

Obradowały Rady Okręgów

- Łódzkiego *str. 3*
- Podkarpackiego *str. 10*
- Kujawsko-Pomorskiego *str. 14*

Z Jerzym Piekarskim, przewodniczącym Organizacji Zakładowej ZZ „Budowlani” w Wienerberger Ceramika Budowlana Sp. z o.o., wiceprzewodniczącym Zarządu Okręgu Pomorskiego rozmawia Tomasz Nagórka

O DZIAŁALNOŚCI ZWIĄZKOWEJ

str. 11

Z Waldemarem Basińskim, członkiem Rady Krajowej ZZ „Budowlani”, wiceprzewodniczącym Zarządu Organizacji „Budowlanych w Cembrit Production S.A. rozmawia Jakub Kus

ZWIĄZEK W NOWEJ RZECZYWISTOŚCI

str. 3

Wysokość płacy minimalnej w Polsce negocjowana jest na poziomie ogólnokrajowym, przede wszystkim na forum Rady Dialogu Społecznego. Ostatecznie wskazuje ją rząd. W roku 2022 ma wynosić 3 tys. zł brutto. Rząd podejmie decyzję samodzielnie, ponieważ w Radzie Dialogu Społecznego nie udało się osiągnąć konsensusu. Strona związkowa oczekiwała 3500, według obietnic wyborczych miało być 3300 zł brutto. Czy w tej sytuacji powinniśmy się obawiać różnicowania płacy minimalnej na poziomie powiatów, do czego zwracają środowiska przedsiębiorców?

PRZEDSIĘBIORCY POSTULUJĄ REGIONALNE ZRÓŻNICOWANIE PŁACY MINIMALNEJ

str. 8-9

W PRZYSZŁOŚĆ - z bogatą PRZESZŁOŚCIĄ

Przed nami jubileusz 130-lecia ruchu zawodowego budowlanych w Polsce. Jako jeden z najstarszych związków zawodowych w kraju, mamy prawo z dumą prezentować dorobek naszych poprzedników i nasz własny wkład w walce o prawa pracownicze. Dlatego proszę Was o przeszukanie archiwów i przesyłanie na adres Biura Zarządu Krajowego ZZ „Budowlani” fotografii, filmów i wszelkich materiałów ilustrujących nasze związkowe korzenie i wspólną historię. Zwrócimy je po digitalizacji. Dysponując takim archiwum, będziemy mogli godnie prezentować dorobek naszego ruchu zawodowego podczas jubileuszowych uroczystości, by świadomi bogatej przeszłości – budować przyszłość.

Zbigniew Janowski



Przegląd związkowych wydarzeń w Polsce

NIE dla propozycji zamrożenia wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej

Kierownictwo Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych wydało stanowisko w sprawie propozycji zamrożenia wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej.

W stanowisku tym OPZZ kategorycznie odrzuca propozycję strony rządowej, aby w 2022 r. zamrozić wynagrodzenia pracownikom sfery budżetowej, co przy wysokiej inflacji oznacza realny spadek wynagrodzeń.

OPZZ oczekuje, że Rada Ministrów zmieni swoją decyzję i podniesie wynagrodzenia o 12 proc., zgodnie ze stanowiskiem central związkowych z 19 maja 2021 r.

Obecny poziom płac zmniejsza atrakcyjność pracy w sferze budżetowej, co prowadzi do erozji kadr w sektorze publicznym i hamuje rozwój państwa. Ostatnia podwyżka płac nie zrekompensowała pracownikom budżetówki wieloletniego zamrożenia ich wynagrodzeń. Wbrew deklaracjom rządzących, państwo wciąż nie podniosło w sposób znaczący wynagrodzeń osób zatrudnionych w instytucjach publicznych i nie prezentuje się jako pracodawca oferujący atrakcyjne miejsca pracy. W wielu jednostkach budżetowych wysokość przeciętnej płacy jest niższa od średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Zdaniem OPZZ, rządzący powinni dodatkowo uwzględnić sytuację na rynku pracy, w której firmy prywatne coraz częściej zatrudniają pracowników z sektora publicznego, oferując im wyższe płace. Dlatego niezbędne jest zagwarantowanie pracownikom sfery budżetowej godnych wynagrodzeń i ich coroczny wzrost. Jest to tym ważniejsze, że w ramach tzw. tarcz anty-kryzysowych nałożono na nich nowe obowiązki, ale nie zapewniono im wyższego wynagrodzenia.

OPZZ podkreśla, że istnieje ścisła zależność pomiędzy oczekiwaną poprawą jakości funkcjonowania państwa i wzrostem wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej. Przyjazne podatkowo urzędy i sądy, wysokiej jakości opieka zdrowotna i edukacja oraz bezpieczeństwo są niezbędne, aby Polska była państwem postępowym, innowacyjnym i konkurencyjnym. Nie da się osiągnąć tych celów bez zagwarantowania pracownikom sfery budżetowej godnych wynagrodzeń.

„Jako ci, którzy pierwsi wychwytyują wszelkie oznaki niezadowolenia społecznego, przestrzegamy: bez wyższych płac w sferze budżetowej będą narastały konflikty społeczne. Państwo pozostanie słabe i niezdolne do realizacji potrzeb pracowników i pracodawców” - podkreśla kierownictwo OPZZ.

Strajk ostrzegawczy w firmie Paroc Polska w Trzemesznie

Pracownicy firmy Paroc Polska w Trzemesznie mają dość bezowocnych negocjacji z zarządem. W związku z tym, w ramach toczącego się sporu zbiorowego, przeprowadzili dwugodzinny strajk ostrzegawczy.

Grupa Paroc to międzynarodowy producent izolacji z kamiennej wełny mineralnej, a polski oddział spółki jest liderem w swojej branży. Zakład w Trzemesznie to jeden z największych pracodawców w regionie, zatrudnia łącznie 780 osób. Sama spółka odnosi sukcesy i przez pandemię przeszła suchą stopą: chwali się rekordowymi zyskami i ciągłym zwiększaniem zatrudnienia. Każdego dnia z siedziby firmy wyjeżdża 200 tirów z produktami.

Mimo to pracownicy skarżą się, że wypracowywany przez nich zysk nie jest ich udziałem. Pensje stoją w miejscu, a wielu pracowników przetrzymywanych jest na umowach czasowych, bez gwarancji stałego zatrudnienia - informuje OPZZ.

Na początku czerwca związkowcy zrzeszeni w należącej do OPZZ Konfederacji Pracy zdecydowali o strajku ostrzegawczym. 23 czerwca na dwie godziny, od godz. 5 do 7 rano, zakład stanął. Za strajkiem opowiedziała się zdecydowana większość załogi: spośród 460 głosujących, „za” głosowało aż 452 osoby.

Jak tłumaczy Piotr Burczyński z komisji zakładowej Konfederacji Pracy, pracownicy domagają się od Paroc Polska spełnienia trzech postulatów. - Po



cd. na str. 4

KONSULTACJE ZZ „BUDOWLANI” I KBiN



Od lewej: Kamil Kiejna, Maciej Kubanek, Krzysztof Baranowski, Zbigniew Janowski, Jakub Kus i Tomasz Nagórka

Warszawie, w siedzibie Związku Zawodowego „Budowlani” odbyło się spotkanie przedstawicieli Związku z kierownictwem Konfederacji Budownictwa i Nieruchomości. W spotkaniu wzięli udział: Krzysztof Baranowski – prezes KBiN, Maciej Kubanek, wiceprezes KBiN oraz Kamil Kiejna – członek Zarządu Konfederacji. ZZ „Budowlani” reprezentowali: Zbigniew Janowski, przewodniczący oraz Tomasz Nagórka i Jakub Kus, sekretarze krajowi Związku.

Spotkanie odbyło się wkrótce po wyborze nowych władz Konfederacji Budownictwa i Nieruchomości. Przewodniczący ZZ „Budowlani” przekazał w imieniu Związku gratulacje nowo wybranym władzom KBiN. Przedstawiciele obydwu organizacji omówili rezultaty dotychczasowej współpracy i zamierzenia na najbliższą przyszłość. KBiN jest dla „Budowlanych” ważnym partnerem, z którym wielokrotnie podejmowane były wspólne inicjatywy, działania i projekty. Od 2017 roku KBiN jest jednym z partnerów projektu Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie i opiekunem jednej z jej

grup roboczych – ds. monitorowania sektora budownictwa. Liderem tego projektu jest ZZ „Budowlani”. Podczas spotkania wiele uwagi poświęcono współpracy w tym zakresie, zadaniom projektu i planom działalności Rady w bieżącym roku.

Ważną płaszczyzną współpracy zarówno dla związku zawodowego jak i związku pracodawców jest Trójstronny Zespół ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej. Przedstawiciele obydwu organizacji omówili nowe inicjatywy w ramach Zespołu (m.in. powołanie stałych grup roboczych) i uzgodnili formy konsultacji. Uzgodniono również zasady współdziałania i wzajemnego informowania się w trakcie konsultacji projektów nowych rozwiązań prawnych dotyczących budownictwa i przemysłu wyrobów i materiałów budowlanych (m.in. dotyczące warunków technicznych, zmian w prawie budowlanym, unijnego projektu granicznego mechanizmu dostosowania – tzw. podatku węglowego CBAM).

(red)

Porozumienie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy z Okręgiem Kujawsko-Pomorskim Związku Zawodowego „Budowlani”

W dniu 23 czerwca 2021 r. podpisane zostało porozumienie pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy - Okręgowym Inspektoratem Pracy w Bydgoszczy, reprezentowanym przez Zbigniewa Studzińskiego – okręgowego inspektora pracy w Bydgoszczy oraz Związkiem Zawodowym „Budowlani” Okręg Kujawsko-Pomorski, reprezentowanym przez Ryszarda Krasieńskiego – przewodniczącego Okręgu Kujawsko-Pomorskiego ZZ „Budowlani” i Zbigniewa Figurskiego – wiceprzewodniczącego Okręgu Kujawsko-Pomorskiego ZZ „Budowlani”.

Celem porozumienia jest podejmowanie wspólnych działań i przedsięwzięć, mających na celu upowszechnianie wiedzy z zakresu przestrzegania przepisów prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy wśród członków ZZ „Budowlani”.

Główny zakres porozumienia obejmuje:

1. podejmowanie inicjatyw szkoleniowych, mających na celu podniesienie wiedzy w zakresie prawa pracy i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy;
2. organizacja spotkań i dyżurów telefonicznych specjalistów z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy z zakresu prawnej ochrony pracy;
3. podejmowanie wspólnych przedsięwzięć informacyjno-promocyjnych w dziedzinie



Od lewej - Zbigniew Studziński, Zbigniew Figurski, Ryszard Krasieński

ochrony pracy, z wykorzystaniem własnych stron internetowych.

Porozumienie wzmacnia i nadaje instytucjonalne ramy dotychczasowej dobrej współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy ze strukturami Związku Zawodowego „Budowlani” w Okręgu Kujawsko-Pomorskim. Podpisane w

Bydgoszczy porozumienie jest trzecim (po pomorskim i mazowieckim), zawartym przez okręgowe inspektoraty pracy z okręgami „Budowlanych”. Liczymy na to, że podobne porozumienia zostaną zawarte także w innych okręgach Związku.

RED/Waldemar Adametz
zastępca okręgowego inspektora pracy ds. nadzoru

ZWIĄZEK W NOWEJ RZECZYWISTOŚCI

Z Waldemarem Basińskim, członkiem Rady Krajowej ZZ „Budowlani”, wiceprzewodniczącym Zarządu organizacji „Budowlanych w Cembrit Production S.A. rozmawia Jakub Kus

■ **Jakub Kus:** Nie jesteś osobą nową w „Budowlanych”, należysz do „średniego” pokolenia związkowców ze sporym doświadczeniem w Związku. Jak rozpoczynasz działalność zawodową i jak znalazłeś się w związku zawodowym?

Waldemar Basiński: Rozpocząłem pracę zawodową w marcu 1998 r. ... i studia wyższe w trybie zaocznym. Pracowałem w systemie zmianowym, pracując również w weekendy. W październiku 1998 roku zapisałem się do zakładowej organizacji związkowej ZZ „Budowlani”. Przez pierwsze lata brałem udział jedynie w zebraniach wyborczych, potem pojawiały się uczestnictwa w zjazdach delegatów, pomoc w organizacji spotkań wyborczych, czy wyborów cząstkowych w zakładzie pracy. W 2003 r. ówczesny zarząd organizacji zakładowej wytypował mnie do pracy w komisji socjalnej ZFSS, a od 2006 r. przez dwie kadencje byłem członkiem rady nadzorczej jako przedstawiciel pracowników. W 2014 r. zostałem wybrany do zarządu zakładowej organizacji związkowej, a w 2016 r. zrezygnowałem z rady nadzorczej na rzecz pracy w Zarządzie.

■ **Cembrit Production S.A. w Trzemesznie jest firmą nowoczesną, ale działa w miejscu firmy o długiej tradycji produkcji azbestowej. Branża podobna, ale zupełnie nowe, bezpieczne technologie, nowa organizacja pracy. Czy ten „spadek” po Izopolu Trzemeszno jest jeszcze widoczny w regionie i jakoś wpływa na wasze dzisiejsze funkcjonowanie?**

W 1998 r. zakład pracy przeszedł poważną modernizację i z własnych środków zakupił włoską linię produkcyjną wraz z li-



encją i uruchomił produkcję płyt dachowych Eurofala 9-bez szkodliwego azbestu. Ciężko się chwalić sukcesami kolegów, ale to właśnie związkowcy z dawnego „Izopolu” wywalczyli „prawa dla azbestowców”, czyli opiekę i odszkodowania dla byłych pracowników i ich rodzin, w przypadku wystąpienia choroby zawodowej zwanej pospolicie azbestozą. Obecnie firma Cembrit, jako spadkobierca, wypłaca odszkodowania byłym pracownikom Izopolu, ale także współpracuje z wojewódzkim ośrodkiem medycyny pracy w Poznaniu w ramach rządowego programu profilaktycznego Amiantus. Program ma na celu badanie, wczesne wykrywanie „azbestozy płuc”, jak i monitorowania rozwoju choroby u osób, które pracowały w dawnym Izopolu.

■ **To pierwsza Twoja kadencja we władzach krajowych Związku. Rada Krajowa po X Kongresie nie mogła jeszcze zebrać się w normalnym trybie i obradowała**

„online”. Jakie są Twoje pierwsze wrażenia z prac Rady? Czy kontakt zdalny bardzo utrudnia komunikację?

Prowadzenie poważnych rozmów poprzez wideokonferencję nie jest dla mnie niczym nowym, gdyż wielokrotnie brałem udział w tej formie w posiedzeniach rady nadzorczej już kilkanaście lat temu. Również w pracy często korzystamy z tej formy komunikacji. Pozytywnie oceniam pracę Rady Krajowej w tym trybie. Dla wielu osób jest to nowość, ale doskonale dają sobie radę. Jednak nie zastąpi bezpośrednich kontaktów, bo budują one prawdziwe relacje międzyludzkie, jak i bardzo ułatwiają współpracę i pracę nad trudnymi problemami, rzadziej występują też bariery komunikacyjne.

■ **Rada Krajowa ZZ „Budowlani” trochę się odmłodziła. Ale wciąż mamy problem z młodymi liderami Związku, właściwie na każdym szczeblu. Co zrobić, żeby Związek był atrakcyjny dla młodych pracowników? Co zrobić, żeby ich kontakt z organizacją nie kończył się tylko na „zapisaniu się”? Co zrobić, żeby chcieli zaangażować się w działania Związku?**

Z jednej strony rzeczywistość wymusza na organizacjach działanie na platformach społecznościowych czy tworzenie własnych stron internetowych, serwisów itp. szukanie kontaktu z młodymi pracownikami, z drugiej strony młodzi ludzie, często zaczynając pracę na tzw. „śmieciovkach”, umowach na czas próbny, czy określony, nie chcą się zapisywać do organizacji związkowych lub nie mogą. Problemem jest też duża rotacja młodych pracowników. Trudno namówić ludzi do pracy społecznej, szczególnie tzw.

pracy organicznej, której nie da się prowadzić w formie „on-line” Natomiast w sferze medialnej mamy tu duże pole do popisu, jak i zachęcenia do pracy wielu młodych zdolnych osób, które właśnie w sferze mediów społecznościowych i wirtualnej rzeczywistości świetnie się odnajdują. Pamiętajmy jednak, że bezpośrednie rozmowy z ludźmi są bardziej skuteczne i motywujące.

■ **Dobrze orientujesz się w sytuacji ruchu związkowego w naszych branżach. Co według Ciebie jest szansą dla Związku – taką, którą musimy wykorzystać, co jest największym zagrożeniem dla naszej działalności?**

Szansą jest na pewno rozwój branży budowlanej w całej Europie. Warto zauważyć, że budownictwo jest jedną z niewielu dziedzin, które odczuwają dobrą passę na rynku. Rośnie zatrudnienie w branży, a co za tym idzie - możliwość rozwoju organizacji związkowych. Niestety, dużym zagrożeniem nadal jest praca w „szarej strefie”, zatrudnianie „na czarno”, praca sezonowa, czy pracownicy, którzy przyjeżdżają do Polski, ale niestety nie chcą wstępować do organizacji, bo np. istnieją bariery językowe. Ale być może właśnie tu jest jakiś kierunek działań. Kolejnym zagrożeniem jest marginalizacja działań związkowych, niepokazywanie ich pracy, zamykanie dostępu do mediów. Obecnie żyjemy w dobie ciągłej, krzykliwej informacji, niekoniecznie prawdziwej, można by rzec - sensacji, funkcjonowania na zasadzie: nie widać cię w mediach - nie istniejesz. Atrakcyjne jest to, co jest modne, głośne w „mainstreamie” lub w alternatywnych do nich mediach. Prawa pracownicze, bezpieczeństwo pracy itp. są

„nudne” i dotyczą tej szarej, nudnej strefy życia, jaką jest zwykła praca.

■ **Zbliża się 130 lat ruchu zawodowego budowlanych. Ten ruch przetrwał, bo się zmieniał, ale tworzący go ludzie nigdy nie zapomnieli o „korzeniach”. Hasło X Kongresu brzmiało: „Różni Ludzie, Jeden Związek”. Rzeczywiście, różnimy się poglądami, czasem bardzo. To co nas łączy, mimo tych różnic? Bo przecież nie tylko kasa zapomogowa...**

Łączy nas ... właśnie nasz związek zawodowy, może to banalne, ale trzeba właśnie to pokazywać, że związek to nie tylko kasa zapomogowa, ale w 99% ludzie i relacje międzyludzkie, spotkania, rozmowy, wzajemna pomoc, poszerzanie horyzontów. Dbanie o prawa pracownicze i ciągle ich wzmacnianie, co oznacza pracę na wszystkich poziomach życia społecznego, politycznego itp..

■ **I na koniec pytanie prawie osobiste: zgodziłeś się na kandydowanie do Rady Krajowej Związku i zostałeś wybrany. Co chciałbyś osiągnąć w tej kadencji Związku?**

Jak zauważyłeś, jestem tu „nowy” ... Chciałbym, aby ta kadencja przyniosła nam wymierne efekty, w postaci dostosowania naszych struktur, jak i wewnętrznych regulaminów, przepisów, zasad do nowej rzeczywistości, stworzenia nowych rozwiązań, które pozwolą zarządom organizacji podstawowych, okręgowych i Zarządowi Krajowemu elastycznie prowadzić działania i realizować cele.

■ **Dziękuję za rozmowę**

Posiedzenie Rady Okręgu Łódzkiego - potrzeba bezpośrednich kontaktów

W siedzibie Związku w Łodzi, w trybie stacjonarnym, odbyło się kolejne posiedzenie Rady Okręgu Łódzkiego ZZ „Budowlani”, zgodnie z decyzją majowego posiedzenia Zarządu Okręgu. Potrzeba osobistego uczestnictwa członków Rady w obradach była niezwykle ważna.

Wielomiesięczne obostrzenia, które obejmowały m.in. zakaz zgromadzeń, znacząco ograniczyły kontakty w Okręgu.

Członkowie Rady, spragnieni widoku koleżanek i kolegów, licznie przybyli na posiedzenie, by podjąć m.in. decyzje dotyczące oceny ubiegłorocznej działalności Zarządu.

Sprawozdanie merytoryczne, jak też finansowe przedstawiła przewodnicząca Okręgu Wiesława Szalast. Zebrani wysłuchali także dodatkowych informacji w zakresie kosztów i wydatków w roku 2020. Po krótkiej dyskusji przewodnicząca Okręgowej Komisji Rewizyjnej Małgorzata Cendalska zapoznała zebranych z opinią Komisji w przedmiocie przedstawionych sprawozdań.

W głosowaniu Rada Okręgu zatwierdziła sprawozdanie z ubiegłorocznej działalności, jak też wynik finansowy roku 2020.

W dalszej części obrad zebrani wysłuchali informacji dotyczącej spraw omawianych na posiedzeniu Zarządu Krajowego, jak również zapoznani zostali z aktualną sytuacją Okręgu w zakresie zmian w zatrudnieniu.

Na zakończenie zebrania, w sprawach wniesionych, poruszono temat okręgowych obchodów Dnia Budowlanych 2021. Po ożywionej dyskusji ustalono zasady organizacji tegorocznych obchodów.

Wiesława Szalast



NOWE PROJEKTY ZZ „BUDOWLANI”

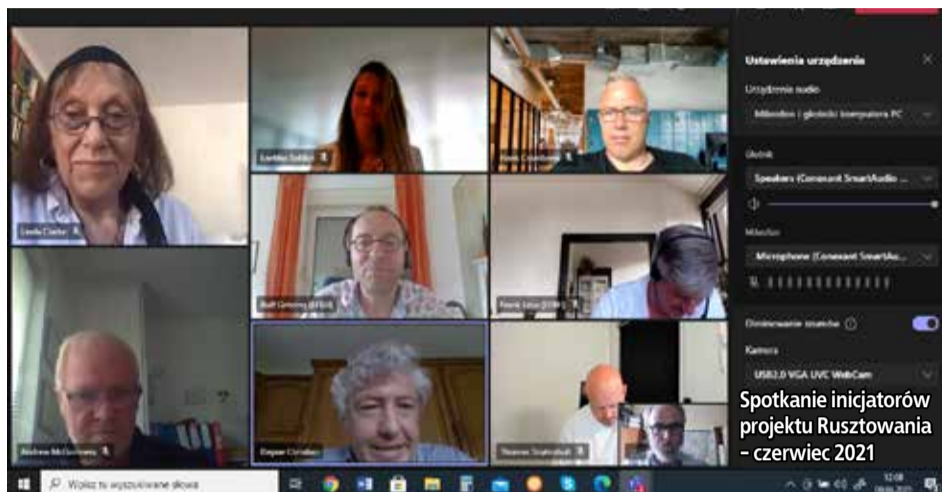
Związek Zawodowy „Budowlani” jest od wielu lat partnerem (a niekiedy liderem) wielu krajowych i międzynarodowych projektów współpracy. Obecnie „Budowlani” biorą udział, jako lider, w realizacji wieloletniego projektu Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie (2017-2022) oraz w projekcie europejskiego partnerstwa dla umiejętności w budownictwie Construction Blueprint i projekcie YES zajmującym się problemami szkolenia zawodowego młodych pracowników delegowanych.

Delegowanie pracowników w czasie i po COVID-19

Wkrótce będzie miała miejsce inauguracja kolejnego projektu – EMEcs – środowisko europejskiego rynku budowlanego. Zapewnienie swobodnego ruchu pracowników delegowanych w UE. Projekt realizowany będzie w sprawdzonym partnerstwie, kierowanym przez włoską kasę ubezpieczeniową budownictwa CNCE. EMEcs nawiązuje wprost do „covidowej” i „post-covidowej” rzeczywistości europejskiego budownictwa.

Jego celem jest m.in.:

- Zrozumienie wyzwań stworzonych przez kryzys COVID-19 dla firm i pracowników delegowanych w budownictwie, a także interesariuszy i instytucji zajmujących się delegowaniem pracowników na poziomie krajowym i unijnym.
- Ocena środków wdrożonych do tej pory w celu rozwiązania sytuacji wywołanej przez COVID-19 w sektorze budownictwa, zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim.



- Ocena korzyści, jakie mogą przynieść działania związane z monitorowaniem i egzekwowaniem prawa pracy i nowe narzędzia w sytuacjach nadzwyczajnych, takich jak pandemia.
- Sformułowanie zaleceń do podjęcia działań na poziomie międzynarodowym i krajowym, dotyczących przyszłych sytuacji awaryjnych, podobnych do COVID-19, w tym zagrożenia pandemią i czynnikami biologicznymi w kontekście delegowania pracowników w sektorze budowlanym. W centrum uwagi jest lepsze wsparcie w przyszłości pracowników delegowanych, w tym wrażliwych grup, takich jak obywatele państw trzecich.

Wiele wskazuje na to, że w trakcie realizacji tego projektu uda się dokonać swobodnego europejskiego przeglądu

stanu warunków pracy w budownictwie w „erze COVID” i, miejmy nadzieję, w okresie wychodzenia z warunków pandemii.

Formaldehyd w przemyśle drzewnym i meblarskim

Formaldehyd stwarza realne zagrożenie dla pracowników drzewiarstwa i meblarstwa. „Budowlani”, w współpracy z EFBWW i europejskimi organizacjami pracodawców tych sektorów, planują zorganizowanie seminariów przeznaczonych dla polskich pracodawców i pracowników sektora drzewnego i meblarskiego. Ich celem jest promowanie standardów ochrony przed formaldehydem w czasie produkcji, wypracowanych w zakończonym już projekcie. Seminaria zostaną zrealizowane jesienią br.

Praca na rusztowaniach

„Budowlani” tworzą także partnerstwo nowego projektu „Rusztowania”, którego inicjatorem jest Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa. Aplikacja tego projektu została niedawno złożona w Komisji Europejskiej.

Celem projektu jest wypracowanie rekomendacji do europejskiego standardu pracy na rusztowaniach, ze szczególnym uwzględnieniem BHP.

Partnerzy projektu zamierzają dokonać analizy tego:

- Co się zmieniło pod względem materiału i techniki pracy na rusztowaniach?
- Jak wygląda rynek pracy w branży rusztowaniowej (formy zatrudnienia)?
- Jak wyglądają statystyki wypadków/wypadków śmiertelnych?
- Jak przebiega standaryzacja – czy widzimy postęp w normalizacji?
- Jakie nowe technologie mają wpływ na przebieg i podział pracy?
- Jaki jest status kształcenia zawodowego i ewentualnego dalszego szkolenia?
- Jakimi są standardy w zapobieganiu BHP na budowach?

Celem jest także opracowanie projektu europejskiego (minimalnego) standardu szkolenia pracowników. To bardzo trudne zadanie z uwagi na zróżnicowanie form i zakresu tych szkoleń w Europie. W ramach projektu planowane są seminaria i konferencje tematyczne – także w wersjach językowych dostępnych dla polskich uczestników.

Red.

cd. ze str. 2

pierwsze podwyższenia dodatku stażowego. W tej chwili pracownicy, którzy mają 15-letni staż, dostają 70 zł dodatku, czyli tyle co nic. My chcemy, żeby dodatek w wysokości 5 proc. średniej zakładowej wypłacano już po pięciu latach – mówi Burczyński.

Po drugie, pracownicy chcą gwarancji umów o pracę na czas nieokreślony dla każdego pracownika już po sześciu miesiącach zatrudnienia. Dziś ok. jedna trzecia załogi pracuje na umowach na czas określony. To zwykle młodzi pracownicy, którzy wykonują najprostsze czynności: pracownicy odbioru albo operatorzy maszyn. Związkowcy twierdzą, że firma sztucznie przeciąga ich na umowach na czas określony.

Ostatni postulat to waloryzacja płac. Obecnie w regulaminie pracy znajduje się zapis o corocznej waloryzacji o wskaźnik inflacji ustalany przez Główny Urząd Statystyczny. Pracownicy chcieliby jednak, aby przy podwyżkach uwzględniano też nominalny wzrost płacy minimalnej i aby – jeśli okaże się wyższy niż wzrost inflacyjny – to na jego podstawie wypłacano podwyżki.

ZNP wspólnie z FZZ apeluje o wzrost wynagrodzeń pracowników oświaty

Związek Nauczycielstwa Polskiego razem z Forum Związków Zawodowych wystosował list do premiera Mateusza Morawieckiego z wnioskiem o uruchomienie dwustronnych rozmów pomiędzy rządem a oświatowymi związkami zawodowymi ws. znaczącego wzrostu wynagrodzeń nauczycieli od stycznia 2022 roku – informuje ZNP. Wniosek ten związany jest z impasem prac Zespołu ds. statusu zawodowego pracowników oświaty powołanego przez MEiN i zawieszeniu udziału w pracach tego zespołu przedstawicieli związków zawodowych.

Oba związki zawodowe liczą na szybkie podjęcie przez Premiera działań w celu osiągnięcia konsensusu w tak ważnej kwestii społecznej oraz uniknięcia eskalacji niezadowolonych w środowisku oświatowym.

W liście skierowanym do Prezydenta RP związkowcy proszą o objęcie patronatu nad rozmowami reprezentatywnych central związkowych z rządem ws. podwyżek od stycznia 2022 roku.

„Mając na uwadze rolę Pana Prezydenta jako patrona dialogu społecznego w Polsce oraz wielokrotnie deklarowaną potrzebę dążenia do osiągnięcia

kompromisu w ważnych społecznie kwestiach FZZ i ZNP zwracają się z wnioskiem o objęcie przez Pana Prezydenta patronatu nad rozmowami” – czytamy w liście do prezydenta Andrzeja Dudy, podpisanym przez Sławomira Broniarza, prezesa ZNP i Sławomira Wittkowiaka, przewodniczącego Wolnego Związku Zawodowego „Forum-Oświata” FZZ.

Oba pisma zostały wystosowane po spotkaniu kierownictw oświatowych związków zawodowych – Związku Nauczycielstwa Polskiego i Forum Związków Zawodowych. Podczas rozmów ustalono, że Związek Nauczycielstwa Polskiego i Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata” FZZ:

- zawieszają udział swoich przedstawicieli w pracach Zespołu ds. statusu zawodowego pracowników oświaty;
- warunkują powrót do rozmów od przedstawienia założeń budżetowych na oświatę na rok 2022, uwzględniających realny wzrost wynagrodzeń w oświacie i powiązanie wynagrodzeń zasadniczych nauczycieli ze średnią w gospodarce, a nie jak proponuje rząd – z tzw. minimalnym wynagrodzeniem;
- oczekują prowadzenia rozmów w dwustronnej formule rząd – oświatowe związki zawodowe pod patronatem Prezydenta RP.

Związkowcy domagają się rozpoczęcia prac nad systemem wsparcia dla firm okołogórnich

Jak informuje OPZZ, przedstawiciele Związku Zawodowego Górników w Polsce domagają się rozpoczęcia prac nad systemem wsparcia dla firm okołogórnich. Tego typu deklarację złożyli 28 maja przedstawiciele rządu. Do dziś nie została zrealizowana. Los nawet kilkuset tysięcy pracowników jest niepewny.

Pismo z prośbą o informację na temat realizacji zapisów podpisanej pod koniec maja umowy społecznej związkowcy z branży górniczej złożyli do Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii na początku lipca. Zaadresowali je do podsekretarza stanu Roberta Tomanka, który został wskazany górnikom przez Ministerstwo Aktywów Państwowych jako osoba oddelegowana do tych kwestii.

„Rada Krajowa Związku Zawodowego Górników w Polsce, działając na podstawie »Umowy społecznej dotyczącej transformacji sektora górnictwa węgla kamiennego« z dnia 28 maja 2021 r. wnosi o udzielenie informacji na temat realizacji zapisów punktu V podpunkt 8 ww. dokumentu” – piszą

związkowcy. I proszą o „pilne rozpoczęcie prac nad wypracowaniem systemu wsparcia i zawarciem odrębnego porozumienia, o którym mówi Umowa społeczna”.

Jak tłumaczy OPZZ, chodzi o zapis dotyczący tzw. przedsiębiorstw okołogórnich, których działalność jest ściśle powiązana z państwowymi kopalniami. Zakres działania tych firm jest ogromny: to górnicy z zewnętrznych spółek świadczących usługi na rzecz kopalń, producenci ekogroszku, maszyn górniczych, ochrony kopalń, obsługa techniczna kopalń czy firmy ciepłownicze i energetyczne, które bazują na węglu.

W umowie zawartej z górnikami 28 maja rząd zobowiązał się do „podjęcia prac i stworzenia [dla firm okołogórnich] dodatkowego systemu wsparcia”. To, jak ten proces będzie przebiegał, miało być uzgodnione szczegółowo w odrębnym porozumieniu między przedstawicielami rządu, gmin górniczych, central związkowych oraz marszałkiem województwa śląskiego.

Sprzeciw wobec likwidacji Hutmen Wrocław

Jak informuje Federacja Związków Zawodowych Metalowców i Hutników, rozpoczął się proces likwidacji spółki Hutmen we Wrocławiu. Prezydium Rady Federacji podjęło stanowisko wobec działań Grupy Kapitałowej Boryszew, która ma 100% udziałów w Spółce.

W dniu 30 czerwca 2021 r. Zarząd Boryszew poinformował zakładowe organizacje związkowe o rozpoczęciu likwidacji zakładu.

Likwidacja Hutmenu jest niezrozumiała w kontekście wyników ekonomicznych – w 2020 roku Spółka miała 329 mln zł przychodów ze sprzedaży oraz zysk na poziomie 22 mln zł, w 2019 odpowiednio: 326 mln zł oraz 59 mln zł. Za pierwszy kwartał 2021 roku Hutmen miał 99 mln zł przychodów ze sprzedaży i zysk na poziomie 2,5 mln zł. W wyniku zamknięcia zakładu pracę może stracić ponad 200 pracowników.

Hutmen Sp. z o.o. to jeden z największych producentów wyrobów z metali nieżelaznych w Polsce, to firma z 75-letnią tradycją w produkcji i sprzedaży wyrobów z miedzi, działająca na rynku krajowym i zagranicznym.

Federacja apeluje do przedstawicieli Grupy Kapitałowej Boryszew o zmianę decyzji oraz utrzymanie miejsc pracy w Hutmen Sp. z o.o. we Wrocławiu. Jednocześnie Federacja deklaruje swojej stowarzyszonej organizacji pełne wsparcie w obronie miejsc pracy.

Zebrał: Tomasz Nagórka



Z WIZYTA W DYCKERHOFF POLSKA Sp. z o.o.

Przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” Zbigniew Janowski wspólnie z przewodniczącą Okręgu Świętokrzyskiego Anną Bujnowską i sekretarzem krajowym ds. organizacyjnych Tomaszem Nagórka odwiedzili Dyckerhoff Polska Sp. z o.o. i jego cementownię w Nowinach. W ramach wizyty spotkali się z przedstawicielami Zarządu Organizacji Międzyszakładowej ZZ „Budowlani” w Nowinach, która działa na terenie przedsiębiorstwa, oraz z dyrektorem generalnym, prezesem Zarządu Dyckerhoff Polska Krzysztofem Kiersem, który pełni również funkcję przewodniczącego Stowarzyszenia Producentów Cementu. Podczas spotkania z Robertem Latosem - przewodniczącym organizacji oraz Wiolettą Kłys - członkiem zarządu rozmawialiśmy o działalności związkowej w przedsiębiorstwie.

Związek Zawodowy „Budowlani” w Dyckerhoff Polska Sp. z o.o., w którym zatrudnienie znalazło około 350 pracowników, liczy 70 członków. Obok „Budowlanych” w spółce działa jeszcze „Solidarność”, która zrzesza podobną liczbę członków.

Cementownia w Nowinach może pochwalić się bardzo dobrą organizacją pracy,



Od lewej Tomasz Nagórka, Anna Bujnowska, Robert Latos, Krzysztof Kieres i Zbigniew Janowski

Przewodniczący „Budowlanych” zwrócił uwagę na konieczność reaktywacji krajowej sekcji Związku Zawodowego „Budowlani”, która zrzesza organizacje funkcjonujące w sektorze przemysłu materiałów budowlanych. Jednym z bieżących celów sekcji byłoby właśnie monitorowanie działań Komisji Europejskiej i Parlamentu Europejskiego w zakresie wprowadzenia podatku granicznego CBAM.

Dyckerhoff Polska Sp. z o.o. jest częścią grupy Buzzi Unicem, która jest korporacją z siedzibą we Włoszech, posiadającą zakłady w 14 krajach, i zatrudnia ponad 10 000 pracowników na całym świecie.

Dyckerhoff Polska Sp. z o.o. jest producentem wysokiej jakości cementów, betonów towarowych i produktów specjalnych, mających zastosowanie w różnych obszarach budownictwa. Produkcja cementu jak i produktów specjalnych odbywa się w Cementowni Nowiny, zlokalizowanej w miejscowości Nowiny k/Kielc. Zdolność produkcyjna zakładu to 1,6 mln ton cementu rocznie. Firma dysponuje również terminalem w Warszawie. Produkcja betonu towarowego realizowana jest w 18 zakładach, zlokalizowanych na terenie południowej i centralnej części Polski.

Tomasz Nagórka



Robert Latos, Zbigniew Janowski i Tomasz Nagórka

gwarantującą bezpieczeństwo zarówno pracowników, jak i osób trzecich przebywających na jej terenie. Od kilku lat załoga cementowni pracuje bez wypadku. Wszystko dzięki zaangażowaniu pracowników w działania na rzecz poprawy skuteczności działania systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, ich podejściu do kwestii bezpieczeństwa, wykrywaniu zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych. Dyckerhoff Polska Sp. z o.o. dokłada wszelkich starań, aby stale poprawiać warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, co znajduje ogromne poparcie wśród członków zarządu organizacji.

Przedstawiciele „Budowlanych” działają w zakładowej komisji BHP. Jak zauważa przewodniczący organizacji Robert Latos, ciekawostką jest fakt, że oprócz stałych członków komisji w jej pracach uczestniczy lekarz medycyny pracy, co jest bez wątpienia wartością dodaną dla jej działań. „Budowlani” są również reprezentowani w komisji socjalnej. Pracownicy cementowni mogą korzystać m.in. z czasów pod gruszą, dodatku edukacyjnego dla dzieci, talonów na święta, karty multisport czy podstawowej opieki zdrowotnej. W zakładzie działają zakładowy i wydziałowy społeczni inspektorzy pracy. Jednym z wydziałowym społecznych inspek-

torów pracy jest członek „Budowlanych” Roman Jakubczyk.

W trakcie kolejnych wzrostów zachorowań związanych z epidemią koronawirusa zakład nie przerywał pracy. Dobra koniunktura w budownictwie pozwala generować mu ciągłe zyski. Przedsiębiorstwo stosuje się do reżimu sanitarnego, chroniąc zdrowie pracowników. Pracownicy mogą korzystać z darmowych testów na obecność COVID-19.

Spotkanie z prezesem Krzysztofem Kiersem w przeważającej mierze dotyczyło kwestii wprowadzenia przez Unię Europejską mechanizmu podatku granicznego CBAM, mającego zapobiec ucieczce produkcji wysokoemisyjnej z krajów Unii i dumpingowi w produkcji i handlu wyrobami budowlanymi. Dyrektor generalny Dyckerhoff Polska Sp. z o.o. (a zarazem Przewodniczący Stowarzyszenia Producentów Cementu) wspólnie z Przewodniczącym „Budowlanych” Zbigniewem Janowskim podkreślili wagę tego mechanizmu. Mechanizm zakłada obciążenie finansowe produktów importowanych do Unii Europejskiej z krajów, które nie prowadzą polityki klimatycznej jak Unia Europejska po to, by ich dostawy „nie były tańsze” od odpowiedników unijnych. W ten sposób ma zostać usunięta przewaga konkurencyjna

krajów nieunijnych z punktu widzenia przemysłu przenoszącego produkcję poza granice Unii w celu obniżenia kosztów działalności. Jak podkreślił Zbigniew Janowski, związki

zawodowe wspierają proces wprowadzenia podatku w życie, ponieważ pozwoli on uchronić miejsca pracy i produkcję w polskich cementowniach.

Webinaria Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie

Wystartował cykl cotygodniowych, zdalnych szkoleń organizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie.

Webinaria skierowane są do menedżerów, przedsiębiorców, pracodawców oraz pracowników województwa mazowieckiego. Celem szkoleń jest wsparcie merytoryczne, szczególnie w tym trudnym czasie wielu ograniczeń w funkcjonowaniu działalności przedsiębiorstw. Webinaria są organizowane za pomocą komunikatora internetowego Microsoft Teams.

Szkolenia odbywają się w każdą środę i potrwają do 15 grudnia 2021 r. Podczas szkolenia inspektorzy przybliżają i wyjaśniają zagadnienia związane z różnymi tematami, szczególnie istotnymi zarówno z punktu widzenia pracowników jak i pracodawców.

W ramach dotychczasowych wykładów omówione zostały takie tematy jak:

- wypadki przy pracy



- wypadki przy pracy, w kontekście pracy zdalnej
- metody oceny ryzyka zawodowego
- czynniki rakotwórcze
- środki ochrony indywidualnej

- metody oceny ryzyka zawodowego;
- czynniki chemiczne i biologiczne w gospodarce komunalnej;
- zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

Podczas najbliższych zdalnych spotkań eksperci PPP poruszą następujące tematy:

- wypadki przy pracy i co dalej;
- wypadki przy pracy a praca zdalna;

W sierpniu br. omówione zostaną: zatrudnienie osób niepełnosprawnych i czas pracy kierowców.

Opracował
Cezary Izdebski

Zespół Trójstronny

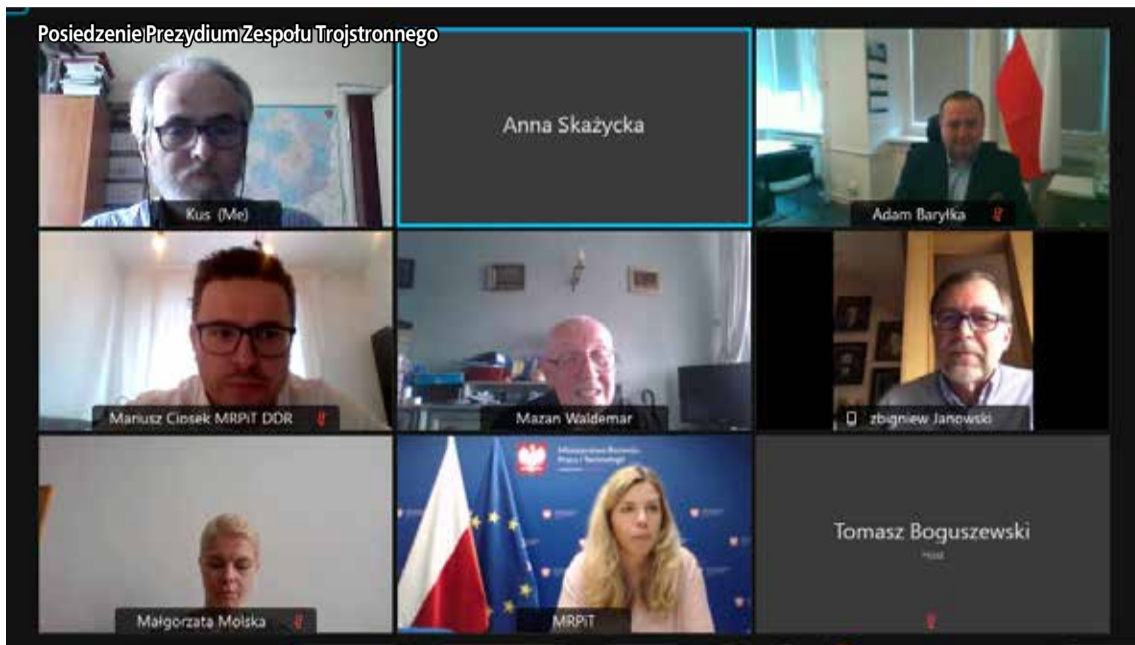
o sytuacji kadrowej w budownictwie, zamówieniach publicznych i problemach przemysłu cementowego

W trybie zdalnym 5 lipca br. odbyło się kolejne, trzecie w tym roku posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej. Zgodnie z ustaleniami Prezydium Zespołu z 24 czerwca br., podczas posiedzenia omówione zostały trzy tematy wiodące: zasoby kadrowe i wyniki budownictwa w 2020 roku, zamówienia publiczne na roboty budowlane oraz sytuacja polskiego przemysłu cementowego w kontekście nowych inicjatyw Komisji Europejskiej.

Posiedzenie prowadził Waldemar Mazan, współprzewodniczący Zespołu, reprezentujący stronę pracodawców. W posiedzeniu wzięli udział także: współprzewodnicząca, reprezentująca stronę rządową, wiceminister rozwoju pracy i technologii Anna Kornecka oraz Zbigniew Janowski, współprzewodniczący – strona pracodawców.

„Zasoby kadrowe budownictwa w Polsce z perspektywy badań rynku pracy” omówiła Wiesława Gierańczyk, dyrektor Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy.

Godzinną prezentację „Produkcja budowlano-montażowa oraz efekty rzeczowe działalności budowlanej w latach 2020 i 2021” przedstawił Krzysztof Markowski



dyrektor Urzędu Statystycznego w Lublinie.

Mariusz Ciosek koordynator Zespołu do spraw Zamówień Publicznych

Departament Doskonalenia Regulacji Gospodarczych w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii przedstawił obszerną prezentację obejmującą kluczowe dla rynku pracy aspekty zamówień publicznych,

w tym:

- konsekwencje wyłączeń z PZP (tarcza) dla rynku budowlanego i rynku pracy,
- klauzule społeczne w PZP i ich wpływ na rynek pracy w budownictwie,
- stanowiska wobec ograniczenia liczby poziomów podwykonawstwa przy realizacji zamówień na realizację inwe-

stycji budowlanych i zasad definiowania potencjału własnego wykonawcy,

- rozwiązania zmierzające do wprowadzenia certyfikacji wykonawców zamówień publicznych w budownictwie i możliwości certyfikacji dotyczące rynku pracy.

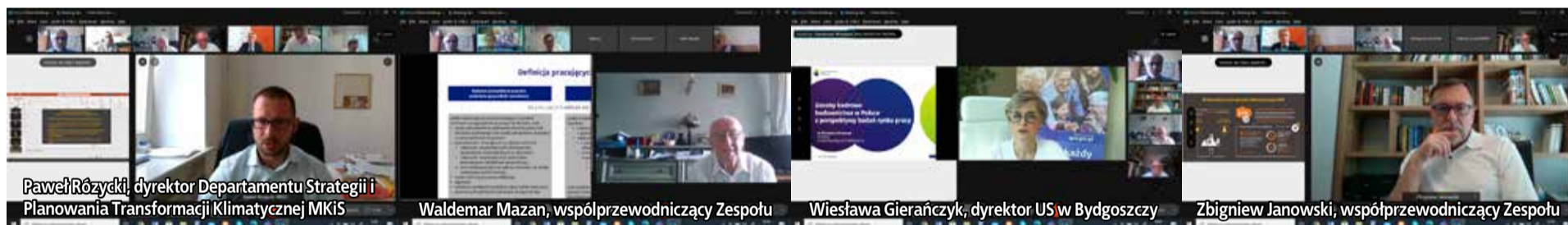
Z uwagi na ograniczony czas spotkania nie przeprowadzono dyskusji na ten temat.

Problemem zamówień publicznych i ich wpływem na rynek pracy w budownictwie zajmie się Grupa robocza Zespołu.

W ostatnim punkcie porządku obrad Zespół zajął się aktualnymi problemami przemysłu cementowego i wyrobów budowlanych, związanymi z polityką klimatyczną UE, planowanymi zmianami w mechanizmie handlu emisjami ETS i projektem mechanizmu węglowego podatku granicznego CBAM. Wprowadzeniem do dyskusji była prezentacja „Polski przemysł cementowy wyzwania i zagrożenia”, którą przedstawił prof. Jan Deja, dyrektor Stowarzyszenia Producentów Cementu. Paweł Różycki, dyrektor Departamentu Strategii i Planowania Transformacji Klimatycznej Ministerstwa Klimatu i Środowiska omówił stanowisko rządu w sprawach zmian w EU-ETS i CBAM, generalnie zbieżne ze stanowiskami stron pracodawców i związków zawodowych. Tą problematyka zajmie się Grupa robocza Zespołu jeszcze w lipcu 2021.

Kolejne posiedzenie Zespołu Trójstronnego planowane jest we wrześniu 2021. Wtedy też pracę powinny podjąć wszystkie Grupy robocze powołane przez Zespół.

(red)



Przedsiębiorstwa planują nowe inwestycje

- nie wszystkie - firmy budowlane nie

Przedsiębiorstwa planują nowe inwestycje. Nie wszystkie - firmy budowlane nie.

Autorzy badania Krajowego Rejestru Długów Biura Informacji Gospodarczej „Korona Bilans MŚP” twierdzą, że coraz więcej firm planuje inwestycje w swój rozwój. Myśli o tym 17,6 proc. przedsiębiorców. W poprzedniej edycji badania odsetek ten wyniósł 13 proc. Najmniej chętni do tego są mikroprzedsiębiorstwa (81 proc. negatywnych odpowiedzi) oraz przedstawiciele branży budowlanej (78,6 proc.).

Z badania wynika, że najbardziej zainteresowane inwestycjami są

średniej wielkości firmy (36,7 proc.) oraz firmy z branży produkcyjnej (25,5 proc.).

W ciągu najbliższych trzech miesięcy ponad połowa firm zamierza kupić sprzęt lub maszyny. Takie zakupy planują przede wszystkim mali przedsiębiorcy (68 proc.) oraz przedstawiciele sektora produkcyjnego (71,4 proc.).

Poprawia się sytuacja na rynku pracy. Najnowsze badanie „Korona Bilans MŚP” wykazuje, że od września ubiegłego roku wzrasta liczba firm skłonnych do zatrudniania nowych pracowników. W porównaniu z poprzednim badaniem, odsetek ten wzrósł z 14,7 proc. w lutym br. do



22 proc. w maju br. Zatrudniać chcą głównie średnie przedsiębiorstwa. Rekrutację pracowników planuje ponad 43 proc. z nich. Zwiększenie zatrudnienia planują też firmy

budowlane (46,4 proc.). Dotyczy to jednak głównie średnich firm. Większość firm, które planują nowe zatrudnienia (71,2 proc.), zamierza zwiększyć załogi najwyżej o 10 proc.

Z kolei zwolnienia dotyczących pracowników rozważa 8 proc. firm - w lutym 2021 r. takie plany miało 11 proc. przedsiębiorstw. Najczęściej (41,7 proc.) chodzi o zwolnienie maksymalnie 10 proc. załogi. Prawie 17 proc. spośród firm, które planują to zrobić, chce zwolnić ponad połowę zespołu.

Ciekawe są dane dotyczące polityki firm w sprawie covidowych szczepień. Firmy w większości zostawiają decyzję o szczepieniu swoim pracownikom. 52,9 proc. firm deklaruje, że nie zorganizowałyby punktu szczepień dla swoich pracowników nawet, gdyby miała taką możliwość. Ponad połowa firm niechętnych do

organizacji szczepień wskazała, że powinny być one indywidualną decyzją każdego pracownika. Najmniej chętni do organizacji szczepień są mikroprzedsiębiorcy (62 proc.) oraz firmy handlowe (60 proc.).

VIII ogólnopolskie badanie „Korona Bilans MŚP” przeprowadziła firma IMAS International na przełomie kwietnia i maja 2021 r. na zlecenie Krajowego Rejestru Długów Biura Informacji Gospodarczej. Objęła grupę 301 firm z sektora MŚP, w tym: mikro (zatrudniające 3-9 osób), małe (10-49) i średnie przedsiębiorstwa (50-249). Technika badawcza: CATI/CAWI.

Red/Źródło: PAP

Rada Ochrony Pracy o wpływie czynników psychofizycznych na ryzyko wystąpienia wypadku przy pracy

Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP pracuje bardzo intensywnie, zarówno w zespołach tematycznych, jak i na spotkaniach plenarnych. Na jednym z ostatnich posiedzeń zajęła się obszarem niezwykle istotnym dla problematyki warunków pracy, choć bardzo często jest to sfera niedoceniana, czy wręcz pomijana zarówno w analizach środowiska pracy, jak i w bezpośrednich działaniach mających na celu jego poprawę.

Analizy i podjęte przez Radę stanowisko dotyczą wpływu czynników psychofizycznych na sam proces pracy. Rada w przyjętym stanowisku koncentruje się na wpływie stanu psychofizycznego pracowników na ryzyko wystąpienia wypadków przy pracy, choć problem ten jest znacznie szerszy.

Stan psychofizyczny pracowników ma bezpośredni wpływ na komfort pracy i jej efektywność. Na ten stan mają wpływ zarówno czynniki związane z sytuacją

pracownika poza miejscem pracy, jak i te, które bezpośrednio wiążą się z organizacją pracy, jej intensywnością i uciążliwością. Na te ostatnie mają wpływ pracodawcy i sami pracownicy. I właśnie to powinno być obszarem szczególnego zainteresowania partnerów społecznych, instytucji badawczych i kontrolujących warunki pracy, a także władz, mających wpływ na tworzenie regulacji prawnych.

Związki zawodowe w budownictwie i pokrewnych sektorach od dłuższego czasu wskazują na konieczność szerszego uwzględnienia tej grupy czynników w działaniach na rzecz poprawy środowiska pracy i na ich rosnące znaczenie w samym procesie organizacji pracy. Związek Zawodowy „Budowlani” w minionych latach uczestniczył w europejskim projekcie, koncentrującym się na wpływie czynników psychofizycznych na proces pracy w budownictwie (Ryzyko

psychospołeczne w sektorze budowlanym. Publikacja przewodnika w jęz. polskim jest dostępna pod adresem: <https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/reports-and-studies/psychosocial-risks-in-construction/227-a>) Rekomendacje tego projektu pozostają aktualne. Zgadzamy się w pełni z rekomendacjami ROP zawartymi w stanowisku. Podkreślamy jednocześnie, że wymaga ono pogłębienia, bo problem dotyczy nie tylko tych sektorów, które zostały w nim bezpośrednio wymienione.

Uważam jednocześnie, że stanowiska i prace ROP powinny być zdecydowanie szerzej upowszechniane, tak by nie stały się jedynie formą dialogu Rady z instytucjami publicznymi i jednostkami naukowo – badawczymi.

Zbigniew Janowski
Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP



STANOWISKO Rady Ochrony Pracy W SPRAWIE

stanu psychofizycznego pracownika związanego z ryzykiem wystąpienia wypadku przy pracy

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu zapoznała się z zagadnieniami dotyczącymi stanu psychofizycznego pracownika w kontekście ryzyka wystąpienia wypadku przy pracy.

W kontekście wykonywania pracy dobry stan psychofizyczny człowieka to taki, który zapewnia sprawne i bezpieczne jej wykonywanie. Pogorszenie stanu psychofizycznego charakteryzuje się – oprócz występowania symptomów zmęczenia fizycznego – rozwojem symptomów natury psychicznej (trudności w koncentracji, zanikanie uwagi oraz informacji w pamięci i świadomości sytuacyjnej), co prowadzi w linii prostej do błędów i wypadków.

Powiązanie stanu psychofizycznego pracownika z ryzykiem wypadku przy pracy nie znajduje w danych Głównego Urzędu Statystycznego jednoznacznego odzwierciedlenia. Wynika to z faktu, że stan psychofizyczny ma pośredni udział w kilku przyczynach wypadków przy pracy definiowanych przez GUS jako „niewłaściwy stan psychofizyczny pracownika” – 2%, „niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika” – 7% oraz „nieprawidłowe zachowanie się pracownika” – 61%. Ponadto należy zwrócić uwagę na to, że prawne uregulowanie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej obejmuje 36 pozycji ujętych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. (Dz. U. Nr 62, poz. 287). Charakter tych prac wskazuje na podwyższone ryzyko wypadku przy pracy z powodu możliwości obniżenia stanu psychofizycznego pracownika, na który wpływają: wiek pracownika, czynniki wewnętrzne (stan zdrowia, uzależnienia, zaburzenia uwagi, stres i zmęczenie) oraz zewnętrzne (uciążliwe czynniki środowiskowe i uwarunkowania organizacyjne i psychospołeczne).

Z liczbą wypadków przy pracy koreluje także wiek poszkodowanych. Najwięcej wypadków występuje w przedziale 26-28 oraz 49-51 lat. W grupie pracowników

poniżej 30 lat dominują wypadki związane z nieprawidłowym użytkowaniem narzędzi i maszyn, a powyżej 50 lat wzrasta liczba wypadków związanych z osłabieniem uwagi lub sprawności fizycznej (potknięcia, upadki). Większa liczba wypadków śmiertelnych występuje u pracowników między 51 a 54 rokiem życia – 13% w stosunku do pracowników poniżej 30 roku życia – 1%.

Głównymi czynnikami powodującymi wypadki komunikacyjne (10-30%) są rozproszenie uwagi kierującego



pojazdem przez korzystanie z urządzeń mobilnych lub obsługę systemów elektronicznych zintegrowanych z autem. Przykładowo ryzyko wypadku wzrasta 12-krotnie podczas wybierania numeru, a 6-krotnie w momencie wysyłania wiadomości tekstowych. Istotnymi przyczynami wypadków na autostradach są zmęczenie lub zaśnięcie kierowcy. W 2020 r. zarejestrowano 35 takich wypadków, w tym 7 osób poniosło śmierć, a 68 zostało rannych. Na wypadkowość na drodze ma także wpływ stosowanie substancji psychoaktywnych. Według Krajowego Biura do Spraw Przeciwdziałania Narkomanii używają ich najczęściej kierowcy ciężarówek w celu radzenia sobie z przemęczeniem na długich trasach.

Ponadto istnieje wyraźna zależność między wypad-

kowością a psychospołecznymi wskaźnikami kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwach przewozu pasażerskiego. Na obniżenie liczby wypadków mają tu wpływ takie czynniki jak: zaangażowanie i partycypacja kierownictwa w organizacji warunków pracy, poczucie przynależności do firmy, jasność zasad, obowiązków i kryteriów oceny pracownika oraz stosunki między pracownikami.

W informacji KRUS-u przedstawiono korelację kondycji psychofizycznej pracownika z ryzykiem wystąpienia wypadku przy pracy w gospodarstwie rolnym. W 2020 r. KRUS zarejestrował 9781 wypadków, z czego 474 przypadki były związane z obniżonym stanem psychofizycznym. Stan ten był spowodowany nadmiernym wysiłkiem fizycznym oraz narzuconym tempem pracy. Na sytuacje stresogenne w rolnictwie wpływają m.in. zmienne warunki atmosferyczne wymuszające przyspieszenie zbiorów płodów rolnych. W celu zapobiegania wypadkom przy pracy rolniczej i chorobom zawodowym rolników, zostały ustanowione przez KRUS Zasady ochrony zdrowia i życia w gospodarstwie rolnym.

Na podstawie przedstawionych informacji i po przeprowadzeniu dyskusji Rada Ochrony Pracy uznaje za celowe:

Analizę regulacji prawnych w kierunku aktualizacji wykazu rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej w kontekście zarówno powstających nowych rodzajów prac, jak i zmieniających się uwarunkowań technologicznych i środowiskowych.

Podjęcie prac nad stworzeniem obiektywnych metod i kryteriów oceny stanu psychofizycznego pracowników w kontekście rodzaju podejmowanej pracy.

PRZEWODNICZĄCY
Rady Ochrony Pracy

Poseł Janusz Śniadek

Płaca minimalna, która pozostawia pracowników w ubóstwie przeczy całkowicie istocie płacy minimalnej

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych przedstawiła informację prasową dotyczącą korzyści, jakie przyniesie dyrektywa w sprawie adekwatnych płac minimalnych w UE, zaprojektowana przez Komisję Europejską. Publikacja jest elementem polityki informacyjnej europejskich związków zawodowych w tej sprawie.

Jak wskazała EKZZ, płace ponad 24 mln pracowników o niskich płacach w Unii Europejskiej wzrosłyby, gdyby przyjęte zostały propozycje związków zawodowych, dotyczące projektu dyrektywy UE w sprawie odpowiednich płac minimalnych.

Chodzi o postulat EKZZ, aby w przepisach dyrektywy zawarto próg, który zapewniłby, że ustawowe wynagrodzenie minimalne nie mogło być w danym kraju na poziomie niższym niż 50% płacy przeciętnej i 60% mediany płac w państwie członkowskim.

Komisja Europejska włączyła co prawda ten próg do projektu dyrektywy, ale jedynie jako orientacyjny wskaź-

nik dla państw członkowskich. Wskazanie tego progu w przepisie dyrektywy pozwoliłoby uzyskać potrzebny dla nisko zarabiających pracowników wzrost wynagrodzeń i ograniczyć ubóstwo pracujących.

Choć EKZZ uznała dane przygotowane przez Komisję Europejską jako niedoszacowane i tak pozwalają one wyobrazić sobie skalę korzyści dla pracowników uchwalenia dyrektywy w sprawie adekwatnych płac minimalnych ze zmianami postulowanymi przez europejskie związki zawodowe.

Esther Lynch, zastępca sekretarza generalnego EKZZ stwierdziła m.in.:

„Płaca minimalna, która pozostawia pracowników w ubóstwie przeczy całkowicie istocie płacy minimalnej.”

„Nawet konserwatywne dane Komisji Europejskiej pokazują, że jak dramatyczną sytuacją bytową borykają się miliony osób zarabiających płacę minimalną. Bez zmian proponowanych przez EKZZ projekt dyrektywy nie przełoży się na realne podwyżki płac.”

„Teraz od Parlamentu Europejskiego i od rządów europejskich zależy zmiana projektu dyrektywy w celu

zapewnienia, że państwa członkowskie nie będą mogły już ustalać płacy minimalnej poniżej progu 50% płacy przeciętnej i 60% mediany płac w państwie członkowskim. Ponadto dyrektywa musi zostać zmieniona, aby zobowiązać państwa członkowskie do ustalania ustawowych płac minimalnych na poziomie wyższym od wystarczającego dla zapewnienia pracownikowi godziwego poziomu życia. Płace minimalne powinny być wypracowane przy pełnym zaangażowaniu związków zawodowych.”

„Godziwy wzrost płac dla najniższej zarabiających w Europie jest od dawna już spóźniony, choć pobudziłby ożywienie gospodarcze w UE. Nie ma lepszego bodźca ekonomicznego pobudzającego wzrost gospodarczy niż wzrost płac najniższej zarabiających.”

Państwo	Liczba pracowników, którzy otrzymaliby podwyżkę płac w związku z ustawowym ustaleniem progu 50% płacy przeciętnej i 60% mediany płac w państwie członkowskim	Odsetek całkowitej siły roboczej, która skorzystałaby z progu 50% płacy przeciętnej i 60% mediany płac w państwie członkowskim.
Bułgaria	648,951	23%
Czechy	492,040	11%
Niemcy	6,834,661	18%
Estonia	116,361	21%
Grecja	907,486	34%
Hiszpania	4,120,214	25%
Francja	2,201,939	9%
Chorwacja	249,612	17%
Węgry	803,709	20%
Irlandia	486,833	25%
Litwa	115,777	10%
Luksemburg	57,552	22%
Malta	24,323	12%
Łotwa	143,656	19%
Holandia	657,937	9%
Polska	3,998,329	31%
Portugalia	508,126	13%
Rumunia	1,476,091	36%
Słowenia	61,832	7%
Słowacja	408,788	19%

zapewnienia, że państwa członkowskie nie będą mogły już ustalać płacy minimalnej poniżej progu 50% płacy przeciętnej i 60% mediany płac w państwie członkowskim. Ponadto dyrektywa musi zostać zmieniona, aby zobowiązać państwa członkowskie do ustalania ustawowych płac minimalnych na poziomie wyższym od wystarczającego dla zapewnienia pracownikowi godziwego poziomu życia. Płace minimalne powinny być wypracowane przy pełnym zaangażowaniu związków zawodowych.”

„Godziwy wzrost płac dla najniższej zarabiających w Europie jest od dawna już spóźniony, choć pobudziłby ożywienie gospodarcze w UE. Nie ma lepszego bodźca ekonomicznego pobudzającego wzrost gospodarczy niż wzrost płac najniższej zarabiających.”

Jak wynika z analizy przeprowadzonej przez Komisję Europejską, ustalenie progu wspomnianego powyżej (50% płacy przeciętnej i 60% mediany płac w państwie człon-

owatym) spowodowałoby wzrost płac dla co najmniej jednej czwartej siły roboczej w sześciu krajach UE.

(oprac. KP)

Wysokość płacy minimalnej w Polsce negocjowana w całym kraju na forum Rady Dialogu Społecznego. Ostateczna wysokość ma wynosić 3 tys. zł brutto. Rząd podejmie decyzję. Społeczność nie udało się osiągnąć konsensusu. Stawka wyborczych miało być 3300 zł brutto. Czy w tej sytuacji płaca minimalnej na poziomie powiatów, do czego zmierzamy?

PRZEDSIĘBIORCÓW REGIONALNE ZPŁACY MINIMALNEJ

Ustalenie wysokości płacy minimalnej na poziomie połowy przeciętnej wynagrodzenia przy uwzględnieniu różnic regionalnych to jeden z postulatów tzw. Dziesiątki Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców – zbioru najważniejszych dla przedsiębiorców zmian systemowych, rekomendowanych rządowi przez Rzecznika i Radę Przedsiębiorców przy Rzeczniku MŚP.

- Chcemy, żeby płaca minimalna była powiązana z określonym obiektywnym parametrem ekonomicznym. Związki zawodowe zawsze proponowały, żeby było to 50 proc. średniego wynagrodzenia i my mówimy: dobrze, niech tak będzie, chcemy być w konsensusie z pracownikami. Byle tylko była to rzeczywiście sztywna zasada: połowa średniego wynagrodzenia. Żeby nie było tak, że w różnych kampaniach wyborczych politycy kształtują tę płacę dowolnie. Jeżeli więc płaca minimalna miałaby wynosić 4 tys. zł, to tylko

wtedy, kiedy średnia będzie wynosiła 8 tys. Skoro jednak w Polsce istnieją znaczące różnice między poziomem przeciętnej płacy w poszczególnych powiatach, ekonomicznie zasadne i akceptowalne dla przedsiębiorców jest regionalne zróżnicowanie płacy minimalnej – mówi Adam Abramowicz.

Zdaniem Rzecznika MŚP, zróżnicowanie regionalne płacy minimalnej będzie skutkowało przeniesieniem wielu firm (a więc i miejsc pracy) do mniej zamożnych powiatów. W dłuższej zaś perspektywie – doprowadzi do zniwelowania różnic między regionami.

- Pytanie, czy poprzez zbyt wysoko ustawioną stawkę płacy minimalnej nie powodujemy, że w uboższych regionach jest coraz mniej miejsc pracy, a w związku z tym także i płace nie rosną. Ubywa ludzi na terenach mniej rozwiniętych gospodarczo, a rośnie liczba mieszkańców w aglomera-

Argumenty za wprowadzeniem regionalizacji płacy minimalnej w Polsce

Redukcja bezrobocia w najbiedniejszych rejonach kraju

Przy założeniu, że stawka płacy minimalnej będzie niższa w regionach najbiedniejszych, automatycznie obniżą się koszty zatrudnienia, zwiększając tym samym możliwość zatrudnienia dodatkowych pracowników oraz niwelując zjawisko wypychania pracowników „za drogiej do zatrudnienia legalnego” do szarej strefy.

Pobudzenie przedsiębiorczości w regionach biedniejszych

Poprzez wysokie koszty pracy wielu przedsiębiorców może nie decydować się na dalszy rozwój firmy i zatrudnienie nowych pracowników, szczególnie w początkowej fazie działalności lub podczas rozbudowy przedsiębiorstwa o nowe usługi/produkty. Regionalizacja płacy minimalnej potencjalnie pobudzi przedsiębiorczość w regionach najbiedniejszych.

Szybki wzrost płacy minimalnej zmniejsza przedsiębiorczość w biedniejszych regionach oraz blokuje wzrost płac w regionie

Poprzez częste i znaczące podnoszenie kwoty płacy minimalnej pracodawcy w biedniejszych regionach mogą nie być w stanie utrzymać tej samej liczby pracowników, szczególnie w przypadku małych i średnich przedsiębiorców.

Sytuacja ta prowadzi do zwiększenia bezrobocia w regionach biedniejszych i zwiększenia konkurencji osób poszukujących pracy. W efekcie pracownicy są gotowi podjąć pracę niżej płatną lub w szarej strefie. Zaś przedsiębiorcy, których stać na przyznanie wyższych wynagrodzeń, skłaniają się ku „zamrażaniu” podwyżek.

Trudność w ustaleniu jednakowej stawki dla całego kraju

Istnieją duże różnice w kosztach życia w obrębie poszczególnych województw, a także stolic województw, dużych ośrodków oraz małych miejscowości. Różnica jest również widoczna, gdy porównać ceny nieruchomości (mieszkań) w różnych regionach. Dlatego też trudno jest ustalić optymalną kwotę wynagrodzenia minimalnego dla całego kraju.

Relokacja firm i powstanie nowych oddziałów przedsiębiorstw

Obniżenie płacy minimalnej w słabiej rozwiniętych częściach Polski potencjalnie przyczyni się do relokacji firm lub powstania nowych oddziałów przedsiębiorstw na obszarach, gdzie koszty pracy byłyby niższe. To wpłynie na spadek bezrobocia, wzrost konsumpcji i poziomu życia ludności zamieszkujących biedniejsze regiony.

Zwiększenie atrakcyjności dla inwestorów

oraz polepszenie infrastruktury w biedniejszych regionach

Zwiększenie atrakcyjności dla inwestorów obszarów o niższej płacy minimalnej i powstanie nowych firm na terenach biedniejszych pośrednio może wpłynąć na polepszenie utrzymywanej i powstającej z podatków infrastruktury w dotychczas biedniejszych regionach.

Ograniczenie wad płacy minimalnej jako takiej

Płaca minimalna posiada wielu przeciwników wskazujących na jej negatywne działanie na gospodarce i prawa wolnego rynku. Wprowadzenie płacy minimalnej w formie regionalnej może zmniejszać jej negatywne skutki poprzez lepsze dostosowanie do realiów gospodarczych w poszczególnych regionach.

... jest na poziomie ogólnokrajowym, przede
statecznie wskazuje ją rząd. W roku 2022
ę samodzielnie, ponieważ w Radzie Dialogu
rona związkowa oczekiwała 3500, według obietnic
uacji powinniśmy się obawiać różnicowania płacy
rzają środowiska przedsiębiorców?

RYBY POSTULUJĄ RÓŻNICOWANIE PŁACY MINIMALNEJ

... cjach... Co by się stało, gdybyśmy dzisiaj wprowadzili jedną
określoną płacę minimalną dla całej Unii Europejskiej? Czy
Polska by na tym skorzystała? Wydaje się, że nie, ponieważ
zadziałałby ten sam mechanizm, że biznes by od nas od-
płynął, stalibyśmy się mniej konkurencyjni, nasze towary
byłyby droższe niż są dzisiaj na rynkach innych krajów. Stąd
całe szczęście, że w dyrektywie, nad którą pracuje Komisja
Europejska, nie ma określonej stawki płacy minimalnej,
lecz zalecenie 50 proc. stosunku płacy minimalnej do płacy
średniej. Takie są też zalecenia OECD i Banku Światowego.
Nie wyważamy więc otwartych drzwi, po prostu chcemy
zrobić to, co zalecają ekonomiści i zdrowy rozsądek.

Postulat regionalizacji i powiązania płacy minimalnej
z obiektywnym parametrem ekonomicznym był przedsta-
wiony podczas XXIV Posiedzenia Rady Przedsiębiorców,
zorganizowanego we współpracy z Business Centre Club.

Podczas debaty Fundacja Republikańska zaprezentowała
raport pt. „Regionalizacja płacy minimalnej w Polsce
– rozważania” (dostępny na stronie <https://fundacijarepublikańska.org>), przygotowany na zlecenie Rzecznika MŚP.

Uczestnicząca w dyskusji ekspertka z NSZZ „Solidar-
ność”, Barbara Surdykowska powiedziała, że reprezentowany
przez nią związek zawodowy ma bardzo krytyczny stosunek
do postulatu regionalizacji płacy minimalnej. „Osobiście nie
znajduję w tym raporcie niczego, co miało by nas przekonać
do koncepcji regionalizacji płacy minimalnej. Przede wszyst-
kim dlatego, że (...) koszty życia w dużej mierze są kosztami
porównywalnymi. Symbolicznie mówiąc, ceny w „Biedron-
ce” nie różnią się zależnie od powiatów” – argumentowała.

red za inforfk.pl

A oto co - zdaniem autorów raportu - przemawia „za” i
„przeciw” regionalizacji płacy minimalnej w Polsce.

Możliwość większego zróżnicowania wynagrodzeń w zależności od kwalifikacji

Poprzez wysokie koszty pracodawcy mogą być zmuszeni do zatrudniania pracowników i oferowania
wszystkim wynagrodzenia minimalnego, co powoduje, iż niezależnie od wykonywanych obowiązków
oraz kwalifikacji wielu zatrudnionych otrzymuje najniższe możliwe wynagrodzenie. Obniżenie minimal-
nego wynagrodzenia w regionach najbiedniejszych da pracodawcom możliwość większego różnico-
wania wynagrodzenia pracownikom.

Zwiększenie zatrudnienia osób posiadających niskie kwalifikacje, w tym osób młodych, o niskim doświadczeniu zawodowym

Ze względu na wysokie koszty pracy pracodawcy mogą być niechętni zatrudnianiu pracowników
młodych i o niskich kwalifikacjach. Tacy pracownicy mogą wykazywać na początku niską efektywność
pracy i wymagać dodatkowego, często kosztownego, szkolenia.

Zachęcanie do zatrudniania na umowy o pracę

Poprzez niedostosowane regionalnej stawki płacy minimalnej potencjalnie zwiększa się ryzyko prób
obchodzenia legalnego zatrudnienia pracą „na czarno”, podpisywaniem umów cywilnoprawnych lub
podpisywaniem umów na mniejszy wymiar czasu pracy niż w rzeczywistości.

Zmniejszenie dysproporcji rozwojowych pomiędzy regionami

Regionalizacja płacy minimalnej w dłuższej perspektywie może przetożyć się na napływ inwestycji,
wzrost produkcji i zwiększenie liczby miejsc pracy w obszarach biedniejszych gospodarczo. Prowa-
dziłoby to do większej opłacalności zatrudniania, spadku liczby pracujących w szarej strefie i zni-
welowania patologicznej konkurencji na rynku pracy, co miało by również pozytywne skutki dla
budżetu państwa. Konsekwencją tego procesu może być zmniejszenie dysproporcji rozwojowych
pomiędzy regionami.

Wsparcie rozwoju zarówno biedniejszych, jak i bogatszych regionów

Pomimo dostępności na rynku osób chętnych do podjęcia pracy czy rozszerzenia działalności gospo-
darczej – koszty pracy, zbyt wysokie w kontekście regionalnym, uniemożliwiają zatrudnianie, przez
co mogą prowadzić do spadku przedsiębiorczości. W regionach bogatszych mogą stwarzać zaś dolny
punkt odniesienia dla stawki płacy dla pracowników najmniej wykwalifikowanych, który będzie nie-
dostosowany do sąsiednich biedniejszych regionów.

Dostosowanie częstotliwości i wysokości podwyżek do realnych możliwości przedsiębiorców

Na przykładzie chińskim widać, że podwyżki są czasem zasadne częściej niż raz w roku.

Konkurencja lokalna pomiędzy jednostkami samorządu terytorialnego

Wprowadzenie regionalizacji płacy minimalnej może wprowadzić zdrową konkurencję lokalną po-
między jednostkami samorządu terytorialnego w celu zintensyfikowania starań do polepszenia do-
brostanu mieszkańców i szybszego rozwoju powiatów.

Zmniejszenie transferów socjalnych w regionach biedniejszych

Dzięki potencjalnemu pobudzeniu przedsiębiorczości i inwestycji oraz zmniejszeniu bezrobocia
szczególnie wśród osób młodych i najmniej wykwalifikowanych, zmniejszy się liczba osób utrzymu-
jąca się ze świadczeń socjalnych.

Zródło: Opracowanie własne.

Argumenty przeciw wprowadzeniu regionalizacji płacy minimalnej w Polsce

Dużo większe zróżnicowanie wynagrodzeń występuje pomiędzy branżami niż regionami

W przypadku Polski różnice w wynagrodzeniach są dużo większe pomiędzy branżami niż regionami.
Większą różnicę widać np. po porównaniu wynagrodzenia informatyka i nauczyciela niż nauczycieli
czy informatyków w różnych regionach.

Polska jest zbyt mało zróżnicowanym krajem, aby różnice między wynagrodzeniami były znaczące

Polska jest krajem unitarnym pod względem prawnym, ale również bardzo homogenicznym. Występują
u nas dużo mniejsze różnice regionalne niż w większych państwach, takich jak Rosja, Chiny czy USA.

Regionalizacja płacy minimalnej może pogłębić różnice w zamożności pomiędzy regionami

Poprzez wprowadzenie regionalizacji płacy minimalnej mieszkańcy regionów bogatszych mogą bar-
dziej pobudzać gospodarkę regionów bogatszych.

Wywołanie poczucia niesprawiedliwości wśród mieszkańców biednych regionów, a w następ- stwie migracje szczególnie osób młodych i dalsze konsekwencje demograficzne

Poprzez wprowadzenie regionalizacji płacy minimalnej możliwym jest wywołanie poczucia niespra-
wiedliwości u osób zamieszkujących biedniejsze regiony, gdyż za taką samą pracę będą otrzymywać
niższe wynagrodzenie. Może to zachęcić osoby młode do migracji do bogatszych regionów. Dopro-
wadziłoby to do dysproporcji regionalnych, braku rąk do pracy i wyludnienia biedniejszych regionów.

Migracja firm, na czym stracą obszary, gdzie płaca minimalna będzie na wyższym poziomie

Regionalizacja może prowadzić do migracji firm, na czym stracą obszary, gdzie płaca minimalna bę-
dzie na wyższym poziomie. Dodatkowo istnieje zagrożenie wirtualnej rejestracji firm w celu obniżenia
płacy pracownikom.

Miejsca pracy utworzone ze względu na regionalizację płacy minimalnej mogą być narażone na stagnację rozwoju

Miejsca pracy utworzone ze względu na regionalizację płacy minimalnej mogą być narażone na sta-
gnację rozwoju. Pracownicy mogą być stereotypowo widziani przez resztę kraju jako najtańsza do-
stępna w Polsce siła robocza, przez co mogą stracić motywację do rozwoju.

Regionalizacja może być nieopłacalna

Trudno ustalić optymalne wysokości płacy minimalnej dla regionów. Dodatkowo, jeśli różnice miałyby
być niewielkie, burzenie obecnego ładu może nie mieć sensu. W przypadku zaś znaczących różnic
gospodarka państwa może być zagrożona zaburzeniami.

Spadek wydajności pracowników ze względu na różnice w wynagrodzeniu za wykonywanie tej samej pracę w tych samych zawodach w różnych rejonach

Różnice w wynagrodzeniu za wykonywanie tej samej pracy w tych samych zawodach w różnych re-
jonach Polski za różną stawkę mogą doprowadzić do spadku wydajności pracowników
oraz demotywować.

Kontrowersje związane z możliwościami nabywczymi produktów podstawowych w sieciach dys- kontów i sklepach internetowych

W wielu sieciach sklepów, dyskontach oraz w sklepach internetowych ceny są niezależne od regionu,
może to prowadzić do poczucia niesprawiedliwości wśród najniższej opłacanych pracowników.

Zwiększenie kosztów administracyjnych oraz wprowadzenie dodatkowego zamieszania

Wprowadzenie skomplikowanego lub zbyt rozbudowanego modelu ustalania wysokości płacy mi-
nimalnej może prowadzić do chaosu. Dodatkowo zmiana modelu w zależności od jego założeń może
generować dodatkowe koszty.

Zródło: Opracowanie własne.

JAN GUZ MIAŁ RACJĘ

Nie zamierzam przekonywać zwolenników
regionalizacji płacy minimalnej w Polsce o
tym, że taka praktyka byłaby nieetyczna i
niehumanitarna. Niestety, miał rację śp. Jan Guz, gdy
jako przewodniczący OPZZ i wiceprzewodniczący
Komisji Trójstronnej mówił: „Przedsiębiorcy, którzy nie
są w stanie godnie wynagradzać pracowników, powinni
zrezygnować z działalności”.

Argument, że wzrost płacy minimalnej zagraża
istnieniu przedsiębiorstw i może prowadzić do ich ban-
kructwa, opiera się na błędnym założeniu, że pracownik
otrzymujący płacę minimalną ma tak niską wydajność,
że pracodawca musi dopłacać do jego wynagrodzenia z
„własnej” kieszeni. Prawda jest taka, że wydajność pracy
zależy i od pracownika, i od organizacji oraz uzbrojenia
technicznego pracy. Bywa np., że budowa staje, bo
właściciel firmy nie zapewnił materiałów. Czy nie jest
wówczas tak, że to pracownik oddaje część swoich
potencjalnych zarobków przedsiębiorcy? Jeżeli zaś wy-
dajność pracy potraktujemy w kategoriach rynkowych,
okazuje się, że kondycja firmy jest przede wszystkim
pochodną przedsiębiorczości zarządzających i samego
dopasowania struktury produkcji do sytuacji rynkowej.

Nie jest też prawdą, że podnoszenie płacy mini-
malnej musi skutkować poszerzeniem szarej strefy.
Jej rozmiar świadczy jedynie o skali „oszczędności”
pracodawców na kosztach pracy i jest niechlubnym
świadcstwem ich pogardy dla norm prawnych, ale
też oznaką słabości zabezpieczenia społecznego,
co w konsekwencji zmusza ludzi do godzenia się na
warunki stawiane przez nieudolnych bądź cwanych
pracodawców.

W 1928 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy
uzasadniała wprowadzenie płacy minimalnej dążeniem
do ograniczenia nadmiernej eksploatacji robotników,
zwłaszcza niewykształconych i nie posiadających kwali-
fikacji zawodowych, oraz walką z ubóstwem i dążeniem
do wyeliminowania nieuczciwej konkurencji na rynku
pracy, dyskryminacji kobiet, nieletnich i obcokrajowców.
To wręcz nieprawdopodobne i karygodne, że niemal
sto lat później ponad połowa nisko zarabiających w
Polsce to osoby ze specjalistycznym wykształceniem,
nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy,
pracownicy obsługi biurowej i obsługi klientów, sprze-
dawcy czy operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

Zbigniew Janowski

Europejska Karta Socjalna Rady Europy z 1961 r.

**„Wszyscy pracownicy mają prawo do godziwego
wynagrodzenia, wystarczającego do zapewnienia
im, jak ich rodzinom, właściwego poziomu życia”**

Wzrost zatrudnienia i dwucyfrowy wzrost wynagrodzeń pracowniczych

Optymistyczne dane GUS - jest jednak „ale” dotyczące wynagrodzeń

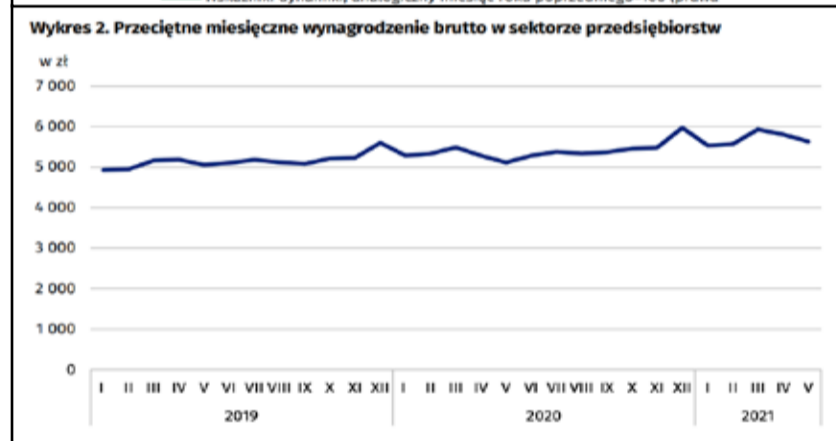
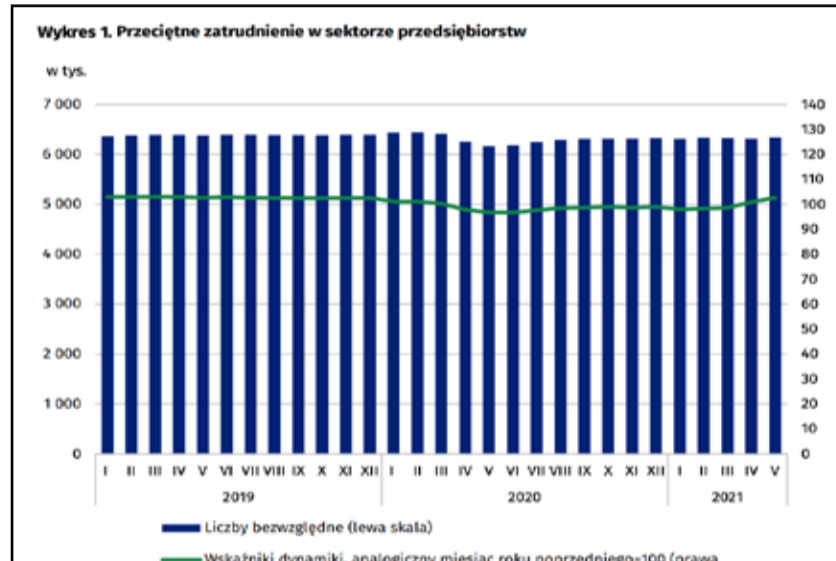
Jak podaje Główny Urząd Statystyczny, ostatnie miesiące były bardzo korzystne dla pracowników - przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wzrosło o 2,7 % w porównaniu do 2020 roku i wyniosło 6338,5 tys. Odnotowany został również bardzo wyraźny wzrost wynagrodzeń - przeciętne miesięczne wynagrodzenie wzrosło o 10,1 % w porównaniu do maja 2020 i wyniosło 5637,34 zł (brutto). Bez wątpienia kluczową przyczyną opisanych wzrostów było rozpoczęcie odmrążania gospodarki. Maj był pierwszym miesiącem znaczącego ożywienia na rynku pracy po kolejnej fazie pandemii.

Dzisiejsze dane z rynku pracy jako pierwsze pokazały dużą siłę odbicia gospodarczego w reakcji na luzowanie restrykcji. Zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw zwiększyło się o 0,3 proc. miesiąc do miesiąca - zgodnie z naszymi oczekiwaniami. Tymczasem typowa dynamika miesięczna tej zmiennej nie przekracza 0,1 pkt proc. Nowe etaty pojawiły się naszym zdaniem głównie w galeriach handlowych. Branża gastronomiczna również zatrudniała, ale większość firm z nią związanych zatrudnia mniej niż 10 pracowników i nie jest zaliczana przez GUS w poczet sektora przedsiębiorstw - wyjaśnia Karol Pogorzelski, główny ekonomista ING Banku Śląskiego.

Na wpływ luzowania obostrzeń na dane GUS uwagę zwraca także Monika Kurtek, główna ekonomistka Banku Pocztowego - Rynek pracy w Polsce bardzo pozytywnie zareagował na otwieranie gospodarki. Luzowanie obostrzeń epidemicznych w maju i powrót do działalności zamkniętych branż (mimo tego, że nie był to wciąż jeszcze powrót do pełnej aktywności), dały o sobie wyraźnie znać - wyjaśnia Kurtek.

szanie wymiaru etatów pracowników, a także zmniejszeniu ilości pracowników korzystających ze świadczeń chorobowych i opiekuńczych.

przedsiębiorstw. W maju wynagrodzenia były niższe o niespełna 3 proc. (2,9 proc.) od wykazywanych w kwietniu. Wiąże się to z wypłatami



źródło: GUS

Patrząc w perspektywie roku przeciętne

w poprzednim miesiącu premii kwartalnych, uznaniowych, motywacyjnych, nagród rocznych, a także odpraw emerytalnych.

Na dane dotyczące wzrostu wynagrodzeń trzeba patrzeć jednak z dużą ostrożnością. Wiąże się to ze specyficznym punktem odniesienia do roku poprzedniego (niską bazą) i, przede wszystkim, wysokim wskaźnikiem inflacji.

Karol Pogorzelski zauważa, że kolejne miesiące mogą być mniej pozytywne.

Tempo wzrostu płac (10 proc. rok do roku) było zgodne z oczekiwaniami rynkowymi i wynika w dużej mierze z niskiej bazy porównawczej - rok temu w maju przedsiębiorstwa zmniejszały wymiar czasu pracy i wynagrodzenia swoich pracowników. Od lipca spodziewamy się spowolnienia wzrostu płac do ok. 7 proc. rok do roku - czyli raczej umiarkowanego poziomu, biorąc pod uwagę blisko 5-procentową inflację - podkreśla.

Na uwagę zasługuje również fakt, iż przeciętne miesięczne wynagrodzenie w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku wzrosło we wszystkich sekcjach PKD 2007. Najniższy wzrost - 2,8% odnotowano w sekcji „Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją”. Najwyższy zaś - 9,4% w sekcji „Pozostała działalność usługowa”.

Na podstawie PAP
Opracował Cezary Izdebski

OBRADOWAŁA RADA OKRĘGU PODKARPACKIEGO ZZ „BUDOWLANI”

W Rzeszowie, 25 czerwca 2021r. odbyło się posiedzenie Rady Okręgu Podkarpackiego ZZ „Budowlani”, w której, uczestniczył przewodniczący Okręgowej Komisji

oraz aktywności i liczebności samych organizacji.

W posiedzeniu Rady Okręgu wziął udział sekretarz ZZ „Budowlani” Jakub Kus, który poinformował zebranych o bieżących działaniach



Rewizyjnej Lesław Solecki. Posiedzenie prowadził przewodniczący Okręgu Andrzej Płonka.

Członkowie Rady Okręgu przyjęli protokół poprzedniego posiedzenia, na którym zatwierdzono merytoryczne i finansowe sprawozdanie Zarządu Okręgu za 2020 rok.

Zarządu Krajowego Związku, aktywności „Budowlanych” w poszczególnych branżach i wyzwaniach dla działalności organizacji związanych ze zmianami prawa i nowymi inicjatywami Unii Europejskiej w zakresie polityki klimatycznej. Przekazał także informację o planowanych spo-



Członkowie Rady Okręgu omówili zasady dofinansowania działalności organizacji zakładowych ze środków Okręgu, podkreślając potrzebę wsparcia działań szkoleniowych. Rada Okręgu omówiła także planowane działania w 2021 r i podjęła decyzję o organizacji wyjazdowego szkolenia dla członków jesienią tego roku.

Omówiono także sytuację w poszczególnych organizacjach zakładowych - w kontekście negocjacji dotyczących warunków pracy i płac

tkaniach i zamierzeniach związanych z inauguracją obchodów 130-lecia ruchu zawodowego budowlanych w Polsce. Członkowie Rady Okręgu zwrócili uwagę na potrzebę promocji tej rocznicy także na poziomie regionalnym i zaapelowali o podjęcie decyzji o ustanowieniu okolicznościowego odznaczenia związkowego, dającego możliwość godnego uhonorowania wyróżniających się działaczy związkowych.

sag

Wyszczególnienie	V 2021			I-V 2021	
	w liczbach bezwzględnych	IV 2021=100	V 2020=100	w liczbach bezwzględnych	I-V 2020=100
Przeciętne zatrudnienie w tys.	6338,5	100,3	102,7	6323,5	99,2
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	5637,34	97,1	110,1	5701,56	107,4
w tym bez wypłat z zysku	5636,68	97,1	110,1	5701,28	107,4

Źródło: GUS

Andrzej Kubisiak, zastępca dyrektora Polskiego Instytutu Ekonomicznego podkreśla, że opublikowane przez GUS dane wskazują na odbudowę rynku pracy, a kolejne miesiące wg PIE powinny przynieść systematyczne wzrosty zatrudnienia. Znoszenie restrykcji wpływa na zwiększone zapotrzebowanie na pracę, więk-

miesięczne wynagrodzenie wzrosło o 10,1%. Ten dwucyfrowy wzrost trzeba jednak oceniać biorąc pod uwagę specyfikę rynku pracy i zatrudnienia w pandemii.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w maju 2021 roku wyniosło 5637,34 zł (brutto). W porównaniu do kwietnia 2021 roku zauważalny jest spadek wynagrodzenia brutto w sektorze



Związek Zawodowy „BUDOWLANI”, ul. Mokotowska 4/6, 00 - 641 Warszawa
tel. 22/ 825 60 61 do 62; fax. 22/ 825 11 23. e-mail: zarzadkrajowy@zsbudowlani.pl

O DZIAŁALNOŚCI ZWIĄZKOWEJ

Z Jerzym Piekarskim, przewodniczącym Organizacji Zakładowej ZZ „Budowlani” w Wienerberger Ceramika Budowlana Sp. z o.o., wiceprzewodniczącym Zarządu Okręgu Pomorskiego rozmawia Tomasz Nagórka

■ Tomasz Nagórka: Organizacja Zakładowa w Wienerberger Ceramika Budowlana Sp. z o.o. jest jedną z najliczniejszych organizacji działających w Okręgu Pomorskim. Proszę opowiedzieć o zarządzie organizacji oraz o działaniach jakie podejmujecie w zakładzie.

Jerzy Piekarski: W skład zarządu naszej organizacji wchodzi przedstawiciele z 3 zakładów Wienerbergera, które znajdują się w Lęborku, Dobrym i Gnaszynie. Wśród członków zarządu jest reprezentantka Głównej Komisji Rewizyjnej Elżbieta Czajka, która w organizacji pełni funkcję sekretarza.

Głównym celem naszej działalności jest reprezentowanie pracowników w sprawach socjalnych, placowych i bezpieczeństwa pracy. Staramy się dobrze wypełniać nasze podstawowe zadania. Rozumiemy istotę działalności związkowej, którą jest obrona praw pracowniczych. Członkowie Związku Zawodowego „Budowlani” mogą liczyć na naszą pomoc.

■ Czy jesteście jedną organizacją w zakładzie? Jak wyglądają Wasze relacje z pracodawcą?

Nie jesteśmy jedyną organizacją związkową. Oprócz „Budowlanych” działa również NSZZ „Solidarność”. Razem z drugim związkiem kilka razy w roku spotykamy się z zarządem firmy w Polsce i staramy się



Jerzy Piekarski drugi od prawej z Zarządem Organizacji

rozwiązywać bieżące problemy pracownicze. Nasze relacje z zarządem uważam za dobre, o czym może świadczyć częstotliwość naszych spotkań, co należy zaliczyć do sukcesu naszej organizacji.

■ Firma Wienerberger Ceramika Budowlana ma 9 lokalizacji w Polsce. Czym dokładnie zajmuje się przedsiębiorstwo i zakłady, w których działacie?

Firma Wienerberger Ceramika Budowlana jest częścią Wienerberger AG - międzynarodowego dostawcy materiałów budowlanych i rozwiązań infrastruktural-

nych. W Polsce przedsiębiorstwo działa od 1995 roku. Mówiąc dokładnie, firma, w której pracujemy, jest producentem ceramicznych materiałów budowlanych. W zakładach, w których „Budowlani” mają swoich członków, produkowane są pustaki ceramiczne.

■ W Związku Zawodowym „Budowlani” duży nacisk kładziemy na bezpieczeństwo pracy. Jakie dobre praktyki w tym zakresie wprowadzono w przedsiębiorstwie?

Firma Wienerberger kładzie duży nacisk na zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków pracy. Pracodawca wdraża progra-

my, które mają uświadamiać pracowników jak bezpiecznie wykonywać swoją pracę. Jako związek zawodowy staramy się pracodawcy zgłaszać wszelkie nasze uwagi dotyczące bezpiecznej pracy.

Mamy w zakładzie społecznego inspektora pracy, który bezpośrednio pracodawcy zgłasza wszystkie zastrzeżenia pracowników dotyczące bhp.

■ Czy pandemia koronawirusa miała wpływ na produkcję i zatrudnienie w Waszym zakładzie?

Na szczęście pandemia koronawirusa nie

miała wpływu na produkcję i zatrudnienie w naszym zakładzie. Ogólnie rzecz ujmując, branża budowlana a co za tym idzie sektor przemysłu materiałów budowlanych, nie odczuły żadnego spowolnienia związanego z pandemią. W całej branży mówi się wręcz o wzrostach produkcji i zapotrzebowania na produkty budowlane. Mam nadzieję, że ten stan się utrzyma. Czego życzę wszystkim pracownikom Wienerberger Ceramika Budowlana.

■ Jest Pan jednym z wiceprzewodniczących Zarządu Okręgu Pomorskiego. Za jakie działania jest Pan odpowiedzialny?

Jestem nową osobą w Zarządzie Okręgu Pomorskiego. W związku z wyborem przed samą pandemią, spotkania zarządu w znaczącym stopniu zostały ograniczone, a tym samym nie zostały mi przydzielone żadne konkretne zadania. Mam nadzieję, że to wkrótce się zmieni i będę mógł w pełni wesprzeć swoim doświadczeniem moje koleżanki i moich kolegów w Zarządzie Okręgu.

■ Dziękuję bardzo za rozmowę

Ja również. Przy tej okazji chciałbym podziękować wszystkim działaczom oraz członkom Organizacji Zakładowej w Wienerberger Ceramika Budowlana Sp. z o.o. Pozdrawiam również przedstawicieli Zarządu Okręgu Pomorskiego.

Budownictwo mieszkaniowe w 2020 r. zaliczyło kolejne wzrosty

Główny Urząd Statystyczny opublikował z końcem czerwca analizę statystyczną „Efekty działalności budowlanej w 2020 r.”. Jak informują służby statystyki publicznej opracowanie jest kontynuacją serii publikacji Głównego Urzędu Statystycznego i przedstawia przegląd efektów ilościowych i jakościowych budownictwa zrealizowanych w 2020 roku, na tle ostatnich pięciu lat, a dla wybranych informacji w szerszej retrospekcji, tj. ostatniej dekady. Jak podkreśla Główny Urząd Statystyczny sektor budowlany charakteryzował się w analizowanym okresie wysokimi wskaźnikami wzrostu, osiągając – w przypadku efektów budownictwa mieszkaniowego – w 2020 roku rekordowy poziom. Oznacza to, że pandemia koronawirusa nie miała większego wpływu na polskie budownictwo, w szczególności na odnotowujące niesustanne wzrosty budownictwo mieszkaniowe.

Z analizy przeprowadzonej przez GUS wynika, że w 2020 roku oddano do użytkowania 220,8 tys. mieszkań, tj. o 6,5% więcej niż w 2019 roku oraz o 35,2% więcej w porównaniu do 2016 roku. Powierzchnia użytkowa



wybudowanych mieszkań wyniosła 19 585,4 tys. m² a liczba izb 833,0 tys. W przypadku wszystkich wymienionych zmiennych, w latach 2016-2020 odnotowywano roczne wzrosty, które były udziałem głównie sektora deweloperskiego i indywidualnego. Udział mieszkalnictwa społecznego w minionych pięciu latach systematycznie spadał; w 2016 roku wyniósł 3,7% a w 2020 – 1,9%.

Porównanie danych dla poszczególnych województw w ujęciu bezwzględny wskazuje, że największą liczbą nowych mieszkań wybudowano w

mazowieckim (46,6 tys. lokali; 21,1% wartości krajowej), wielkopolskim (22,0 tys.; 10,0%) i dolnośląskim (21,9 tys.; 9,9%).

Liczba mieszkań oddanych do użytkowania w przeliczeniu na 1 tys. ludności, wyniosła dla Polski 5,8. Największe wartości odnotowano w województwach: mazowieckim (8,6), pomorskim (8,1), dolnośląskim (7,5); najmniejsze w opolskim (2,7), świętokrzyskim (3,2) i lubelskim (4,0).

Jak wynika z opracowania przeciętna powierzchnia użytkowa wybudowanego w ubiegłym roku miesz-

kania kształtowała się, podobnie jak przed rokiem, na poziomie 88,7 m². Na przestrzeni pięciu ostatnich lat średnia powierzchnia mieszkania zmniejszyła się o 5,8 m², na co wpływ miał m.in. większy odsetek mieszkań w budynkach wielorodzinnych, które charakteryzują się mniejszą powierzchnią.

W 2020 roku oddano do użytkowania 92,7 tys. nowych budynków mieszkalnych, tj. o 8,2% więcej w porównaniu do roku poprzedniego i o 24,9% więcej niż w roku 2016. Łączna kubatura nowych budynków mieszkalnych wyniosła w 2020 roku 96 460,2 tys. m³ – co oznaczało wzrost o 7,6% r/r, a także o 28,0% w odniesieniu do 2016 roku. Budynki jednorodzinne stanowiły 96,8% wszystkich budynków oddanych do użytkowania w ubiegłym roku.

W budownictwie mieszkaniowym od lat dominuje tradycyjna udoskonalona technologia wznoszenia. W 2020 roku zastosowano ją przy budowie 98,5% nowych budynków mieszkalnych, a w latach 2016-2020 odsetek budynków realizowanych tą metodą kształtował się między 98,4% (w 2019 roku) a 99,2% (w 2016 roku).

Biorąc pod uwagę liczbę kon-

dygnacji, zarówno w 2020 roku jak i w latach wcześniejszych, najczęściej wybudowano budynków 2-kondygnacyjnych i 1-kondygnacyjnych. W 2020 roku udział budynków o 2 kondygnacjach wyniósł 66,2% (w latach 2016-2017 ponad 70%, w 2018 roku 67,7%, a 2019 roku 65,7%), natomiast budynków 1-kondygnacyjnych 28,5% (w latach wcześniejszych pomiędzy 24,1% a 28,6%).

Przeciętny czas trwania budowy nowego budynku mieszkalnego, liczonej od daty jej rozpoczęcia do terminu oddania budynku do użytkowania, w 2020 roku wyniósł 38,8 miesiąca (podobnie jak przed rokiem). Budynki wielorodzinne wybudowane w analizowanym okresie wznoszono w czasie prawie 2-krotnie krótszym niż jednorodzinne (odpowiednio 23,6 i 46,9 miesiąca).

W 2020 roku wydano pozwolenia na budowę lub dokonano zgłoszeń z projektem budowlanym budowy 276,1 tys. mieszkań, tj. o 2,7% więcej niż w 2019 roku, z czego 98,0% zrealizowanych będzie w nowych budynkach mieszkalnych. Pozostałe mieszkania powstaną w nowych budynkach niemieszkalnych i zbiorowego zamieszkania oraz w

rozbudowywanych i przebudowywanych budynkach mieszkalnych i niemieszkalnych. Liczba mieszkań, na budowę których wydano pozwolenia lub dokonano zgłoszeń z projektem budowlanym, w analizowanym pięcioletnim okresie stale rosła, efektem czego był ponad 30-procentowy wzrost tej zmiennej pomiędzy 2016 a 2020 rokiem. W tym samym okresie rozpoczęto budowę 223,8 tys. mieszkań, tj. o 5,7% mniej niż w roku 2019.

Struktura mieszkań według form budownictwa na przestrzeni ostatnich lat zasadniczo się nie zmieniła. Największy udział miały mieszkania przeznaczone na sprzedaż lub wynajem (w 2020 roku – 58,2%), natomiast odsetek mieszkań przeznaczonych na użytek własny, czyli indywidualnych, wyniósł w ubiegłym roku 40,3%. Pozostałe 1,5% mieszkań, których budowę rozpoczęto w 2020 roku, stanowiły inwestycje mieszkaniowe realizowane w spółdzielczej, komunalnej, społecznej czynszowej i zakładowej formie budownictwa.

Źródło: Główny Urząd Statystyczny
TN



Z WYDARZEŃ W ŚWIATOWYM RUCHU

BWI

Międzynarodowa Organizacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI) złożyła przed Międzynarodową Organizacją Pracy ponad 300 wspólnych oświadczeń związków zawodowych i pracodawców, popierających uznanie bezpieczeństwa i higieny pracy jako prawa podstawowego.



Deklaracje, które zostały zainicjowane przez 102 organizacje stowarzyszone BWI w 74 krajach i obejmowały około 18 milionów pracowników w 480.000 miejscach pracy i 310.000 pracodawców, zostały przedłożone MOP z okazji Międzynarodowej Konferencji Pracy (ILC), która odbyła się w czerwcu tego roku w Genewie.

W liście skierowanym do dyrektora generalnego MOP Guy Rydera, BWI stwierdziło, że deklaracje są przytłaczającym dowodem na to, że pracownicy i pracodawcy w sektorach budowlanym, drzewnym i leśnym są gotowi uznać bezpieczeństwo i higienę pracy za podstawowe prawo.

Zdaniem BWI, poprzez deklaracje związki zawodowe i pracodawcy uznali, że zdrowie i bezpieczeństwo stały się bardziej istotne zarówno dla pracowników, jak i pracodawców od czasu Deklaracji MOP dotyczącej, podstawowych zasad i praw w pracy, którą podpisano w 1998 roku.

„Pandemia COVID-19 postawiła nas przed bezprecedensowymi wyzwaniami dotyczącymi utrzymania produktywności przy jednoczesnym zachowaniu bezpieczeństwa. Związki zawodowe na własne oczy przekonali się, że miejsca pracy „bezpieczne wobec COVID” to te, które poważnie traktują zdrowie i bezpieczeństwo. Niestety większość pracowników nie ma dostępu do „bezpiecznych wobec COVID” warunków w pracy, co stwarza poważne ryzyko dla stłumienia pandemii i przywrócenia wszędzie dobrobytu społecznego i gospodarczego” – powiedział Yuson.

Deklaracje są częścią kampanii Global Alliance for Healthy and Safe Workplaces (Globalnego Sojuszu na rzecz Zdrowych i Bezpiecznych Miejsc Pracy) prowadzonej

przez BWI we współpracy z Europejską Federacją Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (EFBWW), rozpoczętej na miesiąc przed tegorocznym Międzynarodowym Dniem Pamięci Pracowników (28 kwietnia).

Malezja

Związkowcy z branży budowlanej i materiałów budowlanych BWI spotkało się online, aby podzielić się swoimi doświadczeniami i wyzwaniem związanym z organizowaniem kobiet w zawodach. Na globalnym forum związki zawodowe omówiły swoją rolę w promowaniu szkolenia zawodowego. Organizacje stowarzyszone z BWI prezentowały jednolity front, pozytywnie reagując na przydatność zawodów budowlanych dla kobiet. Kwestia ta została poparta ustaleniami i wnioskami z przeprowadzonego na zlecenie BWI w 2020 r. badania dotyczącego kobiet w zawodach, prowadzonego przez zewnętrzną konsultantkę BWI Norę Wintour. Badanie wykazało rosnącą liczbę kobiet pracujących (zarówno wykwalifikowanych, jak i nie) w branży budowlanej i materiałów budowlanych.

W wyniku katastrofy zginęło 270 osób, z których większość to członkowie związku zawodowego SITICOP-MG, który jest organizacją członkowską BWI. Związki zawodowe i ruchy społeczne wezwały również do utworzenia stałego „obserwatorium zapór i kopalń” w Minas Gerais, aby zagwarantować bezpieczeństwo państwowych zapór i systemów wodnych poprzez monitorowanie ich bezpieczeństwa, lepsze warunki dla pracowników i społeczności oraz konsekwentne wdrażanie diagnoz wpływu, zagrożeń i środków zapobiegania wypadkom. Pod kontrolą obserwatorium byłoby ponad 150 gmin i 400 zapór w 25 miastach Minas Gerais.

Koordinator BWI Dam Network i dyrektor SITICOP MG Eduardo Armond powiedzieli, że domagają się odszkodowania i zadośćuczynienia dla rodzin ofiar i lokalnych społeczności dotkniętych zaważeniem zapory. „Walczymy o zapewnienie bezpieczeństwa pracowników i mieszkańcom oraz zapobieganie podobnym wypadkom w przyszłości” – powiedzieli.

Zdaniem SITICOP MG, tamy kopalniane, zwłaszcza te zarządzane przez korporacje wielonarodowe, często zagrażają bezpieczeństwu pracowników i społeczności, powodując śmierć i zniszczenie środowiska na niewyobrażalną skalę. Stwierdzono, że dążenie korporacji wielonarodowych do nieograniczonego zysku z wartości surow-

ców oraz zaniechanie wprowadzenia odpowiednich regulacji przez władze publiczne doprowadziły do śmiertelnych katastrof.

BWI

24 czerwca ponad 180 pracowników z branży budowlanej i materiałów budowlanych BWI spotkało się online, aby podzielić się swoimi doświadczeniami i wyzwaniem związanym z organizowaniem kobiet w zawodach.

Na globalnym forum związki zawodowe omówiły swoją rolę w promowaniu szkolenia zawodowego. Organizacje stowarzyszone z BWI prezentowały jednolity front, pozytywnie reagując na przydatność zawodów budowlanych dla kobiet.

Kwestia ta została poparta ustaleniami i wnioskami z przeprowadzonego na zlecenie BWI w 2020 r. badania dotyczącego kobiet w zawodach, prowadzonego przez zewnętrzną konsultantkę BWI Norę Wintour. Badanie wykazało rosnącą liczbę kobiet pracujących (zarówno wykwalifikowanych, jak i nie) w branży budowlanej i materiałów budowlanych.

Sekretarz generalny BWI Ambet Yuson powiedział, że związki zawodowe mają do odegrania kluczową rolę w promowaniu możliwości szkolenia umiejętności dla kobiet w zawodach, aby mogły uzyskać dostęp do dobrej jakości miejsc pracy. „Aby kobiety nadal pracowały w zawodach, najpierw musimy zwiększyć ich liczbę. Muszą być również szanowane przez swoich współpracowników i pracodawców, co przekłada się na równe płace, przyjazne dla rodziny warunki pracy i bezpieczeństwo w pracy oraz w drodze do i z miejsca pracy” – powiedział.

Wydarzeniu on-line towarzyszyła także globalna kampania BWI „Trades for Women” (Związki na rzecz Kobiet). Uczestniczące w kampanii organizacje członkowskie BWI przeniosą kampanię na poziom krajowy i regionalny w ramach inicjatywy o nazwie „Wykwalifikowane Bractwo Sióstr w Budowie”. BWI ma nadzieję, że organizacje te będą mogły podzielić się tym, jak rozwinęły kampanię przed Między-

narodową Konferencją Kobiet w Branżach, która odbędzie się, przed Kongresem BWI w 2022 roku.

„Przesłanie jest jasne: kobiety mogą wykonywać swoją pracę! Ożywienie gospodarcze stwarza okazję do promowania szkolenia i zatrudnienia pracowników, domagając się równości płci w możliwościach zatrudnienia w planach i programach naprawczych oraz podejścia opartego na równości płci w rozwoju siły roboczej w budownictwie w przyszłości” – powiedziała Rita Schiavi, przewodnicząca Międzynarodowego Komitetu Kobiet BWI.

Tajlandia

Setki kambodżańskich robotników wracają do swojego kraju po tym, jak Tajlandia nałożyła wojskową blokadę wszystkich budów, aby powstrzymać rozprzestrzenienie się COVID-19.

Zablokowanie w Tajlandii wszystkich inwestycji budowlanych, w tym w czterech południowych prowincjach przygranicznych kraju: Songkhla, Pattani, Yala i Narathiwat, zostało wymuszone przez wojsko, które zostało wysłane do zabezpieczenia kwarantanny pracowników. Wywołało to powszechną panikę wśród robotników i exodus robotników migrujących, z których wielu pochodzi z Kambodży.

Według doniesień, wielu pracowników, którzy zdecydowali się wrócić do Kambodży, zostało zwolnionych przez swoich pracodawców i ma niewielkie zaufanie do polityki prowadzonej przez rząd w Tajlandii w zakresie COVID-19. Zwiększa to ryzyko rozprzestrzenienia się COVID-19 do Kambodży, ponieważ wielu kambodżańskich pracowników migrujących zatrudnionych w Tajlandii uzyskało pozytywny wynik testu na obecność wirusa.

Związek Pracowników z Bangkoku przedstawił kilka propozycji, które pomogą powstrzymać pandemię oraz chronić prawa pracowników migrujących. Są to m. in.:

- tymczasowa amnestia dla wszystkich pracowników migrujących przebywających obecnie w Tajlandii (przeciwko ściganiu prawnemu) na okres sześciu

miesiący,

- efektywniejsze rozpowszechnianie informacji publicznych, aby pracownicy migrujący i inne zainteresowane strony były w stanie postępować zgodnie z procedurami oficjalnej rejestracji, z którymi nie powinny być związane żadne koszty,
- zapewnienie wszystkim możliwości skutecznego dostępu do systemu ochrony zdrowia,
- powstrzymanie zamykania obozowisk pracowników budowlanych i ulepszenie strategii testowania na COVID-19,
- wdrożenie natychmiastowych środków w celu poprawy warunków mieszkaniowych pracowników migrujących w oparciu o Zalecenie MOP dotyczące mieszkalnictwa dla pracowników z 1961 r. (nr 115).

„Wierzmy, że jeśli wszyscy w Tajlandii otrzymają równą ochronę i opiekę, będziemy w stanie uniknąć niebezpieczeństwa stwarzanego przez COVID-19” – powiedział koordynator związków zawodowych Tanaporn Wijan.

MOP

Jak informuje BWI, w bezprecedensowym przesłaniu do 109. Międzynarodowej Konferencji Pracy (ILC) papież Franciszek wezwał delegatów do „unikania wszelkich form dyskryminacji, w tym konsumpcjonizmu lub nacjonalizmu”.

W swoim przemówieniu papież Franciszek wezwał do równej ochrony dla wszystkich, podkreślając potrzebę wspierania wrażliwej części populacji poprzez rozszerzone programy ochrony socjalnej, aby zapewnić dostęp do usług zdrowotnych, żywności i podstawowych potrzeb ludzkich.

Papież wspominał o robotnikach migrujących, którzy zostali wykluczeni z ochrony zdrowia, zapobiegania chorobom, dostępu do programów leczenia i opieki, a także z programów ochrony finansowej i usług psychospołecznych. Podkreślił, że najsłabszych „nie można pominąć w dialogu, który musi również łączyć rządy, firmy i pracowników”.





J PRACOWNICZYM

Papież podkreślił, że pandemia z mocą uwidoczniła dramat pracowników znajdujących się na marginesie społeczeństwa: osób niewykwalifikowanych, pracujących na dniówkę, migrantów i uchodźców, którzy, jak podkreślił Franciszek, podejmują się najbardziej niebezpiecznych, brudnych i poniżających zajęć, nie mając nie tylko godnej zapłaty, ale przede wszystkim opieki medycznej i żadnego wsparcia socjalnego, choćby przedszkola dla dzieci.

Wskazał, że trzeba takich reform i działań gospodarczych, które nie będą zapominały o tych, którzy także w wyniku pandemii zostali daleko w tyle: „Jeśli tak się nie stanie, damy się zwyciężyć gorszemu wirusowi niż Covid-19 – wirusowi egoistycznej obojętności”.

Papież Franciszek również odmówił zaakceptowania „logiki”, mówiącej że „wszystko jest w porządku, o ile niektórzy mają się dobrze”. „Poświęcanie tych, którzy zostali pozostawieni w tak zwanym „ołtarzu postępu”, jest prawdziwie elitarną dynamiką, która tworzy nowe elity kosztem odrzucania ludzi” – powiedział.

Odnosił się także do roli Kościoła katolickiego i wysiłków Państwa Watykańskiego we współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy (MOP) na rzecz wspierania konkretnych działań zmierzających do naprawienia niesprawiedliwych stosunków pracy, takich jak łamanie podstawowych praw pracowniczych.

W dziedzinie pracy papież Franciszek wyjaśnił, że robotnicy muszą być wzmocnieni i wyposażeni w gwarancje i wsparcie, chroniące ich przed „grą” deregulacji. Powiedział, że standardy prawne powinny być nastawione na wzrost zatrudnienia, godną pracę i prawa człowieka.

Papież wezwał do globalnego uznania wszystkich form pracy, wykraczających poza to, co tradycyjnie nazywa się „formalnym zatrudnieniem”. „Brak ochrony socjalnej dla pracowników w gospodarce nieformalnej lub ukrytej i ich rodzin sprawia, że są szczególnie narażeni, ponieważ nie mogą liczyć na ochronę oferowaną przez systemy zabezpieczenia społecznego lub programy pomocy mające na celu zwalczanie ubóstwa” – powiedział papież Franciszek.

Papież skierował także przesłanie do pracodawców i biznesmenów, których powołaniem jest tworzenie bogactwa z usług wszystkich. Stwierdził, że przedsięwzięcia biznesowe „zawsze muszą mieć na celu rozwój innych i eliminację ubóstwa, zwłaszcza poprzez tworzenie zróżnicowanych możliwości zatrudnienia”.

Wreszcie, papież Franciszek wezwał związkowców i liderów stowarzyszeń pracowniczych, by „nie nosili kaftanów bezpieczeństwa”, skupili się na rzeczywistej sytuacji pracowników i społeczności, w których działają, i zajęli się kwestiami związanymi z szerszą polityką gospodarczą.

Sekretarz generalny UOCRA Gerardo Martínez powtórzył przesłanie papieża Franciszka, podkreślając potrzebę walki z kryzysem z perspektywy społecznej i ludzkiej.

Włochy

Na początku lipca miał miejsce jednodniowy strajk generalny personelu transportu lotniczego. Największy włoski przewoźnik lotniczy Alitalia był zmuszony do odwołania 143 lotów. Strajk negatywnie wpłynął również na pozostałe linie lotnicze, które działają we Włoszech. Protest zorganizowały związki zawodowe Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti i Ugl Transport Air w obronie zatrudnienia pracowników Alitalia i Air Italy, Blue Panorama, Air Dolomiti i Neos, ale także Norwegian Air i Ernest, tanich linii lotniczych easyJet, Ryanair, Malta Air, Wizz Air, Vueling i Volotea, którzy mają swoje bazy i pracowników we Włoszech.

Do strajku nie mogli dołączyć pracownicy firmy ENAV, która zarządza ruchem lotniczym we Włoszech. Krajowy Urząd Lotnictwa Cywilnego (ENAC) podkreślił, że istnieją pewne loty, które muszą być gwarantowane przez prawo, oprócz lotów państwowych, wojskowych, ratunkowych, zdrowotnych, humanitarnych i ratunkowych. Są to różne połączenia z głównymi wyspami (Sycylia, Sardynia) i mniejszymi wyspami (Lampedusa, Pantelleria), ale także na Północ-Południe Włoch oraz kilkoma trasami międzynarodowymi/międzykon-

tynentalnymi.

Tunezja

Tunezyjska filia Fédération Nationale des Transports (FNT) i ITF przeprowadziły akcję protestacyjną przeciwko niesprawiedliwemu i nielegalnemu zwolnieniu 109 pracowników. TAV Tunezja zwolniła pracowników na lotniskach Enfidha-Hammamet i Monastir Habib Bourguiba International, oba w prowincji Sousse, około 100 km na południe od Tunisu. Zrobiła to nielegalnie, bez konsultacji. Dwunastu zwolnionych było liderami związkowymi.

Teraz, dzięki naciskom związków zawodowych, 109 pracowników zostało przywróconych z pełnym zaległym wynagrodzeniem, pokrywającym okres ich zwolnienia. Firma zgodziła się również negocjować z lokalnymi związkami zawodowymi kryteria zwolnień w przyszłości, aby chronić pracowników przed tego rodzaju, głęboko niesprawiedliwymi działaniami.

„Ten rodzaj masowych zwolnień bez konsultacji związkowych jest nielegalny w świetle prawa tunezyjskiego”, powiedział Gabriel Mocho Rodriguez, sekretarz Służb Lotnictwa Cywilnego i Turystyki ITF Lobbying w tunezyjskim Ministerstwie Pracy przez FNT przy wsparciu Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) i ITF zaowocował uruchomieniem gubernatora prowincji Sousse Rajaa Trabelsi, który zmusił kierownictwo TAV do negocjacji.

Firma argumentowała, że presja finansowa wywołana przez pandemię wymusiła zwolnienia, ale dane opublikowane w prasie biznesowej ujawniły to jako kłamstwo – firma ma mnóstwo zasobów, aby przetrwać Covid-19 bez zwalniania ludzi.

Na pierwszym spotkaniu pomiędzy kierownictwem TAV, przedstawicielami rządu i związkami, firma uznała, że zwolnienia były błędne i zgodziła się na przywrócenie wszystkich pracowników. Planowane jest kolejne spotkanie, na którym związki i kierownictwo omówią bardziej efektywne sposoby radzenia sobie ze skutkami pandemii.

Zebrał: Tomasz Nagórka



TO I OWO...

Karp jest najstarszą rybą hodowaną przez człowieka. Pierwsze zapiski o hodowli karpia w Japonii pochodzą z III wieku p.n.e., ale wg niektórych źródeł już w IV w. p.n.e. hodowali te ryby Rzymianie, a jeszcze wcześniej Chińczycy - w V wieku p.n.e. Do Polski trafiły karpie na przełomie XII i XIII w. za sprawą cystersów, którzy zakładali gospodarstwa rybackie przy swoich klasztorach. Największy złowiony karp ważył 51,2 kg. Miał 112,64 cm długości. Rocznie na świecie odławia się ponad 200 tysięcy ton „króla wigilijnego stołu”.

Kozy to jedno z najwcześniej udomowionych zwierząt – ok. 10 tys. lat temu, na terenach dzisiejszego Iranu, Iraku, Turcji i Palestyny. Populację kóz na świecie szacuje się na ok. miliard. Dwie kozy: Nanny i Nanko mieszkały w Białym Domu, za czasów urzędowania Abrahama Lincolna. Koza jest to ssak z rodziny wołowatych z podrodziny koziorożców.

Kaszanka - pierwsze wzmianki o spożywaniu kaszanki w Polsce pochodzą z XVII wieku. Wcześniej nieznaną, trafiła do nas prawdopodobnie z Niemiec, przez Śląsk. Jan Chryzostom Pasek, szlachcic i polski pamiętnikarz, towarzyszący m.in. hetmanowi Stefanowi Czarnieckiemu podczas wyprawy w roku 1658 do Danii, odnotował, że gdy częstowano go tym „specyjałem do uprzykrzenia”, odpowiadał, „że się Polakom tego jeść nie godzi, boby nam psi nieprzyjaciółmi byli, gdyż to ich potrawa”. A wszystko dlatego, że kaszanka to wyrób wędliniarski, którego głównymi składnikami jest kasza, krew i podroby: wątroba, płuca, ozory, skórki wieprzowe oraz tłuszcz. Jest popularnym produktem kuchni słowackiej, węgierskiej i niemieckiej. Inne nazwy kaszanki to kiszka, kaszok, a na Śląsku krupniok.

Adidas - niemieckie przedsiębiorstwo, produkujące obuwie i odzież sportową, założone w 1924 r. przez braci Adolfa i Rudolfa Dasslerów jako Gebrüder Dassler Schuhfabrik Adi Dassler. Głównym symbolem marki Adidas są 3 paski. Prawo do ich używania Adolf Dassler zakupił w 1951 roku od fińskiej marki obuwniczej Karhu za ... 2 butelki whisky i 1600 dolarów. W roku 2018 przychody Adidas AG sięgały 22 mld euro.

Śnieg - szacuje się, że w ciągu każdej zimy na Ziemi spada ponad miliard miliardów płatków śniegu. W największej bitwie na śnieżki wzięło udział 7 681 osób.

Śnieg powstaje, gdy nagromadzona w chmurach para wodna zaczyna krystalizować, tworząc kryształki lodu. Z punktu widzenia narciarza i turysty Wikipedia rozróżnia śniegi suche: świeży puch, puch zsiadły, gips przewiany, gips zbity, śnieg zmrożony płatkowy, szreń, lodoszeń i lód; oraz śniegi mokre: mokry, ziarnisty, zmarnięty ziarnisty, firn.

Sushi – japońska potrawa z gotowanego ryżu, zaprawianego octem ryżowym, oraz przeważnie surowych: owoców morza, wodorostów nori, kawałków ryb, warzyw, grzybów, tofu i ziarna sezamowego. Przyjmuje się, że najwcześniejsze formy tej potrawy powstały na polach ryżowych wzdłuż rzeki Mekong, gdzie w pojemnikach z ryżem umieszczano świeże, wypatroszone ryby. Dopiero gdy taka metoda konserwacji dotarła z Chin do Japonii, zaczęto traktować sushi jako kompletne danie, jedząc sfermentowany ryż wraz z konserwowaną w nim rybą, częściowo surową, częściowo sfermentowaną. W XVII wieku zaniechano używania ryżu do fermentacji. Do ryżu marynowanego w occie zaczęto dodawać ryby, warzywa, przyprawy i sosy. Częste spożywanie sushi zwiększa produkcję czerwonych krwinek. W Japonii do sushi często podawana jest zielona herbata.

Telefon - pierwszy telefon skonstruował Antonio Meucci, by móc kontaktować się z chorą żoną. Włoskiego konstruktora nie było jednak stać na opłacenie patentu. Dlatego oficjalnie za wynalazcę tego urządzenia uznaje się Alexandra Grahama Bella, który w 1876 roku otrzymał jako pierwszy w Stanach Zjednoczonych patent na urządzenie „przenoszące głos”. Nosił on tytuł „Improvement in Telegraphy” (poprawa telegrafii). 10 marca 1876 roku przeprowadzona została pierwsza rozmowa telefoniczna. Alexandr Graham Bell zadzwonił do swojego asystenta Thomasa Watsona, mówiąc: „Watson, chodź tutaj, potrzebuję cię!”. Zaledwie kilka godzin po zgłoszeniu Bella, do urzędu patentowego wpłynęło zgłoszenie Elisha Graya.

W 1956 roku firma Ericsson ze Szwecji opatentowała pierwszy telefon komórkowy. Przypominał wyglądem walizkę ze słuchawką. Pierwszy mobilny telefon powstał w amerykańskiej firmie Motorola, w 1973 r. Model o nazwie DynaTAC – Dynamic Adaptive Total Area Coverage zrewolucjonizował rynek, dając początek trendowi na miniaturyzację w branży telefonów.

Hipopotam - choć to zwierzę roślinożerne, uznawane jest za jedno z najmniejbezpiecznych i najbardziej agresywnych na świecie. Co roku zabijają średnio kilkuset ludzi. Więcej niż lwy, słonie, lamparty, nosorożce i woły razem wzięte. Nazwa gatunku pochodzi z języka starogreckiego i w dosłownym tłumaczeniu brzmi „koń rzeczny”

Źródło: <https://paczka-wiedzy.pl>, Wikipedia

Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej w świetle przepisów Kodeksu pracy, Ustawy o związkach zawodowych oraz RODO - ważne zagadnienia wybrane

Jednym z kluczowych uprawnień Zakładowej Organizacji Związkowej jest udział w konsultacjach w przypadku planowanych zwolnień w zakładzie pracy. Tematykę tą normuje Art. 38 Kodeksu pracy [Konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową]:

§ 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

§ 2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

§ 3. (uchylony)

§ 4. (uchylony)

§ 5. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Zgodnie w przywołanym przepisie, od chwili otrzymania zawiadomienia organizacja związkowa ma 5 dni na zgłoszenie na piśmie pracodawcy umotywowanych zastrzeżeń. Możliwość taka przysługuje w sytuacji kiedy ZOZ stoi na stanowisku, iż dane wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Pracodawca po otrzymaniu stanowiska organizacji związkowej rozpatruje je i podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia. Co jednak istotne - pracodawca nie ma obowiązku wzięcia pod uwagę opinii związków zawodowych i może podjąć decyzję o wręczeniu wypowiedzenia pracownikowi.

W tym miejscu warto zaznaczyć, iż zwolnienie lekarskie złożone pracodawcy w trakcie wypowiedzenia nie chroni pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę. Jeśli jednak pracownik wręczy zwolnienie przed otrzymaniem wypowiedzenia, przez cały czas pozostawania na zwolnieniu podlegał będzie ochronie (nawet 182 dni).

Uprawnienia związków zawodowych w omawianym zakresie nie ograniczają się jedynie do zapisów Kodeksu pracy, ustawodawca podkreśla konsultacyjną rolę ZOZ w art. 30 ust. 3 Ustawy o związkach zawodowych (dalej: UoZZ):

W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę w rozumieniu art. 3 pojęcie pracodawcy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania, pracodawca w rozumieniu art. 3 pojęcie pracodawcy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony, zgodnie z ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę w rozumieniu art. 3 pojęcie pracodawcy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika.

Pracodawca zobowiązany jest więc dowiedzieć się, czy pracownik, którego zamierza zwolnić, należy do związku. Zaniechanie uzyskania tej informacji (np. wobec uznania, iż z posiadanych informacji wynika, iż pracownik nie należy do związku) może powodować dla pracodawcy dotkliwe konsekwencje. Artykuł 30 ust. 2 UoZZ stanowi bowiem, iż:

Osoba wykonująca pracę zarobkową niezrzeszona w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących osób wykonujących pracę zarobkową będących członkami związku, jeżeli wybrana przez nią zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na



obronę jej praw.

Pracodawca może nie posiadać wiedzy o tego rodzaju osobach, stąd konieczność zwrócenia się do związków o stosowną informację.

Podkreślić należy, że w świetle orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2017 roku (I PK 84/16) pracodawca nie może zakładać nawet, gdy statut związku zawodowego zawęża zakres działalności do ściśle określonych kategorii pracowników, że osoba spoza tej kategorii nie będzie podlegała ochronie. Zgodnie z podmiotowym zakresem działania w sprawach indywidualnych związek reprezentuje interesy swoich członków, a także pracownika niezrzeszonego, jeśli wystąpi on z takim wnioskiem.

Naruszenie przez pracodawcę opisanego trybu skutkuje uznaniem wypowiedzenia umowy o pracę za wadliwe.

W kontekście omawianej problematyki trzeba również zwrócić uwagę na ochronę danych osobowych. Jeszcze do niedawna

aprobowaną przez sądy praktyką było przekazywanie przez ZOZ w odpowiedzi na zapytanie pracodawcy listy wszystkich pracowników podlegających ochronie związkowej. Takie stanowisko oparte było na art. 251 UoZZ, zostało jednak uznane za niewłaściwe przez GIODO. Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych wskazywał, iż dane osobowe dotyczące przynależności związkowej są danymi szczególnie chronionymi, dlatego można je przetwarzać tylko w konkretnym i uzasadnionym celu. Aktualnie jedynym dopuszczanym przez orzecznictwo sposobem uzyskiwania informacji o ochronie związkowej jest droga indywidualnych zapytań do wszystkich organizacji związkowych.

Na koniec warto przywołać jeszcze art. 251 ust. 1-4 UoZZ:

Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących: 1) pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub

2) innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji.

Organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia pracodawcy, co 6 miesięcy – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków, o których mowa w ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 3.

Organizacja wskazana w ust. 1, która została utworzona w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, przedstawia pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków – według stanu na dzień złożenia informacji – w terminie 2 miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej.

Przedstawienie informacji w terminie określonym w zdaniu poprzednim nie wyłącza obowiązku złożenia przez tę organizację informacji w terminie, o którym mowa w ust. 2.

Informacja, o której mowa w ust. 2 lub 3, jest udostępniana przez pracodawcę do wglądu innej działającej u niego organizacji związkowej na pisemny wniosek tej organizacji.

Przedmiotowy przepis uległ istotnym zmianom w wyniku ostatniej nowelizacji Ustawy o związkach zawodowych. Aktualnie ZOZ musi dopełnić obowiązku informacyjnego raz na pół roku (wcześniej informacje o liczbie członków składana była raz kwartał). Co nader istotne, przepis ten nie nakłada obowiązku przekazywania imiennej listy członków.

Nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową półrocznej informacji o liczbie członków pozbawia ją statusu i uprawnień organizacji do czasu przekazania wymaganej informacji. A co za tym idzie - zwalnia pracodawcę z obowiązku współpracy przy zwolnieniu. Powyższe potwierdził SN w uchwale w składzie 7 sędziów - III PZP 7/12 Uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r.

Nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 251 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji.

Opracował Cezary Izdebski

RADA OKRĘGU KUJAWSKO-POMORSKIEGO ZNÓW „STACJONARNIE”

W Bydgoszczy, 9 czerwca 2021 roku odbyło się stacjonarne posiedzenie Rady Okręgu Kujawsko Pomorskiego ZZ „Budowlani”. W

posiedzeniu wzięli udział: Roman Chmielewski, Karol Hemmerling, Zbigniew Figurski, Ryszard Krasieński, Krzysztof Majchrzak, Zygmunt Łojewski, Bożena Sieńbor oraz

zaproszony członek Głównej Komisji Rewizyjnej Waldemar Stykała.

Posiedzenie prowadził przewodniczący Okręgu Ryszard Krasieński. Rada Okręgu wysłuchała sprawozdania Zarządu Okręgu z działalności w 2020 r. oraz opinii Okręgowej Komisji Rewizyjnej. Sprawozdanie z działalności za 2020 r. zostało przyjęte przez Radę. Omówiono plan pracy Okręgu w 2021 r., w tym organizację obchodów Dnia Budowlanych 2021. Zarząd przedstawił informacje dotyczące organizacji pracy w bieżącej kadencji, w tym w zakresie wymogów dotyczących przekazywania informacji o ilości członków organizacji, trybu przekazywania składek, raportów finansowych organizacji podstawowych. Zaktualizowano dane kontaktowe



członków Rady Okręgu i przewodniczących organizacji podstawowych.

W posiedzeniu uczestniczyła Magdalena Dziecielewska, przedstawiciel Ho-

liday Park & Resort, która przedstawiła ofertę dającą możliwość skorzystania z propozycji tego ośrodka przez organizację związkową Okręgu. ZO/red





Przy kawie nie tylko o prawie...

ZNALEZIONE W NECIE...

Rolnik przesunął granicę. „Belgia stała się większa, a Francja mniejsza”. „Powiększył” Belgię, „zmniejszył” Francję, a wszystko przez to, że kamień graniczny przeszkadzał mu w pracach rolniczych. To „przesunięcie” granicy wywołało rozbawienie w obu krajach, jednak kamień musi wrócić na swoje miejsce. W przeciwnym wypadku zwołana będzie komisja, która nie zbierała się od... 1930 roku.

„Przesunięcie” granicy o 2,29 metra w głąb Francji przypadkiem zauważył miłośnik lokalnej historii. Incydent nie wywołał jednak międzynarodowego śmiechu, a uśmiech na twarzy lokalnych władarzy. ●

Larwy chrząszcza dodane do katalogu „nowej żywności” Rada UE podjęła 4 maja br. decyzję o wpisaniu larwy chrząszcza mącznika młynarka (*Tenebrio molitor*) do katalogu produktów „nowej żywności”. Suszone żółte robaki mogą być wkrótce dostępne w sklepach w całości, bądź w postaci sproszkowanej, jako składnik makaronu, ciastek czy ekologicznych kotletów (...). Larwy są bogatym źródłem białka, tłuszczu i błonnika, czyli mogą służyć za „zrównoważone źródło pożywienia o niskiej emisji dwutlenku węgla”. Ekologiczny „delikates” nie jest jednak wskazany dla wszystkich. U osób uczulonych na krewetki i roztocza może on wywołać reakcję alergiczną. Termin „nowa żywność” (novel food) w unijnym żargonie oznacza produkty, które nie były stosowane na szeroką skalę w UE w celach konsumpcyjnych przez ludzi przed dniem 15 maja 1997 r. ●

Japonia: Pasażerowie w pociągach i autobusach zapłacą za przejazd twarzą. Zamiast biletów, będą kontrolować twarze pasażerów. Na taki pomysł wpadł japoński przewoźnik z okolic Tokio. Urządzenia weryfikujące, kto wsiada do pociągu, zamierza zainstalować przy wejściach na perony. Firma uważa, że dzięki wdrożeniu nowego systemu korzystanie z jej usług będzie prostsze. Testy elektronicznego kontrolera trwają w autobusach. Wygodniej ma być również dla podróżnych z biletami długookresowymi, np. miesięcznymi. Elektroniczny kanar zapamięta, jak wyglądają, a gdy ponownie zjawią się na stacji, po rozpoznaniu ich rysów przepuści na peron. ●

Włochy: Przez 15 lat ani razu nie przyszedł do pracy. Ale pensję pobierał Pracownik publicznej służby zdrowia w Kalabrii na południu Włoch przez 15 lat pobierał pensję i ani razu nie stawiał się w pracy. Lokalna prokuratura zakończyła w tej sprawie śledztwo. Podkreśla się, że przypadek 66-letniego mężczyzny można uznać za krajowy rekord w niechlubnej dziedzinie uchylania się od pracy.

Postępowanie wyjaśniające prowadzone przez Gwardię Finansową wykazało, że pracownik oddziału służby zdrowia został w 2005 roku przydzielony do pracy w komórce przeciwpożarowej szpitala w Catanzaro, ale choć pobrał od tego czasu wynagrodzenie w łącznej wysokości 538 tysięcy euro, ani razu nie pełnił służby i nigdy się na nią nawet nie stawiał. Uchylając się od pracy, dopuszczał się też wymuszeń i gróźb wobec innych osób, by jego postępowanie nie wyszło na jaw. Zarzuty postawiono sprawcy oraz siedmiu osobom z kierownictwa szpitala i urzędnikom, którzy tolerowali jego zachowanie i nie wyciągnęli wobec niego żadnych konsekwencji. ●

Zamiast karty, implant pod skórą. Innowacyjny wynalazek przedsiębiorcy z Lublina. Waży niespełna gram i jest mniejszy od pięciogroszówki, spełnia rolę karty płatniczej i... wszczepia się go pod skórę. Wojciech Paprota wymyślił i wprowadził na rynek innowacyjny implant. Sam go stosuje. Wynalazek Paproty, stworzony wspólnie z z VivoKey Technologies Inc. z Seattle, kosztuje 199 euro. Ma służyć przez pięć lat, potem należy go wymienić. Jak zapewnia twórca, wszczepienie implantu trwa około 15 minut i jest bezpieczne. W trakcie testów w USA nie odnotowano żadnych alergii czy niepokojących reakcji. Paprota zwraca też uwagę na ochronę środków na koncie. „Implantu nie da się zeskanować, sfotografować ani zhakować, jak karty kredytowej czy debetowej, aby później użyć wydrukowanych na niej danych” - wylicza. ●

Zagraniczne media piszą o Warszawie. Wszystko przez mumię ciężarnej kobiety. Pierwsza rozpoznana na świecie egipska mumia ciężarnej kobiety znajduje się w Muzeum Narodowym w Warszawie. O niezwykłym eksponacie w warszawskim muzeum rozpisują się zagraniczne media i agencje prasowe.

Długo sądzono, że pod zwojami bandażu kryje się kapłan Hor-Dżehuti, ale nowe analizy zweryfikowały ten pogląd - wynika z badań polskiego zespołu naukowców. Odkrycia dokonano w ramach Warszawskiego Projektu Interdyscyplinarnych Badań Mumii (Warsaw Mummy Project). Artykuł na temat ustaleń ukazał się w „Journal of Archaeological Science”.

-Z niewiadomych powodów płód nie został wyciągnięty z brzuchu zmarłej w czasie mumifikacji. Dlatego ta mumia jest naprawdę wyjątkowa. Z kwerendy, którą przeprowadziliśmy, nie udało się nam znaleźć podobnego przypadku. Oznacza to, że „nasza” mumia jest jedyną do tej pory rozpoznaną na świecie z płodem w łonie matki - podkreśla główny autor publikacji dr Wojciech Ejsmond z Instytutu Kultur Śródziemnomorskich i Orientalnych PAN. ●

Najczęściej popełniane błędy językowe w polskim internecie: „napewno”, „hogóle”, „na prawdę”, „narazie” - tak piszą polscy internauci. Błędy mnożą się na wszystkich możliwych forach i platformach. Średnio co sześć sekund Polacy popełniają błąd językowy w internecie. Raport 100 najczęstszych błędów w internecie w 2020 r. opublikowała marka nadwyraz.com, promująca poprawną polszczyznę i literaturę polską. Specjaliści analizowali w polskojęzycznym internecie obecność 159 błędów przez 12 miesięcy. 15 najczęściej popełnianych błędów to: „napewno”, „wogóle/wogule”, „na prawdę”, „narazie”, „dzien dzisiejszy”, „po za tym/pozatym”, „na codzien”, „nacodzien”, „orginlany”, „muj”, „wziąć”, „conajmniej”, „niewiem”, „z przed/zprzed”,

„jusz”, „złodzieji”. W czołówce rankingu znalazły się przede wszystkim błędy ortograficzne. Jak czytamy w raporcie, największymi źródłami błędów w polskim internecie są Facebook (31,5 proc. zgromadzonego materiału), Twitter (26 proc.) oraz YouTube (16 proc.). Na dalszych miejscach w zestawieniu znalazły się portale, fora dyskusyjne, Instagram, recenzje, Wykop i blogi. ●

Tajlandia: Kupił ślimaki na obiad. Jeden z nich skrywał skarb. 40-letni Tajlandczyk Monthian Jansuk na targu owoców morza zrobił zakupy na rodzinny obiad. Jak się okazało, w skorupie jednego ze ślimaków znajdowała się warta fortunę perła. Monthian Jansuk, który pracuje jako kierowca ciężarówki, kupił ślimaki 10 lutego niedaleko swojego domu w prowincji Choburi.

Podczas obiadu jego syn trafił na coś twardego. - Moja rodzina i sąsiedzi oglądali kamień. Wszyscy zgodzili się, że jest to coś, z czym nigdy się nie spotkaliśmy. Miałem przeczucie, że może być to jedna z drogich pereł, ale musieliśmy się upewnić.

Autentyczność znaleziska potwierdzili eksperci z narodowego instytutu kamieni szlachetnych i biżuterii. Perła, którą znaleziono w skorupie ślimaka kupionego za 50 bahtów, czyli nieco ponad 6 zł, jest niezwykle rzadka. Wytworza ją ślimak Melo Melo, jedynie w środowisku naturalnym. Szacuje się, że na świecie istnieje zaledwie kilkaset podobnych okazów. 65-karatowa perła jest warta ok. 3 mln bahtów, czyli ok. 360 tys. zł. ●

Ptak szybszy niż kierowca. Niemieccy policjanci nie mogli uwierzyć Niemieccy funkcjonariusze nie mogli uwierzyć własnym oczom, kiedy przeglądali materiał z pomiarów prędkości. Okazało się, że na zdjęciu jest ptak. I do tego szybszy od kierowcy, który również przekroczył dozwoloną prędkość, za co został ukarany mandatem. Do sytuacji, o której poinformowały służby z Coesfeld, doszło 9 grudnia zeszłego roku w Ottmarsbocholt (Nadrenia Północna-Westfalia). Fotoradar uruchomił kierowca i to właśnie dzięki niemu urządzenie uchwyciło moment, w którym prędkość przekraczał ptak.

Ptak przeżył to zdarzenie, na zdjęciu wyprzedził nawet auto. Nie wiadomo jednak, z jaką prędkością leciał, ponieważ rejestrator wyliczył jedynie pomiar dotyczący pojazdu. Według systemu samochód poruszał się z prędkością 93 km/h (minus tolerancja 3 km/h), co daje 90 km/h. Mężczyznę ukarano mandatem w wysokości 30 euro. Z kolei w przypadku ptaka mundurowi żartują, że nie został jeszcze w tej sprawie obciążony opłatą, ponieważ pozostaje niezidentyfikowany. ●

Źródło: <https://wydarzenia.interia.pl/ciekawostki>

ZATRZYMANE W OBIEKTYWIE



Obiecaliśmy i dotrzymujemy słowa! Dziś składamy ustawę, która gwarantuje inspektorom pracy prawo do przeprowadzania kontroli bez uprzedzenia.

Żeby PIP działała skutecznie, musi przeprowadzać kontrole bez uprzedzenia, o każdej porze. To elementarz. Zobowiązuje nas do tego Konwencja nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy. Tylko tak możemy eliminować zatrudnianie „na czarno”, nielegalne umowy śmieciowe, ale też ignorowanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Sprawa jest bardzo prosta. Jeżeli inspektor przechodzi koło budowy i widzi, że jest zagrożone ludzkie życie i zdrowie, to powinien reagować natychmiast, bez ostrzeżenia, zanim zostaną zatarte ślady. Inaczej to nie skuteczna ochrona pracowników, tylko zabawa w kotka i myszkę.

W tej sprawie polskie prawo powinno być jednoznaczne. Inspektor pokazuje legitymację i wchodzi do firmy. Niestety, ustawa o prawie przedsiębiorców stwierdza, że „organ kontroli zawiadamia przedsiębiorcę o zamiarze wszczęcia

kontroli”. To powoduje niepewność i chaos prawny - z jednej strony Konwencja MOP, którą Polska ma obowiązek przestrzegać, z drugiej ustawa. Dlatego proponujemy zmianę ustawy prawo przedsiębiorców. Wpisujemy do ustawy wprost, że inspektorzy pracy nie muszą nikogo zawiadamiać o kontroli. Po prostu ją przeprowadzają. To zmiana, która zwiększy pewność prawa, ułatwi inspektorom wykonywanie ich obowiązków i odciąży sądy.

Mamy lato. To czas, kiedy intensywnie pracują budowy. To niestety czas, kiedy dochodzi do wielu tragicznych wypadków. Ludzie tracą zdrowie i życie, bo część przedsiębiorców lekceważy przepisy dotyczące bezpieczeństwa. Silniejsza, pewna swoich uprawnień inspekcja to lepsza ochrona pracowników, mniej wypadków. W tej sprawie potrafią się dogadać związki zawodowe z przeciwnych stron barykady. Mam nadzieję, że uda się wypracować takie porozumienie także w Sejmie.

źródło: <https://www.facebook.com/zandberg.razem/posts/344376220389985>



HOTEL SANVIT
LAKE RESORT & SPA

HOTEL * SANVIT LAKE RESORT & SPA**

Między Lasem a Wodą

Odkryj ciszę i pachnącą przyrodę Lubelszczyzny.
Wypocznij i zakochaj się w komfortowych wnętrzach
Hotelu Sanvit Lake Resort & Spa nad Jeziorem Białym.

T: 82 571 70 81 @: recepcja.okuninka@sanvit.eu
www.okuninka.sanvit.eu

HUMOR



Małżonka jednego z więźniów poszła do naczelnika więzienia prosić o lepszą pracę dla męża.
- Ależ szanowna pani, przy klejeniu papierowych toreb jeszcze nikt się nie przemęczył!
- Tak, ale on po tej pracy całymi nocami musi jeszcze kopać jakiś tunel...



Pan Mądrała dał synowi list, aby go wrzucił do skrzynki. Kiedy chłopak już wyszedł, ojciec zorientował się, że nie napisał na liście adresu. Po powrocie syna pyta go:
- Wrzuciłeś list?
- Oczywiście!
- A nie zauważyłeś, że brak adresu?
- Zauważyłem, ale pomyślałem, że nie chcesz, abym wiedział do kogo piszesz.



Portiernia akademika:
- A ty, młody człowieku, do kogo?
- Mi tam obojętne, mam dwie faszki.



Kowalski mówi do syna:
- Synu! Czego uczyłem cię wczoraj?
- Uczyłeś mnie tato, jak upijać się z godnością.
- I co zapamiętałeś?
- Nic...
- W takim razie dzisiaj powtórka.



Szef składu opałowego robi awanturę swojemu nowemu pracownikowi:
- Pracujesz już miesiąc, a jeszcze nie odróżniasz węgla od koksu!
- Ale już się od szefa nauczyłem, że tona ma dziewięćset kilogramów.



Pewien lekarz postanowił przejść na katolicyzm. Ponieważ zbliża się owa uroczysta chwila, doktor zasięga rady kolegi chrześcijanina.
- Słuchaj, jutro odbędzie się mój chrzest. Jaki mam włożyć garnitur?
- Nie wiem - odpowiada kolega. - My do chrztu wkładamy zazwyczaj kaftaniki.
- Mamo, dlaczego na zdjęciu ślubnym jesteś w białym welonie? - zapytało dziecko.
- Białą kolor to znak radości, synku.
- A dlaczego tata jest ubrany na czarno?



Klientka pyta w sklepie:
- Czy mogę przymierzyć tą sukienkę na wystawie?
- Oczywiście, ale mamy też przebiegalską.



Do idącej w futrze kobiety podbiega działacz Greenpeace i krzyczy:
- Wie pani ile musiało zginąć norek, żeby pani mogła nosić to futro?
- Ale to nie norki, to poliestr - odpowiada kobieta.
- To wie pani ile musiało poliestrów zginąć?



Jasio pobrudził odświętne ubranie. Matka grozi mu:
- Zobacysz co będzie, jak ojciec to zobaczy.
- Już widział.
- I co powiedział?
- Powiedział: "Poczekaj, niech to matka zobaczy".



Mężczyzna pyta drugiego:
- Ostatnio rzadko pana widzę przechadzającego się po parku. Co się stało?
- Od czasu jak minipodniczki wyszły z mody, jakoś straciłem zapał do spacerów.



- Takie drogie krawaty?!
- dziwi się mężczyzna w sklepie. - Przecież za tę cenę można kupić parę butów.
- Możliwe - odpowiada sprzedawca - Ale musi pan przyznać, że głupio by wyglądał z butami na szyi?



- Wiesz, mam żakiet Chanel, buty Prady, perfumy Armaniego ...
- Biedactwo, nie masz ani jednej swojej rzeczy?



U lekarza:
- Panie doktorze! Co to może być, trzeci dzień z rzędu nie chce mi się pracować?!
- Pewnie środa..



Psychiatra mówi do pacjenta:
- Mam dla pana dwie wiadomości: dobrą i złą. Ta zła to, że ma pan Alzheimera.
- A ta dobra?
- Zapomni pan o tym, zanim pan wróci do domu.



Student pyta studenta:
- Powtarzałeś coś przed egzaminem.
- Tak.
- A co?
- Będzie dobrze, będzie dobrze!



- Powiedz Krysiu, skąd ty masz zawsze pieniądze? Przecież twój mąż w całym mieście słynie ze skąpstwa!
- To bardzo proste. Kiedy potrzebuję pieniędzy, prowokuję sprzeczkę i grożę, że wrócę do mamy. Wtedy mąż bez słowa daje mi pięć stów na drogę.



Budowlani

Ogólnopolski Magazyn Społeczno-Zawodowy

Adres redakcji: 00-641 Warszawa, ul. Mokotowska 4/6
tel.: 22 825 60 61-62, faks: 22 825 11 23
e-mail: info@zbbudowlani.pl

Redaktor naczelny: Jakub Kus

Redaktor wydania: Aleksandra Suchocka

Zespół: Tomasz Nagórka, Barbara Pałka, Małgorzata Sokolowska, Cezary Izdebski

Skład i łamanie: Robert Żwirski

Wydawca i dystrybucja: Związek Zawodowy „Budowlani” 00-641 Warszawa, ul. Mokotowska 4/6

Druk: Grupa ZPR Media S.A. Drukarnia Prasowa ul. Jubilerska 10, 00-939 Warszawa

SUDOKU DLA ROZRYWKI

Należy wypełnić diagram w taki sposób, aby w każdym poziomym wierszu, w każdej pionowej kolumnie i w każdym dziewięciopółowym kwadracie 3x3 znalazły się cyfry od 1 do 9. Cyfry w kwadracie oraz kolumnie i wierszu nie mogą się powtarzać.

6			9	8		4		
		5		1			7	
			5		4	3		1
1								5
	7		4					
		6			9			4
		8			2			
4	1			9		8		
9		7		4				6