

Rozmawiamy:

ze Stanisławem Patzkim



Przemysł drzewny i meblarski w Polsce może mieć problemy...

str. 4

z Olgą Zając



Konieczna jest praca u podstaw...

str. 5

z Wiesławem Necelmanem



O problemach w spółdzielniach mieszkaniowych i związku zawodowym...

str. 7

STRAJK w cieniu wojny o wolność mainstreamowych mediów



„Ta pięść w górę to gest zwycięstwa i determinacji” – napisała na Facebooku Konfederacja Pracy Trzemeszno pod zdjęciem, przedstawiającym swoich związkowców z pięściami uniesionymi w górę.

Fot. Grzegorz Ilnicki / Konfederacja Pracy Trzemeszno

To był temat na pierwsze strony!

Gdyby nie media społecznościowe i determinacja organizatorów wydarzenia, by wieść o nim rozeszła się po Polsce, strajk blisko 800-osobowej załogi w firmie Paroc Polska w Trzemesznie przeszedłby bez echa. Najwyraźniej środki masowego przekazu, uznawane za media głównego nurtu, były zbyt zajęte sobą i kreowaniem swego wizerunku.

A było o czym pisać – gdy ani spór zbiorowy, ani strajk ostrzegawczy nie przyniosły oczekiwanej poprawy warunków zatrudnienia i wynagrodzeń, pracownicy fabryki w Polsce, należącej do międzynarodowego koncernu, zagłosowali w referendum za strajkiem generalnym.

W nocy z 4 na 5 sierpnia stanęła produkcja w największym zakładzie grupy Paroc – producenta izolacji z wełny mineralnej, z podobnymi

zakładami w Finlandii, na Liwie, w Rosji i Szwecji. Po trzech dniach przestoju w produkcji kierownictwo Paroc Polska nie dość, że nie podjęło rozmów ze strajkującymi, to zapowiedziało, że nie wypłaci wynagrodzeń za okres strajku. Wtedy OPZZ Konfederacja Pracy Trzemeszno uruchomiła zbiórkę na fundusz solidarnościowy dla załogi Paroc Polska. Do zakończenia strajku wpłynęło na ten cel 130 tys. złotych.

„O godz. 01:28 podpisaliśmy porozumienie. Zaraz potem ruszyliśmy na hale, aby przekazać warunki zakończenia strajku. Mamy to, o co walczyliśmy od roku” – komunikował w nocy 11 sierpnia Grzegorz Ilnicki, prawnik reprezentujący strajkujących, pełnomocnik Zarządu Krajowego OPZZ Konfederacja Pracy.

Strajkujący wywalczyli ograniczenie umów

śmięciowych wraz z gwarancją systemowych rozwiązań od 2022 roku; drugą w tym roku waloryzację płac, która obejmie 600 osób z 800 pracowników oraz pakiet waloryzacyjny na lata 2022-2023; radykalny wzrost dodatku stażowego, a nawet pułę 300 tys. zł na świadczenia dla załogi za okres strajku. „Upada więc mit, że za czas strajku się nie płaci” – komentował mec. Ilnicki. Dla mnie jednak, starego związkowca, jeszcze bardziej budujące było to, co napisał zaraz potem: „Polska może się uczyć od Trzemeszna konsekwencji, uporczywości i współpracy. Gdzie buduje się więzi, tam łatwiej wspierać się w walce o dobro wspólne”.

Zatem uczmy się od Trzemeszna!

Zbigniew Janowski

MAMY JUŻ DOŚĆ!

Nadzwyczajne stanowisko EFBWW po śmiertelnym wypadku w Belgii

Na budowie szkoły w Antwerpii w czerwcu br. miał miejsce tragiczny wypadek. Poszkodowani to w większości pracownicy migracyjni z krajów spoza UE, skierowani do Belgii w tzw. „łańcuchu” delegowania. Wypadek spo-

wodował ostrą reakcję Europejskiej Federacji Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa. Na stronie 3. przytaczamy zdecydowane stanowisko, zwykle bardzo wyważonej w swych oświadczeniach Federacji. Dotyczy ono zanie-

dbań Komisji Europejskiej, funkcjonowania całego systemu delegowania pracowników w UE, ale także roli publicznych zamawiających i partnerów społecznych.

(red)**str. 3**

Przegląd związkowych wydarzeń w Polsce

OPZZ ws. podwyżek dla polityków

Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Andrzej Radzikowski skierował do prezydenta RP Andrzeja Dudy pismo ws. podwyżek dla polityków. Odwołuje się w nim do rozporządzenia Prezydenta, które wprowadza kilkudziesięcioprocentowe podwyżki m.in. dla premiera, marszałków Sejmu i



Senatu, członków rządu i parlamentarzystów, oraz projektu ustawy, który dotyczy podwyżek wynagrodzeń dla samorządowców (wójtów, burmistrzów, prezydentów miast oraz radnych), a także dla Prezydenta RP i byłych prezydentów. Według inicjatorów zmian, wynagrodzenia posłów, senatorów oraz funkcjonariuszy administracji państwowej, rządowej i samorządowej są niewspółmiernie niskie w stosunku do ich obowiązków i odpowiedzialności.

„W pełni podzielam te argumenty i nie kwestionowałbym zgłoszonych inicjatyw, gdyby nie fakt, że płace kilkuset tysięcy pracowników sfery budżetowej będą nadal zamrożone. To dziwne, ponieważ niedawno premier Mateusz Morawiecki ogłosił sukces rządu w walce o naprawę finansów publicznych po poprzednikach, wskazując, że od stycznia do czerwca bieżącego roku budżet odnotował nadwyżkę w wysokości 28 mld zł” - napisał Andrzej Radzikowski.

Jak zauważa Przewodniczący OPZZ, „jeżeli kondycja budżetu państwa rzeczywiście jest tak dobra, to powinno to skutkować wyższymi płacami także dla ponad 560 tys. pracowników sektora publicznego: nauczycieli, pracowników ochrony zdrowia, policjantów, strażaków, pograniczników, żołnierzy, urzędników, asystentów sądowych i przedstawicieli wielu innych zawodów, bez których polskie państwo nie byłoby w stanie funkcjonować”. Andrzej Radzikowski apeluje o wynagrodzenia „dla tych, którzy codzienną pracą przyczyniają się do stabilności polskiego państwa”.

OPZZ wraz z Forum Związków Zawodowych i NSZZ „Solidarność” wnioskuje o odmrożenie płac w budżetówce i 12-procentową podwyżkę dla jej pracowników. „Apeluję do Pana Prezydenta o wsparcie postulatu polskich związkowców” - kończy Przewodniczący OPZZ.

Strajk w Paroc Polska

4 sierpnia o godz. 21.00 rozpoczął się strajk w Paroc Polska w Trzemesznie. „Zatrzymaliśmy zakład pracy. Piece są wygaszone, produkcja stanęła. Załoga w całości odmówiła pracy, bo nasze postulaty nie są spełnione. Firmę stać na to, aby płacić ludziom godne dodatki stażowe. Firmę stać na to, aby godnie waloryzować nasze wynagrodzenia. Firma nie może zatrudniać ludzi w pół-śmieciowych umowach terminowych. Proponowaliśmy różne rozwiązania kompromisowe, ale skoro pracodawca od racjonalnego kompromisu jest daleko, to został mu strajk. I jest strajk. Paroc Polska stoi!!!” - poinformował Zakładowy Związek Zawodowy OPZZ Konfederacja Pracy w Paroc Trzemeszno. Za strajk odpowiadają dwie organizacje zakładowe: wspomniana wcześniej OPZZ Konfederacja Pracy oraz NSZZ „Solidarność 80”.

Pracownicy z Paroc Polska walczyli o: godną waloryzację wynagrodzeń, wzrost dodatku stażowego oraz ograniczenie stosowania śmieciowych umów o pracę na czas określony.

Strajk był wynikiem referendum, w którym 97,5 proc. głosujących poparło akcję strajkową. Rozmowy z pracodawcą o polubownym rozwiązaniu tych spraw trwały w firmie prawie rok. 4 sierpnia 2021 r. pracodawca stwierdził, że rozpoczęcie strajku oznacza wycofanie się przez niego z jakichkolwiek podwyżek. Wtedy produkcja stanęła.

„Blisko co piąty, z 800 pracowników Paroc Polska pracuje na śmieciowej, bo terminowej umowie o pracę. Dodatek stażowy po 40 latach pracy wynosi 160 zł brutto. Żeby płaca w skali miesiąca była naprawdę godna, trzeba pracować w nadgodzinach, inaczej nie ma kokosów. 40-godzinny czas pracy w tygodniu jest więc żartem” - informował w mediach Grzegorz Ilnicki, prawnik OPZZ Konfederacja Pracy.

Związki zawodowe uruchomiły zbiórkę pieniędzy na portalu zrzutka.pl. Miała być wsparciem dla załogi, pracodawca zapowiadał bowiem, że nie zapłaci pracownikom żadnych wynagrodzeń za okres strajku. „Kwota, którą zbieramy trafi do kilkuset strajkujących pracowników Paroca. Pół miliona

cd. na str. 4

We wrześniu rozstrzygnięcie konkursu „Budowa Roku 2020”

Polski Związek Inżynierów i Techników Budownictwa od ponad trzydziestu lat organizuje konkurs „Budowa Roku”, promujący najlepsze realizacje budowlane w kraju. Konkurs, organizowany corocznie przy współudziale Ministerstwa aktualnie prowadzącego sprawę budownictwa oraz Głównego Urzędu Nadzoru Budowlanego, niezmiennie cieszy się bardzo dużym zainteresowaniem inwestorów, wykonawców, deweloperów oraz samorządów terytorialnych.

Konkurs, promujący polską myśl architektoniczno-budowlaną oraz krajowych wykonawców i inwestorów, zaliczany jest do najbardziej prestiżowych i uznanych w środowisku. Na tegoroczną edycję zgłoszono 46 budów zrealizowanych w 2020 roku, mimo pandemii.

Zgłoszone na konkurs obiekty były oceniane przez sąd konkursowy w ośmiu kategoriach: osiedla mieszkaniowe i budynki mieszkalne o wartości do 35 mln zł; osiedla mieszkaniowe i budynki mieszkalne o wartości powyżej 35 mln zł; obiekty biurowe; obiekty kultury, nauki i oświaty; obiekty drogowe i mostowe; obiekty przebudowane i rewitalizowane; obiekty przemysłowe; obiekty



oceniane indywidualnie.

Gala finałowa XXXI edycji konkursu, podczas której wręczane będą tradycyjne statuetki i

nagrody, odbędzie się 28 września 2021 r. w Domu Technika NOT w Warszawie.

Maria Kaszyńska

Komisja Rewizyjna zakończyła kontrolę sprawozdania finansowego



Członkowie Głównej Komisji Rewizyjnej zakończyli kontrolę sprawozdania finansowego Związku Zawodowego „Budowlani” za 2020 r. Opinie GKR w zakresie jego przyjęcia oczekują zarówno członkowie Zarządu Krajowego jak i Rady Krajowej „Budowlanych”.

Kontrola, która odbyła się w dniach 4-6 sierpnia 2021 r., była kontynuacją kontroli prowadzonej w dniach 12-14 maja 2021 r. Podczas ostatniej kontroli Przewodniczący Związku wspólnie z Główną Księgową oraz pracownikami Biura Zarządu Krajowego składali wyjaśnienia do wniosków komisji z majowego spotkania.

Główna Komisja podczas sierpniowego, trzydniowego posiedzenia obradowała w następującym składzie: przewodnicząca GKR - Małgorzata Wła-

dek, z-ca przewodniczącej - Małgorzata Bednarek, wiceprzewodnicząca: Elżbieta Dzedzic i Irena Stępień, członkowie: Elżbieta Czajka, Robert Fil i Waldemar Stykała.

Posiedzenie Rady Krajowej, na którym

ma zostać przyjęte sprawozdanie finansowe za ubiegły rok, zaplanowano na 15 września. Możliwość zatwierdzenia sprawozdania finansowego do 30 września 2021 r. wprowadziło rozporządzenie Ministra Finansów. (Red.)



NADZWYCZAJNE STANOWISKO

Europejskiej Federacji Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa z okazji

śmiertelnego wypadku, który miał miejsce 18 czerwca na budowie w Antwerpii w Belgii



Pięciu robotników budowlanych zginęło, a dziewięciu zostało ciężko rannych, gdy zawalił się wznoszony budynek szkolny. Zmarli robotnicy mieli narodowość portugalską i rumuńską/mołdawską, a poszkodowani byli narodowości ukraińskiej i rosyjskiej. Wszyscy zainteresowani pracownicy zostali oddelegowani, pracując dla firm w łańcuchu podwykonawców. Głównym wykonawcą była firma belgijska.

Komisja Europejska od lat toczyła niewłaściwą bitwę

W ciągu ostatnich dwóch dekad Komisja Europejska toczyła złą bitwę. Zbyt często państwa członkowskie były atakowane, ponieważ środki mające na celu ochronę pracowników i walkę z oszustwami zostały zinterpretowane jako przeszkoda na rynku wewnętrznym. Niektóre państwa członkowskie wprowadziły silne środki ochronne, które były funkcjonalne, chroniły prawa pracowników i zostały opracowane w konkretnym kontekście krajowym, aby lepiej regulować branżę budowlaną. Branżę bardzo podatną na oszustwa.

Pomimo wszystkich dowodów na to, że dyrektywa o delegowaniu pracowników jest nadużywana na masową skalę, pomimo wszystkich dowodów na to, że dyrektywa o delegowaniu pracowników ukrywa wiele form wyzysku, oszustw i dumpingu socjalnego, delegowanie stało się standardowym modelem biznesowym zapewniającym tanią i tymczasową pracę w branży budowlanej. Jednocześnie coraz trudniej jest egzekwować prawa pracowników. W całej Europie inspekcje pracy borykają się z niedoborem zasobów finansowych i ludzkich, który został spotęgowany przez stosowanie unijnej i krajowej polityki oszczędnościowej. Mimo całej tej wiedzy nie zrobiono wystarczająco dużo.

W ciągu ostatnich dwóch dekad Komisja Europejska i wiele rządów krajowych bardziej troszczyło się o ochronę interesów biznesowych niż dostarczanie silnych narzędzi do walki z oszustwami i ochrony pracowników tymczasowych. Przykładem takiego działania w tym zakresie jest tak zwana grupa zadaniowa DG ds. Egzekwowania Jednolitego Rynku.

Koordinacja zabezpieczenia społecznego przewidziana w rozporządzeniu UE 883/2004 zapewnia jedynie minimalną ochronę socjalną - jeśli w ogóle - dla pracowników delegowanych, zwłaszcza gdy są oni obywatelami państw trzecich. Jakie odszkodowanie otrzyma pracownik delegowany z Rumunii w przypadku inwalidztwa po wypadku przy pracy w Belgii? Czego może oczekiwać ubezwłasnowolniony pracownik ukraiński, który został oddelegowany z Polski lub z innego miejsca i wraca do swojego kraju poza UE? Jaka jest odpowiedzialność właścicieli „firm przykrywek”, które zatrudniają tych pracowników, jaka jest odpowiedzialność głównych wykonawców i klientów?

Czas na działania symboliczne już dawno minął. Unia Europejska musi coś zrobić dla pracowników.

Kluczowe znaczenie ma bezpośrednie zatrudnienie z płacami negocjowanymi zbiorowo, silna ochrona socjalna i bezpieczne warunki pracy. Pracownicy budowlani domagają się realnej i skutecznej zmiany:

- Bezpieczne i zdrowe miejsca pracy dla wszystkich pracowników, w tym:
 - Egzekwowanie przepisów UE dotyczących BHP ma kluczowe znaczenie dla ochrony życia i zdrowia pracowników oraz zagwarantowania, że prawo UE dotyczące BHP jest stosowane w całej UE;
 - Nowe europejskie ramy na rzecz godnych i wysokiej jakości warunków pracy dla wszystkich pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem ochrony pracowników delegowanych, migrujących i innych osób znajdujących się w trudnej sytuacji; Ulepszone europejskie ramy dla przedstawicieli związków zawodowych ds. bezpieczeństwa, w tym prawo do inspekcji

zakładów innych pracodawców niż ich pracodawca, prawo do żądania poprawy sytuacji i żądania zaprzestania pracy w niebezpiecznych okolicznościach;

- Nowe inicjatywy mające na celu zwiększenie BHP pracowników delegowanych z uwzględnieniem ich specyficznych warunków pracy i życia;
- Europejski certyfikat BHP i paszport umiejętności;
- Utworzenie europejskiego funduszu wsparcia finansowego, aby pomóc pracownikom delegowanym i migrującym oraz ich rodzinom, w tym obywatelom państw trzecich, w przypadku śmiertelnych wypadków, poważnych obrażeń, a także w przypadku chorób zawodowych wynikających z ich działalności. Nikogo nie można zostawić „na lodzie”.
- Rozwiązania cyfrowe do identyfikacji pracowników i firm, w tym:
 - Wprowadzenie europejskiego numeru ubezpieczenia społecznego (ESSN) umożliwiającego dostęp w czasie rzeczywistym do danych dla inspekcji pracy i innych organów ścigania, z poszanowaniem przepisów RODO;
 - Przyjęcie europejskich ram dla kart pracy/identyfikatorów socjalnych w budownictwie, w tym możliwości połączenia już istniejących sektorowych identyfikatorów społecznych oraz wsparcie dla sektorowych partnerów społecznych dążących do wprowadzenia takiej karty;
 - Nowe narzędzia cyfrowe do monitorowania w czasie rzeczywistym obecności pracowników i osób samozatrudnionych na budowach oraz weryfikacji ich stosunku pracy;
 - Sprawienie, aby EESSI (system elektronicznej wymiany danych dot. ubezpieczeń społecznych) był szybko i ostatecznie gotów do działania. ■ Regulacja łańcucha podwykonawców, w tym:
 - Bezpośrednie zobowiązanie płacowe głównego wykonawcy w celu zagwarantowania płatności wynagrodzenia pracownika oddelegowanego w przypadku niewykonania zobowiązania przez podwykonawcę;
 - Promowanie i ułatwianie nowych inicjatyw mających na celu ograniczenie łańcucha podwykonawców i egzekwowania jasnych i skutecznych zasad odpowiedzialności w łańcuchu podwykonawstwa;
 - Powstrzymanie inicjatyw CSR, które są jedynie reklamami maskującymi rzeczywistość;
 - Promowanie stałych miejsc pracy jako sposobu na zwiększenie atrakcyjności branży budowlanej;
 - Zakaz podaży pracy przez pośredników w delegowaniu;
 - Stworzenie krajowych rejestrów firm i inne narzędzi, aby skutecznie zakazać działania „firmom przykrywkom” i firmom skazanym za oszustwa lub inne nadużycia oraz połączenie tych krajowych rejestrów na poziomie europejskim.
 - Inspekcje na miejscu pracy przeprowadzane przez odpowiednie służby inspekcyjne i inne organy ścigania. Inspekcje muszą być regularnie przeprowadzane, aby upewnić się, że wszyscy pracownicy na miejscu otrzymują pełne świadczenia wynikające z prawa.
 - Zamawiający publiczni muszą dawać przykład, w tym:
 - Wprowadzenie bardziej restrykcyjnych zasad dotyczących społecznie odpowiedzialnych i czytelnych procesów przetargowych;
 - Ustalenie jasnych standardów w procesach zamówień publicznych w zakresie konwergencji społecznej i pełnego równego traktowania: stosowanie najkorzystniejszych warunków pracy wynikających z układów zbiorowych pracy w łańcuchu podwykonawstwa.
 - Nowe inicjatywy promujące prawidłowe praktyki delegowania i zakaz delegowania nieregularnego, w tym:
 - Przyjęcie zmienionego rozporządzenia UE 883/2004, w tym zdecydowanych nowych środków ochrony pracowników mobilnych i zwalczania transgranicznych oszustw społecznych;

- Delegowanie pracowników może być dozwolone wyłącznie w ściśle kontrolowanym i egzekwowanym środowisku, w oparciu o równe prawa pracowników i jasne obowiązki firm; Pośrednicy, tacy jak agencje pracy tymczasowej, muszą być wykluczeni z delegowania pracowników;
- Nowe wyjaśnienia i narzędzia egzekwowania, dla zapewnienia, że delegowanie jest jedynie wyjątkową, tymczasową działalnością, jak przewidziano w dyrektywie PWD;
- Sprawiedliwy europejski transgraniczny system zatrudnienia z optymalną współpracą pomiędzy wszystkimi krajowymi służbami kontrolnymi i związkami zawodowymi. Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) powinien jak najszybciej zacząć działać; ELA powinno udostępnić dodatkowe środki finansowe na wzmocnienie zdolności inspekcji pracy na szczeblu państw członkowskich;
- Należy poprawić częstotliwość i jakość inspekcji. Służby kontrolne w przyjmującym państwie członkowskim potrzebują większego wsparcia, więcej personelu ORAZ większej swobody decyzyjnej; UE powinna podjąć ambitne kroki, aby osiągnąć cel MOP dotyczący co najmniej jednego inspektora pracy na 10 000 pracowników; W przypadku oszustwa służba inspekcyjna przyjmującego państwa członkowskiego powinna być w stanie samodzielnie przekwalifikować pracowników i osoby prowadzące działalność na własny rachunek zgodnie z przepisami przyjmującego państwa członkowskiego; Główny wykonawca ponosi odpowiedzialność; Sektorowi partnerzy społeczni odgrywają ważną rolę w zapobieganiu i karaniu nadużyć społecznych: potrzebują w tym wsparcia politycznego, logistycznego i finansowego dla dialogu społecznego na poziomie firmy oraz na poziomie sektorowym w państwach członkowskich i na poziomie UE.

■ Zwiększenie atrakcyjności branży poprzez bezpośrednie i wysokiej jakości miejsca pracy, w tym:

- Odwrócenie spirali spadkowej niskich płac, pogarszających się warunków pracy, mniejszej ochrony socjalnej spowodowanej delegowaniem, outsourcingiem i podwykonawstwem, a także wsparcie dla bezpośredniego zatrudnienia wysokiej jakości;
- Wsparcie sektorowych negocjacji zbiorowych o dobre wynagrodzenie i ochronę socjalną;
- Pieniądze publiczne, które zostaną udostępnione w kontekście fali renowacji i strategii naprawy gospodarczej UE, powinny trafić do przyzwoitych firm, zapewniających przyzwoite miejsca pracy. Firma bez układu zbiorowego pracy nie powinna kwalifikować się do finansowania publicznego. Swobodny przepływ usług i swobodny przepływ firm NIGDY nie mogą być ważniejsze niż ochrona życia pracowników i ich źródeł utrzymania!

Rozpoczęła się konferencja na temat przyszłości Europy. Europejscy przywódcy chcą odzyskać zaufanie pracowników do unijnego projektu. EFBWW ma bardzo jasne wymagania: bezpieczne i zdrowe miejsca pracy; ochronę socjalną; równe traktowanie i walkę z oszustwami społecznymi należy uznać za ważniejsze niż swobodny przepływ usług.

Nigdy więcej „bla-bla”.

Nigdy więcej działań symbolicznych.

Prawdziwa zmiana.

Potrzeby społeczne muszą mieć pierwszeństwo przed wąskimi interesami biznesu, musi wejść w życie protokół postępu społecznego. Natychmiast!

To jest lekcja, której uczy nas wypadek w Antwerpii.

Tłum. (red)

Przemysł drzewny i meblarski w Polsce może mieć problemy...

Ze Stanisławem Patzkiem, przewodniczącym Zakładowej Organizacji Związkowej działającej w IKEA INDUSTRY Sp. z o.o. Oddział Goleniów rozmawia sekretarz krajowy ds. prawnych Cezary Izdebski.

■ **Cezary Izdebski:** Panie Przewodniczący, czy mógłby Pan powiedzieć parę słów o sobie i organizacji ZZ „Budowlani” działającej w IKEA INDUSTRY Sp. z o.o. Oddział Goleniów?

Stanisław Patzki: Nasz zakład funkcjonował najpierw pod nazwą Swedwood, obecnie zaś działa pod szyldem IKEA Industry. W Swedwood swoją pracę zawodową rozpocząłem 27 maja 1996 r., gdzie trafiłem na wydział obróbki maszynowej jako operator maszyn pracując w systemie zmianowym. W kwietniu 2002 r. została zarejestrowana przez Tomasza Dąbrowskiego Zakładowa Organizacja Związkowa ZZ „Budowlani” i tak zaczęła się moja działalność związkowa.

Przez pierwsze lata brałem udział w spotkaniach i zjazdach delegatów, jak również pomagałem w organizacji spotkań i wyborów w zakładzie pracy.

W roku 2009 zarząd organizacji związkowej wytypował mnie do pracy w Komisji Socjalnej ZFSS, której obecnie jestem przewodniczącym. W 2012 r. zostałem wybrany na przewodniczącego Organizacji Zakładowej. Miałem również przyjemność zasiadać w Radzie Krajowej naszego Związku.

Nasza organizacja jeszcze kilka lat temu liczyła blisko 180 członków, niestety duża rotacja pracowników w zakładzie przyczynia



się do zmniejszenia liczby członków - aktualnie ZOZ liczy ok 80 członków.

■ **Jesteście organizacją, która działa w dużym zakładzie produkcyjnym. Jest Pan również członkiem Komisji Koordynacyjnej IKEA INDUSTRY Sp. z o.o. Jak wygląda codzienna działalność ZOZ w takim zakładzie?**

Nasz zakład w latach 2002 - 2005 był intensywnie rozbudowywany, powstały dwa dodatkowe wydziały - lakiernia i pakownia,

powstały również nowe linie produkcyjne. To pozwoliło na znaczące zwiększenie możliwości produkcyjnych zakładu oraz przyczyniło się do wzrostu zatrudnienia. Aktualnie zakłady Ikea Industry są największym dostawcą mebli w Europie.

W swojej pracy związkowej skupiam się na bieżącej pomocy naszym członkom, prowadzeniu negocjacji z pracodawcą, jak również dbaniu o kwestie BHP jako społeczny inspektor pracy.

■ **Ostatnio sporo słyszymy o dużych zmianach związanych z nową strategią UE w zakresie bioróżnorodności 2030. Jak te zmiany rzutować będą na przemysł drzewny w Polsce? Czy mógłby Pan w paru słowach przybliżyć czytelnikom aktualną sytuację w sektorze?**

Na początek warto nadmienić, iż aktualnie obszary chronione Natura 2000 zajmują ok. 20 proc. powierzchni Polski, wdrożenie przedmiotowej dyrektywy będzie się wiązało z koniecznością objęcia ochroną dodatkowo ok. 3 mln hektarów, głównie lasów, z których pozyskuje się drewno. Ograniczenia te będą miały duży wpływ na polski przemysł drzewny i meblowy, doprowadzając do ograniczenia podaży surowca, wzrostu cen i osłabienia konkurencyjności

przedsiębiorstw z branży.

■ **Czy pozycja jaką wypracowały polskie zakłady produkcji mebli ulegnie przez to zmianie? Jak wypadamy na tle innych krajów?**

Unijna strategia, jak wskazują eksperci, przyczyni się do przeniesienia kapitału związanego z przetwórstwem drewna do krajów, gdzie ten surowiec będzie łatwiej dostępny, ograniczenia prawne mniejsze, a siła robocza tańsza. Skorzystają na tym sąsiadujące kraje trzeciej, czyli m. in. Białoruś, Ukraina czy Rosja.

■ **Jak ocenia Pan wpływ pandemii na IKEA Industry oraz branżę?**

Chociaż pandemia wywarła duży wpływ na naszą branżę i konieczne było podjęcie szeregu różnych zmian organizacyjnych celem dostosowania pracy zakładu do nowej rzeczywistości, nie spowodowało to spadku sprzedaży naszych wyrobów.

■ **Jak wygląda rola związków zawodowych w kontekście BHP?**

Rola związków zawodowych w dziedzinie BHP jest kluczowa. Związki muszą współdziałać z pracodawcą w celu jak najlepszego wdrożenia i przestrzegania

stosownych przepisów jak również sprawnego reagowania na wszelkie potencjalne zagrożenia.

W marcu 2007 r. zostałem wybrany społecznym inspektorem pracy, którym jestem do dnia dzisiejszego, w ramach obowiązków SIP leży rzecz jasna dbanie o bezpieczne warunki pracy w zakładzie oraz współpraca z pracodawcą i Państwową Inspekcją Pracy.

■ **Na koniec chciałbym spytać o opinię dot. perspektywy związków w Polsce i Europie w kontekście malejącego uzwiązkowienia.**

Związki zawodowe muszą dostrzegać zmieniające się realia rynku pracy, czego sztandarowym przykładem może być cyfryzacja oraz rosnąca rola pracy zdalnej. Postulować należy zwiększenie dostępności do szkoleń umożliwiających dokonanie przekwalifikowania pracownika. Nie jest również tajemnicą, iż działacze związkowi się starzejają i konieczne jest dotarcie do młodych, celem zapewnienia naturalnej zmiany warty.

■ **Bardzo dziękuję za rozmowę i życze wytrwałości w związkowych działaniach.**

Również dziękuję.

cd. ze str. 2

złoty robi wrażenie, ale zebranie tej kwoty nie pozwoli na wypłatę ani całego wynagrodzenia, ani nawet jego większej części. Będą to jednak środki, które pozwolą pracownikom opłacić ratę kredytu lub czynsz. To także wielki gest solidarności społecznej. Zebrane środki zostaną podzielone po równo, bez względu, na wysokość wynagrodzenia pracownika. Otrzymają je pracownicy, którzy należą zarówno do OPZZ Konfederacja Pracy, jak i NSZZ Solidarność '80 oraz osoby, które strajkują mimo braku członkostwa związkowego!” - deklarowali inicjatorzy zbiórki.

11 sierpnia, po 15 godzinach negocjacji podpisano porozumienie. „Mamy to, o co walczyliśmy od roku - komunikował mec. Ilnicki. - Polska może się uczyć od Trzemesznej konsekwencji, uporu i współpracy. Gdzie buduje się więź, tam łatwiej wspierać się w walce o dobro wspólne”.

Zakład w Trzemesznie zatrudnia około 800 osób - jest jednym z największych pracodawców w regionie. Grupa Paroc to międzynarodowy producent izolacji z kamiennej wełny mineralnej.

Spór zbiorowy w ZUS

Jak informuje OPZZ, związkowcy weszli w spór zbiorowy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Związki zawodowe domagają się m.in.: podwyżek po tysiąc zł brutto od września tego roku, przestrzegania realizacji planów urlopowych, zatrudnienia nowych pracowników, natychmiastowego zaprzestania notorycznego przydzielania nadgodzin i zobowiązania kierowników do przydzielania pracownikom zadań „wyłącznie proporcjonalnych do obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy”.

Pracownicy Zakładu domagają się odpowiedniego przydziału maseczek, rękawiczek jednorazowych czy płynów dezynfekcyjnych oraz dodat-

kowej przerwy na wietrzenie pomieszczeń, a także możliwości „spożywania na stanowisku pracy nieograniczonej ilości napojów” oraz zapewnienia, by temperatura w pomieszczeniach była „nie wyższa niż 28 st. Celsjusza”. Postulaty zostały przedstawione w piśmie do prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Gertrudy Uścińskiej.

Zdaniem pracowników „pracodawca nie podejmował żadnych działań w kierunku poprawy warunków pracy i płacy pracowników”.

Związkowcy apelują także do prezesa Gertrudy Uścińskiej o podstawowe narzędzia pracy, jak „odpowiedniej jakości sprzęt”: słuchawki, mikrofony, kamery, laptopy czy skanery. Chcą też, by ZUS zaprzestął kontroli z realizacji coraz to nowych, zlecanych przez rząd zadań, „do czasu przeszkolenia w danym zakresie przez pracodawcę”.

Związki zawodowe przeciwko utworzeniu Centrum Usług Wspólnych i konsolidacji spółek Polskiej Grupy Zbrojeniowej

Zarząd Polskiej Grupy Zbrojeniowej zapowiedział konsolidację spółek i powrót do pomysłu Centrum Usług Wspólnych. Związkowcy alarmują: odebranie zakładom zbrojeniowym kluczowych pracowników administracyjnych spowoduje chaos decyzyjny, podniesie koszty i doprowadzi do licznych zwolnień - informuje OPZZ.

Pomysł utworzenia Centrum Usług Wspólnych Polskiej Grupy Zbrojeniowej nie jest nowy. Już w 2017 r. powstanie takiego centrum w Radomiu zapowiedział ówczesny szef Ministerstwa Obrony Narodowej Antonii Ma-

cierewicz. Centrum miało realizować usługi wspólne dla wszystkich spółek wchodzących w skład PGZ: dokonywać zakupów, prowadzić księgowość zajmować się kwestiami kadrowymi czy informatycznymi. Kierownictwo PGZ argumentowało, że w ten sposób uda się np. wynegocjować tańsze ceny za produkty zamawiane hurtowo.

Związkowcy od początku protestowali przeciwko tworzeniu Centrum, twierdząc, że spółkom wchodzącym w skład PGZ zabranie kluczowych pracowników administracyjnych, co de facto sparaliżuje ich pracę. Jednak tam, gdzie oszczędności były widoczne gołym okiem, zgodzili się na współdzielenie pewnych usług: np. zakupów energii czy gazu.

Kierownictwo PGZ zamierza również dokonać konsolidacji poszczególnych spółek i zlikwidować mniejsze zakłady, co ma obniżyć koszty i usprawnić zarządzanie.

Wiceprezes PGZ Bogdan Borkowski przyznał, że związkowcom nie pokazano jeszcze planu konsolidacji, ponieważ jeszcze go nie ma. „Na razie wszyscy prezesi spółek PGZ podpisali porozumienie, na mocy którego powstaje silna prawnie grupa holdingowa. Porozumienie jest oczywiście tajne, więc więcej informacji na ten temat nie było” - czytamy w notatce związkowców, opublikowanej na stronie ZZPE.

Związkowcy obawiają się, że konsolidacja będzie polegała na wyrzuceniu ze wszystkich spółek zbrojeniowych tysięcy wysoko wykwalifikowanych fachowców wykonujących usługi cywilne: tokarzy, frezerów, spawaczy, ślusarzy - i skupieniu się wyłącznie na tzw. produkcji specjalnej.

Aby zapobiec niszczeniu polskiego przemysłu obronnego, w poniedziałek 2 sierpnia związkowcy wystosowali list do premiera Mateusza Morawieckiego, w którym wskazują na konsekwencje utworzenia Centrum Usług Wspólnych i konsolidacji spółek Polskiej Grupy Zbrojeniowej. List otrzymał też prezes PiS Jarosław Kaczyński, minister obrony narodowej Mariusz Błaszczak, minister aktywów państwowych Jacek Sasin i członkowie Rady Nadzorczej PGZ.

Zebrał: Tomasz Nagórka



Konieczna jest praca u podstaw...

Z Olgą Zajęc - wiceprzewodniczącą Okręgu Dolnośląskiego, przewodniczącą Organizacji Zakładowej ZZ „Budowlani” w Nadleśnictwie Miękinia rozmawia Tomasz Nagórka.

■ Tomasz Nagórka: Od wielu lat jest Koleżanka związkowcem, jednym z liderów „Budowlanych” w Okręgu Dolnośląskim. Jakie były początki w związkach zawodowych?

Olga Zajęc: Moja przygoda ze Związkiem Zawodowym „Budowlani” zaczęła się dawno, właściwie mogę powiedzieć, że jestem w nim od początku mojej pracy na rzecz Nadleśnictwa Miękinia. Byłam wtedy pracownikiem młodym i bardzo ambitnym, bo niedługo po zawitaniu w szeregi związkowe zostałam wybrana na przewodniczącą Związku przy Nadleśnictwie. Niedługo po tym fakcie, za namową „starego, związkowego wygi” Jana Szymańskiego, który pełnił funkcję przewodniczącego Okręgu Dolnośląskiego, weszłam w skład Zarządu Okręgu.

Później Okręg Dolnośląski rekomendował moją kandydaturę na członka Rady Krajowej „Budowlanych” i tak stałam się reprezentantką regionu w krajowych strukturach naszego związku.

Obecnie pełnię funkcję wiceprzewodniczącej Okręgu Dolnośląskiego.



■ Jak wygląda praca związkowa w Nadleśnictwie Miękinia? Czy działalność na rzecz pracowników w nadleśnictwie różni się od tej prowadzonej w zakładzie produkcyjnym?

Działalność związkowa w takiej instytucji jak nadleśnictwo nie jest sprawą prostą. Teren, na którym działają pracownicy związku to kilkanaście różnych gmin. Odległości

między poszczególnymi miejscami pracy wynosi po kilkadziesiąt kilometrów. Dlatego zebranie wszystkich członków w jednym miejscu odbywa się tylko z ważnych przyczyn, a na co dzień pozostaje tylko kontakt telefoniczny lub wspólne spotkania bądź narady. Mimo tych trudności staram się mieć stały - indywidualny kontakt z poszczególnymi członkami.

■ „Budowlani” posiadają prężnie działającą Sekcję Leśnictwa i Ochrony Środowiska, w której spotkaniach Koleżanka uczestniczy. Czym zajmujecie się podczas posiedzeń Sekcji?

W czasie posiedzeń omawiane są wspólne stanowiska Sekcji i działania dotyczące różnych aktualnych problemów związanych z Lasami Państwowymi. Kwestią spójną dla osób reprezentujących poszczególne nadleśnictwa w Sekcji jest dbałość o korzystne dla pracowników zapisy Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe.

Chociaż należymy do tej samej wydawaliby się branży, są to często nietatwe

rozmowy, gdzie każdy może przedstawić swoją opinię i to wtedy wypracowywane jest wspólne stanowisko.

Od jakiegoś czasu, w związku z pandemią, większość posiedzeń odbywała się w trybie videokonferencji, co w pewien sposób utrudnia swobodny kontakt i wymianę doświadczeń.

Dobłą praktyką jest zapraszanie na posiedzenia Sekcji Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych.

■ W ostatnim czasie głośno jest o unijnej strategii na rzecz bioróżnorodności 2030. Jakie skutki może mieć jej wprowadzenie dla polskiego leśnictwa, przemysłu drzewnego i meblarskiego?

Związek Zawodowy „Budowlani” jest organizacją popierającą działania na rzecz ochrony przyrody, przeciwdziałania negatywnym zmianom klimatycznym i ograniczenia emisji substancji szkodliwych powstających w różnych procesach technologicznych, nie można jednak pominąć w tym wszystkim pracowników, bo to w szczególności oni będą grupą ponoszącą największe konsekwencje

wprowadzonej strategii.

Likwidacja miejsc pracy pracowników leśnictwa, ale także innych, pokrewnych branż to jedno z głównych zagrożeń. Planowane poszerzenie ochrony biernej i czynnej lasów spowoduje drastyczne ograniczenie pozyskania drewna na terenie Polski i całej Unii Europejskiej, a w konsekwencji konieczność importu oraz znacznego wzrostu cen na ten surowiec. Tak więc wejście w życie europejskiej strategii na rzecz bioróżnorodności wywoła negatywne skutki zarówno w sensie społecznym, jak i gospodarczym.

■ Związki zawodowe borykają się z problemem spadającego uzwiązkowienia. Jak temu zaradzić?

W tej sprawie konieczna jest praca u podstaw, gdzie należy chwalić się swoją pracą, działaniem na rzecz pracowników, pokazywać jej rezultaty i zachęcać, zachęcać i jeszcze raz zachęcać, w szczególności osoby młode, których świadomość w zakresie funkcjonowania związków zawodowych jest bardzo mała.

■ Dziękuję za rozmowę

Świętokrzyska Okręgowa Izba Inżynierów Budownictwa - spotkanie w Kielcach

Zbigniew Janowski - przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” spotkał się ze Stefanem Szalkowskim - przewodniczącym Świętokrzyskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa. W spotkaniu, które odbyło się w siedzibie Izby w Kielcach, uczestniczyli również: Anna Bujnowska - przewodnicząca Okręgu Świętokrzyskiego ZZ „Budowlani”, Tomasz Nagórka - sekretarz krajowy ZZ „Budowlani” oraz Wiesława Sobańska - dyrektor Biura Świętokrzyskiej Izby.

Przewodniczący Stefan Szalkowski przedstawił strukturę organizacyjną oraz podstawowe zadania Izby, do których należy przede wszystkim reprezentowanie oraz ochrona interesów zawodowych jej członków. Do zadań samorządu zawodowego inżynierów budownictwa należy także m.in.:

- sprawowanie nadzoru nad należytym i sumiennym wykonywaniem zawodu przez członków Izby;
- nadzór nad przestrzeganiem zasad etyki zawodowej;
- nadawanie i pozbawianie uprawnień budowlanych w specjalnościach, o których mowa w ustawie - Prawo budowlane;
- uznawanie kwalifikacji zawodowych oraz nadawanie i pozbawianie tytułu rzeczoznawcy budowlanego;
- współdziałanie w doskonaleniu kwalifikacji zawodowych inżynierów budownictwa;
- zarządzanie majątkiem i działalnością gospodarczą samorządu zawodowego;
- prowadzenie postępowań w zakresie odpowiedzialności zawodowej i dyscyplinarnej członków Izby;



Od lewej - Tomasz Nagórka, Stefan Szalkowski, Wiesława Sobańska, Zbigniew Janowski, Anna Bujnowska

• organizowanie i prowadzenie instytucji samopomocowych oraz innych form pomocy materialnej członkom Izby;
- prowadzenie listy członków samorządu zawodowego inżynierów budownictwa.

Świętokrzyska Izba, podobnie jak każda z okręgowych struktur, ma swoje własne organy, do których zalicza się: zjazd okręgowy, radę okręgową, okręgową komisję kwalifikacyjną, okręgowy zespół rzeczowników odpowiedzialności zawodowej, okręgowy sąd dyscyplinarny i okręgową komisję rewizyjną.

Okręgową izbę inżynierów budownictwa tworzą jej członkowie, których przynależność do izby powstaje z

chwilał wpis na listę członków okręgowej izby właściwej według miejsca zamieszkania. Dopiero po uzyskaniu wpisu, w zależności od rodzaju posiadanych uprawnień można:

- projektować, sprawdzać projekty budowlane i techniczne,
- sprawować nadzór autorski,
- być kierownikiem budowy lub kierownikiem robót budowlanych,
- kierować wytwarzaniem konstrukcyjnych elementów budowlanych oraz sprawować nadzór i kontrolę techniczną wytwarzania tych elementów,
- sprawować kontrolę techniczną utrzymania obiektów budowlanych.

Na listę członków okręgowej izby inżynierów budownictwa mogą zostać wpisane osoby, które posiadają uprawnienia budowlane w specjalnościach:

- konstrukcyjno-budowlanej,
- inżynierskiej: mostowej, drogowej, kolejowej, hydrotechnicznej, wyburzeniowej,
- instalacyjnej w zakresie sieci, instalacji i urządzeń: telekomunikacyjnych, ciepłych, wentylacyjnych, gazowych, wodociągowych i kanalizacyjnych, elektrycznych i elektroenergetycznych.

W związku z trwającą epidemią koronawirusa, rozmowa dotyczyła również wpływu epidemii na działalność Świętokrzyskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa. W szczególności w zakresie zapewnienia odpowiednich warunków sanitarnych podczas egzaminów na uprawnienia budowlane, które składają się z części pisemnej (test) oraz z części ustnej.

Świętokrzyska Okręgowa Izba Inżynierów Budownictwa stale współpracuje z Okręgiem Świętokrzyskim Związku Zawodowego „Budowlani”. Na wydarzenia organizowane przez Izbę zapraszana jest przewodnicząca Okręgu Świętokrzyskiego Anna Bujnowska.

Przewodniczący „Budowlanych” Zbigniew Janowski podziękował Przewodniczącemu Izby za bardzo dobre relacje z Okręgiem Świętokrzyskim oraz pogratulował organizacji pracy Izby w trakcie epidemii.

Tomasz Nagórka

Trudna sytuacja kadrowa Państwowej Inspekcji Pracy

INSPEKCJA INSPEKCJI NIE RÓWNA

Rada Ochrony Pracy zajęła się problemem sytuacji kadrowej i finansowej Państwowej Inspekcji Pracy.



W Państwowej Inspekcji Pracy jest zatrudnionych ogółem 2615 pracowników, prawie 93% posiada wykształcenie wyższe, w tym największą grupę - 35,5% stanowią osoby legitymujące się wykształceniem o profilu technicznym z tytułem inż., mgr inż. lub dr inż., 25,5% - z wykształceniem prawniczym, niemal 22% zatrudnionych posiada wykształcenie humanistyczne i pokrewne głównie z tytułem magistra, a 10% pracowników - posiada wykształcenie administracyjne. Na stanowiskach inspektorskich pracuje 1608 osób (z okręgowymi inspektorami pracy, zastępcami oip i nadinspektorami pracy - kierownikami oddziałów), w tym najwięcej 768 pracowników (47,8%) posiada wykształcenie techniczne, 466 osób (29%) to prawnicy, 234 osób (14,5%) posiada wykształcenie wyższe humanistyczne i pokrewne (uniwersyteckie) oraz 140 osób (8,7%) posiada tytuł mgr administracji. (materiał Głównego Inspektoratu Pracy: Sytuacja kadrowo-płacowa w Państwowej Inspekcji Pracy a problemy w pozyskaniu specjalistycznej kadry pracowniczej)

W dyskusji zwrócono uwagę na poważne problemy w pozyskiwaniu nowych kadr do pracy na stanowiskach inspektorów, szczególnie kadr specjalistycznych, w tym inżynierskich. Jednym z głównych powodów braku kandydatów jest wysokość wynagrodzeń. Dla specjalisty, który by zostać inspektorem pracy musi przejść długotrwałe, trudne szkolenie, zatrudnienie w PIP jest mało atrakcyjne. Dużo więcej zarobi w swoim sektorze gospodarki.

W dyskusji zabrał głos zastępca przewodniczącego ROP Zbigniew Janowski. Jego wystąpienie przytaczamy poniżej.

Zbigniew Janowski:

Wracamy dziś do problemu, o którym wspominaliśmy już wielokrotnie, zresztą bez pozytywnego skutku. Przede wszystkim dziękuję Głównemu Inspektoratowi Pracy za przygotowanie czytelnego i popartego konkretnymi danymi materiału.

Ponad jedna trzecia krajów europejskich nie spełnia normy MOP, zgodnie z którą jeden inspektor pracy przypada na 10 000

pracowników. W tej grupie jest też Polska.

Według Głównego Urzędu Statystycznego, w I kwartale 2021 roku liczba osób pracujących wynosiła w naszym kraju 16 433 tys. (dane wstępne). Z bezrobotnymi liczba pracujących wynosi: 17 086 000 osób.

W Państwowej Inspekcji Pracy jest zatrudnionych ogółem 2615 pracowników. Na stanowiskach inspektorskich pracuje 1608 osób (razem ze stanowiskami kierowniczymi). Z prostego wyczerpania wynika, że w najlepszym wypadku jeden inspektor przypada na 10 220 pracowników.

Ten wskaźnik jest jednym z wielu mających wpływ na pracę Inspekcji. Pod uwagę należy brać także atomizację polskiego



niepokojącą tendencją. Zagrożone jest pozyskanie do pracy na stanowiskach inspektorskich specjalistów, ze względu na małą atrakcyjność pracy w PIP. Ilustrują to przede wszystkim dane dotyczące wynagrodzeń. Dziękuję przy tym za posłużenie się danymi dotyczącymi budownictwa. Inspektor bez wiedzy na temat organizacji procesu budowlano-montażowego ma bardzo małe szanse



rynku pracy, skalę naruszeń prawa pracy, brak układów zbiorowych, ograniczony zasięg oddziaływania organizacji pracodawców i niską liczbę osób zrzeszonych w związkach zawodowych. Organizacje wspierające tradycyjnie działania Inspekcji Pracy nie są w naszym kraju bardzo silne. Na uwagę zasługuje też skala pracy niedeklarowanej, pozornego samozatrudnienia i ogromna liczba mikroprzedsiębiorstw. Polska Inspekcja Pracy ma jednocześnie znacznie większy zakres zadań, niż podobne instytucje w innych krajach UE.

Praca w Inspekcji jest trudna, wymaga pełnego wyższego wykształcenia i długotrwałych dodatkowych szkoleń oraz praktyki, przy czym możliwości uzyskania dodatkowych dochodów są radykalnie ograniczone. (...)

Inspekcja Pracy sygnalizuje bardzo

na przeprowadzenie efektywnej kontroli w firmie budowlanej. Takich inspektorów jest bardzo mało.

I wątpliwe czy będzie więcej, biorąc pod uwagę różnice w wynagrodzeniach osób z uprawnieniami budowlanymi (i jednocześnie tytułem magistra inżyniera), pracujących jako nadzór budowlany, a inspektorów pracy z podobnymi kwalifikacjami. Dotyczy to nie tylko specjalistów z zakresu budownictwa, ale też innych branż - i to czasem w znacznie większym zakresie.

Do tego należy dodać jeszcze jeden czynnik. Jest nim ograniczenie zatrudnienia w PIP. Środki na w pełni efektywne funkcjonowanie Inspekcji od lat są niewystarczające. I nie chodzi o pracowników w ogóle, a o inspektorów pracy działających w terenie.

Wniosek jest jeden. Bez zwiększenia poziomu wynagrodzeń w PIP, a docelowo bez zwiększenia liczby etatów inspektorskich, efektywność pracy Inspekcji będzie zagrożona. Brakuje i przy obecnej polityce wynagrodzeń brakować będzie specjalistów. To jest ostatni dzwonek dla wprowadzenia zmian w budżecie PIP.

Rada Ochrony Pracy jest najbardziej właściwym organem do zwrócenia uwagi na ten problem. W związku z tym proponuję, aby ten problem ująć w formę oficjalnego stanowiska ROP - a nie tylko przyjąć do wiadomości. Sądę, że taka była intencja PIP. Proszę potraktować to jako wniosek formalny".

(Red)

Państwowa Inspekcja Pracy udostępniła dane dotyczące przedsiębiorstw, pracowników i inspektorów pracy w krajach UE, pochodzące z raportów Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC). Dane nie obejmują osób samozatrudnionych. W analizie danych trzeba wziąć pod uwagę fakt znacznych różnic w zakresie kompetencji poszczególnych inspekcji pracy. Główna inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko zwraca uwagę na fakt, że „należy w tym miejscu podkreślić różnice w zakresie działania inspekcji pracy w poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Wiele urzędów partnerskich ma znacznie ograniczony - w porównaniu z Państwową Inspekcją Pracy - zakres działania, obejmujący wyłącznie nadzór i kontrolę bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie wszystkie inspekcje pracy w Europie kontrolują legalność zatrudnienia, a zdecydowanie mniej urzędów ma w zakresie swojego działania kwestie związane z szeroko rozumianą prawną ochroną stosunku pracy, np. stosunkiem pracy czy wynagrodzeniem za pracę lub innymi świadczeniami pracowniczymi”. Porównując zakres zadań inspekcji, należy bez wątpienia stwierdzić, że PIP ma ich szczególnie dużo.

Statystyki dotyczące przedsiębiorstw i pracowników oraz liczby inspektorów pracy w państwach członkowskich UE - dane za rok 2019 (1)

Lp.	Państwo członkowskie UE ⁽¹⁾	Liczba przedsiębiorstw ogółem ⁽²⁾	Liczba pracowników ogółem ⁽³⁾	Liczba inspektorów pracy ⁽⁴⁾
1	Austria	254 726	3 410 884	319
2	Belgia	brak danych		ok. 1000
3	Bułgaria	brak danych		334 (2012)
4	Chorwacja (2018)	229 049	1 655 000	228
5	Cypr	101 147	359 616	34
6	Czechy	2 892 452	4 425 500	561
7	Dania	320 608	ok. 2 900 000	245
8	Estonia	133 784	671 300	48
9	Finlandia (2018)	364 514	2 147 000	315
10	Francja	1 757 571	18 650 147	2068
11	Grecja (2017)	brak danych		245
12	Hiszpania (2016)	1 312 345	15 228 200	1797
13	Holandia (2017)	350 959	brak danych	
14	Irlandia	180 900	2 048 100	157
15	Litwa (2018)	105 093	1 267 003	153
16	Luksemburg	brak danych		29
17	Łotwa	125 323	804 500	123
18	Malta	60 434	232 363	13
19	Niemcy	brak danych		
20	Polska	764 250	16 117 100	1668
21	Portugalia (2016)	1 163 082	ok. 4 600 000	314
22	Rumunia (2016)	921 133	5 478 666	1230
23	Słowacja	282 602	2 195 000	259
24	Słowenia (2016)	109 538	771 669	109
25	Szwecja (2018)	1 338 538	4 661 823	274
26	Węgry (2018)	1 757 489	1 908 808	244
27	Włochy (2018)	brak danych		2956
28	<i>Wielka Brytania (2016)</i>	5 400 500	26 520 000	3260

Wyjaśnienie:

- (1) dane pozyskano na podstawie dostępnych raportów inspekcji pracy państw członkowskich, opracowanych dla SLIC; w przypadku braku danych za 2019 r., w nawiasie wskazano rok ostatniej aktualizacji
- (2) powyższa liczba obejmuje również przedsiębiorstwa bez wskazanej liczby pracowników, ale nie obejmuje osób samozatrudnionych; jest to liczba przedsiębiorstw w całym kraju, bez względu na zakres działania inspekcji pracy
- (3) bez osób samozatrudnionych
- (4) inspektorzy pracy (mężczyźni i kobiety) - urzędnicy publiczni, którzy uzyskali tytuł inspektora lub zostali zatrudnieni na tym stanowisku (z uwzględnieniem podinspektorów pracy, kontrolerów pracy i podobnych stanowisk), pełnią funkcje doradcze, kontrolne i nadzorcze w odniesieniu do warunków bhp, przepisów prawa pracy i ewentualnie innych przepisów, i którzy są odpowiedzialni za wszczęcie postępowania sankcjonującego ewentualne naruszenia.

Źródło danych: GIP, (Red)



O problemach w spółdzielniach mieszkaniowych i związku zawodowym...

Z Wiesławem Necelmanem - członkiem Rady Krajowej ZZ „Budowlani”, wiceprzewodniczącym Zarządu Okręgu Wielkopolskiego, przewodniczącym Organizacji Zakładowej w Spółdzielni Mieszkaniowej „Osiedle Młodych” w Poznaniu, dyrektorem Zakładu Budowlano-Remontowego Spółdzielni rozmawia Małgorzata Sokołowska.

■ **Małgorzata Sokołowska:** Jest Kolega członkiem Związku od bardzo wielu lat. Jak wyglądały początki tej działalności?

Wiesław Necelman: Jestem członkiem Związku Zawodowego „Budowlani” od 1983 roku, zaczynając od szeregowego członka, członka Zarządu, a od 1999 roku jestem przewodniczącym Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej.

■ **Czym zajmuje się na co dzień Organizacja Zakładowa „Budowlanych” w Spółdzielni? Co decyduje o tym, że pracownicy chcą być w naszym związku zawodowym?**

Prowadzimy coroczne negocjacje z Zarządem Spółdzielni w sprawie zapisów ZUZP. Bierzymy udział w pracach Komisji Socjalnej oraz Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Zajmujemy się również sprawami bieżącymi, starając się informować pracowników o możliwości pomocy w różnych sprawach pracowniczych.

■ **Spółdzielnia Mieszkaniowa „Osiedle Młodych” powstała w październiku 1958 roku jako Młodzieżowa Spółdzielnia Mieszkaniowa. Jest jedną z większych w kraju. Czy możemy prosić o jej krótką prezentację?**

SM „Osiedle Młodych” w Poznaniu powstała w 1958 r. To jedna z największych spółdzielni w Polsce. W 1965 r. powierzono jej budowę i eksploatację nowych osiedli mieszkaniowych na Ratajach, w ówczesnej dzielnicy Nowe Miasto. Obecnie Spółdzielnia zarządza terenem o powierzchni 2.930 tys. m², na którym mieszka ponad 65 tys. osób, w tym 38 tys. członków. Jedną z głównych jej wizytówek jest szeroka baza kulturalna - domy kultury, kluby oraz świetlice, wokół których skupia się i tętni życie kulturalne mieszkańców - dzieci, młodzieży, osób dorosłych i seniorów. Ratajska Spółdzielnia w celu poprawy standardów i komfortu zamieszkiwania od kilkunastu lat realizuje program termomodernizacji budynków. Chcąc kształtować pozytywny oraz przyjazny wizerunek instytucji, dla której opinie mieszkańców są składową podejmowanych decyzji, Spółdzielnia od kilku lat prowadzi akcję „Wybieramy projekt” - głosowanie dotyczące wyboru kolorystyki elewacji docieplanych budynków wśród ich mieszkańców. A hasło Spółdzielni - „Łączy pokolenia” to jasny przekaz, że Rataje to miejsce więzi społecznych oraz wspólnych działań, w którym historia i tradycja łączą się z pomysłami na teraźniejszość i przyszłość. Chcąc kontynuować to przesłanie Spółdzielnia realizuje obecnie cykl ratajskich murali, przedstawiający wizerunki jej mieszkańców.

■ **Co dziś jest największym wyzwaniem dla tak dużej spółdzielni mieszkaniowej?**



Według tzw. oświadczeń śmieciowych, w naszych zasobach mieszka ok. 62 tys. osób, a w rzeczywistości prawdopodobnie jest ich ponad 70 tys. Jeśli weźmiemy pod uwagę te i wspomniane na początku dane, powinniśmy zdać sobie sprawę, że zarządzanie takim „miastem w mieście” to bardzo duża odpowiedzialność Zarządu Spółdzielni, ale nie tylko.

Obecny stan Spółdzielni jest „dobry”, a nawet „bardzo dobry”. Nie byłoby tak, gdyby nie ponad 600 pracowników, a także członków, którzy angażują się w działalność Rady Nadzorczej i rad osiedli. Jeśli chodzi natomiast o kondycję finansową, jest ona oceniana przez biegłych rewidentów bardzo dobrze, co obrazują wskaźniki w badaniach finansowych. W związku z tym na priorytety w zarządzaniu Spółdzielnią składają się przede wszystkim nabór wykwalifikowanej kadry oraz zaspokajanie potrzeb członków i mieszkańców, czyli stałe dążenie do poprawy standardów zamieszkiwania.

Najważniejszym zadaniem jest troska o bezpieczeństwo finansowe i techniczne Spółdzielni. Kluczem jest znalezienie tzw. złotego środka, czyli umiejętność planowania remontów i inwestycji, po pierwsze na miarę oczekiwań, a po drugie na miarę możliwości finansowych. W porównaniu do lat PRL-u, kiedy to spółdzielczość była ze wszech miar hołubiona, po transformacji gospodarczej pomoc ze strony państwa znacznie zmalała i obecnie Spółdzielnia zmuszona jest do radzenia sobie samodzielnie z wszelkiego rodzaju remontami i inwestycjami. Należy także wziąć pod uwagę, że spora część opłat uiszczanych przez mieszkańców Spółdzielni jest niezależna od nas - zarządcy, m. in. za energię elektryczną i ciepłą, wodę oraz

odprowadzanie nieczystości. Dużym wyzwaniem są także podatki oraz opłaty lokalne, które z biegiem lat rosną.

■ **Czy epidemia COVID-19 miała duży wpływ na prace Spółdzielni?**

Jeśli chodzi o organizację pracy, przez długi okres obsługę mieszkańców i klientów prowadziliśmy w systemie rotacyjnym, co pozwoliło na utrzymanie ciągłości pracy w naszych jednostkach administracyjnych. W zeszłym roku, podczas kolejnych wprowadzanych przez władze państwowe lockdownów, najtrudniejszym dla nas tematem, i pewnie dla innych dużych spółdzielni również, były wpływy za najem lokali użytkowych i dzierżawę terenów.

Ze względu na epidemię koronawirusa i wprowadzone przez władze państwowe obostrzenia dotyczące funkcjonowania lokali użytkowych, do Zarządu Spółdzielni wpłynęło wtedy kilkaset pism od najemców i dzierżawców zwracających się z prośbą o umorzenie czynszu lub jego zmniejszenie. Na bieżąco podejmowaliśmy decyzje o obniżeniu stawek czynszów w stosunku do osób prowadzących działalność, które najdotkliwiej odczuły skutki epidemii koronawirusa. Wysokość obniżki zależała od wprowadzonych przez władze państwowe ograniczeń i obostrzeń - konieczności zamknięcia lokalu użytkowego ze względu na prowadzoną działalność (np. zakłady fryzjerskie, kosmetyczne, rehabilitacyjne) lub wystąpienia znacznych utrudnień w prowadzeniu działalności.

Trzeba głośno to powiedzieć - epidemia koronawirusa spowodowała, że zarówno najemcy, jak i Spółdzielnia muszą niestety ponieść konsekwencje finansowe zaistniałej

na najbliższe lata?

W tym roku zamontowaliśmy pierwszą instalację fotowoltaiczną na jednym z zarządzanych przez nas budynków. Zostało to poprzedzone szeroką i dogłębną analizą. Trzeba było rozstrzygnąć wiele problemów z tym związanych, o których głośno nikt nie mówi. Należało oszacować przede wszystkim bezpieczeństwo montażu paneli fotowoltaicznych, kwestie przeciwpożarowe i eksploatacyjne oraz możliwe do osiągnięcia wyniki finansowe. Największą zaletą korzystania z paneli fotowoltaicznych jest ograniczenie wydatków mieszkańców na energię elektryczną części wspólnych budynku - zwłaszcza w obliczu faktu, że przyszłość rysuje się pod znakiem podwyżek cen prądu. Jednak za montażem instalacji fotowoltaicznych przemawiają nie tylko kwestie oszczędnościowe. Zwiększenie udziału odnawialnych źródeł energii w bilansie elektrycznym jest istotne z punktu widzenia środowiska naturalnego.

Jednak największym priorytetem jest zakończenie procesu termomodernizacji, na którą czeka ok. 30 budynków z wielkiej płyty. Każdorazowo Zarząd Spółdzielni stara się, aby na tego rodzaju prace pozyskać możliwie atrakcyjny sposób finansowania, szczególnie gdy można dzięki temu odciążyć nasz budżet. Pozwala to na zwiększenie zakresu prac, a pamiętać należy, że choć są one bardzo kosztowne, jednak konieczne do wykonania. Dostarczają one naszym mieszkańcom wymiernych oszczędności w codziennym gospodarowaniu, chociażby ciepła dostarczonego do mieszkań.

■ **Okręg Wielkopolski jest jednym z największych Okręgów ZZ „Budowlani”. Na czym polega praca wiceprzewodniczącego Okręgu?**

Jako wiceprzewodniczący Okręgu Wielkopolskiego staram się utrzymywać stały kontakt z naszymi organizacjami, aby mieć bieżącą informację o problemach tam występujących jak i aktualnej sytuacji.

■ **W sumie to sporo pracy i dodatkowych, społecznych zajęć. Czy wystarcza czasu na rodzinę, na hobby?**

Z czasem to bywa różnie, ale staram się go tak zaplanować, aby podzielić zarówno na działalność zawodową jak i sprawy rodzinne, a w weekendy staram się spełniać swoje hobby, tj. wypoczynek na działce, połączony z drobnymi pracami ogrodowymi.

■ **Mamy lato, wakacje, urlopy. Gdzie wypoczywa Kolega w tym roku?**

Już po urlopie. Tegoroczne wakacje spędziłem z małżonką oraz z wnukami na Wyspie Sobieszowskiej położonej nad Zatoką Gdańską. Polecam wszystkim to urokliwe i piękne miejsce.

sytuacji. Podejmowane przez Zarząd Spółdzielni decyzje o obniżce stawek czynszów miały na celu wsparcie najemców i dzierżawców, co w rezultacie pomogło im utrzymać się na rynku. Osoby prowadzące działalność gospodarczą mogły także skorzystać z rozwiązań, o których była mowa w tzw. Tarczy Antykryzysowej. Niestety, jej przepisy nie wprowadziły żadnych instrumentów gospodarczych, które choćby w części zwróciłyby Spółdzielni utracone korzyści z tego tytułu.

Należy również wspomnieć o dodatkowych, nieplanowanych na lata 2020 i 2021, bardzo wysokich kosztach, jakie nasza Spółdzielnia poniosła i ponosić będzie nadal na środki ochrony osobistej dla pracowników oraz na płyny dezynfekujące.

Kolejnym ogromnym wyzwaniem, przed którym stoimy jest organizacja Walnego Zgromadzenia w tym roku, które w naszej Spółdzielni podzielone jest na 18 części. Wprowadzane obecnie przepisy prawa są niejasne, budzą szereg wątpliwości, co powoduje wiele odmiennych interpretacji. W związku z tym, ustawodawca powinien pochylić się raz jeszcze nad przepisami dotyczącymi organizacji walnych zgromadzeń, aby pozwolić nam - spółdzielcom prawidłowo funkcjonować.

■ **Obecnie jest Kolega dyrektorem Zakładu Remontowo-Budowlanego Spółdzielni. Na co poświęca Pan najwięcej czasu w pracy?**

Jako dyrektor Zakładu Budowlano-Remontowego Spółdzielni najwięcej czasu poświęcam na zdobywanie zleceń, jak również nadzoruję ich rzetelne, fachowe i terminowe wykonanie.

■ **Jakie są plany rozwoju Spółdzielni**

■ **Dziękuję za rozmowę**

Międzynarodowa Przeгляд światowych trendów zatrudnienia

Ukazał się kolejny „Przeгляд światowych trendów zatrudnienia i prognoz społecznych 2021”, publikowany przez MOP corocznie. Przeгляд 2021 koncentruje się na ocenie wpływu pandemii COVID-19 na globalny rynek pracy i związane z tym zjawiska społeczne. Poniżej publikujemy niewielką część raportu, dotyczącą zatrudnienia i społecznych skutków kryzysu COVID-19 oraz jego wpływu na przedsiębiorstwa i pracowników, także w ujęciu sektorowym.

(...) Być może najbardziej istotną cechą wyróżniającą, dla analizy wpływu kryzysu COVID-19 na przedsiębiorstwo lub pracownika, był sektor gospodarki. Utrata zatrudnienia w niektórych sektorach była rujnująca, podczas gdy inne ucierpiały w mniejszym stopniu, a nawet zanotowały wzrost. W tych sektorach, w których działalność wymaga nieprzerwanego funkcjonowania przedsiębiorstw i pracowników, pracownicy codziennie stykają się z narażeniem na COVID-19. Dotyczy to nie tylko przedsiębiorstw i pracowników sektora opieki zdrowotnej, ale także tych z innych sektorów, których praca wymaga interakcji ze społeczeństwem, takich jak handel detaliczny.

Szacuje się, że na całym świecie najbardziej dotknięte kryzysem zostało zatrudnienie w sektorze zakwaterowania i usług gastronomicznych. Prognozy MOP sugerują spadek zatrudnienia w tym sektorze o prawie 13 proc. w stosunku do scenariusza na 2020 r. bez pandemii. W sektorze, który przed kryzysem stanowił 4,1 proc. całkowitego zatrudnienia, spadek ten odpowiada 18 milionom miejsc pracy na całym świecie. Sektor jest również używany jako wskaźnik zastępczy (odpowiednik) dla branży turystycznej, a w 2019 r. około jeden na dziesięciu pracowników na całym świecie był bezpośrednio lub pośrednio powiązany z branżami związanymi z turystyką. Branża turystyczna jako całość obejmuje branżę lotniczą, która zatrudnia ponad 10 milionów pracowników na całym świecie, a także 144 miliony pracowników zatrudnionych na całym świecie w sektorze zakwaterowania i usług gastronomicznych. Pracownicy w



turystyce są szczególnie zagrożeni głównie ze względu na niewielki charakter przedsiębiorstw turystycznych. Szacuje się, że około 30 proc. wszystkich zatrudnionych w turystyce pracuje w mikroprzedsiębiorstwach, czyli przedsiębiorstwach zatrudniających od 2 do 9 pracowników. Kolejnym wyzwaniem jest częste występowanie pracy nieformalnej, częściowo ze względu na sezonowy charakter pracy, a częściowo ze względu na nieodpowiednie regulacje sektora, zwłaszcza w krajach o niskich i średnich dochodach.

Sektor handlu hurtowego i detalicznego również mocno odczuł skutki kryzysu, w wyniku którego zatrudnienie spadło o 5,1 proc. Skala tego spadku jest tym bardziej uderzająca, że w 2019 r. sektor ten odpowiadał za prawie 15 proc. całkowitego zatrudnienia na świecie (ustępując jedynie rolnictwu - około 27 proc.).

Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne oraz handel hurtowy i detaliczny to sektory zazwyczaj zdominowane przez zatrudnienie nieformalne w wielu krajach o niskich i średnich dochodach. Z powodu kryzysu te dwa sektory odnotowały także znaczne skrócenie przepracowanych godzin, co nie znajduje bezpośredniego odzwierciedlenia w spadku zatrudnienia. Utratę zatrudnienia odnotowały również inne usługi rynkowe: tak było np. z działalnością finansową (-0,3 proc.) i sektorem nieruchomości, działalnością biznesową i administracyjną (-5,9 proc.), ale te dwa sektory miały przed kryzysem mniejszy udział w łącznym zatrudnieniu (odpowiednio 1,6 proc. i 4,6 proc.).

Szacuje się, że w wyniku kryzysu w przemyśle wytwórczym i budowlanym nastąpił znaczny spadek zatrudnienia, co jest najbardziej odczuwalne w sektorze przemysłu. Szacuje się, że zatrudnienie w produkcji przemysłowej spadło o 7,3 proc. w 2020 r. w stosunku do scenariusza

bez pandemii, podczas gdy zatrudnienie w budownictwie spadło o 8,8 proc. Budownictwo jest wrażliwe na cykle gospodarcze. Bardzo niewiele prac budowlanych można wykonać zdalnie, a wpływ kryzysu na przedsiębiorstwa budowlane był znaczny; wiele z nich boryka się z problemami z płynnością, a także zakłóceniami łańcucha dostaw. Utratę zatrudnienia odnotowały również, choć w mniejszym stopniu, dwa inne sektory przemysłu: górnictwo i kopalnictwo (-3,2 proc.) i usługi komunalne (-3,9 proc.); przed kryzysem te dwa sektory miały mniejszy udział całkowitego zatrudnienia niż produkcja czy budownictwo (odpowiednio 0,6 proc. i 0,8 proc.). Sektor produkcyjny został mocno dotknięty zakłóceniami dostaw surowców po przyjęciu środków ograniczających rozprzestrzenianie się pandemii na całym świecie, chociaż ciągłość działania w drugiej połowie 2020 r. zmniejszyła dotkliwość tego wpływu. W czerwcu 2020 r. przedsiębiorstwa z sektora produkcyjnego doświadczyły średnio zakłóceń dotyczących około 35 procent importowanych materiałów wejściowych w wyniku zamknięcia wielu, z wyjątkiem podstawowych, miejsc pracy w większości krajów świata.

Okolo 255 milionów pracowników w produkcji w tym czasie, czyli prawie 70 procent zatrudnienia, pracowało w sektorach o wysokiej lub średniej podatności na zakłócenia w podaży importowanych środków produkcji. Jednak w drugiej połowie roku wiele gałęzi przemysłu wytwórczego mogło ponownie działać efektywniej, co pomogło złagodzić zakłócenia w łańcuchu dostaw.

Sektor budowlany ma tę przewagę, że rządy mogą stymulować popyt i tworzenie miejsc pracy bezpośrednio poprzez inwestycje w infrastrukturę publiczną. Zapewnia to środki wzmocnienia sektora, a jednocześnie służy jako narzędzie tworzenia miejsc pracy dla pracowników przepływających z innych sektorów. Zróżnicowany charakter pracy w sektorze budowlanym oznacza, że może on zaabsorbować pracowników z innych sektorów o podobnych wymaganiach dotyczących zadań i umiejętności, umożliwiając rządowi kierowanie wsparcia do

obszarów, w których jest ono najbardziej potrzebne. Jest to szczególnie istotne w przypadku krajów przechodzących procesy transformacji strukturalnej, które mogą wiązać się ze znacznymi inwestycjami w infrastrukturę.

Spadek popytu konsumenckiego wpłynął na całe łańcuchy dostaw, zagrażając miejscom pracy w różnych



sektorach i na granicach. Konsumpcyjne szoki popytowe rozprzestrzeniają się w łańcuchach dostaw, w szczególności na dobra przemysłowe, ponieważ nakłady na te dobra pochodzą z innych krajów i sektorów, w tym rolnictwa i usług. MOP szacuje, że prawie 200 milionów miejsc pracy w globalnych łańcuchach dostaw w przemyśle wytwórczym odczuło silny lub średni negatywny wpływ zmniejszonego popytu konsumpcyjnego. Około 40 procent miejsc pracy, na które duży wpływ miał spadek popytu konsumpcyjnego na towary zlokalizowane jest w sektorach usług i rolnictwa.

Wyzysk pracowników migrujących w budownictwie i leśnictwie

W czerwcu 2021 r. Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa (EFBWW) oraz Międzynarodowa Organizacja Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa (BWI) zorganizowały seminarium internetowe na temat rosnącego trendu wyzysku w pracy w UE. Paneliści wskazywali na fakt, że praca przymusowa i niewolnicza (specyficzna forma pracy przymusowej, w której przymus opiera się na dźwigu) była podobna do praktyk obserwowanych w niektórych częściach regionu Zatoki Perskiej. Dyskutowano o sposobach zapewnienia równego traktowania wszystkich pracowników sektora budowlanego, drzewnego i leśnego w UE.

W Europie Środkowej i Wschodniej siła robocza z krajów trzecich pojawiła się jako zamiennik dla pracowników lokalnych, którzy przenieśli się do krajów, w których płace są najwyższe - zazwyczaj w Europie Zachodniej i krajach skandynawskich.

Chociaż dane nie są gromadzone systematycznie, dostępne szacunki wskazują, że obywatele państw trzecich stanowią około

10,5% wszystkich pracowników delegowanych w UE. Związki zawodowe i organizacje społeczeństwa obywatelskiego ostrzegają, że to rosnące zjawisko napędza niebezpieczny wzrost wyzysku pracy, co wymaga podjęcia pilnych działań. W szczególności do dumpingu socjalnego i oszustw społecznych prowadzi „system pośrednictwa”, w którym firma rekrutuje pracowników, a następnie deleguje ich do innego kraju UE, utrudniając tym samym ochronę socjalną pracowników.

Dzień po webinarze związki zawodowe odniosły znaczące zwycięstwo w sprawie dotyczącej Team Power Europe - agencji pracy tymczasowej z siedzibą w Bułgarii, w związku z delegowaniem pracowników do Niemiec. W swoim orzeczeniu Europejski Trybunał Sprawiedliwości potwierdził, że „wykonywanie czynności polegających na selekcji i rekrutacji pracowników tymczasowych w państwie członkowskim, w którym agencja pracy tymczasowej ma swoją siedzibę, jest niewystarczające, aby uznać, że to przedsiębiorstwo wykonuje „istotne działania” właśnie tam.” Oznacza to, że bułgarskie ustawodawstwo dotyczące zabez-



pieczenia społecznego nie miało zastosowania do danych pracowników - ustawodawstwo, którym wiadomo, że jest bardziej atrakcyjnym dla firm delegujących.

Przypominamy, że zgodnie z dyrektywą o delegowaniu pracowników, firma delegująca musi prowadzić rzeczywistą działalność na terenie państwa, z którego delegowani są pracownicy.

Tom Deleu, sekretarz generalny EFBWW określił to orzeczenie jako „ważne zwycięstwo pracowników, ruchu związkowego i wartości europejskich”. „Gdyby sąd orzekł zgodnie z opinią rzecznika generalnego, byłby to istotny bodziec do oszustw i tworzenia firm przykrywek, działających jako agencje pracy tymczasowej i delegujących tanią siłę roboczą do innych państw członkowskich” - dodał.

Związki zawodowe branży budowlanej prowadzą kampanię na rzecz zakazu działalności pośredników w UE. W odpowiedzi Komisja Europejska obiecała przeprowadzić badania skupiające się na delegowaniu pracowników a także roli pośredników i agencji.

Już w 2019 r. raport Agencji Praw Podstawowych

Organizacja Pracy: Dnienia i prognoz społecznych 2021

Szacuje się, że rolnictwo ucierpiało w stosunkowo niewielkim stopniu pod względem strat całkowitej liczby miejsc pracy, co odzwierciedla jego rolę jako "awaryjnej" formy pracy w wielu krajach o niskich i średnich dochodach. Całkowite zatrudnienie w rolnictwie spadło tylko nieznacznie - o 0,3 proc. w 2020 r. w stosunku do scenariusza bez pandemii. Można to przypisać częściowo realokacji siły



robotniczej po utracie miejsc pracy w przemyśle i usługach, a częściowo konieczności zaabsorbowania trwającego wzrostu populacji, odzwierciedlając "awaryjną" rolę odgrywaną w ten sposób przez rolnictwo, zwłaszcza w wielu krajach afrykańskich. Chociaż rolnictwo poniosło relatywnie mniejsze straty w zatrudnieniu, jest to również sektor o niskich średnich zarobkach i wysokich wskaźnikach szarej strefy; zatrudnieni w nim są często drobni rolnicy wytwarzający na własne potrzeby.

Lokalne środki ostrożności i restrykcje w pandemii

zatrzymały niektóre operacje biznesowe, zmuszając do zawieszenia działalności lub ograniczenia usług w celu zapewnienia zgodności z zasadami dotyczącymi zapewnienia fizycznej odległości. Zmniejszają się możliwości operacyjne produkcji, co z kolei zmniejsza popyt na pracę. Ponadto, nawet jeśli firmy są w stanie kontynuować działalność, lokalne środki ograniczające i restrykcje pandemiczne wpływają na wzorce konsumpcji, dodatkowo przyczyniając się do zmniejszenia produkcji, a następnie do zmniejszenia popytu na pracę. Prowadzi to do ograniczeń wynagrodzeń lub zwalniania pracowników przez firmy.

Pomoc rządowa może pomóc złagodzić wpływ pandemii na firmy i pracowników. Wsparcie dochodu, zwłaszcza subsydia płacowe, są niezbędne, aby umożliwić przedsiębiorstwom zatrzymanie pracowników. Taka polityka pomogła również ustabilizować dochody konsumentów, wspierając w ten sposób popyt na towary i usługi podczas kryzysów. W Azji dotowane programy kredytowe i pomoc pożyczkowa były kluczowymi środkami, które pomogły we wspieraniu przepływów pieniężnych przedsiębiorstw i zatrzymywaniu pracowników.

Firmy handlu detalicznego są jednymi z najbardziej negatywnie dotkniętymi lokalnymi pandemicznymi środkami ograniczającymi, które miały nieproporcjonalnie duży wpływ na ich pracownice. Środki ograniczające wywarły bezpośredni i negatywny wpływ na firmy w sektorze handlu hurtowego i detalicznego. Występują również efekty domina dla pracowników w łańcuchach dostaw tych firm, zarówno w tym samym kraju, jak i w innych krajach. Zjawisko to w handlu hurtowym ma nieproporcjonalnie większy wpływ na kobiety ze względu na wyższy udział ich zatrudnienia w tym sektorze.

Z kolei handel detaliczny żywnością i sklepy spożywcze w krajach o wysokich i średnich dochodach doświadczyły zwiększonego popytu konsumpcyjnego, co spowodowało większe zapotrzebowanie na pracowników w tych sektorach. Jest to spowodowane popytem na żywność i inne niezbędne produkty wśród osób, które muszą pozostać w domu, a także związane z zamykaniem i zmniejszaniem zdolności produkcyjnych przedsiębiorstw w sektorze hotelarskim, takich jak bary i restauracje. Firmy zajmujące się handlem detalicznym żywnością zwiększyły rekrutację pracowników - zarówno pracowników magazynów, jak i na stanowiska sprzedawców - w celu zaspokojenia zwiększonego popytu, w tym gwałtownego wzrostu dostaw online.

Środki mające służyć ograniczeniu pandemii wywarły ogromny wpływ na kulturę i sztukę, zagrażając samemu istnieniu przedsiębiorstw i zatrudnieniu pracowników w tym sektorze. Przemysł kultury i sztuki stoi w obliczu długotrwałego wpływu skutków pandemii ze względu na trudności w utrzymaniu fizycznego dystansu między artystami, personelem i publicznością, a także ze względu na straty finansowe wynikające z odwołanych produkcji. Występy na żywo zostały zakazane w wielu krajach, a nawet jeśli dopuszczono do ich kontynuowania, frekwencja była niska ze względu na ryzyko związane z zamkniętymi i słabo wentylowanymi przestrzeniami. Chociaż wprowadzenie szczepionek pomoże zwiększyć liczbę odbiorców, nie jest jeszcze jasne, w jakim stopniu nadal będą wymagane środki ostrożności ani jak sektor będzie ewoluował. Pracownicy sektora kultury są szczególnie zagrożeni ze względu na duży udział zatrudnienia tymczasowego w tym sektorze.

Usługi platformowe w czasie kryzysu COVID 19

Usługi oparte na platformach - które obejmują platformy internetowe i platformy lokalizacyjne, takie jak platformy transportowe i dostawcze - rozrosły się w wyniku pandemii. Jednak nowe rodzaje miejsc pracy, które proponują, nie zawsze zapewniają godziwe warunki zatrudnienia i stanowią wyzwanie dla regulacji prawa pracy.



W wyniku wprowadzania lokalnych środków powstrzymujących pandemię nastąpił gwałtowny wzrost wykorzystania platform lokalizacyjnych, szczególnie tych specjalizujących się w dostawie żywności i innych niezbędnych środków. Platformy te pomogły zapewnić ciągłą działalność niektórych przedsiębiorstw, zwłaszcza małych, oraz utrzymać ich powiązania z konsumentami.

Zwiększone zapotrzebowanie na usługi platformowe stworzyło również nowe możliwości zatrudnienia dla osób przenoszących się z innych miejsc pracy. Jednak badania MOP wykazały, że w wielu lokalizacjach wzrost liczby pracowników oferujących swoje usługi za pośrednictwem takich platform mógł skutkować mniejszą ilością pracy na pracownika ze względu na wzrost podaży siły roboczej. Ponadto polityka niektórych platform umożliwiająca pracownikom ustalanie własnych opłat (głównie platform freelancerów) zmusiła niektórych pracowników do oferowania niższych cen w celu przebicia konkurencji, co skutkuje niższymi zarobkami godzinowymi. Warto również zauważyć, że popyt na usługi oparte na platformach nie wzrósł we wszystkich dziedzinach: wielu pracowników świadczących usługi za pośrednictwem tych platform, takich jak taksówkarze, w rzeczywistości doświadczyło znacznego spadku popytu, a co za tym idzie dochodów.

Jednocześnie wielu pracowników oferujących usługi oparte na platformach boryka się z poważnymi problemami jakości pracy; w tym nieregularnością przepływu pracy i dochodów, złymi warunkami pracy (prowadzącymi np. do zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia w pracy), brakiem ochrony socjalnej oraz niemożnością korzystania w pracy z takich podstawowych praw, jak wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych.

Źródło:

World Employment and Social Outlook: Trends 2021
International Labour Office - Geneva: ILO, 2021.

Tłum: (red)

ych

wych UE wskazywał na przypadki poważnego wyzysku pracowników migrujących w sektorze budowlanym i leśnym. Raport ujawnia, że ponad połowa robotników znalazła pracę ustnie i znalazła się w „warunkach obozów koncentracyjnych”, gdzie „trzymają nas jak psy, jak niewolników”. Obejmowało to przypadki pracowników, którym płacono zaledwie 5 euro dziennie, pracowali do 92 godzin tygodniowo, byli monitorowani przez szefów 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu i byli zmuszani do spania w kontenerach transportowych bez wody i elektryczności. Niektórzy wyzyskiwani pracownicy, migrujący w UE, są zmuszani do spłacania długów handlarzom ludźmi, do transportowania narkotyków i są bici, znieważani i grożono im dalszą przemocą. Sonila Danaj, naukowiec z Europejskiego Centrum Opieki Społecznej, wezwała decydentów UE do skupienia się na egzekwowaniu standardów pracy i postępu w konwergencji standardów pracy w całej UE.

(red. na podstawie): www.etui.org/news/labour-exploitation-migrant-workers-construction-and-forestry

Europejska Karta Ubezpieczeń Społecznych. Partnerzy społeczni budownictwa z UE wzywają do rozwoju cyfrowych narzędzi egzekwowania prawa

W związku z pilotażowym projektem Komisji Europejskiej, dotyczącym Europejskiej Karty Ubezpieczeń Społecznych (ESSP), który zapowiedziała w planie działania Europejskiego filaru praw socjalnych, oraz projektem rezolucji Parlamentu Europejskiego w sprawie „Wprowadzenia Europejskiego Numeru Ubezpieczenia Społecznego z osobistą kartą pracy” - EFBWW i FIEC, partnerzy społeczni w europejskim sektorze budowlanym przygotowali wspólną deklarację.

EFBWW i FIEC apelują o skuteczne narzędzia cyfrowe i zapewnienie egzekwowania obowiązującego ustawodawstwa w celu ochrony praw pracowników, a jednocześnie ułatwienia procedur administracyjnych dla sprawliwego i swobodnego przepływu firm i pracowników na rynku wewnętrznym.

EFBWW i FIEC uważają za kluczowe przyspieszenie transgranicznego dostępu w czasie rzeczywistym i wymiany danych elektronicznych w celu egzekwowania unijnych zasad mobilności, zgodnie z przepisami RODO. Narzędzie to musi przynajmniej umożliwić

identyfikację pracownika, stosunku pracy i weryfikację statusu zabezpieczenia społecznego podczas kontroli. Powinno usprawnić i ułatwić istniejące procedury, takie jak uprzednie powiadomienie o oddelegowaniu lub potwierdzenie przynależności pracownika do ubezpieczenia społecznego. Cyfryzacja tych procedur powinna sprawić, że będą one bezpieczniejsze, bardziej odporne na oszustwa i łatwiejsze do zastosowania.

EFBWW i FIEC wzywają Komisję Europejską do udostępnienia większej ilości informacji na temat projektu pilotażowego ESSP oraz do bezpośredniego zaangażowania w jego ocenę partnerów społecznych na poziomie krajowym i europejskim, w celu wspólnego określenia najbardziej odpowiednich sposobów postępowania, biorąc pod uwagę specyfikę sektora budowlanego.

EFBWW i FIEC wspierają europejskie podejście do osobistych kart pracy, które szanuje i promuje istniejące systemy oraz autonomię zaangażowanych partnerów społecznych. Podejście europejskie powinno zapewnić rozwiązania umożliwiające cyfrowe połączenie



istniejących systemów ponad granicami i wspierać nowe inicjatywy partnerów społecznych (lub innych podmiotów z bezpośrednim udziałem partnerów społecznych). Powinno zapewniać wsparcie finansowe i techniczne dla nowych i istniejących inicjatyw oraz transgranicznej wymiany danych w ramach istniejących systemów.

Sektorowi krajowi partnerzy społeczni w budownictwie mają duże doświadczenie we wprowadzaniu kart społecznych. W kilku krajach UE podejmowane są wspólne inicjatywy, takie jak fińska karta Valtti, belgijski construbadge, hiszpańska karta zawodowa TPC, włoska DURC, norweski Jobbkort czy austriacka karta BauID. Inne projekty można

znaleźć w Szwecji i Danii. Ponadto rumuńscy partnerzy społeczni budownictwa pracują wspólnie nad wprowadzeniem osobistego dokumentu godnej pracy w budownictwie. Zazwyczaj te karty (legitymacje) społeczne są bardzo odporne na oszustwa i zawierają dane umożliwiające identyfikację pracownika, pracodawcy, okresy pracy i stosunki umowne, zakres zabezpieczenia społecznego, informacje o ubezpieczeniu lub zaświadczenia o kwalifikacjach oraz BHP. Inicjatywy te powinny być uznawane za dobre praktyki i powinny stanowić podstawę do opracowania ram wsparcia na poziomie europejskim.

EFBWW/FIEC

Elektromobilność - ważne dla nas wszystkich

Rada Ochrony Pracy zajęła się problematyką elektromobilności. Wiele wskazuje na to, że pojazdy elektryczne już w niedalekiej przyszłości będą w powszechnym użytku. Wiąże się z tym nie tylko szanse na ograniczanie emisji

i zużycia tradycyjnych paliw, ale także nowe wyzwania dotyczące bezpieczeństwa. O istniejących i potencjalnych zagrożeniach oraz sposobach zapobiegania nim czytamy w stanowisku ROP:

STANOWISKO

Rady Ochrony Pracy

w sprawie

rozwoju elektromobilności oraz bezpieczeństwa użytkowania elektrycznych pojazdów i infrastruktury technicznej

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 22 czerwca 2021 r. zapoznała się z problematyką zapewnienia bezpieczeństwa użytkowania elektromobilnych pojazdów oraz niezbędnej dla nich infrastruktury technicznej. Materiały do dyskusji zostały przygotowane przez Urząd Dozoru Technicznego (UDT), Sieć Badawczą Łukasiewicz - Przemysłowy Instytut Motoryzacji (PIMOT) oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB).

Na posiedzeniu zostały przedstawione zagrożenia występujące podczas serwisowania pojazdów elektrycznych z uwagi na nowe rodzaje instalacji (m.in. sieci prądu stałego lub przemiennego, wysokiego napięcia). Podkreślono także zagrożenia pożarowe związane z użytkowaniem dużej pojemności akumulatorów litowo-jonowych. Omówiono również zasady kontroli bezpieczeństwa użytkowania stacji ładujących samochody elektryczne i hybrydowe.

Napęd elektryczny i hybrydowy wprowadzany jest w samochodach osobowych, ciężarowych oraz pojazdach komunikacji publicznej. W Polsce zarejestrowanych jest ok. 23 tys. hybrydowych i elektrycznych samochodów osobowych, ok. 900 dostawczych i ciężarowych oraz ok. 890 autobusów.

Zgodnie z ustawą z dnia 11 stycznia 2018 r. o elektromobilności i paliwach alternatywnych (Dz. U. poz. 317) działania UDT koncentrują się na prowadzeniu badań dotyczących infrastruktury stacji oraz punktów ładowania pojazdów elektrycznych (w tym autobusów miejskich) przed oddaniem ich do eksploatacji i każdorazowo po naprawie lub modernizacji. Ponadto opiniowana jest dokumentacja techniczna projektowanych stacji w zakresie zgodności z wymaganiami technicznymi, a także ewidencja infrastruktury ogólnodostępnych stacji ładowania. W ramach rejestru stacji powstał elektroniczny system określający lokalizację, dostępność punktu oraz rodzaj złącza na poszczególnych stacjach. Do oceny bezpieczeństwa użytkowania stacji ładowania jest wykorzystywany zasób samochodów elektrycznych UDT. Zadanie to jest realizowane przez zespół 60 inspektorów, w tym 45 posiadających uprawnienia do wykonywania badań i wydawania opinii dot. dokumentacji stacji ładowania. W 2020 r. na 1700 wykonanych badań stacji i punktów ładowania 59 zakończyło się wynikiem negatywnym, najczęściej z przyczyny niezgodności stanu technicznego z dokumentacją techniczną. Przeprowadzane badania służą przede wszystkim zapobieganiu porażeniu prądem elektrycznym. Statystyki dowodzą, że najczęstszą przyczyną porażenia są zarówno pomyłki, nieostrożność i lekceważenie zasad bhp, jak i stan techniczny urządzeń oraz nieznanostwo instrukcji ładowania i eksploatacji pojazdów.

Zapewnienie bezpieczeństwa użytkownika w trakcie poruszania się pojazdem elektrycznym wymaga, poza systemami bezpieczeństwa stosowanymi w konwencjonalnych pojazdach, rozwiązań specjalnych. PIMOT przedstawia rozwiązania takie jak: możliwość odcięcia kabla zasilającego i odizolowanie baterii wysokonapięciowej, zastosowanie wyłącznika serwisowego (w celu przerwania obwodu elektrycznego), stosowanie określonych symboli na elementach elektrycznych i wyróżnień komponentów wysokonapięciowych kolorem (pomarańczowym), a także pomiaru rezystancji izolacji. Prowadzone są też badania określające m.in. odporność złącz wysokonapięciowych na wodę i pyły, wytrzymałość baterii na zgniatanie i działanie ognia. We współpracy ze Szkołą Główną Służby Pożarniczej planowane jest opracowanie wytycznych postępowania dla straży pożarnej w przypadku udziału pojazdu elektrycznego w wypadku komunikacyjnym.

CIOP-PIB ocenia zagrożenia elektromagnetyczne dla użytkowników pojazdów elektrycznych odnośnie do wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Z badań CIOP-PIB wynika, że narażenie na pole elektromagnetyczne w pojazdach elektrycznych występuje w pobliżu instalacji elektrycznej, tj. w pojazdach osobowych na tylnym siedzeniu, a w autobusach zazwyczaj w okolicy kierowcy i na tylnych siedzeniach pojazdu. Pola magnetyczne rejestrowane wewnątrz poszczególnych pojazdów elektrycznych są zróżnicowane nawet 10-krotnie.

Źródłami, przy których występuje wysokie natężenie prądu w pojeździe, są: silnik, układ akumulatorowy i układ zasilający. Ponieważ są one przetwornikami stałego prądu na zmienny, powstaje tam składowa magnetostatyka. Wstępne pomiary wykazały, że stacje ładowania nie są miejscem występowania większego narażenia na pole elektromagnetyczne w stosunku do ekspozycji we wnętrzu pojazdu.

Podczas produkcji, użytkowania i serwisowania pojazdów o napędzie elektrycznym i hybrydowym należy brać pod uwagę wymagania dotyczące:

- instalacji elektrycznych w pojazdach pracujących przy znacznie wyższych napięciach niż w pojazdach spalinowych,
- instalacji elektrycznych stacji ładujących pracujących przy wysokich napięciach, silnych prądach stałych lub przemiennych,
- akumulatorów o znacznie większej pojemności i odmiennej konstrukcji (litowo-jonowe) w porównaniu do akumulatorów stosowanych w pojazdach spalinowych.

Konieczne jest równoległe do rozwoju elektromobilności wzmocnienie potencjału technicznego oraz specjalistycznych umiejętności i procedur pracy placówek sprawujących nadzór nad odpowiednim stanem technicznym infrastruktury zasilającej pojazdy elektryczne (w coraz większym stopniu stacji samoobsługowych) oraz utrzymaniem odpowiedniego stanu technicznego pojazdów. Szczególnej uwagi wymaga zasada gaszenia wodą akumulatorów w pojazdach elektrycznych odmienna w porównaniu z zasadami gaszenia tradycyjnych pojazdów oraz instalacji elektroenergetycznych. Przy instalacjach elektrycznych wysokiego napięcia i natężenia prądu w ramach wymagań prawa pracy rozpoznania wymaga oddziaływanie pola elektromagnetycznego na pracowników, szczególnie istotne na stanowiskach pracy długotrwałej (np. kierowcy czy serwisanci).

Na podstawie przedstawionych informacji i po przeprowadzeniu dyskusji Rada Ochrony Pracy - wobec dynamicznego rozwoju elektromobilności prognozowanego w najbliższych latach - uznaje za celowe podjęcie następujących działań:

Monitorowanie zróżnicowanych zagrożeń, jakie pojawiają się w środowisku pracy w związku z rozwojem technologii z zakresu elektromobilności, ze szczególnym zwróceniem uwagi na środki techniczne i organizacyjne służące ograniczeniu zagrożeń pożarowych oraz elektromagnetycznych.

Opracowanie wymagań kwalifikacyjnych w zakresie ochrony przeciwporażeniowej w instalacjach elektrycznych pojazdów i stacjach ładowania oraz szkoleń z potwierdzeniem kompetencji pracowników (w zakresie produkcji, eksploatacji, ładowania i kontroli).

Promowanie wśród użytkowników świadomości zagrożeń związanych z rozwojem elektromobilności i zasad bezpiecznego jej użytkowania w środowisku pracy i życia.

PRZEWODNICZĄCY
Rady Ochrony Pracy
Poseł Janusz Śniadek

Współpraca ZO Kujawsko-Pomorskiego z KWK Construction Sp. z o.o.

W czerwcu br., w siedzibie bydgoskiej KWK Construction miało miejsce uroczyste spotkanie przedstawicieli Zarządu Okręgu Kujawsko-Pomorskiego ZZ „Budowlani” z kierownictwem firmy. KWK Construction jest laureatem edycji konkursu „Budowa na medal Pomorza i Kujaw 2020”. Grand Prix konkursu w kategorii budownictwo mieszkalne - apartamentowiec, osiedle otrzymała za realizację najwyższego w województwie apartamentowca River Towers w Bydgoszczy. Firma KWK Construction Sp. z o.o. otrzymała również Nagrodę Przewodniczącego Związku Zawodowego „Budowlani”.



Od lewej - Waldemar Kapczyński, Ryszard Krasieński i Zbigniew Figurski

W spotkaniu wzięli udział: prezes KWK Construction Waldemar Kapczyński, przewodniczący Okręgu Kujawsko-Pomorskiego ZZ „Budowlani” Ryszard Krasieński i wiceprzewodniczący Okręgu Zbigniew Figurski.

Prezes KWK Construction w imieniu firmy przekazał przedstawicielom Okręgu laptop na użytek Zarządu Okręgu Kujawsko-Pomorskiego Związku Zawodowego „Budowlani”. (zf)

Z wizytą w Klubie Sportowym „Stella” w Kielcach

Znany z łucznicstwa Klub Sportowy „Stella” w Kielcach w zeszłym roku obchodził 60-lecie powstania i działalności. W ciągu 60 lat istnienia Klub miał wielu uzdolnionych wychowanków. Łucznicy zdobyli około 900 medali na zawodach krajowych i międzynarodowych. Dumą Klubu pozostają olimpijczycy, medalisci mistrzostw świata i Europy.



Od lewej - Zbigniew Janowski, Grzegorz Sowiński, Marcin Chłodnicki, Anna Bujnowska, Ryszard Barwinek, Tomasz Nagórka

„Stella, w tłumaczeniu z języka łacińskiego, znaczy gwiazda. Jej symbol od lat kojarzy się z łuczniczkami i łuczniczkami z podkieleckiego Słowika” - czytamy w publikacji wydanej z okazji jubileuszu. Prezesem Zarządu Klubu Sportowego „Stella” jest Ryszard Barwinek - zasłużony działacz „Budowlanych” Okręgu Świętokrzyskiego (wywiad z Ryszardem Barwinkiem opublikowaliśmy w czerwcowym wydaniu Magazynu „Budowlani”).

Z Ryszardem Barwinkiem spotkali się przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” Zbigniew Janowski, przewodnicząca Okręgu Świętokrzyskiego Anna Bujnowska i sekretarz krajowy ds. organizacyjnych Tomasz Nagórka. Spotkanie było dobrą okazją do rozmowy na temat historii Związku Zawodowego „Budowlani” oraz o sukcesach sportowych łuczniczek i łuczników ze „Stelli”.

Przy okazji pobytu w Klubie delegacja „Budowlanych” spotkała się z wiceprezydentem Kielc Marcinem Chłodnickim, dyrektorem Wydziału Edukacji, Kultury i Sportu Grzegorzem Sowińskim oraz z Robertem Ciesielskim, działaczem Klubu, który odpowiada za jego promocję. Wizyta przedstawicieli urzędu miasta dotyczyła spraw bieżących Klubu oraz możliwości modernizacji i rozwoju ze szczególnym uwzględnieniem infrastruktury sportowej.

Przewodniczący „Budowlanych” Zbigniew Janowski powiedział, że Związek Zawodowy „Budowlani”, którego członkowie z Okręgu Świętokrzyskiego mieli okazję uczestniczyć w wydarzeniach organizowanych przez Klub Sportowy „Stella” w Kielcach, dopingują sportowcom w zdobywaniu kolejnych medali oraz kibicują władzom Klubu w zdobywaniu kolejnych funduszy na jego utrzymanie.

Tomasz Nagórka

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie - co nowego?

Od marca 2017 roku partnerstwo w składzie: Związek Zawodowy „Budowlani” (lider), Polska Izba Inżynierów Budownictwa, Instytut Techniki Budowlanej oraz Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości realizuje projekt Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie.

Rada, powołana w 2017 r., liczy 27 członków, reprezentujących firmy, organizacje pracodawców budownictwa, związki zawodowe, samorząd zawodowy, izby, instytucje badawcze i naukowe, uczelnie techniczne i szkoły zawodowe, rady rynku pracy i inne ważne dla sektora podmioty. W składzie Rady są także przedstawiciele ministra właściwego ds. budownictwa - rozwoju, pracy i technologii. Większość bieżącej działalności Rady realizowana jest w grupach roboczych: ds. barier edukacyjnych i zaangażowania pracodawców w proces kształcenia kadr dla budownictwa, ds. monitorowania sektora, ds. standaryzacji i certyfikacji oraz ds. ram kwalifikacji. W



Animacja Rady Zbigniew Janowski i dyrektor US w Lublinie Krzysztof Markowski podpisują porozumienie

z kluczowych zadań Rady. Już wkrótce planowane jest zainicjowanie kolejnego cyklu badania. Odbywają się konsultacje z PARP i wykonawcą przed kolejną edycją.

trwają też przygotowania do realizacji kolejnego filmu Rady i seminariów mających na celu identyfikację potrzeb kompetencyjnych pracodawców. Seminaria te będą odbywały się w czterech regionach i mają służyć poszerzeniu „obszaru badawczego”, nawiązaniu nowych kontaktów i prezentacji rezultatów pierwszego BBKL w budownictwie. Rozszerzenie zasięgu oddziaływania Rady na szczebel województw jest jednym z jej najpilniejszych i najważniejszych zadań. Rada planuje 5 takich seminariów w tym roku, realizowanych od września i ma wciąż nadzieję, że uda się je zrealizować bezpośrednio, z „fizyczną” obecnością uczestników reprezentujących przede wszystkim firmy budowlane.

Podjęto także działania na rzecz uzupełnienia składu Rady. W ostatnich miesiącach do Rady zgłasza się wiele nowych podmiotów instytucjonalnych.

Podmioty zainteresowane pracami Rady najpierw zapraszane są do aktywności w grupach roboczych. Przedstawiciele Rady regularnie uczestniczą w posiedzeniach Rady Programowej ds. Kompetencji, organu nadzorującego i wspomagającego prace 17 istniejących rad sektorowych.

Rada buduje także sieć współpracy z innymi instytucjami i podmiotami. To kluczowe dla jej efektywnej działalności, bo większość problemów związanych z potrzebami w zakresie kwalifikacji i kompetencji w budownictwie ma charakter multidyscyplinarny, a nawet ponadsektorowy. Bardzo cenne dla tej działalności jest m.in. zawarcie porozumienia o współpracy z Urzędem Statystycznym w Lublinie, zajmującym się problematyką budownictwa.

Bardzo ważna jest bieżąca współpraca z Ministerstwem Rozwoju, Pracy i Technologii, w tym z Departamentem Architektury, Budownictwa i Geodezji oraz Departamentem Gospodarki Niskoemisyjnej, z

dla sektorów”. Złożona została w tym roku trzecia, obszerna rekomendacja Rady do kolejnej edycji konkursu. Ale też dokonano istotnych uzupełnień rekomendacji 1 i 2. - zarówno na prośbę PARP i operatora konkursu, jak i z własnej inicjatywy. Rekomendacje obszarów kwalifikacji stanowią podstawę do dofinansowania działań pracodawców na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracowników. Pozytywne jest to, że konkursem interesuje się coraz więcej organizacji i innych podmiotów, które zgłaszają się z wnioskami o poszerzenie rekomendacji. W grupie nowych rekomendacji znalazły się m.in. kompetencje dotyczące instalacji pożarniczych w budynkach, kompetencje kamieniarskie, montaż rusztowań i wiele innych, także związanych z nowymi specjalizacjami w budownictwie.

Rada została zgłoszona jako polskie Obserwatorium Kwalifikacji i Umiejętności w budownictwie w projekcie Blueprint Budownictwo, mającym na celu utworzenie europejskiego sojuszu na rzecz umiejętności w budownictwie. W projekt zaangażowanych jest 24 partnerów z 12 krajów UE.

Działania Rady realizowane są w syner-



Posiedzenie Rady ds. Kompetencji w Budownictwie

działalność grup zaangażowanych jest stale ponad 100 ekspertów. Epidemia COVID-19 nie wstrzymała prac Rady; regularnie odbywają się spotkania plenarne i posiedzenia grup roboczych, choć niewątpliwie praca zdalna jest pewnym wyzwaniem, a czasem utrudnieniem. Pod koniec czerwca br. odbyło się X posiedzenie Rady, na którym podsumowano efekty prac od grudnia 2020

W ciągu I półroczu tego roku odbyły się wielokrotnie spotkania wszystkich grup roboczych Rady. Grupy realizują zadania projektu, ale również wiele innych badań, raportów i działań wynikających ze zmieniającej się sytuacji w sektorze. Do Rady wpływają liczne wnioski dotyczące problematyki kompetencji, projektów nowych kwalifikacji rynkowych, działań ma-



Przewodniczący Rady prof. Adam Podhorecki i wiceprzewodniczący prof. Leonard Runkiewicz

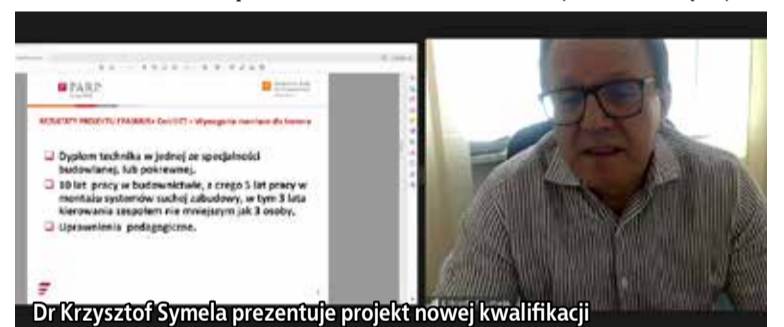
roku, a także omówiono rezultaty pierwszej edycji Branżowego Badania Kapitału Ludzkiego w Budownictwie (BBKL). Opiniowanie kolejnych wersji raportu końcowego I edycji Branżowego Badania Kapitału Ludzkiego w budownictwie było jednym

z jej zadań. Grupy nawiązują także nowe kontakty, poszerzając tym samym zakres oddziaływania Rady.

Obecnie Rada przygotowuje pierwsze wydawnictwo, prezentujące swoje najważniejsze dokonania w ciągu minionych lat,

którym konsultowane będą projekty nowych kwalifikacji rynkowych przygotowywanych przez Radę. Przygotowano projekt pierwszej z kwalifikacji rynkowych o roboczej nazwie Trener/instruktor budownictwa.

Ważne dla Rady jest także ustalenie zasad współpracy z Zespołem Trójstronnym ds. Budownictwa i Gospodarki Komu-



Dr Krzysztof Symela prezentuje projekt nowej kwalifikacji

nalnej. Zespół powołał niedawno cztery grupy robocze, w tym grupę zajmującą się potencjałem kadrowym budownictwa i problemami związanymi z niedoborem kwalifikowanych kadr. W założeniu ta Grupa będzie współpracować z Radą. Planuje się, by przynajmniej raz w roku prace Rady

gii z działaniami partnerów realizujących projekt Rady. Nad prawidłową realizacją projektu Rady czuwa Grupa Sterująca projektu nadzorowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Na tym etapie realizacji projektu Rada i partnerzy projektu pracują już z PARP nad rozwiązaniami



Posiedzenie Grupy Sterującej Projektu Rady

ds. Kompetencji w Budownictwie były prezentowane na forum Zespołu Trójstronnego.

Rada przygotowuje rekomendacje kwalifikacji do konkursu PARP „Kompetencje

mającymi zapewnić ciągłość działalności Sektorowej Rady po zakończeniu wsparcia jej działań w bieżącej perspektywie finansowej. (red)

Wnioski i wyzwania stojące przed sektorem budowlanym, w kontekście sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy za 2020 r.

Zgodnie z najnowszymi informacjami opublikowanymi, przez Państwową Inspekcję Pracy za rok 2020 r., to wciąż sektor budowlany oraz sektor przemysłu drzewnego stanowią najbardziej niebezpieczne dla pracowników gałęzie gospodarki.

Inspektorzy PIP przeprowadzili 2.779 kontroli zogniskowanych na przestrzeganiu przepisów prawa pracy, w szczególności BHP (podczas prowadzonych prac budowlanych i rozbiórkowych). Ze skontrolowanych ponad 2500 podmiotów, największą ilość stanowiły mikroprzedsiębiorstwa o kilkuosobowym zatrudnieniu (83 %) oraz małe zakłady zatrudniające do 49 osób (16 %).

Niepokoici fakt utrzymującej się olbrzymiej skali stwierdzanych podczas kontroli nieprawidłowości - w 2020 r. w 91 % skontrolowanych podmiotów stwierdzono nieprawidłowości w zakresie bezpiecznego wykonywania prac budowlanych (głównie w zakresie prace na wysokości, zabezpieczenia miejsc i stref niebezpiecznych oraz prac na rusztowaniach).

Trudną kwestią jest również brak krajowych, wykwalifikowanych pracowników. Braki te uzupełniane są pracownikami z innych krajów, którzy nie posiadają odpowiedniego wykształcenia i doświadczenia. Dostrzegalne są ponadto braki pracowników średniego szczebla /średniego nadzoru, jak brygadziści, majstrzy czy kierownicy (właściciele małych firm rzadko obecni są zaś na miejscu prac, celem dbania o bezpieczne środowisko pracy). Wszystko to negatywnie wpływa na poziom przestrzegania przepisów, a co za tym idzie - na wzrost ryzyka wypadku.

Za niedopuszczalną uznać należy praktykę „przerzucania” odpowiedzialności za stan BHP na podwykonawców pracujących na budowie, nawet wówczas gdy dany obowiązek wprost obciąża generalnego wykonawcę (np. zabezpieczenie placu budowy, zabezpieczenie ciągów komunikacyjnych, poprawność eksploatacji instalacji).

PIP przeprowadziła również ponad 1000 krótkich kontroli ukierunkowanych na likwidację bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia. Również te kontrole wykazały dominującą rolę mikroprzedsiębiorstw (83% podmiotów) na placach budowy i szerokie stosowanie innych form zatrudnienia niż oparte o umowę o pracę.

Wiodącym problemem pozostaje eksploatacja żurawi wieżowych i szybkomontujących, ponad połowa kontroli

wykazała nieprawidłowości (braki lub błędy w instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych i trybie ewakuacji operatora z kabiny, niezapoznanie ze stosownymi instrukcjami sygnalistów i hakowych), co mając na uwadze specyfikę prac przy użyciu tych maszyn może prowadzić do tragicznych skutków.



Istotnym problemem jest również sposób prowadzenia prac przy usuwaniu azbestu, kontrole przedsiębiorstw stwierdzały nieprawidłowości w zakresie:

- organizacji stanowisk i procesów pracy;
- magazynowania i składowania odpadów;
- maszyn i urządzeń technicznych;
- środków ochrony indywidualnej;
- oceny ryzyka zawodowego;
- prac szczególnie niebezpiecznych;
- czynników szkodliwych;
- badań lekarskich;
- szkoleń BHP.

W oparciu o dane za 2020 r. wskazać należy, iż pracownicy, którzy ulegli wypadkom, podlegającym kontroli przez inspektorów PIP, najczęściej pracowali w:

- **sektorze przetwórstwa przemysłowego** - 35,3 %, co oznacza wzrost względem 2019 r. o 0,4 %. Jedną z najliczniejszych grup stanowili pracownicy zajmujący się produkcją wyrobów z drewna (54 poszkodowanych; odnotować należy jednak pozytywny trend spadkowy - w 2019 r. liczba poszkodowanych wyniosła bowiem



66 poszkodowanych, a w 2018 r. - 75 poszkodowanych) oraz produkcji mebli (43 poszkodowanych, względem 54 poszkodowanych w 2019 r.).

- **sektorze budowlanym** - 26,9 %, co oznacza wzrost względem 2019 r. o 1,9 %.

Również jeśli chodzi o wypadki śmiertelne najwięcej z nich wystąpiło w sektorze budowlanym - 33,2 % ogółu poszkodowanych (spadek względem 2019 r. o 3,7 %), zaś w zakładach przemysłowych 14,7 % (spadek względem 2019 r. o 3,2 %, a względem 2018 r. o 7 %).

Sektor budowlany od lat jest najbardziej wypadkogenym rodzajem działalności, prowadzącym do wypadków o najpoważniejszych skutkach.

Mając na uwadze powyższe, postulować należy w pierwszej kolejności zwiększenie liczby kontroli sektora

budowlanego. Aby to jednak zrealizować, niezbędne będzie zwiększenie liczby inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy. Aktualne zasoby kadrowe PIP od lat okazują się niewystarczające.

Niepokoici stwierdzona na dzień dzisiejszy ok. 15 % szara strefa nielegalnego zatrudnienia w przemyśle i budownictwie. Zwłaszcza, że może okazać się ona dużo większa.

De lege ferenda wskazać należy na potrzebę zmian legislacyjnych, mających na celu walkę z pozornym samozatrudnieniem oraz uciekaniem od stosowania umów o pracę w budownictwie - są to bowiem działania prowadzące do zwiększenia ryzyka wypadków i nieprzestrzegania przepisów prawa pracy. Wskazać ponadto należy, iż oczywista specyfika prac budowlanych wiąże się z ich prowadzeniem pod kierownictwem, co jasno wskazuje na konieczność stosowania umów o pracę. Wraca także problem braku właściwego kształcenia pracowników - konieczne jest systemowe rozwiązanie poprzez wprowadzenie np. szkoleń obligatoryjnych.

Za modelowe winno być uznane rozwiązanie przyjęte w przepisach dot. zamówień publicznych, zgodnie z którymi zamawiający ma obowiązek wskazywać, które czynności wykonywane w trakcie realizacji zamówienia mieszczą się w definicji stosunku pracy z art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Zamawiający musi też wymagać od wykonawców, by zatrudniali pracowników na podstawie umowy o pracę oraz sprawdzać czy wykonawcy wywiązują się z tego obowiązku.

Warto również odnotować zmiany w procesie samej organizacji prac budowlano-montażowych. Rosnąca rola prefabrykatów, montażu gotowych elementów oraz digitalizacja powodują konieczność większej orientacji kontroli na procesy samej organizacji pracy i jej nadzoru. Niezbędne jest kompleksowe spojrzenie na proces kształcenia pracowników pod kątem ich zdolności do dokonywania oceny własnych działań i efektów pracy, jako że tradycyjny tok kształcenia często kładzie nacisk na umiejętności, pomijając przy tym samokontrolę i odpowiedzialność za wykonywane prace.

Na podstawie Sprawozdania PIP opracował **Cezary Izdebski**

Obradowały Rada i Zarząd Okręgu Lubelskiego

W dniu 25 czerwca 2021r. w siedzibie Okręgu Lubelskiego Związku Zawodowego „Budowlani” przy ul. Zana w Lublinie odbyło się stacjonarne posiedzenie Zarządu oraz Rady Okręgu Lubelskiego. W posiedzeniu udział wzięli członkowie Rady Okręgu, przedstawiciele Okręgowej Komisji Rewizyjnej oraz zaproszony gość - sekretarz krajowy Związku ds. prawnych Cezary Izdebski.

Zebranie poprowadził przewodniczący Okręgu Lubelskiego Leszek Dziuba. Proponowany porządek obrad został przyjęty bez uwag. Następnie wybrano Komisję Mandatową, Uchwał i Wniosków oraz Komisję Skrutacyjną. Przewodniczący przedstawił Radzie Okręgu sprawozdanie z działalności Zarządu za 2020 rok i omówił sprawozdanie finansowe. Okręgowa Komisja Rewizyjna, w sprawozdaniu przedstawionym przez kol. Annę Szram, pozytywnie zaopiniowała działalność

Zarządu Okręgu, sprawozdanie finansowe i wystąpiła z wnioskiem o przyjęcie sprawozdań i udzielenie absolutorium członkom Zarządu Okręgu. Rada Okręgu w głosowaniu jawnym przyjęła sprawozdania Zarządu i w głosowaniu tajnym jednomyślnie udzieliła absolutorium członkom Zarządu Okręgu.

Obecny na posiedzeniu Cezary Izdebski omówił problemy prawne z jakimi spotyka się na co dzień w biurze Zarządu Krajowego. Przedstawił również sytuację prawną dotyczącą sprawy sanatorium „Modrzew” w Inowrocławiu.

W dalszej części obrad członkowie Rady Okręgu dyskutowali na temat planu działania Okręgu w bieżącym roku i ustalili datę i miejsce obchodów Dnia Budowlanych - na dzień 24-26 września 2021 w ośrodku Sanvit w Okunince. Ustalono również termin kolejnego posiedzenia Rady Okręgu na dzień 03 września 2021r.

Dariusz Szram



Szkolenie w zakresie zarządzania nieruchomościami

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom osób zainteresowanych uzyskaniem lub podniesieniem kwalifikacji w zakresie zarządzania nieruchomościami **Polska Federacja Organizacji Zarządców Administratorów i Właścicieli Nieruchomości** uruchomi we wrześniu br. specjalistyczne szkolenie licencyjne. Szkolenie będą prowadzili wysokiej klasy specjaliści, w tym członkowie Państwowej Komisji Kwalifikacyjnej. Szkolenie objęte jest patronatem Związku Zawodowego „Budowlani”.

Z uwagi na okres pandemii szkolenie będzie się odbywać w trybie on-line (35 godz.) oraz w trybie samokształcenia (64 godz.)

Patronat:



Licencje zarządcy nieruchomości otrzymają osoby, które:

- ukończą kurs licencyjny
- złożą pracę końcową zawierającą kilkustronicowe opracowanie na temat, który został wskazany przez organizatora lub wybrany przez uczestnika szkolenia i zatwierdzony przez

Dyrektora Szkoleń PFOZaiWN, a praca ta została pozytywnie oceniona przez Komisję Kwalifikacyjną PFOZaiWN.

Ponadto każdy uczestnik szkolenia będzie mógł, za dodatkową odpłatą, wziąć udział w szkoleniu dla uzyskania państwowych uprawnień dozorowych elektroenergetycznych, zakończonym egzaminem państwowym w zakresie jednego z trzech uprawnień dozorowych: elektrycznych, gazowych, lub ciepłych. Uprawnienia pozwalają na nadzorowanie czynności określonych w świadectwie ukończenia szkolenia.

Program szkolenia w zakresie zarządzania nieruchomościami dla uzyskania licencji zarządcy nieruchomości nadawanej przez PFOZaiWN, i uzyskania państwowych uprawnień dozorowych elektroenergetycznych.

„Zarządca z uprawnieniami energetycznymi”

I. Pojęcia i definicje dotyczące nieruchomości (6 godz.)

1. Mienie jako kategoria prawa cywilnego
2. Nieruchomość jako składnik mienia
 - definicje nieruchomości
 - rodzaje nieruchomości - podział według kryterium podmiotowego i przedmiotowego
 - nieruchomość jako kategoria ekonomiczna

II. Źródła informacji o nieruchomościach (6 godz.)

1. Prawo miejscowe
 - studium uwarunkowań i kierunków zagospodarowania przestrzennego
 - miejscowe plany zagospodarowania przestrzennego
2. Sądy wieczystoksięgowe, księgi wieczyste
 - postępowanie wieczystoksięgowe
 - treść ksiąg wieczystych
 - zasady wieczystoksięgowe
 - wpisy deklaratoryjne i konstytutywne
 - wypisy z ksiąg wieczystych
3. Kataster nieruchomości (ewidencja gruntów i budynków)
4. Ewidencja sieci uzbrojenia terenu

III. Przejmowanie nieruchomości do zarządzania (9 godz.)

1. Oferty, negocjacje, pozyskiwanie obiektów do zarządzania
2. Cele właściciela jako wytyczne dla działań zarządcy
 - wzajemne relacje pomiędzy właścicielem a zarządcą
3. Umowa o zarządzanie
4. Procedury przejścia nieruchomości w zarządzanie
5. Zarządzanie operacyjne
 - regulaminy porządku domowego
 - sposoby pobierania zaliczek na koszty utrzymania nieruchomości wspólnej oraz innych opłat
 - kontrola obiektów i pomieszczeń
 - konserwacja urządzeń
 - zawieranie umów o dostawę mediów
 - zawieranie umów o wykonanie usług na rzecz nieruchomości
 - zawieranie umów najmu, relacje między najemcą a wynajmującym
6. Postępowanie windykacyjne

IV. Techniczne aspekty zarządzania nieruchomościami (8 godz.)

1. Przepisy prawa budowlanego w pigułce
2. Utrzymanie obiektów budowlanych.
3. Warunki techniczne jakim powinny odpowiadać budynki.
4. Kontrola i przeglądy techniczne obiektów budowlanych (wybrane zagadnienia)
5. Podstawowe definicje i zasady obliczania powierzchni i kubatury budynków, powierzchni pomieszczeń i mieszkań
6. Nowe technologie wspierające techniczne utrzymanie nieruchomości.
 - a. audyty energetyczne
 - b. wykorzystanie energii ekologicznej
 - c. radiowe odczyty

- d. termomodernizacja
- e. zarządzanie energią

V. Ekonomiczne aspekty eksploatacji nieruchomości (16 godz.)

1. Podział kosztów na poszczególne grupy
 - rozliczenie mediów
 - obsługa techniczna
 - utrzymanie czystości
 - koszty administracyjne
2. Rozliczenie kosztów zaopatrzenia w wodę
3. Koszty i rozliczenie kosztów ogrzewania i podgrzania wody regulaminy, efektywność energetyczna budynków
4. Koszty utrzymania czystości oraz pielęgnacji zieleni
5. Koszty technicznego utrzymania nieruchomości, przeglądy okresowe.
6. Koszty administracji i zarządzania nieruchomościami

VI. Zarządzanie nieruchomościami mieszkalnymi (20 godz.)

1. Definicje nieruchomości mieszkalnych
2. Specyfika zarządzania nieruchomościami wspólnot mieszkaniowych
 - samodzielność lokali mieszkalnych - definicja i parametry
 - pomieszczenia przynależne do lokali
 - nieruchomość wspólna
 - odrębna własność lokali
 - wspólnoty mieszkaniowe
3. Specyfika zarządzania nieruchomościami mieszkalnymi przeznaczonymi na wynajem
 - umowa najmu
 - ochrona praw lokatorów
 - świadczenia (czynsze i opłaty wnoszone przez najemców lokali mieszkalnych; dodatki mieszkaniowe)
 - lokale zamiennie i lokale socjalne
4. Zarządzanie spółdzielczymi zasobami mieszkalnymi
 - spółdzielnia mieszkaniowa jako osoba prawna, organy spółdzielni i ich właściwości
 - spółdzielcze prawa do nieruchomości
 - prawa i obowiązki członków spółdzielni
 - świadczenia wnoszone przez członków spółdzielni
5. Specyfika zarządzania zasobami mieszkaniowymi Towarzystw Budownictwa Społecznego

VII. Zarządzanie nieruchomościami komercyjnymi-niemieszkalnymi (16 godz.)

1. Rodzaje nieruchomości - podział funkcjonalny
2. Znaczenie najmu dla funkcjonowania budynków
3. Wyszukiwanie najemców - kryteria doboru
4. Umowa najmu
 - prawa i obowiązki wynajmującego i najemcy
 - świadczenia wnoszone przez najemców
5. Analiza rynku i warunków oferowanych najemcom
6. Uwarunkowania w zarządzaniu poszczególnymi rodzajami nieruchomości niemieszkalnych

VIII. Plan zarządzania nieruchomością, podejmowanie decyzji inwestycyjnych (18 godz.)

- A. Podstawowe informacje o nieruchomości
 1. Położenie
 2. Stan prawny
 3. Szczegółowy opis nieruchomości
 4. Opis techniczny

B. Analiza rynku nieruchomości

1. Analiza położenia nieruchomości
2. Klienci - ich potrzeby, preferencje i upodobania
3. Analiza SWOT
4. Nieruchomości konkurencyjne
5. Analiza czynszów nieruchomości porównywalnych

C. Bieżąca analiza finansowa nieruchomości

- Przychody i wydatki w analizowanej nieruchomości
Dochód operacyjny
Wartość nieruchomości
Instrumenty oceny opłacalności inwestycji

D. Analiza strategiczna nieruchomości

1. Warianty zagospodarowania nieruchomości
2. Ocena wariantów zagospodarowania
3. Plan realizacji wskazanego wariantu zagospodarowania

IX. Uprawnienia energetyczne dozorowe (opcjonalnie)

Dodatkowo każdy uczestnik szkolenia będzie mógł, za dodatkową odpłatą, wziąć udział w szkoleniu dla uzyskania uprawnień państwowych dozorowych elektroenergetycznych zakończonym egzaminem państwowym w zakresie

jednego z trzech uprawnień dozorowych: elektrycznych, gazowych lub ciepłych.

Uprawnienia pozwalają na nadzorowanie czynności określonych w świadectwie ukończenia szkolenia.

Cena szkolenia zarządzania nieruchomościami: 650 zł + 50 zł za wydanie dyplomu

Cena fakultatywnego szkolenia na uprawnienia elektroenergetyczne: 200 zł + 260 zł za egzamin.

Cena fakultatywnego szkolenia na uprawnienia energetyczne ciepłe i gazowe: 200 zł + 260 zł za egzamin.

Informacje i zgłoszenia:

<http://www.pfozaiwn.pl>



Polska Federacja Organizacji Zarządców, Administratorów i Właścicieli Nieruchomości
ul. Beniowskiego 84 B,
80-355 Gdańsk, tel. 58 557 45 21



Jack Kopik - Nagłowski

Warto wziąć udział w webinarium PIP

Wypadki przy pracy w Polsce

Każdego tygodnia rejestruje się w Polsce średnio ponad 1.500 wypadków przy pracy.

Liczba dni niezdolności do pracy wynosi średnio rocznie ponad 3,0 mln dni (dane a 2019 r.)

Źródło informacji: CIOP-PIB



W sierpniu br. kontynuowany jest cykl cotygodniowych, zdalnych szkoleń organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Szkolenia odbywają się w każdą środę i potrwać do 15 grudnia 2021 r.

Podczas każdego szkolenia inspektorzy przybliżają i wyjaśniają zagadnienia związane z różnymi tematami, szczególnie istotnymi z punktu widzenia tak pracowników, jak i pracodawców. W ramach dotychczasowych wykładów omówione zostały tematy takie jak:

- Wypadki przy pracy
- Wypadki przy pracy, w kontekście pracy zdalnej
- Metody oceny ryzyka zawodowego
- Czynniki rakotwórcze
- Środki ochrony indywidualnej

- Wypadki przy pracy i co dalej;
- Wypadki przy pracy a praca zdalna
- Metody oceny ryzyka zawodowego;
- Czynniki chemiczne i biologiczne w gospodarce komunalnej
- Zatrudnienie osób niepełnosprawnych

Podczas najbliższych szkoleń eksperci PIP poruszą tematy dotyczące czasu pracy kierowców. Webinaria skierowane są do menedżerów, przedsiębiorców, pracodawców oraz pracowników. Celem szkoleń jest wsparcie merytoryczne, szczególnie w tym trudnym czasie wielu ograniczeń w funkcjonowaniu działalności przedsiębiorstw.

opracował: Cezary Izdebski



Z WYDARZEŃ W ŚWIATOWYM RUCH

Świat



Międzynarodowa Organizacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI) rozpoczęła ze swoimi młodymi związkowcami tegoroczne obchody Międzynarodowego Dnia Młodzieży, mobilizując swoich partnerów na całym świecie do apelu o masowe inwestycje w szkolenia i rozwój umiejętności, tak aby pracownicy, zwłaszcza młodzi, mogli skutecznie reagować na nowe zapotrzebowanie na rynku pracy oraz wyzwania stawiane przez pandemię. Kierując się hasłem „Przygotuj się na przyszłość: zainwestuj w rozwój umiejętności”, młodzi członkowie BWI zażądali takiej polityki, która będzie promować, wzmacniać i rozwijać programy kształcenia, szkolenia zawodowego oraz praktyk zawodowych, aby stworzyć większe i lepsze możliwości zatrudnienia dla młodych ludzi w momencie przechodzenia ze szkoły do pracy oraz zapewni wsparcie w kryzysie związanym z COVID-19.

BWI wskazuje również na potrzebę ogromnych inwestycji w szkolenia w zakresie umiejętności, które pozwolą przekwalifikować „pracowników w każdym wieku”, by zapewnić im szanse na pracę w szybko zmieniającej się rzeczywistości. Aby zwiększyć zasięg apeli, od 9 do 12 sierpnia młodzi związkowcy BWI z różnych regionów publikowali filmy z kampanii, opowiadające historie i doświadczenia studentów i młodych pracowników, wyjaśniające dlaczego inwestowanie w szkolenie umiejętności jest kluczowym elementem w wyjściu z kryzysu spowodowanego przez COVID-19, oraz pozwalające lepiej przygotowywać się na wyzwania przyszłości.

12 sierpnia, podczas Międzynarodowego Dnia Młodzieży, sekretarz generalny BWI Ambet Yuson przeprowadził wywiad z przewodniczącym Międzynarodowego Komitetu Młodzieży BWI Lebohangiem Vincentem na temat sytuacji młodych pracowników w RPA i roli związków zawodowych jako potężnego narzędzia zmian zwłaszcza dla młodych pracowników.

Brazylia



W ramach prowadzonego przez BWI cyklu „Kobiety zabierają głos”, swoje doświadczenia jako pracownika przemysłu drzewnego i związkowca przedstawiła Rita Assis (przewodnicząca Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Drzewnego São José dos Pinhais - SOMSJOP):

„Od 38 lat jestem pracownikiem przemysłu drzewnego. Zawsze wierzylałam w rolę związków zawodowych w kształtowaniu lepszych warunków pracy. Dlatego przyłączyłam się do starań związków i walki o lepszą sytuację w naszym sektorze.

Zostałam członkiem SOMSJOP w dniu 12 grudnia 1994 roku, kiedy pracowałam w firmie zajmującej się pozyskiwaniem drewna. W 1999 roku zostałam wybrana na zastępcę dyrektora Związku, a w 2001 roku na sekretarza ds. finansów. Obecnie mam zaszczyt sprawować przewodnictwo w Związku. Jestem żoną, matką i babcią. Poza pracą i Związkiem wykonuję również prace domowe i opiekuńcze. W weekendy zostaję z wnuczkami, aby ich rodzice mogli pracować i mieć czas dla siebie. Moim ulubionym zajęciem jest spędzanie czasu z rodziną, pomaganie wnuczkom w odrabianiu prac domowych, czytanie książek, odwiedzanie muzeów, miejsc historycznych i parków.

Największymi wyzwaniami, z jakimi mam do czynienia jako pracownica, zawsze była dyskryminacja w miejscu pracy, nękanie moralne i niesprawiedliwa relacja kapitał-praca, ponieważ większość pracodawców dąży przede wszystkim do zysku.

Kobiety są bardzo cenne w łańcuchu prac sektora drzewnego. Jednak nie zarabiamy i nie cieszymy się dostępem do pracy w takim samym stopniu jak mężczyźni. Moim wyzwaniem jako pracowniczki i liderki związkowej jest podniesienie świadomości związkowej moich koleżanek i przekonanie ich, że tylko poprzez wspólną walkę możemy zmienić niesprawiedliwą rzeczywistość.

Sytuacja uległa dodatkowemu pogorszeniu, gdy COVID-19 zaczął rozprzestrzeniać się na całym świecie. Wiele pracownic straciło pracę, podczas gdy inne muszą pogodzić opieką domową z obowiązkami zawodowymi.

Ta rzeczywistość nie jest nowa, ale na pewno pogorszyła ją pandemia. Jest to jedno z najpilniejszych zadań naszego związku - osiągnięcie lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Jednym z najsukcesywniejszych sposobów reagowania na te wyzwania jest zapewnienie kobietom lepszej reprezentacji i możliwości przywództwa związkowego. Konieczne są kampanie uświadamiające i mobilizacja pracowników do działania. Poprawa sytuacji kobiet musi stanowić temat dyskusji związkowych, negocjacji zbiorowych i kampanii krajowych.

Lepsza przyszłość oznacza równość płci, dobrobyt gospodarczy, lepszą jakość życia, równy dostęp do usług w zakresie zdrowia psychicznego i redystrybucję dochodów, z których korzystają wszyscy. Lepszy świat oznacza godną pracę i równe płace dla kobiet, lepsze warunki BHP oraz uznanie nieocenionego wkładu kobiet w produktywność i rozwój krajowych gospodarek.

Pandemia najmocniej uderzyła w kobiety, znacząco wpływając na dochody rodzin, wiele pracownic zostało zwolnionych z pracy i/lub zmuszonych do rezygnacji, aby poświęcić się prawie wyłącznie swoim dzieciom, ponieważ większość żłobków i szkół publicznych zaprzestała swojej działalności. Pracownice muszą się zjednoczyć i zażądać od swoich rządów nowej polityki, która przywróci im miejsca pracy i założy placówki oświatowe w pełnym wymiarze godzin oraz ośrodki opieki dziennej, tak aby pomóc im w opiece nad dziećmi, gdy one będą pracować.

#WomenSpeak to cykl comiesięcznych artykułów na temat płci i problemów, tworzony przez pracownice BWI. Jego celem jest zapewnienie pracownicom większej platformy do wyrażania swoich myśli i obaw dotyczących różnych kwestii, które są ważne dla nich jako pracowników, a przede wszystkim dla kobiet.

Kuba



BWI popiera rezolucję ONZ przyjętą przez 184 kraje, wzywającą Stany Zjednoczone do zakończenia prawie 60-letniego embarga gospodarczego na Kubę. BWI dołącza również do społeczności międzynarodowej, wzywając prezydenta USA Joe Bidena do natychmiastowego odwołania 243 nowych sankcji wprowadzonych przez administrację Trumpa, w tym ponad 50 sankcji, które zostały nałożone na początku pandemii COVID-19.

Fakt, że ONZ od 29 lat wzywa do zniesienia embarga, wskazuje na jego niecelowość. Ciągłe embargo gospodarcze Stanów Zjednoczonych, nałożone na Kubę, zwłaszcza w kontekście szalejącej pandemii, jest niesprawiedliwe, nieludzkie i wręcz okrutne. Naleganie rządu USA na tę blokadę w czasie globalnego kryzysu zdrowotnego nie przyczynia się do poprawy sytuacji Kubańczyków i demokracji. Powoduje tylko niepotrzebne cierpienie.

BWI rozumie żal wyrażany przez część ludności Kuby, zwłaszcza przez młodych ludzi, na reakcję ich rządu na pandemię, która niestety została mocno ograniczona przez embargo USA. Kubańczycy, podobnie jak reszta z nas, zasługują na najlepsze świadczenia medyczne, aby chronić się przed COVID-19.

BWI wzywa administrację prezydenta Bidena do wzięcia pod uwagę apelu społeczności międzynarodowej o zniesienie embarga i pozwolenie Kubic żyć. Tam, gdzie jego poprzednicy zawiedli, prezydent Biden ma wyjątkową okazję, by coś zrobić, znosząc embargo i pozostawiając po sobie spuściznę solidarności i uzdrowienia reakcji między dwoma krajami. BWI wyraża swoje poparcie dla kubańskich związkowców i robotników, którzy ponoszą główny ciężar niemoralnej blokady. Gdziekolwiek i kiedykolwiek pracownicy cierpią i są uciskani, na związkach zawodowych spoczywa obowiązek działania.

Rumunia



Rumuńscy partnerzy społeczni wezwali Komisję Europejską do odrzucenia krajowych propozycji planu naprawy i wzmocnienia (RRP) w zakresie dialogu społecznego. Zdaniem związków zawodowych BNS, Cartel Alfa, CSDR i organizacji pracodawców UGIR propozycja rządu rumuńskiego zagraża roli uznanych partnerów społecznych i osłabia

dialog społeczny.

Plan osłabia dialog społeczny, pozycjonując organizacje pozarządowe i niereprezentatywne jako partnerów dialogu społecznego, co powoduje niepotrzebne zamieszanie i może utrudniać prowadzenie dialogu.

Zapisy planu są chaotyczne i pełne niejasności co do sposobu konstruowania dialogu społecznego oraz kryteriów wyboru i udziału stron, które mogą brać w nim udział.

Węgry



Pracownikom ruchu lotniczego zatrudnionym w węgierskiej firmie (ANSP), zrzeszonym w Związku Zawodowym HungaroControl zabroniono organizowania strajków. Po fiasku negocjacji między ZZ HungaroControl i węgierskim dostawcą usług z zakresu żeglugi powietrznej (ANSP), węgierski sąd apelacyjny decyzją z dnia 20 lipca 2021 r. wyraźnie potwierdził prawo związków zawodowych do strajku. Jednakże w związku z pandemią COVID-19, rząd węgierski opublikował dwa dekrety, których treść jest sprzeczna z decyzją Sądu Apelacyjnego. Dekrety te nie tylko oddalają decyzję węgierskiego sądu apelacyjnego, ale także naruszają art. 28 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

Wydaje się, że chodzi o wyraźne zastraszanie zaaranżowane przez rząd węgierski wobec pracowników ruchu lotniczego, co stanowi nadużycie ze strony rządu. „Nie do pomyślenia, żeby coś takiego wydarzyło się w którymkolwiek z państw członkowskich UE. Nie ma tu miejsca na interpretacje: zbiorowa reprezentacja i rokowania zbiorowe to podstawowe prawa pracownicze, które muszą być jednakowo przestrzegane we wszystkich 27 państwach członkowskich UE!” - podkreślają związkowcy.

Unia Europejska



OPZZ informuje: „Do naruszeń swobód obywatelskich, takich jak arbitralne aresztowania i zatrzymania pracowników oraz ograniczanie prawa do zgromadzeń i wstępowania do związków zawodowych, dochodzi najczęściej od ośmiu lat - alarmuje Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych.

Magdalena Chojnowska, Wydział Międzynarodowy OPZZ: Globalny Indeks Praw (ang. Global Rights Index) to coroczne badanie Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC), informujące o przestrzeganiu praw pracowników w poszczególnych krajach. Tegoroczny raport wskazuje, że prawa pracownicze w różnych częściach świata łamią największe europejskie firmy, m.in. Nestlé, Fyffes i Volkswagen. Niestety, naruszenia nie dotyczą jedynie garstki nieuczciwych firm:

- 87 proc. krajów naruszyło prawo do strajku - wzrost z 85 proc. w 2020 r.;
- 109 krajów naruszyło prawo do zakładania i wstępowania do związków zawodowych - wzrost z 89 w 2020 r.; pracownicy byli zatrzymywani i aresztowani w 46 proc. badanych krajów - wzrost z 25 proc. w 2014 r. do 42 proc. krajów w 2020 r.

Raport przedstawia również ocenę naruszeń praw pracowniczych w Europie, m.in.:

- 73 proc. państw naruszyło prawo do strajku;
- 54 proc. pracodawców naruszyło prawo do negocjacji zbiorowych;
- 44 proc. państw uniemożliwiło pracownikom korzystanie z prawa do zakładania związków zawodowych lub wstępowania do nich.

Polska w rankingu naruszeń usytuowała się w trzeciej kategorii krajów, w których dochodzi do regularnych naruszeń praw pracowniczych. W tej samej kategorii znalazła się m.in. Rosja, Burkina Faso, Bośnia i Hercegowina, ale i Wielka Brytania, Australia czy Belgia.

Skuteczny lobbying przedsiębiorców

Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych wyraźnie podkreśliła, że Komisja Europejska musi wywiązać się z obiecanej dyrektywy w sprawie należytej staranności w zakresie praw człowieka i zrównoważonego ładu korporacyjnego, która nałożyłaby na przedsiębiorstwa odpowiedzial-



WYKROPIK PRACOWNICZYM

ność za naruszenia praw człowieka i środowiska w ich łańcuchach dostaw.

W maju wejście dyrektywy w życie zostało przełożone w czasie, w wyniku lobbingu przedsiębiorców. Przedsiębiorcom udało się uzyskać wyłączenie na wzór ustawodawstwa w Niemczech, co oznacza, że nie poniosą oni odpowiedzialności za szkody wyrządzone ludziom lub środowisku na etapie łańcucha dostaw.

Komisarz ds. sprawiedliwości Didier Reynders został również pozbawiony wyłącznej odpowiedzialności za te prace i będzie je teraz dzielił z komisarzem ds. rynku wewnętrznego Thierryem Bretonem, byłym dyrektorem generalnym spółki technologiczno-doradczej Atos, który jest w bliskich relacjach z wielkim biznesem.

Ponadto ETUC domaga się pełnej przejrzystości w ocenie odpowiedzi uzyskanych w ramach konsultacji od związków zawodowych, społeczeństwa obywatelskiego i opinii publicznej, a także sposobu, w jaki odpowiedzi te zostały uwzględnione w ocenie skutków regulacji i we wniosku legislacyjnym.

ETUC: „Szokujące lekceważenie dla praw pracowników”

Sekretarz Konfederacji ETUC Isabelle Schömann oceniła, że opublikowany Global Rights Index „pokazuje szokujące lekceważenie dla życia związkowców i praw pracowników”.

- Komisarz Didier Reynders zobowiązał się do przedstawienia prawodawstwa UE dotyczącego należytej staranności w zakresie praw człowieka i zrównoważonego ładu korporacyjnego, teraz Komisja Europejska musi wywiązać się z tego zadania - stwierdziła. - Koniec z wymówkami, koniec z opóźnieniami. Unia Europejska musi podjąć pilne działania w celu zapewnienia, że europejskie firmy będą stosować godne standardy pracy i ochrony środowiska w całym swoim łańcuchu dostaw.

ETUC wzywa do uwzględnienia w każdej dyrektywie dotyczącej należytej staranności następujących priorytetów:

- powinna ona ustanowić obowiązkowe i skuteczne mechanizmy należytej staranności, obejmujące działalność przedsiębiorstw i ich relacje biznesowe, w tym ich łańcuchy dostaw i podwykonawstwa;
- dyrektywa powinna upoważniać pracowników do walki z naruszeniami praw człowieka. Powinna zapewnić pełne zaangażowanie związków zawodowych i przedstawicieli pracowników w cały proces należytej staranności;
- poszkodowani, w tym związkowcy, powinni mieć dostęp do skutecznych środków zaradczych i dostępu do wymiaru sprawiedliwości;
- przedsiębiorstwa powinny być odpowiedzialne za skutki swojej działalności. Należy wprowadzić odpowiedzialność w przypadkach, w których firmy nie przestrzegają zobowiązań w zakresie należytej staranności, bez uszczerbku dla ram odpowiedzialności solidarnej.

OPZZ: Dyrektywa cieszy się silnym poparciem

Norbert Kusiak, dyrektor Wydziału Polityki Gospodarczej i Funduszy Strukturalnych OPZZ przyznaje, że na przyjęcie dyrektywy pracownicy i związki zawodowe czekają z niecierpliwością.

- Cieszy się ona też silnym poparciem społecznym, co widać po konsultacjach. Liczyliśmy na to, że Komisja Europejska przedstawi wniosek ustawodawczy dotyczący obowiązkowej należytej staranności w zakresie praw człowieka do czerwca tego roku - mówi. I zapewnia, że OPZZ będzie starało się w odpowiedni sposób reagować na prace związane z projektem dyrektywy.

Ukraina

OPZZ informuje:

„Spotkanie z ukraińskimi parlamentarzystami, działania OPZZ na rzecz pracowników ukraińskich migrujących do Polski, współpraca z Federacją Związków Zawodowych Ukrainy i wsparcie dla liceum polskiego w Winnicy - takie były główne tematy rozmów przedstawicieli OPZZ z naszymi wschodnimi sąsiadami, poruszane podczas zakończonej właśnie trzydniowej wizyty.

Ryszard Grąbkowski, radca OPZZ:

Szef Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Andrzej

Radzikowski, prezes Związku Nauczycielstwa Polskiego Sławomir Broniarz oraz przewodniczący Międzysektorowego ZZ Pracowników Ukraińskich w Polsce Jurij Kariagin byli gośćmi Rady Najwyższej Ukrainy.

Współgospodarzem wizyty była Federacja Związków Zawodowych Ukrainy (w jej skład wchodzi 44 związki branżowe oraz 27 regionalne, które skupiają łącznie ponad dziewięć milionów związkowców).

OPZZ w Radzie Najwyższej

Na spotkaniu z parlamentarzystami - członkami komisji ds. społecznych - przedstawiciele OPZZ rozmawiali o sukcesywnym rozwiązywaniu problemów pracowników ukraińskich, decydujących się na pracę w Polsce.

Początki imigrantów zza wschodniej granicy były trudne. Podejrzone metody rekrutacji, najniższe wynagrodzenia, gangsterskie „prowizje” dla agentów i pozbawienie pracowników jakiegokolwiek opieki i wsparcia - tak wyglądała smutna rzeczywistość ukraińskich obywateli, podejmujących pracę w Polsce.

- Wszystkich tych problemów nie udało się ostatecznie rozwiązać przyznawał przewodniczący OPZZ. - Można mówić jednak o pewnym postępie, a to za sprawą realizacji uzgodnień zawartych w umowie o współpracy między OPZZ a FZZ Ukrainy - dodał. Kilka miesięcy temu umowa została odnowiona i dostosowana do nowych wyzwań na rynku pracy.

Kluczowym partnerem OPZZ w stabilizowaniu sytuacji pracowników ukraińskich w Polsce jest ich związek zawodowy. OPZZ było inspiratorem powołania Międzysektorowego ZZ Pracowników Ukraińskich w Polsce, udzieliło także pomocy przy procedurach rejestracyjnych. Współpraca ma charakter roboczy, adekwatny do dynamiki zmian na polskim rynku pracy.

Radzikowski poinformował ponadto o nowej inicjatywie OPZZ i Konfederacji Lewiatan - programie certyfikacji pt. „Agencja zatrudnienia przyjazna pracownikom”. Ideą projektu jest wyznaczanie najwyższych standardów pracy agencji zatrudnienia, zgodnych z zasadami społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR). Polscy przedstawiciele rozmawiali także z Ukraińcami o możliwościach prawnego wsparcia pracowników migrujących i prowadzeniu szerszej akcji informacyjnej.

Spotkanie z Prezydium FZZ Ukrainy

Na spotkaniu z Prezydium FZZ Ukrainy przedstawiciele OPZZ relacjonowali swoje spotkanie w Kijowie z grupą posłów do Rady Najwyższej. Obie centrali związkowe wymieniły się też informacjami na temat bieżącej pracy. Ocena stanu dialogu społecznego w Polsce i w Ukrainie z obu stron wypadła jednak niezwykle pesymistycznie.

- W obu krajach widać opór strony rządowej do konsultacji z partnerami społecznymi, a dialog społeczny staje się wyłącznie figurą retoryczną, fasadą demokratycznego państwa prawa - ubolewa przewodniczący OPZZ Andrzej Radzikowski. - OPZZ i FZZ zobowiązały się do wymiany informacji na temat działań, przywracających właściwe znaczenie dialogu społecznego w obu krajach.

ZNP wesprze polskich uczniów w Ukrainie

Związkowcy OPZZ gościli także w liceum, w którym odbywają się lekcje języka polskiego, przygotowujące zainteresowanych uczniów do polskiej matury. Sławomir Broniarz ze Związku Nauczycielstwa Polskiego zadeklarował wsparcie dla uczniów, m.in. poprzez coroczne przyjmowanie w Polsce uczniów jednej klasy winnickiego liceum na dwutygodniowe wizyty językowo-integracyjne.

W Winnicy doszło także do spotkania z kierownictwem okręgu Federacji ZZ Ukrainy. Rozmowy dotyczyły konkretnych rozwiązań zmierzających do lepszego wsparcia pracowników migrujących do Polski.

- To była dobra, intensywna, robocza wizyta - podsumowuje przewodniczący OPZZ. - Uniknęliśmy protokolarnego zadęcia, rozmawialiśmy po związkowemu: szczerze i o konkretach. Tylko w ten sposób można budować wzajemnie korzystne i przyjazne relacje.

Opracował: Cezary Izdebski

Kolejny krok w kampanii Europejskiej Federacji Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa (EFBWW) na temat azbestu

Ogólny zakaz stosowania azbestu lub wyrobów zawierających azbest obowiązuje w Europie od 2005 roku.

Niemniej jednak azbest nadal jest obecny w dużej części zasobów budowlanych oraz w wielu elementach infrastruktury. Szacuje się, że co roku w Europie umiera od 30 000 do 60 000 osób z powodu chorób azbestowych.

Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa (EFBWW) od 2011 roku umieszcza tę kwestię w centrum swoich działań w zakresie BHP i przedstawia kompleksowy plan działania w tym zakresie.

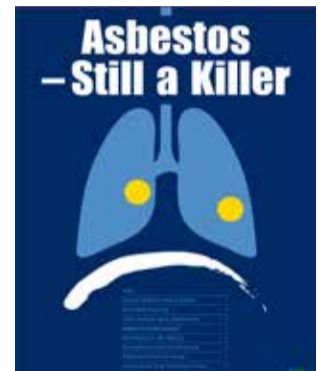
U podstaw tego programu leży idea europejskiego i krajowych programów usuwania azbestu, a także lepsze szkolenie pracowników pracujących z azbestem, obniżenie limitu narażenia zawodowego, rozpoznanie wszystkich chorób związanych z azbestem i lepsze wsparcie dla ofiar. Teraz Komisja Zatrudnienia Parlamentu Europejskiego ponownie omawia sprawozdanie na temat azbestu, po przyjęciu go w 2013 roku. Sprawozdanie zawierało już wiele postulatów kampanii EFBWW.

Projekt sprawozdania koncentruje się na wniosku dotyczącym zmiany dyrektywy w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na azbest (2009/148/WE), która została przyjęta w 1983 r. i od tego czasu była kilkakrotnie zmieniana.

Wzywa między innymi do obniżenia europejskiego limitu narażenia zawodowego z obecnych 100 000 do 1000 włókien na mł. Wymaga również bardziej konkretnego sformułowania treści kwalifikacji.

Istotne jest jednak również to, że Komisja Zatrudnienia w Parlamencie wybrała szerokie podejście do problemu. Oznacza to, że w sprawozdaniu uwzględniono nie tylko wspomnianą wyżej dyrektywę w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także inne obszary polityki, które mają coś wspólnego z problemem azbestu. W uwagach wyjaśniających, w punkcie I. wskazano, że: „bezpieczne usuwanie azbestu jest bezpośrednio związane z następującymi obecnymi i przyszłymi inicjatywami politycznymi Unii: nowymi unijnymi ramami w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, Zielonym Ładem z „Falą Renowacji”, „UE nowej generacji” i wieloletnimi ramami finansowymi, europejskim planem walki z rakiem, strategią UE w zakresie odpadów i pakietem dotyczącym gospodarki o obiegu zamkniętym”.

Sprawozdanie zawiera sprecyzowane propozycje, dotyczące między innymi europejskiego planu walki z rakiem w społeczeństwie; zajmuje się „Falą Renowacji” energetycznej budynków; przedstawia konkretne



propozycje dotyczące chorób zawodowych (związanych z azbestem) oraz ogólnych ułatwień w procedurach rozpoznawania chorób zawodowych i niezbędnej rejestracji źródeł azbestu w budynkach i infrastrukturze.

W swoim Planie Celów Klimatycznych do 2030 r. Komisja zaproponowała ograniczenie do 2030 r. emisji gazów cieplarnianych netto w UE o co najmniej 55% w porównaniu z 1990 r. Aby to osiągnąć, UE powinna zmniejszyć emisje gazów cieplarnianych z budynków o 60%. Niedawny raport IEA, dotyczący zrównoważonej odbudowy, wykazał, że renowacja budynków jest naszym największym kreatorem miejsc pracy, a na każdy zainwestowany milion euro powstaje od 12 do 18 lokalnych miejsc pracy. Komisja szacuje, że do 2030 r. w sektorze budowlanym w UE może powstać dodatkowo 160 000 zielonych miejsc pracy. Gdyby państwa członkowskie wdrożyły środki mające na celu poprawę izolacji budynków, technicznych systemów i urządzeń budowlanych, natychmiast pojawiłyby się nowe możliwości zatrudnienia.

Projekt, przedstawiony przez duńskiego eurodeputowanego Nikolaja Villumsena (GUE/NGL), jest obecnie omawiany w Komisji Zatrudnienia. Otrzymało 208 poprawek. Można powiedzieć, że niektóre negocjowane poprawki mogą tu i ówdzie osłabiać propozycje raportu, inne jednak proponują użyteczne konkretyzacje. Podobnie jak w 2013 r., oczekuje się, że za przyjęciem sprawozdania zagłuszą bardzo duża większość. Interesująca będzie reakcja Komisji Europejskiej. W swoim przemówieniu, w roli kandydatki na szefa KE, przed Parlamentem Europejskim pani von der Leyen wyraźnie zadeklarowała swoje poparcie dla wzmocnienia procesów politycznych i legislacyjnych na szczeblu UE; zapowiedziała również, że Komisja przejmie propozycje legislacyjne od Parlamentu. Raport na temat azbestu będzie prawdopodobnie jednym z pierwszych „papierków lakmusowych” w tym zakresie.

Magdalena Sikorowska,
Thilo Jansen, Rolf Gehring,
(EFBWW) Bruksela
tłum: (red)



Szczegóły oferty dostępne
na stronie internetowej
www.ciehocinek.sanvit.pl

Atrakcyjna cena!

Rabat 30%

dla każdej osoby
dorosłej powyżej 60 lat
(dotyczy pokoi
o podwyższonym
standardzie 1 i 2 os.)

Oferta obowiązuje
od 03.08.2021 r.

**W październiku
rabatów bez liku**

W cenie:

- ~ zakwaterowanie
- ~ całodzienne wyżywienie
- ~ opieka medyczna
- ~ zabiegi lecznicze

Oferta dotyczy terminów
od 03.10.2021 do 07.11.2021 r.

**Zapraszamy serdecznie
na rehabilitację i wypoczynek**

Oferta nie dotyczy przy
wcześniejszych rezerwacjach

CENTRUM PROMOCJI ZDROWIA
SANVIT

Zapraszamy do CPZ „Sanvit” w Ciechocinku
marketing.ciehocinek@sanvit.eu,
tel. 54 283 42 81, 54 283 77 07, www.sanvit.pl



HUMOR

- Wiesz? Kupiłem córce
pianino na urodziny i myśla-
łem, że będzie na nim grać.
Niestety, nie wyszło...
- Podobnie było u mnie, gdy
kupiłem teściowej walizkę...



Procesja pogrzebowa
zmierza powoli, bardzo
powoli w stronę cmentarza.
Nic dziwnego, bo średnia
wieku w pochodzie waha się
między 80 a 90 lat. Sta-
ruszki z trudem stąpają po
ślizgawej alejce, chwieją się
na silnym wietrze, szlochają
w chusteczki. Nagle, na za-
kręcie, z trumny spada jedna
wiązanka. Wandzia schyla się
po nią. Nie jest jej łatwo, bo
ma sztywne kolano. Gdy w
końcu udaje jej się podnieść
niesforną wiązanek, Jadzia
wykrzykuje ze zgrozą:
- Moja droga Stefciu, coś Ty
narobiła?! Złapałaś bukiet!



- Tatusiu, czemu spychamy
ten samochód w przepaść?
- Cicho, synku, bo babcię
obudzisz.



Facet wszedł do gabinetu
psychiatry, rozejrzył się:
- Przepraszam, chciałem
wejść do dentysty, ale coś mi
mówi, że źle trafiłem.
- Nie, nie. Jeżeli coś do ciebie
mówi, to dobrze trafiłeś.



Kobieta, której mąż często
przychodził do domu pijany,
postanowiła oduczyć go
tego nawyku. W noc Hallo-
ween przebrała się za diabła
i schowała za drzewem, by
zatrzymać męża wracające-
go do domu. Kiedy nadszedł,
wyskoczyła zza drzewa i
stanęła przed nim z czer-
wonymi rogami na głowie,
długimi pazurami i widłami
w rękę.

- Kim jesteś? - zapytał mąż.
- Diabłem! - odpowiedziała.
- W takim razie ożeniłem się
z twoją siostrą.



Spotkawszy w lesie niedź-
wiedzia, zaczynicie rozdawać
ulotki. Będzie udawał, że
was nie widzi, przejdzie obok
i pójdzie sobie dalej.



- Tak mnie wykończył ten
upa! Chciałbym deszczu,
burzy, grzmotów!
- To wejdź pod prysznic,
włącz pralkę i wrzuć do niej
trochę cegieł.



Synek postanowił za-
oszczędzone kieszonkowe
kupić sobie szynszylę. Stoi w
sklepie zoologicznym przed
klatką z szynszylami i dzwoni
do taty:
- Tata?

- Tak.
- Mam sprawę...
- O co chodzi?
- Wiesz jak wygląda szyn-
szyla?
- Wiem.
- Podoba ci się?
- Tak.
- A co byś zrobił, jakbym ją
przyniósł do domu?
- Czapkę.



Przerwa podczas rozprawy
w sądzie. Adwokat podcho-
dzi do swego klienta:
- Staralem się, jak mogłem.
Już nie wiem jak mógłbym ci
pomóc...
- A może wzięłbyś wszystko
na siebie?



Dom starców, dyskusja przy
porannej herbatce:
- Wiecie, mam już tak słabe
ręce, że ledwo trzymam
filizankę.
- Ja to mam tak słaby wzrok,
że nawet nie widzę filizanki.
- No, ja też. Nie wiem nawet,
na kogo ostatnio zagłosowa-
łem, nie widziałem nazwisk
na karcie.

- Co? Mów głośniej!!!
- A ja to mam taki reuma-
tyzm, że nawet nie mogę się
do was obrócić.
- Ja to jestem ciśnieniowiec.
Jak tylko wstanę, to tak mi
się kręci w głowie, że nie
mogę zrobić ani kroku.
- Ta? Ja to mogę, ale nigdy
nie pamiętam, dokąd miałem
iść.

- Ech, taka jest cena naszego
podeszłego wieku.
- No, ale nie jest tak źle, pa-
nowie - przynajmniej mamy
jeszcze wszyscy prawa jazdy.



Do apteki wpada błąd,
drżący chłopiec:
- Czy ma pani jakieś środki
przeciwbólowe?
- A co cię boli, chłopcze?
- Jeszcze nic, ale ojciec
właśnie ogląda moje świa-
dectwo.



Przybiega facet do baru i
pyta barmana:
- Czy ja tu wczoraj przepiłem
2000 zł?
- Tak.
- Uff... To dobrze, już myśla-
łem, że zgubiłem.



Dzwonek do drzwi. Żona
otwiera, a tam stoi mąż z
wielkim bukietem kwiatów.
- Ojej! - krzyknęła żona. -
Taka wielka radość, po raz
pierwszy od 20 lat dostałam
od ciebie kwiaty, co się stało?
- Żonko kochana, dzisiaj się
nimi nacieszysz, bo jutro
pójdziemy z tym bukietem
na ślub twojej siostry.



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 ROZ- RYWKI

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.

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