

DZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA I OCHRONY ZDROWIA W PRACY



str. 7-9

**SEKTOROWA RADA
ds. KOMPETENCJI
w BUDOWNICTWIE
już działa**

str. 3

**SPOTKANIE
KOMITETU
EUROPEJSKIEGO
BWI W GRUZJI**

str. 13

Chełm. ZZ „Budowlani” i NSZZ „Solidarność”
razem w obronie MPRD

**Związkowców pomysł
na spółkę**

str. 15

**Rada Głównego Inspektora Pracy
ds. Bezpieczeństwa Pracy
w Budownictwie powołana**

str. 5

Przegląd związkowych wydarzeń w Polsce

Strajk ostrzegawczy w Inspekcji Transportu Drogowego

Związek Zawodowy Inspekcji Transportu Drogowego przeprowadził w połowie maja tygodniowy protest ostrzegawczy w związku z brakiem procedowania ustawy o inspekcji transportu drogowego oraz brakiem realnych podwyżek od 9 lat. Protest polegał na niezwykle skrupulatnych kontrolach przestrzegania wszystkich przepisów obowiązujących w transporcie drogowym.



Jak informuje Hubert Jóźwik, przewodniczący Rady Krajowej Związku Zawodowego Inspekcji Transportu Drogowego, od ponad 12 miesięcy inspektorzy ITD czekają na rozpoczęcie procesu legislacyjnego ustawy o inspekcji transportu drogowego, która wzorem służby celnej nadaje inspektorom uprawnienia służb mundurowych. Obecnie inspektorzy wykonują swoje czynności w ramach służby cywilnej, co uniemożliwia im wykonywanie obowiązków poza godzinami pracy urzędu. Tymczasem na ITD nałożono nowe obowiązki, wynikające z ustawy o systemie monitorowania drogowego przewozu towarów, których inspektorzy nie są w stanie wykonywać w ramach służby cywilnej.

Inspektorzy transportu drogowego od 9 lat nie mieli rewaloryzowanych płac, co głośno manifestowali w Warszawie w październiku 2015. Od tamtego czasu rząd nie podjął żadnych działań mających na celu zatrzymanie pauperyzacji zawodu inspektora ITD.

Pracownicy Bałtyckiego Terminalu Zbożowego w Gdyni żądają podwyżek

Zaożniona sytuacja w Bałtyckim Terminalu Zbożowym w Gdyni. Pracownicy domagają się podwyżek wynagrodzeń, których nie było od niemal pięciu lat, a także przywrócenia układu zbiorowego pracy, w którym zapewniono pracownikom liczne przywileje. Oflagowany został budynek terminalu.



W zakładzie prowadzone były rozmowy ostatniej szansy. Związkowcy zapowiadają, że w przypadku, gdy zarząd nie porozumie się z pracownikami, to rozpisane zostanie referendum. Pracownicy nie mają innego wyjścia, bo ich cierpliwość wobec zwyczajów panujących w tej spółce, już się skończyła – mówią działacze związkowi.

NSZZ „Solidarność” w porozumieniu z działaczami Wolnego Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Morskiej w Porcie Gdynia skierowała, do prezesa Bałtyckiego Terminalu Zbożowego Marka Kwiatkowskiego pismo, w którym informuje o uruchomieniu procedur umożliwiających zorganizowanie strajku.

Według związków zawodowych, władze Bałtyckiego Terminalu Zbożowego jedynie pozorują chęć zawarcia nowego układu zbiorowego pracy. Obecnie każdy z około 70 pracowników otrzymał nową, indywidualną propozycję umowy o pracę. Ewentualne podwyżki w tych dokumentach wpisane są w tzw. stawki osobistego zaszczerbowania. Podobnie jest z nadgodzinami.

Przedstawiciele załogi domagają się podpisania nowego układu zbiorowego pracy, bo chcą przywrócenia licznych przywilejów, takich jak dodatki za pracę w nocy czy w szkodliwych warunkach. Jak mówią, nie chcą się zgodzić na to, by zagraniczny właściciel Bałtyckiego Terminalu Zbożowego maksymalizował swoje zyski kosztem pracowników.

Kończy się cierpliwość ratowników medycznych

Według ratowników medycznych kolejne spotkania negocjacyjne z przedstawicielami Ministerstwa Zdrowia nie przynoszą żadnych rezultatów. W ramach negocjacji omawiane są przede wszystkim kwestie dotyczące podwyżek. Podczas negocjacji ratowników medycznych reprezentuje Komitet Protestacyjny Ratowników Medycznych, powołany przez 20 związków zawodowych.



cd. na str. 6

Wspólne posiedzenie Rady Krajowej i Zarządu Krajowego

W maju, w siedzibie „Budowlanych” w Warszawie, odbyło się wspólne posiedzenie Rady Krajowej i Zarządu Krajowego. Na zaproszenie przewodniczącego Związku Zbigniewa Janowskiego w posiedzeniu obok stałych członków Rady i Zarządu wziął również udział przewodniczący Głównej Komisji Rewizyjnej Andrzej Piotrowski. Głównym celem posiedzenia było przyjęcie wykonania budżetu za 2016 rok oraz udzielenie absolutorium członkom Zarządu Krajowego.

Tuż po otwarciu posiedzenia przewodniczący „Budowlanych” Zbigniew Janowski wręczył Zbigniewowi Mikołajczykowi (Okręg Łódzki), Wiesławowi Necelman (Okręg Wielkopolski), Markowi Petrykowskiemu (Okręg Podkarpacki) oraz Mariuszowi Szlaskiemu (Okręg Mazowiec-



jego przyjęcia przedstawił przewodniczący Komisji Andrzej Piotrowski.

Rada Krajowa przyjęła wykonanie budżetu

sprawozdaniu nie zabrakło również informacji o współpracy międzynarodowej, projektach krajowych i międzynarodowych, w których



ki) medale z okazji 125-lecia Ruchu Zawodowego Budowlanych w Polsce za zasługi w działalności na rzecz Związku i ochrony praw pracowników.



Wykonanie budżetu za 2016 r., którego przyjęcie zarekomendował Zarząd Krajowy na wcześniejszym posiedzeniu, przedstawiła główna księgowa Związku Barbara Pałka. Pozytywną opinię Głównej Komisji Rewizyjnej w zakresie

za ostatni rok, a następnie przystąpiła do oceny sprawozdania z działalności Zarządu Krajowego za 2016 r., które zostało zaprezentowane przez sekretarza krajowego ds. organizacyjnych Tomasza Nagórkę. W sprawozdaniu znalazły się informacje nt.: przebiegu posiedzeń organów krajowych; uroczystości, konferencji i zawodów sportowych organizowanych przez „Budowlanych”; działalności prawnej, organizacyjnej, szkoleniowej i promocyjnej Biura Zarządu Krajowego. W



partycypował nasz Związek oraz informacji o współpracy z polskimi instytucjami i partnerami społecznymi. Do sprawozdania z działalności Zarządu Krajowego dołączono sprawozdania z działalności okręgów ZZ „Budowlani”. Rada Krajowa przyjęła sprawozdanie Zarządu Krajowego za 2016 r.

Podczas tajnego głosowania, które zostało przeprowadzone tuż po przyjęciu sprawozdania za 2016 r., członkowie Rady Krajowej - na wniosek Głównej Komisji Rewizyjnej - udzielili wszystkim członkom Zarządu Krajowego absolutorium.

Rada Krajowa zarekomendowała delegatom na Kongres przyjęcie składów poszczególnych komisji kongresowych oraz przyjęcie regulaminu obrad Kongresu z okazji 125-lecia Ruchu Zawodowego Budowlanych w Polsce. Omówiono również kwestie dotyczące bieżącej działalności ZZ „Budowlani”, w tym kwestię organizacji szkoleń dla działaczy związkowych.

Zarząd Krajowy omówił organizację tegorocznych ogólnopolskich zawodów wędkarskich, które odbędą się w dniach 2-4 czerwca na łowisku w miejscowości Wenecja w województwie kujawsko-pomorskim, a także powołał Komitet Ufundowania Sztandaru dla Okręgu Kujawsko-Pomorskiego. W kwestii organizacji uroczystości z okazji nadania sztandaru wypowiedział się Janusz Polak, dyrektor Kujawsko-Pomorskiego Centrum Organizacji Imprez, który jest jednym z inicjatorów tego wydarzenia. Na zakończenie posiedzenia przewodniczący Związku wręczył Zbigniewowi Figurskiemu (wiceprzewodniczącemu Okręgu Kujawsko-Pomorskiego) zaświadczenie o wyborze na przewodniczącego Komisji Historycznej ZZ „Budowlani”.

Tomasz Nagórka



SEKTOROWA RADA ds. KOMPETENCJI W BUDOWNICTWIE JUŻ DZIAŁA

SEKTOROWA RADA ds. KOMPETENCJI w BUDOWNICTWIE ukonstytuowała się w kwietniu 2017r. na swym pierwszym posiedzeniu w Warszawie. Prace Rady zostały zainicjowane przez partnerstwo Związku Zawodowego 'Budowlani' (lider), Konfederacji Budownictwa i Nieruchomości, Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa i Instytutu Techniki Budowlanej.

Wniosek konkursowy złożony przez Partnerstwo uzyskał akceptację PARP i finansowanie w ramach II Osi priorytetowej POWER 'Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji' i działania 2.12 'Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych', które zapewnia Europejski Fundusz Społeczny (EFS) i skarb państwa. Projekt będzie realizowany od 1 marca 2017r. do 31 sierpnia 2022r., lecz jednym z jego celów jest zapewnienie kontynuacji działań Rady również po tym terminie.

W Radzie pierwszego składu reprezentowanych jest 21 podmiotów związanych z budownictwem, a wśród nich przedsiębiorstwa budowlane, instytuty badawcze, szkoły wyższe, szkoły zawodowe, podmioty edukacji pozaformalnej, partnerzy społeczni, organizacje branżowe, regulatorzy i instytucje rynku pracy.

W trakcie pierwszego posiedzenia omówiono cele, podstawowe zadania, harmonogram prac, powołano grupy robocze i ich liderów oraz przyjęto Regulamin Rady. Prof. Zbigniew Kledyński (PIIB) został przewodniczącym, a Waldemar Mazan (KBiN), prof. Leonard Runkiewicz (ITB) i Jakub Kus (ZZ „Budowlani”) - wiceprzewodniczącymi Rady. W posiedzeniu uczestniczyli przedstawiciele Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości i Instytutu Badań Edukacyjnych. Członkowie Rady zapoznali się ze stanem prac nad przygotowaniem Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie.



DLACZEGO SEKTOROWA RADA DS. KOMPETENCJI W BUDOWNICTWIE?

Budownictwo to jeden z największych sektorów polskiej gospodarki, generujący od 6 do 8% PKB i dający pracę ok. 6% zatrudnionych. Usługi budowlane wykonuje ponad 400 tysięcy podmiotów, z czego 96% to mikrofirmy zatrudniające do 9 pracowników. To rozdrobnienie, wrażliwość na wahania koniunkturalne i stale utrzymująca się luka kompetencyjna – niezaspokojone zapotrzebowanie na wykwalifikowanych



pracowników o wysokich kompetencjach stanowi najpoważniejsze wyzwanie dla Sektorowej Rady. Organizacji prac Rady podjęło się partnerstwo skupiające ważne podmioty branży: Związek Zawodowy „Budowlani” – lider wraz z partnerami: Instytutem Techniki Budowlanej, Polską Izbą Inżynierów Budownictwa i Konfederacją Budownictwa i Nieruchomości.

NIEPEŁNA MAPA KWALIFIKACJI W POLSKIM BUDOWNICTWIE

W polskim budownictwie na poziomie 3 i 4 (odpowiadającym m.in. kwalifikacjom robotnika wykwalifikowanego i technika) funkcjonuje w praktyce około 20 zawodów nauczanych w systemie formalnym, w szkołach (około 50 kwalifikacji) i znaczna liczba kwalifikacji występujących na rynku pracy, lecz nie objętych systemem kształcenia formalnego (a często także pozaformalnego – w ośrodkach szkoleniowych, na kursach).

Wszystkie kwalifikacje objęte systemem kształcenia formalnego na poziomie 3 i 4 posiadają nowe podstawy programowe, opracowane w ramach projektu MEN w latach 2008-2014. W załączniku do ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 205, poz. 1206) znajdują się wszystkie nowe podstawy programowe. Obecnie Ośrodek Rozwoju Edukacji realizuje projekt MEN mający na celu dalsze dostosowanie podstaw oraz Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego do potrzeb pracodawców (Forum Partnerów Społecznych). W ramach projektów realizowanych przez Ministerstwo Pracy w latach 2003-2007 przygotowano wiele standardów kwalifikacji w budownictwie dla zawodów nie nauczanych w trybie formalnym. Standardy te jednak nie mają charakteru aktów normatywnych i ich rola ogranicza się do funkcji informacyjnych. Podobną rolę mają standardy kompetencji przygotowane w ostatnich latach na zlecenie Ministerstwa Pracy (obejmujące również dużą grupę rynkowych zawodów budowlanych).

Na poziomie 6 i 7 (inżynier, mgr inżynier) kształcą kadry w uczelniach wyższych. Dyplom inżyniera i mgr inżyniera budownictwa otrzymuje się w rezultacie spełnienia warunków określonych w ustawie Dz.U. 2005 nr 164 poz. 1365 Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (absolutorium, praca dyplomowa, praca magisterska). W procesie kształcenia uczelnie wdrażają Krajowy System Kwalifikacji. Uzyskanie uprawnień do pełnienia samo-

dzielnych funkcji w budownictwie możliwe jest jednak po spełnieniu warunków określonych w ustawie o samorządzie zawodowym inżynierów budownictwa i architektów. Uprawnienia takie w ograniczonym zakresie może uzyskać także technik budownictwa i osoba posiadająca uprawnienia mistrzowskie nadawane w rzemiośle.

Pozaformalne kształcenie zawodowe w budownictwie regulowane jest w ograniczo-



nym zakresie i stanowi obszar działalności gospodarczej firm świadczących usługi szkoleniowe albo wewnętrznych działań szkoleniowych firm sektora (wymogi standaryzacyjne, jakościowe i programowe dla kwalifikacji rynkowych (częstkowych) określane są obecnie w aktach wykonawczych do ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji)

W zakresie kwalifikacji w budownictwie widoczna jest niespójność nazw stanowisk pracy (i zakresu odpowiedzialności oraz zadań zawodowych) występujących na rynku pracy w dokumentach potwierdzających zatrudnienie - u pracodawców i nazw oraz zakresów kompetencji w występujących w w/w dokumentach formalnych (podstawach programowych, standardach kwalifikacji i standardach kompetencji). Ujednolicenie systemu opisu kwalifikacji i zbliżenie standardów oraz programów kształcenia do realnych potrzeb sektora budowlanego pozostaje jednym z głównych zadań związanych z wdrażaniem Polskiej Ramy Kwalifikacji i Zintegrowanego



Rejestru Kwalifikacji. Za tym powinny iść działania zmierzające do budowy spójnych systemów walidacji i certyfikacji dla różnych ścieżek uczenia się, a także budowy systemów zapewniania jakości edukacji.

WYZWANIA DLA RADY

W Polsce pracodawcy w budownictwie od lat narzekają na szkolnictwo zawodowe, które ich zdaniem nie zapewnia dopływu wykwalifikowanych pracowników budownictwa w specjalnościach, które są najbardziej potrzebne na rynku i kształci zbyt „teoretycznie”, nie przygotowując do realnej pracy w firmie budowlanej. Szkoły z kolei narzekają na brak zainteresowania pracodawców współpracą w kształceniu praktycznym uczniów. Pracownicy podkreślają, że dyplomy niewiele dają im na rynku pracy, bo pracodawcy

pracodawców z instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi.

- Brak spójności nazw stanowisk pracy między standardami kwalifikacji i kompetencji a dokumentami potwierdzającymi zatrudnienie u pracodawców.
- Wysoka dynamika zmian zapotrzebowania na kompetencje.
- Różnice w zapotrzebowaniu na kwalifikacje uzależnione od wielkości przedsiębiorstwa.
- Wykorzystanie potencjału kompetencji technika budowlanego poziom 4 PRK i nowych kadr z poziomu 5 PRK.
- Wysoka liczba migrantów ekonomicznych i ubytek wykwalifikowanych pracowników.
- Zagraniczni pracownicy sezonowi o nieznanym kwalifikacjach.
- Zapewnienie bezpieczeństwa pracy na budowach.

RADA W SEKTORZE I O SEKTORZE

Rada w budownictwie jest reprezentatywna, tworzona w oparciu o szeroką współpracę kluczowych dla sektora organizacji, instytucji regulacyjnych, rynku pracy i struktur edukacyjnych oraz badawczych, spośród których kilkadziesiąt zadeklarowało już udział w jej pracach. Kluczowa dla Rady jest współpraca zadeklarowana przez Ministra Infrastruktury i Budownictwa.

Rada z uwagi na wielkość sektora, liczbę interesariuszy i rozmiar zadań będzie działała także w grupach roboczych, w tym:

- ds. monitorowania sektora, koordynowana przez KBiN, zajmująca się mapowaniem istniejących na rynku kwalifikacji i procesem powstawania nowych kwalifikacji w budownictwie;
- ds. barier edukacyjnych i zaangażowania pracodawców w proces kształcenia kadr dla budownictwa, koordynowana przez PIIB, zajmująca się identyfikacją barier w kształceniu specjalistów budownictwa i mechanizmów współpracy pracodawców z jednostkami kształcącymi;
- ds. Sektorowej Ramy Kwalifikacji, koordynowana przez ZZ „Budowlani”, dbająca o upowszechnianie Sektorowej Ramy Kwalifikacji, monitorowanie jej stosowania, aktualizacje i rozwój;
- ds. standaryzacji i certyfikacji, koordynowana przez ITB, zajmująca się procesem opisu i potwierdzania kwalifikacji zgodnie z akceptowanymi standardami polskimi i europejskimi.

Celem działań Rady w ramach projektu jest więc przede wszystkim wypracowanie rozwiązań, które zapewnią trwałość jej działania, stały dostęp do aktualnych danych i narzędzi badawczych z wykorzystaniem Badań Kapitału Ludzkiego (BKL) oraz zainicjowanie procesu systemowej współpracy przedsiębiorstw budowlanych z jednostkami sektora edukacji i szkoleń.

(sag)



Przewodniczący Rady prof. Zbigniew Kledyński, Animator Rady Zbigniew Janowski

- Brak mapy kompetencji i kwalifikacji w sektorze.
- Niedostatek wystarczających i spójnych danych statystycznych.
- Niewystarczający poziom współpracy



POWSTAJE SEKTOROWA RAMA KWALIFIKACJI W BUDOWNICTWIE

Konsorcjum składające się z Konfederacji Budownictwa i Nie-ruchomości (lider), Związku Zawodowego „Budowlani” oraz Instytutu Technologii Eksploatacji-PIB przygotowuje na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych projekt Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie (SRK-Bud). Powstał już wstępny projekt Ramy, który weryfikowany jest przez ekspertów oraz różne organizacje i środowiska budownictwa.

CO TO JEST SEKTOROWA RAMA KWALIFIKACJI?

Jak podkreśla Instytut Badań Edukacyjnych, „opisy wymagań Polskiej Ramy Kwalifikacji na każdym poziomie mają różne stopnie szczegółowości:

Pierwszy stopień to uniwersalne charakterystyki poziomów, czyli takie, które dotyczą wszystkich rodzajów edukacji. Odpowiadają one wymaganiom dotyczącym efektów uczenia się w Europejskiej Ramie Kwalifikacji (ERK).

Drugi stopień to charakterystyki poziomów, typowe dla kształcenia: ogólnego, zawodowego lub wyższego.

Trzeci stopień to wymagania najbardziej szczegółowe, a więc np. w szkolnictwie wyższym odnoszące się do jednego z ośmiu obszarów kształcenia, w oświacie do wymagań zapisanych w podstawie programowej kształcenia ogólnego i dotyczące konkretnego przedmiotu. **W przypadku edukacji zawodowej są to ramy sektorowe (np. dla budownictwa, opieki zdrowotnej).**

To właśnie ramy sektorowe, umożliwiające uporządkowanie i zapewnienie porównywalności kwalifikacji cząstkowych (*funkcjonujących na rynku pracy – przyp. red*) w branżach wywołują największe zainteresowanie.

Wśród argumentów, uzasadniających zainteresowanie branż tworzeniem sektorowych ram kwalifikacji, pojawiają się kwestie takie jak:

- Udział w przetargach – wymagania przetargowe dotyczą często udowodnienia posiadania wykwalifikowanych pracowników; jest to problematyczne zwłaszcza dla polskich firm, uczestniczących w postępowaniach w innych krajach. Wykazanie dyplomami o określonym poziomie ERK faktu posiadania odpowiedniej kadry, pozwalającej na dobre i rzetelne wykonanie usługi, jest bardzo często warunkiem formalnym otwierającym drogę do przystąpienia do przetargów publicznych organizowanych za granicą. (...) Dotyczy to w szczególności branży budowlanej czy telekomunikacyjnej.
- Rozdrobnienie rynku szkoleń – ogromna liczba podmiotów organizujących szkolenia i nadających kwalifikacje powoduje,



Sektorowa Rama Kwalifikacji w Budownictwie

że bardzo utrudnione jest rzetelne porównywanie jakości i efektów uczenia się poszczególnych ofert. (...)

- Dezaktualizacja kwalifikacji – dynamiczne zmiany na rynku, zwłaszcza w obszarze nowych technologii, skłaniają do ciągłego tworzenia możliwości zdobywania nowych kwalifikacji. Obecnie nie ma narzędzi umożliwiających ich ocenę i porównywanie. Brakuje również narzędzi pozwalających na identyfikację zapotrzebowania na nowe kwalifikacje.
- Odpowiedź na deregulację – najbardziej zainteresowane pracami nad ZSK są te sektory, w których liczne zawody zostały zderegulowane (...). Sektorowe ramy kwalifikacji pozwalają na istotne zmniejszenie asymetrii informacji między organizatorami szkoleń i kursów a ich odbiorcami.
- Umożliwienie porównywalności między narodowej (...)
- Możliwość uczestniczenia w pracach nad europejskimi normami w usługach (powiązanych z kwalifikacjami potwierdzonymi wobec ERK) i wdrożenie tych norm (skutkuje nie tylko brakiem możliwości zatrudnienia za granicą, lecz także faktem, że obecne na polskim rynku firmy zagraniczne nie będą zatrudniać usługodawców niespełniających kryteriów).
- Bezpieczeństwo uczestników – w tych branżach, w których od jakości świadczonych usług może zależeć zdrowie klientów, konieczne jest stworzenie mechanizmów pozwalających na rozróżnienie jakości poszczególnych kwalifikacji (...)

Źródło: IBE

WEŹ UDZIAŁ W KONSULTACJACH

Odbyło się już kilka seminariów konsultacyjnych Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie, w tym dwa seminaria 10 maja 2017 r. w siedzibie ZZ „Budowlani”, adresowane do grupy ekspertów i interesariuszy SRK-Bud oraz do liderów związkowych. Dla zainteresowanych wstępnym projektem Ramy dostępna jest ankieta i sam projekt, zamieszczone na stronie: <http://srkbud.zzbudowlani.pl/konsultacje-branżowe/>.

Zainteresowanych zapraszamy do zapoznania się z projektem i przekazania swoich uwag w ankiecie. (sag)

KONFERENCJA PIGR W WARSZAWIE O RUSZTOWANIACH



Warszawie, 25 kwietnia odbyła się zorganizowana przez Polską Izbę Gospodarczą Rusztowań I Konferencja Rusztowania - wydarzenie branżowe w całości poświęcone tematyce rusztowaniowej.

Odbyły się dwie sesje tematyczne: „Rusztowania ochronne i standardy BHP podczas wznoszenia i użytkowania rusztowań” oraz „Myśl techniczna i jakość w montażu rusztowań - ciekawe zastosowania”. Nad poziomem merytorycznym konferencji czuwał Komitet Naukowy w składzie: dr hab. inż. Ewa Błazik-Borowa, profesor nadzwyczajny Politechniki Lubelskiej, dr hab. inż. Bożena Hoła, profesor Politechniki Wrocławskiej, dr inż. Anna Rawska-Skotniczna i dr inż. Piotr Kmiecik.



Elżbieta Nowicka-Słowik wiceprezes PIGR

Patronatem honorowym konferencję objęły: Polska Izba Inżynierów Budownictwa, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Związek Zawodowy „Budowlani” oraz Państwowa Inspekcja Pracy.

Zgromadzonych przywitała wiceprezes Izby, mgr inż., Elżbieta Nowicka-Słowik. Następnie głos zabrał główny inspektor nadzoru budowlanego, dr inż. Jacek Szer.

Związek Zawodowy „Budowlani” podczas konferencji reprezentował Jakub Kus, sekretarz krajowy Związku.

Uczestnicy konferencji mieli okazję zapoznania się z następującymi prezentacjami, kompleksowo przedstawiającymi problematykę rusztowaniową:

W ramach panelu I - **Rusztowania ochronne i standardy BHP:**

- dr inż. Piotr Kmiecik: „Rusztowania ochronne jako środek ochrony zbior-



Jacek Szer - główny inspektor nadzoru budowlanego

- rowej”,
- dr hab. inż. Ewa Błazik-Borowa: „Wpływ niedokładności montażu rusztowań na bezpieczeństwo i wytrzymałość konstrukcji”,
- inż. Sebastian Lewiński: „Standard BHP - praca z użyciem rusztowań”,



- mgr Marcin Poprawa: „Realna problematyka przekazania rusztowań do eksploatacji i ich odbioru w zależności od miejsca i statusu robót”,
- W panelu II - **Myśl techniczna i jakość w montażu rusztowań - ciekawe zastosowania:**

- dr inż. Anna Rawska-Skotniczna: „Nietypowe problemy zapewnienia bezpieczeństwa imprez odbywających się w budowlach wykonanych z elementów systemowych”,
- mgr inż. Mariusz Pietrzak: „Dźwigary na wymiar, czyli system Layher FW”,
- mgr inż. Rafał Mikołajczyk: „Rusztowanie modułowe w otwartej przestrzeni publicznej - remont sufitów na terenie galerii handlowej”,
- mgr inż. Kazimierz Wasilczyk: „Systemy transportu pionowego stosowane przy montażu i użytkowaniu rusztowań zwiększające efektywność i polepszające warunki pracy”,
- dr inż. Andrzej Misztela: „Wymagania, badania i ocena rusztowań ochronnych pod względem bezpieczeństwa konstrukcji i użytkowania”.

Konferencja zakończyła się merytoryczną dyskusją. Często przewijał się problem odbioru rusztowań, prezentowany na konferencji w ramach panelu I. Ilość odbytych rozmów na ten temat pokazuje, że w dalszym ciągu nie do końca jest jasny zapis §110 Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. 2003 nr 47 poz. 401), odnośnie stanowiska

i kompetencji osób mogących odbierać rusztowania.

Konferencja wzbudziła duże zainteresowanie całego środowiska budowlanego. Organizatorzy już teraz zapowiadają więc kolejne edycje tego wydarzenia.

(PIGR/red)

RADA Głównego Inspektora Pracy ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie **POWOŁANA**



Minister Roman Giedrojc - główny inspektor pracy powołał nową Radę w skład której weszli:

PRZEWODNICZĄCY:

Zbigniew JANOWSKI - przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani”;

WICEPRZEWODNICZĄCY:

Krzysztof KOWALIK - dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy;

CZŁONKOWIE:

Jakub CHOJNICKI - zastępca dyrektora Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy,

Robert CHUDZIK - kierownik Wydziału Materiałowo-Technologicznego Urzędu Dozoru Technicznego,

Sebastian LEWINSKI - przedstawiciel Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa,

Andrzej Nowak - wiceprezes Zarządu Głównego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP,

Tadeusz Nowosielski - wiceprzewodniczący Rady Krajowego Sekretariatu Budownictwa i Przemysłu Drzewnego NSZZ „Solidarność”,

Wiktor Piwkowski - sekretarz generalny Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa,

Roman Rogoziński - przedstawiciel Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań,

Janusz Szczepański - członek Prezydium Krajowej Rady Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa,

Jacek Szer - główny inspektor nadzoru budowlanego,

Marek Tenczyński - członek Ogólnopolskiej Komisji Rzemiosł Budowlanych Związku Rzemiosła Polskiego;

SEKRETARZ:

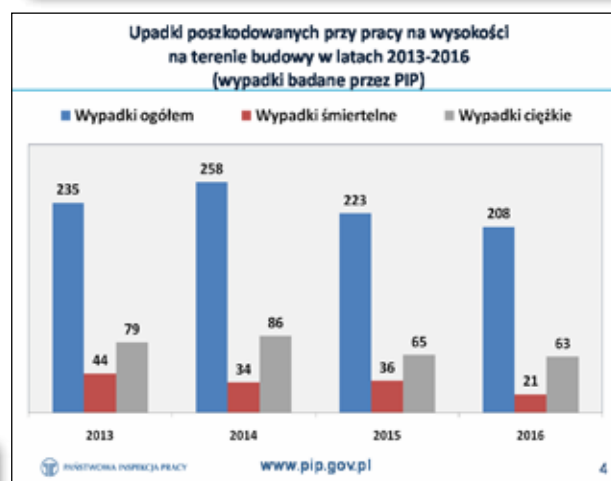
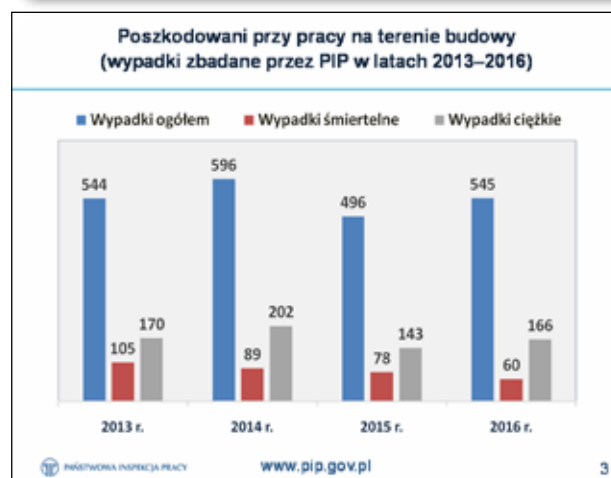
Mirosława Kamińska - główny specjalista w Głównym Inspektoracie Pracy.

Rada w dniu 17 maja, na swoim inauguracyjnym posiedzeniu omówiła problemy i wnioski wynikające z kontroli wypłacania minimalnej stawki godzinowej dla umów zleceń, prawidłowości zawierania umów o pracę u



wykonawców i podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane, przestrzegania przepisów przy robotach budowlanych i wypadków w pracy w budownictwie.

Wiceprzewodniczący Rady Krzysztof Kowalik przedstawił informacje o wypadkach w budownictwie w 2016 r.



Przewodniczący Zbigniew Janowski stwierdził, że ze statystyk wynika, iż liczba wypadków w budownictwie nieznacznie się zmniejszyła, ale jednocześnie co piąty wypadek śmiertelny w Polsce zdarzył się na budowie. Znaczna ilość wypadków w budownictwie dotyczy osób o stażu krótszym niż 1 rok pracy, pracujących w małych firmach.

Powyższe statystyki wypadkowości z reguły nie obejmują wypadków przy pracy pracowników zatrudnianych w szarej strefie, osób samozatrudnionych oraz innych pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych (tzw. „umów śmieciowych”).

Wielu pracowników naszej branży zapada na choroby zawodowe. Z materiałów przesłanych do Rady Ochrony Pracy przez Ministra Zdrowia wynika jednak, że w ostatnich latach liczba chorób zawodowych stopniowo maleje.

Przedstawiając informację o kontroli wypłacania przez pracodawców minimalnej stawki wynagrodzenia dla umów cywilnoprawnych, dyrektor Departamentu Prawnego GIP Halina Tulwin stwierdziła, iż wielu pracodawców ma problemy z przestrzeganiem przepisów prawa w tym zakresie.



Kontrolujący inspektorzy najczęściej stwierdzali nieznaną nową regulacji oraz błędy i wątpliwości interpretacyjne odnoszące się do częstotliwości i terminu wypłaty wynagrodzenia, a także obowiązku ewidencjonowania godzin wykonania zlecenia. Pracodawcy wskazywali także na złą kondycję finansową podmiotów i brak środków na wynagrodzenia. Zdarzały się też celowe obejścia przepisów.

Podsumowując posiedzenie Zbigniew Janowski podkreślił, że działania na rzecz bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracujących wymagają czasu, cierpliwości i zbiórowego działania.

To materia delikatna i dlatego należy ją pielęgnować i chronić, a wtedy da owoce w postaci prawie „0” wypadków w pracy, a taki cel stawiają sobie partnerzy społeczni zaangażowani w działania na rzecz bezpieczeństwa w pracy.

Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie planuje kolejne spotkanie, które odbędzie się w III kwartale i poświęcone będzie legalności zatrudnienia.

(red)

UDZIAŁ PRACOWNIKÓW W ZARZĄDZANIU BHP – NOWE BADANIE EUROPEJSKIEJ AGENCJI BEZPIECZEŃSTWA I ZDROWIA W PRACY

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA)

przyczynia się do uczynienia Europy bezpieczniejszym, zdrowszym i wydajniejszym miejscem pracy. Agencja bada, opracowuje i rozpowszechnia wiarygodne, zrównoważone i bezstronne informacje na temat bezpieczeństwa i higieny pracy oraz organizuje ogólnoeuropejskie kampanie informacyjne. Agencja została powołana przez Unię Europejską w 1994 r. i ma siedzibę w Bilbao w Hiszpanii; zrzesza ona przedstawicieli Komisji Europejskiej, przedstawicieli rządów państw członkowskich, przedstawicieli organizacji pracodawców i pracowników, a także czołowych specjalistów z każdego z państw członkowskich UE-28 i spoza tych państw.

W nowym badaniu EU-OSH przedstawiono wyzwania dla skutecz-

nego przedstawicielstwa pracowników w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

W ramach drugiej edycji przeprowadzonego przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) Europejskiego badania przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER-2) zgromadzono odpowiedzi udzielone przez prawie 50 000 przedsiębiorstw na pytania dotyczące zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP) oraz ryzykiem w miejscu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii związanych z udziałem pracowników i zagrożeniami psychospołecznymi.

W badaniu skoncentrowano się na reprezentacji interesów pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – na doświadczeniach samych przedstawicieli, ich współ-

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

pracowników oraz ich pracodawców i kierowników. Opiera się ono na szczegółowych wywiadach przeprowadzonych z tymi uczestnikami w 143 różnych zakładach w siedmiu państwach członkowskich UE: Belgii, Estonii, Grecji, Holandii, Hiszpanii, Szwecji i Wielkiej Brytanii.

W nowym sprawozdaniu EU-OSHA szczegółowo przedstawia swoje ustalenia dotyczące badania jakościowego udziału pracowników oraz konsultacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP). Z badania – będącego kontynuacją drugiego Europejskiego badania przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER-2) EU-OSHA – wynika, że przedstawicielstwo pracowników w BHP w Europie spada, podczas gdy rola ustaleń dotyczących uczestnictwa w BHP dokonywanych przez kierowników wzrasta. Czynniki i możliwe skutki tych zmian są przedmiotem badania.

Silne zaangażowanie pracodawcy w oparte na uczestnictwie podejścia w odniesieniu do BHP, wspierające organizacje pracowników w ramach zakładów lub poza nimi, a także dobrze poinformowani przedstawiciele pracowników stanowią kluczowe warunki skutecznej reprezentacji pracowników.

To badanie porównawcze opiera się na szczegółowych wywiadach z kierownictwem i przedstawicielami pracowników ze 143 przedsiębiorstw różnej wielkości i z różnych sektorów, które zlokalizowane są w

siedmiu państwach członkowskich UE. Ustalenia zapewniają najbardziej kompletny i aktualny obraz, jeżeli chodzi o sposób reprezentowania interesów pracowników w zakresie

pracowników w BHP zauważono tylko w niewielkiej liczbie badanych zakładów, co sugeruje, że dobre przedstawicielstwo pracowników znacznie odbiega od normy.



BHP w zakładach w całej Europie.

Dyrektor EU-OSHA, dr Christa Sedlatschek podkreśla, że „pomimo różnic kontekstowych między państwami członkowskimi, jedna kwestia jest jasna: silne zaangażowanie pracodawcy w oparte na uczestnictwie podejścia w odniesieniu do BHP, wspierające organizacje pracowników w ramach zakładów lub poza nimi, a także dobrze wyszkoleni i poinformowani przedstawiciele pracowników stanowią kluczowe warunki skutecznej reprezentacji pracowników”.

Przykłady takiego przedstawicielstwa zorientowanego na pracowników można znaleźć we wszystkich państwach objętych badaniem, w szczególności w zakładach znajdujących się w Szwecji i, w mniejszym stopniu, w Belgii i Holandii. Nawet w tych państwach wysoce skuteczne praktyki dotyczące uczestnictwa

Wszyscy pracownicy w UE mają prawo do bycia reprezentowanym w kwestii BHP, tak więc dlaczego praktyki stosowane w miejscach pracy wydają się odbiegać od przepisów statutowych? Odpowiedź jest złożona, ale przynajmniej częściowo wynika to z obowiązujących środków legislacyjnych dotyczących przedstawicielstwa pracowników w zakresie BHP. Wiele z tych środków ma raczej charakter dodatkowy niż obowiązkowy, a dowody wskazują na to, że inspektorzy regulacyjni rzadko egzekwują przedstawicielstwo w zakładach.

Z ustaleń wynika również, że w Europie nastąpił wzrost zastosowania podejść do BHP opartych na systemach zarządzania, w których kierownik lub specjalista ponosi odpowiedzialność za zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy.

Chociaż stwierdzono pewne przykłady dobrych praktyk, istniało wiele przykładów, w których reprezentacja pracowników w tych sytuacjach stała się mniej efektywna, ponieważ przedstawiciele pracowników zaobserwowali spadek swojej zdolności do autonomicznego działania, zamiast tego pełniąc funkcję „oczyszczania i uszycia” kierowników ds. bezpieczeństwa.

Szereg czynników towarzyszących wywiera wpływ na praktyki w zakresie przedstawicielstwa, należą do nich: charakter krajowych wymogów ustawowych, wielkość zakładu pracy i sektora, układy zbiorowe pracy oraz szersze warunki społeczne i gospodarcze. W Szwecji, Belgii i Holandii, w których związki zawodowe i inne zorganizowane instytucje rynku pracy nadal mają silną pozycję, bardziej powszechne były praktyki stosowane w zakresie przedstawicielstwa pracowników. Na przykład w Szwecji spełnianie obowiązków ustawowych jest monitorowane przez inspektorów, którzy regularnie kontaktują się z przedstawicielami pracowników. Istnieją dowody, że w Grecji i Hiszpanii, na które niedawne spowolnienie gospodarcze wywarło szczególnie niekorzystny wpływ, ograniczono środki przeznaczone na BHP, a osoby badane postrzegają przedstawicielstwo pracowników jako kwestię – co najwyżej – mało istotną.

Link do sprawozdania z badania w jęz. ang.: <https://osha.europa.eu/pl/tools-and-publications/publications/worker-participation-management-occupational-safety-health/view>

Źródło: EU-OSHA

cd. ze str. 2

W oświadczeniu wydanym przez Komitet Protestacyjny Ratowników Medycznych czytamy, że celem ostatniego spotkania z przedstawicielami rządu, była „negocjacja podwyżek płac ratowników medycznych na wzór podwyżek przyznanych pielęgniarkom w 2015 roku. Ratownicy medyczni mieliby od zaraz otrzymywać dodatek taki jak pielęgniarki w wysokości 800 zł brutto (ok. 460 zł netto), od września br. 1200 zł brutto (ok. 700 zł netto), a od września 2018 r. 1600 zł brutto (ok. 930 zł netto) na etat przeliczeniowy”. Komitet w swym oświadczeniu „domaga się równego traktowania w zatrudnieniu ratowników medycznych i pielęgniarek i wypłacania im takiego samego dodatku. Dodatek ten, tak jak w przypadku pielęgniarek, miałby dotyczyć wszystkich ratowników medycznych, bez względu na formę zatrudnienia w podmiotach leczniczych, również u tzw. podwykonawców”.

Jak informuje Komitet Protestacyjny Ratowników Medycznych, przedstawiciel Ministerstwa Zdrowia zapowiedział, że ratownicy mogą liczyć jedynie na dodatek 400 zł brutto od lipca br. i kolejne 400 zł brutto od lipca 2018 roku. Dodatek dla ratowników medycznych ma dotyczyć tylko ratowników medycznych zatrudnionych jako dyspozytorów medycznych i członków zespołów ratownictwa medycznego. Mają go też otrzymać pielęgniarki systemu w zespołach ratownictwa medycznego zatrudnione u tzw. podwykonawców.

Wobec takiej propozycji Ministerstwa Zdrowia KPRM ogłosił rozpoczęcie ogólnopolskiej akcji protestacyjnej. Jak podkreślają ratownicy medyczni ich obecne pensje, które są poniżej 2 tys. zł na rękę, nie pozwalają na godne życie.

Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego żąda podwyżek

Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego wszedł w spór zbiorowy z zarządem KGHM. W kwietniu związek przedstawił władzom KGHM postulaty płacowe, socjalne oraz związane z podniesieniem poziomu bezpieczeństwa pracy. ZZPPM domaga się 2000 złotych premii dla pracowników, która wyrównuje malejącą kolejny rok nagrodę za wypracowany zysk, podniesienia płac dla pracowników produkcji poprzez ich przeszerogowanie, zwiększenia odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz zwiększenia bezpieczeństwa pracy.

Zdaniem przewodniczącego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Miedziowego Ryszarda Zbrzyznego, górnicy zatrudnieni w KGHM są za bardzo obciążeni pracą. Jak zauważa „za zwiększeniem wydobycia nie idzie zwiększenie zatrudnienia”.

Zebrał: Tomasz Nagórka






REGATY ŻEGLARSKIE

w klasie OMEGA - STANDARD

o Puchar
Przewodniczącego Zarządu Krajowego Związku
Zbigniewa Janowskiego

BOSZKOWO 2017

10-11 czerwca br.

Jezioro Dominickie

Organizator:
OZ ZZ "Budowlani" w LOB S.A.
w Lesznie, ul. Magazynowa 4

Koordynator:
Ryszard Sprengel
- tel.: 666 050 791

www.zzbudowlani.pl

DZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA I OCHRONY ZDROWIA W PRACY W SEJMIE RP

28 kwietnia 2017 r. Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła Janusza Śniadka (PiS), przy współpracy z partnerami, w tym tradycyjnie już - Związkiem Zawodowym „Budowlani”, zorganizowała konferencję „Identyfikacja rodzajów działalności i grup pracowników o zwiększonym ryzyku wypadku przy pracy na podstawie analiz trendów długoterminowych” w ramach obchodów Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, obchodzonego również przez ruch związkowy jako Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych.

W konferencji udział wzięli m.in: Józefa Szczurek-Żelazko - sekretarz stanu w Ministerstwie Zdrowia, Marcin Zieleniecki - podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Roman Giedroń - główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, Jacek Męcina - przewodniczący Zespołu Problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy, Andrzej Klarkowski - doradca marszałka Sejmu, Małgorzata Nietopiel - dyrektor Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Danuta Koradecka - dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy - Państwowego Instytutu Badawczego wraz ze współpracownikami, Adam Mirek - prezes Wyższego Urzędu Górniczego, Andrzej Ziółkowski - prezes Urzędu Dozoru Technicznego, Andrzej Hudzik - zastępca głównego inspektora sanitarnego, Łukasz Bryła - pełniący obowiązki zastępcy głównego inspektora transportu drogowego, Norbert Książek - pełniący obowiązki zastępcy głównego inspektora nadzoru budowlanego, Marek Goliszewski - prezes Business Centre Club, Andrzej Malinowski - prezydent Pracodawców RP, Kazimierz Kimso - przewodniczący Zarządu Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność”, Jan Guz - przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Stanisław Stolorz - wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych, Zbigniew Janowski - przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani”, Tadeusz Wnuk - przewodniczący Śląskiej Izby Budownictwa w Katowicach, Antoni Falikowski - prezes zarządu Śląskiej Izby Pracodawców w Gliwicach, Ryszard Gruda - prezes Krajowej Rady Izby Architektów RP w Warszawie, Józef Gramza - prezes Zarządu Pomorsko-Kujawskiej Izby Budownictwa w Bydgoszczy, Wiktor Piwkowski - sekretarz generalny Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa w Warszawie. W konferencji wzięli udział posłowie, przedstawiciele resortów i instytucji rządowych, liczni przedstawiciele związków zawodowych - w tym bardzo duża grupa związkowców ZZ „Budowlani” - oraz pracodawcy.

Konferencja została objęta patronatem honorowym przez marszałka Sejmu RP Marka Kuchcińskiego, który skierował do jej uczestników okolicznościowy adres.

Zebrani chwilą ciszy uczcili pamięć ofiar wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W trakcie konferencji głos zabrali przedstawiciele różnych środowisk i instytucji. Przytaczamy niektóre z tych wypowiedzi.



Podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Marcin Zieleniecki:

(...) Dane GUS wskazują, że od 2008 r. następuje spadek liczby wypadków przy pracy. W stosunku do 2008 r. liczba wypadków ogółem zmniejszyła się w 2016 r. o ponad 15%. Liczba wypadków śmiertelnych w tym okresie zmalała o ponad 54%, a wypadków ciężkich - o ponad 48%. Z danych Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi wynika, że zapadalność na choroby zawodowe także systematycznie maleje. W okresie od 2008 r. do 2015 r. liczba nowych przypadków chorób zawodowych zmniejszyła się o ponad 40%. Jednak nadal w wypadkach przy pracy każdego roku ginie zbyt wiele osób, a niemal 0,5 mln pracuje w warunkach przekroczenia dopuszczalnych wartości ekspozycji zawodowej.

Rynek pracy w Polsce podlega ciągłym, dynamicznym zmianom. Pojawiają się wciąż nowe materiały, urządzenia produkcyjne i procesy technologiczne. Zmienia się również organizacja produkcji i sposoby wykonywania pracy, a także formy zatrudnienia. Zmiany te niekiedy wprowadzają też nowe zagrożenia, czasami nie do końca uświadamiane i nie w pełni rozpoznane. Dlatego niezwykle ważne jest dostosowanie do tempa tych zmian również działań prewencyjnych i profilaktycznych, podejmowanych w celu zapewnienia odpowiednich warunków wykonywania pracy. Sprostac wyzwaniom wynikającym z postępu technicznego powinno również prawo, zapewniając pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. (...)



DZIEŃ BEZPIECZEŃ ZDROWIA W PRACY



**Główny inspektor pracy
Roman Giedrojc:**

(...)Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy przypomina o konieczności zapewnienia i respektowania prawa zatrudnionych do bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy w każdym miejscu jej wykonywania. Przywołując pamięć o ofiarach wypadków przy pracy, ostrzega przed konsekwencjami nieprzestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy. Światowe statystyki wypadkowe alarmują! Co 15 sekund z powodu wypadku lub choroby związanej z pracą umiera jeden pracownik. Każdego dnia 6300 osób ponosi śmierć w wyniku wypadków lub chorób związanych z pracą. To ponad 2,3 mln śmiertelnych wypadków w roku. Na świecie dochodzi do 317 mln

wypadków przy pracy rocznie. Tylko w Europie 7 mln osób doznaje urazów w pracy, a 168 tys. umiera wskutek wypadków i chorób zawodowych.

W Polsce liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy – zgłoszonych w ubiegłym roku do GUS – wyniosła 87 886 osób, 464 osoby uległy wypadkom z ciężkimi obrażeniami ciała, 239 osób zginęło podczas wykonywania obowiązków służbowych. (...)

W latach 2007 – 2016 w zbadanych przez inspektorów pracy wypadkach, zgłoszonych przez pracodawców, policję lub pogotowie ratunkowe, poszkodowani najczęściej świadczyli pracę w zakładach prowadzących działalność w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu oraz transporcie i gospodarce magazynowej. Dominowali pracownicy wykonujący proste prace budowlane, operatorzy obsługujący pilarki tarczowe lub łańcuchowe, obrabiarki skrawające i pasy mechaniczne lub hydrauliczne, kierowcy pojazdów samochodowych oraz operatorzy wózków jezdniowych. Do zawodów niebezpiecznych należą wciąż górnicy, wykonujący pracę pod ziemią w zakładach górniczych i firmach świadczących usługi na rzecz tych zakładów oraz pilarze świadczący pracę w zakładach usług leśnych. (...)

Dla poprawy jakości naszego prawodawstwa duże znaczenie ma udział organizacji związkowych w tworzeniu lepszego prawa, szczególnie z zakresu bhp, dostosowanego do dzisiejszych realiów społeczno-gospodarczych. Państwowa Inspekcja Pracy od lat sygnalizuje, że przyczyną licznych, stwierdzanych przez inspektorów pracy nieprawidłowości są nieprecyzyjne, skomplikowane, a przez to mało zrozumiałe przepisy. Przepisy, które opierają się na Kodeksie pracy uchwalonym ponad 40 lat temu. Ustawodawca musi sobie zdawać sprawę, że przebieg czynności nadzorczo-kontrolnych inspektora pracy jest procesem dynamicznym i wielowątkowym. Wyłącznie precyzyjna norma spowoduje, że zamierzony efekt działań inspektora pracy zostanie osiągnięty



Przewodniczący Zespołu Problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy Jacek Męcina:

(...)Jako członek Rady Ochrony Pracy i Rady Dialogu Społecznego muszę wskazać na działania na rzecz poprawy jakości pracy oraz nowe inicjatywy prawne na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy, podejmowane przez Radę Ochrony Pracy. Wielkim sojusznikiem inicjatyw parlamentarnych i rządowych jest Rada Dialogu Społecznego, która jako najważniejsza instytucja dialogu społecznego w Polsce podejmuje wysiłki na rzecz doskonalenia otoczenia prawnego i praktyki przyjaznych – opartych na porozumieniu pracodawców i związków zawodowych – stosunków pracy. Chciałbym zwrócić uwagę, że ogromne znaczenie dla postępu budowania standardów bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce mają działania Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego oraz dyrektora tej placówki - pani prof. Danuty Koradeckiej i jej zespołu. Energia i pasja pracowników CIOP-PIB pozwalają nam cieszyć się posiadaniem wiodącej w Polsce i Europie placówki naukowo-badawczej, tworzącej najlepszą diagnozę i instrumenty na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa i ochrony pracy. Realizowany od lat – obecnie IV etap – program wieloletni „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”

umożliwiają nam nie tylko identyfikację zagrożeń, dobór najskuteczniejszych instrumentów przeciwdziałania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, ale pozwalają nam śledzić i rozwijać nowoczesne formy zarządzania bezpieczeństwem w pracy. Dziękując za te dokonania, apeluję jednocześnie o jak najszersze wykorzystanie wyników programu. Ogromną rolę w tym zakresie ma Rada Dialogu Społecznego, związki zawodowe, a także organizacje pracodawców, które coraz silniej angażują się w dialog na rzecz poprawy jakości pracy w Polsce.(...)

**Dyrektor Departamentu
Prewencji i Rehabilitacji
Zakładu Ubezpieczeń
Społecznych
Małgorzata Nietopiel:**

(...) Koszty wypadków przy pracy, powstałych w związku z niebezpiecznymi, szkodliwymi i uciążliwymi warunkami pracy, ponoszone są przede wszystkim przez pracownika i jego rodzinę, ale także przez pracodawcę i społeczeństwo. Wiąza się one z pogorszeniem lub utratą zdrowia, leczeniem, rehabilitacją, niższą wydajnością i jakością wykonywanej pracy, a także z wypłatą świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego i społecznego. W ubiegłym roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłacił – o czym wspominał pan minister – ponad 5 mld zł świadczeń rentowych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Dokonał wypłat jednorazowych odszkodowań powypadkowych w kwocie ponad 300 mln zł (...)



Wówczas będzie mo...
Rzeczywisty stan wa...
A ten jest co najmn...
przestarzałych lub n...
jest na ogół bardzo c...
kupowane są możliw...
mówień publicznych...
pozwala uwzględnić...
ogromne nakłady. A...
że pylica płuc znajdu...
Od lat nie możemy z...
osób jest narażonych...
z tym głuchota równ...
zawodowych. Do teg...
stres, zagrożenia psy...
które zbierają zniwo...
jakie priorytety, takż...
poszukiwanie i skutec...
zarówno pracodawców...
Ochrony Pracy w swo...
o jakość szkoleń.(...)

INSTWA I OCHRONY ACY W SEJMIE RP



Na zakończenie merytorycznej sesji konferencji zebrani wysłuchali wystąpienia

Zbigniewa Janowskiego, przewodniczącego ZZ „Budowlani”, zastępcy przewodniczącego Rady Ochrony Pracy:

Serdecznie pozdrawiam Państwa w imieniu Związku Zawodowego „Budowlani”. Obecność liderów Związku i generalnie ludzi budownictwa na tej sali jest znacząca. Podobnie jak w latach ubiegłych. To nic niezwykłego. Budownictwo doskonale mieściło się w tematyce konferencji sejmowych w ubiegłych latach i, niestety, doskonale mieści się w tematyce dzisiejszej konferencji. Zagrożeń i wypadków w sektorze budowlanym nie brakuje.(...)

Tematem tej sesji są dobre praktyki. Dbając o higienę pracy, będę mówił o nich krótko. Przede wszystkim o tym, że konsekwentne powtarzanie **jest bez wątpienia dobrą praktyką** w promocji bezpieczeństwa i higieny pracy i zapobieganiu wypadkom. Przejrzałem programy i wystąpienia konferencji organizowanych tu, w Sejmie, z okazji 28 kwietnia w ciągu minionych kilkunastu lat. I naprawdę trudno znaleźć obszar, którym byśmy się nie zajmowali. Co absolutnie nie oznacza, że wyczerpaliliśmy temat zagrożeń, wypadków, prewencji. I że powinniśmy ograniczyć się do chwili pamięci o ofiarach.

Co innego powiedzieć coś na konferencji, nawet tak ważnej i reprezentatywnej jak dzisiejsza, co innego zrobić to, czy wdrożyć. Dlatego w sprawach zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym



wielokrotne, nieustanne powtarzanie w różnych gremiach i środowiskach dobrych i sensownych postulatów jest jedną z najlepszych „dobrych praktyk”. Do skutku, czyli do wdrożenia. Dobrze wiemy to w Radzie Ochrony Pracy, bo przecież nie mamy własnych instrumentów wdrażania dobrych rozwiązań i dobrego prawa. Dobrze to wiemy w Związku Zawodowym „Budowlani”, bo podpowiada nam to nasza 125 letnia tradycja cierpliwości i „drażenia kropłą skały”.

Dobre praktyki w realu mają to do siebie, że najczęściej stać na ich tworzenie i wdrożenie największych, najbogatszych, najbardziej operatywnych. Nie wszystkie dobre praktyki są dobre dla wszystkich. Doskonale to wiemy w budownictwie. Dobre rozwiązania muszą być skrojone na miarę. Tych największych i tych najmniejszych i ekonomicznie najsłabszych.

Po to, żeby rzeczywiście jakościowo zmienić sytuację w obszarze bezpieczeństwa pracy i wypadkowości, szczególnie w sektorach o wysokim ryzyku powinniśmy przede wszystkim:

- promować wdrażanie systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy, nawet prostych, i przede wszystkim w mniejszych firmach. Zorganizowane i trwałe formy działania na rzecz bezpieczeństwa angażują wszystkich zainteresowanych; pracodawców, nadzór, pracowników. Pracodawca dzięki temu wie, że za bezpieczeństwo odpowiedzialny jest on, a nie wynajęty bhp-owiec, a pracownik widzi, że coś od niego zależy, że od niego wymaga się bezpiecznych zachowań, ale i on może wymagać. Generalnie – każde rozwiązanie organizacyjne w zakresie bhp działa dobrze tylko wtedy, gdy wszyscy zaangażowani wiedzą po co jest i znają swoją rolę w procesie;
- w zorganizowany sposób oddziaływać na regulatorów. Tam, gdzie całe środowisko uważa, że potrzebne są zmiany prawne nie ma możliwości, by pod zorganizowanym naciskiem środowiska władza w końcu nie zmiękła. Trzeba jednak uczciwie powiedzieć, że czasem to władza inicjuje zmiany, na które nie stać biernego środowiska branżowego;
- uczynić z bhp narzędzie biznesowe. Nie takie, które jak dziś w wielu wypadkach będzie zależało od kondycji finansowej firmy, czyli takie, na którym się oszczędza i takie, na które nie stać małych

firm, Ale takie, które firmie będzie pomagać w rynkowym sukcesie. To wymaga zmiany systemu, na taki, który na rynku promuje wyraźnie bezpieczne firmy a eliminuje te, które bezpieczeństwo lekceważą. To także wymaga pomocy kierowanej do najmniejszych firm. Nie charytatywnej i akcyjnej, a systemowej. Inwestycje w bhp mogą i muszą się opłacać.

- pamiętać, że rynek pracy jest dynamiczny. Nowe technologie i nowe rozwiązania organizacyjne to nie tylko szansa, ale często też nowe zagrożenia. Musimy być czujni, bo mogą nam się w procesie rozwoju pojawić nowe rodzaje działalności o wysokim ryzyku i grupy ryzyka. Na przykład tam, gdzie pojawia się podwyższony poziom stresu, tam gdzie pojawiają się nowe wyroby (np. oparte o nanoelementy). Postęp techniczny ma różne oblicza.

Zachęcam więc szczególnie do korzystania z „dobrej praktyki” powtarzania rzeczy słusznych i potrzebnych do skutku, czyli do wdrożenia w aktach prawnych i świadomości większości zainteresowanych pracodawców i pracowników. Tylko wtedy „dobre praktyki” z fazy eksperymentu przejdą do kategorii normy.

Korzystając na koniec z dobrej praktyki powtarzania, o której mówiłem, przypominam, że od lat zwracamy się z apelem do Sejmu o przeprowadzenie problemowej, szerokiej debaty na temat warunków pracy. Dotąd mało skutecznie. Powtarzam więc i dziś ten postulat. Może tym razem się uda?

Uczestnicy konferencji przyjęli Apel skierowany do Sejmu RP:

Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego prof. Danuta Koradecka:

(...) Staramy się, żeby prawo było coraz lepsze, jednoznaczne. Ale trzeba mieć świadomość, że samo prawo nie poprawi warunków pracy. Będzie skuteczne pod warunkiem prowadzenia systemowego monitoringu. Chodzi o uzyskanie rzetelnych danych na temat stanu warunków pracy i występujących zagrożeń.

Żna wypracować skuteczne instrumenty przeciwdziałania. runków pracy występuje na poziomie przedsiębiorstwa. niej niezadowolający, bowiem wciąż notujemy zakupy ijszej jakości, lecz tańszych maszyn, np. bez osłon. Skutek dramaturgiczny. Analogicznie środki ochrony indywidualnej ie najtańszej, bo wydaje się, że tak funkcjonuje system za- e, co w zasadzie nie jest prawdą, bo zawiera klauzulę, która jakość w tym zakresie. Na ten cel np. górnictwo przeznacza le jeżeli zakupione środki nie chronią, to skutkiem jest, je się na pierwszym miejscu wśród chorób zawodowych. mniejszyć liczby przypadków zachorowań. Prawie 200 tys. na hałas przekraczający dopuszczalne normy. W związku ie zajmuje jedno z dominujących miejsc na liście chorób o dochodzą zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego, hospołeczne, czyli – wydawałoby się – miękkie zagrożenia, w postaci chorób parazawodowych. Jeżeli mówimy o tym, e na poziomie przedsiębiorstw, to na pewno ważne byłoby ne wdrożenie działań na rzecz zwiększenia świadomości w, jak i pracowników. Tymczasem mamy krytyczny – i Rada ich stanowiskach zwracała na to uwagę – stan, jeśli chodzi

Apel do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej

28 kwietnia – w Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, obchodzony przez ruch związkowy na świecie jako Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych – my, uczestnicy uroczystej sesji Rady Ochrony Pracy, zwracamy się do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z apelem o czynne wsparcie działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących. Pomimo dynamicznego rozwoju gospodarczego, stan dbałości o zdrowie i życie pracowników w Polsce wymaga dalszej poprawy. Dochodzi do tragicznych wypadków, zwłaszcza w branżach i zakładach charakteryzujących się występowaniem licznych zagrożeń zawodowych. Wypadki przy pracy wpisują się na czarną listę ludzkich dramatów. Są tragedią dla ofiar, ich rodzin i bliskich. Przekładają się na miliardowe kwoty odszkodowawcze i rentowe wypłacane z budżetu państwa. Działania rządu i partnerów społecznych oraz organów nadzoru i kontroli warunków pracy, w tym wzmoczony nadzór Państwowej Inspekcji Pracy nad zakładami, w których odnotowywana jest duża liczba wypadków przy pracy oraz wysoki poziom narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia pracowników, oraz ograniczone realizowanie przedsięwzięć o charakterze prewencyjnym w zakresie bhp nie wy-

starczają, by doprowadzić do gruntownej zmiany sytuacji. Potrzeba partnerskiego udziału i współpracy wszystkich służb, organizacji i instytucji działających w sferze ochrony pracy. Niezbędne jest zaangażowanie się w ten proces także polityków, organów administracji rządowej i samorządowej, pracodawców i pracowników. Szczególną rolę do odegrania ma tutaj Sejm RP jako najwyższy organ władzy ustawodawczej w państwie. Jego powaga jest gwarantem poprowadzenia we właściwym kierunku zmian mających na celu stworzenie w naszym kraju bezpiecznego środowiska pracy. Niezbędne są zmiany legislacyjne mające na celu poprawę jakości obowiązujących dziś przepisów prawa pracy, także w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Powinno to dotyczyć zwłaszcza tych rozwiązań ustawowych, które zawierają liczne luki prawne i budzą wątpliwości interpretacyjne, co jest przyczyną wielu stwierdzanych przez inspektorów pracy nieprawidłowości. Taka sytuacja jest źródłem szkodliwej dla wolnego rynku nieuczciwej konkurencji, polegającej na tzw. dumpingu, a z drugiej strony powoduje, że część pracobiorców ma ograniczone prawo do bezpiecznych warunków pracy, szczególnie osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Apelujemy również o podjęcie prac legislacyjnych wprowa-

dzających obowiązek zgłaszania do Państwowej Inspekcji Pracy wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy, niezależnie od podstawy jej świadczenia. Nie można godzić się z sytuacją, gdy niewielka część informacji o tragicznych zdarzeniach, którym ulegają osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, dociera do Państwowej Inspekcji Pracy tylko dzięki policji, służbom ratowniczym oraz rodzinom poszkodowanych. Szczególnie drastyczne sytuacje dotyczą poszkodowanych, zatrudnionych na umowy o dzieło, którzy nie podlegają ubezpieczeniu wypadkowemu. Dlatego uważamy, że obowiązek zgłaszania do Inspekcji Pracy wypadków, które wywołały wymienione skutki powinien dotyczyć, nie tylko pracodawców, jak to jest obecnie, ale również wszystkich innych podmiotów, na rzecz których świadczona jest praca. Wciąż ujednolicenia wymaga system zbierania informacji o wypadkach przez GUS, ZUS i PIP, niezależnie od zakresu tych informacji oraz celów, do jakich są tworzone w ramach zadań określonych dla tych instytucji. W dniu upamiętniania ofiar wypadków przy pracy i chorób zawodowych apelujemy do Sejmu RP o podjęcie tego wyzwania! Zwiększy to szanse nas wszystkich na dłuższą aktywność zawodową w zdrowiu i poczucie bezpieczeństwa w pracy!

Z PRAC ZESPOŁU OPZZ DS. AKTYWIZACJI

W listopadzie ubiegłego roku Prezydium OPZZ powołało Zespół ds. aktywizacji i usprawnienia ogniw związkowych. W jego skład weszli przedstawiciele ogólnokrajowych organizacji członkowskich OPZZ oraz przewodniczący rad wojewódzkich OPZZ. Branżę budownictwo i przemysł drzewny w pracach Zespołu reprezentuje sekretarz krajowy ds. organizacyjnych ZZ „Budowlani” Tomasz Nagórka.

Zespołem kieruje przewodniczący OPZZ Jan Guz, a wiceprzewodniczącymi zespołu są Andrzej Radzikowski - wiceprzewodniczący OPZZ oraz reprezentujący struktury branżowe Stanisław Janas - przewodniczący Związku Zawodowego Przemysłu Elektromaszynowego, i reprezentujący struktury terytorialne Jerzy Wiśniewski - przewodniczący Rady OPZZ Województwa Mazowieckiego.

Podczas czterech posiedzeń Zespołu ds. aktywizacji, które odbyły się dotychczas, omówiono zagadnienia dotyczące:

- spadku uzwiązkowania w kraju i OPZZ oraz przyczyn i następstw tego zjawiska,
- możliwości integracji organizacji członkowskich w ramach branż i przyczyn jej braku, budowania solidarności międzybranżowej, a także zwiększenia efektyw-

ności zarządzania, m.in. poprzez ograniczenie liczby branż i ilości członków organów,

- zmiany struktury OPZZ,
- prowadzenia różnego rodzaju akcji, imprez, promocji OPZZ, ogólnokrajowych organizacji członkowskich i związków zawodowych, wykorzystywania w pracy związkowej internetu i mediów społecznościowych,
- problematyki finansowania działalności statutowej OPZZ, w tym struktur terytorialnych, oraz możliwości finansowych ogólnokrajowych organizacji członkowskich.

Na ostatnim, majowym posiedzeniu członkowie Zespołu po zapoznaniu się ze zgłoszonymi uwagami, opiniami, stanowiskami oraz przeprowadzonej dyskusji, przyjęli większość głosów rekomendacje w zakresie:

- powołania nowej branży „przemysł” w miejsce dotychczasowych trzech: „metalowcy”, „przemysł spożywczy, rolnictwo i turystyka” oraz „przemysł odzieżowy i skórzaný” wraz z przyłączeniem do nowej branży ogólnokrajowych organizacji członkowskich OPZZ działających w szeroko rozumianym przemyśle, a

przypisanych do innych dotychczasowych branż np. Federacja Związków Zawodowych Przemysłu Chemicznego, Szklarskiego i Ceramicznego w Polsce i Federacja Związków Zawodowych Szkło z branży „górnictwo, przemysł chemiczny i energetyka”; Federacja Związków Zawodowych Przemysłu i Handlu „Farmacja” z branży „usługi publiczne”;

- rozważenia możliwości powołania branży „budownictwo, przemysł drzewny i gospodarka komunalna”, w skład której wchodziłyby następujące ogólnokrajowe organizacje: Związek Zawodowy „Budowlani” i Związek Zawodowy Meblarzy RP z dotychczasowej branży „budownictwo i przemysł drzewny” oraz Federacja Związków Zawodowych Pracowników Gospodarki Komunalnej i Terenowej w Polsce i Związek Zawodowy Pracowników Samorządowych i Instytucji Użyteczności Publicznej „Porozumienie 2014” i Krajowy Związek Zawodowy Ciepłowników z dotychczasowej branży „usługi publiczne”;
- zmiany zasad waloryzacji składki członkowskiej na rzecz OPZZ na coroczną waloryzację o wskaźnik przyrostu prze-

ciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w roku kalendarzowym, poprzedzającym rok obrotowy, w stosunku do poprzedniego roku kalendarzowego, powiększony o wskaźnik wzrostu PKB w roku poprzednim. Dla porównania: w 2017 roku składka wzrosła z 40 gr do 42 groszy. Gdyby zastosować nowe zasady waloryzacji wysokość miesięcznej składki od członka czynnego zawodowo wzrosłaby o 3 a nie o 2 gr. Z prognoz ekonomicznych wynika, że dodanie dodatkowego składnika waloryzacji członkowskiej (wzrost PKB) będzie powodował corocznie szybszy wzrost składki członkowskiej o ok. 1 grosz miesięcznie;

- zachowania dotychczasowej zasady proporcjonalności przy wyborach delegatów, członków organów statutowych OPZZ oraz wyboru wiceprzewodniczących OPZZ przez Radę;
- zachowania dotychczasowych zasad nabywania i utraty członkostwa w OPZZ.
- dokonania oceny realizacji uchwały Rady OPZZ z 26 kwietnia 2007 r. w sprawach wewnątrzzwiązkowych (niepublikowana);
- wypracowania nowych form aktywności w zakresie problematyki: seniorów, kobiet,



młodych pracowników i pracowników.

Zespół powołany przez OPZZ zajmuje się problemami niezwykle istotnymi dla branżowego ruchu zawodowego. Taka dyskusja prowadzona była wielokrotnie w ciągu minionych lat. Ze względu na różnice stanowisk i daleko idące konsekwencje niektórych propozycji praktyczne rezultaty tej dyskusji są wciąż ograniczone. Tematy poruszane podczas dyskusji w gronie członków Zespołu ds. aktywizacji i proponowane nowe rozwiązania organizacyjne z pewnością wymagają debaty w szerokim gronie związkowców, znacznie szerszym niż wąskie grono ekspertów i liderów. Nie ulega wątpliwości, że także w gronie członków Związku Zawodowego „Budowlani”.

tn

Szkolenie dla działaczy z Okręgu Pomorskiego

W Hotelu Amber w Gdańsku odbyło się posiedzenie Rady Okręgu Pomorskiego, połączone ze szkoleniem związkowym. Rada Okręgu Pomorskiego w ramach przyjętego porządku obrad przyjęła wykonanie

dzieli sekretarz krajowy ZZ „Budowlani” ds. organizacyjnych Tomasz Nagórka oraz główna księgowa Związku Barbara Pałka. Tomasz Nagórka przedstawił podsta-

dach ckwartalnego informowania pracodawcy o liczbie członków organizacji w zakładzie pracy.



Barbara Pałka skupiła się na omówieniu kwestii prawidłowego sporządzania miesięcznych raportów finansowych organizacji zakładowych i międzyzakładowych, zasadach wydatkowania środków finansowych przez organizacje związkowe oraz na kwestii prawidłowego sporządzania budżetów i bilansów organizacji podstawowych działających w ramach „Budowlanych”.

z a s a d y budżetu za 2016 rok, sprawozdanie z działalności za 2016 r., a następnie udzieliła absolutorium wszystkim członkom Zarządu Okręgu Pomorskiego. Posiedzenie Rady poprowadził przewodniczący Okręgu Mirosław Karpiński.

Szkolenie związkowe poprowa-

rowadzenia działalności związkowej. Mówił m.in. o prowadzeniu dokumentacji i zasadach podejmowania uchwał przez zarząd organizacji, kwestii reprezentacji organizacji w zakładzie pracy, szczególnej ochronie stosunku pracy, zasadach potrącania składek członkowskich oraz o zasa-

(tn)



OKRĘG WIELKOPOLSKI OCENIŁ DZIAŁANIA W 2016 ROKU

W Poznaniu, 26 kwietnia odbyło się posiedzenie Rady Okręgu Wielkopolskiego ZZ „Budowlani”. Poza członkami Rady uczestniczyli w nim wiceprzewodnicząca GKR Maria Stawniak i były przewodniczący GKR Edmund Bryske

oraz członkowie Okręgowej Komisji Rewizyjnej.

Rada Okręgu wysłuchiwała sprawozdania przewodniczącego Okręgu Wielkopolskiego Krzysztofa Antoniewicza, który złożył obszerną informację z działalności Zarządu Okręgu w 2016 roku. Sprawozdanie otrzymało pozytywną ocenę Okręgowej Komisji Rewizyjnej, którą przedstawiła Irena Jankowiak. Rada, w głosowaniu tajnym, jednogłośnie udzieliła członkom Zarządu absolutorium z działalności za rok 2016 oraz w głosowaniu jawnym przyjęła sprawozdanie Zarządu z działalności w minionym roku.

W trakcie obrad szeroko omówiono przygotowania do Nadzwyczajnego Kongresu Związku, związane z uroczystymi obchodami 125-lecia istnienia Ruchu Zawodowego Budowlanych w Polsce. Wiele pytań wywołała również sprawa wdrożenia JPK (Jednolitego Pakietu Kontrolnego) i konieczność przesyłania do Zarządu Krajowego od 01.01.2017 faktur przez organizacje podstawowe.

Rada zobowiązała przewodniczącego Okręgu do konsultacji z główną księgową Związku w celu uzyskania i przesłania dodatkowych, bardziej szczegółowych informacji dotyczących JPK. Ustalono, że w Okręgu Wielkopolskim obchody 125-lecia, powiązane z obchodami Dnia Budowlanych 2017 zostaną zorganizowane na przełomie września i października br.

(K.A.)



OBRADOWAŁA MAZOWIECKA WRDS

Kolejna Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego zapoznała się z informacją Okręgowego Inspektora Pracy o warunkach pracy w województwie mazowieckim w 2016 roku.

Zastępca OIP ds. prawno-organizacyjnych w Warszawie Grzegorz Chwedoruk poinformował Radę, że OIP obejmuje swoim nadzorem ponad 900 tys. podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. W 2016 roku najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników. W trakcie kontroli inspektorzy stwierdzali naruszenia przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, niewypłacanie wynagrodzeń za pracę, nieudzielanie urlopów wypoczynkowych, niewydawanie świadectw pracy. Często też były naruszane przepisy o czasie pracy. Zdarzały się także przypadki braku potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę. Znacznemu zwiększeniu w stosunku do roku 2015 uległa liczba stwierdzonych przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom.

Najczęstsze przyczyny wypadków, ok. 54%, to przyczyny ludzkie m.in. nieużywanie sprzętu ochrony indywidualnej, niewłaściwe zachowanie, zły stan psychofizyczny.



WYPADKI PRZY PRACY W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM W 2016 ROKU

	Liczba zgłoszonych	
	wypadków	poszkodowanych
Śmiertelne	96	104
Ciężkie	222	248
Zbiorowe	56	129

35,5% to przyczyny organizacyjne m.in. niewłaściwa eksploatacja maszyn i urządzeń, niewłaściwa organizacja pracy i stanowiska pracy, 8,5% to przyczyny techniczne, takie jak wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania techniczne, wady materiałowe.

Z ramienia ZZ „Budowlani” w posiedzeniu uczestniczyli Zbigniew Janowski i sekretarz krajowy ds. bezpieczeństwa pracy Mirosław Ossowski.

W swoim wystąpieniu Zbigniew Janowski podziękował za zaproszenie na posiedzenie WRDS oraz za podjęcie przez Radę tematu oceny bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zatrudnionych pracowników. Podkreślił, że ZZ „Budowlani” jako organizacja ogólnokrajowa zrzeszająca pracowników budownictwa, przemysłu materiałów budowlanych, spółdzielczości mieszkaniowej, przemysłu drzewnego oraz lasów i parków narodowych od wielu lat zajmuje się kompleksowo bezpieczeństwem i ochroną zdrowia pracowników.



W oparciu o dane Międzynarodowej Organizacji Pracy przedstawił statystykę wypadków w pracy i chorób zawodowych na świecie w ciągu roku, oraz ich koszty społeczne szacowane na poziomie 4 % światowego dochodu narodowego.

Przedstawił także dane GUS, dotyczące wypad-

ków przy pracy w 2016 r. w Polsce, w sektorze budownictwa oraz dane dotyczące wypadków przy pracy w woj. mazowieckim. Przypominał, że dostępne statystyki często nie obejmują wypadków pracowników zatrudnionych na tzw. umowach śmieciowych, osób samozatrudnionych

oraz osób zatrudnionych w szarej strefie.

Wypadki w pracy w Polsce powodują znaczące koszty społeczne, które za rok 2015 zostały oszacowane w wysokości ponad 20 mld zł.

Odnosząc się do statystyk chorób zawodowych w

Polsce, dotyczących lat 2011-2015. Zbigniew Janowski stwierdził, że zmniejszająca się liczba wypadków przy



pracy i chorób zawodowych to efekt wieloletnich dzia-

łań wielu organizacji branżowych, odpowiedzialnych pracodawców i programów promocyjno-prewencyjnych realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Centralny Instytut Ochrony Pracy oraz działań podejmowanych przez związki zawodowe, w tym bezpośrednio przez Społecznych Inspektorów Pracy.

Podkreślił że w sferze tworzenia programów ograniczania wypadków w pracy i chorób zawodowych powinny być prowadzone dalsze szerokie działania oraz debaty, w tym również cykliczne debaty na spotkaniach WRDS woj. mazowieckiego w gronie przedstawicieli środowisk pracodawców, związków zawodowych, samorządowców oraz przedstawicieli administracji rządowej.

redsan



PLATFORMA DO WALKI Z PRACĄ NIEDEKLAROWANĄ

Minął rok od zainicjowania europejskiej platformy na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej. Platforma została powołana decyzją Parlamentu Europejskiego i Rady UE 9 marca 2016 r. i oficjalnie uruchomiona 27 maja 2016 r. przez Komisję Europejską. Inicjatywę tę zgłosiła Komisja Europejska już w 2014 r. ale wobec wątpliwości wielu krajów UE procedura uzgodnień nie była łatwa. Oficjalnie wszyscy w Europie chcą zwalczać zjawisko pracy nierejestrowanej – jedno z najbardziej destruktywnych zjawisk

na europejskim rynku pracy. W praktyce jednak rządy krajów UE z reguły nie chcą pozbywać się swoich kompetencji w tym zakresie i uwagi na różnice prawne, zróżnicowane struktury kontrolne i... co szczególnie ważne, zróżnicowane interesy poszczególnych krajów, bardzo trudno jest uzgodnić wspólne i skuteczne działania przeciwko zjawisku pracy nierejestrowanej. Wszyscy jednak uznają potrzebę koordynacji działań. Praca nierejestrowana nie tylko znacząco obniża wpływy podatkowe do budżetów krajów Unii, ale także demaluje systemy zabezpieczenia społecznego i obni-

ża standardy pracy i hamuje wzrost wynagrodzeń na legalnym rynku pracy. Platforma ma być więc nie tylko forum dyskusyjnym, ale także funkcjonującą stale, oficjalną strukturą, do której poszczególne kraje delegują swoich przedstawicieli. Decyzja Parlamentu i Rady UE wymienia następujące cele Platformy:

1. podnoszenie poziomu wiedzy na temat pracy nierejestrowanej, w tym poprzez wskazywanie przyczyn oraz różnic regionalnych, opracowanie wspólnych definicji i pojęć oraz wiarygodnych narzędzi pomiaru, a także poprzez promowanie analiz

porównawczych i odpowiednich metodologii gromadzenia danych, z uwzględnieniem do-robku innych podmiotów, w tym Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej;

2. podnoszenie poziomu wiedzy i wzajemnego zrozumienia w zakresie zróżnicowanych systemów i praktyk przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, w tym jej aspektów transgranicznych;

3. opracowanie analizy skuteczności różnych środków polityki w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, w tym środków zapobiegawczych i sankcji;

4. tworzenie narzędzi służących skutecznej wymianie informacji i doświadczeń, np. banku wiedzy różnych praktyk i środków, w tym umów dwustronnych lub wielostronnych stosowanych w państwach członkowskich w celu przeciwdziałania pracy nierejestrowanej;

5. opracowywanie narzędzi, np. wytycznych co do egzekwowania prawa, podręczników dobrych praktyk oraz wspólnych zasad prowadzenia inspekcji w celu przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, a także dokonywanie oceny doświadczeń z takimi narzędziami;

6. usprawnianie i wspieranie form współpracy między państwami członkowskimi poprzez zwiększanie ich potencjału w zakresie przeciwdziałania transgranicznym aspektom pracy nierejestrowanej w drodze promowania i ułatwiania stosowania innowacyjnych podejść, takich jak wymiana personelu, wykorzystywanie baz danych zgodnie z obowiązującymi krajowymi przepisami o ochronie danych i wspólnych działań, oraz ocenianie doświadczeń z takiej współpracy, podejmowanej przez uczestniczące państwa członkowskie;

7. przeprowadzenie analizy wykonalności systemu szybkiej wymiany informacji oraz poprawa wymiany danych zgodnie z unijnymi przepisami o ochronie danych, w tym rozpatrzenie możliwości wykorzystania systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI), ustanowionego na mocy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 i systemu elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego (EESSI);

8. wymiana doświadczeń organów krajowych w zakresie stosowania prawa unijnego dotyczącego przeciwdziałania pracy niereje-



strowanej;

9. rozwój i w stosownych przypadkach poprawa zdolności do prowadzenia szkoleń dla właściwych organów oraz ram prowadzenia wspólnych szkoleń;

10. organizowanie wzajemnych przeglądów w celu śledzenia postępów w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej w państwach członkowskich, które zdecydowały się wziąć udział w takich ocenach;

11. wymiana doświadczeń i rozwój najlepszych praktyk w odniesieniu do współpracy między właściwymi organami państw członkowskich i – w stosownych

zdecentralizowane, w szczególności Eurofound i Europejska Agencja ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy (EU-OSHA). Uczestnictwo Eurofound i EU-OSHA w pracach platformy w charakterze obserwatorów nie powinno wiązać się z rozszerzeniem ich dotychczasowych uprawnień.”.

27 maja ubiegłego roku, inicjując działanie Platformy, Komisja Europejska kierująca jej pracami podkreślała że:

...” W platformie będą reprezentowane sektory o dużej częstotliwości występowania pracy nierejestrowanej, takie jak rolnictwo, turystyka, budownictwo, usługi ochrony, sprząatanie,



przypadkach – państw trzech w celu zwiększenia efektywności takiej współpracy na rzecz przeciwdziałania problemom związanym z pracą nierejestrowaną dotyczącym tych państw trzech;

12. zwiększanie wiedzy na temat problemu pracy nierejestrowanej poprzez wspólne działania, np. kampanie europejskie, oraz koordynowanie strategii regionalnych lub unijnych, w tym podejść sektorowych;

13. wymiana doświadczeń z zakresu udzielania porad i informacji osobom, których dotyczą praktyki pracy nierejestrowanej.”

Parlament Europejski i Rada wyraźnie podkreśliły w Decyzji, że „Platforma powinna angażować partnerów społecznych na szczeblu UE, zarówno w kontekście ponadsektorowym, jak i w sektorach, które są szczególnie dotknięte problemem pracy nierejestrowanej lub które odgrywają szczególną rolę w przeciwdziałaniu pracy nierejestrowanej, a także powinna współpracować z odpowiednimi organizacjami międzynarodowymi, takimi jak MOP, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju oraz unijne agencje

handlu i transport drogowy. Platforma będzie spotykać się dwa razy w roku i określi program roboczy. Komisja proponuje skupienie się na początku na trzech priorytetach:

- uzyskanie lepszej wiedzy na temat różnych form pracy nierejestrowanej,
- pomaganie krajom członkowskim w uczeniu się od siebie nawzajem poprzez wymianę dobrych praktyk,
- zachęcanie do wspólnych działań, na przykład wymiany personelu, wspólnych inspekcji na poziomie transgranicznym lub organizowania kampanii.

Minął rok od powołania Platformy. Wszystko wskazuje na to, że praca nierejestrowana w UE ma się nadal dobrze. Czekamy więc na informacje, co dotychczas zrobiono, czego nie udało się zrobić, co jest możliwe we współpracy międzynarodowej w tym zakresie. Co prawda pierwsze kompleksowe sprawozdanie z działań Platformy Komisja Europejska przedstawi dopiero w 2020 roku, ale byłoby dobrze wiedzieć, że kolejna sztafeta inicjatywa UE dotycząca europejskiego rynku pracy nie pozostaje jedynie na papierze. **(red)**

źródło: EP, EC

PRACODAWCY I PRACOWNICY WSPÓLNIE KRYTYKUJĄ WADLIWĄ PROPOZYCJĘ WPROWADZENIA EUROPEJSKICH ELEKTRONICZNYCH KART USŁUG



Europejscy partnerzy społeczni w sektorach usług sprzątanego, ubezpieczeń i budownictwa 10 maja br. wspólnie wyrazili swoje podstawowe obawy dotyczące wniosków legislacyjnych Komisji Europejskiej dotyczących wprowadzenia europejskich kart usługowych.

Pracodawcy i pracownicy w/w sektorów zdecydowanie kwestionują rzeczywistą wartość dodaną europejskich kart usługowych dla wzmocnienia jednolitego rynku europejskiego.

Sygnatariusze wspólnego stanowiska potwierdzają swoje poparcie dla uczciwej konkurencji na dobrze funkcjonującym jednolitym rynku UE i popierają swobodę świadczenia usług w całej UE. Ale w tym kontekście mają poważne obawy, że proponowana karta usług nie przyczyni się do osiągnięcia tego celu. Przeciwnie, może wywołać przeciwnie skutki. W szczególności jej wprowadzenie może ułatwić fałszywe samozatrudnienie, pracę nierejestrowaną, generować fałszywe delegowanie pracowników oraz nierespektowanie przepisów prawa pracy i przepisów dotyczących zabezpieczenia socjalnego. Ponadto w praktyce przepisy obejmujące sferę ubezpieczeń po wprowadzeniu karty mogą nie działać. Jednocześnie, może nastąpić zwiększenie obciążeń administracyjnych dla firm ubezpieczeniowych i ich klientów.

Sygnatariusze obawiają się, że elektroniczna karta usługowa zagrozi i utrudni egzekwowanie legalnych środków kontrolnych w przyjmujących państwach członkowskich UE, ponieważ państwa pochodzenia firm prawdopodobnie będą po prostu potwierdzać informacje podane przez wnioskujących o wydanie karty, zamiast prowadzić rzeczywiste dochodzenie czy firma jest autentyczna, czy nie. Partnerzy społeczni zgadzają się, że: „zamiast rozwiązać problemy, z którymi mamy do czynienia od lat w naszych sektorach, karta usługowa może faktycznie ułatwić rozwój nieuczciwych praktyk i przyczynić się do osłabienia uczciwej konkurencji „. Dietmar Schäfers, przewodniczący EFBWW ma krytyczny pogląd na inicjatywę karty usługowej: „Parlament

Europejski i Rada muszą zadbać o to, żeby karta usługowa nie stworzyła nowych luk umożliwiających pracę nierejestrowaną i dumping socjalny. Karta usługowa znów wprowadza „tylnymi drzwiami” nieakceptowaną zasadę dominacji przepisów kraju pochodzenia i dlatego musi być odrzucona „.

Partnerzy społeczni w sektorach, w których działania uczciwych firm i prawa pracownicze są regularnie konfrontowane z nieuczciwymi praktykami wszelkiego rodzaju, wielokrotnie wzywały do wprowadzenia lepszych ram prawnych i warunków egzekwowania obowiązujących przepisów i poprawy warunków zatrudnienia. Istnieje ryzyko, że proponowana elektroniczna karta usługowa będzie miała całkowicie odwrotny skutek.

CZYM MA BYĆ KARTA USŁUGOWA UE?

W dniu 10 stycznia 2017 r. Komisja Europejska opublikowała w ramach nowej Strategii Jednolitego Rynku („Modernizacja jednolitego rynku: większe możliwości dla obywateli i biznesu COM (2015) 550 wersja ostateczna „, szereg inicjatyw ustawodawczych. W ramach tych inicjatyw znalazł się projekt rozporządzenia (COM (2016) 824 wersja ostateczna), wprowadzającego Europejską kartę usługową i dyrektywę (COM (2016) 823 wersja ostateczna) w sprawie prawnych i operacyjnych ram europejskiej elektronicznej karty usługowej. Zaproponowano także wiele szczegółów operacyjnych, które mają być uregulowane przez akty delegowane i wykonawcze Komisji Europejskiej, po przyjęciu propozycji legislacyjnej. Europejscy partnerzy społeczni sektora budownictwa (FIEC i EFBWW) są zdecydowanie przeciwni wprowadzeniu karty usług. ZZ „Budowlani” także sprzeciwia się przyjęciu karty usług, wskazując na to, że nie będzie ona obejmować danych dotyczących obszaru ubezpieczeń społecznych firmy (a więc nie ułatwi aplikującym firmom dostępu do rynku innych krajów UE w tym zakresie). System karty będzie także generować dodatkowe koszty dla budżetu państwa.

efbww/red.

SPOTKANIE KOMITETU EUROPEJSKIEGO BWI W GRUZJI

WTbilisi w Gruzji 4 i 5 maja br. odbyło się posiedzenie Komitetu Europejskiego Międzynarodowej Federacji Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa.

Związek Zawodowy „Budowlani” jest organizacją założycielską BWI, powstałej w 2005 r. z połączenia lewicowej federacji IFBWW i federacji chrześcijańskich związków zawodowych budownictwa i przemysłu drzewnego. Komitet Europejski jest regionalną strukturą BWI, obejmującą kraje UE i kraje nie należące do Unii (tzw. region Paneuropa).

Z uwagi na zróżnicowane formy działal-



Federacji Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa (działającej na terenie UE, Europejskiego Obszaru Gospodarczego - EOG i w krajach kandydujących do UE) oraz BWI

O nowych zasadach współpracy i podziale odpowiedzialności dyskutowano podczas dwudniowego spotkania w stolicy Gruzji. Przewodniczący BWI Per Olof Sjöo, sekretarz generalny Ambet Yuson oraz przewodniczący Komitetu Europejskiego BWI Josef Muchitsch przedstawili propozycję przejścia przez EFBWW odpowiedzialności za funkcjonowanie związków BWI na terenie Europy, z wyłączeniem krajów, które nie są członkami UE, EOG i kandydackimi. W tej koncepcji EFBWW stałaby się strukturą regionalną BWI. Pozostałe kraje europejskie znalazłyby się w innej strukturze regionalnej. Nowy podział zakończyłby funkcjonowanie Komitetu Europejskiego w obecnym kształcie.

Propozycja ta wywołała ożywioną dyskusję. Popiera ją większość krajów spoza UE popiera tę propozycję, jednak wiele związków z krajów UE zgłasza wątpliwości związane

z nowym funkcjonowaniem EFBWW. Ta dyskusja będzie toczyła się w najbliższym czasie – przed grudniowym Kongresem BWI, a także nadal – w ramach EFBWW, która to federacja musi również wyrazić zgodę na nowe rozwiązania. W tle debaty jest nie tylko kwestia odpowiedzialności struktur za działania na obszarze europejskim, ale także kosztów międzynarodowej działalności związkowej i samodzielności EFBWW.

Europejska Federacja jest samodzielnym



unijnym partnerem społecznym i może być za taką uznawana jedynie jako niezależny podmiot. Debata na ten temat będzie toczyła się w czerwcu br. na posiedzeniu Komitetu Wykonawczego EFBWW.

Podczas spotkania w Tbilisi zaprezentowano ostateczną wersję projektu Programu Strategicznego BWI na lata 2018-21. W

przygotowaniu tego Programu udział brał Zbigniew Janowski, przewodniczący ZZ „Budowlani” jako członek kilkunastoosobowej grupy roboczej liderów związkowych ze wszystkich regionów świata. Komitet Europejski podkreślił wysoką jakość projektu Programu Strategicznego i rekomendował go pod obrady Rady Światowej BWI.

Zbigniew Janowski i Jakub Kus reprezentowali ZZ „Budowlani” podczas obrad Komitetu Europejskiego BWI w Tbilisi. Odbyli wiele spotkań z przedstawicielami Sekretariatu BWI w Genewie oraz z delegacjami innych krajów, m.in. Rosji, Turcji, Austrii, Finlandii, Belgii i Ukrainy. Przewodniczący Zbigniew Janowski zaproponował zorganizowanie w Polsce spotkania konsultacyjnego ZZ „Budowlani” ze związkami zawodowymi budowlanych i drzewiarzy Litwy, Łotwy i Estonii, przy wsparciu Fundacji im. Friedricha Eberta i z udziałem władz EFBWW. Inicjatywę tę wsparła w imieniu swej organizacji **Ieva Gretere, wiceprzewodnicząca Łotewskiego Związku Budowlanych**. Spotkanie odbędzie się jesienią tego roku. (na zdjęciu obok)

Pozostała część obrad Komitetu Europejskiego dotyczyła sprawozdania z działalności od poprzedniego posiedzenia w 2016 r. oraz spraw organizacyjnych związanych ze zbliżającym się Kongresem BWI.

(red)



ności związków na terenie Unii Europejskiej i w pozaunijnych krajach europejskich istnieje potrzeba koordynacji działań Europejskiej

obejmującej działalnością kraje spoza wyżej wymienionych – głównie Rosję, kraje byłego ZSRR oraz niektóre kraje bałkańskie i Izrael.

Z WYDARZEŃ W ŚWIATOWYM RUCHU PRACOWNICZYM

Pakistan

Jak informuje Międzynarodowa Organizacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI), około 1200 pracowników budowlanych, wznoszących w północnym Pakistanie elektrownię wodną Tarbela-IV, zastrajkowało domagając się wypłaty zaległości płacowych i premii rocznych oraz poprawy bezpieczeństwa na budowie. W Pakistanie płaca minimalna zwiększyła się w lipcu 2016 roku, jednak pracownicy Tarbela otrzymali podwyżkę płac dopiero w lutym 2017 r.

Strajk doprowadził do zorganizowania spotkania na wysokim szczeblu z kierownictwem chińskiego wykonawcy Sinohydro. Sinohydro zgodził się z częścią postulatów pakistańskiego związku zawodowego Awami. Do zapłaty ma jeszcze zaległości placowe. Sekretarz generalny Awami Aslam Adil powiedział, że działania przeciwko spółce będą kontynuowane, jeśli ich żądania nie zostaną spełnione.

„Rosnąca obecność Chin przy budowie projektów infrastrukturalnych na całym świecie odbija się na prawach pracowniczych i wysokości wynagrodzeń”, mówił sekretarz generalny BWI Ambet Yuson. „Nieprzestrzeganie najbardziej podstawowych przepisów prawa, jak i stawki minimalnego wynagrodzenia budzi poważne zaniepokojenie. Firmy takie jak Sinohydro powinny wsłuchiwać się w obawy pracowników w obliczu rosnącego prawdopodobieństwa akcji protestacyjnej” - powiedział Yuson.

Związkowcy skarżą się również na niewystarczające zabezpieczenia chroniące życie i zdrowie pracowników na budowie elektrowni wodnej, których brak lub zła jakość stwarza ogromne niebezpieczeństwo. W lipcu ubiegłego roku sześciu pracowników Tarbela - trzech Chińczyków i trzech Pakistańczyków zmarło w wyniku obrażeń doznanych po tym, jak spadli razem z rusztowaniem, które runęło na ziemię.

Tarbela jest jednym z wielu projektów energetycznych, które są budowane obecnie w Pakistanie przez chińskich wykonawców. Projekty te, wraz z wieloma innymi dużymi projektami infrastrukturalnymi w całym Pakistanie, będą

tworzyć wart 56 mld dolarów Korytarz Gospodarczy Chin - Pakistan (CPEC). CPEC jest jednym z sześciu korytarzy gospodarczych, które tworzą nowy „jedwabny szlak”.

Tymczasem w Pekinie spotkało się ponad 29 światowych przywódców i 80 delegacji zagranicznych, aby uczestniczyć w szczycie, na którym omawiana była sprawa utworzenia „jedwabnego szlaku”. Było to jedno z największych międzynarodowych wydarzeń w historii. Przed tym spotkaniem premier Pakistanu Nawaz Sharif i prezydent Chin Xi Jinping podpisali szereg nowych porozumień dotyczących CPEC o wartości prawie 500 mln dolarów.

Nie wszyscy zgadzają się, że CPEC jest w najlepszym interesie Pakistanu. Napastnicy otworzyli ogień do pracowników budowlanych w prowincji Beludżystan, zabijając 10 z nich. W regionie tym budowany jest kluczowy węzeł w sieci morskiej „jedwabnego szlaku”.

LafargeHolcim

Na początku maja Globalny Związek Pracowników Przemysłu (IndustriAll) i Międzynarodowa Organizacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI) wzięły udział w walnym zgromadzeniu LafargeHolcim, podczas którego związki domagały się namacalnych dowodów postępu w negocjacjach na globalnym porozumieniem ramowym.

Około 40 działaczy z Włoch, Belgii, Niemiec, Austrii, Szwajcarii i Francji, a także przedstawiciele IndustriAll i BWI, zgromadziło się przed wejściem do Hallenstadion w Zurychu, w Szwajcarii, gdzie odbyło się spotkanie akcjonariuszy LafargeHolcim. Związkowcy rozdawali tam ulotki i informowali przybyłych o konieczności poprawy sytuacji pracowników.

2016 rok był tragiczny pod względem wypadków, w których pracownicy tracili zdrowie i życie. W wypadkach śmiertelnych zginęło 86 pracowników pracujących bezpośrednio dla firmy, jak również pośrednio dla podwykonawców lub wykonawców. Te przerażające dane pokazują, że istnieje potrzeba lepszej współpracy

między firmą a związkami, nie tylko w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, ale również w zakresie poprawy ogólnej sytuacji pracowników.

Zdaniem międzynarodowych związków zawodowych, sytuacja może i musi ulec poprawie poprzez utworzenie specjalnej platformy współdziałania pracowników i ich przedstawicieli z zarządem firmy. Doskonałą inicjatywą jest więc globalne porozumienie ramowe oraz Globalne Forum Dialogu.

Obecnie zarząd LafargeHolcim jest w trakcie negocjacji treści porozumienia z IndustriAll i BWI, jednak postęp nie jest wystarczająco szybki. Dlatego też związki zawodowe były szczególnie zadowolone słysząc na walnym zgromadzeniu o zobowiązaniu spółki do sfinalizowania i podpisania porozumienia przed lipcowym posiedzeniem.

Poza kwestiami zdrowia i bezpieczeństwa fundamentem negocjacji, toczących się w IndustriAll i BWI, pozostaje kwestia Globalnego Forum Dialogu i światowej rady zakładowej w związku z niedawno podpisanym porozumieniem w sprawie europejskiej rady zakładowej.

Matthias Hartwich, dyrektor IndustriAll, odpowiedzialny za przemysł materiałowy skomentował to następująco: „Cieszymy się, że LafargeHolcim bierze poważnie nasze żądania i jest przygotowany do negocjacji. Spodziewamy się, że wkrótce proces ten zostanie pomyślnie sfinalizowany i będziemy mieć konkretną platformę codziennego dialogu między pracownikami i władzami firmy na jej wszystkich poziomach.”

Turcja

Turecki Związek Zawodowy Przemysłu Drzewnego (AGAC-IS) przeprowadził w maju strajk domagając się podwyżki płac i prawa do negocjacji zbiorowych. W proteście wzięło udział kilkuset pracowników Yildiz Sunta Plant, tureckiej firmy, która produkuje wyroby z drewna w miejscowości Kocaeli.

Pracodawca zaproponował tylko 8 do 12 % podwyżki. Natomiast związkowcy, którzy powołują się na rosnące koszty utrzymania, domagają się 30 procentowego wzrostu płac. W zakładzie podwyżek nie było od 6 lat. Przewod-

niczący Związku Mursel Tasci, stwierdził: „Już czas, aby firma, ujrzała poświęcenie pracowników i zaproponowała podwyżki, które są wyższe niż stopa inflacji”.

Strajk miał znaczący wpływ na produkcję spółki, która została całkowicie wstrzymana. Członkowie i liderzy związkowi oczekiwali na sygnał ze strony zarządu firmy do kontynuowania negocjacji na temat wynagrodzeń. „Turecki Związek Zawodowy Przemysłu Drzewnego i jego członkowie są zdecydowani kontynuować strajk, dopóki pracownicy zakładu nie otrzymają postulowanego wzrostu płac” stwierdził Tasci.

Brazylia

Główne brazylijskie centrale związkowe oraz organizacje społeczne, pierwszy raz od 21 lat, zorganizowały pod koniec kwietnia strajk generalny, aby zaprotestować przeciwko wdrażanej przez konserwatywny rząd prezydenta Michela Temera polityce cięć w wydatkach socjalnych, a przede wszystkim wydłużeniu wieku emerytalnego.

Główną kością niezgody jest wydłużenie wieku emerytalnego: dla mężczyzn z 60 do 65 lat, a dla kobiet z 55 do 62 lat. Projekt zakłada również wydłużenie - z 25 do 40 - liczby lat pracy uprawniających do otrzymywania emerytury.

Strajk generalny sparaliżował największe miasta Brazylii, w szczególności stolicę finansową – São Paulo. Na ulice wyszło w sumie kilkadziesiąt milionów ludzi. Burmistrz 12-milionowego São Paulo, João Doria, w przewidywaniu paraliżu komunikacyjnego zawarł z amerykańskim towarzystwem Uber umowę, zgodnie z którą w dniu strajku taksówki tego towarzystwa woziły urzędników miejskich bezpłatnie do pracy.

Protest poparły wszystkie centrale i cechy rzemieślnicze. Po raz pierwszy w historii zrobili to również nauczyciele prywatnych szkół, w wielu wypadkach zachęcając do strajku przez rodziców. W całej Brazylii pracę wstrzymała komunikacja miejska. Protest pilotów i kontrolerów ruchu powietrznego spowodował paraliż lotnisk.

Zebrał: Tomasz Nagórka



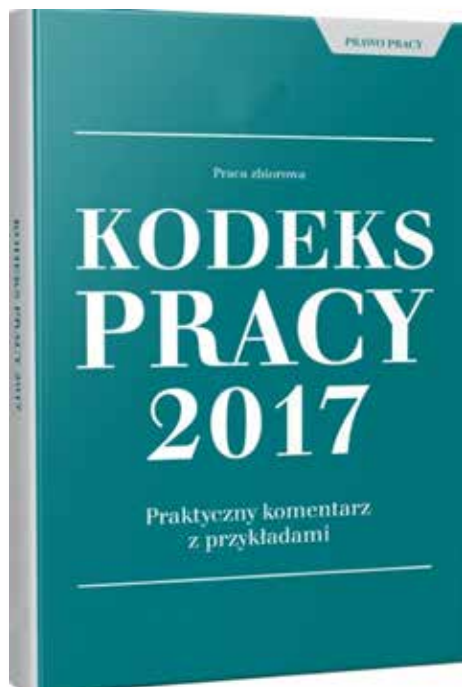


* Ludzkie sprawy w paragrafach * Ludzkie sprawy w paragrafach *



CO NOWEGO W PRAWIE PRACY

Z dniem 1 stycznia 2017 r. weszła w życie ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016, poz. 1265). Wprowadziła ona w życie przepisy określające minimalną stawkę godzinową wynagrodzenia dla umów-zleceń (art. 734 k.c.) oraz umów o świadczenie usług (art. 750 k.c.) w wysokości



13 zł brutto za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usługi. Przepisy ustawy należy stosować, zarówno do umów zawartych po 1.01.2017 r., jak i do już trwających. Nowa regulacja określa zlecającego jako przedsiębiorcę lub inną jednostkę organizacyjną, na rzecz której jest wykonywane zlecenie lub świadczona usługa. Przedmiot umowy musi mieć związek z działalnością

prowadzoną przez takiego zlecającego.

Kogo dotyczą przepisy ustawy

Warunki objęcia stosunku cywilnoprawnego koniecznością stosowania przepisów o minimalnej stawce godzinowej dotyczą wykonawcy, którym może być zarówno osoba fizyczna nieprowadząca działalności gospodarczej, jak i prowadząca taką działalność, ale niezatrudniająca osób trzecich na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej tzw. samozatrudniony.

Czy przepisy chronią osoby świadczące pracę na podstawie umów o dzieło

Ustawa nie obejmuje swoim zakresem przedmiotowym popularnych umów o dzieło czy też umów agencyjnych.

Ile zarobimy na zleceniu w 2017 r.

Wysokość minimalnej stawki wynosi 13 zł brutto za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi. Nadzór państwa został przewidziany jedynie w stosunku do minimalnej stawki godzinowej, a nie kształtu wynagrodzeń cywilnoprawnych. Wynagrodzenie należne osobom wykonującym pracę, a przekraczające równowartość 13 zł, nie podlega wprowadzonej ochronie. Przykładowo, jeśli za godzinę przysługuje 30 zł, to inspektor pracy może egzekwować jedynie 13 zł.

Czy ustawa dotyczy wszystkich umów zlecenie i umów o świadczenie usług

Stawka minimalnego wynagrodzenia za godzinę pracy nie jest stosowana do wszystkich umów zlecenie i umów o świadczenie usług. Ustawa przewiduje kilka wyjątków. Przepisów nie stosuje się przede wszystkim jeżeli o miejscu i czasie wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi decyduje przyjmujący zlecenie lub świadczący usług i przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne.

Czy pojawiają się informacje, że przedsiębiorcy próbują obejść nowe przepisy i jakie mogą grozić za to kary

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie w wpłynęły już pierwsze sygnały o nieprawidłowościach. Jeśli wyniki przeprowadzonych kontroli potwierdzą je, to inspektorzy pracy skierują do przedsiębiorcy lub jednostki organizacyjnej odpowiednie polecenia lub wystąpienia. Ponadto w przypadku popełnienia wykroczenia polegającego na wypłaceniu wynagrodzenia za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej przedsiębiorcy lub osobie działającej w jego imieniu grozi kara grzywny. W postępowaniu mandatowym wysokość kary nałożonej przez inspektora wynieść może od 1000 do 2000 zł. Natomiast w przypadku skierowania przez inspektora pracy wniosku o ukaranie do sądu może zostać orzeczona grzywna w znacznie wyższej wysokości bo aż do 30 000 zł.

Zmiany w prawie pracy obowiązujące od 1.01. 2017 r.

Wydłużenie czasu na odwołanie od wypowiedzenia i rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Od 1.01.2017 r. wydłużeniu i ujednoliceniu ulegną terminy na odwołanie od wypowiedzenia (dotychczas 7 dni) i rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (dotychczas 14 dni). Obecnie obowiązuje jeden 21-dniowy termin, zarówno przy wypowiedzeniu, jak i rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia liczony od dnia doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

Powrót do „starych” zasad wydawania świadectwa pracy z pewnymi zmianami.

Od nowego roku pracodawca ma obowiązek niezwłocznego wydania świadectwa pracy tylko wtedy, gdy nie zamierza nawiązać z pracownikiem kolejnej umowy o pracę w ciągu 7 dni od rozwiązania poprzedniej. Jeśli

natomiast w tym terminie zostanie zawarta kolejna umowa to świadectwo pracy będzie musiało być wydane tylko na wniosek pracownika.

Zmiany dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę pracownika

Od 1 stycznia 2017 r. minimalne wynagrodzenie za pracę dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 2000 zł. Do minimalnego wynagrodzenia nie wlicza się już dodatku za pracę w porze nocnej. Pracownicy w pierwszym roku pracy otrzymają 100% minimalnego wynagrodzenia, a nie 80% jak dotychczas.

Wymóg formy pisemnej dla umów o współodpowiedzialności materialnej

Wprowadzono wymóg formy pisemnej pod rygorem nieważności dla umów o współodpowiedzialności materialnej za powierzone mienie.

Regulaminy obowiązkowe dla pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników

Od 1.01.2017 r. podwyższono z 20 do 50 pracowników limit pracowników, po osiągnięciu którego pracodawca ma obowiązek wprowadzić regulamin pracy i regulamin wynagradzania. Pracodawca, u którego funkcjonują związki zawodowe zatrudniający co najmniej 20 pracowników a mniej niż 50 pracowników musi tworzyć regulaminy jeśli zawnioskuje o to organizacja związkowa.

Zmiany w zakładowym funduszu świadczeń socjalnych

Podwyższono z 20 do 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty limit zatrudnienia, po osiągnięciu którego pracodawca ma obowiązek utworzyć zfsś.

Violetta Cieślak

starszy inspektor pracy - specjalista
w Okręgowym Inspektoracie Pracy
w Lublinie

Księgowa informuje

KTO MOŻE UZYSKAĆ DOSTĘP DO AKT OSOBOWYCH PRACOWNIKA?

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej gwarantuje każdemu obywatelowi w Polsce ochronę danych osobowych. Nie można więc dowolnie udostępniać osobom trzecim danych np. naszych znajomych. Podobna zasada obowiązuje pracodawców w stosunku do danych osobowych ich pracowników. O jakich danych pracodawca może informować a o jakich nie?

Oczywiście pracodawca zdecydowaną większość informacji dotyczących danych osobowych pracowników musi strzec w najwyższej mierze. Nie może informować osób trzecich o adresie zamieszkania, o numerze prywatnego telefonu pracownika. Upublicznić może jedynie informacje takie jak:

1. imię i nazwisko pracownika,
2. stanowisko służbowe,
3. numer telefonu służbowego pracownika,
4. służbowy adres poczty elektronicznej pracownika.

Ochrona danych osobowych, zagwarantowana przez pracodawcę, obejmuje nie tylko wszystkich aktualnie zatrudnionych pracowników, ale i byłych pracowników i



współpracowników. Pracodawca zobowiązany jest jedynie do zapewnienia podwładnym dostępu do akt osobowych, przez cały czas trwania stosunku pracy.

Udostępnienie danych osobowych następuje wyłącznie za zgodą pracownika. Bez zgody pracownika jedynie nieliczne organy mogą sprawdzić dokumentację pracowniczą. Do reprezentantów tych organów zalicza się:

1. inspektora Państwowej Inspekcji Pracy,
2. upoważnionych przedstawicieli Urzędu

Pracy,

3. generalnego inspektora ochrony danych osobowych,
4. funkcjonariuszy Policji,
5. Agencję Bezpieczeństwa Wewnętrznego,
6. funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego,
7. inspektorów ZUS.

Kolejnym podmiotem, który może żądać od pracodawcy informacji o wynagrodzeniu pracowników, są związki zawodowe. Pracodawca jest zobowiązany udostępnić

jedynie informacje dotyczące zasad wynagradzania, np. regulamin wynagradzania, regulamin premiovania.

Sąd Najwyższy wskazał w uchwale z dnia 16 lipca 1993r., że zawarte w treści art. 8, art. 23 ust.1 i art. 26 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych uprawnienie do kontrolowania przez związki zawodowe przestrzegania prawa pracy oznacza także uprawnienie do kontrolowania wysokości wynagrodzeń pracowników. Uprawnienie do żądania od pracodawcy udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika wiąże się z udzieleniem przez pracownika zgody na udostępnienie tych danych. Jeżeli pracodawca na żądanie związków zawodowych udzieli informacji o wysokości wynagrodzenia danego pracownika bez jego zgody, może podlegać odpowiedzialności cywilnej za naruszenie dóbr osobistych na podstawie art. 23 i 24 kc.

Zgodnie z treścią art. 36 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (Dz.U. 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.) pracodawca ma obowiązek: zabezpieczyć dane pracowników przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym, przetwarzaniem z naruszeniem ustawy

oraz zmianą, utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem. Pracownik ma nieograniczone prawo do wglądu swojej teczki osobowej. Inne osoby – tylko za jego zgodą. Bez zgody pracownika dostęp do jego akt osobowych mają tylko specjalnie upoważnione osoby przez pracodawcę, może to być pracownik kadr lub księgowości. Tacy pracownicy muszą dysponować pisemnym upoważnieniem od pracodawcy jako administratora danych. Mają oni obowiązek zachować w tajemnicy uzyskane informacje. Kto będąc zobowiązanym do ochrony danych osobowych udostępnia je lub umożliwia dostęp do nich osobom nieupoważnionym, dopuszcza się popełnienia przestępstwa określonego w treści art. 51 ustawy, zagrożonego karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Podstawa prawna:
Dz.U. 1997 r., nr 133, poz. 883
Dz.U. 2002 r., nr 101, poz. 926



Barbara Pałka



* Ludzkie sprawy w paragrafach * Ludzkie sprawy w paragrafach *



OPERACJA ROZWÓD

Rozwód powoduje liczne komplikacje majątkowe między małżonkami. Mimo tego małżonkowie rzadko decydują się na pomoc fachowego pełnomocnika i zazwyczaj próbują samodzielnie poradzić sobie z lawiną rozliczeń, pism procesowych, kosztorysów i wniosków administracyjnoprawnych.

Rozwód małżonków między którymi istniała wspólność majątkowa powoduje, że wspólność ta ustaje, a w jej miejsce pojawia się rozdzielność majątkowa. Ustanie wspólności majątkowej nie oznacza jednak, że wspólny majątek małżonków przestaje istnieć. Należy on nadal do obojga małżonków, zmienia się jednak jego charakter.

Każdy z tych majątków obejmuje dotychczasowy majątek odrębny małżonka oraz udział w dotychczasowym majątku wspólnym. Majątek objęty wspólnością po rozwodzie przestaje być współwłasnością łączną i staje się współwłasnością w częściach ułamkowych. Udział wynosi 1/2 majątku wspólnego. Oznacza to, że małżonek może już rozporządzać procentowym udziałem w przedmiotach tego majątku. Aby jednak można było swobodnie rozporządzać konkretnymi przedmiotami majątku, musi on zostać podzielony.

Małżonkowie mogą podzielić majątek wspólny dobrowolnie albo złożyć wniosek o podział do sądu rejonowego lub do sądu, który będzie orzekał o rozwodzie. Dobrowolny podział majątku może zostać dokonany poprzez podział rzeczy ruchomych i środków pieniężnych między małżonkami. Jeśli jednak podział obejmuje nieruchomości, musi nastąpić w formie aktu notarialnego.

Podział może objąć cały majątek wspólny lub jego część. Szczególnie skomplikowany w praktyce może okazać się podział przedsiębiorstwa, które wchodziło w skład majątku wspólnego małżonków. Sąd dokonujący podziału może podzielić

majątek na dwie równe części, może dokonać w podziale majątku na części nierówne. Może też ustalić jakie wydatki i nakłady zostały poczynione z majątku wspólnego na majątek osobisty i jakie z niego wyszły, podlegają one bowiem zwrotowi. Zasada równych udziałów w majątku wspólnym obowiązuje bez względu na to, który z małżonków jest winny rozwodu. Według Sądu Najwyższego (postanowienie z 27 czerwca 2003 r., w sprawie o sygn. akt CKN 278/01, publ. OSNC 2004 r. nr 9, poz. 146) sąd może dokonać nierównego podziału tylko całego majątku wspólnego, natomiast nie może ustalić nierównych udziałów w poszczególnych składnikach tego majątku. Warto pamiętać, że z ważnych powodów każdy z małżonków może żądać, aby ustalenie udziałów w majątku wspólnym nastąpiło z uwzględnieniem stopnia, w którym przyczynili się do powstania tego majątku. Zasady ogólne podziału majątku będą dotyczyć także mieszkania, które małżonkowie wspólnie kupili albo wykupili od gminy w trakcie trwania małżeństwa. Podlega ono podziałowi razem z pozostałym majątkiem wspólnym. Inne zasady dotyczą jednak spółdzielczego lokatorskiego prawa do lokalu, którego uregulowanie związane jest z dopełnieniem dodatkowych formalności w spółdzielni mieszkaniowej.

Zdarza się, że małżonkowie nie zawarli umowy o rozdzielności majątkowej a po ślubie jedno z nich odziedziczyło nieruchomości, która następnie została sprzedana i za środki ze sprzedaży kupili mieszkanie, w celu wspólnego zamieszkania. To czy lokal ten stanowi majątek osobisty małżonka, który odziedziczył nieruchomości, będzie zależało od tego jakie decyzje i działania w tej mierze podjął spadkodawca. Zdarza się również, że w czasie trwania małżeństwa małżonkowie mogą zajmować mieszkanie, które małżonek nabył w okresie, zanim jeszcze wstąpił w związek

małżeński. Przy ocenie jaki majątek stanowi nieruchomości zakupiona w trakcie trwania małżeństwa istotne jest zatem zbadanie z jakiego źródła pochodziły środki finansowe przeznaczone na zakup nieruchomości. Jeśli małżonkowie zajmują



wspólne mieszkanie, to wówczas sąd w wyroku rozwodowym orzeka o sposobie korzystania z niego przez czas, w jakim będą w nim mieszkali po rozwodzie do czasu przeprowadzki. Sąd powinien określić również zasady finansowania wydatków związanych z lokalem. Jeżeli jeden z małżonków odmówi płacenia w terminie, to wówczas drugi, który poniesie koszty, może wystąpić z pozwem o zapłatę. W określonych warunkach możliwe jest również wystąpienie o eksmisję drugiego małżonka. Orzeczenie o eksmisji z mieszkania nie oznacza jednak utraty spółdzielczego prawa do lokalu.

O czym najczęściej zapominamy dzieląc majątek?

Jedną z najistotniejszych kwestii, o których zapominamy przy podziale majątku, jest problem wspólnie zaciągniętego kredytu. Należy pamiętać, że rozwód sądowy nie powoduje *rozvodu od kredytu*. Rozwiedzeni małżonkowie wobec banku nadal są dłużnikami bez względu na to, kto zatrzyma mieszkanie i jak podzielił majątek. Podział musi iść zatem zawsze w parze z odpowiednimi działaniami podjętymi w banku kredytującym. Osoby ubiegające się o zmianę osoby kredytobiorcy skarżą się również na procedurę

oceny ich zdolności kredytowej. Nie wiedzą również czy bank ma prawo żądać odpisu wyroku rozwodowego od kredytobiorcy. Podobnie należy podkreślić potrzebę zmian osób uposażonych w polisach ubezpieczeniowych do umów zawartych w

małżonków ugodę i sprawdza, czy jest zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego i nie narusza w sposób rażąco usprawiedliwionego interesu dzieci i małżonka, któremu sąd powierzył sprawowanie nad nimi opieki. Bierze także pod uwagę ochronę interesu zarówno małoletnich, jak i pełnoletnich niepełnosprawnych dzieci, a także dzieci małżonków z poprzednich związków. Sposób i zakres podziału na jaki decydują się małżonkowie nie zawsze będzie zatem takim, na który zgodzi się sąd.

Rozwód zazwyczaj nie pomoże nam też uciec od wierzycieli. Obciążenie hipoteki lub niezapłacone zobowiązań przez małżonków prowadzących wspólne przedsiębiorstwo powoduje skutki prawne także po zakończeniu wspólnego gospodarowania. W sytuacji, gdy dłużnikiem jest na przykład tylko

mąż, a zobowiązanie zostało zaciągnięte za zgodą żony, wierzyciel może ściągnąć dług z majątku osobistego dłużnika i udziału w dawnym majątku wspólnym, jak również z majątku uzyskanego przez dłużnika po ustaniu wspólności.

Rzadko kiedy rozwodzący się małżonkowie mają na uwadze zobowiązania z tytułu zaległych podatków. Rozwiedziony małżonek odpowiada solidarnie z byłym małżonkiem za zaległości powstałe w trakcie trwania małżeństwa. Małżonkowie zazwyczaj nie uwzględniają zasad dotyczących w tym zakresie odsetek za opóźnienie i kosztów egzekucyjnych powstałych po rozwodzie.

Warto zatem rozważyć skorzystanie z pomocy fachowego pełnomocnika w sprawach z tego zakresu.

Jarosław Wyrwa

www.kancelaria-porada.pl

Chełm. ZZ „Budowlani” i NSZZ „Solidarność” razem w obronie MPRD

Związkowców pomysł na spółkę

Miejskie Przedsiębiorstwo Robót Drogowych - jako Spółka Miasta Chełma - co pewien czas poddawane jest ocenie radnych. Najczęściej krytycznej, bo w przeciwieństwie do Miejskiego Przedsiębiorstwa Gospodarki Komunalnej (monopolista od wody i ścieków) i Miejskiego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej (monopolista od ciepła) nie jest spółką rentowną. „Coś w firmie jest nie tak. Może jeszcze funkcjonują jakieś stare układy między pracownikami? - sugerował przewodniczący Rady Miasta na kwietniowym posiedzeniu Rady, licząc że nowo powołany prezes MPRD „będzie miał pomysł na spółkę”. A radny z PO od razu zaproponował „głębką restrukturyzację firmy lub przejęcie jej przez MPGK”.

W takiej atmosferze, sygnalizowane przez prezesa zwolnienia dla jednej czwartej załogi MPRD, wydawały się kwestią tygodni. Ale związkowcy postanowili zaważać o swe przedsiębiorstwo.

Po bezskutecznej próbie rozmowy o planach z prezesem prezesem przedsiębiorstwa - reprezentacją Zarządu Zakładowego ZZ „Budowlani” i Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w MPRD - wspomagana przez przewodniczącą Zarządu Międzyzakładowego ZZ „Budowlani” Teresę Królikowską oraz przewodniczącą Komisji Regionalnej NSZZ „Solidarność” Zdzisławą Denysiuką - wystosowała pismo do pani prezydent Chełma, prosząc o udostępnienie - „celem zapoznania załogi - wyników ekonomicznych

osiągniętych przez Spółkę w roku 2016 i za I kwartał 2017; założeń polityki Miasta Chełma, jako właściciela, wobec Spółki, które legły u podstaw działań, podjętych już przez Zarząd, oraz ich celowości, uzasadnienia techniczno-ekonomicznego i zgodności z obowiązującym prawem; tzw. planu naprawczego Spółki, który aktualnie jest wdrażany, „choć nigdy nie został związkom przedstawiony, pomimo że dotyczy restrukturyzacji miejskiej Spółki”, czyli istotnych warunków zatrudnienia 86-osobowej załogi MPRD. W tym samym piśmie reprezentujący oba związki zawodowe poprosili o wyznaczenie mediatora i poinformowali prezydent Chełma, że 10 maja związki te wchodzi w spór zbiorowy, o czym prezes Zarządu Spółki został uprzedzony.

Zakres działalności chełmskiego MPRD jest szeroki i różnorodny: budowa i remont dróg, produkcja (z certyfikatem) masy asfaltowej, betonu i lanego asfaltu, utrzymanie dróg, ich oznakowanie i utrzymanie sygnalizacji świetlnej, utrzymanie zieleni w pasach drogowych. Przedsiębiorstwo zatrudnia 86 osób (w tym specjalną komórkę do kontroli jakości produkcji).

O problemach spółki mówili:

Jolanta Kaliszewska - przewodnicząca Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”
Jolanta Kozłowska - członek Zarządu Zakładowego ZZ „Budowlani”
Mariusz Wierczyński - przewodniczący Zarządu Zakładowego ZZ „Budowlani”
Wiesław Jędruszcak - wiceprzewodniczący Zarządu Zakładowego ZZ „Budowlani”

I właśnie to pismo poskutkowało. Ze spotkania z panią prezydent związkowi liderzy wrócili dobrej myśli - o zwolnieniach już nie ma mowy, wiceprezydent odpisał, że zobowiązał

umowach o pracę - są przysłowiowym chłopcem do bicia zwłaszcza, dla zwolenników gospodarki wolnorynkowej, których wśród samorządowców nie brakuje.

max

XV OGÓLNOPOLSKIE ZAWODY W WĘDKARSTWIE SPŁAWIKOWYM

o Puchar Przewodniczącego Związku Zawodowego „Budowlani”

WENECJA 2017

2-4 czerwca br.

Organizator:

- Organizacja Zakładowa ZZ „Budowlani” w CEMET S.A.
- Zarząd Okręgu Mazowieckiego ZZ „Budowlani”

Koordynatorzy:

organizacja:
Lucyna Nowak - 609 799 043

wędkarstwo:
Marek Polcyn - 609 944 633
tel./fax: 52/ 564 36 19
e-mail: marek.palcyn@cemet.pl

www.zzbudowlani.pl

CENTRUM PROMOCJI ZDROWIA
WWW.SANVIT.pl
Hotel Sanvit
Okuninka
tel. 82 571-70-81

Sanatorium Sanvit
Ciechocinek
tel. 54 283 42 81

Hotel Sanvit
Sanok
tel. 13 465 50 88

Sanatorium Sanvit
Iwonicz-Zdrój
tel. 13 435 04 11

Zapraszamy na wypoczynek i skuteczną kurację - komfortowe pokoje • profesjonalne zabiegi lecznicze • basen • strefa SPA • restauracja i sala na imprezy okolicznościowe • grota solna • atrakcyjne ceny pobytów 7, 14 dniowych oraz z PFRON-u.

*** HUMOR ***

- Dlaczego faceci noszą zdjęcie dziewczyny w portfelu?
- Żeby przypominało, że w tym miejscu mogły być pieniądze?
☺☺☺
Do domu bogatego małżeństwa wtargnęli rabusie.
- Złoto jest? - pytają.
- Jest - mówi mąż - 100 kg.
- To nie gadaj, tylko dawaj!
Mąż odwraca się w stronę sypialni i głośno woła:
- Krysiu, złoto moje, wstawaj! Panowie przysli po ciebie!
☺☺☺
Wędrujący turysta spotyka chłopca:
- Hej! Daleko do wsi? - woła do spotkanego.
- Nieee. Trzeba iść ścieżką prosto, potem skręcić w lewo, przejść przez pole kopni. Dalej będzie mówiąca rzeka.
☺☺☺
Przyjechała teściowa i pyta zięcia:
- Co to było takie czarne na patelni? Ledwie co to doszorowałam!
- Powłoka teflonowa, mamo...
☺☺☺
Mistrz w pchnięciu kulą mówi do trenera:
- Dziś muszę pokazać klasę... Na trybunie siedzi moja teściowa.
Trener na to:
- Nie ma szans, nie dorzucisz...
☺☺☺
Lekarz mówi do pacjenta:
- Panie Wiśniewski, mam dla pana dobrą wiadomość.
- O, to świetnie!
- Pana imieniem nazwiemy nowo odkrytą nieuleczalną chorobę.
☺☺☺
Pan Władek wraca po alkoholowym przyjęciu do domu. Puka do drzwi.
- To ty, Władek? - pyta przez drzwi żona.

Odpowiada jej milczenie, więc wraca do łóżka. Po chwili znowu słyszy pukanie.
- Władek, czy to ty pukasz? Cisza, więc żona na dobre udaje się na spoczynek.
Rano otwiera drzwi i widzi swojego męża na wycieracze, trzęsącego się z zimna.
- Władziu, to ty pukalesz w nocy?
- Ja...
- To dlaczego nie odpowiedziałeś na moje pytania?
- Przecież kiwałem głową.
☺☺☺
- Kopę lat! Co u ciebie słychać? Jak dzieci?
- Jakoś leci. Najstarszy syn zrobił doktorat z historii sztuki, córka skończyła socjologię z wyróżnieniem, najmłodszy trochę się wyłamał, bo został pospolitym złodziejem.
- Powinieneś wykopać go z domu.
- Nie mogę. Tylko on przynosi jakieś pieniądze...

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 Sokołowska,
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

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.

SUDOKU DLA ROZRYWKI

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

FUNDACJA Wszystko dla Dzieci

SERDECZNIE DZIĘKUJEMY WSZYSTKIM OFIARODAWCOM ZA WSPARCIE NASZYCH DZIAŁAŃ POPRZECZ PRZEKAZANIE 1% PODATKU.

DZIĘKI PAŃSTWA DOBREJ WOLI MOŻEMY NADAL POMAGAĆ NASZYM PODOPIECZNYM.

Zarząd Fundacji "Wszystko dla Dzieci"

FUNDACJA Wszystko dla Dzieci