



O Kongresie i wyzwaniach stojących przed Związkiem ze Zbigniewem Janowskim, przewodniczącym ZZ „Budowlani”, rozmawia Jakub Kus

Związek zawsze na trudny czas...

str. 8-9

W lipcowym numerze magazynu „Budowlani”, pod felietonem „Byt określił świadomość, czyli naga prawda po wyborach”, umieściliśmy zdjęcie niszczonej hali fabrycznej i stojące opodal niej baraki. Podobne zakątki spotyka się w całej Polsce, ale te w miasteczkach na wschód od Wisły są wyjątkowo przynębiające, obnażają bowiem społeczne skutki likwidacji dużych zakładów przemysłowych, wokół których powstawały fabryczne osiedla...

Wyjątek potwierdza regułę

str. 14-15



X Kongres Związku Zawodowego „Budowlani” w Warszawie

Zwyczajny Kongres w nadzwyczajnych okolicznościach

str. 7

Europejska rada zakładowa jest przedstawicielstwem pracowniczym, ustanowionym Dyrektywą Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. (w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym).

EUROPEJSKIE RADY ZAKŁADOWE

- wsparcie dla pracowników,
czy fasada?

str. 4-5

Czas na nowe otwarcie

str. 2

Czas na nowe otwarcie

Zkampanią pod takim tytułem, z początkiem sierpnia, wystartowało Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych. Jak zauważa OPZZ, trzydzieści lat po przemianach ustrojowych, polskim pracownikom i pracownikom nadal żyje się ciężko. Wciąż istnieje problem biednych pracujących. Realizacja oczekiwań społecznych jest odsuwana z kadencji na kadencję kolejnych ekip rządowych. Część postulatów z sierpnia 1980 r. siłą rzeczy straciła na ważności, część jest w 2020 roku wciąż aktualna. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych od lat formułuje te oczekiwania, do których należą:

1. Coroczny wzrost płac w przedsiębiorstwach, w oparciu o negocjacje ze związkami zawodowymi.
2. Gwarancja systemowego wzrostu płac dla zatrudnionych w instytucjach publicznych.
3. Wyższa płaca minimalna – co najmniej 50% przeciętnej i 60% mediany, bez wliczania do niej dodatków.
4. Likwidacja wszelkich form dyskryminacji płacowej.
5. Umożliwienie pracownikom o bardzo długim stażu ubezpieczeniowym (kobiety po 35 latach, a w mężczyźni po 40 latach) wcześniejszego przejścia na emeryturę oraz likwidacja wygasającego charakteru emerytur pomostowych.
6. Likwidacja śmieciówek i fałszywego samozatrudnienia. Zatrudnienie tylko na podstawie stosunku pracy.
7. Sprawiedliwe i progresywne podatki, z wyższą kwotą wolną od podatku i wyższymi pracowniczymi kosztami uzyskania przychodu.
8. Wyższe zasiłki dla bezrobotnych – co



najmniej 50% ostatniego wynagrodzenia.

9. Poprawa dostępności do ochrony zdrowia.
10. Dostępność mieszkań.
11. Wydłużenie urlopu wypoczynkowego do 35 dni.
12. 35-godzinny tydzień pracy i 2 wolne niedziele dla pracujących w niedziele.
13. Wzmocnienie negocjacji zbiorowych i układów zbiorowych pracy.
14. Zagwarantowanie prawa do strajku dla wszystkich zatrudnionych, prawo związków zawodowych do prowadzenia sporu zbiorowego i strajku z podmiotem odpowiedzialnym za politykę płacową i warunki pracy w danym przedsiębiorstwie.
15. Zwiększenie skuteczności i efektywności działania Państwowej Inspekcji Pracy.
16. Społeczny nadzór partnerów społecznych nad Funduszem Pracy i Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.
17. Większy udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwami poprzez rozszerzenie udziału ich przedstawicieli w zarządach i radach nadzorczych.
18. Skrócenie czasu postępowań w sądach pracy.
19. Prawo do odliczania od podatku składki związkowej.
20. Prawo do wstępu na teren zakładu pracy przedstawicieli związków zawodowych, którzy nie są zatrudnieni u danego pracodawcy, jeżeli wynika to z oczekiwań pracowników oraz do prowadzenia polityki informacyjnej na terenie zakładu pracy.
21. Dobór kadry kierowniczej w spółkach Skarbu Państwa oraz instytucjach publicznych na zasadach kwalifikacji, a nie przynależności partyjnej.

Porozumienie trzech central związkowych

Trzy największe centrale związkowe: Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność” oraz Forum Związków Zawodowych doszły do porozumienia i wydały wspólne stanowisko w sprawie płac w sferze budżetowej. Jak informuje OPZZ, strona związkowa uznała, że ostatnia podwyżka płac w państwowej sferze budżetowej nie zrekompensowała pracownikom wieloletniego mrożenia ich wynagrodzeń. Płace w sektorze publicznym, wbrew temu co twierdzi Ministerstwo Finansów, nadal są niskie. Uwzględniając potrzebę poprawy warunków życia pracowników sfery budżetowej, trzy centrale związkowe, we wspólnym stanowisku, zaapelowały do rządu o wzrost płac w państwowej sferze budżetowej w 2021 r. o 10%.

Związkowcy wnoszą o zmianę decyzji Rady Ministrów w tym zakresie i ustanowienie wskaźnika wzrostu wynagrodzeń na poziomie 110,0%. Jak zauważają, „w obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej, a zwłaszcza w okresie rozprzestrzeniania się wirusa COVID-19, Polska potrzebuje wysokiej jakości usług publicznych i zmotywowanych do pracy pracowników. Wbrew deklaracjom rządzących, państwo wciąż nie gwarantuje zasadniczej poprawy sytuacji płacowej osób zatrudnionych w instytucjach publicznych i nie wzmacnia swojej pozycji jako pracodawcy oferującego atrakcyjne miejsca pracy. W wielu jednostkach budżetowych wysokość przeciętnego wynagrodzenia jest niższa od średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Uwzględniając sytuację na rynku pracy, w której sektor prywatny coraz częściej sięga po zasoby pracy sektora



publicznego, oferując pracownikom wyższe płace, rządzący powinni mieć na uwadze, że stabilizacja zatrudnienia i pewność wypłaty wynagrodzenia nie poprawią w sposób znaczący funkcjonowania państwa i nie zmniejszą wysokiej fluktuacji zatrudnienia w sektorze publicznym. Dlatego niezbędne jest zagwarantowanie pracownikom sfery budżetowej godnych wynagrodzeń poprzez ich coroczny wzrost. Jest to tym bardziej ważne, ponieważ na pracowników sfery budżetowej zostały nałożone nowe obowiązki, wynikające z uchwalenia tzw. tarcz antykrzysowych, bez zapewnienia im wyższego wynagrodzenia.

Mając świadomość, że istnieje zależność pomiędzy oczekiwaną poprawą jakości funkcjonowania państwa i wzrostem wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej, strona związkowa Rady Dialogu Społecznego postuluje o systemowe uregulowanie wzrostu wynagrodzeń dla zatrudnionych w sferze finansów publicznych, które zagwarantuje pracownikom utrzymanie realnej wartości wynagrodzenia oraz zapewni im wzrost płac w oparciu o wzrost gospodarczy mierzony dynamiką PKB na rok następny.

Przyjęcie takiego systemowego rozwiązania wprowadzi stabilny wzrost wynagrodzeń w sferze finansów publicznych w dłuższej perspektywie, przywróci i ugruntuje atrakcyjność zatrudnienia w urzędach i jednostkach publicznych, zwiększy zainteresowanie wyborem takiej ścieżki kariery i co najważniejsze zmniejszy nabrzmiałe napięcia społeczne w tej sferze” - czytamy w stanowisku trzech central związkowych.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność” i Forum Związków Zawodowych wydały wspólne stanowisko, w którym trzy największe centrale związkowe domagają się zwiększenia wskaźnika waloryzacji emerytur i rent w 2021 r. Miałby on wynosić nie mniej niż średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych emerytów i rencistów w 2020 r., zwiększony o co najmniej 50 proc. realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia za pracę w 2020 r.

Rada Ministrów zaproponowała Radzie Dialogu Społecznego pozostawienie wskaźnika waloryzacji emerytur i rent w 2021 roku na poziomie ustawowego minimum, wynoszącego co najmniej 20 proc. realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w 2020 r. Prognozowany realny wzrost przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2020 r. wynosi 0,2 proc., co oznacza, że prognozowane obligatoryjne 20 proc. realnego wzrostu wynagrodzeń za 2020 r. wynosi 0,04 proc. Z kolei prognoza średniorocznego wskaźnika towarów i usług konsumpcyjnych ogółem dla gospodarstw domowych emerytów i rencistów kształtuje się na poziomie 103,8 proc. W związku z powyższym prognozowany wskaźnik waloryzacji emerytur i rent w 2021 r. wyniósł 103,84 proc.

Przegląd związkowych wydarzeń w Polsce

Protest medyków

Warszawie, kilkaset pracowników ochrony zdrowia: lekarzy, pielęgniarek i ratowników medycznych wzięło udział w proteście zorganizowanym przez Porozumienie Zawodów Medycznych. Protest uzyskał poparcie Porozumienia Rezydentów OZZL, Naczelnej Izby Lekarskiej, Pielęgniarek Cyfrowych i Porozumienia Chirurgów „Skalpel”.



Medycy oczekują od rządu m.in.

- przyspieszenia wzrostu nakładów na ochronę zdrowia do minimum 6,8 proc. PKB (liczonego wg prognozy na dany rok),
- rozwiązania upokarzających dla pacjentów problemów kolejek i braku dostępności świadczeń;
- natychmiastowego zajęcia się przez polityków kryzysem w ochronie zdrowia - epidemia pokazała, jak jest tragicznie;
- realnego działania, prowadzącego do zmiany oburzających i niesprawiedliwych przepisów zawartych w „tarczy antykrzysowej 4.0”, zrównujących medyków niosących pomoc z przestępcami.

Pracownicy zawodów medycznych obawiają się o swoją przyszłość. Zauważają, że takiego kryzysu, jaki jest obecnie w ochronie zdrowia, nie było jeszcze do tej pory. Uważają, że jest to ostatni moment na naprawę systemu zdrowia. Organizatorzy, zachęcając do udziału w proteście, następująco opisywali swoją sytuację: „Kryzys w ochronie zdrowia pogłębia się. Jego skutki były wyraźniej niż zwykle widoczne w trakcie pandemii, a brak współpracy z rządem i związany z tym chaos, czynił pracę jeszcze trudniejszą niż na co dzień.

Mimo upływu lat i wielu zapewnień, nadal maleje dostępność do świadczeń, rosną za to kolejki, nadal borykamy się z problemami kadrowymi. Zewsząd płyną informacje o niejasnych wydatkach ministerstwa zdrowia. Za naszymi plecami i mimochodem, pod pozorem tarczy 4.0, wprowadza się przepisy, które w konsekwencji mogą wiązać nam ręce i odbierać szanse pacjentom. CZAS POWIEDZIEĆ GŁOŚNE „NIE!”

Nadeszła chwila, żeby po raz kolejny pokazać nasz ostry sprzeciw i zmusić polityków do poważnych i realnych działań w celu naprawy systemu ochrony zdrowia”.

Nie dla podwyżek dla parlamentarzystów i samorządowców

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych z wielkim niesmakiem przyjęło informacje o decyzji Sejmu RP przewidującej duże podwyżki płac wyższych urzędników państwowych i parlamentarzystów. Uważamy, że w obliczu kryzysu gospodarczego wywołanego przez COVID-19, w chwili gdy tysiące ludzi traci pracę, a milion ma obniżone wynagrodzenia, takie decyzje pokazują skrajną niesprawiedliwość oraz oderwanie rządzących od realiów życia codziennego Polek i Polaków.

Dzieje się to w czasie, gdy rząd przedstawił informacje o zamrożeniu w przyszłym roku wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej, argumentując tę decyzję kryzysem ekonomicznym, podczas gdy rządzący podnoszą swoje wynagrodzenia o blisko 40%.

Co dalej z polskim górnictwem?

Jak informuje OPZZ warszawskim Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” odbyło się posiedzenie zespołu, który ma opracować plan ratunkowy dla Polskiej



Grupy Górniczej oraz sektora górnictwa węgla kamiennego.

Wzięli w nim udział przedstawiciele zarządów i strony społecznej Polskiej Grupy Górniczej oraz Tauron Wydobycie S.A. Stronę rządową reprezentowali: wicepremier i minister aktywów państwowych Jacek Sasin, minister klimatu Michał Kurtyka oraz pełnomocnik Rządu do spraw strategicznej infrastruktury energetycznej Piotr Naimski. Związkowcy podkreślili, że zadaniem zespołu jest nie tylko wypracowanie programu dla sektora górnictwa, ale stworzenie zasad jego transformacji w korelacji z transformacją polskiej energetyki. Od tego, jakie założenia transformacji wypracuje zespół, ma zależeć m.in. kształt programów naprawczych w polskim górnictwie, w tym program naprawczy dla Polskiej Grupy Górniczej.

Na wstępie przedstawiono sytuację sektora węglowego w Polsce w kontekście polityki Unii Europejskiej. Zdaniem ministrów, w Polsce mamy do czynienia z nadprodukcją węgla energetycznego, a z prezentacji przedstawionej wynika, że przy takiej polityce odchodzenia od węgla w Polsce, do roku 2023 należałoby zamknąć 10 kopalni.

Omówiono problemy systemowych działań średnio- i długoterminowych, związanych z funkcjonowaniem i transformacją sektora węglowego w korelacji z transformacją energetyki. Między innymi chodzi o inwestycje związane z nowoczesnymi technologiami węglowymi i technologiami niskiemisyjnymi. Zdaniem strony społecznej, górnictwo i energetyka stoją przed wyzwaniem jak najszybszego uruchomienia produkcji energii z węgla w taki sposób, aby możliwy był powrót do poziomu sprzed pandemii - zarówno jeśli chodzi o wolumen odbioru węgla z kopalni, jak i produkcji energii w blokach węglowych.

Według przedstawicieli rządu transformacja energetyczna powinna się opierać się na odnawialnych źródłach energii i na gazie. Strona społeczna zwróciła uwagę, że gaz nie jest źródłem nieemisyjnym. Jego stopień emisji jest tylko nieznacznie niższy od nowoczesnych bloków węglowych. Ponadto w Polsce nie posiadamy własnych źródeł gazu, dlatego będziemy



Świat związkowych społeczników

Wiele liderów i liderki Związku Zawodowego „Budowlani” to prawdziwi społecznicy, działający nie tylko w Związku, ale także w swoim lokalnym środowisku. Swoje zainteresowania, swoją potrzebę społecznego działania realizują w różny sposób i w różnych sferach. Łączy ich jednak potrzeba ciągłego zaangażowania, społeczna wrażliwość i optymizm.

W tym numerze przedstawiamy sylwetkę pasjonata historii Janusza Głombińskiego

Kolega Janusz Głombiński pracuje w zakładzie Dolina Nidy Sp. z o.o. w Leszczach od 41 lat. Jest przewodniczącym organizacji „Budowlanych” i wiceprzewodniczącym Okręgu Świętokrzyskiego Związku. Angażuje się w sprawy i działania społeczne, a zwłaszcza te, które związane są z historią Polski oraz regionem powiatu pińczowskiego.

Zainteresowanie historią wojskowości ma w genach. Jego dziadek, Stanisław był feldfeblem w wojsku austro-węgierskim. Ranił pod Gorlicami w I wojnie światowej, dostał się do niewoli rosyjskiej. Z wojny wrócił kaleką. Austriacy wypłacali mu trzystuzłotową rentę miesięczną, która na ówczesne czasy była pokaźną sumą. Stry, także Stanisław, był profesorem ekonomii we Lwowie, a po odzyskaniu niepodległości, ministrem wyznań i religii, potem szkolnictwa. W domu rodzinnym ojca, podczas II wojny światowej, kwaterowali oficerowie radzieccy, a także Mieczysław Moczar, komunista, ponura postać powojennej historii Polski. Jak podkreśla Janusz Głombiński, zrzędzeniem losu on także wzenił się w rodzinę z tradycjami. Brat dziadka żony służył w 14. Pułku Ułanów Jazłowieckich. Za wojnę polsko-bolszewicką został odznaczony Krzyżem Walecznych.

Kolega Janusz z dumą pokazuje dokument ze szczegółowym opisem jego czynu: „Dnia 8 sierpnia 1920 roku, gdy szwadron został wysłany dla zajęcia wsi Chorbo, pierwszy pluton dostał się na tyły bolszewickie i uderzywszy zniecka na nieprzyjaciela dał możliwość szwadronowi zająć wieś bez oporu. W



foto: radio.kielce.pl

tej bitwie ułan Bartocha Franciszek odznaczył się tym, iż porwał za swoim przykładem cały pluton do szarży, rzucił się w najniebezpieczniejsze miejsce i zarządził dowódcę wojsk bolszewickich”.

Janusz Głombiński interesuje się głównie powstaniem styczniowym, I wojną światową i okresem międzywojennym. Jest członkiem grupy rekonstrukcyjnej Signum Polnicum, która przypomina i kultywuje walki tzw. białą bronią. Jest prezesem Stowarzyszenia Rozwoju Gminy Michałów. Jest też członkiem Zarządu Głównego Stowarzyszenia Pokoleń Żołnierzy Republiki Pińczowskiej. Kultywuje patriotyczne tradycje podczas prelekcji w szkołach podstawowych, m.in.: w Gackach, Skotnikach Dolnych, Michałowie, Młodzawach oraz w Zakładzie Poprawczym dla młodzieży w Gackach

i Zakładzie Karnym w Pińczowie oraz w wielu innych miejscowościach.

Jako pierwszy zapoczątkował i rozpropagował inscenizację bitwy na Grochowskich, która odbyła się 18 marca 1863 roku. Pokaz bitwy odbywa się co roku. Uczestniczy również w pokazie bitwy w Miechowie, której inscenizacja przypada w lutym. Kolega Janusz Głombiński brał też udział w pokazie bitwy pod Krzywką, której inscenizacja przypada w maju, oraz w innych pokazach, np. w Podzamczu Chęcińskim czy Niepołomicach.

W maju 2015 roku, w Starostwie Pińczowskim miał pokaz broni białej z własnej kolekcji, podczas którego wygłosił prelekcję poświęconą powstaniu styczniowemu. Z okazji 100-lecia odzyskania niepodległości przez Polskę Kolega Janusz ponownie miał wystawę

swojej kolekcji broni wraz z prelekcją, ale tym razem w Krakowie, w Domu Kultury w Bieżanowie. Te kolekcję wypożyczył dla Muzeum w Jędrzejowie i Pińczowie. Oprócz broni białej kolekcjonuje medale i odznaczenia wojskowe. Ma w zbiorach np.: odznakę za wierną służbę I, II, III brygady, odznakę POW, miniaturki Virtuti Militari, Krzyża Walecznych i odznaki Strzelca. Szczególną wartość kolekcjonerską i emocjonalną ma dla niego strzelba myśliwska z okresu powstania styczniowego oraz szabla kawalerska – ostatnia polska szabla bojowa, tzw. ludwikówka, produkowana w Kielcach w latach międzywojennych.

Altanę ogrodową nazwał „Zadwórze”, na pamiątkę bitwy, która rozegrała się 17 sierpnia 1920 r. Polacy dali w niej odpór przeważającej sile konnicy Budionnego. W walce poległo 318 rodaków, a bitwę ze względu na heroizm jej obrońców, nazwano polskimi Termopilami. - Kilka lat temu, będąc we Lwowie, pojechałem do Zadwórzka i przywiozłem stamtąd ziemię – wspomina.

Kolega Janusz Głombiński zapraszany jest również przez emerytów na wykłady o powstaniu styczniowym oraz na temat Józefa Piłsudskiego, którego jest miłośnikiem. W 2015 roku uczestniczył w odsłonięciu pomnika Józefa Piłsudskiego na placu koło Liceum Ogólnokształcącego im. H. Kołłątaja w Pińczowie. Całe wydarzenie uświetnił swoją przemową oraz salwą honorową z armaty, której jest właścicielem. Replikę XVII-wiecznego działa trzyma w garażu i wyciąga co najmniej raz w roku, by wystrzelać dać sygnał do rozpoczęcia inscenizacji bitwy pod Grochowskimi.

Bierze udział w marszu z okazji I Kompanii Kadrowej z Krakowa do Kielc, w dniach 6-12 sierpnia, na którym był już 12 razy i za otrzymaną pamiątkową odznakę. Uczestniczył również trzykrotnie w marszu poświęconym Republice Pińczowskiej oraz w marszu imiennym Józefa Piłsudskiego z Pińczowa do Grudzyn – również po raz trzeci. Jest 4-krotnym uczestnikiem biegu „wilczy tropem”, który kultywuje pamięć Żołnierzy Wyklętych. Odnawia i interesuje się pomnikami patriotycznymi, m.in. na Grochowskich oraz w Michałowie, a obok drogi w Pawłowicach postawił głaz, na którym jest orzeł i tablica upamiętniająca 100-lecie odzyskania niepodległości przez Polskę.

- Jestem wdzięczny żonie, która toleruje moje hobby, często przyryka oko, gdy chcę wydać parę złotych na moją pasję. Dzieci znają moje zainteresowania i mam nadzieję, że gdy dorosną, spojrzą na nie z sympatią. Ma to też wpływ na ich edukację historyczną, do takiego stopnia, że córka sporo wiadomości historycznych wykorzystwała z powodzeniem w teście gimnazjalnym (...) My Polacy mamy tak piękną historię, broniliśmy dwukrotnie chrześcijaństwa – pod Wiedniem i w 1920 roku. W czasach zdominowanych przez kasę i hamburgery nie wolno o tym wszystkim zapominać – podkreśla Kolega Janusz.

Rodzina Państwa Głombińskich zawsze uczestniczy w lokalnych obchodach Święta Niepodległości i innych patriotycznych uroczystościach.

r/JG

Obradował Zarząd Okręgu Świętokrzyskiego

W dniu 17 lipca 2020 roku odbyło się pierwsze w czasie epidemii posiedzenie Zarządu Okręgu Świętokrzyskiego ZZ „Budowlani”. W spotkaniu uczestniczył cały 5-osobowy Zarząd oraz wiceprzewodnicząca Okręgowej Komisji Rewizyjnej Alicja Karyś. Tematem spotkania było omówienie bieżącej działalności Zarządu oraz przedstawienie sprawozdania i planu pracy.

Przewodnicząca Okręgu Anna Bujnowska poinformowała o zgłoszeniu społecznych inspektorów pracy do konkursu „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”, organizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy. Do konkursu zgłoszeni zostali:

- Sławomir Kalita – Nida Media Sp. z o.o.
- Czesław Janikowski – Lafarge Cement S.A. Cementownia Małogoszcz
- Marian Staniek - Lafarge Cement S.A. Cementownia Małogoszcz
- Andrzej Iwański – Spółdzielnia Mieszkaniowa „Domator”

Przewodnicząca poinformowała o zakupach, naprawach oraz opłatach stałych, dotyczących lokalu, jakie zostały poczynione na przestrzeni I kwartału 2020 r. Dokonano zakupu nowego komputera, niezbędnego ze

względem na całkowite zużycie dotychczasowego sprzętu. Na bieżąco regulowano rachunki. Organizacje Okręgu na bieżąco odprowadzały składki członkowskie.

Anna Bujnowska poinformowała, że wraz z kolegą Januszem Głombińskim gościli u wojewody świętokrzyskiego Zbigniewa Koniusza, składając na jego ręce list od przewodniczącego Związku Zbigniewa Janowskiego, dotyczący wyboru Anny Bujnowskiej na przewodniczącą Okręgu Świętokrzyskiego w kadencji 2019-2024. Dobre, robocze kontakty z władzami wojewódzkimi są bardzo ważne dla Okręgu. Przewodnicząca Bujnowska poinformowała o uczestnictwie w pogrzebie śp. księdza Wali, z którym przez wiele lat współpracowano, oraz o zamówieniu na dzień 26.08.2020 r. mszy św. w Jego intencji.

W kolejnym punkcie Przewodnicząca przedstawiła pismo od przewodniczącej „Budowlanych” w „Trzuskawica” S.A., koleżanki Ireny Surmy, dotyczące planowanych zwolnień pracowników, o czym poinformowały władze Spółki, uzasadniając to zmniejszeniem zamówień - na co wpływ ma sytuacja epidemiologiczna w kraju. ZZ „Budowlani” w „Trzuskawica” S.A. zdecydowanie nie zgadza się z argumentacją Zarządu.



Spółki. Irena Surma podkreśla, że organizacja związkowa skłonna jest do podjęcia strajku ostrzegawczego w celu obrony miejsc pracy.

Przewodnicząca Okręgu poinformowała, że wpłynęło pismo od przewodniczącego ZZ „Budowlani” w Kieleckiej Spółdzielni Mieszkaniowej, Marka Sochy, w którym Zarząd informuje o braku możliwości wzrostu wynagrodzeń dla pracowników. W efekcie, w związku z działaniami poprzedniego Zarządu, Przewodniczący skierował do Prokuratury zawiadomienie o możliwości popełnienia

przestępstwa przez Zarząd Spółdzielni, funkcjonujący do dnia 29.05.2019 r.

Przewodnicząca poinformowała, że ze względu na pandemię odwołany został Kongres Związku planowany w kwietniu 2020 r. W zamian na zorganizowanym zdalnie posiedzeniu Rady Krajowej ustalono, że odbędzie się 1 – dniowy Kongres w Warszawie, we wrześniu br., w którym z Okręgu Świętokrzyskiego uczestniczyć będzie 8 delegatów. W sierpniu planowane jest spotkanie delegatów w siedzibie Związku na ul. Okrzei w Kielcach.

Przewodnicząca zaproponowała, aby powołać koordynatora ds. spółdzielni mieszkaniowych. Uchwałą Zarządu Okręgu, jednogłośnie na to stanowisko wybrano Annę Radosz, przewodniczącą ZZ „Budowlani” w Spółdzielni Mieszkaniowej „HUTNIK”.

Nawiązując do corocznych spotkań, organizowanych w Ameliówce, Anna Bujnowska poinformowała, iż kolejne spotkanie uzależnione jest od sytuacji epidemiologicznej w kraju.

AB

Czym są europejskie rady zakładowe?

Europejska rada zakładowa jest przedstawicielstwem pracowniczym, ustanowionym Dyrektywą Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. W Polsce dyrektywa została wdrożona Ustawą z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (kilkukrotnie nowelizowaną). Przewiduje ona obowiązki informowania i konsultowania pracowników

przez zarządy centralne w zakresie istotnych spraw dotyczących przedsiębiorstwa ponadnarodowego. Wpływ na wzmocnienie roli ERZ ma Dyrektywa 2009/38/EC.

Europejskie rady zakładowe (ERZ) są formą reprezentacji pracowniczej wielonarodowych założeń na szczeblu przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym w Unii Europejskiej. Mogą być tworzone - z inicjatywy zarządu centralnego lub na wniosek pracowników - w przedsiębiorstwach zatrudniających na obszarze UE co najmniej 1000 pracowników i przynajmniej po 150

pracowników w 2 różnych państwach.

Rady mają prawo do uzyskiwania informacji dotyczących wszystkich istotnych aspektów funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz prowadzenia konsultacji w sprawach mających wpływ na sytuację pracowników w wymiarze ponadgranicznym.

W Europie funkcjonuje 913 ERZ (stan na koniec grudnia 2019).

W obszarze działania Związku Zawodowego „Budowlani” jest wiele przedsiębiorstw, w których potencjalnie mogłyby powstać ERZ. Ich tworzenie nie

jest jednak automatyczne, a wiele firm ponadnarodowych „broni się” przed ich powołaniem.

W wielu krajach UE związki zawodowe silnie zaangażowały się w tworzenie ERZ, które współpracują z lokalnymi organizacjami związkowymi i sektorowymi federacjami tych organizacji. W Polsce rady te nie są szeroko znane i wydaje się, że wpływ naszych przedstawicieli na działalność ERZ pozostaje ograniczony. Może więc czas lepiej wykorzystać ich możliwości działania także w naszym kraju?

red

EUROPEJSKIE RADY ZAKŁADOWE - wsparcie dla pracowników, czy fasada?

Z liderami Związku Zawodowego „Budowlani”, przewodniczącymi organizacji zakładowych – Julianem Budzińskim, Piotrem Bramborem i Zbigniewem Mikołajczykiem, przedstawicielami pracowników w europejskich radach zakładowych firm ponadnarodowych rozmawia Jakub Kus

Jakub Kus: Szanowni Koledzy, proszę o krótką prezentację Waszych firm, gdzie już działają europejskie rady zakładowe.



Julian Budziński - przewodniczący OZ „Budowlani” w Cement Ożarów S.A., Grupa CRH (Cement Roadstone Holdings):

Grupa powstała w 1970 roku w Irlandii, z połączenia dwóch irlandzkich spółek: Cement Limited oraz Roadstone Limited. Jest światowym liderem w przemyśle materiałów budowlanych.

W Europie działalność CRH skupia się w trzech dywizjach/obszarach:

1. Cement, beton i kruszywa
2. Konstrukcyjne materiały budowlane
3. Dystrybucja

Obecnie Grupa CRH działa w 31 krajach, zatrudniając ponad 89 000 osób w ok. 3 900 lokalizacjach i jest zorganizowana w sześciu segmentach biznesowych w Europie, Azji i obu Amerykach. W ciągu czterech dekad działalności firma osiągnęła status największego producenta materiałów budowlanych w Ameryce Północnej, regionalnego lidera w Europie oraz stale zwiększa swoją obecność na rynkach azjatyckich, w Chinach i Indiach.

Spółka Cement Ożarów S.A., w której pracuję, znana wcześniej jako Cementownia „Ożarów”, działa na rynku materiałów budowlanych od 1978 roku, oferując szeroki asortyment wysokiej jakości cementów. Od roku 1995 należy do międzynarodowego koncernu CRH. Cement Ożarów S.A. to nowoczesna cementownia z zakładami produkcyjnymi w Karsach i w Rejowcu Fabrycznym oraz siedzibą statutową w Warszawie. Poprzez spółki wchodzące w skład Grupy, działa na rynku materiałów budowlanych w następujących sektorach produktowych: cement hutniczy, cement portlandzki (CEMI i CEMII),

beton i prefabrykaty, wapno, asfalt i kruszywa.



Piotr Brambor – przewodniczący komisji koordynacyjnej ZZ „Budowlani” w IKEA Industry Polska, Grupa Inter IKEA:

Na całym świecie działa wiele spółek z korzeniami IKEA. W skład Grupy Inter IKEA wchodzi trzy główne części biznesowe: zarządzanie franczyzą, asortyment i zaopatrzenie oraz własna produkcja – IKEA Industry. Siedzibą spółki holdingowej dla Grupy Inter IKEA jest Holandia. Industry to największy producent mebli drewnianych na świecie. Wytwarzane są meble z drewna litego i z płyt drewnopochodnych.

ERZ IKEA w początkowym etapie reprezentowała około 20 000 współpracowników z 14 krajów. Uczestnikami ERZ w tamtym okresie byli przedstawiciele z krajów: Rumunia, Portugalia, Szwecja, Polska, Słowacja, Niemcy, Holandia, Cypr, Grecja, Litwa, Czechy, Francja, Włochy i Węgry.



Zbigniew Mikołajczyk – przewodniczący OM „Budowlani” w Pflleiderer Wieruszów sp. z o.o., PFLLEIDERER:

Firma Pflleiderer ma cztery zakłady produkcyjne i firmę spedycyjną w Polsce oraz pięć zakładów w Niemczech. Poza tym w kilku krajach ma przedstawicielstwa zajmujące się sprzedażą swoich wyrobów. Łącznie zatrudnia około 5 400 pracowników.

W Polsce są to zakłady:

- Pflleiderer Grajewo Sp. z o.o. w lokalizacji Grajewo,
- Pflleiderer MDF Sp. z o.o. w lokalizacji Grajewo,
- Jura Polska Sp. z o.o. w lokalizacjach Grajewo i Wieruszów (Firma spedycyjna)
- Pflleiderer Wieruszów Sp. z o.o. w lokalizacji Wieruszów
- Silekol Sp. z o.o. w Kędzierzynie
- Niemczech w lokalizacji:
- Pflleiderer Arnsberg GmbH
- Pflleiderer Baruth GmbH
- Pflleiderer Gütersloh GmbH
- Pflleiderer Neumarkt GmbH
- Pflleiderer Leutkirch GmbH

Firma specjalizuje się w produkcji materiałów na bazie drewna, wykorzystywanych w meblarstwie, przemyśle wnętrzarskim i budownictwie. Oferuje płyty meblowe, płyty MFP dla budownictwa, blaty kuchenne, laminaty HPL oraz sztuczne okleiny dla największych producentów mebli w Polsce oraz kilku tysięcy średnich i mniejszych firm branży meblowej. Produkty eksportowane są do Europy Wschodniej, Południowej oraz Skandynawii.

W jaki sposób i kiedy Koledzy zostali wybrani do ERZ?

JB: Pracuję w Firmie Cement Ożarów S.A. od 1998 r., jako specjalista w dziale finansowym. Zajmuję się obsługą finansową tzn. obrotem pieniężnym, kredytami, lokatami, wymianą walutową, współpracą z bankami, kontrolą płynności finansowej, raportami ekonomicznymi, a także sprawozdawczością do Narodowego Banku Polskiego i GUS. Od 2015 r. jestem członkiem ZZ „Budowlani”, a od 2019 roku przewodniczącym Organizacji Zakładowej ZZ „Budowlani” w Cement Ożarów S.A. Moja kandydatura na członka ERZ została zaakceptowana przez przedstawicieli związków zawodowych w naszej Firmie.

W roku 2016, dzięki wsparciu kolegów z ZZ „Budowlani” (Jakub Kus i Tadeusz Michałek), mogłem wziąć udział w konferencji w Belgradzie nt. układów zbiorowych pracy w przedsiębiorstwach ponadnarodowych i od tego zaczęła się moja europejska działalność społeczna. Potem było euroforum w Amsterdamie w roku 2017, następnie konferencja w Belgradzie na temat dialogu społecznego w firmach międzynarodowych w 2017 r., euroforum w Amsterdamie w 2018 r., kolejna konferencja o problemach dialogu społecznego w firmach branży budowlanej w Belgradzie w 2018 r., w 2019 r. konferencja w Grupie CRH, euroforum w Bratysławie w 2019 r., rozmowy Komitetu Sterującego z przedstawicielami CRH w Amsterdamie w 2019 i ostatnie spotkanie Komitetu z przedstawicielami

EFBWW i SIPTU, w październiku 2019 r. Z powodu kryzysu koronawirusa kolejne spotkanie Komitetu odbyło się w tym roku w trybie videokonferencji, a kolejne euroforum jest na razie odłożone. Podkreślam, że zasady działania ERZ są wciąż w trakcie negocjacji.

PB: Wybory odbyły się w 2017 poprzez przedstawicieli z grupy Flatline (płyta komórkowa), Solid Wood (lite drewno) oraz Purchasing. Polska, według klucza wyborczego, mogła wybrać trzech delegatów do europejskiej rady zakładowej. Wybrano: Piotra Brambora z Oddziału Fabryki West w Zbąszynku, Dariusza Kawkę z Oddziału Fabryki w Lubawie, Grzegorza Masterniaka z Oddziału Fabryki w Stepnicy.

Rozpocząłem pracę w IKEA 18 lat temu, w 2002 roku, jako operator, przewodniczącym organizacji zakładowej zostałem w 2015 roku. Pamiętam, że w początkowym etapie bardzo ciężko było pogodzić rolę przewodniczącego Zarządu Zakładowego, przewodniczącego Komisji Koordynacyjnej, a także delegata ERZ i IIGWC (Światowa Rada Pracowników IKEA Industry), a jednocześnie pracować w systemie trzymianowym. Dlatego od 2017 r. zdecydowałem się na skorzystanie z etatu związkowego.

Z perspektywy czasu wiem, że było to bardzo dobre rozwiązanie, ponieważ udało się rozbudować organizację, która liczyła po wyborach w 2015 roku 180 członków, do 430 członków obecnie.

ZM: Prawo unijne stanowi, że lokalnym (narodowym) prawem stosowanym do jej funkcjonowania ERZ jest kraj, w którym znajduje się centrala koncernu. Tak więc ERZ Pflleiderer funkcjonuje w oparciu o prawo niemieckie.

Na bazie takich przepisów, w 2007 roku pomiędzy Zarządem Centralnym Koncernu Pflleiderer a Specjalnym Zespołem Negocjacyjnym zostało podpisane porozumienie o utworzeniu Europejskiej Rady Zakładowej Koncernu Pflleiderer.

Porozumienie to określało, w jaki sposób powoływani są, względnie wybierani członkowie ERZ. Jako przedstawiciele Polski wybierani jesteśmy na bazie naszej ustawy o europejskich radach zakładowych.

Ja swoją przygodę z ERZ rozpocząłem od samego początku, czyli od spotkania w listopadzie 2005 roku w IG Metal we Frankfurcie nad Menem, na którym to przedstawiciele polskich i niemieckich przedsiębiorstw koncernu Pflleiderer wystąpili z wnioskiem o utworzenie Specjalnego Zespołu Negocjacyjnego, którego celem będzie ustanowienie ERZ.

Od 2007 roku byłem zastępcą członka ERZ, a we wrześniu 2015 roku zostałem wybrany na członka ERZ.

Co do mojej działalności zawodowej, pracę zawodową rozpocząłem w 1978 roku, po roku zostałem powołany do odbycia zasadniczej służby wojskowej, gdzie zastał mnie stan wojenny. Po trzydziestu miesiącach służby, w maju 1982 roku rozpocząłem pracę w firmie wówczas ZPW „Wieruszów”, a dziś Pflleiderer Wieruszów Sp. z o.o. W firmie pracowałem na różnych stanowiskach.

Moja działalność społeczna rozpoczęła się już w szkole, gdzie aktywnie działałem w ZHP i Ochotniczych Hufcach Pracy.

Swoją działalność związkową rozpocząłem w 1983 roku od uczestnictwa w grupie inicjującej utworzenie Związku Zawodowego Pracowników ZPW Wieruszów, gdzie przez kolejne lata i kadencje pełniłem funkcję członka, a następnie przewodniczącego Komisji Rewizyjnej. W 1998 roku zostałem wybrany na funkcję przewodniczącego Zarządu Związku Zawodowego Pracowników ZPW Wieruszów. W roku 2001 związek przyłączył się do Związku Zawodowego „Budowlani” i od tego czasu jestem przewodniczącym Zarządu Zakładowego, a obecnie Zarządu Międzyzakładowego w Pflleiderer Wieruszów Sp. z o.o. Pełnię też funkcję członka Rady Krajowej ZZ „Budowlani”, członka Rady Krajowej OPZZ i wiceprzewodniczącego Zarządu Okręgu Łódzkiego ZZ „Budowlani”. Jestem również przewodniczącym Powiatowej Rady Rynku Pracy w Wieruszowie.

Jaki jest skład ERZ i jaką rolę pełnią Koledzy w radzie?

JB: W skład Euroforum CRH wchodzi przedstawiciele kilkunastu państw – krajów członkowskich UE, w których CRH ma swoje zakłady pracy. Każdy kraj reprezentowany jest przez 2 osoby: jedna osoba jako przedstawiciel pracodawcy, czyli szefa zasobów ludzkich, a druga to przedstawiciel pracowników. Na ostatnim zebraniu Euroforum w Bratysławie powołano Tymczasowy Komitet Sterujący, do którego wybrano w głosowaniu ogólnym 4 osoby spośród zebranych. Oprócz mnie w skład Komitetu weszło 3 przedstawicieli pracowników: z Irlandii, Danii i Francji.

Komitet został powołany jako reprezentacja Euroforum na czas negocjacji z przedstawicielami pracodawcy CRH i zbudowania nowej umowy ERZ. Zadanie trudne i długofalowe, ale mamy nadzieję na dobry rezultat, bardzo dużą pomoc merytoryczną otrzymujemy ze strony innych przedstawicieli organizacji związkowych EFBWW i SIPTU.

PB: Ja jestem delegatem ERZ Grupy Inter IKEA Group.

W skład Prezydium ERZ IKEA wchodzi: przewodniczący: Lars - Goran Gustafsson / Szwecja oraz członkowie Prezydium: Dariusz

Kawka / Polska, Martina Hoermann / Niemcy, Susanne Hakanson / Szwecja i Jolien Martens / Holandia.

Obecnie z 14 krajów, które wchodziły w skład ERZ w początkowym etapie, pozostało już tylko 7: Polska, Szwecja, Litwa, Portugalia, Węgry, Słowacja, Holandia i Niemcy. Jest to wyraźny sygnał, że wiele oddziałów lub fabryk zostało sprzedanych lub zamkniętych, oraz jak duże zmiany zachodzą w przedsiębiorstwie.

ZM: W skład ERZ Koncernu Pflaederer wchodzi czterech przedstawicieli z Polski i sześciu Niemców. - Proporcja taka wynika z ilości zatrudnionych w poszczególnych krajach. W skład Prezydium wchodzi trzech członków. Przewodniczący i sekretarz Rady reprezentują stronę niemiecką, natomiast polska strona ma zastępcę przewodniczącego.

Ja jestem członkiem ERZ reprezentującym lokalizację Wieruszów.

JB: Jak często spotyka się ERZ? Czy były już spotkania w Polsce? W jakim języku odbywają się posiedzenia?

JB: W naszej ERZ spotkania odbywały się zwykle raz w roku. Obecnie, z powodu kryzysu Covid-19 spotkania były odwołane, ale planujemy wrócić do normalnego trybu prac jak tylko sytuacja pozwoli. Rozmowy odbywają się tylko w j. angielskim, w Polsce nie było jeszcze posiedzenia.

PB: Spotkania ERZ Inter IKEA Group dotychczas odbywały się w dwóch krajach - w Holandii - Delf i Szwecji - Malmö. Niestety, w ostatnim okresie, w związku z epidemią koronawirusa, wszystkie spotkania, w tym również ERZ, odbywały się przez portale internetowe. Wszyscy delegaci mają zapewnione tłumaczenie na język ojczysty.

ZM: Posiedzenia naszej ERZ, zgodnie z porozumieniem podpisanym z Zarządem Centralnym, odbywają się cztery razy do roku, czyli raz na kwartał w okresie po rozliczeniu kwartału - naprzemiennie raz w Polsce raz w Niemczech. Wystąpienia tłumaczone są jednocześnie na języki uczestników posiedzenia.

W tym roku, ze względu na pandemię, nie było już trzy razy przesuwano termin kolejnego posiedzenia. Na chwilę obecną, jeżeli nic się nie zmieni, to jako Rada spotkamy się 15-18 września 2020 roku w Leutkirch - Niemcy.

JB: Jakimi problemami zajmują się Euroforum CRH czy Rada w przypadku Ikea Industry i Pflaederer?

JB: Wszystkimi problemami pracowniczymi. Przedstawiciele różnych krajów członkowskich prezentują sytuację ze „swojego podwórka”.

Przedstawiciele Managementu CRH informują też przedstawicieli pracowników z poszczególnych krajów o sytuacji ekonomiczno-finansowej Grupy CRH na świecie, o polityce organizacyjnej i kadrowej CRH, o zmianach w zarządzaniu, o zmianach w BHP i planach rozwojowych CRH.

PB: Jakimi problemami zajmuje się ERZ w IKEA? Są to w pierwszej kolejności sprawy BHP, sprawy socjalne, przestrzeganie standardów korporacyjnych - IWAY, no i oczywiście wzrost wynagrodzeń.

Moim zdaniem ERZ jest bardziej instytucją konsultacyjno-informacyjną. Składają się na to spotkania z menedżerami z naszych różnych spółek, raporty z ich działalności i raporty krajowe delegatów. Otrzymujemy aktualne informacje

od Select Committee do delegatów i biuletyny informacyjne przekazywane do wszystkich naszych obserwatorów/kolegów, co moim zdaniem znacząco przyczynia się do lepszego zrozumienia pracy ERZ. Jako przykład podam negocjacje i zmianę decyzji odnośnie wprowadzenia Pracowniczych Planów Emerytalnych. Moim zdaniem to program, który jest bardziej korzystny i tańszy dla naszych pracowników.

ZM: ERZ w Pflaederer zajmuje się problematyką dotyczącą koncernu i mającą charakter transgraniczny:

- kontrolą przestrzegania obowiązujących w celu ochrony pracowników ustaw, rozporządzeń, przepisów zapobiegających wypadkom, układów zbiorowych pracy i porozumień zakładowym,
- konsultacjami w zakresie sporządzania planów obsady kadrowej oraz zmian organizacyjnych,
- składaniem wniosków o podejmowanie działań eliminujących dyskryminację pracowników oraz wspierających godzenie życia zawodowego z rodzinnym i równoprawienie kobiet i mężczyzn,
- konsultacjami w zakresie działań służących kształceniu i szkoleniu zawodowemu,
- konsultacjami w zakresie kryteriów oceny pracowników i wytycznych dla decyzji kadrowych
- składaniem wniosków o podjęcie działań służących integracji osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, wspieraniu starszych pracowników i pracowników-obcokrajowców oraz zapewnieniu miejsc pracy w ogólności,
- składaniem propozycji mających na celu wspieranie i zapewnienie miejsc pracy oraz wniosków do pracodawcy o podjęcie działań służących przedsiębiorstwu i załodze,
- składaniem wniosków o podejmowanie inicjatyw mających na celu zwalczanie rasizmu i ksenofobii,
- składaniem wniosków o przeprowadzanie naboru na wolne stanowiska pracy w całym koncernie,
- składaniem wniosków o podjęcie działań polepszających bezpieczeństwo pracy i ochronę przyrody w przedsiębiorstwie, o ile takie działania dotyczą wszystkich spółek koncernu lub co najmniej dwóch przedsiębiorstw wchodzących w skład koncernu w dwóch różnych krajach członkowskich Unii Europejskiej,
- konsultacjami w zakresie kwestii socjalnych, o ile nie narusza to szczególnych regulacji krajowych.

JB: Czy istnieje system konsultacji przedstawicieli pracowników w Radzie poza spotkaniami organizowanymi przez firmę?

JB: Na razie odbywa się to poprzez spotkania z Radą Pracowników, ale docelowo chcielibyśmy w sposób sprawny dzielić się informacją bezpośrednio ze wszystkimi pracownikami.

PB: Tak, bardzo często kontaktujemy się telefonicznie z przewodniczącym lub z inną osobą z prezydium.

ZM: Tak, na poziomie krajowym bardzo często przedstawiciele poszczególnych lokalizacji spotykają się, względnie telefonicznie konsultują bieżące problemy w poszczególnych zakładach. Natomiast bariera językowa utrudnia te kontakty na forum międzynarodowym, co prawda jeden z członków niemieckich pochodzi z Polski i dzięki jego znajomości języka polskiego i jego pośrednictwu pilne sprawy konsultujemy z niemieckimi członkami ERZ.

JB: Czy w ERZ reprezentowani są tylko przedstawiciele związani z organizacjami związkowymi, czy także niezrzeszeni przedstawiciele pracowników?

JB: W naszej Radzie są głównie związkowcy, ale są też przedstawiciele niezrzeszeni.

PB: U nas sytuacja wygląda następująco: Polska, Słowacja, Szwecja - delegaci, są związani z organizacjami związkowymi.

Węgry, Litwa, Portugalia, Holandia, Włochy i Niemcy to kraje, które nie mają organizacji związkowych w Inter IKEA Group.

ZM: Ze strony polskiej w skład Rady wchodzi przedstawiciele związków zawodowych, natomiast niemieccy członkowie ERZ to członkowie rad zakładowych działających w poszczególnych zakładach.

JB: Jakie były dotychczas najtrudniejsze tematy posiedzeń w Waszych ERZ?

JB: Czy rady przyjmują stanowiska w sprawach przedstawianych przez pracodawcę? Czy trudno jest uzgodnić wspólne stanowisko członków rady?

JB: Najtrudniejsze tematy to: jakość dialogu pomiędzy managementem a stroną społeczną, czyli związkami zawodowymi i tematy wynagrodzeń. Czasem różnica zdań jest duża, ale generalnie osiągamy kompromis.

PB: Tak jak wspominałem wcześniej, jednym z najtrudniejszych tematów było wynegocjowanie zwiększenia odpisu z 1 do 3,5% na Pracownicze Programy Emerytalne, co dało możliwość odstąpienia od PPK dla wszystkich pracowników w Polsce. Czy trudno uzgodnić stanowiska? Pamiętam, że w początkowym etapie funkcjonowania ERZ tylko strona polska była bardzo aktywna w zgłaszaniu spraw różnego formatu, co niejednokrotnie spotykało się z dużą dezaprobatą pozostałych.

Jednak obecnie pozostali uczestnicy mają odwagę dzielić się swoimi problemami i dzięki temu widzimy, że jest bardzo dużo spraw, które można ze sobą połączyć.

Struktura ERZ jest naprawdę bardzo złożona, bo są tam delegaci z grupy przemysłowej, logistyki, komponentów, centrum dystrybucyjnego oraz jedna przedstawicielka ze sklepu w Holandii. Na pewno trudne są sprawy związane z bezpieczeństwem, jak również problemy płacowe, które dotyczą krajów zajmujących się produkcją mebli.

ZM: Podczas mojej kadencji w ERZ najtrudniejsze było uchwalenie przez Radę Regulaminu ERZ i zajęło nam to dwa posiedzenia.

W sprawach przedstawianych przez pracodawcę ERZ nie ma kompetencji do zajmowania stanowisk. Podczas wspólnego posiedzenia obie strony wymieniają poglądy i przedstawiają uwagi do prezentowanych materiałów, co jest odnotowywane w protokole z posiedzenia.

JB: Czy zdaniem Kolegów ERZ ma realny wpływ na funkcjonowanie firmy?

JB: Póki co, w CRH ten wpływ jest praktycznie zerowy. Ciągłe jesteśmy w trakcie procesu negocyjnego, aby wypracować nową umowę Euroforum, jako podstawowy dokument regulujący jego prace i relacje pomiędzy pracownikami a zarządami spółek CRH. Proces ten jest długotrwały, ale mamy nadzieję, że po jego zakończeniu będą działały nowe zasady dialogu w CRH i ERZ będzie realnie wpływać na funkcjonowanie spółek w zakresie pracowniczym.

PB: Czy ERZ ma realny wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa? - myślę że nie, ale poprzez ERZ istnieje możliwość dotarcia do najwyższych władz w przedsiębiorstwie w kwestii rozwiązywania naszych problemów.

ZM: W mojej ocenie ERZ ma realny wpływ na funkcjonowanie firmy chociażby poprzez to, że kierownictwo koncernu informuje Radę o sytuacji i perspektywach rozwoju koncernu, a w szczególności o zagadnieniach dotyczących:

- struktury koncernu i przedsiębiorstwa oraz ich dalszego rozwoju, w tym również strategii przedsiębiorstwa,
- sytuacji gospodarczej i finansowej w koncernie, włącznie z przedstawieniem wyników koncernu, planów inwestycji i założeń budżetu oraz planów odnośnie zatrudnienia,
- dalszego rozwoju działalności koncernu w Europie i jego wpływu na przedsiębiorstwa i ich spółki-córki objęte porozumieniem ERZ,
- przeniesienia lokalizacji produkcyjnych i istotnych urządzeń produkcyjnych,
- ograniczenia bądź likwidacji przedsiębiorstw, zakładów albo istotnej części zakładów,
- podziału, łączenia lub fuzji przedsiębiorstw i zakładów,
- działań z zakresu badań i rozwoju, innowacji,
- nowych procesów produkcyjnych, technologii i organizacji pracy,
- tematów dotyczących ochrony środowiska naturalnego,
- zapobiegania wypadkom, warunków i bezpieczeństwa pracy oraz ochrony zdrowia,
- zwolnień grupowych (def. w dyrektywie 98/59/WE),
- realizacji planowanych i obowiązujących w całym koncernie wytycznych o charakterze wiążącym, np. w zakresie kształtowania relacji społecznych.

JB: Czy istnieje i jak wygląda współpraca Rady ze związkami zawodowymi? Czy mogłaby być lepsza?

JB: Współpracujemy z EFBWW i zrzeszonymi w federacji związkami. Obecnie Rada współpracuje głównie z Tymczasowym Komitetem Sterującym Euroforum. Komitet ten został powołany do procesu negocyjnego, wspomnianego powyżej. Składa się z 4 członków, ja jestem jednym z nich. Na najbliższym spotkaniu Euroforum prace Komitetu zostaną zaprezentowane wszystkim członkom.

PB: Jesteśmy związkowcami w ERZ...

ZM: Współpraca jest stała, choćby przez to, że członkami Rady są osoby wybierane przez związki zawodowe. Mogłaby być pewnie lepsza, jednak pewne uwarunkowania prawne nie pozwalają na przekazywanie zbyt wielu informacji, które w większości mają charakter poufny.

JB: Czy i jak przedstawiciele ERZ w firmie kontaktują się z pracownikami?

JB: Poprzez Radę Pracowników, jak też w bezpośrednich rozmowach z pracownikami.

PB: Jesteśmy w Polsce jednocześnie przedstawicielami związków zawodowych, więc kontakt z pracownikami mamy bezpośredni.

ZM: Stosownie do danego ustawodawstwa krajowego i europejskiego człon-

kowie ERZ są upoważnieni do informowania lokalnych przedstawicieli pracowniczych oraz pracowników w swoich krajach ojczystych o działalności ERZ.

Informacje, zakwalifikowane wyraźnie jako poufne, nie mogą być przy tym przekazywane. Poza tym zastosowanie znajduje § 35 EBRG oraz przepisy rozdziału 5. polskiej ustawy, w połączeniu z §§ 43/44 EBRG.

JB: Co w działalności ERZ w firmie można zmienić lub usprawnić?

JB: Jesteśmy w trakcie zmiany umowy Euroforum. Wolałbym na tym etapie nie zdradzać szczegółów, ze zrozumiałych względów.

PB: Moim zdaniem należy poprawić przekaz informacji. Niejednokrotnie nasi koledzy i koleżanki, którzy są w składzie Prezydium, otrzymują bardzo ważne informacje np. dotyczące sprzedaży fabryk w Chociwlu lub Konstancynie Łódzkiej, które są objęte klauzulą poufności i dlatego nie mogą podzielić się z pozostałymi członkami ERZ i niejednokrotnie pozostali delegaci otrzymują informację po oficjalnym ogłoszeniu jej dla pracowników w zakładach, których ten problem dotyczy.

ZM: ERZ działa na bazie Porozumienia uzgodnionego z Zarządem Centralnym na bazie dyrektywy Unii Europejskiej i ustaw krajowych i dlatego też trudno byłoby cokolwiek zmienić bądź usprawnić.

JB: Czy przedstawiciele pracowników z centrali firmy mają mocniejszą pozycję w Radzie? Czy współpracują z przedstawicielami oddziałów z innych krajów, czy też starają się narzucać swoje poglądy?

JB: U nas współpraca odbywa się na zasadach partnerskich, wszystkie problemy są dyskutowane wspólnie, nie ma narzucania komuś czyjejś woli.

ZM: U nas w zasadzie nie, jedyne co, to mają większe możliwości bezpośredniego kontaktu z Zarządem Centralnym.

Współpraca w miarę możliwości odbywa się na bieżąco. Co do narzucania swoich poglądów, to nie przypominam sobie, aby takie miały miejsce.

JB: Najtrudniejsze pytanie. Czy zdaniem Kolegów ERZ są potrzebne?

JB: Tak, jeśli uda się wynegocjować dobrą umowę Euroforum. Umowa w obecnym kształcie nie daje możliwości dokonywania zmian w relacjach pracodawca - pracownik. Celem jest stworzenie możliwości poprawy tych relacji we wszystkich spółkach CRH.

PB: Podczas spotkań ERZ jej delegaci są informowani i przeprowadzane są z nimi konsultacje w kwestiach o charakterze ponadnarodowym w Europie, które mają istotny wpływ lub potencjalnie mogą znacząco wpłynąć na interesy pracowników Inter IKEA Group. Więc sądzę, że ERZ jest potrzebna.

ZM: Powiem krótko tak: dzięki członkostwu w ERZ mam większą wiedzę na temat tego, co dzieje się nie tylko w moim zakładzie, ale w całej grupie. Pomaga mi to w mojej działalności związkowej.

JB: Serdecznie dziękuję Kolegom za tę rozmowę. Mam nadzieję, że pozwoli ona Koleżankom i Kolegom z innych firm lepiej zrozumieć funkcjonowanie europejskich rad zakładowych. Może zainicjują powstanie nowych rad? Wróćmy do tego tematu.

Działalność Państwowej Inspekcji Pracy w ocenie Rady Ochrony Pracy

Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP oceniła działalność Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili 73,3 tys. kontroli w 57,8 tys. podmiotów zatrudniających łącznie 3,8 mln osób. Zrealizowane kontrole stanowiły w 40% tzw. kontrole skargowe, mające na celu sprawdzenie zasadności otrzymywanych skarg pracowniczych. Ich tematyka obejmowała takie kluczowe dla zatrudnionych obszary, jak wynagrodzenie za pracę, stosunek pracy, czas pracy, legalność i bezpieczeństwo pracy.

W wyniku ubiegłorocznych kontroli ujawniono 57,3 tys. wykroczeń przeciwko prawom pracownika. W większości sprawcy wykroczeń byli karani mandatami. W roku sprawozdawczym inspektorzy wystawili 16,2 tys. mandatów na kwotę 19,3 mln zł. Ponadto skierowali 1,2 tys. wniosków do sądu o ukaranie.

W 2019 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła również ponad 5,8 tys. tzw. pierwszych kontroli mających charakter audytu i – z założenia – bezsankcyjnych. Co 6. taka kontrola, ze względu na szczególnie rażące naruszenia prawa, zakończyła się jednak zastosowaniem mandatu karnego, wnioskiem do sądu lub zawiadomieniem prokuratury. Wobec blisko 19% pracodawców inspektorzy uznali za wystarczające zastosowanie środka oddziaływania wychowawczego. W celu oceny skuteczności tej formy działań przeprowadzono 1100 kontroli sprawdzających. W większości przypadków ujawnione wcześniej nieprawidłowości nie powtórzyły się, co wskazuje, że przyjęta strategia przynosi skutek i sprzyja zapewnieniu odpowiednich standardów ochrony w kontrolowanych firmach.

PIP przeprowadziła także 1364 kontrole z zakresu nadzoru rynku, w trakcie których skontrolowano 1442 wyroby i zakwestionowano jakość 40% spośród nich. Kontrole prowadzone były pod kątem zgodności z wymaganiami i skoncentrowane na maszynach niebezpiecznych oraz prawidłowym doborze środków ochrony indywidualnej, ponieważ te grupy wyrobów mają szczególny wpływ na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników.

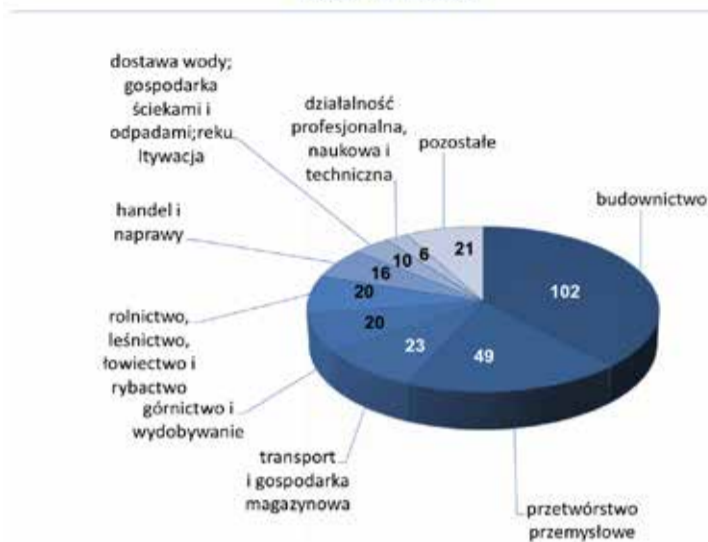
Jednym z realizowanych zadań Państwowej Inspekcji Pracy był nadzór nad legalnym świadczeniem pracy przez cudzoziemców (liczba cudzoziemców poszkodowanych w wypadkach przy pracy nie spada). W 2019 roku inspektorzy przeprowadzili 8348 kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców – podobnie jak w latach poprzednich największą grupę stanowili tu obywatele Ukrainy. Najczęściej stwierdzano brak wymaganego zezwolenia na pracę (najwięcej takich przypadków ujawniono w budownictwie). W ocenie inspektorów pracy, w sytuacji rosnącej liczby pracowników z zagranicy problemem są szkolenia bhp w niezrozumiałym dla wielu z nich języku polskim.

Ubiegłoroczne działania kontrolno-nadzorcze Państwowej Inspekcji Pracy doprowadziły m.in. do:

- likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia ponad 60 tys. pracowników i innych osób świadczących pracę,
- zawarcia umów o pracę z 3,8 tys. osobami pracującymi wcześniej na podstawie umów cywilnoprawnych bądź bez żadnej umowy,
- wyegzekwowania 56 mln zł należności dla pracowników i 1,6 mln zł należności dla zleceniobiorców.

Równoległe z działaniami kontrolno-

LICZBA POSZKODOWANYCH ŚMIERTELNIE W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W 2019 R. - WG SEKCJI PKD



* Stan na 31.03.2020 r. Źródło: dane PIP, zestawienie wg danych zgłoszonych wypadków

-nadzorczymi Państwowa Inspekcja Pracy realizowała wielokierunkowe przedsięwzięcia o charakterze informacyjno-prewencyjnym. Wśród nich były m.in. konkursy, programy prewencyjne, szkolenia adresowane do pracodawców, pracowników oraz społecznych inspektorów pracy. Inspekcja prowadziła również szeroko zakrojoną działalność poradniczą – w tym za pośrednictwem Centrum Poradnictwa PIP – udzielając w roku sprawozdawczym ponad 681 tys. porad.

Rada Ochrony Pracy pozytywnie ocenia działalność kontrolno-nadzorczą oraz prewencyjną Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. Działania PIP w roku sprawozdawczym były prowadzone zgodnie z przyjętym wcześniej programem, który uzyskał akceptację Rady Ochrony Pracy oraz sejmowej Komisji do

Spraw Kontroli Państwowej.

Rada uznaje za zasadne rozważenie możliwości zmian prawa, które umożliwią inspektorom efektywniejsze i skuteczniejsze prowadzenie kontroli oraz wyeliminują bariery biurokratyczne utrudniające ich działania. Pracując nad projektami zmian należy uwzględnić ich wpływ na warunki prowadzenia działalności gospodarczej.

Rada docenia działania nadzorcze i prewencyjne inspekcji w zakładach pracy. Docenia zaangażowanie i determinację inspektorów pracy w egzekwowaniu przepisów prawa pracy i dążeniu do poprawy standardów i poziomu bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i higieny pracy. Działania te przynoszą co roku konkretne efekty, wśród których niewątpliwie najważniejsze znaczenie ma likwidacja bezpo-

średnich zagrożeń życia i zdrowia pracujących. Na podstawie przedstawionych materiałów i dyskusji Rada Ochrony Pracy uznaje za celowe podjęcie następujących działań:

- Rozważenie przez ustawodawcę przyznania inspektorom pracy prawa do wydawania decyzji w zakresie ustalenia stosunku pracy oraz umożliwienia rozpoczynania kontroli przez inspektorów pracy na podstawie przedstawienia legitymacji służbowej. Rozwiązania takie mogłyby zwiększyć skuteczność prowadzonych kontroli. Pracując nad projektami zmian prawa należy uwzględnić ich wpływ na warunki prowadzenia działalności gospodarczej.
- Podnoszenie świadomości pracodawców odnośnie zawierania odpowiednich umów o pracę, minimalnej stawki godzinowej oraz czasu pracy.
- Prowadzenie okresowych kontroli stosowania odpowiednich środków ochrony indywidualnej.
- Zintensyfikowanie działań szkoleniowych i edukacyjnych, mających na celu uświadomienie pracownikom i pracodawcom występowania zagrożenia w branżach, w których stosowane są substancje i mieszaniny chemiczne oraz procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym i mutagennym.
- Dotarcie ze szkoleniami bhp do różnych grup zawodowych, w każdym wieku, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników branży budowlanej i przemysłu przetwórczego. Zwroć uwagę na szkolenia pracowników cudzoziemców.

ROP/ZJ

cd. ze str. 2

go importować z Rosji. Natomiast elektrownia atomowa może powstać dopiero za 20-25 lat.

Strona społeczna zwróciła uwagę, że produkcja polskiej energii musi być oparta na bilansie dochodów publicznych. Wysoka cena polskiego węgla wynika z obciążenia jego wydobycia kilkudziesięcioma daninami publicznymi. Tym samym wzrósł import węgla przez spółki skarbu państwa. Ten rok zamknie się rekordowym importem tańszego węgla głównie z Ukrainy i z Rosji.

Reprezentanci strony społecznej przedstawili własne propozycje dotyczące ograniczenia importu węgla i energii oraz propozycje działań, które uratują miejsca pracy.

Zwolnienia w Liugong w Stalowej Woli

W połowie sierpnia przeprowadzone zostały zwolnienia pracowników w firmie Liugong, która zajmuje się produkcją ciężkiego sprzętu budowlanego. Sytuacja zakładu pracy pogorszyła się wraz z nadejściem pandemii koronawirusa. W związku z mniejszym zapotrzebowaniem na produkowane w zakładzie maszyny, zmniejszyła się ich sprzedaż, a co za tym idzie, obniżyły się dochody firmy. Pracowników wsparły działania w firmie związki zawodowe.

Związki zawodowe próbowały zmniejszyć rozmiary planowanych zwolnień. W piśmie do Powiatowego Urzędu Pracy mówiono o 120 pracowników, następnie liczbę tę zmniejszono do 96. Część osób sama odeszła ze względu na wcześniejszą emeryturę czy za porozumieniem. Po rozmowach ze związkowcami kwotę odszkodowania podniesiono z 14 na 15 tysięcy złotych. Związkowcy nie kryli rozczarowania tą kwotą. Liczyli na znacznie więcej.

Jak informują związki zawodowe zwolnionych miało być 54 pracowników umysłowych, 26 bezpośrednio produkcyjnych i 16 pośrednio związanych z produkcją.



Zwolnienia w Silesii

W Przedsiębiorstwie Górniczym Silesia w Czechowicach Dziedzicach, największej prywatnej kopalni w Polsce, zapowiedziano zwolnienia grupowe. Pracę ma stracić 250 osób. Procedura zwolnień grupowych ma się zakończyć w marcu 2021 roku. Rozpoczęły się konsultacje ze związkami zawodowymi.

Właścicielem kopalni jest czeski holding EPH. Obecnie poszukiwany jest nowy inwestor, ponieważ finansowanie kopalni zagwarantowane jest jedynie do końca przyszłego roku. Podobnie jak inne zakłady górnicze, przedsiębiorstwo zostało dotknięte kryzysem, spotęgowanym przez pandemię koronawirusa. Elektrownie i ciepłownie, do których trafia węgiel z kopalni, zmniejszyły ilość odbieranego węgla, bo ich kontrahenci – głównie zakłady przemysłowe – potrzebują mniej energii.

Inwestor gotów jest przekazać kopalnię Skarbowi Państwa. Jeżeli nikt nie przejmie przedsiębiorstwa, w czwartym kwartale tego roku w kopalni wstrzymane zostaną roboty przygotowawcze, a pracę mogą stracić kolejni górnicy. Kopalnia miałaby wydobywać węgiel z udostępnionych wcześniej ścian jeszcze do końca 2021r.

Auchan zwalnia w Grudziądzu i w Lubinie

Do 27 września otwarte będą hipermarkety sieci Auchan w Grudziądzu i Lubinie. Pracodawca – Auchan Retail Polska porozumiał się ze związkami zawodowymi w sprawie przeprowadzenia procedury i warunków zwolnień grupowych. Przyczyną zamknięcia dwóch placówek stała się ich niewystarczająca rentowność, wynikająca z niskich obrotów i niekorzystnych warunków najmu – wyjaśniła sieć w komunikacie.

Pracodawca zaakceptował odprawy w wysokości: jednomiesięcznej pensji plus 3000 zł dla pracowników ze stażem do 2 lat, dwóch miesięcznych pensji

PG SILESIA

plus 5500 zł dla osób, które mają staż od 2 do 8 lat i trzech miesięcznych pensji plus 8500 zł dla osób pracujących w Auchan jeszcze dłużej.

Zwolnienia grupowe w Auchan, obejmujące pracowników likwidowanych hipermarketów w Grudziądzu i Lubinie, obejmą do 284 osób.

Gotowość do strajku w szpitalu wojewódzkim w Łomży



Pielęgniarki zatrudnione w szpitalu wojewódzkim im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Łomży mają dość niskich pensji i grożą przeprowadzeniem strajku. Negocjacje z dyrekcją szpitala nie doprowadziły do zawarcia porozumienia. Podpisany został protokół rozbieżności. Następnym krokiem jest przeprowadzenie mediacji. Jeśli one nie przyniosą porozumienia, zorganizowane zostanie referendum strajkowe a w ostateczności – strajk.

Pielęgniarki od blisko dwóch lat zwracają uwagę, że w szpitalu w Łomży jest problem niewłaściwej interpretacji przez dyrekcję szpitala w Łomży rozporządzenia ministra zdrowia o tzw. zembalowym i pochodnych. Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych w szpitalu w listopadzie ubiegłego roku wszedł w spór zbiorowy z ówczesnym dyrektorem szpitala Mariuszem Obryckim. Katarzyna Jarocka, szefowa związku szacuje, że koniec 2019 roku szpital był dłużny każdej z pielęgniarek po ok. 2 i pół tysiąca złotych, a teraz ta kwota jest jeszcze wyższa.

Od stycznia do maja tego roku, szpital odnotował zysk w wysokości ponad 11,3 mln zł. Obecny szef szpitala Jarosław Pokoleńczuk na temat wyniku finansowego rozmawiać nie chce. - To takie wirtualne pieniądze. O bilansie będzie można mówić dopiero po zakończeniu roku – stwierdza.

Zebrał: Tomasz Nagórka

X Kongres Związku Zawodowego „Budowlani” w Warszawie

Zwyczajny Kongres w nadzwyczajnych okolicznościach

„Budowlani” to największy polski związek zawodowy, działający jednocześnie w budownictwie, przemyśle drzewnym i meblarskim, przemyśle wyrobów budowlanych i ceramiki, leśnictwie i ochronie środowiska. To organizacja z wielką, 130-letnią tradycją i jednocześnie z nowymi pomysłami na działania związkowe w zmieniającej się rzeczywistości. To organizacja jednolita, z indywidualnym członkostwem Związku i jednocześnie posiadająca struktury podstawowe skupione w 14 okręgach.

Związek Zawodowy „Budowlani” wkracza w nowy etap swej działalności, w nową kadencję 2020-2025. Jesienią 2019 roku w 14 Okręgach Związku odbyły się zjazdy sprawozdawczo-wyborcze, na których wybrano nowe władze „Budowlanych” na szczeblu regionalnym. Epidemia COVID-19 uniemożliwiła przeprowadzenie Kongresu Związku, zaplanowanego w kwietniu 2020 roku. Planowano trzydniowe spotkanie delegatów, z udziałem licznych gości zagranicznych i krajowych. W nadzwyczajnej sytuacji Rada Krajowa ZZ „Budowlani” podjęła decyzję o przedłużeniu okresu funkcjonowania dotychczasowych władz centralnych Związku i przyjęciu trybu ich pracy zdalnej. Zdalnie pracowały także okręgi ZZ „Budowlani”, w „realu” zarządy zakładowe i międzyzakładowe. Te ostatnie

miały i mają najwięcej pracy, bo epidemia stworzyła szereg zagrożeń nie tylko dla zdrowia, ale także dla stabilności pracy i jej warunków w firmach, w których działa Związek.

„Tarcze antykrzysowe” dały pracodawcom możliwości wprowadzania rozwiązań nadzwyczajnych, z których korzystali najczęściej adekwatnie do sytuacji, ale nieliczni zaczęli je wykorzystywać do „robienia porządków” w firmie. Wtedy zakładowe organizacje związkowe musiały reagować. Zarząd Krajowy Związku zorganizował sieć wymiany informacji o sytuacji w firmach i regionach, tak aby pomóc liderom organizacji podstawowych w negocjacjach i poszukiwaniu najlepszych rozwiązań.

Związek zawodowy jest organizacją reaktywną, opartą o kontakty bezpośrednie, wymagającą stałej debaty i wymiany poglądów. Korzysta z nowoczesnych mediów, daje radę pracować w trybie wideokonferencji, nawet głosować online, ale...

No właśnie, to „ale” zdecydowało, że latem br., władze okręgów zaczęły wracać do spotkań bezpośrednich, a Zarząd Krajowy w praktyce przez cały czas epidemii pracował normalnie. Oczywiście z zachowaniem ostrożności i bardzo licznych środków bezpieczeństwa. Okazuje się, że nie wszystko można zrobić dobrze online.

Nie sposób już dziś przewidzieć wszystkich skutków epidemii dla rynku pracy. Ale te zjawiska, które już wystąpiły – szczególnie w firmach sektora przemysłu drzewnego i meblarskiego i niektórych budowlanych – wywołały duże zaniepokojenie Rady Krajowej „Budowlanych”. Pojawia się realne zagrożenie dla stabilności miejsc pracy, nie tylko tu i teraz, ale także zagrożenie dla standardów prawa pracy w dłuższej perspektywie.

Dla Związku problemem jest nie tylko groźba wzrostu bezrobocia, ale także inflacji i związanej z nią znaczącego, realnego obniżenia wynagrodzeń. Związek chce na bieżąco monitorować funkcjonowanie nadzwyczajnych rozwiązań na rynku pracy, w obawie, że niektóre z nich mogą stać się z czasem „zwykłymi”.

W tej sytuacji Rada Krajowa zdecydowała o zwołaniu jednodniowego, roboczego Kongresu. X Kongres Związku Zawodowego „Budowlani” odbędzie się w Warszawie, 8 września 2020r. Bez gości i bez zwyczajowej otoczki medialnej i imprez towarzyszących. Za to w szczególnie restrykcyjnym reżimie sanitarnym, zapewniającym bezpieczeństwo ponad 130 delegatom.

Kongres „Budowlanych” to święto demokracji – nawet w czasach epidemii. Trudno byłoby go przeprowadzić

zdalnie, bo „Budowlani” restrykcyjnie przestrzegają procedur sprawozdawczych, wyborczych i trybu podejmowania uchwał. Głosowane będą wnioski o przyjęcie sprawozdania z działań w upływającej kadencji i o udzielenie absolutorium każdemu z członków ustępującego Zarządu. Wybrani zostaną - nowy przewodniczący Związku, przewodniczący Głównej Komisji Rewizyjnej oraz Rada Krajowa i Główna Komisja Rewizyjna.

Przyjęty zostanie nowy program działania Związku. Kongres zdecyduje także o przyjęciu rezolucji dotyczących różnych sektorów i dziedzin działalności, prezentujących stanowiska Związku w najbardziej wrażliwych sprawach.

Planowana jest zmiana Statutu Związku, co będzie wymagało kwalifikowanej większości głosów.

To wszystko musi zmieścić się w planowanych 6 godzinach obrad, których nie będą ułatwiać koronawirusowe ograniczenia sanitarne, dystans, maseczki i rękawiczki. Trudne, ale wykonalne.

„Budowlani” bardzo dobrze przygotowali się do swego zwyczajnego X Kongresu, odbywającego się w nadzwyczajnych okolicznościach. I mają nadzieję, że się uda...

JAK

Dziesięć Kongresów jednolitego Związku Zawodowego „Budowlani”

Polski ruch zawodowy budowlanych działa od blisko 130 lat, od powstania w 1893 roku Stowarzyszenia Zawodowego Robotników Budowlanych dla Galicji i Śląska Cieszyńskiego. Dwie wielkie wojny i stan wojenny po 1981 roku nie zniszczyły tego ruchu.

W 1991 roku, na fali przemian systemowych, gospodarczych i społecznych Federacja NSZZ Pracowników Budownictwa przekształciła się w jednolity Związek Zawodowy „Budowlani”. Związkowcy uznali, że nowa forma organizacji pozwoli reprezentować interesy pracowników naszych branż w lepszy, bardziej efektywny sposób. Poniżej zamieszczamy krótkie kalendarium Kongresów jednolitego od blisko 30 lat Związku.

I Zjazd Związku Zawodowego „Budowlani” – Warszawa 16 lutego 1991 r.

Nadzwyczajny Zjazd Delegatów Federacji NSZZ Pracowników Budownictwa przekształca organizację w Związek Zawodowy „Budowlani”. Przyjęty zostaje nowy statut. Powstaje jednolity związek z indywidualnym członkostwem. Dotychczasowe rady wojewódzkie stają się okręgami związku. Jest ich 13. Wraz z 42 zarządami rejonów tworzą strukturę terytorialną organizacji. Najwyższą władzą organizacji w okresie pomiędzy zjazdami staje się Zarząd Krajowy. Większość organizacji zakładowych Federacji podejmuje decyzję o wejściu w skład nowej struktury związkowej.

II Krajowy Zjazd Związku Zawodowego „Budowlani” Warszawa, 12-14 czerwca 1995r

Zjazd ocenia proces budowy struktur jednolitej organizacji, przyjmuje nowy program działania Związku i szereg stanowisk w sprawach

ważnych dla branż, w których działa organizacja. W Zjeździe uczestniczą liczni goście krajowi i zagraniczni, w tym po raz pierwszy przedstawiciele międzynarodowej federacji budowlanych i drzewiarzy IFBWW, organizacji, do której od niedawna należy ZZ „Budowlani”.

III Kongres Związku Zawodowego „Budowlani” – Warszawa 22-23 października 1999 r.

Najważniejszym wydarzeniem Kongresu jest integracja ruchu zawodowego budownictwa, mieszkalnictwa i przemysłu materiałów budowlanych ze związkami przemysłu drzewnego, meblarskiego, leśnictwa i ochrony przyrody. Związek Zawodowy Pracowników Leśnictwa, Drzewnictwa i Ochrony Przyrody podejmuje decyzję o zjednoczeniu ze Związkiem Zawodowym „Budowlani”. Związek dostosowuje strukturę do nowego podziału administracyjnego kraju – 16 nowych województw – a więc 16 okręgów. Kongres decyduje o tworzeniu struktur środowiskowych w Związku (sekcji branżowych) i wprowadzeniu indywidualnych deklaracji członkowskich wraz z legitymacjami.

IV Nadzwyczajny Kongres Związku Zawodowego „Budowlani” Warszawa, 10 października 2002r

Kongres ma charakter sprawozdawczy i programowy. Ważnym punktem porządku obrad jest zmiana statutu. W strukturze terytorialnej Związku funkcjonują zarządy okręgowe i powiatowe. Kongres podejmuje decyzję o wyodrębnieniu Zarządu Związku jako organu uchwałodawczego i Prezydium Związku, jako organu wykonawczego. Kongres przyjmuje stanowiska dotyczące istotnych problemów rynku pracy, w tym stanowisko w sprawie akcesji Polski do Unii Europejskiej i jej wpływu na rynek pracy.

V Kongres Związku Zawodowego „Budowlani” Olsztyn, 5-7 listopada 2004r.

„Budowlani” na Kongresie, w którym bierze udział bardzo wielu gości – przedstawiciele rządu, parlamentu i organizacji międzynarodowych, oceniają 5 lat kadencji i wybierają nowe władze. Przyjmują program dostosowany do warunków działania ruchu zawodowego w kraju. Rada Krajowa Związku jest organem uchwałodawczym, Prezydium Krajowe, Zarząd i Przewodniczący – organami wykonawczymi. Związek wprowadza do Statutu Komisję Etyki.

VI Nadzwyczajny Kongres Związku Zawodowego „Budowlani” Warszawa, 5 lutego 2009r.

Związek po raz kolejny dostosowuje swoją strukturę wewnętrzną do zmieniającej się sytuacji w kraju, tak by skutecznie reagować na wyzwania na każdym szczeblu. Zmiany mają służyć odpowiedniemu przygotowaniu kolejnego, Zwyczajnego Kongresu. Ta struktura, z podziałem na organy krajowe, okręgowe i podstawowe funkcjonuje do dziś. Związek decyduje o wprowadzeniu do Statutu instytucji Sądu Koleżeńskiego.

VII Kongres Związku Zawodowego „Budowlani” Warszawa, 21-22 maja 2010r.

Związek przyjmuje nowy program oraz 11 rezolucji i stanowisk w sprawach istotnych dla kluczowych sektorów i obszarów działalności organizacji. Wśród nich jest rezolucja dotycząca aktywności zawodowej kobiet i warunków ich pracy. Kongres wybiera przewodniczącego Związku, przewodniczącego Głównej Komisji Rewizyjnej, Radę Krajową i członków Głównej Komisji Rewizyjnej. W wybranym później Zarządzie Krajowym znajdują się przedstawiciele

branż, a nie struktur okręgowych.

VIII Kongres Związku Zawodowego „Budowlani” Warszawa, 24-25 kwietnia 2015r.

Delegaci przyjmują nowy, tym razem ramowy program, 9 rezolucji dotyczących obszarów działania Związku. Program ma być uzupełniany szczegółowymi, aktualizowanymi co roku planami pracy. Bardzo żywa jest debata na temat przyszłości ruchu zawodowego i zmian w formach aktywności związkowej. Nowy program, stanowiska i uchwały odzwierciedlają zaniepokojenie pogarszającą się

sytuacja ruchu związkowego i brakiem dialogu społecznego.

IX Nadzwyczajny Kongres Związku Zawodowego „Budowlani” Warszawa, 23 czerwca 2017r.

Kongres poświęcony 125-leciu ruchu zawodowego budowlanych w Polsce, z licznymi akcentami historycznymi. Uczestniczy w nim wielu gości honorowych, przedstawiciele władz i weteranów ruchu. „Budowlani” dokonują przeglądu swojej historii.

X Kongres... przed nami

130 lat
Ruchu Zawodowego
Budowlanych w Polsce
X KONGRES
Związku Zawodowego
BUDOWLANI
08 września 2020 r.
Warszawa

Związek zawsze

O Kongresie i wyzwaniach stojących przed Związkiem ze Zbigniewem Janowskim, przewodniczącym ZZ „Budowlani”, r

Związek Zawodowy „Budowlani” planował odbyć swój X Kongres w kwietniu 2020 r. Te plany pokrzyżowała epidemia. Rada Krajowa Związku w tych nadzwyczajnych okolicznościach zdecydowała o przedłużeniu działalności organizacji do końca roku. Wobec trudnej, komplikującej się sytuacji na rynku pracy, zdecydowała jednak o zwolnieniu Kongresu we wrześniu. Kongres zaplanowany jest tylko na jeden dzień, z zachowaniem najwyższych wymogów ostrożności.

■ **Jakub Kus: Zbliża się X Kongres ZZ „Budowlani”. Związek został zmuszony do wydłużenia obecnej kadencji z powodu epidemii COVID-19. Czy epidemia bardzo zakłóciła prace władz Związku i przygotowania Kongresu?**



Zbigniew Janowski: Związek Zawodowy „Budowlani” jest organizacją przygotowaną na działanie w różnych warunkach i okolicznościach. Jesteśmy aktywni na rynku pracy, który jest zawsze dynamiczny i zmienny, jesteśmy gotowi do reagowania na te zmiany, nawet wtedy, gdy mają gwałtowny charakter. Ale na taką skalę zmian nikt nie mógł być przygotowany. Epidemia wpłynęła na nasze funkcjonowanie w życiu codziennym i w pracy. Inaczej funkcjonują te firmy, które nie przerwały działalności, inne są procedury pracy, wymogi bezpieczeństwa. Inaczej musi działać Związek.

Nie byliśmy przygotowani na taką epidemię, ale też bardzo szybko przystosowaliśmy się do pracy w nowych, „nienormalnych” warunkach. Podstawą działania jednolitego związku jest dobra komunikacja, stały kontakt liderów i członków. I to bardzo szybko udało się nam zorganizować w nowych warunkach. Oczywiście, intensywne kontakty telefoniczne, mailowe i wideokonferencje to nie to samo co bezpośrednie spotkania, ale na razie nie ma lepszych rozwiązań. „Budowlani” to związek zorientowany na dialog, mocno osadzony w branżach, w których działamy, ale i tutaj udało się szybko zorganizować nowe formy kontaktów z partnerami. Może jest ich nawet więcej niż przed epidemią – bo wzrosła liczba wspólnych problemów. Bardzo szybko przeszliśmy także na współpracę „on-line” z naszymi licznymi partnerami międzynarodowymi.

Ale Kongresu w tradycyjnej, dwu-trzydniowej formule nie możemy zorganizować. Rozważaliśmy przyjęcie korespondencyjnej formuły Kongresu, ale jesteśmy organizacją demokratyczną i z uwagi na dużą ilość procedur byłoby to bardzo skomplikowane. Rada Krajowa zdecydowała więc o zwolnieniu jednodniowego Kongresu we wrześniu w Warszawie, z zachowaniem najwyższych standardów bezpieczeństwa. Mamy nadzieję, że się uda.

■ **Związek wchodzi w nową kadencję w bardzo**

trudnej sytuacji sektorów, w których działamy. Nasze sektory nie zostały dotknięte „lockdown”, ale są bardzo wrażliwe na wszelkie zmiany w gospodarce. A tych jest wiele – i to nie na lepsze. Co z budownictwem w sytuacji zagrożenia znacznym spadkiem poziomu inwestycji? Co z firmami i pracownikami?

Firmy budowlane, w przeciwieństwie do Belgii, Włoch, Szwajcarii i kilku innych krajów, w Polsce nie przerwały pracy. Bardzo szybko dostosowały się do restrykcyjnych wymogów bezpieczeństwa. Zapewne nie wszystkie, ale te największe – na dużych placach budów. Nie oznacza to, że było to łatwe i że wszystko jest w porządku. Duże obawy budzi możliwość wstrzymania wielu większych inwestycji, szczególnie samorządowych. Samorządom może zabraknąć na nie środków. Obawiamy się też znacznego spadku prywatnych inwestycji mieszkaniowych. Nasze organizacje w budownictwie miały sporo pracy – część pracodawców przedstawiła propozycje porozumień pogarszających warunki pracy. I trzeba było negocjować. Czy budownictwo w Polsce zwolni i jak bardzo, dowiemy się w następnych kwartałach. Na razie w polskim budownictwie, także dzisiaj, w trudnych warunkach, wciąż brakuje około 50 tysięcy wykwalifikowanych pracowników...

■ **Co czeka przemysł drzewny i meblarski - tak bardzo „uzależnione” od eksportu?**



To prawda, że polski przemysł drzewny i meblarski jest w znacznej mierze zorientowany na eksport. Mamy w tych sektorach sporo organizacji naszego Związku i ich liderzy nie mieli i nie mają łatwego życia. Firmy w najgorszym okresie po wprowadzeniu stanu epidemii, w sytuacji niepewności na europejskim i polskim rynku, związanej z zagrożeniem powiązań kooperacyjnych, dostaw i sprzedaży produkcji, wstrzymywały pracę. Antykrzysowe ustawy pozwalają na czasowe zmiany warunków pracy i pracodawcy z nich skorzystali. Mamy wrażenie, że niektóre firmy starały się wykorzystać te rozwiązania nie do końca zgodnie z intencjami rządu, próbując wprowadzać rozwiązania, które niewiele mają wspólnego z kryzysem epidemicznym. Na tym rynku szczególnie wyraźnie widać, dla kogo pracownicy są ważni i cenni, a dla kogo są tylko „kosztem”, który trzeba ograniczać.

■ **Co stanie się ze spółdzielczością mieszkaniową, która jest, administruje, ale praktycznie nic nie buduje?**



Spółdzielczość mieszkaniowa zareagowała bardzo szybko na epidemię, wprowadzając zaostrzone procedury bezpieczeństwa obsługi lokatorów. Absolutna większość spółdzielni poradziła sobie z tym bardzo dobrze, choć koronawirus zatrzymał działalność kulturalną i socjalną

spółdzielni. Dla nas najważniejsze jest to, że w zasadzie nie było zwolnień pracowników. To, że spółdzielczość mieszkaniowa administruje zasobami, ale w większości nie buduje nowych mieszkań, nie ma nic wspólnego z epidemią. Powodem są niekorzystne dla spółdzielni warunki inwestowania, przede wszystkim finansowania nowych inwestycji. I w tej sferze od lat niewiele się zmienia. To źle, że przeprowadza się tylko różne eksperymenty w sektorze budowy mieszkań dla osób o średnich dochodach, a nie wykorzystuje się możliwości sprawdzonej formy, jaką jest spółdzielczość mieszkaniowa.

■ **Co z przemysłem wyrobów budowlanych – w większości zależnym od zagranicznych firm międzynarodowych, też uzależnionym od inwestycji i coraz bardziej obciążonym opłatami emisyjnymi?**



Żeby było jasne: dla związku zawodowego najważniejsze jest, żeby pracodawca zapewniał dobre i bezpieczne warunki pracy. Żeby praca była stabilna i dobrze opłacana. I żeby szanował związek jako partnera w określaniu warunków pracy. W większości wypadków te zagraniczne firmy, mające oddziały w tej branży w Polsce zapewniały dość wysokie standardy pracy i konstruktywną współpracę ze związkami zawodowymi. Nie zawsze jest tak w innych krajach europejskich, bo generalnie europejski rynek pracy się psuje. W Polsce może nie jest idealnie, ale prowadzony jest dialog na poziomie firm. I to daje szansę na rozwiązywanie sporów w sytuacjach potencjalnie konfliktowych. Z pracodawcami tego przemysłu mamy też sporo płaszczyzn współdziałania. Problemem przemysłu cementowego i wapienniczego jest kwestia cen emisji CO2 i przyszłości całego sektora w Unii. To jeden z bardziej rozwiniętych przemysłów w Polsce, zapewniający wiele miejsc pracy – do tego skupionych w niewielu regionach. Jesteśmy za „Zieloną Europą”, ale twardo będziemy bronić interesów pracowników tego sektora i polemizować z tymi, którzy uważają, że wystarczy ten przemysł „wyrzucić” parę kilometrów za wschodnią granicę Unii i już będzie ładnie.

■ **A co stanie się z leśnictwem i ochroną przyrody (parki) i poziomem wynagrodzeń w tych ostatnich?**



To są dwa sektory, w których mamy ponadzakładowe układy zbiorowe pracy. Bardzo sobie bliskie, ale jednak różne – także jeśli chodzi o sytuację na rynku pracy. Lasy Państwowe pełnią podwójną rolę. Chronią środowisko leśne, ale też prowadzą gospodarkę leśną i są państwowym przedsiębiorstwem, które ma przychody. Od lat gospodarka leśna jest prowadzona rozsądnie, a PGL LP jest dobrą firmą, w której praca jest ceniona, choć różnych

problemów też nie brakuje. Najważniejsze, że mamy w Lasach bardzo aktywną i coraz liczniejszą organizację – prowadzimy naprawdę związkową działalność. Która nie zawsze wszystkim się podoba – ale jesteśmy szanowani. Mamy dobry dialog na poziomie centralnym – Dyrekcji Generalnej. Wydaje się, że w nowej kadencji Związku „Budowlani” powinni umacniać się w Lasach Państwowych i znaleźć sposób na zrzeszanie pracowników leśnych zatrudnionych w ZUL. To ostatnie nie będzie łatwe.

W parkach narodowych jest inaczej. Parki są jednostkami budżetowymi, praktycznie nieposiadającymi własnych większych dochodów. W ostatnich latach obserwowaliśmy niepokojącą tendencję do „oszczędzania” na działalności parków. Ponadzakładowy uzp w parkach narodowych to niezwykle ważne narzędzie porządkowania i stabilizacji sytuacji na rynku pracy. Mamy nadzieję, że nadal ważne także dla pracodawców – dyrektorów parków. Układ był zawierany, gdy parki były jednolitą strukturą. Tym ważniejsze jest utrzymanie go teraz, gdy są one samodzielnymi jednostkami.

■ **Powoli, ale jednak maleje liczba członków Związku. Średnia wieku też nie jest najniższa. Czy taki Związek jak „Budowlani” ma przyszłość? - gdzie szukać nowych członków?**



Mamy wciąż ten sam problem, związany ze strukturą naszych branż, ustawą o związkach zawodowych i możliwościami reprezentacji członków, którzy funkcjonują poza większymi firmami. Tam, gdzie likwidowany jest zakład pracy, znika organizacja Związku. To jedna z przyczyn spadku liczby członków. Część naszych organizacji działa w małych podmiotach o niewielkiej liczbie zatrudnionych. To również stwarza zagrożenie dla istniejących organizacji podstawowych. Staramy się od lat rozwiązać ten problem, tworząc organizacje międzyzakładowe, ale to rozwiązanie skuteczne nie we wszystkich przypadkach. Dobre doświadczenia mamy w Sekcji Pracowników Leśnictwa i trzeba z nich skorzystać w innych branżach.

Organizacje „Budowlanych” w firmach poszukują nowych członków wśród nowych pracowników, z reguły zatrudnionych na czas nieokreślony. Przyjęło się uważać, że tylko taki pracownik może być naprawdę zainteresowany członkostwem w Związku, bo tylko takiemu Związek może zapewnić pomoc i ochronę. To nie do końca prawda. Związki zawodowe zawsze będą bronić stabilnych i trwałych warunków zatrudnienia. Ale muszą otworzyć się też na pracowników zatrudnionych na umowy czasowe, na samozatrudnionych, na pracowników agencji i migrantów. I ważne jest to, aby dobrą ofertę ochrony i reprezentacji przygotowały organizacje działające w firmach zatrudniających takich pracowników. Będziemy w tym pomagać poprzez szkolenia, dostarczanie przykładów dobrych praktyk z kraju i zagranicy. Musimy też przygotować nową ofertę informacyjną dla pracowników firm, w których nas dotychczas nie ma. Trzeba koniecznie rozbudować sieć związkową – także dlatego, że tylko wtedy można myśleć o rozwiązaniach sektorowych, a nie tylko zakładowych. Przy pełnej świadomości faktu, że znaczna część pracodawców raczej nie będzie nam w tym pomagać... To przede wszystkim zadanie dla naszych zarządów okręgów. Być może

na trudny czas...

rozmawia **Jakub Kus**

przyszłością jest tworzenie podstawowych organizacji w oparciu o nasze struktury terytorialne – zarówno branżowe, jak i sektorowe. Są w Polsce związki, które tak działają.

■ **Do realizacji ambitnych celów trzeba mieć ambitnych liderów...**

Tak. I staramy się ich przygotowywać, prowadząc szeroką akcję szkoleniową. Oczywiście, znalezienie dobrych liderów nie jest łatwe. Dziś, decydując się na przyjęcie funkcji w Związku, sporo się ryzykuje. To raczej nie pomaga w karierze zawodowej. Każda i każdy, kto decyduje się na ten krok, musi jednocześnie pamiętać, że ktoś, kto obejmuje funkcję związkową tylko dla realizacji własnych ambicji, nie będzie dobrym liderem. Celem jest obrona interesów pracowników. To trudna i nie zawsze wdzięczna działalność – bo nigdy się nie kończy, a żaden sukces w tej pracy nie jest ostateczny. Ale ambicje trzeba oczywiście mieć. I odwagę oraz ogromną odporność na stres.

■ **Dlaczego w budownictwie tak trudno zorganizować ludzi w związki?**

Wynika to ze specyfiki działalności budownictwa – ludzie są na budowach, a nie w siedzibach firm - i z ograniczeń prawa pracy i ustawy o związkach. Pracownik na bieżąco potrzebuje pomocy tam, gdzie pracuje i ma w pracy problemy. Wielu z pracowników zatrudnionych jest na czas realizacji konkretnego kontraktu. Po to, by związek mógł efektywnie działać w budownictwie, musi być bardzo elastyczny w swej strukturze, mieć liderów – mężów zaufania także na budowach i utrzymywać stały kontakt z odpowiednią strukturą terytorialną. Bardzo mogłaby pomóc jednolita struktura naszego Związku, ale jej nadal do końca nie wykorzystujemy...

■ **W 1991 roku Związek przekształcił się z federacji w jednolitą organizację z indywidualnym członkostwem. Czy formuła jednolitego związku się sprawdziła?**

Uważam, że tak. Większość organizacji federacji, które w 1991 roku nie przystąpiły do jednolitego związku, już nie istnieje. Jestem przekonany, że samodzielna organizacja związkowa, działająca tylko w jednej firmie, nie ma racji bytu w dłuższej perspektywie.

Co przede wszystkim oznacza jednolity związek? Lepszą koordynację, sprawniejszy proces podejmowania decyzji, szybszą reakcję na to, co się dzieje na rynku pracy, silniejszą pozycję wobec partnerów związku i administracji publicznej. Przede wszystkim jednolity związek to związek osób fizycznych, a nie organizacji. Inną sprawą jest to, czy do końca wykorzystujemy możliwości jednolitego związku. To jest zadanie na następną kadencję. Do nowych działań zmusi nas sytuacja. Epidemia COVID-19 tylko przyspieszy nieuchronne zmiany w działalności związków zawodowych, bo przyspieszy zmiany na rynku pracy. Nie tylko strukturalne. Na tym rynku są nowe generacje pracowników, inaczej traktujących pracę, swoje kariery i swoje życie prywatne, niż ci, którzy rozpoczęli działalność zawodową przed 1989. Dla nich związki muszą mieć na nowo sformułowaną ofertę. Trzymając się tylko starej formuły, będziemy się kurczyć. Docelowo związek zawodowy musi być tam, gdzie jego członkowie. Ludzie dziś częściej zmieniają miejsca pracy, a my nie możemy sobie pozwolić na to, że ich tracimy z pola widzenia po zmianie pracy. Taka zmiana w myśleniu i działaniu liderów związkowych jest trudna, ale konieczna.

■ **Mówi się, że jedna z przyczyn słabości ruchu związkowego w Polsce tkwi w prawie – nie promującym autonomicznego dialogu, przywiązującym związki do firm, nie pozwalającym na tworzenie instytucji parytarnych (funduszy emerytalnych, szkoleniowych etc). Czy i jak prawo przeszkadza w działalności związkowej? Czy związki zawsze powinny trzymać się „lity prawa”?**



Polskie prawo pracy - w tym także ustawy o związkach zawodowych i organizacjach pracodawców - nie sprzyja rozwojowi dialogu społecznego, w tym szczególnie dwustronnego. W zmianie tego prawa mamy pat – bo strony sobie nie ufają. W polskim systemie stosunków pracy ogromną rolę odgrywa państwo, które niezależnie od tego kto rządzi, nie chce pozbyć się narzędzi „nadzoru” nad stosunkami pracy. Między innymi dlatego wciąż nie mamy formalnych możliwości tworzenia funduszy sektorowych z innymi partnerami z naszych branż (tzw. funduszy parytarnych), działająca Rada Dialogu Społecznego i Zespoły Trójstronne są niedecyzyjne, a wypracowanie ponadzakładowych, sektorowych układów zbiorowych graniczy z cudem. Moc układów zbiorowych jest ograniczona, a wypowiedzieć je bardzo łatwo. Pracodawcy niechętnie się zrzeszają w swoich związkach, bo im się to za bardzo nie opłaca. A jak już się zrzeszą, to nie bardzo mają ochotę zajmować się stosunkami pracy i dialogiem. Po części to rozumiemy – bo dialog musi się opłacać obydwu stronom. Wbrew pozorom - związkom zależy na dobrze zorganizowanych pracodawcach. I na efektywnym dialogu z nimi.

Patrząc na ten temat w ten sposób, możemy powiedzieć, że obowiązujące prawo przeszkadza w działalności związkowej. Prawo pracy zmienia się od lat głównie w kierunku, którego nie akceptujemy. W kierunku zmniejszenia ochrony pracownika i stabilnych warunków pracy. Związki jednak bronią obecnego systemu, bo po to, by go zmienić w sposób racjonalny, trzeba mieć podstawowe zaufanie do partnerów po stronie pracodawców i rządu, i do ich intencji. Niestety, zaufanie jest dziś towarem deficytowym...

Czy zawsze związki powinny działać w granicach prawa? Generalnie, legalnie działające organizacje powinny działać w granicach prawa. Chyba, że prawo im na to nie pozwala. Idealnym stanem jest taki, w którym strony na rynku pracy działają w granicach dobrego prawa. Historia sporów zbiorowych, strajków i konfliktów na rynku pracy w Polsce świadczy jednak o tym, że rzadko przebiegają one zgodnie z ustawą o sporach zbiorowych i rozstrzygają się tylko zgodnie z literą prawa. I to nie jest „wina” związków. Bardzo wielu pracodawców świadomie narusza prawo pracy – bo to im się dość często opłaca. Sankcje za łamanie prawa pracy przez pracodawców są mało dotkliwe.

Na pytanie odpowiem więc tak: powinniśmy działać w granicach prawa, bo to jest część umowy, którą zawarliśmy, rejestrując związek i jego statut. Jednocześnie związki trzymające się tylko litery prawa nie mają szans na skuteczną obronę pracowników i na przetrwanie. Działamy bardzo często w sferach, które nie są do końca regulowane prawem – tak jak inne grupy interesu, lobujemy, zawieramy sojusze itd. Różnimy się od innych grup na tym polu tym, że reprezentujemy interesy pracowników. A rozliczają nas za to, czy jesteśmy skutecznymi...

■ **Polskie prawo pracy dopuszcza zrzeszanie w związkach osób samozatrudnionych. Czy w naszych sektorach w ogóle da się w praktyce zorganizować samozatrudnionych w Związku? To samo pytanie dotyczy pracowników tymczasowych i zatrudnianych**

na umowy terminowe.

Polska ustawa o związkach zawodowych z 1991 roku w znacznej mierze przywiązuje związki zawodowe do firmy „jak chłopa do ziemi”. Ma to swoje dobre strony, bo uprawnienia zakładowej organizacji są zdecydowanie większe niż działającej poza zakładem pracy. Tak naprawdę uprawnienia struktur pozazakładowych są mgliste, nieodokreślone i trudno z nich wywnioskować jak związki działające poza zakładem pracy miałyby bronić interesów swoich członków. I tu jest problem dotyczący, między innymi, samozatrudnionych i pracowników tymczasowych. Zmiana ustawy o związkach z 2019 roku pozwala zrzeszać samozatrudnionych, ale nie wprowadza żadnych narzędzi pozwalających na ich skuteczną reprezentację wobec...no właśnie, kogo? Bo pracodawcy formalnie nie mają, choć faktycznie są najczęściej w pełni uzależnieni od zleceniodawcy. Trzeba jednak próbować ich zrzeszać. Jeśli prawo nie dostarcza odpowiedzi, trzeba dążyć do porozumień pozwalających na skuteczną reprezentację ich interesów. Jeśli jej nie będzie, zapis o możliwości zrzeszania ich w związkach pozostanie martwy. A samozatrudnionych w naszych sektorach nie brakuje, głównie w budownictwie i leśnictwie.

■ **„Budowlani” mają terytorialną strukturę trzy-stopniową (z okręgami). To konieczne dla utrzymania spójności i działalności Związku?**

Uważam, że struktura terytorialna „Budowlanych” z okręgami jest niezbędna do utrzymania organizacji takiej jak nasza. Po pierwsze, potrzebna jest struktura integrująca i interwencyjna na poziomie województw. Także w kontaktach z regionalnymi władzami i partnerami. Po drugie, to właśnie okręgi powinny rozwijać istniejącą, zakładową strukturę organizacji. Nie zawsze to im wychodzi, ale zasada jest słuszna. I wreszcie dla skutecznej komunikacji, zarządzania i organizacji szkolenia w związku, który wciąż jest niemały i działa w całym kraju niezbędne są struktury lokalne – pozazakładowe.

Jeżeli mamy myśleć o nowych formach organizacji prac z nowymi członkami Związku – te struktury będą bardzo potrzebne. A o tych nowych potrzebach już wspominałem. Aktualne jest pytanie, czy możliwe są w Polsce związki zrzeszające zawody a nie branże, tak jak np. w Danii? Mamy już kilka przykładów też w Polsce. Ale w naszych realiach bardzo trudno tak działać, jeśli grupy zawodowe są duże i rozproszone. Trzeba pamiętać o tym, że związki zrzeszające zawody – jak w Danii - działają tam, gdzie funkcjonują negocjacje dotyczące grup zawodowych i odpowiednie taryfikatory. Do tego w Polsce jeszcze daleko.

Od lat podejmujemy próby tworzenia sekcji branżowych. Z różnym skutkiem. W jednym wypadku – Sekcji Pracowników Leśnictwa – z bardzo dobrym skutkiem. Co zrobić, aby środowiska poszczególnych sektorów Związku były lepiej reprezentowane? Sądę, że trzeba Związek „usięciwić”. W przyszłości musimy działać bardziej zadaniowo, w celu realizacji wspólnych, ale specyficznych dla branż interesów – także tych bieżących. I wokół zadań trzeba organizować aktywnych ludzi, a nie wyłącznie formalne struktury. Myślę, że trzeba skorzystać z doświadczeń innych europejskich związków zawodowych naszych sektorów. A mamy przecież z nimi dobre i stale kontakty.

■ **Kontakt z wielką polityką czasem pomaga, czasem szkodzi. „Budowlani” od lat deklarują niechęć do wchodzenia w układy z partiami politycznymi. Dlaczego?**

Bo uczymy się na błędach. Swoich i innych. Uważam, że ruch związkowy w Polsce w zasadzie nigdy nie wyszedł dobrze na bezpośrednim zaangażowaniu w wielką politykę. Dialog z rządem, parlamentem i władzami administracyjnymi jest w naszym interesie. I ze względu na system

podejmowania decyzji, takich kontaktów powinno być dużo. Ale na układach z partiami - podkreślam, w zasadzie z wszystkimi partiami – nigdy nie wyszliśmy dobrze. Układy mamy zawierać z pracodawcami i ich organizacjami. W polityce możemy lobbować i uzgadniać. ale w polityce nie ma przyjaciół. Bywają natomiast wrogowie. W Polsce były i są partie, które bardzo nie lubią związków zawodowych, a niektóre z nich związki wręcz niszczyły, gdy były u władzy. Pamięć mamy dobrą. Z poziomu centrali Związku w jakiś sposób cały czas jesteśmy „w polityce”. Ale zajmujemy się w niej tym, co ważne dla związku i pracowników.

■ **„Budowlani” są członkiem dwóch organizacji międzynarodowych. Po co?**



Ruch związkowy z założenia jest ruchem międzynarodowym o bardzo wysokim stopniu solidarności. Jesteśmy w tym ruchu – tam gdzie powinniśmy być: w Międzynarodowej Organizacji Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa (BWI) i przede wszystkim w Europejskiej Federacji Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa (EFBWW). W Europie, która jest w dużej mierze wspólnym rynkiem, nieobecność w europejskich strukturach związkowych oznacza marginalizację. EFBWW to silna organizacja o znacznym wpływie na sektorową politykę europejską. I my na nią wpływamy, bo jesteśmy jednym z najaktywniejszych związków w naszym regionie. Korzystamy też z tych kontaktów w trudnym dialogu z firmami ponadnarodowymi i bezpośrednio – w projektach, które realizujemy. I wreszcie, członkostwo tych organizacji międzynarodowych jest swoistą polisą bezpieczeństwa. Gdy naprawdę będzie z nami źle – nasi koledzy upomną się o nas i pomogą. Tak to ma działać.

■ **Świat się zmienia, zmienia się gospodarka europejska i polska. Wydaje się, że epidemia przyspiesza te zmiany. Czy za 20-30 lat będzie jeszcze miejsce dla związków zawodowych w nowym świecie cyfrowej gospodarki 4.0? A jeśli tak, to czy „Budowlani” przetrwają te zmiany?**

Tak, świat i Europa się zmieniają. I Polska też. Jestem absolutnie przekonany, że za 30 lat będzie miejsce dla związków zawodowych. Ale będą to już inne związki, inaczej działające, w innych formach. Jedno się nie zmienia: potrzeba reprezentacji zbiorowych interesów pracowników. Tak jak blisko 130 lat temu, gdy nasi poprzednicy tworzyli nasz ruch zawodowy. Dopóki będzie praca, będą pracownicy i podział pracy, więc będzie potrzeba obrony i reprezentacji interesów. Świat nie jest i nie będzie idealny i nikt nam niczego nie da za darmo. I nie da się w tym świecie skutecznie poprawiać warunków pracy indywidualnie, w ramach indywidualnych relacji z pracodawcą. Kto tak myśli, zostanie sam ze swoimi problemami.

Czy „Budowlani” przetrwają, czy Związek będzie się rozwijać, będzie skuteczny? To zależy od nas, od naszej mądrości i gotowości na zmiany. Wierzę, że nas na to stać, że mamy odpowiedni potencjał. W końcu z jakiegoś powodu działamy już 130 lat. I powód, dla którego działamy i nasze cele nie zmieniły się zupełnie od tamtego pierwszego zebrania w 1893 roku.

■ **Dziękuję za rozmowę**

d. dz. 470/2020

Warszawa, 28.07.2020 r.

Pani
Jadwiga Emilewicz
Wicepremier i Minister Rozwoju

Ministerstwo Rozwoju
Pl. Trzech Krzyży 3/5
00-507 Warszawa

Szanowna Pani Premier,

Według informacji rozesłanej w listopadzie 2019 roku, w Ministerstwie Rozwoju trwają prace nad wydaniem nowych przepisów techniczno-budowlanych dla budynków. Celem wydania nowego rozporządzenia jest m.in. przyjęcie rozwiązań, które będą odpowiadały aktualnym technologiom występującym w budownictwie, jak również przyspieszenie i ułatwienie procesu realizacji inwestycji.

Wiele firm i stowarzyszeń przesłało do Ministerstwa Rozwoju swoje uwagi w odpowiedzi na ogłoszone w tym zakresie konsultacje. Nowe przepisy mają być wydane do roku 2022 i podtrzymujemy nasze zobowiązanie do wspierania prac Ministerstwa Rozwoju w tym procesie.

Z punktu widzenia oczekiwań rynku budowlanego optymalnym rozwiązaniem jest kiedy przepisy są przygotowywane z odpowiednio dużym wyprzedzeniem, bo dzięki temu producenci wyrobów budowlanych, firmy wykonawcze, projektanci mogą się płynnie przygotować do nadchodzących zmian. I dlatego wyrażamy ogromną satysfakcję, że na tak poważne zmiany w przepisach techniczno-budowlanych przewidziano 36-miesięczny okres.

Pragniemy podkreślić, że podobne ułatwienie stworzono w przypadku wdrażania wymogów w zakresie efektywności energetycznej budynków, czyli przepisom zawartym w Dziale X Warunków Technicznych „Oszczędność energii i izolacyjność cieplna”. W sierpniu 2013 roku wydano rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie, w którym określono wymagania dotyczące m.in. maksymalnych wskaźników energii pierwotnej „EP” jak i maksymalnego współczynnika przenikania ciepła „U”. Co najważniejsze już w roku 2013 podano jak się te wskaźniki będą zmieniać w latach 2017 i 2021. Dodatkowo, dzięki tym zmianom możliwe zostało określenie definicji „budynku o niskim zużyciu energii” w Uchwale Rady Ministrów z czerwca 2015 w sprawie przyjęcia „Krajowego planu, mającego na celu zwiększenie liczby budynków o niskim zużyciu energii”.

Definicja ta brzmi: „Przez „budynek o niskim zużyciu energii” należy rozumieć budynek, spełniający wymogi związane z oszczędnością energii i izolacyjnością cieplną zawarte w przepisach techniczno-budowlanych, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (Dz. U. z 2013 r. poz. 1409, z późn. zm.), tj. w szczególności dział X oraz załącznik nr 2 do rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. Nr 75, poz. 690, z późn. zm.), obowiązujące od 1 stycznia 2021 r., a dla budynków zajmowanych przez władze publiczne oraz będących ich własnością – od 1 stycznia 2019 r”.

Dzięki przepisom wdrożonym w życie w roku 2013 cała branża budowlana mogła konsekwentnie się rozwijać, bo znane były zmiany w regulacjach, które miały obowiązywać kolejno od 2014, 2017 i 2021 roku.

Wobec powyższego stoimy na stanowisku, że nie powinny nastąpić żadne zmiany w przepisach technicznych w krótkim okresie, dotyczy to szczególnie zmian w zakresie maksymalnych współczynników „EP” i „U”, które mają wejść w życie 1 stycznia 2021 roku. Natomiast jeszcze raz podkreślamy, że wobec zmieniających się technologii należy stopniowo aktualizować przepisy i ponawiamy nasze zobowiązanie do konstruktywnego wspierania prac legislacyjnych w tym zakresie, które będą prowadzone w dłuższym okresie.

Z wyrazami szacunku,

Przewodniczący
Związku Zawodowego „Budowlani”

Zbigniew Janowski
Zbigniew Janowski

„Budowlani” i nowe przepisy techniczno - budowlane dla budynków

Związek Zawodowy „Budowlani” bierze udział w konsultacjach prac nad przygotowaniem nowych przepisów techniczno-budowlanych, toczących się w Ministerstwie Rozwoju. Kształt tych przepisów, dostosowywanych do regulacji Unii Europejskiej, zdecyduje o jakości nowych inwestycji budowlanych. „Budowlani”, we współpracy z MIWO, w styczniu 2020 przedłożyli pierwszą, rozbudowaną opinię w konsultacjach. W tym numerze naszego magazynu zamieszczamy list skierowany przez ZZ „Budowlani” i 17 innych organizacji sektora do wicepremier, minister rozwoju Jadwigi Emilewicz – w sprawie trybu dalszych prac nad nowymi przepisami techniczno – budowlanymi dla budynków. (red)

Stanowisko popierają następujące organizacje:

1. Stowarzyszenie Dom Drewniany
2. Polskie Stowarzyszenie Producentów Styropianu
3. Stowarzyszenie Producentów Wełny Mineralnej: Szklanej i Skalnej MIWO
4. Korporacja Techniki Sanitarnej Grzewczej Gazowej i Klimatyzacji
5. Stowarzyszenie Energooszczędne Domy Gotowe
6. Stowarzyszenie Producentów i Importerów Urządzeń Grzewczych
7. Polska Organizacja Rozwoju Technologii Pomp Ciepła
8. Polski Związek Producentów i Przetwórców Izolacji Poliuretanowych SIPUR
9. Stowarzyszenie na Rzecz Systemów Ociepleń
10. Związek Pracodawców Polskie Szkło
11. Polskie Stowarzyszenie Wykonawców Izolacji Przemysłowych
12. Polski Instytut Budownictwa Pasywnego i Energii Odnawialnej
13. Stowarzyszenie Producentów Betonów
14. PLGBC - Polskie Stowarzyszenie Budownictwa Ekologicznego
15. Fabryka Okien DAKO
16. Stowarzyszenie Producentów Tworzyw Sztucznych PlasticsEurope Polska
17. Krajowy Instytut Gospodarki Senioralnej



Nowe Warunki Techniczne to poprawa komfortu cieplnego, oszczędność energii oraz szansa na rozwój rynku

Nadchodzące zmiany Warunków Technicznych w zakresie współczynników przenikania ciepła oznaczają poprawę komfortu cieplnego dla użytkowników budynków i większe oszczędności energii.

Od początku 2021 roku każdy nowy budynek mieszkalny będzie nie tylko dobrze ocieplony, ale też zastosowane w nim będą urządzenia korzystające z energii odnawialnej. Lepsza izolacja domów to mniej wykorzystanej energii potrzebnej do ich ogrzewania czy chłodzenia, co oznacza wymierne oszczędności.

Zakres obowiązujących w Polsce wymagań dotyczących efektywności energetycznej budynków można w skrócie opisać jako jednoczesne spełnienie określonych wskaźników zapotrzebowania na nieodnawialną energię pierwotną (tzw. EP) i współczynników przenikania ciepła przegród budynku (tzw. U) [WT]. Te dwa rodzaje wymagań nawzajem się uzupełniają. Należy podkreślić, że choć oba rodzaje wymagań (EP, U) dotyczą efektywności energetycznej budynków, to jednak ich wpływ na właściwości budynku (np. komfort cieplny), jego charakterystykę energetyczną oraz przede wszystkim koszty eksploatacji, związanej z ogrzewaniem, jest różny.

Wskaźnik zapotrzebowania na nieodnawialną energię pierwotną (EP) oznacza w jakim stopniu do zaspokojenia potrzeb energetycznych budynku wykorzystywane są źródła odnawialne i nieodnawialne (im mniejsza wartość wskaźnika EP tym udział źródeł odnawialnych jest większy). Zaś niskie współczynniki przenikania ciepła (U) przegród zewnętrznych dotyczą m.in. redukcji kosztów związanych z zapotrzebowaniem na ogrzewanie i chłodzenie budynku i poprawy komfortu cieplnego użytkowników budynku.

Obecne Warunki Techniczne z etapami 2014 – 2017 – 2021 były ogłoszone już w 2012 r. Wiadomo było, że tak właśnie będzie wyglądał sposób dojścia do standardów unijnych i branża budowlana, w tym producenci wyrobów, przygotowywali się do tych zmian od wielu lat. Przyniosą one znaczące korzyści nie tylko dla inwestorów budujących lub remontujących domy, ale również dla całego sektora budownictwa i szerzej, dla całej gospodarki.

Trendy i zmiany dotyczące energooszczędności budynków można obserwować od wielu lat, gdyż jest to uwarunkowane ekonomicznie. Ponadto, nowo projektowane budynki, zwłaszcza projekty domów gotowych, uwzględniają już wymagania, które będą obowiązywać od stycznia 2021 roku.

Zmiany w prawie będą miały pozytywny wpływ na ochronę środowiska poprzez zmniejszenie emisji CO₂. To właśnie budynki, a przede wszystkim te słabo zaizolowane, są odpowiedzialne za powstawanie smogu w Polsce.

Należy podkreślić, że nowe Warunki Techniczne to również szansa na rozwój technologii OZE. Dzięki lepszemu ociepleniu i lepszym oknom i drzwiom budynki nie będą potrzebowały już tak dużych ilości energii. To pozwoli zasilac je z odnawialnych źródeł energii, tym samym zwiększając ich wykorzystanie, znacząco nie podnosząc kosztów całej budowy, gdyż



dzięki zmniejszonemu zapotrzebowaniu na źródła ciepła i energii mogą być dużo niższe.

- Nowe Warunki Techniczne są szansą na utrzymanie koniunktury w budownictwie. Działania poprawiające efektywność energetyczną budynków są kluczowe z perspektywy szeroko pojętego dobrobytu, zdrowia obywateli oraz stanowią podstawę dla rozwoju nowoczesnej, innowacyjnej energetyki. Są motorem dla tworzenia i utrzymania lokalnych miejsc pracy oraz obniżania rachunków za ogrzewanie. Jednocześnie poprawiają jakość powietrza i zapewnią wypełnienie przez Polskę zobowiązań na rzecz efektywności energetycznej, obniżenie emisji dwutlenku węgla oraz zwiększenie udziału OZE w produkcji energii. Nowe przepisy, ale także kompleksowa termomodernizacja budynków - co należy tu wspomnieć - to nowe miejsca pracy, a jest to istotne dla gospodarki, szczególnie teraz, podczas kryzysu związanego z pandemią - powiedział Łukasz Glapa, sekretarz zarządu MIWO.

Nowe przepisy Warunków Technicznych dotyczące zmniejszenia współczynników przenikania ciepła przez przegrody nie powinny wpłynąć na wzrost cen mieszkań. Konieczność zastosowania trochę grubszej izolacji to ewentualny wzrost kosztu budowy mieszkań od 1 do 1,5 promila. Wskazują na to analizy przeprowadzone przez Stowarzyszenie MIWO. Na przykład, jeśli mieszkanie w budynku wielorodzinnym kosztuje obecnie 9 tys zł za 1 metr kwadratowy, to koszt zwiększenia grubości izolacji wyniesie około 0,1 procent, czyli 1 promil w stosunku do wartości rynkowej mieszkania. Niezależnie zaś od ceny rynkowej metra kwadratowego mieszkania, dodatkowy koszt związany ze wzrostem grubości izolacji może wynieść około 9 - 10 zł za metr kwadratowy powierzchni mieszkania. Bezsprzecznie nowe przepisy są korzystne dla użytkowników budynków - zużyjemy mniej energii i zapłacimy mniej za ogrzewanie domu w każdym kolejnym roku od 2021.

Obowiązujące w Polsce przepisy systematycznie, acz na bardzo rozsądnym poziomie, kładą nacisk na poprawę współczynników przenikania ciepła ścian zewnętrznych i dachów budynków. Wymagania odnośnie współczynników przenikania ciepła (U), które zaczną obowiązywać od 2021 roku są i tak dużo łagodniejsze niż w przypadku standardów budynków o podwyższonej czy wysokiej efektywności energetycznej, jak np. NF40, NF15 lub standard pasywny.

Wybierając zatem mieszkanie lub kupując dom, w którym chcemy spędzić co najmniej kilkanaście lat, warto wybierać te o podwyższonej efektywności energetycznej, z dobrze zaizolowanymi przegrodami zewnętrznymi. Z pewnością ceny ogrzewania i energii nie będą malały, raczej będą rosły, więc niewielka inwestycja w dodatkową izolację cieplną przegród zewnętrznych szybko zacznie przynosić korzyści.

Jolanta Ciesielska

Posiedzenie Rady Okręgu Podkarpackiego



W dniu 23 lipca br., w siedzibie Okręgu Podkarpackiego Związku Zawodowego „Budowlani” w Rzeszowie, odbyło się drugie posiedzenie Rady Okręgu Podkarpackiego. Pierwsze posiedzenie odbyło się 14 lutego (w Hotelu „SANVIT” w Sanoku, podczas pobytu na szkoleniu członków Związku Zawodowego „Budowlani” z Okręgu) jeszcze przed epidemią koronawirusa. Posiedzenie 23 lipca 2020 r. odbyło się po wcześniej przeprowadzonych konsultacjach telefonicznych z członkami Rady, z zachowaniem środków ostrożności w związku z

sytuacją epidemiczną.

Podczas posiedzenia Rady przewodniczący Okręgu przedstawił informacje z czerwcowych zdalnych posiedzeń Zarządu Krajowego i Rady Krajowej, w tym o uchwale Rady Krajowej w sprawie terminu i miejsca zwołania X Kongresu Związku Zawodowego „Budowlani” na dzień 8 września 2020 r. i rekomendacji X Kongresowi przyjęcia uchwały kongresowej w sprawie określenia wysokości miesięcznej składki członkowskiej oraz wysokości składki odprowadzanej na rzecz struktur ponadpodstawowych.

W dalszej części posiedzenia człon-

ków Rady wypowiedzieli się na temat zaplanowanego szkolenia dla działaczy związkowych we wrześniu. Wszyscy uczestnicy jednoznacznie stwierdzili, że organizacje zakładowe chętnie wezmą udział w zaplanowanym szkoleniu, lecz decyzję o organizacji szkolenia należy podjąć w terminie późniejszym, biorąc pod uwagę stan epidemii koronawirusa.

W końcowej części spotkania uczestnicy podzielili się informacjami ze swoich zakładów pracy w związku z panującą epidemią COVID-19.

Andrzej Płonka

Zarząd ZZ „Budowlani” w Tyskiej SM „Oskard” - działamy normalnie w niezbyt normalnych czasach



W dniu 30 lipca br. odbyło się posiedzenie Zarządu Zakładowego ZZ „Budowlani” w Tyskiej Spółdzielni Mieszkaniowej „Oskard” w Tychach. Posiedzenie prowadził przewodniczący Zarządu Stefan Dąbrowski, a uczestniczyło w nim jeszcze 4 członków Zarządu: A. Kasza, A. Kałuża, J. Kozak, R. Rozenbajgier.

Zarząd na posiedzeniu przyjął w szeregach związku dwoje nowych członków, tak więc na dzień 30.07.2020 r. organizacja liczy 199 członków. Rozpatrzone trzy wnioski o zapomogi losowe i materialne, Zarząd zatwierdził również i zarekomendował 16 wniosków o dofinansowanie do wypoczynku indywidualnego „wczasy pod gruszą”.

Zarząd omówił sprawy dotyczące bieżącej działalności Związku i przygotowania do mającego się odbyć we wrześniu Ogólnego Zebrania Członków ZZ „Budowlani” w TSM „Oskard”. Omówiono również sprawę wniosku na Walne Zgromadzenie Członków Spółdzielni o uzyskanie dofinansowania w wysokości 200-300 tys. zł. do ZFŚS z zysku wypracowanego z działalności gospodarczej Spółdzielni.

Przewodniczący poinformował członków Zarządu, że w I części X Kongresu ZZ „Budowlani”, który odbędzie się w Warszawie w dniu 8 września 2020 r., będzie uczestniczyło 3 delegatów z Organizacji Zakładowej: S. Dąbrowski, I. Dąbrowska, A. Flisiak.

red/sd



Z WYDARZEŃ W ŚWIATOWYM RUCHU PR

BWI

Międzynarodowa Organizacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI) uruchomiła „Konwój historii pracowników IKEA”, aby umożliwić pracownikom IKEA w różnych krajach dzielenie się swoim życiem zawodowym i doświadczeniami. Pierwszy przystanek konwoju dotyczy fabryki IKEA Industry w Tikhvin w Rosji, która znajduje się w północno-zachodnim regionie kraju. Fabryka, która zatrudnia ponad 1000 pracowników, produkuje meble IKEA i składa się z działów tartaczny, komponentów i mebli.

Irina (to nie jest jej prawdziwe imię), jedna z pracowników IKEA w Tikhvin, zgodziła się podzielić swoim doświadczeniem zawodowym w fabryce. Powiedziała, że od sześciu lat pracuje w fabryce IKEA Tikhvin jako sortownik w dziale komponentów, jednak pomimo długiego stażu pracy jej pozycja w firmie i jej życie zawodowe pozostały niezmiennione.

„Przez wiele lat mieliśmy normalne godziny pracy, pracując 5 dni w tygodniu po 8 godzin dziennie. Dwunastogodzinne zmiany były ograniczone do kilku pracowników, którzy musieli utrzymywać pracę fabryki. Obecnie prawie wszyscy pracownicy mają 12-godzinne zmiany. To jest dla mnie bardzo trudne. Pracuję na dwie dwunastogodzinne zmiany, po których następują dwa dni wolne, a następnie dwie kolejne 12-godzinne nocne zmiany. To jest naprawdę wyczerpujące, szczególnie w nocy” - powiedziała Irina.

Irina powiedziała, że podczas 12-godzinnych zmian mają dwie 15-minutowe przerwy i 30-minutową przerwę na lunch. „To naprawdę bardzo krótki czas na odpoczynek i jedzenie. Podczas gdy IKEA zapewnia nam dobre posiłki, czasami 30 minut to za mało, aby pójść do stołówki i zjeść posiłek. Przerwy również nie są wliczane do naszego czasu pracy, więc zarabiamy tylko za 11 godzin, a nie za 12 godzin, które spędzamy w pracy” - mówiła.

Powiedziała również, że jej wynagrodzenie jest nieco wyższe niż średnie wynagrodzenie w regionie, a IKEA zapewnia transport do i z pracy. „Dla pracowników mieszkających w Tikhvin zawsze był zorganizowany transport. Firma anulowała niektóre trasy w miastach, zmuszając pracowników, którzy tam mieszkają, do odejścia z pracy, ponieważ transport publiczny nie jest łatwo dostępny i nie można było dotrzeć do pracy na czas bez transportu zapewnianego przez firmę.

W kwestii norm bezpieczeństwa i higieny pracy Irina powiedziała, że firma ich przestrzega. „Jest to szczególnie ważne teraz, w czasie pandemii COVID-19. Mieliśmy płatne postoje przez dwa tygodnie. Kiedy

wróciliśmy do pracy, wprowadzono środki bezpieczeństwa”.

Irina powiedziała, że nawet gdy IKEA wysłała im listy zapewniające, że nie będzie masowych zwolnień z powodu pandemii, wielu nadal martwi się, że stracą pracę. Podzieliła się, że osobiście zna trzech pracowników, którzy zostali zwolnieni w tym roku. Irina powiedziała, że nie są członkami związku zawodowego, przypominając im w ten sposób, jak ważne jest bycie członkiem związku. „Trzy lata temu Rosyjski Związek Robotników Drewna pomógł nam zorganizować się w fabryce. Nie byłam wśród tych, którzy wstąpili do związku na początku. W tamtym czasie niewiele wiedziałam o związkach zawodowych. Następnie grupa liderów związkowych z różnych regionów przysłała do naszej fabryki na tydzień i rozmawiała z nami o prawach związkowych. To był moment, w którym zdecydowałam się dołączyć do związku” - opowiadała.

„Dla mnie związek zawodowy jest jak ubezpieczenie na wypadek problemów w życiu zawodowym. Nadal niewiele wiem o swoich prawach pracowniczych, ale wiem, gdzie o nie zapytać” - podsumowała Irina.

Zimbabwe

„Związkowcy nie są terrorystami” - takiej treści było oświadczenie wydane przez BWI po tym, jak rzecznik rządzącej partii ZANU-PF w Zimbabwe, Patrick Chinamasa, nazwał Kongres Związków Zawodowych Zimbabwe (ZCTU) organizacją terrorystyczną. Sekretarz generalny BWI Ambet Yuson wyraził zaniepokojenie uwagami skierowanymi pod adresem ich związku zawodowego.

„BWI i jego 12 milionów członków na całym świecie stanowczo potępia traktowanie ZCTU jako terrorystów oraz uporczywe nękanie i prześladowanie związkowców w Zimbabwe. Wyrażamy poważne zaniepokojenie wydarzeniami politycznymi i gospodarczymi w kraju, który naszym zdaniem staje się coraz bardziej niesprzyjający dla demokratycznego ruchu związkowego” - powiedział Yuson.

BWI podkreśliła, że ZCTU nie jest organizacją terrorystyczną. ZCTU jest prawnie uznawane przez konstytucję Zimbabwe, a jej misje i działania są zgodne z ustawą o pracy i międzynarodowymi standardami pracy. BWI stwierdziło, że identyfikowanie terrorystów z ZCTU to nie tylko wyraźne naruszenie konwencji MOP nr 87, ratyfikowanej przez samo Zimbabwe, ale także jawne groźby i akty zastraszania działaczy związkowych i społeczeństwa obywatelskiego w tym kraju.

BWI wezwało prezydenta Zimbabwe Emersona Mnangagwę i jego rząd do potę-

pienia oświadczenia Chinamasy przeciwko ZCTU i podjęcia konkretnych działań w celu zapewnienia pełnego poszanowania praw pracowniczych i praw człowieka w kraju.

Algieria

Światowe związki zawodowe wspierają walkę Algierii o prawa pracowników i demokrację. W ramach międzynarodowego ruchu związkowego BWI dołączyło do innych światowych federacji związkowych, wyrażając pełną solidarność i poparcie dla walki algierskich pracowników o prawa związkowe i wolności demokratyczne w ich kraju.

Związki zawodowe z całego świata stwierdziły, że niezależne krajowe związki i ich członkowie od wielu lat spotykają się z celowymi zwolnieniami, szykanami i prześladowaniami. Do eskalacji doszło w lutym 2019 r., kiedy to związkowcy byli ofiarami nasilonych represji w odwecie za poparcie i udział w algierskim ruchu demokratycznym Hirak.

Światowe związki zaapelowały do algierskiego rządu o bezwarunkowe uwolnienie wszystkich zatrzymanych i skazanych za ich zaangażowanie w związki zawodowe i organizacje obywatelskie, pełne poszanowanie praw demokratycznych, w tym prawa do wolności zrzeszania się oraz o wykonanie decyzji i zaleceń MOP w celu zapewnienia niezależności związków zawodowych organizowania i reprezentowania pracowników bez obawy przed prześladowaniem lub odwetem.

Nepal

Związany z BWI Związek Robotników Budowlanych i Pokrewnych Nepalu (CAWUN) wezwał władze do zapewnienia odszkodowania rodzinom ośmiu pracowników, którzy zginęli w osuwisku ziemi w okręgu Sindhupalchowk w dniu 3 sierpnia.

Siedmiu z zabitych było Nepalczykami, a jeden pochodził z Indii. Zginęli, gdy masa ziemi i skał spadła na wciąż niedokończoną, zadaszoną halę i ich kwatery w Gaurabnagar. Inny indyjski pracownik został podobno uratowany, przetransportowany drogą lotniczą i wysłany na leczenie do Katmandu. Świadkowie powiedzieli, że przed wypadkiem w nocy 2 sierpnia w okolicy wystąpiły obfite opady deszczu.

W wyniku rozmów CAWUN z lokalnymi władzami wykonawca budowy zobowiązał się do wypłaty 200 000 NPR (1671 USD) tytułem odszkodowania każdej rodzinie ofiar. Ponadto znany lokalny artysta przekazał każdej z rodzin ofiar 20 000 NPR (167 USD). Związek zwrócił się również do przedstawicieli prowincji o dodatkową pomoc dla rodzin pracowników,

którzy zginęli w katastrofie.

CAWUN powiedział, że osunięcia ziemi wywołane opadami deszczu w Nepalu są częstym zjawiskiem i często pracownicy, szczególnie ci zaangażowani w projekty budowlane w pobliżu obszarów podatnych na osuwiska, są typowymi ofiarami. W samym tylko okręgu Sindhupalchowk Powiatowy Komitet Zarządzania Klęskami żywiołowymi poinformował, że 300 rodzin zostało wysiedlonych z powodu 24 przypadków osunięć ziemi zgłoszonych w ciągu ostatnich kilku dni.

„Związek jest w kontakcie z wykonawcami, rodzinami pracowników i władzami lokalnymi i jest w trakcie przedkładania reprezentacji władzom prowincji w celu uzyskania dodatkowego odszkodowania dla tych, którzy zginęli i odnieśli obrażenia w wyniku katastrofy. Zdecydowanie ponawiamy nasze żądanie wprowadzenia odpowiednich zabezpieczeń na placach budowy i obszarach mieszkalnych pracowników, aby zapobiec podobnym incydentom w przyszłości” - powiedział prezes CAWUN JB Gurung.

Pakistan

International Finance Corporation (IFC), międzynarodowa instytucja finansowa powiązana z Grupą Banku Światowego, przyjęła skargę BWI przeciwko finansowanemu przez IFC projektowi elektrowni wodnej Karot w Pakistanie w związku z rażącym naruszeniem praw pracowników. Skarga wpłynęła do doradcy ds. zgodności / Rzecznika Praw Obywatelskich IFC (CAO) w dniu 4 sierpnia.

Skarga, która została podpisana przez organizację stowarzyszoną BWI, Pakistańską Federację Pracowników Budownictwa i Drewna (PFBWW), została złożona 6 lipca. Przywołano w niej rażące naruszenia praw pracowników w ramach projektu elektrowni wodnej Karot, finansowanego przez IFC, w tym podważanie podstawowych standardów pracy MOP. Skarga dotyczyła naruszeń prawa pracowników do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych, a także naruszenia własnych standardów wydajności IFC (2 i 4) dotyczących organizacji pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, warunków pracy i warunków zatrudnienia.

Przedstawiciel Regionalny BWI na region Azji i Pacyfiku Apolinar Tolentino powiedział, że jest to druga skarga, którą złożyli do IFC-CAO, która została pozytywnie przyjęta i zaakceptowana przez instytucję finansową. Powiedział, że w 2015 roku BWI i jego malezyjska spółka stowarzyszona STIEU złożyła podobną skargę przeciwko wspieranej przez IFC Sabah Forest Industries (SFI) za naruszenie standardów IFC dotyczących praw pracowników. CAO przeprowadził dokładne dochodzenie i

potwierdził zarzuty BWI.

„Te skargi są istotne nie tylko w rozwiązywaniu problemów pracowniczych w projektach finansowanych przez IFC, ale także jako mocne przypomnienie wszystkim, że prawa pracownicze nie mogą i nie powinny być brane za pewnik. Z niecierpliwością czekamy na CAO IFC, które podsumuje skargę, którą wnieśliśmy przeciwko projektowi elektrowni wodnej Karot i proponuje skuteczne strategie rozwiązania tych problemów pracowniczych i zapewnienia poszanowania i ochrony praw pracowników” - powiedział Tolentino.

Jordania

Education International (EI) - Międzynarodówka Edukacyjna - apeluje w imieniu pracowników i związkowców, wzywając jordańskie władze do natychmiastowego uwolnienia liderów związków edukacyjnych i cofnięcia bezprawnego zawieszenia wszelkiej pracy związkowej przez Jordańskie Stowarzyszenie Nauczycieli (JTA).

Jordańskie siły bezpieczeństwa aresztowały czołowych członków związku 25 lipca. Zrobiły nalot na biura związku i zamknęły związek na dwa lata. JTA skrytykowała rząd za złe radzenie sobie z kryzysem Covid. Tego samego dnia wysłano policję do powstrzymania pokojowych demonstracji zainicjowanych przez członków JTA, potępiających łamanie praw związków zawodowych.

Rząd jordański korzysta z przepisów nadzwyczajnych uchwalonych w marcu ubiegłego roku, aby ograniczyć prawa obywatelskie i polityczne.

Maroko

Pracownicy odzieżowi w fabryce Miroglia Maroc wspierają 14 współpracowników, którzy zostali zwolnieni za wypowiedzenie się przeciwko brakowi wystarczającego sprzętu ochronnego i innych środków ochronnych w miejscu pracy podczas nowej pandemii koronawirusa.

U trzech pracowników niedawno zdiagnozowano COVID-19, a 14 zwolnionych pracowników zaalarmowało władze o niebezpiecznych warunkach pracy w fabryce, w której 250 pracowników syje ubrania. Pracodawca twierdzi, że zwolnił pracowników, z których ośmiu jest członkami związku, za „zniesławienie”, czyli rzekomo zaatakowanie reputacji firmy.

Marokański związek zawodowy (UMT) twierdzi, że właściciel zwolnił również pracowników, którzy brali udział w tworzeniu związku w kwietniu. Pracodawca chciał również zastraszyć 14 zwolnionych pracowników, z których wszyscy pracowali w fabryce od pięciu



Z posiedzenia Prezydium OPZZ

RACOWNICZYM

do sześciu lat, wzywając komisarza sądowego, co zdaniem UMT narusza prawo pracy Maroka.

Przywódcy związków zawodowych twierdzą, że pracodawca odmawia zapłaty zwolnionym pracownikom wynagrodzeń za maj i czerwiec. Pracodawca zażądał też od związków zawodowych podpisania oświadczenia, że nie będą strajkować, co jest zabronione przez prawo pracy. Co więcej, przedstawiciele związków mówią, że dyrektor generalny molestował słownie pracownicę odzieżową, które żądały zapewnienia środków bezpieczeństwa i zdrowia.

Pracownicy czekają teraz na wyniki testów COVID, do których firma została zmuszona po zaalarmowaniu władz przez pracowników.

To już kolejny zakład pracy na świecie, w którym pracodawcy karzą, a nawet zwalniają pracowników, którzy domagają się swoich praw do środków bezpieczeństwa w celu ochrony przed COVID-19 i wykorzystują pandemię do zwalniania pracowników, często atakując osoby poszukujące ochrony związków zawodowych.

Czechy

Niedawno został zarejestrowany w Czechach związek zawodowy o nazwie B.United, który reprezentuje bezpośrednich pracowników Ryanaira i pracowników agencji. Pracownicy powiadomili Ryanair w dniu 28 maja, że związek istnieje i poprosili o pilne spotkanie 1 czerwca. Dzień później, 29 maja, trzech liderów związkowych - Matteo Pizzolato, Andrea Schiraldi, Izhar Arcos Poveda - zostało zwolnionych przez Ryanaira.

To wyraźny atak na prawo do organizowania się wszystkich pracowników Ryanaira i taktyka ekstremalnego zastraszenia. Pracownicy są zdemotywani, by sprzeciwić się tym działaniom z pomocą czeskiego związku Odborový svaz dopravy (OSD).

EKZZ

Jak informuje Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Europejska Konfederacja Związków Zawodowych zwróciła się do przewodniczącej Komisji Europejskiej Ursuli von der Leyen w sprawie budżetu Unii Europejskiej i planu naprawy. W piśmie podpisanym przez Luca Visentini, sekretarza generalnego EKZZ czytamy, że „Europejska Konfederacja Związków Zawodowych z zadowoleniem zaakceptowała przyjęcie przez Radę 750 miliardów euro UE w ramach Planu Odbudowy i Wieloletnich Ram Finansowych (Budżetu – AR) o wartości 1074 mld EUR na lata 2021-2027. To dobra wiadomość dla 60 milionów pracowników w UE, którym zależy na szybkich inwestycjach w celu ratowania miejsc pracy lub uniknięcia długotrwałego bezrobocia. Stanowi

to zmianę w stosunku do katastrofalnej, prowadzonej przez oszczędności, reakcji na poprzedni kryzys, z którego Europa nie wyszła jeszcze w pełni po uderzeniu COVID-19.

EKZZ z zadowoleniem przyjęła również decyzję o sfinansowaniu środków naprawczych za pośrednictwem europejskich obligacji, które mają być gwarantowane bezpośrednio przez UE, oraz o przyznaniu znacznej części środków poprzez bezpośrednie finansowanie, unikając w ten sposób niemożliwego do spłacenia dodatkowego zadłużenia państw członkowskich.

EKZZ apeluje obecnie do wszystkich instytucji UE i rządów krajowych o przyjęcie planu naprawy i nadanie mu najwyższego priorytetu, poprzez terminowe stosowanie krajowych i sektorowych planów naprawy” - czytamy w piśmie skierowanym do Przewodniczącej Komisji Europejskiej.

Jak zaznacza Luca Visentini istnieją ważne kwestie porozumienia osiągniętego przez Radę, które są negatywne w skutkach lub wymagają wyjaśnienia.

„Naleganie niektórych państw członkowskich na obcięcie proponowanych funduszy, zwłaszcza dotacji, i wprowadzenie kontroli Rady nad krajowymi planami naprawy wraz z żądaniem zwiększenia rabatów i osłabienia pozytywnych i wiążących warunków finansowania, takich jak te związane z poszanowaniem praworządności, budzą duże obawy. Potencjalnie może to prowadzić do szkodliwych oszczędności i reform strukturalnych.

Szczególnie niedopuszczalne są cięcia w proponowanym funduszu na rzecz sprawiedliwej transformacji środków zdrowotnych, finansowaniu badań i innowacji oraz środków na wsparcie wypłacalności i restrukturyzacji. Całkowity budżet UE nie jest wystarczająco duży, aby zapewnić ambitną ekologiczną i cyfrową transformację oraz odpowiednie zasoby na rzecz spójności, konwergencji i priorytetów społecznych.

Odniesienie do wymiaru społecznego, do Europejskiego filaru praw socjalnych oraz do potrzeby ochrony i tworzenia ogromnych możliwości zatrudnienia - najwyraźniej sprawy te zniknęły z ostatecznego porozumienia Rady (...)

Wreszcie, nie ma gwarancji odpowiedniego zaangażowania partnerów społecznych na szczeblu unijnym, krajowym i sektorowym w zarządzanie planem, projektowanie i wdrażanie priorytetów inwestycyjnych oraz monitorowanie wyników; szczególnie pod względem wpływu inwestycji, polityki przemysłowej, ochrony miejsc pracy, tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy, sprawiedliwych przemian oraz obrony praw pracowniczych i socjalnych.

Jest to dotkliwie paradoksalne, ponieważ partnerzy społeczni są aktorami w gospodarce i na rynkach pracy, które będą musiały w praktyce realizować środki planu naprawy” - czytamy w piśmie.

Zebrał: TN

W sierpniu zwołane zostało zdalne posiedzenie Prezydium Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Uczestniczył w nim przedstawiciel Branży OPZZ „Budownictwo i Przemysł Drzewny”, sekretarz krajowy ZZ „Budowlani” Tomasz Nagórka. Posiedzenie otworzył i poprowadził przewodniczący OPZZ Andrzej Radzikowski.

Prezydium OPZZ omówiło propozycje przedłożone przez stronę rządową do założeń projektu budżetu państwa na rok 2021 oraz propozycje w zakresie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. i średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej w 2021 r.. W ramach przeprowadzonej dyskusji przyjęto, że Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oczekuje w 2021 roku:

- wzrostu płacy minimalnej do poziomu 3100 zł lub takich zmian podatkowych (tzw. klin podatkowy), które przy poziomie 2800 zł brutto, w płacy netto dadzą efekt jak przy 3100 zł brutto;
 - wzrostu płac w państwowej sferze budżetowej na poziomie 10%;
 - waloryzacji rent i emerytur na poziomie inflacji + 50% wzrostu wynagrodzenia.
- Więcej o ostatnich dwóch postulatach piszemy na str. 2.

Członkowie Prezydium OPZZ zapoznali się z informacjami dotyczącymi kampanii programowej „Czas na nowe otwarcie”, sytuacji w branży „Górnictwo i Energetyka” i spotkania z Prezydium Klubu Lewica.

Ogólnopolska kampania „Czas na nowe otwarcie” oficjalnie została zainaugurowana na początku sierpnia, podczas konferencji prasowej w siedzibie OPZZ, na której przewodniczący OPZZ Andrzej Radzikowski wspólnie z wiceprzewodniczącymi OPZZ przedstawili 21 postulatów, których realizowania domagają się związkowcy. OPZZ opracował również petycję, pod którą zbierane są podpisy. Wśród postulatów znalazły się w nim m.in. żądania wydłużenia urlopu wypoczynkowego do 35 dni, 35-godzinnego tygodnia pracy i 2 wolnych niedziel dla pracujących w niedziele. Lista postulatów pracowniczych (również na str. 2.) wraz z podpisami trafi do rządzących i organizacji pracodawców.

O sytuacji w branży „Górnictwo i Energetyka” mówił Dariusz Potyrała, przewodniczący Związku Zawodowego Górników w Polsce. W związku epidemią koronawirusa i zmniejszonym popytem na węgiel polskie górnictwo znalazło się w dramatycznej sytuacji. Polska Grupa Górnicza jest w bardzo złej kondycji finansowej. Do tego dochodzi import taniego węgla z zagranicy. Trwają negocjacje związkowców z Polskiej Grupy

Górnictwej ze stroną rządową. Na jednym z pierwszych spotkań stroną rządową reprezentowali - były minister aktywów państwowych Jacek Sasin, minister klimatu Michał Kurtyka, pełnomocnik ds. infrastruktury energetycznej Piotr Naimski. Górnicze związki zapoznały się z prognozami zapotrzebowania na węgiel, z których wynika, że konieczne będzie zamknięcie kopalni, z czym nie zgadza się strona związkowa.

Podczas spotkania z Klubem Lewica przewodniczący OPZZ, Andrzej Radzikowski zapoznał zebranych z inicjatywami programowymi konfederacji, między innymi z kampanią „Czas na nowe otwarcie”. Mówił także o postulatach i projektach OPZZ zgłaszanych na forum Rady Dialogu Społecznego. Poseł Gawkowski poinformował o inicjatywach ustawodawczych Klubu. Wyraził nadzieję na współpracę legislacyjną z OPZZ, szczególnie w zakresie praw pracowniczych. Obie strony wystosowały apel do premiera Morawieckiego w sprawie strategii rządu na przewidywaną drugą falę zakażeń wirusem SARS-CoV-2.

Prezydium OPZZ podjęło również kilka uchwał o charakterze organizacyjnym dotyczących przyjęcia lub wykreślenia ze struktur Konfederacji zakładowych organizacji związkowych.

Tomasz Nagórka/OPZZ

KSIEGOWA INFORMUJE

Data sprzedaży i data faktury - informacje praktyczne

Czym się różni data sprzedaży od daty wystawienia faktury? Jest to bardzo ważne rozróżnienie, ponieważ ma wpływ na moment powstania obowiązku podatkowego zarówno na gruncie podatku PIT, jak i VAT. Zgodnie z przepisami ustawy o VAT (art.106i ust.1) fakturę należy wystawić nie później niż do 15 dnia miesiąca następującego po wykonaniu usługi czy dostawie towaru. Zasada ta ma również zastosowanie w odniesieniu do:

- wystawiania faktur na rzecz osób prywatnych nieprowadzących działalności, na ich żądanie (jeżeli sprzedaż została udokumentowana paragonem),
- faktur zaliczkowych dokumentujących otrzymanie całości lub części należności. W odniesieniu do wystawiania faktur istnieje szereg wyjątków od zasady ogólnej. I tak fakturę należy wystawić nie później niż:
 - do 90 dnia od daty wykonania czynności w przypadku czynności polegających na drukowaniu książek – z wyłączeniem map, magazynów, czasopism drukowanych oraz ulotek, z wyjątkiem usług, do których stosuje się art.28b, stanowiących import usług,
 - do 60 dnia od daty wydania towarów w odniesieniu do dostawy książek drukowanych z wyłączeniem map, magazynów, czasopism drukowanych oraz ulotek - dodatkowo jeżeli umowa będzie przewidywać zwroty wydawnicze, fakturę należy wystawić nie później niż do 120 dnia od daty pierwszego wydania towarów,
 - do 30 dnia od daty wydania towarów usługi w odniesieniu do usług budowlanych lub budowlano-montażowych,
 - do 7 dnia od określonego w umowie dnia zwrotu opakowania – w przypadku niezwrócenia przez nabywcę opakowania zwrotnego objętego kaucją, przy czym w sytuacji, gdy w umowie nie będzie określonego terminu zwrotu opakowania, fakturę będzie się wystawiać nie później niż 60 dnia od dnia wydania opakowania;
 - z upływem terminu płatności – w przypadku: dostaw energii elektrycznej, ciepłej lub chłodniczej oraz gazu przewodowego, - świadczenia usług: telekomunikacyjnych i radiokomunikacyjnych,

najmu, dzierżawy, leasingu lub usług o podobnym charakterze, ochrony osób oraz usług ochrony, dozoru i przechowywania mienia, stałej obsługi prawnej i biurowej, dystrybucji energii elektrycznej, ciepłej lub chłodniczej oraz gazu przewodowego, z wyjątkiem usług, do których stosuje się art. 28b ustawy, stanowiących import usług.

Często zastanawiamy się również pod jaką datą ujmować dowody w księgach? Do ksiąg rachunkowych okresu sprawozdawczego, zgodnie z art. 20 ust. 1 ustawy o rachunkowości (Dz.U. z 2019 r. poz. 351 ze zm.), należy wprowadzić, w postaci zapisu, każde zdarzenie, które nastąpiło w tym okresie. Zapis księgowy powinien zawierać co najmniej: datę dokonania operacji gospodarczej, określenie rodzaju i numer identyfikacyjny dowodu księgowego stanowiącego podstawę zapisu oraz jego datę, jeżeli różni się ona od daty dokonania operacji, opis operacji dokonany we właściwy sposób, kwotę i datę zapisu oraz oznaczenie kont których dotyczy.

Stanowi o tym art. 23 ust. 2 ustawy o rachunkowości. Jak wynika z tego przepisu, w zapisie księgowym występują 3 daty: - data dokonania operacji gospodarczej, - data dowodu księgowego, - data zapisu. Gdy wskazane daty nie są takie same, datą zapisu powinien być dzień dokonania danej operacji, ponieważ to ona wyznacza okres, do którego należy przyporządkować kwotę określonego kosztu lub przychodu w księgach. Przychody i koszty są ewidencjonowane w księgach zgodnie z zasadą memoriału, o której mowa w art. 6 ust. 1 ustawy o rachunkowości, czyli są one przyporządkowane do okresu, którego dotyczą. Na kontach księgi głównej zapisy dokonywane są w kolejności chronologicznej. Dowody księgowe np. listy płac dotyczące operacji gospodarczych przeprowadzonych w określonym miesiącu wpływają do jednostki lub są tworzone w kolejnym miesiącu. W takim przypadku data zapisu księgowego jest inna niż data dokonania operacji gospodarczej. Wtedy za datę zapisu księgowego można przyjąć ostatni dzień miesiąca, którego dane zdarzenie dotyczy.

Podstawa: Ustawa o rachunkowości, ustawa o VAT

Barbara Pałka

W lipcowym numerze magazynu „Budowlani”, pod felietonem „Byt określił świadomość, czyli naga prawda po wyborach”, umieściliśmy zdjęcie niszczonej hali fabrycznej i stojące opodal niej baraki. Podobne zakątki spotyka się w całej Polsce, ale te w miasteczkach na wschód od Wisły są wyjątkowo przynębiające, obnażają bowiem społeczne skutki likwidacji dużych zakładów przemysłowych, wokół których powstawały fabryczne osiedla. Sama deprivatyzacja problemu nie rozwiązuje - przekazywanie takich zasobów na majątki komunalne to dla wielu samorządów źródło bardzo poważnych problemów, nie tylko finansowej natury.



ul. Fabryczna 5

Wyjątek potwierdza regułę

Na nasz minireportaż, zatytułowany „A to Polska właśnie...”, zareagował burmistrz Rejowca Fabrycznego, rozpoznając na zdjęciach obrazki z dawnego osiedla robotniczego przy cementowni Rejowiec, która w czasach swej świetności zatrudniała ponad tysiąc osób, a dzisiaj zakład jest w stanie wygaszenia działalności.

Pismo Stanisława Bodysa wraz z ilustrującymi je zdjęciami publikujemy w całości. Jest co podziwiać. Przedstawione w tym materiale działania to w realiach Polski B wciąż wyjątek potwierdzający smutną prawdę o tysiącach ludzi skazanych na wykluczenie z powodu braku perspektyw na godnie wynagradzaną pracę.

Korzystając z zaproszenia, odwiedziliśmy Rejowiec Fabryczny - miasteczko z zaledwie stuletnią przeszłością, wyrosłe najpierw wokół cementowni „Firlej”, w czasach Peerelu - cementowni „Pokój”, od dwu ostatnich dekad - cementowni „Rejowiec” z Grupy „Ożarów” S.A., wchodzącej w skład międzynarodowego koncernu CRH z siedzibą w Irlandii.

Efekty realizacji projektu rewitalizacji okolicznych terenów wokół fabryki i osiedli widać wszędzie - odnowione elewacje (niegdyś zakładowych) komunalnych i socjalnych budynków, zadbane skwery i place zabaw (os. Morawinek), nowe budynki gospodarcze zamiast stawianych „na dziko” komórek. Celowo zachowano nawet chodnik z 1925 roku z płyt cementowych na pierwszym robotniczym osiedlu. Zakres prowadzonej rewitalizacji jest szeroki, a tempo prac imponujące, jak na miasteczko z rocznym budżetem w wysokości niewiele ponad 20 mln zł.

Czas nagli

Właśnie mija rok od grupowych zwolnień, zwiastujących ostateczną decyzję właścicieli o zaprzestaniu wypału klinkieru w tamtejszym zakładzie. Sama perspektywa utraty kilkudziesięciu miejsc pracy - bo już tylko tyle w cementowni zostało, to jednak dla



ul. Chełmska



ul. Fabryczna 3



ul. Robotnicza - budynek mieszkalny



ul. Robotnicza - parking



Pan Zbigniew Janowski

W 7 numerze Magazynu Społeczno-Zawodowego „BUDOWLANI” – lipiec 2020 pojawił się tekst pt. „Byt określił świadomość czyli naga prawda po wyborach” oraz zdjęcia opatrzone tytułem „A to Polska właśnie”.

Nie odnosząc się do treści dodam, że zdjęcia, które obrazują zamiary autora, dzisiaj są już co najmniej niereprezentatywne, bo jesteśmy w trakcie realizacji programu rewitalizacji.

Rozpoznano na nich bez trudu obrazki z dawnego osiedla robotniczego przy cementowni Rejowiec. Dzisiaj bardziej adekwatny byłby tytuł „... tu zaszła zmiana”.

Historia tego osiedla jest ciekawa. Przed laty, z całym bagażem problemów i spraw, samorząd miasta Rejowiec Fabryczny przejął na majątek komunalny to osiedle, które ma nazwę Fabryczne. Znana jest historia budowy tego osiedla w latach 50-tych XX wieku dla budowniczych cementowni „Pokój”.

Obecnie jest to osiedle mieszkańców socjalnych i komunalnych z wieloma wyzwaniami w zakresie różnych problemów. Nasz samorząd aktywnie wykorzystuje już ponad 15 lat środki zewnętrzne, głównie z UE. Opracowano też Program Rewitalizacji z planem pozyskiwania dotacji na ten cel. Gdy pojawiła się szansa na dotacje unijne w 2017 roku, samorząd złożył ambitny projekt rewitalizacji technicznej i społecznej, m.in. osiedla Fabrycznego, do Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego. Udało się pozyskać bardzo znaczące dofinansowanie (95%) na projekt, który jest już w trakcie realizacji. Jest to ogromne przedsięwzięcie jak na skalę małego miasteczka. Koszt inwestycji to prawie 7 mln zł.

Takie są tzw. dochody własne miasta, czyli nieznaczne środki rozporządzalne samorządu. To świadczy o olbrzymim wysiłku finansowym budżetu miasta. Zakres prac obejmuje m.in. remont budynków wraz z przebudową instalacji i budową odrębnych wejść (ganki) do każdego mieszkania, termomodernizację budynków oraz porządkowanie terenu. Powstanie też kompleks sportowy na wzór „Orlików” oraz bezpieczny plac zabaw. Zbudowano już parkingi osiedlowe oraz pomieszczenia gospodarcze (komórki). Załączone zdjęcia obrazują efekty i trwające roboty.

Dodać należy, że już w ubiegłym roku zmodernizowano prawie 100-letnie budynki (dawnej cementowni „Firley”) na tym osiedlu oraz blok mieszkalny w sąsiedztwie ul. Robotniczej (zdjęcia).

Nasz samorząd wyznaje zasadę zrównoważonego rozwoju jako dbałość o każde osiedle. A priorytetem jest poprawa warunków życia mieszkańców z maksymalnym wykorzystaniem dotacji z UE.

Zapraszam do Rejowca Fabrycznego, aby zapoznać się z przemianami w małym miasteczku. Dodać należy, że orędownikiem tych zmian był i jest przewodniczący Rady Miasta, pracownik cementowni i jednocześnie przewodniczący organizacji związkowej Budowlani.

Z samorządowym pozdrowieniem

BURMISTRZ
Stanisław Bodys



władcy miasteczka nie nowy problem, bo już od kilku lat zmagają się ze skutkami bezrobocia, utrzymującego się tak jak w powiecie na poziomie ponad 10%. Restrukturyzacja największego zakładu pracy wywołała efekt domina... Teraz samorząd musi się przygotować również na to, że za dwa - trzy lata do miejskiej kasy przestaną wpływać podatki z tytułu budynków i nieruchomości stanowiących obecnie majątek cementowni.

- Dlatego powiedzieliśmy: jak nie teraz, to kiedy? - mówi burmistrz Stanisław Bodys, tłumacząc w ten sposób decyzję o rewitalizacji technicznej i społecznej dużego kwartału miasta za ponad 7 mln zł, z czego 95% stanowią fundusze unijne.



Podkreśla, że dbałość o każde osiedle to w Rejowcu Fabrycznym wyraz realizowanej polityki zrównoważonego rozwoju, uchwalonej przez samorząd. Jej priorytetem – poprawa warunków życia mieszkańców, przy maksymalnym wykorzystaniu dotacji z UE. Jednym z orędowników takich zmian był i jest przewodniczący Rady Miasta, wieloletni pracownik cementowni i jednocześnie przewodniczący Zakładowej Organizacji ZZ „Budowlani” Robert Szwed. - Nie ukrywam, że poprawę jakości życia w osiedlach zamieszkałych przez byłych pracowników cementowni, emerytów i tych w wieku produkcyjnym, którzy mają na utrzymaniu rodziny, traktuję jako dopełnienie działalności związkowej. Nie byłoby tego miasteczka, gdyby nie było cementowni. To do czegoś zobowiązuje – mówi Przewodniczący.

Mleko się rozlało

- Z tym też będziemy musieli coś zrobić - mówi Burmistrz, gdy mijamy teren za krzakami i pozostałości dawnej hali fabrycznej z 1924 roku. Po prawie trzech dekadach odrodzonego samorządu burmistrz jest zdania, że w obecnych realiach zniwelowanie różnic rozwojowych może się w Polsce dokonać jedynie na bazie przemysłowych inwestycji centralnych.

- Tak jak kopalnia Bogdanka zaktywizowała Łęczną, Puchaczów i okolice, taką szansą dla rejonu Siedliszcza, Rejowca Fabrycznego i Chełma była kopalnia Jan Karski, gdyby doszło do tej inwestycji. Zwłaszcza, że byłaby to kopalnia węgla koksującego, który jest nie-

zbędny nie tylko krajowej energetyce, ale też hutom. Od centralnych decyzji i inwestycji zależy też, czy zostanie należycie wykorzystane nasze sąsiedztwo z Ukrainą i Białorusią. Mógłby tędy prowadzić szlak handlowy z Dalekiego Wschodu, także z Chin, poprzez odbudowę mostu kolejowego w Orchówku koło Włodawy. Samorządowcy od lat zabiegają o to i wskazują na potencjał rozwojowy na ziemi chełmskiej m.in. w zakresie centrów logistycznych i hubów przeładunkowo-transportowych.

Miasto to ludzie

- Rok miniony i rok 2020 to dla Rejowca Fabrycznego czas realizacji kilku ważnych miejskich inwestycji, których łączna wartość przekracza 10 mln zł. - Biorąc pod uwagę, że dochody własne (czyli rozporządzalne) naszego budżetu sięgają 7 mln, poziom inwestycji jest bardzo wysoki. Ale to efekt konsekwentnej realizacji strategii rozwoju, przy maksymalnym wykorzystaniu zewnętrznych dotacji, w tym funduszy unijnych, i umiejętności naszych pracowników, którzy opracowują projekty – tłumaczy Robert Szwed.



- Ważne też, że równolegle z rewitalizacją techniczną, udało nam się pozyskać dotację na rewitalizację społeczną. W naszej społeczności są ludzie, którym nie wystarczy dać wędkę. Trzeba ich najpierw nauczyć jak się nią posługiwać – jak pracować i gdzie szukać pracy, jak racjonalnie gospodarzyć pieniędzmi, również tymi z zasiłków. Dbałość o dobro wspólne, o budynki, place zabaw, boiska i estetykę odnawianych osiedli, to zadanie dla wszystkich mieszkańców. Na kolejną rewitalizację funduszy już nie będzie. Niektórzy nasi mieszkańcy zatrzymali się mentalnie na etapie, gdy w cementowni była praca dla każdego. Te czasy nie wrócą. Dzisiaj trzeba zabiegać o nowych inwestorów i nowe miejsca pracy. I mamy nadzieję na to, że wypełnianie miejsca po cementowni to kwestia czasu. Samorząd miasta współpracuje z właścicielami z Cement Ożarów na rzecz poszukiwania inwestora na tereny przemysłowe cementowni. Tutaj jest olbrzymi potencjał miejsca – mówi na zakończenie burmistrz Stanisław Bodys.

(max)

**Zapraszamy do CPZ „Sanvit”
w Ciechocinku**

**Atrakcyjna cena!
Rabat 30%
dla każdej osoby
dorosłej powyżej 60 lat
(dotyczy pokoi
o podwyższonym
standardzie 1 i 2 os.)**

WOW

**Zdrowy
wypoczynek
30% rabatu dla
szczęściarzy**

W cenie:

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

Atrakcje w pobliżu obiektu:

- ~ tężnie solankowe
- ~ liczne parki do spacerowania
- ~ baseny rekreacyjne
- ~ korty tenisowe i ścianka wspinaczkowa
- ~ wodny plac zabaw dla dzieci i dorosłych

SUPER

**CENTRUM PROMOCJI ZDROWIA[®]
SANVIT**

marketing.ciechocinek@sanvit.eu,
tel. 54 283 42 81, 54 283 77 07, www.sanvit.pl

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

HUMOR

Dwóch skazańców siedzi w więzieniu.

Jeden pyta drugiego:

- Za co siedzisz?
- Napadłem na bank z bronią w rękę, zastrzeliłem dwóch ochroniarzy i ukradłem samochód. A ty za co siedzisz?

- Za kurę?

- Jak to?

- Bo cholera wpadła do ogródka, grzebała, grzebała aż teściową odgrzebała.

☺☺☺

Brunetka i blondynka łowią ryby.

Brunetka złowiła rybę i mówi:

- Co z nią teraz zrobimy?

- Utopimy.

☺☺☺

Nowak przed urlopem poprosił kumpla, żeby zaopiekował się jego kotem.

Po tygodniu dzwoni w wczasów i pyta o swojego pupila:

- Stary, przykro mi, ale kot zdechł.

- Ach, musiałeś tak prosto z mostu? Przez ciebie będę miał zepsuty urlop. Mogłeś powiedzieć, że kot siedzi na dachu i nie chce zejść. Zadzwońiłbym za 2 dni, powiedziałbyś, że spadł i leży u weterynarza połamany, a za kolejne 2 dni, że mimo starań kociak zdechł. Ale cóż, stało się.

Powiedz lepiej co tam słychać u mojej mamy?

- No więc widzisz... Mama siedzi na dachu i nie chce zejść...

☺☺☺

Brunetka ogląda telewizję z blondynką.

Brunetka mówi:

- Patrz, Benedykt VI.

Blondynka na to:

- A Kubica który?

☺☺☺

Mąż odwozi do szpitala rodzącą żonę - nauczycielkę polskiego.

Ta nazajutrz dzwoni do męża i mówi:

- Kochany, jestem taka szczęśliwa!

Wyobraź sobie: rodzaj żeński, liczba mnoga!

☺☺☺

Kancelaria prawna.

Adwokat mówi:

- Pani Kowalska, żeby rozwód był z winy męża, musimy na niego coś mieć. Czy mąż pije?

- Nie, skąd, jakby tylko spróbował, to ja bym mu dała!

- Czy nie daje pieniędzy?

- Nie, absolutnie. Oddaje wszystko co do grosza, gdyby mi tylko schował złotówkę, to ja bym mu dała!

- A może bije panią?

- Tylko rękę by podniósł, to bym go przez okno pogoniła.

- A co z wiernością?

- O! Tu go mamy! Drugie dziecko nie jest jego!

☺☺☺

Mąż idzie z żoną na spacer.

Mijają młodą dziewczynę.

- Widziałaś, jak ona się do mnie uśmiechała? - pyta mąż.

- Owszem. Jak ja cię pierwszy raz w życiu zobaczyłam, też mnie śmiech ogarnął... - odpowiada żona.

☺☺☺

Noc. Wielki pożar. Siedem jednostek straży pożarnej walczy z żywiołem. Do kierującego akcją podchodzi jakiś facet:

- Jak wam idzie? Nikt ze strażaków nie ucierpiał?

- Niestety - odpowiada strażak

- Dwóch naszych ludzi zostało w płomieniach, a sześciu jest ciężko poparzonych. Ale za to wynieśliśmy z budynku szesnaście osób. Trwa reanimacja...

- Szesnaście osób?! Przecież tam był tylko ochroniarz!

- Skąd pan wie?! Kim pan jest?

- Kierownikiem tego prosek-torium...

☺☺☺

- Zobaczcie, wygra ten, który biegnie w czerwonym krawacie.

- To nie krawat, to język.

☺☺☺

Dwaj starsi panowie grają w golfa.

Patrz, a tu idzie marsz pogrzebowy.

Jeden z nich ściąga czapkę a drugi na to:

- No co ty! Graj.

- No wiesz, jednak byliśmy przez te 45 lat małżeństwem...

☺☺☺

Kowalski jedzie syrenką i dogania najnowsze porsche.

Otwiera szybę i pyta kierowcę samochodu:

- Zna się pan na syrenkach?

- Nie, nie znam - odpowiada.

Kierowca przyśpiesza do 120 km/h.

Kowalski dogania porsche i ponownie pyta kierowcę:

- Zna się pan na syrenkach?

Kierowca ponownie odpowiada, że nie i przyśpiesza do 200 km/h.

Kowalski dogania porsche i kolejny raz pyta:

- Zna się pan na syrenkach?

Kierowca odpowiada, że się zna.

- A jak się wrzuca dwójkę?

☺☺☺

Idzie blondynka, brunetka i ruda przez pustynię. Nagle wyskakuje lew. Brunetka rzuca mu piaskiem w oczy. Lew się zatrzymał, ale jeszcze bardziej wściekły ruszył za nimi! Ruda też rzuciła mu piaskiem w oczy. Zatrzymał się i pobiegł. Nagle widzą drzewo! Ruda mówi:

- Drzewo na środku pustyni?! Okay, dobra, włazimy...

Weszła ruda, po niej brunetka, a blondynka stoi z założonymi rękoma...

- No coś ty, włóż!

A blondynka na to:

- Ja nie sypałam piaskiem.

Budowlani

Ogólnopolski Magazyn Społeczno-Zawodowy

Adres redakcji: 00-641 Warszawa,

ul. Mokotowska 4/6

tel.: 22 825 60 61-62,

faks: 22 825 11 23

e-mail: info@zbbudowlani.pl

Redaktor naczelny:

Jakub Kus

Redaktor wydania: Aleksandra

Suchocka

Zespół: Tomasz Nagórka, Barbara

Pałka, Małgorzata Sokolowska,

Cezary Izdebski

Skład i łamanie: Robert Żwirski

Wydawca i dystrybucja: Związek

Zawodowy „Budowlani” 00-641

Warszawa, ul. Mokotowska 4/6

Druk: Grupa ZPR Media S.A.

Drukarnia Prasowa

ul. Jubilerska 10,

00-939 Warszawa

SUDOKU DLA ROZ- RYWKI

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

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