



***SERWIS  
INFORMACYJNY***

***FEDERACJI  
ZWIĄZKÓW  
ZAWODOWYCH  
PRACOWNIKÓW  
KULTURY I SZTUKI***

***Nr 5-6 (275-276)***

***FZZPKiS maj - czerwiec 2011 r.***

## SPIS TREŚCI:

1.	Motto .....	str.1
2.	IV posiedzenie Prezydium Zgromadzenia Delegatów Związkowych ....	str.2
3.	SPRZECIW OPZZ i Federacji wobec podstawowych zapisów projektu nowelizacji Ustawy „o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej” (Wystąpienie J. Budkiewicza podczas obrad Trójstronnej Komisji 27.06.2011 r) .....	str.3-6
4.	<b>LABOR LEX:</b> Odpowiedzi na pisma: a) Związku Zaw. Prac. Bibl. Publ. Ziemi Wałbrzyskiej dot. projektu Regulaminu Organizacyjnego .....	str.7-8
	b) Związku Zaw. Prac. Bibl. Publ. w Piotrkowie Trybunalskim, w sprawie wypowiedzenia Regulaminu Wynagradzania .....	str. 9-10
5.	Życzenia z okazji bibliotekarskiego święta w Broku .....	str.11
6.	<b>UNI MEI:</b> - III Kongres UNI Europa - cz. I. ....	str.12-17
7.	Zmarł dr Krystian Rozkosz .....	str.18
8.	Kronika związkowa (kwiecień-czerwiec) .....	str.19-20

### Dokumenty:

- Urlopy wypoczynkowe (wakacyjne vademecum)

Serwis przeznaczony do użytku związków członkowskich Federacji ZZPKiS  
Strona internetowa <http://www.fzzpkis.pl> e-mail: [federacja@fzzpkis.pl](mailto:federacja@fzzpkis.pl)  
Red. prowadzący: Jan Budkiewicz; współpraca: Urszula Wieczorek  
00-871 Warszawa, ul. Żelazna 67/66  
Telefony: centr. 22 629 40 81, Przew. 22 629 85 80, fax 22 628 90 39,  
dz. fin. 22 621 43 81, dz. org. 22 621 80 51,  
porady związkowe i prawne 22 629 40 81 lub przez centralę 22 629 40 81  
Konto bankowe: PKO Bank Polski SA XV Oddział Centrum Nr 34 1020 1156 0000 7102 0060 1146  
Nakład 150 egz. Oddano do druku 29.06.2011 r.  
Wydawca: FZZPKiS; Przygotowanie do druku i druk: Firma LEWMARK

*„Gdy zniszczymy miłość i przyjaźń,  
cóż wartościowego pozostanie ?„*

**David Hume - filozof**

## **IV posiedzenie Prezydium Zgromadzenia Delegatów Związkowych Federacji (16 maja 2011 r.)**

Po przywitaniu członków Prezydium ZD, Przewodniczący Federacji J. Budkiewicz przypomniał proponowany porządek obrad, który Prezydium Zgromadzenia Delegatów przyjęło jednogłośnie.

**Również jednogłośnie zaakceptowano treść protokołu z III posiedzenia Prezydium (28.02.2011 r.)**

**Zgodnie z porządkiem, przedmiotem obrad były:**

- Stan prac nad nowelizacją ustawy „o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej”.
- Sytuacja prawna dot. Pałacyku i przenosin Biura Federacji do lokalu przy ul. Żelaznej.
- Funkcjonowanie Klubu-Restauracji „Świątoszek”

**Prezydium Zgromadzenia podjęło uchwały dot.:**

- warunków zwolnienia przez Biuro Federacji zajmowanych pomieszczeń w Pałacyku Rusieckiego przy ul. Lwowskiej 13,
- zatwierdzenia regulaminu wynagradzania osób zatrudnionych w Agencji Federacji ZZPKiS „Impresariat Pracowników Audiowizualnych” (Dział IPA),
- zatwierdzenia regulaminu wynagradzania pracowników Biura Federacji ZZPKiS,
- przyjęcia do Federacji Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Kultury Ziemi Kłodzkiej - Polanica Zdrój,
- wykreślenia z listy członków Federacji Związku Zawodowego Pracowników Teatru „Zagłębia” w Sosnowcu,
- przyznania (na wniosek Zarządu Regionalnego Związku Zawodowego Pracowników Bibliotek Publicznych w Ostrołęce) *Złotej Odznaki Zasłużony Działacz Związkowy Kultury i Sztuki Pani Maryli Florczak.*

Prezydium Zgromadzenia podjęło decyzję o delegowaniu 2-ch osób na III Konferencję Regionalną UNI Europa w Tuluzie (3 – 5.10.2011 r.)

1. Dorotę Abramczyk - wiceprzewodnicząca Federacji
2. Krystynę Rościszewską - ekspert

***Posiedzenie Prezydium ZD w dniu 16 maja 2011 r. było ostatnim  
w „Pałacyku Rusieckiego” na Lwowskiej 13.***

**Od 1 czerwca br. Biuro Federacji to lokal przy ul. Żelaznej 67/66.**

**SPRZECIW**  
**wobec podstawowych zapisów projektu nowelizacji Ustawy**  
**„o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej”**  
**(druk sejmowy Nr. 4183.)**

**Tekst wręczony członkom Trójstronnej Komisji, stanowiący podstawę**  
**wystąpienia Jan Budkiewicza na posiedzeniu TK 27 czerwca 2011 r.**

OPZZ i Federacja ZZPKiS, działając w porozumieniu z innymi partnerami społecznymi, wielokrotnie występowały do organów władzy i administracji rządowej, z krytycznymi opiniami wobec kolejnych wersji nowelizowanej ustawy, wraz z propozycjami koniecznych zmian w procedowanej ustawie.

Zastrzeżenia wobec podstawowych zapisów ustawy nadal pozostają aktualne. Są one rezultatem konsultacji z różnymi środowiskami: ze związkowcami, członkami stowarzyszeń twórczych, specjalistami prawa, a także samorządowcami miast i gmin.

**Mając powyższe na względzie, zwracamy się do Trójstronnej Komisji o wsparcie stanowiska związkowego wyrażonego w niniejszym dokumencie.**

1. **Projekt uchyla art. 6 ustawy**, który nakłada na ministra kultury i dziedzictwa narodowego, obowiązek określania wymagań kwalifikacyjnych i trybu stwierdzania kwalifikacji uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w państwowych i samorządowych instytucjach kultury, wymienionych w nienowelizowanym art. 2 tej ustawy.

**Zniesienie obowiązku ministra do określania wymogów kwalifikacyjnych osób sprawujących w szczególności funkcje kierownicze w instytucjach kultury (z wyjątkiem bibliotek i muzeów) powoduje następujące konsekwencje:**

a) niemożność odpowiedzialnego opiniowania przez związki zawodowe oraz stowarzyszenia zawodowe i twórcze, osób kandydujących na stanowiska dyrektora – kierownika i ich zastępców (art. 1 pkt. 12 projektu dot. art. 15 ust. 1 i ust. 8 ustawy).

b) przy konkursowym powoływaniu dyrektora instytucji kultury.

c) przy realizacji dyspozycji art. 1 pkt. 13 projektu oraz dodatkowego art. 15a, który stanowi o prawie organizatora do powierzania zarządzania instytucją kultury osobie fizycznej lub prawnej. Rozstrzygnięcia omówione w pkt. a,b,c spowodują, że podmioty uprawnione do opiniowania kandydatów na stanowiska kierownicze i zarządzające instytucjami kultury w trybie konkursowym i pozakonkursowym, nie będą dysponowały żadnym wzorcem kwalifikacyjnym.

**Uchylenie art. 6 ustawy zwalnia bowiem ministra od obowiązku określania wymogów kwalifikacyjnych pozostałych osób zatrudnianych na stanowiskach, których wykonywanie wymaga odpowiedniego wykształcenia i praktyki.**

Lansowana przez autorów „polityka kadrowa” – to „kwalifikacyjne równanie w dół”. Dyrektor o żadnych lub miernych kwalifikacjach będzie miał istotny powód, aby nie zatrudniać lepszych od siebie pracowników.

2. **W art. 1 pkt. 15 i pkt. 16 projektu przepis art. 18 ust. 1 i ust. 2 ustawy uprawnia organizatora instytucji kultury do ich łączenia. Połączenie instytucji nieartystycznych z instytucją artystyczną nadaje połączonej instytucji status „instytucji artystycznej”.** Zakres uprawnień pozwala na dowolne łączenie różnych programowo, strukturalnie i kadrowo instytucji (np. operetki z biblioteką, muzeum z orkiestrą, teatru z kinem) i swobodne określenie ich statusu przed i po połączeniu. Brak rozstrzygnięcia statusu pracowników tzw. innych instytucji kultury powstałego w wyniku połączenia; brakuje też rozstrzygnięcia statusu pracowników instytucji artystycznej, którzy w wyniku podziału lub wyłączenia (w trybie art. 20 ust. 2) znaleźli się poza instytucją artystyczną.

**Tworzy się sytuacja, w której ustawa nie określa, czy:**

- a) pracownicy nieartystycznej instytucji kultury stają się pracownikami artystycznymi ?
- b) pracownicy artystyczni stają się pracownikami nieartystycznymi – ze wszelkimi konsekwencjami z zakresu praw i uwarunkowań dotyczących ich statusu pracowniczego.
3. **W art. 1 pkt. 12 zamieszczono przepis art. 15 ust. 1 i 2, który:**
- a) ogranicza prawo dyrektora instytucji kultury do gwarantowanej ustawowo możliwości zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 25 § 1, art. 68 § 1<sup>1</sup> KP).
- b) różnicuje status prawny dyrektorów artystycznych i tzw. „innych instytucjach kultury”
- w zakresie trwałości stosunku pracy tj.
- dyrektor instytucji artystycznych: na 3 do 5 sezonów artystycznych
  - dyrektor innej instytucji kultury: na 3 do 7 lat.

Ponadto art. 1 pkt. 25 projektu zawiera przepis art. 31<sup>a</sup> ust. 3, który wyłącza dyrektorów instytucji artystycznych i ich zastępców ze stosowania art. 5 ust. 1 i 4 Ustawy z dnia 3.III.2000 o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr. 26/2000 r. poz. 306 ze zm.). Przepis stanowi nieuzasadnione zróżnicowanie praw osób zajmujących kierownicze stanowiska w artystycznych i innych instytucjach kultury.

4. **Art. 1 pkt. 9 projektu dotyczy dodatkowego art. 11a, który w instytucjach artystycznych ustanawia organizację opartą o tzw. „sezony artystyczne” trwające od 1.IX. roku „a” do 31.VIII. roku „b”. „Sezonowości” podporządkowane zostały:**
- a) okresy zatrudnienia dyrektorów instytucji artystycznych (art. 15 ust. 2)
- b) okresy zatrudnienia pracowników artystycznych (art. 26 g ust. 1 i 2).

Wprowadzenie kategorii „pracy sezonowej” i „sezonowej umowy o pracę” w artystycznych instytucjach kultury nie znajduje uzasadnienia w przepisach prawa pracy a także doktrynie prawa pracy. W literaturze przedmiotu „sezonowość pracy” występuje wyłącznie w przypadkach okresowych prac kampanijnych, których realizacja uzależniona jest od warunków czasowych (pory roku) i właściwych dla tych czynności (prace rolne, sadownicze, żniwne itp.) Autorzy projektu zaanektowali kategorię „sezonowości” nie

uwzględniając istnienia w doktrynie i praktyce prawa pracy, celów, specyfiki i warunków tej kategorii zatrudnienia.

5. **Art. 1 pkt. 20 projektu zawiera przepisy art. 26g ust. 1 i 2, które ustanawiają warunki zatrudnienia i kategorie umów o pracę dla pracowników artystycznych. Przepisy te naruszają postanowienia art. 25<sup>1</sup> Kp. (patrz pkt. 4). Autorzy bezzasadnie powołują się na Dyrektywę Rady 99/70/WE z dnia 28.VI.1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Wymieniona Dyrektywa podkreśla preferencje pracowniczych interesów oraz warunków życia i pracy w Unii Europejskiej. W postanowieniach szczegółowych (pkt.14) Dyrektywa nakazuje ustanowienie sposobów przeciwdziałania nadużyciom, wynikającym z dowolnego stosowania następujących po sobie kolejnych umów o pracę na czas określony.**

**Druzgocącą krytykę projektowanego przepisu art. 26<sup>g</sup> zawiera opracowanie Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego załączone do pisma pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego RP z dnia 16.III.2011 r.Nr. BSA III – 021-16/11 skierowanego do Szefa Kancelarii Sejmu RP. Opracowanie stwierdza, że „przepisy proponowanego rozdziału – „Pracownicy Artystyczni”, zawarte w projekcie (w tym art. 26<sup>g</sup>) naruszają postanowienia dyrektywy Rady 99/70/WE oraz orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej obowiązujące kraje członkowskie UE.**

Rozwiązania zawarte w przepisach projektu naruszają ponadto:

- a) prawo do ustawowo gwarantowanej możliwości zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 25 § 1 Kp),
  - b) prawo do ustawowo gwarantowanej swobody zawierania umów zgodnych z wolą stron (art. 353<sup>1</sup> Kc),
  - c) konstytucyjną zasadę równości obywateli wobec obowiązującego prawa (art. 32 Konstytucji RP).
6. **Art. 1 pkt. 13 dot. przepisu dodatkowego art. 15<sup>a</sup> ust. 1,2,3 ustawy, upoważniają organizatorów instytucji kultury (państwowych, samorządowych, i tzw. innych – (czyli wszystkich), do powierzania zarządzania tymi instytucjami osobom fizycznym lub prawnym na zasadach ustawy „Prawo zamówień publicznych”. Ustawa ta preferuje w procedurze wyboru formułę przetargu według kryterium „kto da więcej”. W tym kontekście zwraca uwagę ust. 3 pkt. 1 i pkt. 2, które stanowią że umowa z „zarządcą” obowiązkowo ma określać „warunki wynagradzania zarządcy, uwzględniające zasadę równowagi świadczeń” oraz „sposób podziału zysku” (!!!) Przepisy ust. 3 pkt. 3-6 dotyczące treści umowy z „zarządcą”, nie zawierają warunków realizacji celów artystyczno-programowych, odpowiadających ustawowo zdefiniowanej działalności kulturalnej. Przyjęte rozwiązania otwierają szeroko możliwości komercjalizacji instytucji kultury preferującej osiągnięcie największego zysku do podziału pomiędzy zarządcą a organizatorem.**
7. **Art. 1 pkt. 20 projektu zawiera przepisy dodatkowego art. 26<sup>h</sup> ust. 1,2,3, które warunkują podjęcie przez pracownika artystycznego dodatkowej pracy na rzecz**

**innego podmiotu, od zgody pracodawcy.** W przypadkach, gdy pracodawca uzna, że praca pracownika artystycznego na rzecz innego podmiotu, może spowodować straty, zgodę może uzależnić od otrzymania zobowiązania do pokrycia poniesionych kosztów. Przepis ust. 3 stwierdza, że nie stosowanie się pracownika do powyższych przepisów może stanowić podstawę do rozwiązania pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Przepisy nie uwzględniają regulacji zawartych w art. 101<sup>1</sup>, 101<sup>3</sup>, 174<sup>1</sup> Kp, które:

- a) ograniczają zakres podmiotowy dodatkowej pracy do podmiotów prowadzących taką samą działalność jak pracodawca,
  - b) stanowią, że sprawy wzajemnych relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w zakresie „świadczenia pracy dodatkowej przez pracownika” winny być określone w odrębnej umowie, zawartej na piśmie pod rygorem nieważności,
  - c) ustanawiają możliwość wykonywania przez pracownika pracy u innego pracodawcy w drodze porozumienia zawartego pomiędzy zainteresowanymi stronami,
  - d) postanowień art. 116 Kp i art. 6 Kc, które nakładają na pracodawcę obowiązek udowodnienia okoliczności, stanowiących podstawę do zastosowania wobec pracownika określonych środków prawnych.
8. **Art. 1 pkt. 24 oraz pkt. 25 zawierają przepisy art. 31 ust. 4 i art. 31<sup>d</sup> ust. 1 pkt. 3, które znoszą dotychczasowe dodatki pieniężne przyznawane pracownikom instytucji kultury za prace w warunkach szkodliwych lub niebezpiecznych.** Sprzeciw wobec powyższego rozstrzygnięcia został wyrażony we wniosku Federacji ZZPKiS złożonym do Trybunału Konstytucyjnego 31.VIII.2010. Wniosek podkreśla naruszenie uprawnień ustawowo zastrzeżonych dla Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz Społecznej Inspekcji Pracy.
9. Projektowana nowela ustawy nie ustanawia mechanizmów zapewniających właściwym organom monitorowanie, nadzór i ocenę działalności repertuarowo-programowej instytucji kultury, występowania do organizatorów i ich organów z ocenami i wnioskami dotyczącymi działalności instytucji kultury oraz osób sprawujących funkcje zarządzające.

### **Reasumując:**

**Oczekujemy od Trójstronnej Komisji zgłoszenia do Parlamentu sprzeciwu wobec stanowienia prawa, które narusza obowiązujące przepisy i normy społeczne.**

PS.

**Z uwagi na rozbieżności opinii związkowców, oraz przedstawicieli rządu i pracodawców, Trójstronna Komisja nie przyjęła żadnego stanowiska.**



**Związek Zawodowy  
Pracowników Bibliotek Publicznych  
Ziemi Wałbrzyskiej**

W związku z przesłanym do Federacji ZZPKiS projektem Regulaminu Organizacyjnego Powiatowej i Miejskiej Biblioteki Publicznej „Pod Atlantami” – zgłaszamy następujące uwagi i opinie:

1. Stwierdzenie zawarte w piśmie dyrektora Biblioteki z dnia 13.VI.2011 r. Nr. DYR.-082-1/2011 że „*regulamin ten został uzgodniony z organizatorem i zaakceptowany przez Prezydenta Miasta*” – nie odpowiada wymogom zawartym w art. 13 ust. 3 Ustawy wymienionej w pkt. 3 C który stanowi, że „**projekt regulaminu jest opiniowany przez organizatora**”. Cytowane stwierdzenie ma wywołać wrażenie, że w uzgodnionym i zaakceptowanym regulaminie już nic nie można zmienić i dodać. Federacja ZZPKiS stwierdza, że gdy jest to uzasadnione można dokonać niezbędnych uzupełnień i poprawek w trybie art. 20 ust. 1 i 2 Ustawy wymienionej w pkt. 3 A.
2. Wymieniając w § 6 projektu Regulaminu obowiązki dyrektora (w szczególności w art. 3 pkt. 4) „zapomniano”, że poza współdziałaniem dyrektora z organami władzy samorządowej **ma on także szczególny obowiązek współdziałania ze związkami zawodowymi i respektowania ich ustawowych uprawnień.**
3. W niżej wymienionych, obowiązujących aktach prawnych w randze ustawy, zawarte zostały postanowienia zobowiązujące dyrektora (pracodawcę) do współpracy z zakładowymi organizacjami związkowymi:

**A. Ustawa o związkach zawodowych z dnia 25.X.1991 r r. (tj. Dz. U. Nr. 13/2001 poz. 123 ze zm.)**

art. 21 ust. 2: obowiązek konsultowania spraw z zakresu warunków pracy i płacy,

art. 25 ust. 2: obowiązek zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa  
art. 31 ust. 3: do wynagrodzenia – pracownika na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności związkowej,

art. 26, art. 27: obowiązek respektowania uprawnień organizacji związkowych w sprawach:

- regulaminu pracy (art. 104 Kp)
- regulaminu wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> Kp)
- regulaminu nagród
- regulaminu premiowania
- regulaminu świadczeń z ZFŚS
- planu urlopu (art. 163 Kp)

art. 28: obowiązek udzielania informacji niezbędnych dla działalności związkowej (m.in. w zakresie warunków pracy i wynagrodzenia),  
art. 29: obowiązek współdziałania w zakresie BHP,  
art. 33: obowiązek udostępnienia organizacjom związkowym pomieszczeń i urządzeń technicznych niezbędnych do działalności związkowej.

**B. Kodeks pracy (Ustawa z dnia 26.VI.1974; tj. Dz.U.Nr. 21/1998 poz. 94 ze zm.)**

art. 23<sup>2</sup>: obowiązek współdziałania w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy,  
art. 38, art. 42 obowiązek powiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub zmiany warunków umowy o pracę,  
art. 77<sup>2</sup> obowiązek uzgodnienia treści zakładowego regulaminu wynagrodzenia,  
art. 241<sup>23</sup> obowiązek zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy  
art. 238, 239 z organizacją związkową, jako stroną układu.

**C. Ustawa z dnia 25.X.1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tj. Dz. U. Nr. 13/2001 poz. 123 ze zm.).**

art. 13 ust.3: obowiązek uzyskania opinii o treści projektu regulaminu organizacyjnego,  
art. 15 ust. 1, ust. 6 obowiązek uwzględniania opinii dotyczącej powołania z-cy dyrektora,  
art. 16 ust. 3 obowiązek respektowania prawa do uczestniczenia w Komisji Konkursowej.

4. Wymienione przepisy nie wyczerpują wszystkich uprawnień związków zawodowych w zakresie stanowienia prawa, obrony prawa i interesów pracowniczych oraz kształtowania warunków i stosunków pracy zawartych w szeroko rozumianych przepisach obowiązującego prawa. **Federacja ZZPKiS – proponuje, aby Związek wystąpił z wnioskiem o uzupełnienie Regulaminu Organizacyjnego następującym przepisem: § 6 art. 3 pkt. (następny po pkt 4):** |  
**- współdziałanie z zakładowymi organizacjami związkowymi w zakresie określonym w przepisach: Ustawy o związkach zawodowych, Ustawy Kodeks pracy, Ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.**
5. W sprawach dotyczących wewnętrznych rozwiązań organizacyjno-administracyjnych, zawartych w Regulaminie, najbardziej kompetentnym jest Wasz Związek, który w porozumieniu z pracownikami powinien zgłosić uwagi i propozycje do właściwych organów samorządowych, sprawujących funkcję organizatora Biblioteki „Pod Atlantami”.

**Jan Budkiewicz**  
**Przewodniczący FZZPKiS**

Opracował:  
A. Wasiljew

**Związek Zawodowy  
Pracowników Bibliotek Publicznych  
z siedzibą w Piotrkowie Trybunalskim  
ul. Jerozolimska 29  
97-330 Piotrków Trybunalski**

Odpowiadając na pismo Związku z dnia 21.III.2011 r. w sprawie zamierzonego wypowiedzenia przez dyrektora MBP w Piotrkowie Trybunalskim, Regulaminu Wynagradzania – Federacja ZZPKiS, w oparciu o posiadane dokumenty i dodatkowe informacje uzyskane telefonicznie w dniu 7.b.m. – uprzejmie informuję.

1. Aktualnie obowiązującym zakładowym aktem prawnym określającym zasady wynagradzania pracowników MBP w Piotrkowie Trybunalskim jest Regulamin Wynagradzania z dnia 1.II.2009 r. zawarty przez dyrektora MBP mgr Barbarę Pol i reprezentujące Związek Kol. Kol. U. Derendarz, M. Kauc, M. Krawczyk.
2. Z mocy art. 77<sup>2</sup> w zw. z art. 9 § 1 Kp postanowienia powyższego regulaminu są obowiązujące i wiążą strony, które go zawarły. Strony wymienionego regulaminu nie ustanowiły w regulaminie:
  - a) okresu jego obowiązywania,
  - b) trybu częściowego lub całkowitego zawieszenia jego postanowień,
  - c) trybu wypowiedzenia i rozwiązania regulaminu,

W § 13 przedmiotowego regulaminu strony postanowiły, że zmiany jego przepisów dokonywane będą drogą aneksów.
3. Pracodawca, występujący z inicjatywą dokonania zmian w treści zawartego i aktualnie obowiązującego Regulaminu Wynagradzania – na podstawie art.art. 19 ust. 1, ust. 2, 26 pkt. 2, 26<sup>1</sup> ust. 3 Ustawy o związkach zawodowych w zw. z art.. art. 60, 61 § 1 Kc i art. 300 Kp – ma obowiązek:
  - 1) przedstawić organizacji związkowej sporządzony przez siebie projekt zamierzonych zmian, lub
  - 2) zaprosić organizację związkową do współdziałania przy opracowaniu projektowanych zmian.

W przypadku określonym w pkt. 1) organizacja związkowa na zajęcie swego stanowiska ma czas 30 dni. W przypadku określonym w pkt. 2 czas na negocjacje z pracodawcą wynosi również 30 dni. W obydwu przypadkach czas 30 dni może ulec zmianie w wyniku porozumienia zawartego między stronami.

Gdy działania stron określone w poz. 3 pkt. 1) i 2) nie przyniosą uzgodnionych rezultatów – pracodawca ma prawo wypowiedzieć dotychczasowe warunki umowy o pracę na podst. art. 42 § 1 i § 2 Kp – w trybie ustawowym.

4. Na podstawie przepisów art.9 § 1, § 2 w zw. z art. 241<sup>13</sup> § 1 Kp – w okresie obowiązywania regulaminu wynagradzania, zawartego przez uprawnione strony – pracodawca nie ma prawa podejmować wobec pracowników jakichkolwiek działań, które zmieniałyby, na ich niekorzyść, warunki wynagradzania zapisane w tym regulaminie. Przedmiotowe działania pracodawcy – mogą być podejmowane wyłącznie po dokonaniu czynności i upływie terminów określonych w poz. 3.
5. W sytuacji opisanej w poz. 4:
- a) pracodawca ma obowiązek zachować tryb postępowania określony w art. 38 w zw. z art. 42 § 1 Kp, (opinia związku),
  - b) pracodawca ma obowiązek wyłączyć z wypowiedzeń:
    - pracowników objętych ustawową ochroną stosunku pracy z art. 32 ust. 1 pkt. 1 Ustawy o zw. zaw.,
  - c) pracodawca ma obowiązek wyłączyć z wypowiedzeń:
    - pracowników objętych ustawową ochroną przedemerytalną z art. 39 Kp.
    - pracowników objętych ochroną z tytułu usprawiedliwionej nieobecności z art. 41 Kp.
    - pracownicy – pracowników objętych ochroną z tytułu rodzicielstwa i macierzyństwa z art. art. 177 i 186 Kp.,
  - d) pracownicy, objęci wypowiedzeniem, w każdym z przypadków wymienionych w pkt. a-c mają prawo (z pomocą ze strony organizacji związkowej) do odwołania się do Sądu Pracy.
6. W przypadku, gdy w wyniku działań stron określonych w poz. 3 pkt. 1 i 2) przepisy obecnego regulaminu zostałyby niekorzystnie zmienione w drodze aneksów zawartych przez uprawnione strony, lub zostałyby przez strony ustanowiony nowy regulamin wynagradzania – to z dniem jego wejścia w życie, nowe niekorzystne postanowienia dają pracodawcy prawo do wypowiedzenia pracownikom warunków umowy o pracę w trybie art. 42 Kp W takim przypadku pracodawca może zastosować przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 Kp, który znosi ograniczenia ochronne, wymienione w poz. 5. **Związek nie powinien dopuścić do takiego rozwiązania, w którym za zgodą związku pracownicy zostaliby pozbawieni ochrony.**
7. W razie rażącego naruszenia przez pracodawcę określonego ustawowo trybu postępowania w sprawach określonych w poz. 3 i 4 organizacji związkowej służy prawo podjęcia interwencji z art. art. 23 ust. 2 Ustawy o zw. zaw. do właściwych organów nadrzędnych nad pracodawcą i do Państwowej Inspekcji Pracy oraz prawo wszczęcia sporu zbiorowego w trybie art. 1 Ustawy z dnia 23.V.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr. 104/2006 poz. 708 - 711 ze zm.).
8. Federacja ZZPKiS sygnalizuje rychłą możliwość uchwalenia nowej, znowelizowanej ustawy *o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej*, której postanowienia zobligują organizatorów i pracodawców instytucji kultury do odpowiednich zmian w regulaminach wynagradzania lub do zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy.

**Prosimy o informowanie Federacji o dalszym przebiegu i rezultatach omawianych spraw.**

**Przewodniczący FZZPKiS**  
**Jan Budkiewicz**

Opracował:  
A. Wasiljew



*Przewodniczący  
Federacji Związków Zawodowych  
Pracowników Kultury i Sztuki  
Jan Budkiewicz*

***Szanowni Państwo !  
Koleżanki, Koledzy !***

*Dawno, dawno temu, słowo wyniosło nas na ludzi. Wśród potrzeb ujawniania wrażeń, umacniało też chęć poznawania tego, co myślą i czują inni. W tych pragnieniach szczególną rolę odegrało słowo pisane. Kiedyś na papyrusach, dzisiaj w formie książkowej czy elektronicznej .*

*Utrwalone myśli i słowa stały się wspólną pamięcią, estetycznym przeżyciem, a często też bodźcem, do swoistego obrachunku z samym sobą. Bo różna jest skala indywidualnych wrażliwości i potrzeb.*

***Dzisiaj - w dniu bibliotekarskiego święta -  
kreatorom magicznego świata wyobraźni  
z Biblioteki Publicznej w Broku***

***pięknie się kłaniam***

*Warszawa, 12 maja 2011 r.*



## III Kongres UNI Europa

### Nominacje do Komisji Wniosków

Region VI (Europa środkowa, południowo-wschodnia i państwa nadbałtyckie: Albania, Bośnia, Bułgaria, Chorwacja, Czarnogóra, Czechy, Estonia, Hercegowina, Litwa, Łotwa, Mołdawia, Polska, Rumunia, Serbia, Słowacja, Słowenia, Węgry).

### Do Komisji wpłynęło 6 wniosków z których w tym Serwisie publikujemy 1.

#### Związek – wizja – działanie

2. Na rzecz handlu zagranicznego i polityki inwestycyjnej opartych na solidarności
3. UE potrzebuje Paktu Stabilności Społecznej
4. Poprawki do art.9.2 Statutu UNI Europa celem zapewnienia równowagi płci w organach decyzyjnych UNI Europa
5. Myśl globalnie – działaj europejsko
6. Młodzieżowe zasoby UNI Europa

### Wniosek nr 1

#### Związek – wizja – działanie

UNI Europa jest głosem największej części siły roboczej Europy – pracowników usług.

Ponieważ polityka wewnętrzna i krajowe relacje przemysłowe stają się coraz bardziej powiązane na terenie Europy, UNI Europa musi wzmocnić swoją rolę w silnym reprezentowaniu interesów związkowych w polityce europejskiej i stanąć oko w oko z wielonarodowymi spółkami – tak, jak to czynią związki członkowskie na szczeblu krajowym.

Szklany mur między szczeblem europejskim, a krajowymi musi zostać zniweczony. Musimy zmobilizować pełny potencjał siedmiu milionów pracowników usług, który reprezentuje UNI Europa. Ich aktywne zaangażowanie się jest sprawą zasadniczą. Musimy połączyć i wzmocnić, siły związków członkowskich i w ten sposób zorganizować wspólną akcję od zakładu pracy po szczebel europejski i dalej. Praca poprzez UNI Europa musi stać się integralną częścią codziennej pracy naszych związków członkowskich.

Tylko silna baza członkowska ostatecznie gwarantuje silne związki zawodowe i wpływ pracowników. UNI Europa i jej związki członkowskie pracują nad pełnym uzwiązkowaniem sektora usług w Europie. Celem jest rozwinięcie kultury organizowania się związków we wszystkich aspektach działań UNI Europa. UNI Europa i jej związki członkowskie aktywnie wspierają i zachęcają do uczestniczenia w pracy związkowej, aby zapewnić równowagę w stanowiskach i organach przywódczych, w tym w UNI Europa.

UNI Europa musi zapewnić kontynuację wzrostu i rozwoju europejskiej organizacji związkowej, która prowadzi walką o lepszą przyszłość w następnej dekadzie. „UNI Europa dopasowanie do celu” polega na zastanowieniu się jak wdrożyć potrzebne zmiany, aby kontynuować sukces organizacji.

Unia Europejska stała się antyeuropejska, wywierając presję na płace i ludzi. Do poprzedniej dekady idea Europy dotyczyła Europy ludzi poprawiających swoje warunki życia i pracy. To jest nadal nasza wizja Europy, jest to wizja ludzi. Przez większość ostatniej dekady europejski „Model społeczny” był ciągle atakowany. Nasza wizja Europy jest ukierunkowana na Europejski Model Społeczny. Tylko silne europejskie związki zawodowe mogą zapewnić Europę socjalną, a tylko Europa socjalna może zapewnić przyszłość dla UE. Wierzymy w stały rozwój postępowego europejskiego modelu socjalnego, który umożliwia Europę dla ludzi i wspieramy go. Integralną częścią europejskiego modelu socjalnego jest szczególna

rola dana partnerom społecznym na szczeblu krajowym i europejskim. „Dla europejskiego wymiary dla relacji branżowych” to znacząca część naszej wizji.

Jesteśmy głęboko zaniepokojeni warunkami pracy dorywczej, wobec których stoi duża ilość pracowników w dzisiejszej Europie, szeroko rozprzestrzenionym niedobrowolnym zatrudnieniem w niepełnym wymiarze godzin, bez końca następowaniem po sobie umów na czas określony, tymczasową pracą agencyjną i zależnym samozatrudnieniem...

jaką podejmiemy w następnym okresie konferencyjnym.

## **Europa socjalna**

### **UNI Europa:**

- 1) żąda, aby UE, kształtując wewnętrzny rynek, oraz unię gospodarczą i monetarną, promowała instytucyjne ramy dające precedens dla praw socjalnych.
- 2) żąda polityki UE przyczyniającej się do zwalczania zagrożeń zmiany klimatu, uczciwego rynku wewnętrznego dla usług przy pełnym poszanowaniu praw socjalnych i uczciwego rynku pracy, który stawia pracownika na pierwszym miejscu.
- 3) żąda podjęcia działań celem rozwiązania napięć pomiędzy integracją rynkową, a celami społecznymi w Europie, spowodowanych przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości (Viking, Laval, Ruffert i Luxemburg). Należy dać priorytet fundamentalnym prawom socjalnym, jak prawo do podejmowania akcji zbiorowej, przed swobodami gospodarczymi w przypadku konfliktu.
- 4) żąda dodania Protokołu Postępu Społecznego do Traktatu i rewizji Dyrektywy o Poczcie i Pracownikach, aby zagwarantować równe traktowanie pracowników miejscowych i imigrantów i aby zapobiec nieuczciwej konkurencji co do warunków płacy i pracy.
- 5) wspiera rozwój spójnej europejskiej polityki sektora usług, która pcha do przodu naszą wizję Europy socjalnej i promuje przyszłość sektora usług, w tym dobrze płatne, o wysokich kwalifikacjach miejsca pracy, z dobrymi warunkami pracy, bezpieczeństwem miejsca pracy, zwłaszcza dla kobiet i młodych pracowników.
- 6) wierzy, że wszyscy pracownicy w Europie powinni być chronieni przez układy zbiorowe; nie wyłącza to przepisów co do minimalnej płacy, gwarantujących uczciwy poziom życia.
- 7) wierzy, że dostęp do publicznie finansowanej, dostępnej, o dobrej jakości instytucji opieki nad dzieckiem, dobrze funkcjonujących instytucji dla starszych, wzmocnienie praw matki i ojca do urlopów macierzyńskich/ojcowskich jest sprawą istotną dla umożliwienia, zwłaszcza kobietom, pełnego uczestniczenia w rynku pracy i do poprawy równowagi między pracą a życiem
- 8) żąda uczciwej równowagi między pracą a życiem dla mężczyzn i kobiet, równej płacy, oraz promocji i integracji równych szans w całej polityce i działaniach Unii Europejskiej. Używanie proporcji przy reprezentacji zarówno mężczyzn jak kobiet w zarządzie spółek powinno być uważane za ważny instrument tworzenia równych szans.
- 9) wspiera uczciwe oparte na solidarności publiczne systemy emerytalne, które gwarantują uczciwy dochód emerytom, w tym uzupełniające systemy, faworyzując oparte na układach zbiorowych pomiędzy partnerami społecznymi i sprzeciwia się inicjatywom podniesienia ustawowego wieku emerytalnego.
- 10) popiera bezpłatną edukacją jako zasadniczy komponent w budowaniu i utrzymywaniu Europy Socjalnej i jako podstawę równości społecznej i sprzeciwia się cięciom w budżecie edukacji w niektórych państwach członkowskich.
- 11) popiera integrację kultury odpowiedzialnego zachowania konsumpcyjnego i szacunku dla środowiska w sektorze usług, oraz rozwój „zielonych” miejsc pracy, w tym

prywatne i publiczne inwestowanie w np. sieć wysokiej prędkości, która przyczyniłaby się do wzrostu gospodarczego i zmniejszenia cyfrowej przepaści między obywatelami europejskimi.

- 12) żąda, aby przesunięciu w stronę gospodarki niskowęglowej towarzyszyła aktywna polityka rynku pracy, w tym wszechstronne szkolenie i programy przekwalifikowujące do „greening” miejsc pracy. Należy podejmować szczególnie inicjatywy zmierzające do początkowego kształcenia i doszkalania pracowników jako koła napędowe wzrostu, zdolne stymulować konkurencyjność europejską.

## **Europejskie Rządy Gospodarcze**

- 13) żąda zmiany obecnych strategii ekonomicznego zarządzania Unii Europejskiej. W świetle kryzysu gospodarczego i finansowego jest sprawą najwyższej wagi stawianie zawsze na pierwszym miejscu realnej gospodarki i miejsc pracy. i zakończenia spekulacji, bonusów i podejmowania nadmiernego ryzyka, w tym w cieniu systemu bankowego
- 14) żąda podatku od transakcji finansowych, aby zniechęcić do handlu spekulacyjnego, zapewnić, że sektor finansowy płaci swój uczciwy udział, aby pomóc w zwalczaniu nędzy, zmian klimatycznych i zapobiec olbrzymim cięciom w wydatkach publicznych,
- 15) żąda ulepszonych planów stabilizacji gospodarki europejskiej, w tym korzystniejszych warunków nagłych pożyczek, wprowadzenia Euroobligacje i odrzucenia drakońskich pakietów. Europejski program inwestycyjny mógłby pomóc słabszym krajom europejskim w wyjściu z kryzysu.
- 16) wierzy, że potrzebna jest alternatywa dla państw członkowskich poszukujących finansów na rynkach kapitałowych. Stąd państwa strefy euro powinny utworzyć „Europejski Bank Pożyczek Publicznych”, który mógłby wykupić obligacje rządowe. Przy obligacjach złożonych w depozycie, jako zabezpieczenie, w Europejskim Banku Centralnym, pieniądze mogłyby być pożyczane na korzystniejszych warunkach państwom strefy euro.
- 17) wierzy, że państwa z nadwyżką powinny „doładować” swoje rynki wewnętrzne przez podwyżkę płac i wyższe wydatki publiczne, umożliwiając import większej ilości towarów z krajów dotkniętych kryzysem.
- 18) żąda bardziej skoordynowanej, zorientowanej na Europę polityki fiskalnej, opartej na wzroście jakości, pełnym zatrudnieniu i solidarności między państwami członkowskimi UE,
- 19) wierzy, że celem uniknięcia rozbieżności rozwoju gospodarczego państw członkowskich, w ramach europejskiej unii monetarnej powinna być rozwinięta wspólna polityka płacowa. Na poziomie krajowym polityka negocjacji zbiorowych powinna przyjąć politykę płacową zorientowaną na wydajność. Wówczas realne płace wzrosną, a podział między „kapitał” a „siłę roboczą” nie pogorszy się (stopa wzrostu inflacji plus ogólna wydajność gospodarcza).

## **SGI a usługi publiczne**

### **UNI Europa:**

- 20) wielokrotnie powtarza, że definicja i przepis o usługach ogólnego zainteresowania jest sprawą państw członkowskich. Musi być zagwarantowane dla władz miejscowych i regionalnych prawo określenia organizacji i finansowania usług publicznych.
- 21) żąda, aby UE wspierała państwa członkowskie w rozwijaniu i ulepszaniu swoich usług publicznych zgodnie z przepisami Traktatu Lizbońskiego i Protokołem SGI i zniechęcała do rywalizacji dla własnego dobra.



- 22) popiera, żeby usługi o wysokiej jakości były dostępne dla każdego i wierzy, że na szczeblu sektora nie zostaną podjęte żadne inicjatywy liberalizujące usługi. W dziedzinie usług ogólnego gospodarczego zainteresowania, interes publiczny powinien dominować i prawo konkurencji UE, oraz reguły pomocy państwa powinny być interpretowane bardziej elastycznie.
- 23) wymaga wzięcia pod uwagę prawa do rozważania kryteriów społecznych, w tym układów zbiorowych, praw pracowniczych i związkowych, różnorodności i równości, jak też kryteriów środowiskowych i aby miejsca pracy, pobory i warunki pracy były wystarczająco chronione w przypadku zmiany dostawcy.

## **Prawa pracowników i warunki pracy**

### **UNI Europa:**

- 24) wymaga odważnej, patrzącej w przyszłość europejskiej polityki w zakresie zatrudnienia zwróconej ku warunkom pracy dorywczej, podejmowanej przez bardzo wielu pracowników, w tym kroki celem znaczącego ograniczenia wzrostu niestandardowego zatrudnienia w sektorze usług, oraz dalszych regulacji na szczeblu krajowym i europejskim, aby zapewnić równe prawa do wszystkich form zatrudnienia, zarówno w zakresie prawa pracy, jak bezpieczeństwa socjalnego,
- 25) żąda ustawicznego kształcenia się i szkolenia dla zachowania sprawności i rozwoju kompetencji dla wszystkich, aby ułatwić wewnętrzną mobilność, zdolność do zatrudnienia siły roboczej i aby antycypować przemianę strukturalną,
- 26) odrzuca kulturę zysku w dzisiejszym biznesie i wywieranie nacisków na pracowników, co nadwiera równowagę między pracą a życiem i uczciwe warunki pracy,
- 27) żąda reguł czasu pracy biorących pod uwagę wpływ godzin pracy na zdrowie i ułatwiających połączenie pracy z życiem prywatnym, oraz stosowanych w możliwie najszerszym zakresie do pracowników. Obejmuje to personel zawodowy, zarządzający, kobiety i młodych pracowników,
- 28) popiera zwiększone członkostwo w związkach zawodowych, oraz szersze i lepsze objęcie układami zbiorowymi.
- 29) wspiera inicjatywy swoich członków w zakresie uczciwej krajowej płacy minimalnej. Tam, gdzie takie płace minimalne nie stanowią części polityki związkowej, UNI Europa zachęca swoich członków do wysiłków poprzez negocjowanie układów zbiorowych.
- 30) Popiera ustanowienia prawodawstwa europejskiego dotyczącego ochrony „whistle blowers”, według którego pracownicy, w tym również personel profesjonalny i menadżerski może zgłaszać do niezależnych agencji tj. władz nadzorujących nie tylko przestępstwo finansowe, lecz także złamanie istotnych procedur, aby promować odpowiedzialność etyczną, zawodową i społeczną spółek.
- 31) wymaga znacznej poprawy ochrony danych personalnych pracowników w europejskich ramach wspólnych przepisów celem wzmocnienia prawnej przejrzystości i pewności. Ochrona danych pracownika powinna być włączona do proponowanej 2011 modyfikacji ogólnych dyrektyw UE na temat ochrony danych.

## **Swoboda wyrazu**

### **UNI Europa:**

- 32) przypomina artykuł 11 Karty Fundamentalnych Praw Unii europejskiej, który mówi, że swoboda i pluralizm mediów powinny być respektowane.

- 33) żąda, aby we wszystkich państwach członkowskich była zagwarantowana swoboda wyrazu i swoboda prasy, radia, filmu, Internetu i innych mediów celem swobodnego zwracania się do ogółu społeczeństwa bez nacisków, czy cenzury.

## **Sojusze związkowe i międzynarodowe układy ramowe**

### **UNI Europa:**

- 1) będzie pracować nad stworzeniem skutecznych sojuszów związkowych we wszystkich spółkach wielonarodowych
- 2) będzie wzmacniać obecność związków w europejskich Radach Pracowniczych, współpracę ponad granicami pomiędzy przedstawicielami pracowników i wiązać rozwój na poziomie spółki z ogólniejszymi celami związkowymi.
- 3) będzie pracować nad utworzeniem międzynarodowych układów ramowych,
- 4) użyje istniejących i nowych technik łączących związki członkowskie i pracowników na bazie czasu realnego i budujących uczestnictwo w kluczowych kampaniach na kluczowe tematy.

## **Włączenie pracowników**

### **UNI Europa:**

- 5) żąda skuteczności i gwarancji na szczeblu krajowym i europejskim prawa do informowania pracowników, konsultacji, reprezentacji i uczestnictwa, jako części dobrego zarządzania korporacyjnego.
- 6) żąda, aby żadna nowelizacja prawa o spółce UE nie podkopywała ani nie osłabiała praw pracowników już osiągniętych na poziomie krajowym czy europejskim, zwłaszcza w związku z przyszłą nowelizacją statutu SE i propozycją stworzenia statutu Europejskiej spółki Prywatnej (SPE).
- 7) wymaga pojedynczych ram prawnych praw pracowników do informacji, konsultacji i uczestniczenia. Takie ramy powinny przynajmniej być oparte na przepisach statutu SE.
- 8) proaktywny wpływ agend Europejskich Rad Pracowniczych powinien obejmować więcej, niż standardowe tematy objęte w dyrektywie o ERP, tak, aby tematyka zasobów ludzkich, równości, zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony danych została także włączona.
- 9) będzie dokładać starań, aby wszystkie Europejskie Rady Pracownicze, bez względu na datę podpisania układów, w pełni skorzystają z ulepszeń wprowadzonych przez nową dyrektywę z 2009 r. (2009/38/EC) i użyją Dyrektywy do zorganizowania nowych Europejskich Rad Pracowniczych.

## **Europa Środkowa i Wschodnia oraz Turcja**

### **UNI Europa:**

- 10) będzie pracować nad wzmocnieniem i rozwojem uzwiązkowienia w Europie Środkowej, Wschodniej i w Turcji poprzez wzmocnienie struktur związków zawodowych i branżowych relacji poprzez inicjatywy organizacyjne, interwencje w instytucjach UE i poprzez wspieranie członków Europejskich Rad Pracowniczych.

## **Dialog społeczny i negocjacje zbiorowe**

### **UNI Europa:**

- 11) będzie pracować nad ustanowieniem sektorального dialogu społecznego tam, gdzie on nie istnieje i nad wzmocnieniem dialogu społecznego na szczeblu europejskim oraz

nad wzmocnieniem współpracy i wsparcia ponadgranicznego między związkami członkowskimi w zakresie negocjacji zbiorowych i strategii pozyskiwania członków związków.

- 12) zwróci się do rozwijającego się zjawiska ponadgranicznych układów i zarządzania zasobami ludzkimi na skalę europejską na szczeblu spółki w ramach Europejskich Rad Robotniczych i wielonarodowych spółek.

### **Priorytety UNI Europa w zakresie Europejskiego Modelu Socjalnego**

- 1) promowanie instytucjonalnych ram, co daje precedens fundamentalnym prawom socjalnym do kształtowania rynku wewnętrznego, jak również unii gospodarczej i monetarnej,
- 2) wywieranie wpływu na UE, aby zmieniła swoje rządy w zakresie gospodarki, co obejmuje wprowadzenie Podatku od Transakcji Finansowych, odrzucenie drakońskich pakietów użyteczności, „doładowanie” rynków krajowych w państwach z nadwyżką poprzez wzrost płac, wyższe wydatki publiczne i politykę fiskalną.
- 3) wywieranie wpływu na politykę UE w kierunku uczciwego rynku wewnętrznego na usługi z pełnym poszanowaniem praw socjalnych, sprawiedliwego rynku pracy stawiającego pracowników na pierwszym miejscu, zastopowaniem liberalizacji usług ogólnego zainteresowania. W sferze finansowej konieczna jest wszechstronna i skuteczna regulacja, właściwy nadzór, uzupełnione zakończeniem spekulacji i bonusów.

### **W zakresie europejskiego wymiaru relacji branżowych**

- 4) wraz z sektorami UNI Europa tworzenie skutecznych i działających sojuszy związkowych w czołowych spółkach wielonarodowych w każdej branży objętej przez UNI Europa.
- 5) poprawa koordynacji z europejskimi radami roboczymi i podobnymi strukturami.
- 6) wzmocnienie sektorального dialogu społecznego na szczeblu europejskim i krajowym i wzmocnienie współpracy między związkami członkowskimi w zakresie negocjacji zbiorowych i naboru członków.
- 7) wzmocnienie związków w Europie Środkowej, Wschodniej i w Turcji poprzez wzmocnienie struktur związkowych i relacji branżowych przez nabór członków i interwencje w instytucjach UE.

### **Angażowanie członków szeregowych w działania UNI Europa**

- 8) prowadzenie kampanii przez mobilizowanie szeregowych członków przeciwko pracom dorywczym, za silniejszą ochroną pracowników w pracach niestandardowych, jak przymusowe zatrudnienie w niepełnym wymiarze, umowy na czas określony, praca agencyjna i samozatrudnienie. Kluczowe elementy to zwiększenie uzwiązkowienia i układów zbiorowych na rzecz takich pracowników.
- 9) prowadzenie kampanii przez mobilizowanie szeregowych członków przeciwko kulturze zysku w biznesie i wywieraniu nacisku na pracowników, celem zapewnienia równowagi między pracą a życiem, sprawiedliwych warunków pracy, oraz zintegrowanie kultury szacunku dla środowiska w sektorze usług („zielone” miejsca pracy, odpowiedzialna konsumpcja).
- 10) Wzmocnienie sekretariatu, promowanie współpracy między sektorami, łączenie zasobów, umiejętności i doświadczenia personelu i unikanie dublowania się pracy, zgodnie z wnioskiem nr 1 c).
- 11) Konferencja żąda, aby Komitet Wykonawczy UNI Europa uzgodnił konieczne strategie i politykę celem wdrożenia tych priorytetów w ciągu następnych czterech lat.

**Opracowała Kr. Rościszewska**

**18 kwietnia 2011 r. zmarł**

***dr Krystian Roskosz***

*Pasjonat muzyki, historii, filmu. Dziedzin wiedzy i sztuki,  
które upiększały całe Jego życie.*

*Muzyka klasyczna - którą uprawiał i propagował przez lat  
wiele, a słuchał do chwil ostatnich;*

*Historia niefałszowana - której był magistrem i doktorem  
uniwersyteckim;*

*Sztuka filmowa - dająca mu satysfakcję ale też powód  
do ocen krytycznych.*

*Przez szereg lat bliski działalności związkowej ludzi sztuki.  
Życzliwie dowcipny, z racji osobistej kultury i wiedzy  
godzien szacunku i serdecznej pamięci.*

**KRONIKA ZWIĄZKOWA**  
**Ważniejsze spotkania, inicjatywy, opinie**  
**(kwiecień-czerwiec 2011 r.)**

12.04.	Warszawa	Posiedzenie Sejmowej Komisji Kultury i Środków Przekazu w sprawie ustawy „o zmianie ustawy państwowych instytucjach filmowych. <i>(J. Budkiewicz)</i>
14.04.	Warszawa	Odpowiedź na pismo Związku Zaw. Prac. Bibl. Publ. w Piotrkowie Trybunalskim, w sprawie zamierzonego wypowiedzenia Regulaminu Wynagradzania. <i>(J. Budkiewicz, A. Wasiljew)</i>
14.04.	Warszawa	Konferencja „Zarząd prawami autorskimi – wyzwanie a rzeczywistość”. <i>(J. Budkiewicz)</i>
19.04.	Warszawa	Posiedzenie „Fundacji Wsparcie”. <i>(J. Budkiewicz)</i>
19.04.	Warszawa	Prezydium OPZZ. Stanowisko w sprawie weryfikacji kryteriów dochodowych uprawniających do świadczeń z pomocy społecznej. Informacja o sytuacji finansowej OPZZ i udziale w wyborach parlamentarnych. <i>(J. Budkiewicz)</i>
11.05.	Warszawa	List informujący związki członkowskie o zmianie siedziby FZZPKiS. <i>(J. Budkiewicz)</i>
12.05.	Brok	Uroczystość z okazji Dnia Bibliotekarza w Bibliotece Publicznej w Broku. <i>(J. Budkiewicz)</i>
16.05.	Warszawa	Obrady Prezydium FZZPKiS.
24.05.	Warszawa	Posiedzenie Prezydium OPZZ. Zatwierdzenie sprawozdania finansowego za 2010 r. Informacja Przewodniczącego J. Guza na temat prac w Trójstronnej Komisji dot. trybu i terminów negocjacji projektu budżetu państwa na rok 2012 <i>(J. Budkiewicz)</i>

- 25.05. Warszawa Spotkanie z Przewodniczącym OPZZ J. Guzem dot. wykorzystania „Świątoszka” przez organizacje związkowe.  
(*J. Budkiewicz*)
- 30.05. Warszawa Komisyjne przekazanie Pałacyku Rusieckiego Polskiej Akademii Umiejętności. (*J. Budkiewicz, inż. M. Karwowski, M. Kuśmirczuk, D. Świsłowska, A. Wasiljew, mec. K. Węgorek, S. Wieczorkowski*)
- 17.06. Warszawa Na zaproszenie OPZZ, Ogólnochińska Delegacja Federacji Związków Zawodowych w naszym Klubie-Restauracji „Świątoszek”.
- 22.06. Warszawa Spotkanie z Przewodniczącym OPZZ J. Guzem w sprawie sprzeciwu wobec projektu nowelizacji Ustawy „o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej”.  
(*J. Budkiewicz*)
- 26.06. Warszawa Przeprowadzka Biura Federacji do nowej siedziby przy ul. Żelaznej 67 lok 66.
- 27.06. Warszawa Plenarne posiedzenie Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych dotyczące nowelizacji ustawy „o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw”.  
(*J. Budkiewicz*)
- 28.06. Warszawa Prezydium OPZZ. Przyjęcie stanowiska dot. „Strategii Sprawne Państwo i Rozwoju Kapitału Społecznego”. Płaca minimalna w 2012 r.  
(*J. Budkiewicz*)
- 29.06. Warszawa Uwagi i opinie do projektu Regulaminu Organizacyjnego PiM Biblioteki Publicznej „Pod Atlantami” w Wałbrzychu.  
(*J. Budkiewicz, A. Wasiljew*)



## Władze i Organy Federacji ZZPKiS

1. Jan Budkiewicz	przewodniczący	Kinematografia (Warszawa)
2. Dorota Abramczyk	wiceprzewodnicząca	Domy Kultury (Zgierz)
3. Jerzy Doliński	wiceprzewodniczący	Inst. Art. (Bydgoszcz)

### Członkowie Prezydium Zgromadzenia Del. Zw.

4. Wojciech Dylewski	Inst. Art. (Warszawa)
5. Małgorzata Grodzicka	Biblioteki (Kielce)
6. Agnieszka Kociuban	Szkol. Art. (Kraków)
7. Sławomir Mikołajczyk	Kinematografia (Krośniewice)
8. Andrzej Salamoński	Muzea (Kraków)
9. Piotr Szczechowiak	Domy Kultury (Poznań)

### Członkowie Zgromadzenia Delegatów

10. Małgorzata Jurkowska	Domy Kultury (Sieradz)
11. Roman Kaczmarek	Biblioteki (Poznań)
12. Grzegorz Kościelniak	Muzea (Radom)
13. Maria Krawczyk	Biblioteki (Piotrków Trybunalski)
14. Krzysztof Kubasik	Inst. Art. (Poznań)
15. Magdalena Mrozik-Żyła	Biblioteki (Konin)
16. Anna Nadwodna	Biblioteki (Ostrołęka)

### Komisja Rewizyjna

1. Elżbieta Kruk	przewodnicząca	Kinematografia (Warszawa)
2. Anna Niemczak		Domy Kultury (Przemyśl)
3. Małgorzata Pawlik		Muzea (Chęciny)
4. Krystyna Rapacka-Rościszewska		Szkol. Art. (Kraków)
5. Sylwester Wiczorkowski	wiceprzewodniczący	Biblioteki (Warszawa)
6. Janusz Wolicki		Inst. Art. (Słupsk)

**Krajowy Rejestr Sadowy Nr 0000122711**

---

### Uwaga!

**Doradca do spraw związkowych - *Anatol Wasiljew*  
dyżuruje w poniedziałki i czwartki w godz. 10<sup>00</sup>–16<sup>00</sup>  
Telefony: 22 621 80 51 lub 22 629 85 80**

