

SUKCES SOLIDARNOŚCI. SEJM PRZYJĄŁ USTAWĘ BUDŻETOWĄ ODMRAŻAJĄCĄ ODPIS NA ZFŚS



WIĘCEJ NA STR. II

KIEROWCY Z MANFREIGHT POLAND MAJĄ SVOJĄ ORGANIZACJĘ ZAKŁADOWĄ

Z inicjatywy Prezydium Regionu Mazowsze NSZZ „Solidarność”, 14 lipca br. związkowcy z nowopowstałej organizacji zakładowej NSZZ „Solidarność” w Manfreight Poland spotkali się z przedstawicielami pracodawcy.

Władze Związku reprezentowali: Dariusz Siarkowicz – Zastępca Przewodniczącego ZRM oraz Tadeusz Kucharski, Sekretarz Krajowej Sekcji Drogownictwa i Transportu Drogowego.

Na spotkaniu poruszone zostały kwestie m.in. zmiany regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy.

– Można powiedzieć, że było to zebranie zapoznawcze pomiędzy związkowcami a zarządem Spółki. Cieszę się, że udało nam się doprowadzić do ustalenia terminów dalszej współpracy i rozmów. Pracodawca obiecał współpracę – powiedział Dariusz Siarkowicz.



– Oceniam spotkanie pozytywnie. Mielismy okazję przedstawić kierowcom materiały dotyczące kierowców delegowanych – dodał Tadeusz Kucharski.

Nowopowstała organizacja związkowa Solidarności liczy na ten moment 15 członków na około stu zatrudnionych w zakładzie.

Firma Mainfreight jest globalnym operatorem logistycznym. Zajmują się transportem obejmującym strefę lotniczą, morską i drogową. Ma swoje oddziały w Australii, Chinach, Europie oraz Nowej Zelandii i Ameryce. Firma jest notowana na nowozelandzkiej giełdzie papierów wartościowych. W Polsce jest obecna od 2004 roku. ■

KAŻDY MOŻE ZOSTAĆ LIDEREM ZWIĄZKOWYM

Rozmowa z Dariuszem Gocem, trenerem związkowym, coachem i trenerem biznesu z Ośrodka Rozwoju Personalnego EFROS, jednym z redaktorów poradnika dla liderów związków zawodowych „Wódz, szef czy kumpel?”.

Czy każdy może zostać liderem związkowym?

Myślę, że liderem związkowym może zostać absolutnie każdy. Kompetencje i umiejętności potrzebne w pracy lidera związkowego można nabyć, można się ich nauczyć, a poprzez odpowiedni trening są one możliwe do osiągnięcia i do opanowania przez każdego, kto jest zdeterminowany, aby służyć innym ludziom. No, bo w przywództwie głównie o tę służbę innym chodzi.

Na rynku książek uczących przywództwa, bycia liderem jest sporo. Skąd pomysł na to, żeby taki podręcznik skierować do liderów związkowych?

Prowadząc różnego rodzaju szkolenia, projekty doradcze, coachingowe, funkcjonując w środowisku związkowym, bardzo często słyszeliśmy, że, zarządzający, szefowie czy menedżerowie firm mają łatwiej, ponieważ

oni nieustannie się szkolą, mają dostęp do wiedzy, do umiejętności, do warsztatów, do książek. Natomiast nie ma na rynku pozycji, która dawałaby taką kompilację najważniejszych umiejętności i kompetencji liderowi czy działaczowi związku zawodowego.

A przecież organizacja związkowa ma swoją specyfikę. Choćby taką, że do związków zawodowych ludzie dołączają dobrowolnie, a ich działalność opiera się, do pewnego stopnia, na postawie wolontariackiej. Związek nie jest jak przedsiębiorstwo, w którym można zastosować odpowiednie środki zarządzania, żeby pracowników zmotywować, zachęcić do działania, coś im nakazać. Tutaj mamy inną sytuację. Stąd lider musi dysponować możliwościami i kompetencjami, dzięki którym będzie mógł pomagać ludziom, a ci będą chcieli się angażować. Nasza książka ma właśnie na celu zaprezentowanie takiego sposobu myślenia, takich umiejętności czy technik działania, które sprawdzają się w świecie związkowym i są po prostu efektywne. Ma też wypełnić lukę pomiędzy podręcznikami podejmującymi temat kompetencji miękkich w biznesie a pozycjami dotyczącymi elementów pracy związkowej.

Sila wynikająca z wartości, uwaga i rezygnacja z własnej wygody – to w dużym

skrócie filozofia, która Państwa zdaniem powinna charakteryzować dobrego lidera. Jaki jeszcze powinien być idealny lider związkowy?

Przed wszystkim ważne jest to, żeby lider posiadał pewnego rodzaju koncepcję czy wizję działania. Musi mieć obraz tego, do czego dąży jako szef związku zawodowego i organizacji, na czele której stoi. Ważne jest również to, żeby mieć fundamenty, które pozwalają tę wizję realizować, podstawy zachęcające do realizowania wizji także inne osoby, które już są w danej organizacji związkowej albo te, które chcemy do niej przyciągnąć. Stąd wydaje się, że główną cechą, która powinna charakteryzować nowoczesnego lidera i nad której rozwojem powinien pracować, jest siła wynikająca z wartości, zarówno swoich, jak i danej organizacji, czyli ludzi ją tworzących. Związek zawodowy to są ludzie. Każdy członek ma swoje potrzeby, aspiracje, dążenia, oczekiwania. Wszystkich zaś łączy zazwyczaj zestaw wartości, wokół których gromadzą się, żeby realizować statutowe zadania organizacji. Wartości są sprawą kluczową, bo są spoiwem każdej organizacji.

dokończenie na str. 3

SUKCES SOLIDARNOŚCI. SEJM PRZYJĄŁ USTAWĘ BUDŻETOWĄ ODMRAŻAJĄCĄ ODPIS NA ZFŚS

Sejm przyjął nowelizację tzw. ustawy budżetowej, która zakłada m.in. odmrożenie odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. To realizacja postulatu „Solidarności” i efekt porozumienia podpisanego z rządem przez Komisję Krajową związku 7 czerwca w Stalowej Woli.

Zgodnie z ustawą przyjętą na ostatnim posiedzeniu Sejmu od lipca odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych wzrasta z 1662,97 groszy do 1914,34 zł. ZFŚS muszą obowiązkowo tworzyć pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników (50 etatów). Mniejsze firmy, w których pracuje od 20 do 50 pracowników również mogą utworzyć fundusz, jeśli z takim wnioskiem wystąpi działający w zakładzie związek zawodowy. Z funduszu są finansowane różnego rodzaju świadczenia socjalne dla pracowników, takie jak np. „wczasy pod gruszą”, paczki świąteczne, czy zapomogi dla pracowników, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej.

Środki zasilające ZFŚS pracodawca odprowadza w formie odpisu za każdego pracownika. Wysokość odpisu ustala się co do zasady na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z drugiego półrocza roku poprzedniego. Na przestrzeni lat wiele razy zdarzało się jednak, że odpis na fundusz w danym roku był mrożony, czyli do obliczenia jego wysokości nie brano pod uwagę aktualnej „średniej krajowej”, ale przeciętne wynagrodzenie z lat poprzednich.

Jak wzrośnie wysokość odpisu

Tak np. do lipca 2023 roku podstawą wyliczenia wysokości odpisu na ZFŚS było średnie wynagrodzenie z drugiego półrocza 2019 roku. Dzięki porozumieniu podpisanemu przez „Solidarność” z rządem odpis na fundusz ma być stopniowo odmrażany, co od dawna było postulatem związku. Od 1 lipca podstawą odpisu ma być przeciętne wynagrodzenie z 2021 roku. Z kolei w przyszłym roku odpis ma być liczony według średniego wynagrodzenia z 2022 roku.

Choć fundusz socjalny zgodnie z przepisami musi być tworzony w firmach zatrudniających powyżej 50 pracowników to w zakładach, gdzie nie ma związków zawodowych, pracodawca może go bardzo łatwo zlikwidować. Wówczas do rezygnacji z funduszu wystarczy zgoda „przedstawicieli pracowników”. Przepisy nie regulują jednak precyzyjnie, w jaki sposób owi „przedstawiciele” mają być wyłaniani, co często prowadzi do kuriozalnych sytuacji. – *Mieliśmy przypadki, gdzie ci „przedstawiciele pracowników” to były osoby zupełnie nieznane pracownikom. Spotkaliśmy się też np. z sytuacją, w której pracodawca zatrudniał na początek jednego pracownika i wiedział, że będzie rozwijał zatrudnienie, podpisywał z tym jednym pracownikiem porozumienie o nietworzeniu funduszu – mówi Jadwiga Piechocka, ekspertka z Biura Szkoleń i Współpracy Zagranicznej Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”.*

„Związki zawodowe współdecydują o tym, na jakie cele będą wydatkowane środki z ZFŚS”

W zakładach, w których działają związki zawodowe, pracownicy mają nie tylko znacznie większy wpływ na to, czy ZFŚS w ogóle istnieje, ale również na podział środków z funduszu socjalnego. – *Pracodawca ma obowiązek uzgadniać regulamin funduszu z organizacjami związkowymi. Związki zawodowe współdecydują o tym, na jakie cele będą wydatkowane środki z ZFŚS oraz jakie będą progi dochodowe decydujące o wysokości przyznawanych świadczeń. Pracodawca nie może też samodzielnie np. odrzucić wniosku pracownika o zapomogę. Rozpatrywanie takich wniosków odbywa się w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi – wyjaśnia Jadwiga Piechocka.*

Zwiększenie odpisu to nie jedyna zmiana w przepisach dotyczących ZFŚS, która ma obowiązywać od początku lipca. Wraz z odwołaniem stanu zagrożenia epidemicznego, co nastąpiło 1 lipca 2023 roku, wracają wszystkie obowiązki związane z funduszem socjalnym. W czasie pandemii pracodawcy, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, mogli zawiesić obowiązki związane z ZFŚS samodzielnie, bądź na podstawie porozumienia zawartego z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi.

Źródło: NSZZ „S” R. Śląsko-Dąbrowski

KAŻDY MOŻE ZOSTAĆ LIDEREM ZWIĄZKOWYM



dokończenie ze str.2

Siła przywódcy powinna wynikać również ze spójności działania, która jest bardzo ważna choćby w procesie budowania silnego zespołu, wspólnoty, która opierając się na silnych indywidualnych relacjach, jest w stanie przenosić góry.

Lider powinien mówić, co robi, i robić to, co mówi. Każda rozbieżność może powodować nieporozumienia, może osłabiać motywację ludzi, którzy widząc jedno zachowanie, a słysząc inne deklaracje, zaczynają się gubić, jeżeli jedno z drugim nie współgra.

Spójność jest również ważna w innych sytuacjach. Weźmy przykład wyborów do zarządu organizacji związkowej. Założmy, że część kandydatów stosuje nieczyste techniki manipulacyjne. Na pierwszy plan wysuwają się takie wartości, jak wygrana za wszelką cenę, stosowanie wszystkich dozwolonych i niedozwolonych metod. Oczywiście początkowo mamy do czynienia z sukcesem. Te osoby mogą zostać wybrane. Ale powstaje pytanie, jak to zadziała w dłuższej perspektywie? Czy członkowie organizacji będą czuli się bezpieczni z takim przywództwem? Przecież z tyłu głowy może pojawić się wątpliwość, czy podobne metody nie zostaną wykorzystane w przyszłości w stosunku do własnych członków, którzy na przykład będą zgłaszali jakieś zastrzeżenia do pracy zarządu. W przekonaniu autorów tej książki tylko transparentność, bezpieczeństwo, wzajemne relacje budowane na zaufaniu tworzą mocną wspólnotę, która może dążyć do jednego celu i realizować wizję lidera.

Spójność wartości z deklaracjami i działaniem lidera jest więc bardzo ważna. W książce zaś podajemy szereg sposobów na to, jak ją zachować.

„Musisz być przykładem i dawać przykład. Musisz wymagać od siebie, żeby mieć prawo wymagać od innych. Inaczej ludzie się zbuntują” – piszą Państwo. Ważna jest autentyczność?

Zdecydowanie tak. Sukces organizacji, która opiera się na kłamstwie czy na manipulacji, jest wątpliwy. W jednej z części naszego poradnika opisującej zasady wpływu m.in. definiujemy, czym jest wpływ, a czym manipulacja, odrzucając manipulację jako formę działania czy budowania zespołu. Jeżeli szef związku nie jest autentyczny,

brakuje mu szczerości, nie będzie mógł wykorzystać w pełni narzędzi, o których piszemy. Bo jak mógłby skorzystać chociażby z zasady „Guru”, która opiera się na autorytecie lidera – jeśli członkowie jego własnej organizacji nie będą mieli do niego zaufania, do tego, co mówi, co sobą reprezentuje, co potrafi.

Kolejne słowo klucz to komunikacja. Przekonują Państwo, że dobry lider powinien komunikować się w określony sposób. Czy tego można się nauczyć?

Szef organizacji związkowej wybierany jest do pełnienia funkcji, którą w skrócie można określić jako „głos załogi”. Jeżeli tak, to trzeba dążyć do tego, żeby ten głos był każdorazowo usłyszany, żeby ludzie chcieli go wysłuchać i rozumieć, co się chce przekazać. W związku z tym umiejętności komunikacyjne, jak np. prowadzenie rozmowy, przekonywanie czy budowanie przemówień, które kotwiczą się w pamięci słuchaczy, są jednymi z podstawowych, którymi lider powinien sprawnie operować.

I tu znowu dobra informacja. Tego wszystkiego można się nauczyć i to wytrenować. Niektórzy mają w sferze komunikacyjnej większy talent, więc nauka przychodzi mi łatwiej, inni potrzebują trochę więcej czasu i podpowiedzi. Zdecydowanie jednak skutecznej komunikacji można się nauczyć, a poszukując skutecznych porad, warto zajrzeć do naszego poradnika.

„Prawdziwe przywództwo polega na rezygnacji z własnego komfortu” – jak Państwo piszą. Jak to jest z tym nowoczesnym przywództwem w związkach zawodowych? Przybywa nam nowoczesnych liderów mogących poszczycić się kompetencjami miękkimi?

Z zadowoleniem dostrzegamy, że zmienia się podejście i mentalność liderów, aktywistów i działaczy związkowych w kontekście nabywania tak zwanych kompetencji miękkich. Obserwujemy coraz większe zapotrzebowanie na zajęcia, wykłady czy też sesje doradcze w tym obszarze. Prowadząc warsztaty, widzimy też, z jaką dużą dozą zaciekawienia liderzy dopytują o szczegóły, proszą o podanie bibliografii. Jak chcą trenować, a nawet odgrywać scenki po to, żeby doskonalić te umiejętności i kompetencje. Co najważniejsze, mamy wiele informacji

zwrotnych mówiących o tym, że zastosowanie tych umiejętności, technik czy sposobów, przynosi w praktyce oczekiwane efekty. Jednocześnie są takie organizacje, które w działaniu wykazują się niestety postawą bardziej reaktywną niż proaktywną, czyli bardziej reagują na to, co się dzieje w zakładzie pracy, czy w środowisku związkowym, niż same są siłą napędową, która te zmiany generuje. Tutaj jest jeszcze pole do działania.

Podsumowując, naszymi klientami w większości są osoby poszukujące, które chcą w nowoczesny sposób podchodzić do zarządzania organizacją związkową. Jesteśmy świadomi tego, że na obecnym etapie nie jest to bardzo liczna grupa, ale mamy nadzieję, że będzie się ona ciągle powiększać.

Po lekturze Państwa książki czuję, że gdybym chciała zostać liderem związkowym, wiem już, przynajmniej teoretycznie, jakim powinnam być liderem, jak zbudować sobie zespół oraz w jaki sposób tworzyć cele i drogę do ich osiągnięcia. Ale przecież organizacja związkowa nie działa w próżni. Ważne są też na przykład kontakty z pracodawcą czy innymi związkami zawodowymi.

W naszym poradniku próbowaliśmy się skupić na tym, co jest najważniejsze z punktu widzenia organizacji i jej lidera, czyli tworzenia tego, co dzieje się wewnątrz związku. Mniej koncentrowaliśmy się na tym, co dzieje się w kontaktach z otoczeniem. Oczywiście, wiele kwestii zawartych w książce, na przykład dotyczących komunikacji, stawiania i realizowania celów lub filozofii działania, jak najbardziej można też wykorzystać w działalności na zewnątrz organizacji. Na przykład świetna komunikacja czy umiejętność wystąpień publicznych są idealnymi narzędziami do wykorzystania chociażby w procesie negocjacji czy promocji związku wśród osób, które ewentualnie chcielibyśmy do niego przyciągnąć.

Obecnie koncentrujemy się na promocji poradnika dla liderów związków zawodowych „Wódz, szef czy kumpel?”. Będzie nam miło, jeśli spotka się on z zainteresowaniem czytelników. Czekamy na informację zwrotną dotyczącą tego, jak podobają się Państwu nasza książka i co myślą Państwo o jej merytorycznej zawartości. Prosimy także o inspiracje czy pomysły związane z tym, co dalej.

Sukces wydawniczy tej pozycji z pewnością będzie motywacją do tworzenia kolejnych poradników dedykowanych środowisku związków zawodowych. Zatem jeśli pojawi się takie zapotrzebowanie, jako trenerzy ORP EFROS z chęcią podzielimy się swoją wiedzą i doświadczeniem budowania oraz utrzymywania skutecznych kontaktów i relacji z otoczeniem.

Książkę pt. „Wódz, szef czy kumpel? Poradnik dla liderów związków zawodowych” można nabyć wyłącznie poprzez sklep internetowy na stronie Ośrodka Rozwoju Personalnego EFROS.

Źródło: „TySol” nr 29 (1799);

Autor: Barbara Michalska



PRACOWNICY MUZEUM MAZOWSZA ZACHODNIEGO PRZYŁĄCZYLI SIĘ DO „SOLIDARNOŚCI”

13 lipca br. w Muzeum Mazowsza Zachodniego w Żyrardowie odbyło się zebranie założycielskie Tymczasowej Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”.

Pracownicy Muzeum zgłosili chęć zorganizowania się do Działu Rozwoju Związku Regionu Mazowsze kilkanaście dni wcześniej. Po zapoznaniu się z dokumentami założycielskimi Związku została podjęta decyzja o utworzeniu organizacji zakładowej.

Na wyborach Komisji Tymczasowej był obecny Maciej Mechliński, Sekretarzem ZRM.

Na dzień obecny właściwie cała załoga Muzeum z Dyrektorem łącznie zapisała się do NSZZ „Solidarność”.

W MŁAWIE POWSTAJE NOWA ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA

20 lipca br. w Oddziale Mława odbyło się spotkanie Dariusza Siarkowicza – Zastępcy Przewodniczącego ZRM, Edwarda Głębockiego z Działu rozwoju Związku oraz Mirosława Zbrzeźnego – Przewodniczącego Rady Oddziału Mława z pracownikami jednej z firm, którzy wyrazili chęć założenia Organizacji Zakładowej.

Dariusz Siarkowicz przedstawił cele i zasady działalności związkowej, udzielił porad organizacyjnych i odpowiedział na zadane pytania.

– *Staralem się rozwiać powstałe obawy związane z przystąpieniem do NSZZ „Solidarność”. Myślę, że mi się to udało i chcę powiedzieć, że nowa organizacja otrzyma pełne poparcie i pomoc z Rady Oddziału, a jeżeli będzie to koniecznie również z Zarządu Regionu – powiedział Zastępca Przewodniczącego. I dodał, że uważa spotkanie za obiecujące. – Mam nadzieję, że przekonałem pracowników, że razem możemy więcej.*



ZARZĄD REGIONU WSPIERA ZWIĄZKOWCÓW Z IPN

17 lipca br. odbyło się pierwsze posiedzenie Prezydium ZRM w kadencji 2023-2028, na którym najważniejszym punktem było omówienie sytuacji OZ 3462 w IPN. Na posiedzeniu był obecny przewodniczący Ireneusz Smółka.

Przedstawił on problemy, z którymi na co dzień spotyka się organizacja w swojej działalności. Prezydium po zapoznaniu się z sytuacją postanowiło zaplanować strategię pozytywnego rozwiązania sytuacji związkowców w IPN i wyraziło pełne poparcie dla dotychczasowych działań OZ.



SPOTKANIE ZE ZWIĄZKOWCAMI W PWPW SA

21 lipca br. w siedzibie Regionu Mazowsze odbyło się spotkanie Dariusza Paczuskiego – Przewodniczącego ZRM z Dariuszem Fabiszewskim – Przewodniczącym OZ nr 788 w PWPW SA oraz Jackiem Trabczyńskim – członkiem Zarządu PWPW SA ze strony społecznej – poprzednio pełnił on funkcję Przewodniczącego OZ w latach 2006-2022.

Na spotkaniu została omówiona bieżąca sytuacja w Spółce oraz współpraca z Zarządem Regionu Mazowsze.

– *Było to jedno z roboczych spotkań prowadzonych przez Prezydium ZRM. Jako nowowybrana władza zapoznaliśmy się z problemami oraz sugestiami działaczy z organizacji zakładowych. O takie spotkanie może wystąpić każda organizacja związkowa – powiedział Maciej Mechliński, Sekretarz ZRM obecny na spotkaniu.*