

ze wskazaniami papieża, m.in. wypowiedzianymi na lotnisku w Balicach.

(Red.: *Chodzi zapewne o powrót Jana Pawła II do Watykanu 23.06.1983 roku, po zakończeniu pielgrzymki do Polski.*) (...)

Warto może wyciągnąć, przecież w ciągu tych dwóch wizyt było tam i kilka sformułowań pozytywnych. Niektóre nawet w Belwederze cytowałem. Pokazywać, powiedzieć, czy to jest zgodne, zgodne ze stanowiskiem papieża, zgodne ze stanowiskiem prymasa? My w obronie papieża występujemy, w obronie linii porozumienia z Kościołem, przeciwko ekstremie. Ale jeśli obok pokażemy pszczelarza czy innego..."

Śmierć księdza Popiełuszki nie zmieniła stosunku przywódców PRL do Kościoła:

„Konsekwentnie należy przestrzegać zasady „kija i marchewki”, co Kościołowi i duchowieństwu powinno się opłacać, co zaś nie – zalecał generał Wojciech Jaruzelski na posiedzeniu Sekretariatu Komitetu Centralnego PZPR. Musimy to doskonalić konkretnym działaniem – karać i nagradzać”.

Jaruzelski mówił to wszystko, gdy kwiaty i wieńce na grobie księdza Jerzego jeszcze nie zwiędły. Wykładnia polityczna była jasna – wykorzystać zbrodnię dla dobra partii. Obrzydliwość.

Zbigniew Branach

TEATR WYBRZEŻE

Orkiestra Titanic

„Orkiestra Titanic” to sztuka o zacieraniu granicy pomiędzy tym co realne a nierealne. O podróży od czegoś, co istnieje naprawdę, ku rzeczywistości, której nie potrafimy uchwycić.

Na opustoszałej stacji kolejowej mieszka czwórka włóczęgów. Dzień po dniu próbują napaść na pociąg. Opracowali już wszystkie szczegóły, pociągi mijają jednak ich stację bez zatrzymywania się. Jednak pewnego dnia pociąg się zatrzymuje. Na peronie z wielkim hukiem ładuje skrzynia, a z niej wychodzi tajemniczy gość. Słynny iluzjonista, który przy pomocy włóczęgów przygotowuje najbardziej niesamowity numer świata.

Sztukę Bojczewa często umieszcza się pośród dzieł spod znaku teatru absurdu, trudno nie dostrzec jednak jej związku z realizmem magicznym. Jak podkreśla autor, człowiek podąża za iluzją nawet wtedy, kiedy zmierza ku nieznanemu. Tworzy obrazy mijające się z prawdą, kiedy poszukuje szczęścia. Harry jednak to nie tylko iluzjonista, to również znakomity showman. Dzięki temu „Orkiestra Titanic” to historia również o życiu jako występie oraz o człowieku, który nie tylko gra w nim główną rolę, ale również sam ją reżyseruje.

Christo Bojczew – dramaturg, autor tekstów teatral-



FOT. TONIEK KAMINSKI

„Orkiestra Titanic” w Teatrze Wybrzeże.

nych, scenariuszy i utworów satyrycznych. W 1983 roku porzucił wyuczony zawód inżyniera i napisał swoją pierwszą sztukę. Dwa lata później podjął w Sofii studia dramatopisarskie. W 1996 roku kandydował w wyborach na prezydenta. Próbował swoich sił również jako gospodarz autorskiego show w telewizji bułgarskiej.

Reżyseria: Rudolf Ziolo

Scenografia: Robert Rumas
Muzyka i opracowanie muzyczne: Bolesław Rawski
Ruch sceniczny: Katarzyna Chmielewska
Magia: Stanisław Miłosz
Występują: Grzegorz Gzyl, Krzysztof Matuszewski, Małgorzata Oracz, Maciej Szemiel, Jarosław Tyrański/Mirosław Krawczyk
Czas: 2 godziny (bez przerw)
Premiera: 14.04.2007, Malarnia
Miejsca nienumerowane □

Dla wszystkich członków „Solidarności” (hasło: „Solidarność” – podane przy kasie) bilety w cenie 15 złotych od osoby na spektakl „Orkiestra Titanic” w dniu 24.04.2008 (czwartek) o godzinie 19 na scenie Malarnia Teatru Wybrzeże w Gdańsku.

Poza tym mamy dla Państwa dwa podwójne bezpłatne zaproszenia na ten właśnie spektakl. Czekamy na telefony od chętnych w dniu 10 kwietnia pomiędzy godz. 11 a 12 (tel. 058 308 42 72).

REPERTUAR TEATRU WYBRZEŻE – KWIECIEŃ 2008

- „Loretta” 1.04., godz. 19, Scena Kameralna Sopot
- „Więzienie powszechne” 4, 5, 6.04., godz. 19, Malarnia
- „Loretta” 6, 8.04., godz. 19, Scena Kameralna
- „Błaszany bębenek” 9, 10.04., godz. 19, Duża Scena
- „Spalenie matki” 10.04., godz. 19, Malarnia
- „Błaszany bębenek” 11.04., godz. 19, Duża Scena
- „Spalenie matki” 11.04., godz. 20.30, Malarnia
- „Fado” 12.04., godz. 18, Scena Kameralna
- „Błaszany bębenek” 12.04., godz. 19, Duża Scena
- „Spalenie matki” 12.04., godz. 20.30, Malarnia
- „Błaszany bębenek” 13.04., godz. 17, Duża Scena
- „Fado” 13.04., godz. 18, Scena Kameralna
- „Intymne łęki” 15.04., godz. 20, Malarnia
- „Posprzątane” 15.04., godz. 20, Scena Kameralna
- „Intymne łęki” 16.04., godz. 20, Malarnia
- „Posprzątane” 16.04., godz. 20, Scena Kameralna
- „Intymne łęki” 17.04., godz. 20, Malarnia
- „Posprzątane” 17.04., godz. 20, Scena Kameralna
- „Fado” 18.04., godz. 18, Scena Kameralna
- „G@upa Laokoona” 19.04., godz. 19, Malarnia
- „Farsa z Walworth” 19.04., godz. 19, Scena Kameralna
- „G@upa Laokoona” 20.04., godz. 19, Malarnia
- „Farsa z Walworth” 20.04., godz. 19, Scena Kameralna
- „G@upa Laokoona” 22.04., godz. 19, Malarnia
- „Farsa z Walworth” 22.04., godz. 19, Scena Kameralna
- „Orkiestra Titanic” 24.04., godz. 19, Malarnia
- „Monologi wagniny” 24.04., godz. 19, Scena Kameralna
- „Orkiestra Titanic” 25.04., godz. 19, Malarnia
- „Monologi wagniny” 25.04., godz. 19, Scena Kameralna
- „Orkiestra Titanic” 26.04., godz. 19, Malarnia
- „Monologi wagniny” 26.04., godz. 19, Scena Kameralna
- „Orkiestra Titanic” 27.04., godz. 18, Malarnia
- „Monologi wagniny” 27.04., godz. 19, Scena Kameralna
- „Portret Doriany Graya” 29.04., godz. 18, Duża Scena
- „Loretta” 29.04., godz. 21, Scena Kameralna
- „Portret Doriany Graya” 30.04., godz. 18, Duża Scena
- „Loretta” 30.04., godz. 21, Scena Kameralna

ANIA JERECZEK

Stypendium za działalność charytatywną

Dzięki stypendium Funduszu Stypendialnego NSZZ „Solidarność”, powołanemu przez Region Gdański „S”, Ania Jereczek kupiła podręczniki i przybory szkolne do liceum. Może cieszyć się z nagrody, bo nadal jest jedną z najlepszych uczennic w szkole, chociaż wymagania w XX LO w Gdańsku są niemałe.

Szkolne koło Caritas i wolontariat

Ania przez trzy lata była uczennicą klasy integracyjnej w Gimnazjum nr 27 w Gdańsku. Być może dlatego, że opiekowała się niepełnosprawnymi koleżankami, wyrobiła w sobie odruch współczucia i troski o słabszych i pokrzywdzonych przez los. Dzisiaj, chociaż nie uczy się już w Gimnazjum nr 27, utrzymuje kontakt z niepełnosprawną Agnieszką z dawnej klasy, której pomaga w życiowych sprawach. Agnieszce jest potrzebne wsparcie – zwłaszcza ostatnio, kiedy umarła jej mama.

– Wszyscy czuli się dobrze w naszej klasie, dzięki wychowawczyni **Teresie Płudowskiej** i nauczycielce wspomagającej **Barbarze Mielewcyk** – opowiada Ania. – Obie umiały stworzyć taką atmosferę, że dzieci niepełnosprawne i zdrowe tworzyły zgrany zespół. Jedni pomagali drugim.

Ania działała w szkolnym kole Caritas, w którym opiekowała się 80-letnią samotną kobietą. Codziennie przynosiła jej obiady ze szkolnej stołówki i pomagała w pracach domowych. Zainspirowana przez panią Mielewcyk zajęła się wolontariatem i pracowała w Centrum Wolontariatu we Wrzeszczu. Najbardziej podobało się jej adresowanie listów z prośbą o adopcję dzieci w Afryce. Idea przedsięwzięcia było nakłonienie jak największej liczby rodzin do przekazywania środków pieniężnych na afrykańskie dzieci, by te mogły się kształcić i żyć normalnie. Włączyła się również w organizację szkolnych kiermaszów, z których dochód przeznaczony został na dofinansowanie obiadów dzieci z rodzin najbardziej potrzebujących. Na tych kiermaszach sprzedawała pierniczki i ciasta wypiekane w szkole oraz świąteczne kartki.

– Ania dała się poznać jako społecznie zaangażowana osoba – mówi o niej **Elżbieta Matocha**, przewodnicząca koła NSZZ „S” w Zespole Kształcenia Podsta-

wowego i Gimnazjalnego nr 20 w Gdańsku. – Jej mama jest członkiem Komisji Zakładowej w naszej szkole, toteż mogę z czystym sumieniem pozytywnie opiniować jej wniosek. Dochód na jednego członka w tej rodzinie jest naprawdę niewielki.

„Ośmiu Wspaniałych” i młodzieżowy sejmik

Ania z dumą pokazuje dyplom XIII Finału Konkursu Nastolatków „Ośmiu Wspaniałych” z roku 2007. Znalazła się wśród ośmiu najbardziej społecznie zaangażowanych uczniów z naszego województwa i reprezentowała województwo pomorskie w finałach ogólnopolskich w Białogardzie.

– Nagrodzono moją pracę społeczną – cieszy się Ania. – Chociaż nie spodziewałam się, że ktoś mnie dostrzeże. To przecie zupełnie normalny odruch pomagać innym.

Swojej rekomendacji udzielił Ani również ksiądz **Sebastian Dębski**: „Ania jest zawsze otwarta na niesienie pomocy w różnej formie tym osobom, które jej potrzebują”. Cała rodzina Ani jest aktywna w parafialnych organizacjach, Ania działa w Liturgicznej Służbie Ołtarza, a jej brat Tomek jest lektorem. Niedawno Ania wróciła z wycieczki do Berlina i na „Tropikalną wyspę”, którą młodzieży ufundował ksiądz proboszcz z parafii Bożego Ciała. Parafia ta jest niezwykle prężna, nie więc dziwnego, że Ania znalazła tutaj inspirację dla rozwijania swoich społecznikowskich pasji.

Teczka z dyplomami Ani jest bardzo gruba. Najwięcej w nich dyplomów za konkursy szkolne. Zajęcie III miejsca w konkursie historyczno-literackim „Starożytność w literaturze”, dyplom za wyróżnienie w szkolnym konkursie literackim „Góry i morza” poświęconym patronowi szkoły **Mariuszowi Zaruskim**. Są też dyplomy za udział w całorocznym konkursie literackim „Złote pióro” oraz całorocznym konkursie matematycznym „Szkolna Liga Zadaniowa”. Oprócz tego dyplom za aktywny udział i prezesostwo w Szkolnym Klubie Europejskim „Gimek”.

No i najważniejszy z nich – dyplom i zaproszenie na XII Sesję Sejmu Dzieci i Młodzieży w Warszawie.

– Warunkiem udziału w młodzieżowym sejmiku było napisanie pracy literackiej, pozytywnie zaopiniowanej przez Kuratorium Oświaty – opowiada Ania. – Wybrałam temat „Człowiek w zgodzie z naturą”, bo zawsze interesowałam się ekologią. Znalazłam się wśród 20 osób, które reprezentowały nasze województwo w Sejmie. Byłam bardzo dumna, kiedy zasiadłam w ławie poselskiej.

Marzenia o przyszłości

Chociaż Ania ma dopiero 17 lat, już w gimnazjum dała się poznać jako aktywistka. Uczestniczyła w licznych wyjściach na wystawy, w Paradyzie Niepodległości z okazji



Ania Jereczek

11 Listopada, przygotowywała Dzień Europejski w szkole, prezentowała działalność Klubu Europejskiego podczas dni otwartych szkoły, zainteresowała się pracami Rady Miasta Gdańska. Być może wyrośnie z niej przyszła radna.

W XX LO ma dużo więcej nauki niż w gimnazjum. Wiadomo, wymagania większe, mimo to znalazła czas na pracę charytatywną. W porozumieniu z gdańskim oddziałem MOPS Ania co wtorek pomaga w lekcjach dzieciom z biedniejszych rodzin. Wspólnie odrabiają lekcje, czytają książki czy jeszcze raz omawiają szkolne tematy. Podopieczni Ani to Zosia z klasy IV, Kasia z klasy VI i Kazik z klasy III. Spotykają się raz w tygodniu. Przed świętami natomiast razem z Ewą pakują paczki dla rodzinnego domu dziecka na Oruni.

Jej marzeniem w przyszłości jest praca z ludźmi. Może zostanie nauczycielką, a może psychologiem. Przyszłość jest przed nią. Jest dopiero w klasie pierwszej XX LO. (dtg)

Karaimowie w Gdańsku

Czajniczek do podgrzewania wina, tabakiery, metalowa fajka, naczynie na krupnik czy sztylet zdobiony turkusem i koralami – to tylko niektóre eksponaty prezentowane w Muzeum Etnograficznym w Gdańsku Oliwie na wystawie poświęconej Karaimom. Wystawa ta jest opowieścią o najmniejszym narodzie pochodzenia tureckiego, szacowanym na kilkadziesiąt tysięcy osób.



Strój Karaimów i kołyska.

Karaimi albo Karaimowie, bo tak nazywa się ten naród – nazwa wzięła się od arabskiego i hebrajskiego słowa „qara”, oznaczającego czytanie Świętego Pisma – nie mają własnego państwa. Mieszkają na Ukrainie – m.in. na Krymie, na Litwie, w Turcji, w Egipcie, w Izraelu i innych krajach Bliskiego Wschodu, w obu Amerykach, w Europie Zachodniej i w Australii. W Polsce żyje ich 200, może 300 osób, w samym Gdańsku czystej krwi Karaimów jest 30. Najstarsza Karaimka w Polsce, **Tamara Szpakowska**, która przyjechała z Wilna, a pochodzi z Krymu, dzisiaj mieszka w Warszawie i ma 97 lat.

Polakom Karaimowie kojarzą się z miejscowością Troki, położoną około 30 km od Wilna, stolicy Litwy, gdzie w tamtejszych restauracjach serwowane są przepyszne „kibinai” – duże pierogi czy raczej rożki z ciasta pół drożdżowego, pół francuskiego wypełnione gorącym, zalanymi tłuszczem kawałkami gotowanej i duszonej baraniny. Troki to oczywiście gotycki zamek, ale to również karaimskie parterowe domy, kryte dwuspadowym dachem, wszystkie ustawione szczytem do ulicy z trzema oknami w szczycie, a także karaimska kenesa, inaczej świątynia.

Kim są Karaimowie, skąd się wzięli, jakiego są wyznania? – odpowiedzi na te pytania można znaleźć na wystawie. Jedna z prezentowanych fotografii dokumentuje wydarzenie z 1930 r., kiedy to składający wizytę w Trokach prezydent Polski Ignacy Mościcki przekazał społeczności Karaimów szafkę do przechowywania przywilejów nadanych przez króla Zygmunta III Wazę.

Karaimowie posiadają własny język, należący do grupy języków tureckich (jest to narzecze turecko-kipeczackie), a przede wszystkim mają własną monoteistyczną religię, która ukształtowała się w VIII w. na terenie Mezopotamii (dzisiejszy Irak). Jej podstawę tworzy Stary Testament, a w szczególności Dekalog, bez późniejszych uzupełnień i komentarzy. Dlatego często Karaimów utożsamia się z Żydami, chociaż nie są Semitami. A ich religijne obrządku tylko częściowo przypominają żydowskie, np. Karaimowie odmawiają modlitwę „Ojcze nasz”, a Nowy Rok obchodzą na wiosnę.

Wśród eksponatów związanych z obrządkami religijnymi znajduje się długi pas z białego perkalu. Pas ten jest elementem herbu Karaimów, a używano go wraz ze stulą katolickiego duchownego podczas karaimskiej liturgii. Stare fotografie sprzed niemal stu lat ukazujące litewskich Karaimów, grafiki poświęcone tematyce karaimskiej, a także przedmioty codziennego użytku – to trzon wystawy. Są tam meble, broń, stroje, których od XIX w. nikt nie wkłada, trochę dokumentów, a wśród nich, szetar, czyli umowa małżeńska. Stoi też drewniana kołyska dla dziecka (beszik) z wbudowanym w nią nocnikiem. Jej wszystkie elementy połączono drewnianymi gwoździami – metalowe symbolizowały śmierć, bo używano je do zbijania trumny.

– W Polsce Karaimowie czują się Polakami, jesteście bardzo zintegrowani ze społeczeństwem, w którym mieszkamy – mówi **Zenon Szulimowicz**, Karaim rodem z Halicza.

Tekst i zdjęcie **Maria Giedz**



Pytania do prawnika

■ *Hale produkcyjne są niedogrzone, a związkowcy są bezsilni, bowiem pracodawca mówi, że nie ma pieniędzy na ogrzewanie – musi najpierw ludziom zapłacić, a ludzie chorują, więc i tak koszt pracy jest większy...*

Zgodnie z art. 207 Kodeksu pracy pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, a także obowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie odpowiednich warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki oraz przeciwdziałać wszelkim niebezpieczeństwom dla życia i zdrowia ludzkiego w trakcie wykonywania pracy. W szczególności w pomieszczeniach pracy należy zapewnić oświetlenie naturalne i sztuczne, odpowiednią temperaturę, wymianę powietrza oraz zabezpieczenie przed wilgocią, niekorzystnymi warunkami cieplnymi i nasłonecznieniem, drganiami oraz innymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia i uciążliwościami.

Paragraf 30 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2003 r. nr 169, poz. 1650 ze zm.) określa temperaturę w pomieszczeniach odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy, nie niższą niż 14 st. C, chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają. Należy jednak pamiętać, że odstąpienie przez pracodawcę od zapewnienia odpowiedniej temperatury musi być podyktowane względami technologicznymi, a nie ekonomicznymi (wyrok NSA z dnia 20.08.2001 SA,Bk/75/01). W pomieszczeniach, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna i w pomieszczeniach biurowych, temperatura nie może być niższa niż 18 st. C.

■ *Jak walczyć z zagrażającym zdrowiu zwiększeniem obowiązków w pracy?*

Przed wszystkim poprzez świadomość prawną obowiązków i uprawnień pracowniczych wynikających z Kodeksu pracy i innych aktów normatywnych. Do podstawowych zasad prawa pracy należą: zagwarantowane w konstytucji prawo pracownika do wypoczynku (skonkretyzowane w przepisach o czasie pracy, dniach wolnych od pracy i urlopach wypoczynkowych), prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prawo do tworzenia organizacji w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów.

Jednocześnie pracodawca jest obowiązany m.in. do racjonalnego organizowania czasu pracy, również w celu zmniejszenia uciążliwości pracy przy pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie.

■ *Czy mobbing a nękanie pracownika to jedno i to samo? Kiedy możemy mówić, że ktoś jest mobbingowany? Pracodawca mówi, że kierownik chciał tylko trochę dokuczyć pracownikowi, a nie był to żaden mobbing...*

Zgodnie z art. 94³ Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Paragraf 2 tego przepisu formułuje definicję mobbingu – oznacza to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Z powyższego wynika, że dopiero uporczywe i długotrwałe nękanie stanowi cechę mobbingu. Dla uznania danego przypadku za mobbing niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik był poddany nękananiu lub zastraszaniu przez odpowiedni okres. Ocena długotrwałości oddziaływania ma w każdej sytuacji charakter indywidualny dla stwierdzenia wystąpienia negatywnych skutków u pracownika w postaci zaniżonej samooceny, poczucia poniżenia czy zawodowej izolacji.

Odpowiedzialność za wystąpienie w zakładzie pracy zjawiska mobbingu ponosi zawsze pracodawca i to niezależnie od tego, czy niedozwolone działania podejmuje któryś z pracowników czy sam pracodawca. Ciężar udowodnienia mobbingu spoczywa na pracowniku. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest skorelowany z obowiązkiem pracodawcy do poszanowania godności i innych dóbr osobistych (art. 11¹ k.p.). Pojęcie dóbr osobistych zawiera art. 23 Kodeksu cywilnego, w którym zawarto: zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia i wizerunek. Powyższe ma charakter przykładowy. Ciężar udowodnienia, że nie zaistniały działania godzące w dobre imię pracownika spoczywa w tym przypadku na pracodawcy.

Godność człowieka podlega konstytucyjnej ochronie (art. 30 konstytucji) i nie może znajdować uzasadnienia nawet jednorazowy incydent „dokuczenia” pracownikowi, tym bardziej jeśli ma on miejsce w ramach zależności służbowej. W sytuacji, gdy działanie pracodawcy nie wyczerpuje znamion mobbingu określonych w art. 94³ k.p., pracownik może dochodzić roszczeń na gruncie prawa cywilnego (np. o zaniechanie naruszania dóbr osobistych, o zadośćuczynienie pieniężne za krzywdę doznana wskutek naruszeń dóbr osobistych)

Maria Sz wajkiewicz

RADY PRACOWNIKÓW

Teraz też w mniejszych przedsiębiorstwach

Zgodnie z art. 26 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 7, poz. 550) od dnia 24 marca 2008 r. rady pracowników będą mogły być tworzone również w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 50 osób. Dotychczas taką możliwość miały przedsiębiorstwa zatrudniające co najmniej 100 osób.

Harmonogram wdrożenia przepisów ustawy w odniesieniu do pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników, ale mniej niż 100, wygląda następująco:

■ do 23 lipca 2008 r. pracodawca ma czas, aby poinformować pracowników o prawie do utworzenia rady

■ do 23 września 2008 r. pracodawca, u którego nie działa związek zawodowy, a którego pracownicy wystąpili z propozycją utworzenia rady, musi zorganizować wybory

■ w ciągu 30 dni od dnia utworzenia rady przez związek zawodowy lub od dnia wyborów członków rady przez pracowników – pracodawca musi powiadomić ministra pracy o powołanej radzie.

Będą zmiany w ustawie

Rząd przyjął projekt zmian do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Nowelizacja przewiduje, że pracownicy młodociani będą wliczani do liczby zatrudnionych, od której zależy stosowanie ustawy. Doprecyzowano kilka budzących wątpliwości przepisów m.in., że wybrana rada pracowników będzie działać dalej, mimo że w okresie jej kadencji zatrudnienie spadnie poniżej poziomu, od którego zależało jej powołanie.

Projekt nowelizacji ustawy został przyjęty przez Radę Mini-

strów 26 lutego 2008 r. Konieczne jest jeszcze przegłosowanie zmian przez Sejm i Senat.

Również pracownicy młodociani

Projekt zmiany ustawy zakłada, że w liczbie zatrudnionych pracowników, od której zależy stosowanie ustawy o radach pracowników, będą uwzględniani również pracownicy młodociani. Dotychczas młodocianych nie wliczano do stanu zatrudnienia, od którego zależało tworzenie rady pracowników. Europejski Trybunał Sprawiedliwości uznał jednak, że jest to sprzeczne z prawem wspólnotowym (orzeczenie z 18.01.2007 r. w sprawie C - 385/05).

Kadencja

Nowelizacja doprecyzowuje również czas, od którego liczy się kadencja członków rady pracowników. Kadencja nadal ma trwać 4 lata, jednak wyraźnie wskazano, że czas ten liczy się od dnia wyboru członków rady. Z przepisów ustawy w dotychczasowym brzmieniu nie wynika, od którego dokładnie momentu należy liczyć kadencję.

Kiedy spada zatrudnienie

Wiele wątpliwości budziła również sytuacja, w której po wyborze rady pracowników doszło do zmniejszenia się poziomu

zatrudnienia, od którego zależało stosowanie przepisów ustawy. Zgodnie z propozycją nowelizacji, wybrana rada pracowników będzie działać również, gdy w okresie jej kadencji w firmie dojdzie do spadku zatrudnienia poniżej 50 pracowników. Ma to zapobiec wielokrotnym wyborom członków rady w przypadku wahania zatrudnienia.

Pracodawca nie organizuje wyborów

Pracodawca będzie obowiązany do powiadomienia pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej rady pracowników co najmniej na 60 dni przed upływem kadencji rady pracowników. Dotychczasowe przepisy ustawy przewidują obowiązek pracodawcy zorganizowania wyborów członków kolejnej rady co najmniej na 14 dni przed upływem kadencji rady. Uzasadnienie projektu wskazuje, że wybór członków rady pracowników jest uprawnieniem pracowników lub reprezentatywnych organizacji związkowych, a nie ich obowiązkiem.

Wybory uzupełniające

W obecnym stanie prawnym wątpliwości budziła również sytuacja, gdy dojdzie do ustania członkostwa w radzie członka wybranego przez związek. Padało pytanie, czy związki mają dokonać wyboru całej rady (wszystkich jej członków), czy tylko wyboru uzupełniającego (tylko członka, którego członkostwo w radzie ustało). Nowelizacja wyraźnie wskazuje, że chodzi o wybory uzupełniające i wybór nowego członka.

Maria Sz wajkiewicz

Proces od sześciu lat

Kilkudziesięciu związkowców z Regionu Gdańskiego, ubranych w koszulki z emblematami „Solidarności”, towarzyszyło 5 marca Aleksandrowi Kozickiemu, wiceprzewodniczącemu Komisji Zakładowej „S” Stoczni Gdynia i Ryszardowi Szrejderowi, kierowcy zatrudnionemu w Komisji Krajowej „S”, w Sądzie Rejonowym Warszawa Śródmieście.

Odbędzie się tam kolejna rozprawa w trybie odwoławczym od wyroków, jakie związkowcy otrzymali w 2005

roku. Obaj zostali oskarżeni o spowodowanie zagrożenia zdrowia i życia ludzi w trakcie manifestacji pracowników przemysłu stoczniowego w 2002 roku. Otrzymali wówczas wyroki po pół roku pozbawienia wolności w zawieszaniu na dwa lata.

Związkowcy przewozili samochodem petardy, które ewentualnie miały być użyte w trakcie manifestacji „Solidarności” pod Urzędem Rady Ministrów, domagającej się realizacji przez rząd obietnic wsparcia przemysłu stoczniowego. Ostatecznie jednak petardy nie zostały użyte. Nie

były jednak w stanie spowodować niczyjego zagrożenia – zostały oficjalnie zakupione w koncesjonowanym sklepie, posiadały atest bezpieczeństwa.

W 2006 roku sąd po odwołaniu się skazanych od wyroku unieważnił go i przekazał sprawę do ponownego rozpatrzenia. Na marcowej rozprawie zeznawał jeden z policjantów, którzy zatrzymali samochód z petardami, nie wniósł jednak on wiele do sprawy, zastępując się niepamięcią. Drugi z wezwanych policjantów nie stawiał się już po raz kolejny w sądzie. (jw)

PO WYROKU TRYBUNAŁU KONSTYTUCYJNEGO Z 23.10.2007 R.

Prawo mężczyzn do wcześniejszej emerytury

Trybunał Konstytucyjny w I części wyroku z dnia 23 października 2007 r. (sygn. akt P 10/07) orzekł, że przepis art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2004 r. nr 39, poz. 353 z późn. zm.) w zakresie, w jakim nie przyznaje prawa do emerytury w obniżonym wieku emerytalnym mężczyźnie, który – odpowiednio jak kobieta, która nabywa to prawo po osiągnięciu wieku 55 lat i co najmniej 30-letniego okresu składkowego i nieskładkowego – osiągnął wiek 60 lat i co najmniej 35-letni okres składkowy i nieskładkowy, jest niezgodny z art. 32 i art. 33 Konstytucji RP. Trybunał orzekł też (w części II wyroku), że przepis art. 29 ust. 1 w zakresie wskazanym w wyroku traci moc obowiązującą z upływem 12 miesięcy od dnia ogłoszenia wyroku w Dzienniku Ustaw RP (orzeczenie to zostało ogłoszone w Dz.U. z dnia 30 października 2007 r. nr 200, poz. 1446). Trybunał zobowiązał tym samym ustawodawcę do dokonania zmian w art. 29 powołanej ustawy, w przeciągu roku od daty ogłoszenia wyroku.

Stanowisko ZUS

Treść uzasadnienia ww. wyroku TK, jak również przepisy

art. 71 ust. 2 ustawy o Trybunale Konstytucyjnym z dnia 1 sierpnia 1997 roku (Dz.U. nr 102, poz. 643, z późn. zm.) wskazują, że w obecnym stanie prawnym nie ma podstaw do tego, aby organy rentowe pozytywnie rozpatrywały wnioski o emeryturę zgłoszone przez mężczyzn spełniających warunki wskazane w części I ww. wyroku. Z uzasadnienia wyroku wyraźnie bowiem wynika, że przepis art. 29 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS – do czasu jego nowelizacji – może być stosowany przez organy rentowe wyłącznie w jego obecnym brzmieniu.

Tak więc mężczyźni spełniający kryteria wskazane w wyroku Trybunału Konstytucyjnego nie mogą liczyć na to, że w obecnym stanie prawnym ZUS będzie pozytywnie rozpatrywał ich wnioski o wcześniejszą emeryturę.

Do sądu (?)

Przyszłym emerytom pozostaje zatem już tylko droga sądowa, ale i ona nie gwarantuje pozytywnego dla nich załatwienia sprawy. I chociaż z każdym dniem do sądów okręgowych wpływa coraz więcej pozwów o wcześniejszą emeryturę, sędziowie również czekają na zmianę przepisów. Również w Sądzie Okręgowym

w Gdańsku, do którego wpłynęło wiele takich spraw, zapadają wyroki oddalające żądania wnioskodawców.

Sytuacja nie jest jednak jednoznaczna. Jak podnosi jeden z sędziów Sądu Okręgowego w Przemyślu, orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego obaliło domniemanie konstytucyjności wskazanego przepisu, a stosowanie przepisu niezgodnego z konstytucją i odmawianie mężczyznom prawa do tego świadczenia prowadziłyby do tolerowania nierówności zakwestionowanej przez trybunał.

Kiedy zmiana przepisów?

Ci, którym sąd odmówił prawa do emerytury, nie tracą możliwości ubiegania się o prawo do świadczenia ponownie po wejściu w życie nowych przepisów.

A kiedy to nastąpi? Rząd przyjął projekt nowelizacji ustawy o emeryturach i rentach z FUS, z uwzględnieniem wykonania orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23.10.2007 r. i skierował go pod obrady Sejmu. Ustawa została przyjęta i zacznie obowiązywać w połowie bieżącego roku.

Maria Szwałkiewicz

Polacy bez urlopów

Według raportu głównego inspektora pracy, w Polsce większość pracowników nie wykorzystuje przysługującego im urlopu. Brakuje rąk do pracy, więc szefowie małych firm i wielkich korporacji nie zgadzają się udzielać swoim pracownikom wolnego.

Rekordziści mają na swoim koncie niewykorzystanych nawet kilkadziesiąt dni wolnych z ostatnich lat. Inspekcja pracy ostrzega: to łamanie praw pracowniczych i groźba za to kary. W ubiegłym roku inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy zaobserwowali nieprawidłowości w udzielaniu urlopu w 5 tysiącach firm. Dane z nich dotyczą 117 tysięcy osób. Z roku na rok jest gorzej, bo dwa lata wcześniej na 5,5 tysiąca skontrolowanych firm nieprawidłowości zaobserwowano u 109 tysięcy osób. Należy dodać, że kontrole dotyczą tylko wybranych przedsiębiorstw. Gdyby objąć

nimi wszystkie firmy, okazałoby się, że problem dotyczy jeszcze większej liczby osób. Przypuszcza się nawet, że może dotyczyć około miliona osób.

Sprawą zajęto się ostatnio, bo jak wiadomo do końca marca br. pracownicy mieli obowiązek wykorzystać zaległy urlop. Na niemożność wykorzystania urlopu narzekają zarówno pracownicy zatrudnieni w systemie akordowym, jak i ci z wielkich korporacji międzynarodowych.

– Zanim nie wykonaliśmy limitów produkcyjnych, nie było mowy o wypisaniu wniosku urlopowego – opowiada pragnąca zachować anonimowość krawcowa dużych zakładów odzieżowych w Gdańsku. Okazuje się, że urlop również trudno wywalczyć osobom na wyższych stanowiskach. Najwięcej zaległości mają kierownicy średniego szczebla. Im najtrudniej o urlop, bo nie ma kto ich zastąpić, więc pracują na okrągło. Zjawisko to dotyczy głównie dużych

korporacji międzynarodowych i banków.

Niektóre firmy stosują zachęty, żeby nie brać urlopów. Na przykład płacą premię tym, którzy nie biorą wolnego. Pracownicy wypisują fikcyjne wnioski urlopowe i przychodzą do pracy. Kiedy wpada kontrola Inspekcji Pracy, nakłania się ich do kłamstw. Mówią wtedy, że wpadli na chwilę do pracy, bo na przykład zostawili laptopa. Za takie zachowania w następnym miesiącu otrzymują premię.

Brak urlopu szkodzi nie tylko pracownikom. Statystyki dowodzą, że wypadkom ulegają najczęściej ci, którzy są przemęczeni, pracują w nadgodzinach. Osoby przemęczone są też narażone na choroby wywołane stresem. To one najczęściej ulegają zawałom. Częściej też chorują w wyniku przeziębienia. Kiedy już idą na zwolnienie okazuje się, że firma doskonale radzi sobie również bez nich.

Za niewykorzystywanie przez pracowników urlopów pracodawca zapłaci karę. (dtg)

Zmiany tylko po uzgodnieniu

W naszym zakładzie pracy pracodawca wprowadził nowe przepisy do Regulaminu pracy, dotyczące czasu pracy i okresów rozliczeniowych, bez uzgodnienia z jedyną organizacją związkową, którą my tworzymy. Czy pracodawca miał prawo to zrobić? Czy te przepisy są wiążące dla pracowników?

Pracodawca nie mógł samodzielnie wprowadzić tych zmian do Regulaminu pracy. Jak stanowi art. 772 § 5 Kodeksu pracy, regulamin wynagradzania jest ustalany i zmieniany po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Podobną regulację prawną w odniesieniu do regulaminu pracy tworzy art. 1042 § 1 kp. W związku z powyższym przedstawiony aneks nie może wejść w życie, lecz zacznie obowiązywać dopiero po uzgodnieniu z Komisją Zakładową i po upływie 2 tygodni od podania ich do wiadomości pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty w zakładzie pracy (art. 772 § 6 i art. 1043 § 1 k.p.).

Ten sam obowiązek nakłada na pracodawcę art. 30 ust. 5 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. 01 nr 79 poz. 854 z późn. zm.). Jak stwierdził Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 21.03.2001 r. (I PKN 320/00, OSNP 2002/24/599), regulamin pracy wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej. Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W związku z powyższym należy uznać, że jeżeli w wydanym przez pracodawcę aneksie do Regulaminu pracy zostały nałożone na pracowników nowe czasy pracy oraz nowe okresy rozliczeniowe, których nie ma w zawartych z nimi umowach o pracę lub w innych przepisach prawa pracy, to pracownicy nie są zobowiązani do ich realizowania, a tak że mają do nich zastosowanie przepisy dotychczas obowiązujące.

W związku z powyższym art. 1042 k.p. ustanawia szczególny tryb ustalenia treści regulaminu pracy w porównaniu z innymi wewnątrz-zakładowymi aktami prawnymi z zakresu prawa pracy, wprowadzając możliwość uprzedniego uzgodnienia przez pracodawcę i zakładową organizację związkową terminu, w którym powinno nastąpić przyjęcie nowego regulaminu lub zmiana dotychczasowego. Należy jednak podkreślić, że nie jest to rozwiązanie obligacyjne, a ponadto – jak wynika z praktyki – stosowane stosunkowo rzadko.

Termin, w którym ma nastąpić ustalenie treści regulaminu pracy, pracodawca jest zobowiązany uzgodnić z zakładową organizacją związkową. Zgodnie z poglądem utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz doktrynie prawa pracy, określenie „uzgadnia” jest jednoznaczne i oznacza konieczność osiągnięcia przez pracodawcę uzgodnienia z zakładową organizacją związkową, a zatem oznacza współdziałanie organizacji związkowej z głosem współstanowującym i współdecydującym. Brak uzgodnienia ww. terminu powoduje, że pracodawca nie może jednostronnie dokonać zmiany dotychczas obowiązującego regulaminu lub wprowadzić nowego.

Monika Konstowicz

„Solidarność Wielkopolska” 11 lutego 2008

Porady prawne

tel. 058 305-55-12, 058 308-44-69, 058 308-42-74
dzial.prawny@solidarnosc.gda.pl

Porady dla komisji zakładowych

- ◆ dr Waldemar Uziak, pn. 12-16, śr. 8-16, czw. 11-16
- ◆ Radca prawny Iwona Jarosz-Lipkowska, pn. 8-10, wt. 8-16, czw. 9-16
- ◆ Radca prawny Tomasz Wiecki, pn. 9-14, wt. 9-14, pt. 9-16

Porady dla członków indywidualnych

- ◆ Radca prawny Joanna Kobus-Michalewska wt. 8.30-11, czw. 8.30-16, śr. 11-17 (Oddział w Gdyni)
- ◆ Doradca prawny Maria Szwałkiewicz, pn., wt., śr., pt. 9-15, w czwartki w Oddziale w Gdyni w godz. 10-15
- ◆ Doradca prawny Karol Rymśa, pn 14.30-17, wt.-pt. 9-17 (po wcześniejszym uzgodnieniu telefonicznym)

Dzyszy w oddziałach

- ◆ Gdynia, w środy 11-17, czwartki 10-15, tel. 058 620-61-82
- ◆ Tczew – w terminie do uzgodnienia, tel. 058 531-29-96
- ◆ Kościerzyna – w terminie do uzgodnienia tel. 058 686-44-26
- ◆ Starogard Gd. – w terminie do uzgodnienia, tel. 058 562-22-20
- ◆ Wejherowo – w terminie do uzgodnienia, tel. 058 672-37-76
- ◆ Malbork – w terminie do uzgodnienia, tel. 055 647-23-32

Zapraszamy do siedziby ZR w Gdańsku, ul. Wały Piastowskie 24, pok. 106 oraz do siedzib oddziałów ZR. Biura przyjmują wyłącznie członków NSZZ „Solidarność” z aktualną legitymacją związkową. Przed przyjęciem prosimy o upewnienie się telefonicznie, czy prawnik będzie obecny.

W Fiskars Brands utworzono związek

W ostatnich dniach stycznia w Zarządzie Regionu Słupskiego został zarejestrowany związek zawodowy pracowników firmy Fiskars Brands z Włynkówka.



Ryszard Kubicki, przewodniczący Tymczasowej KZ NSZZ „S”.

Jest to duńska firma produkująca narzędzia ogrodnicze, zatrudniająca obecnie ok. 200 osób. Narastające problemy płacowe skłoniły pracowników do utworzenia związku zawodowego, który reprezentować będzie interesy załogi w negocjacjach z zarządem spółki.

– Od dwóch lat w firmie działa się coraz gorzej, pracownicy skarżyli się na warunki pracy i płacy, ale tylko na rozmowach się kończyło. Ludzie bali się zwolnień i szykan ze strony kierownictwa. Głównymi inicjatorami powstania związku były panie, które niedawno zostały zatrudnione w naszej firmie. Potrzebowały jednak zaangażowania osób dłużej pracujących, gdyż uważały, iż to da im poczucie bezpieczeństwa i pozwoli uniknąć zwolnień. Na ich prośbę podjąłem się organizacji i 29 stycznia związek rozpoczął swoją działalność – powiedział Ryszard Kubicki, przewodniczący Tymczasowej Komisji Zakładowej. Na zebraniu założycielskim było 17 osób z 34 wyrażającą chęć przynależności do związku. Potem zapisali się kolejni pracownicy, którzy wcześniej deklarowali swoją przynależność. W chwili obecnej komisja liczy ok. 60 osób. – Mamy nadzieję, że wkrótce będzie nas więcej. Ludzie sami muszą się przekonać do naszych działań i podjąć decyzję o przynależności. Sądzę, że będzie to zależało od powodzenia negocjacji z zarządem – dodał Kubicki. Pierwszym tematem rozmów były regulacje płac, które udało się podnieść o 10 procent więcej od zakładanych, czyli średni wzrost wynagrodzenia od 1 marca będzie na poziomie 20 procent. Gotowa jest już propozycja regulaminu socjalnego. Po przedstawieniu go dyrektorowi zarządzającemu będą prowadzone rozmowy nad zapisami. Najważniejszymi działaniami w najbliższym czasie będzie opracowanie regulaminu pracy oraz wynagrodzeń. Propozycje związku będą podstawą do rozpoczęcia negocjacji z zarządem nad ostatecznym kształtem dokumentu. Według przewodniczącego, stosunki z pracodawcą są poprawne, na razie związkowcy nie odczuli złej woli z jego strony. 29 marca przewidziano wybory. □

Konflikt w przedszkolu

Trudna sytuacja w miejskim Przedszkolu nr 4 w Słupsku skłoniła pracowników do utworzenia związku zawodowego „Solidarność”. Komisja zakładowa została zarejestrowana 29 lutego. Na 23 osoby pracujące w przedszkolu – zapisało się 17, czyli większość załogi. Od dłuższego czasu istnieje konflikt z dyrekcją, atmosfera i warunki pracy są nie do wytrzymania, pracownicy skarżą się na stosowanie mobbingu.

– Czuliśmy się odarte z godności, byliśmy tak zdesperowane, że postanowiliśmy zacząć działać. Pomyśleliśmy, że przynależność do związku nas scali i nie pozwoli, aby ktoś się wycofał w pół drogi. Poczuliśmy się mocniejsi, dzięki pomocy i wsparciu przewodniczącego i całego zarządu. Przede wszystkim uzyskaliśmy pomoc prawną – powiedziała Barbara Budka, przewodnicząca Komisji Tymczasowej. Najważniejszym zadaniem, jakie stawia sobie organizacja, jest stworzenie dobrej atmosfery oraz warunków, w których można by normalnie pracować. Na początku marca zostały złożone pisma i oświadczenia pracowników do organu prowadzącego przedszkole w Urzędzie Miejskim. Związkowcy z nadzieją czekają teraz na działania władz. □

•••••
Słupską kolumnę w „Magazynie Solidarność”
opracowała Maria Matuszewska
Napisz do autorki: maria.matuszewska@op.pl

Czujemy się odpowiedzialni za firmę

Spółka Radpol SA istnieje od ponad 30 lat i wywodzi się z powstałego w 1970 roku Przedsiębiorstwa Doświadczalnego Przemysłu Kablowego i Sprzętu Elektrotechnicznego Kablospłęt w Ożarowie Mazowieckim z siedzibą w Człuchowie. Obecnie firma jest liderem na rynku wyrobów termokurczliwych, a udziały w obrotach krajowych szacuje się na 50-70 procent. O problemach „Solidarności” w człuchowskim Radpolu z MARKIEM ADAMSKIM, przewodniczącym Komisji Zakładowej, rozmawia Maria Matuszewska

– Proszę przedstawić związek działający w firmie.

– Obecnie w spółce działają trzy związki zawodowe. „Solidarność” zawsze była tu związkiem większościowym, obecnie na 210 pracowników należy do niej ok. 130 osób. Ta wysoka przewaga utrzymywała się cały czas. W OPZZ jest ok. 12 osób i nie jest to związek reprezentatywny. Z nami jednak współpracuje i w ważnych dla pracowników kwestiach dogadujemy się i podpisujemy wspólne stanowiska. W 2004 roku powstał kolejny, Niezależny Związek Zawodowy Pracowników Spółki Radpol. Należy do niego ok. 20 osób i wiadać niejednokrotnie, że reprezentuje stronę pracodawcy. Jedyne w kwestii podwyżek zajmuje z nami wspólne stanowisko, gdyż dla wszystkich najważniejsze jest dobre wynagrodzenie pracowników. Tym bardziej że są do tego powody, bowiem firma generuje bardzo duże zyski, za 2006 było to ponad 4 mln zł, a w 2007 prawie dwukrotnie więcej – ok. 8 mln zł.

– Od kiedy działa w firmie „Solidarność” i jak długo Pan jest działaczem związkowym?

– Związek działa nieprzerwanie od 1980 roku. W firmie pracuję od 1972 roku, w latach 80. zapisałem się do organizacji związkowej i działałem w niej do dzisiaj, chyba już czwartą kadencję pełnię funkcję przewodniczącego.

– W tej chwili do związku należy ponad 50 procent załogi. Czy tak wysoka liczba utrzymuje się cały czas?

– W swojej działalności związkowej w pewnym okresie byłem niewygodny dla dyrekcji i zostałem wyrzucony z zakładu. Wtedy, przy zatrudnieniu ok. 150 osób, było nas 60. Kiedy zostałem zwolniony, ludzie się przestraszyli i zaczęli się wypisywać. W tym czasie były też w firmie duże zwolnienia, również część związkowców straciła pracę. Później zostałem przywrócony do pracy. Broniliśmy swoich członków, czasami w sądzie pracy udawało się uzyskać korzystny wyrok i niektórzy wrócili do firmy. Pracują do dzisiaj i są aktywnymi działaczami związkowymi. W grudniu ub.r. było nas ok. 120, kolejne osoby zapisały się w lutym i w marcu, czyli utrzymuje się cały czas tendencja wzrostowa.

– Proszę przedstawić strukturę związku.



Marek Adamski

– Najliczniejszą grupę stanowią pracownicy produkcyjni. Można powiedzieć, że nieprodukcyjnych jest ok. 30 procent, w tym również z administracji. Czuję się, że zarząd nie jest przychylny naszemu związkowi.

– Jakie są tego przyczyny? Aktualnie potrzeba współpracy ze związkami zawodowymi stanowi podstawę nowoczesnego, dobrze funkcjonującego zakładu. Powinno więc dyrekcji zależeć, aby była dobra.

– Związek jest współgospodarzem firmy i jesteśmy za nią odpowiedzialni. Niemniej nasz zarząd nie uznaje kompromisów. Czujemy, że jesteśmy niewygodni.

Z działaczy związkowych mało kto jest awansowany, jeśli w firmie są podwyżki, związkowcy są najczęściej w najgorszej grupie, np. niedawno były regulacje płac i w tym celu załoga została podzielona na dwie grupy: pracowników bardzo dobrych i pozostałych, oczywiście większość związkowców znalazła się w grupie drugiej. To wiąże się z niższymi podwyżkami w tym roku. W związku z tym napisaliśmy pismo do zarządu.

– Czy jest duża rotacja w firmie i czy nowi pracownicy zapisują się chętnie do „Solidarności”?

– Rotacja jest duża. Ludzie mało zarabiają i odchodzą z firmy, często wyjeżdżają za granicę. Najczęściej są to młode osoby, które nie wiążą przyszłości z firmą ze względu na niskie wynagrodzenie i brak perspektyw rozwoju. Nowi pracownicy do związku zapisują się dopiero po okresie próbnym, czyli po 3 miesiącach, kiedy otrzymają umowę na czas nieokreślony.

– Co udało się osiągnąć w ostatnim czasie?

– Jeśli chodzi o płace, to niewiele. W czerwcu ub.r. złożyliśmy propozycję podwyżek, jako wspólne stanowisko trzech organizacji związkowych, średnio po 500 zł na pracownika. Dostaliśmy od stycznia tylko 200 zł dla pierwszej grupy pracowników, a dla drugiej 150 zł. Jeśli wyniki w firmie będą dobre, to w ciągu tego roku grupa pierwsza otrzyma łącznie 300, a druga 200 zł podwyżki.

– Najważniejsze zadania dla związku?

– Siła związku zależy od jego liczebności, więc nadal będziemy zwiększać stan posiadania. Chcemy również unormować płatny limit czasu dla zakładowego i wydziałowego społecznego inspektora pracy. Planujemy również wypracować regulamin przyznawania nagród motywacyjnych, w którym byłyby ujęte jasne i czytelne zasady przyznawania premii. W chwili obecnej zarząd jednostronnie przyznaje nagrody motywacyjne i sam decyduje, czy komuś dać ją czy nie.

– Jakie działania Pan podejmie, aby zachęcić ludzi do zapisywania się do związku?

– Co roku organizujemy spotkanie integracyjne przy ognisku, na którym spotykają się członkowie związku W roku ubiegłym daliśmy również szansę wszystkim chętnym. Po takich spotkaniach najczęściej kilka osób się zapisuje. Organizujemy również spotkanie dla kobiet z okazji ich święta. To również zachęca inne panie do przynależności do związku. Z nowymi pracownikami prowadzimy rozmowy, niektórzy sami się zapisują, gdyż mają świadomość znaczenia silnego związku. □

W KRAJU CYPRYSÓW I MAGNOLII – 11 DNI

Są jeszcze miejsca na wycieczkę na Krym!

Trasa wycieczki: Tarnopol, Odessa, Sudak, Nowy Świat, Stary Krym, Feodozja, Kercz, Ałuszt, Jałta – carskie pałace Bakczysaraj, Aj Petri, Wielki Kanion, Humań.

- 1 dzień, 12 maja – wyjazd z Polski (Gdańsk), przekroczenie granicy polsko-ukraińskiej, przejazd do Lwowa. Krótkie zwiedzanie Lwowa, przejazd do Tarnopola.
- 2 dzień, 13 maja – przejazd do Odessy (zwiedzanie).
- 3 dzień, 14 maja – zwiedzanie twierdzy Akerman. Powrót do Odessy.
- 4 dzień, 15 maja – wyjazd na Krym.
- 5 dzień, 16 maja – wycieczka do Jałty i carskich pałaców.
- 6 dzień, 17 maja – dzień wolny na wypoczynek i plażowanie. Dla wszystkich chętnych za dodatkową opłatą wycieczka fakultatywna Wielki Kanion i Aj Petri.
- 7 dzień, 18 maja – przejazd do Bakczysaraju. Zwiedzanie Pałacu Chanów Krymskich: parlamentu, haremu, słynnej Fontanny Łez oraz apartamentów prywatnych.
- 8 dzień, 19 maja – wycieczka do Twierdzy Genuieńczyków i osiedla Nowy Świat. Spacer ścieżką carską, czas wolny na obiad w restauracji, plażowanie. Wieczorem fakultatywne spotkanie z Tatarami Krymskimi (30 euro).
- 9 dzień, 20 maja – wycieczka do Feodozji i Kerczu. W programie zwiedzania Feodozji: galeria słynnego marynisty rosyjskiego Ajwazowskiego. Po południu przyjazd do Kerczu i zwiedzanie.
- 10 dzień, 21 maja – wyjazd w kierunku na Humań. Zakwaterowanie w hotelu w okolicach Humania.
- 11 dzień, 22 maja – zwiedzanie Zofiówki – parku i byłej posiadłości Potockich, następnie przejazd w kierunku Polski. Przejazd do granicy polskiej około 10 godzin. Przyjazd do Polski w 12 dniu we wczesnych godzinach rannych.

Cena zawiera:

- przejazd komfortowym autokarem turystycznym
- opieka pilota, przewodnika na całej trasie, ubezpieczenie KL i NNW
- zakwaterowanie w hotelu: 1 nocleg w Tarnopolu lub okolicach, 2 noclegi w Odessie lub okolicach, 3 noclegi w Sudaku, 3 noclegi w Ałuszczie, 1 nocleg w Humaniu (razem 10 noclegów)
- 10 śniadań, 10 obiadokolacji
- taksa klimatyczna

Cena 1450 zł od osoby + 60 euro na realizację programu.

Kontakt: Jan Szewczyk

603 934 165 i 058 308 43 01

@ Listy

Wielkanocne spotkanie

Organizacja terenowa NSZZ „Solidarność” Emerytów i Rencistów Powiatu Gdańskiego z siedzibą w Pruszczu Gdańskim liczy ponad 200 członków.

W swojej działalności Zarząd stosuje różne formy opieki, pomocy, integracji i rozrywki dla członków organizacji. Ważne miejsce wśród nich zajmują wspólne wieczery wigilijne i spotkania wielkanocne.

14 marca br. odbyło się w auli gościnnego domu katolickiego przy kościele Podwyższenia Krzyża Świętego spotkanie emerytów i rencistów przy świątecznym stole. Uczestniczyło w nim około 100 osób.

Na spotkanie przybyli zaproszeni przedstawiciele władz powiatu gdańskiego, miasta i gminy Pruszcz Gdański, Zarządu Regionu „Solidarność” z Gdańska, PFRON i Związku Sybiraków z Pruszcza Gdańskiego. Złożyli oni życzenia

święteczne. Ks. dziekan Stanisław Łada w okolicznościowym wystąpieniu mówił interesująco o istocie i tradycji Świąt Wielkanocnych i o jajku, jako symbolu życia. Po wspólnej modlitwie pobłogosławił świąteczny stół, pełen pisanek, owoców i słodczy.

Następnie uczestnicy spotkania składali sobie życzenia zdrowia, spokoju i pomyślności.

O zasobność poczęstunku zadbali życzliwi sponsorzy. Miłą atmosferę spotkania wzbogacił program słowno-muzyczny w wykonaniu zespołu „Legowanie”. Wiosenną aurę tworzyły bukiety żółtych tulipanów i żonkili, bazi, zielonych gałązek i bukszpanu.

To wielkanocne spotkanie pozostanie we wdzięcznej pamięci emerytów i rencistów, którzy dziękują organizatorom za trud przygotowania.

Stanisława

Przekaż 1 procent!

Naszym Czytelnikom sugerujemy, że jest możliwość odpisania 1 procenta podatku dochodowego dla Fundacji Przyjaciół Wilna i Grodna „Serce – Dzieciom”, Gdynia, ul. Nauczycielska 4/10, KRS: 0000191557, NIP: 586-216-14-59.

Fundacja jest prowadzona od kilkunastu lat przez Sylwię Karłowską. Jej głównym celem jest organizowanie dla polskich dzieci z litewskich domów dziecka wakacji (kolonie na Kaszubach), a także pobytu u rodzin w Polsce. Dzieci przyjeżdżają też w okresie świąt wielkanocnych i Bożego Narodzenia.

REKLAMA

AKWEN

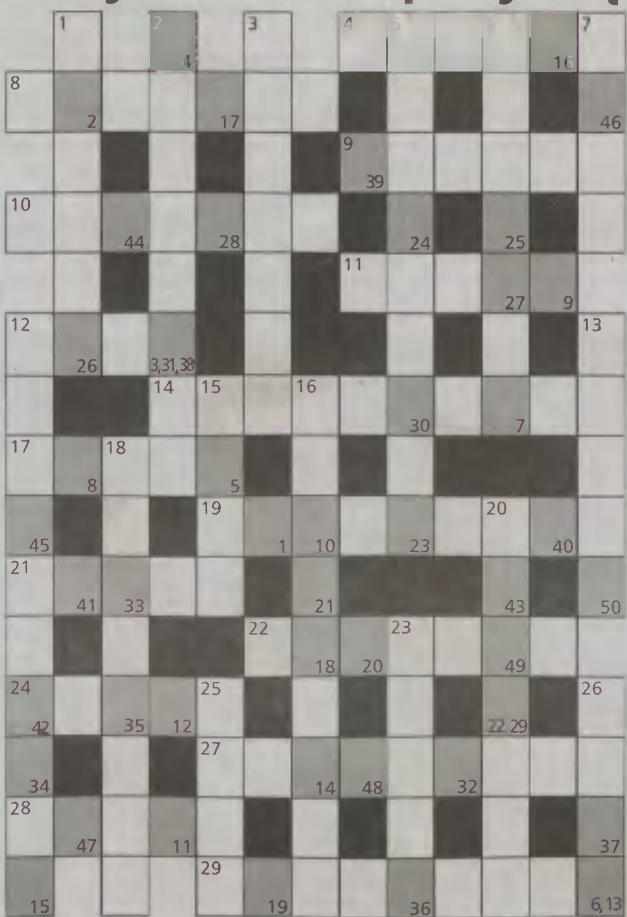
usługi poligraficzne

„Akwen” Spółka z o.o.
ul. Wały Piastowskie
24, 80-855 Gdańsk
biuro: 058 308 44 00,
fax: 058 308 42 13
akwendruk@wp.pl,
www.akwendruk.pl

- DRUK
- GADŻETY Z NADRUKIEM
- PAMIĄTKI
- NOWY KODEKS PRACY
- NOWY STATUT NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
- FLAGI

Zapraszamy do zakupów w siedzibie firmy, także w kiosku naszej spółki, parter budynku przy ul. Wały Piastowskie 24 w Gdańsku. Prowadzimy też sprzedaż wysyłkową.

Krzyżówka z przyrządem w kształcie koła



POZIOMO

4) nadawanie programu radiowego, 8) dawny sposób walki na morzu, 9) poniesiona szkoda, 10) część rewolweru, 11) dzielić na części chleb nożem, 12) zakładane na rozciętej ranę, 14) zniszczenie niepotrzebnych danych na komputerze, 17) do smarowania pieczywa, 19) m. w woj. wielkopolskim, w pow. zlotowskim, na skraju Pojezierza Szczecińskiego i Doliny Gwdy, nad Oską, 21) plamka na futrze drapieżnika, 22) lekka tkanina czesankowa stosowana na suknie wieczorowe, 24) rodzaj śruby, 27) jeszcze nie emerytka, ale już niepracująca, 28) samica jelenia, 29) pot. osoba umyślnie bankrutująca

PIONOWO

1) przyrząd w kształcie koła, służący do ćwiczeń gimnastycznych, popisów cyrkowych lub do zabaw, 2) ...ciężki to np. hutnictwo, 3) żeliwny krążek na płycie kuchennej, 5) rower z silnikiem, 6) w planach budowy na Euro 2012, 7) kamień półszlachetny, odmiana chalcedonu, 12) chwalięta, która w kącie stała, 13) komenda dla psa, 15) łóżko

na statku, 16) pomieszczenie z linkami na mokre ubrania, 18) pomieszczenie w przyziemnej kondygnacji budynku, 20) karciana lewa, 23) uciec z odizolowanego miejsca, 25) schodki ze statku na ląd, 26) rodzaj muzyki powstały u schyłku XIX w. w wyniku nakładania się elementów muzyki eur., afryk. i amer. na gruncie praktyki muz. Murzynów w Stanach Zjednoczonych (kas)

Litery z pól ponumerowanych w prawym dolnym rogu kratki od 1 do 50 utworzą rozwiązanie – myśl Juliana Tuwima. Na rozwiązania (listowne na adres redakcji lub e-mailowe: magazyn@solidarnosc.gda.pl) czekamy do 15 maja br.

Rozłosowaliśmy nagrodę za rozwiązanie „Krzyżówki z domokrążcą” z nr. 2/2008. Poprawnie wyłonił hasło „Na żadnym zegarze nie znajdziesz wskazówek do życia” pan Benedykt Kartuszyński z Chojnic. Nagrodę wysyłamy pocztą. Gratulujemy.

Zarząd Regionu Gdańskiego
NSZZ „Solidarność”
ul. Wały Piastowskie 24
80-855 Gdańsk
www.solidarnosc.gda.pl

**Uwaga! przed każdym
nr. telefonu dodajemy 058**

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

Skarbnik pok. 110a, 308-43-39
s.gawronski@solidarnosc.gda.pl

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

Dział Rozwoju i Organizacji, pok.
112, 105, 308-43-01, 0/603-934-165
301-04-44, 308-44-54
dzial.kontaktow@solidarnosc.gda.pl
j.szewczyk@solidarnosc.gda.pl

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

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

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

Dział Informacji i Promocji, pok.
114, 301-71-21, 308-42-72
magazyn@solidarnosc.gda.pl

Dział Szkoleń, pok. 117
305-54-79, 308-42-76,
dzial.szkolet@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. 121,
308-42-70, emeryci@solidarnosc.gda.pl

Komisja Rewizyjna ZR „S”
pok. 127, 308-43-02

Biuro Pracy, pok. 9, 301-34-67
308-43-47, biuro.pracy@solidarnosc.gda.pl

Reg. Sekcja Służby Zdrowia,
pok. 127, 308-43-93, fax: 308-43-93

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

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

Okręgowa Sekcja Kolejarzy
Gdynia, pl. Konstytucji 1/1
721-24-49, fax 721-25-05

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

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

Spółka z o.o. Akwen, pok. 18
308-44-00, fax: 308-42-13

Drukarnia Akwen, pok. 32
308-44-01

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

Dla użytkowników sieci ORANGE:
0/502 443 150 + wewn. 4 ostatnie cyfry
numeru rozpoczynającego się na 308

Biura oddziałów ZR

Gdynia, ul. Śląska 52, tel./fax 620-61-82
0502 172284 gdynia@solidarnosc.gda.pl

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

Starogard Gd., ul. Paderewskiego 11
0502 172281, tel./fax 562-22-20
starogard@solidarnosc.gda.pl

Tczew, ul. Podmuma 11 0506 074609,
tel./fax 531-29-96 tczew@solidarnosc.gda.pl

Kościerzyna, ul. Długa 31
0502 172282, tel./fax 686-44-26
koscierzyna@solidarnosc.gda.pl

Puck, ul. Sambora 16
0502 172289, 673-16-15

Wejherowo, ul. Hallera 1A/1
0502 486003, tel./fax 672-37-76

Pruszcz Gdański, ul. Chopina 12
0502 172286, tel./fax 683-30-11

Chojnice, ul. 31 Stycznia 56
0502 172285, tel./fax (0-52) 39-72-001

Biuro Terenowe w Lęborku
al. Wolności 22 0600 391798,
(0-59) 86-23-651 msiergiej@wp.pl

Malbork, plac Słowiański 4
tel./fax 0-55 647 23 32, 0516 059 047

OSTATNIA STRONA „MAGAZynu”

CUDZE CHWALICIE, SWEGO NIE ZNACIE

Tym razem na weekendowy wypad za miasto powieziemy Państwa do 5-tysięcznego Żukowa – miejscowości, która może poszczycić się najstarszym zabytkiem architektonicznym Kaszub.

Kolebka HAFTU kaszubskiego

Żukowo położone jest zaledwie kilkanaście kilometrów na zachód od Gdańska (na skróty z Moreny idzie się zaledwie dwie godziny). Jest stosunkowo młodym miastem, bo prawa miejskie otrzymało w 1989 roku. Ponieważ usytuowane jest na skrzyżowaniu dróg, najczęściej przejeżdżamy tamteży udając się do Kartuz czy Kościerzyny. Warto jednak zatrzymać się chociaż na chwilę, bowiem tamtejszy gotycki kościół z czerwonej cegły uchodzi za najstarszy zabytek architektoniczny na Kaszubach.

Ów kościół wzniesiono na przełomie XIII i XIV wieku. Połączono go z klasztorem Sióstr Norbertanek, sprowadzonych tu przez księcia gdańsko-pomorskiego Mściwoja I w latach 1212-14. Pierwsze zakonnice przybyły z miejscowości Strzelno na Kujawach, gdzie do dzisiaj zachowała się niezwykle interesująca romańska budowla sakralna z płasko-rzeźbionymi kolumnami.

Wróćmy jednak do Żukowa. „Żukowskie panny” – tak



Kościół, obecnie parafialny, pod wezwaniem Wniebowzięcia Najświętszej Marii Panny w Żukowie.

bowiem mówiono o owych zakonnicach – funkcjonowały tu aż do 1834 roku, kiedy to władze pruskie rozwiązały klasztor. Norbertanki wielce się zasłużyły dla Kaszub, bowiem przez lata prowadziły szkołę dla dziewcząt (szlachcianek i córek gdańskich patrycjuszy), w której uczono m.in. haftu. Zakonnice wspólnie z uczennicami wyszywały głównie szaty liturgiczne. Przez lata

opracowały specyficzny rodzaj haftu, który etnografowie nazwali haftem kaszubskim. Dopiero później powstały różne jego szkoły. Do dzisiaj w miejscowym przyparafialnym muzeum zachowało się kilka cennych, haftowanych eksponatów z XVII wieku. Było ich znacznie więcej, ale kradzież w 1989 roku uszczupliła żukowskie zbiory.

W XIV wieku zakonnice otworzyły też szkołę dla chłopców, jednak nie cieszyła się zbyt dużą sławą, w starych dokumentach nie ma o niej wielu wzmianek.

Za to kościół, obecnie parafialny pod wezwaniem Wniebowzięcia Najświętszej Marii Panny, uchodzi za arcydzieło. Jest to niewielka, jednonawowa budowla, wewnątrz bielona, z krzyżowymi sklepieniami. Jej wnętrze kryje wiele cennych dzieł sztuki. Uwagę przykuwa bogato złożony barokowy (pierwsza połowa XVII wieku) ołtarz główny, gdzie znajduje się obraz Marii

Panny wykonany w pracowni znanego gdańskiego artysty Hermana Hana. Po prawej stronie ołtarza usytuowano najcenniejszy żukowski zabytek – inny ołtarz, zwany tryptykiem antwerpskim, wykonany około 1500 roku. Ozdobiono go rzeźbami i scenami z Pasji Chrystusa oraz ze Starego Testamentu. Podobne dzieło, również antwerpskiej roboty, znajdowało się w Pruszczu Gdańskim, niestety bezkarnie zabrany do muzeum w Warszawie.

Prezbiterium od nawy, czyli wnętrza żukowskiej świątyni przeznaczonego dla wiernych, rozdzielono tzw. tęczą – belką umieszczoną w górnej partii, wykonaną pod koniec XVII wieku. Ustawiono na niej barokowe rzeźby: Chrystusa Ukrzyżowanego, św. Marii Magdaleny, Matki Boskiej, św. Jana Chrzciciela i św. Norberta.

Interesująca jest również barokowa ambona, konfesjonał, a także chór z wysoką ażurową kratą, która oddzielała zakonnice od wiernych modlących się w kościele.

Za najstarszy zabytek, pochodzący z końca XIV wieku, uznaje się polichromowany krzyż ze sceną ukrzyżowania, który wisi nad wejściem do zakrystii. Jest tam również gotycka rzeźba Matki Boskiej z Dzieciątkiem, a w kaplicy obok zakrystii alabastrowa płaskorzeźba – Pokłon Trzech Króli.

Do ciekawostek zalicza się obraz przedstawiający żukowskie męczenniczki – zakonnice, które w XIII wieku zginęły podczas najazdu Prusów.

Z zabudowań klasztornych do dzisiaj zachował się budynek gotycki z salą o krzyżowym sklepieniu, wspartym na osmiobocznym filarze, do którego w XIX wieku dobudowano plebanię. Jest też stajnia i wozownia z 1888 roku, w których mieści się Muzeum Parafialne.

Tekst i zdjęcia **Maria Giedz**



Żukowo – emporia i prospekt organowy.

REKLAMA

Ubezpieczenie dla Pożyczkobiorców PROMESA

SKOK
UBEZPIECZENIA

Zadbaj o najbliższych!