

## Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie prezentuje rezultaty swych prac i prowadzi konsultacje ze środowiskiem budowlanym w Bydgoszczy

**str. 8-9**

## Budowlani u Głównej Inspektor Pracy

**str. 3**

W styczniu odbyło się kolejne posiedzenie Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP. Jednym z tematów posiedzenia było omówienie nowych unijnych strategicznych ram bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, obejmujących lata 2021-2027. Głos w tej sprawie zabrał m.in. zastępca przewodniczącego ROP Zbigniew Janowski.

## Nowe strategiczne ramy UE w sprawach bezpieczeństwa i zdrowia w pracy

**str. 10**

**STANOWISKO**  
strony pracowników  
i pracodawców  
Zespołu ds. polityki  
gospodarczej i rynku pracy  
Rady Dialogu Społecznego  
z dnia 17 grudnia 2021 r.  
w sprawie  
sprawiedliwej transformacji  
sektora przemysłu  
wytwarzającego  
wytrobów i materiałów  
budowlanych w kontekście  
zmian w europejskim  
systemie handlu emisjami  
(EU ETS) i wprowadzenia  
CBAM w ramach  
pakietu „FIT for 55”

**str. 6-7**

## Przegląd związkowych wydarzeń w Polsce

### Spór zbiorowy w PZL Świdnik

Jak informuje Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, w PZL Świdnik trwa spór zbiorowy, w którym biorą udział dwie organizacje zrzeszone w OPZZ, tj. Związek Zawodowy Inżynierów i Techników (ZZIT) i Związek Zawodowy „Metalowcy” WSK PZL-Świdnik S.A. Od 23 grudnia 2021 r. związkowcy nie mogą porozumieć się z Zarządem Spółki w sprawie oczekiwań płacowych. Związkowcy domagają się dla całej załogi podwyżek powyżej poziomu inflacji, która wynosi obecnie 8,6 proc.



Związkowcy przeprowadzili 19 rund rozmów z pracodawcą. Podczas ostatniego spotkania pracodawca oświadczył, że przedstawiona propozycja jest ostateczna i związkowcy albo ją przyjmą, albo spiszą protokół rozbieżności i zaangażują mediatora. Dlatego 17 stycznia br. ma dojść do nieformalnego referendum, w którym załoga wypowie się czy akceptuje warunki finansowe zaproponowane przez Zarząd Spółki. Jeżeli pracownicy nie przyjmą tej oferty, to dalsze rozmowy będą się odbywały z udziałem mediatora. Jeśli mimo jego pomocy nie dojdzie do porozumienia, związkowcy zapowiadają strajk.

- Zarząd zabronił nam mówienia o tym, jakie warunki nam proponuje i udzielania wywiadów - informuje Piotr Sadowski, przewodniczący Zarządu Krajowego Związku Zawodowego Inżynierów i Techników w PZL-Świdnik. - Poprosiłem, żeby przedstawiono nam podstawę prawną takiego zakazu - dodaje.

Załoga PZL-Świdnik ostatni raz miała podwyżki w wysokości 170 zł brutto w 2021 roku. Jak mówią pracownicy, to bardzo mało, chociażby ze względu na rosnącą inflację. Oczekują również wypłaty wyrównania od stycznia. Uważają, że nie są to wygórowane oczekiwania. Z ostatniego sprawozdania finansowego firmy wynika, że roczne koszty Zarządu i Rady Nadzorczej wzrosły o 68 proc.

- Z raportu finansowego za 2021 r., który ma być wkrótce opublikowany, wynika, że firma ma bardzo dobre wyniki. Zrealizowaliśmy cele prawie w 100 proc. dzięki zaangażowaniu załogi i to mimo pandemii i obostrzeń, a pracodawca nie chce podzielić się z nami wypracowanymi zyskami - mówi Piotr Sadowski.

### Koniec sporu w PGG

Jak informuje Związek Zawodowy Górników w Polsce, w Polskiej Grupie Górniczej S.A. podpisane zostało porozumienie płacowe pomiędzy stroną związkową a Zarządem Spółki. Podpisanie porozumienia zakończyło spór zbiorowy.



Porozumienie zakłada, że wszystkim pracownikom PGG S.A. zatrudnionym na dzień 31 grudnia 2021 r. zostanie wypłacona kwota jednorazowa w wysokości:

- dla pracowników zatrudnionych pod ziemią: 1600 zł;
- dla pracowników zatrudnionych w zakładach mechanicznej przeróbki węgla oraz w Zakładzie Informatyki i Telekomunikacji i w Zakładzie Remontowo-Produkcyjnym: 1350 zł;
- dla pracowników zatrudnionych na pozostałych stanowiskach robotniczych na powierzchni: 1100 zł;
- dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach inżyniersko-technicznych na powierzchni: 1100 zł;
- dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych: 1000 zł.

Kwota jednorazowa nie będzie przysługiwać pracownikom przebywającym na urlopie bezpłatnym lub urlopie wychowawczym.

Ustalono również, że kwota jednorazowa nie będzie wliczana do podstaw wymiaru, od których wyliczona będzie nagroda z okazji Dnia Górnika, dodatkowo nagroda roczna tzw. 14-ta pensja oraz nagroda jubileuszowa.

Ważnym elementem porozumienia jest zwiększenie wysokości średniego wynagrodzenia w spółce do 8200 zł brutto (wobec - według najnowszych danych PGG - ok. 7,9 tys. zł przed zmianą) z datą końca ubiegłego roku.

Porozumienie zostało podpisane po tym jak doszło do blokady wysyłki węgla z kopalni do energetyki i zapowiedzi przez związki zawodowe kolejnych blokad. W trakcie toczącego się sporu związkowcy dwukrotnie blokowali kolejową wysyłkę węgla z kopalni do elektrowni - najpierw przez dobę, następnie przez dwie doby. Związkowcy przeprowadzili również referendum strajkowe. Wzięło w nim udział blisko 58 proc. pracowników Spółki (ponad 21,2 tys. osób), z których 98,65 proc. (przeszło 20,7 tys.) opowiedziało się za strajkiem.

### Wotum nieufności dla Krajowej Izby Fizjoterapeutów

Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Fizjoterapii, który należy do OPZZ, zgłosił wotum nieufności wobec Krajowej Izby Fizjoterapeutów - informuje Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych.



OZZPF uważa, że samorząd zawodowy

cd. na str. 4

# Nowa wizja „dialogu społecznego” w IKEA Industry

Pamiętamy jeszcze czasy, w których firmy produkcyjne IKEA (wówczas Swedwood) uznawane były za wzór dla relacji pracodawcy ze związkami zawodowymi. Czasy minione. W jednej z fabryk IKEA Industry w Polsce toczą się trudne negocjacje płacowe. W tle jest co najmniej niechętna działalność związków zawodowych postawa Zarządu firmy. Nie ma obowiązku okazywania sympatii związkowi zawodowemu i trzeba przyznać, że wśród pracodawców w naszym kraju jest to zjawisko obecnie stosunkowo rzadkie. Co innego jednak sympatia i zrozumienie, co innego przestrzeganie prawa. Niedawno Zarząd firmy wezwał

Przewodniczącego organizacji zakładowej ZZ „Budowlani” „...do wyjaśnienia, który z przedstawicieli związków zawodowych udostępnił prasie poufne informacje dotyczące szczegółów rozmów pomiędzy organizacjami związkowymi, a Pracodawcą w sprawie przeglądu wynagrodzeń”. Zarząd uważa, że poufne jest to, co Zarząd uważa za poufne.

Związek Zawodowy „Budowlani” ma poważne podstawy do podejrzeń, że działania Zarządu są formą zastraszania związkowców i oczekuje, że kierownictwo firmy przedstawi podstawy prawne uzasadniające żądania kierowane do związkowców. Zarząd firmy zdaje się

zapominać, że w negocjacjach płacowych związki reprezentują wszystkich pracowników i mają prawo do konsultacji stanowisk stron. Są to podstawowe wolności związkowe zagwarantowane przez konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej oraz polskie ustawodawstwo.

ZZ „Budowlani” skierował do Zarządu firmy wniosek o wyjaśnienie stanowiska, ale także stosowną informację do organizacji międzynarodowej BWI, europejskiej EFBWW. Trudno bowiem uwierzyć, by cała IKEA nagle wyruszyła na wojnę ze związkami zawodowymi...

red

### KOMENTARZ POSŁA MACIEJA KONIECZNEGO



Wygląda na to, że IKEA w Polsce to kolejna firma na niechlubnej liście tych, które utrudniają prowadzenie działalności związkowej. Świadczy o tym sposób, w jaki komunikują się ze związkowcami ze Zbąszynka władze firmy. Żądanie zachowania poufności w kwestii negocjacji płacowych od Związku Zawodowego „Budowlani” w Zbąszynku, sugerowanie, że ich ujawnianie treści negocjacji to czyn nieuczciwej konkurencji i ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych - to zarzuty, które nie mają żadnych podstaw prawnych. Wygląda to po prostu na próbę zastraszania związkowców. Jak podkreślają prawnicy, przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się informacje techniczne, technologiczne,

organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, które jako całość lub w szczególnym zestawieniu i zbiorze ich elementów nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się tym rodzajem informacji albo nie są łatwo dostępne dla takich osób, o ile uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności - tak mówi artykuł 11 ustęp 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. W żaden sposób nie da się uznać, że przekazywanie innym zatrudnionym lub mediom informacji o toczących się negocjacjach jest złamaniem tajemnicy przedsiębiorstwa. Władze IKEA nie powinny się obawiać prowadzenia otwartego dialogu z pracownikami i związkami zawodowymi, jeżeli do tego dialogu podchodzą uczciwie. Zamiast bezprawnego straszenia konsekwencjami, sugerowałbym raczej skupienie się na negocjacjach ze związkowcami. Związkowi Zawodowemu „Budowlani” życzę powodzenia w negocjacjach płacowych, mam nadzieję, że uda się wypracować korzystne dla pracowników rozwiązania. Chciałbym też związkowców zapewnić o swoim wsparciu i gotowości do interwencji, jeżeli próby zastraszania przez pracodawcę się powtórzą. Możecie na mnie liczyć!

## WYSZUKANE W NECIE...

[businessinsider.com.pl](https://businessinsider.com.pl)  
(16 stycznia 2022)

### Majątek i zarobki Polaków.

#### Nierówność jak w Niemczech, majątek jak w Rosji

Najbogatsze 10 proc. ludzkości w 2021 r. posiadało 76 proc. światowego majątku, a uboższa połowa mieszkańców Ziemi zaledwie 2 proc. - wynika z najnowszego raportu o nierównościach przygotowanego przez Paris School of Economics. (...)

Jak na tym tle wygląda Polska? Przeciętna wartość zgromadzonego majątku to 49,4 tys. euro, a przeciętny dochód roczny to 26,6 tys. euro, co w przeliczeniu paryskich naukowców daje ok. 68 950 zł.

Najbogatszy procent odpowiada za 14,9 proc. łącznych dochodów i kontroluje 30,3 proc. zgromadzonego przez polskie społeczeństwo majątku. 10 proc. najlepiej sytuowanych to już 61,8 proc. majątku (jego przeciętna wartość to ponad 305 tys. euro), którzy generują 37,8 proc. dochodów.

Wyjątkowo popularna w debacie publicznej klasa średnia (środkowe 40 proc.), według ekonomistów z PSE, posiada 38,9 proc. majątku (jego wartość w przeliczeniu na jedną dorosłą osobę to 48 tys. euro, około 125 tys. zł) i generuje 42,8 proc. łącznego dochodu (ok. 28,5 tys. euro, czyli 74,1 tys. zł rocznie).

O wiele gorzej sytuacja wygląda, gdy spojrzymy na biedniejszą połowę - majątek tej części społeczeństwa w ujęciu statystycznym jest ujemny, gdyż długi przewyższają wartość kontrolowanego bogactwa - mieszkań, oszczędności, ziemi czy samochodów. Dochody tej grupy to 19,5 proc. wszystkich dochodów generowanych w Polsce, a ich średnia wysokość roczna to 10,4 tys. euro. Spośród przeanalizowanych w raporcie państw podobna sytuacja zdarzyła się jedynie w RPA, Chile, Meksyku i Brazylii.

Równocześnie ekonomiści zauważają, że od roku 1990 wzrost nierówności w Polsce jest „spektakularny”. Jeszcze 32 lata temu biedniejsza połowa społeczeństwa odpowiadała za 28 proc. dochodów (dziś jest to 20 proc.), a udział najbogatszych 10 proc. w tym torcie wzrósł z 20 proc. do 38 proc. W ocenie ekspertów z PSE taki wzrost przypomina ten znany z Rosji i innych państw bloku wschodniego, za co odpowiada „polityka liberalizacji i prywatyzacji faworyzująca przede wszystkim zamożne grupy”.

# Budowlani u Głównej Inspektor Pracy

19 stycznia, w siedzibie Państwowej Inspekcji Pracy przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” Zbigniew Janowski oraz wiceprzewodniczący Związku Tomasz Nagórka spotkali się z głównym inspektorem pracy Katarzyną Łażewską-Hrycko oraz zastępcą głównego inspektora pracy Jarosławem Leśniewskim, aby porozmawiać o współpracy „Budowlanych” z Inspekcją.

Spotkanie zbiegło się z konferencją ministra zdrowia Adama Niedzielskiego o rozpoczynającej się V fali epidemii koronawirusa oraz o przejściu administracji publicznej na pracę zdalną. Dlatego też rozmowa rozpoczęła się od omówienia wpływu pandemii na funkcjonowanie Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności na dokonywanie kontroli w zakładach pracy, które podczas wcześniejszych wzrostów zachorowań przeprowadzano w sposób zdalny.

Przewodniczący Zbigniew Janowski podziękował Pani Minister za dotychczasową dobrą współpracę naszego Związku z Państwową Inspekcją Pracy zarówno na poziomie centralnym, jak i okręgowym. Podziękował m.in. za udział kierownictwa PIP w konferencjach, posiedzeniach, seminariach organizowanych lub współorganizowanych przez Związek oraz za zaangażowanie Głównego Inspektora Pracy w działalność okręgowych rad bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Podkreślił przy tym profesjonalne podejście do tematów prezentowanych przez prelegentów z Państwowej Inspekcji



Od lewej: Tomasz Nagórka, Jarosław Leśniewski, Katarzyna Łażewska-Hrycko, Zbigniew Janowski

Pracy.

Minister Katarzyna Łażewska-Hrycko podkreśliła wagę współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z partnerami, w szczególności ze związkami zawodowymi. Mówiła, że Państwowa Inspekcja Pracy „niezwykle docenia potencjał współpracy z partnerami społecznymi”. Dodając, że „partnerzy społeczni stanowią przedłużenie działalności Inspekcji”.

Przewodniczący „Budowlanych”, mówiąc o okręgowych radach ds. bezpieczeństwa pracy w budownictwie, podkreślił wagę ich działalności w regionie, zauważył też, że gremia te są wojewódzkim forum dialogu społecznego branży budowlanej, a takich

placyzyn współpracy w województwach nie jest wiele. Związek Zawodowy „Budowlani” aktualnie zgłasza swoje kandydatury na członków poszczególnych okręgowych rad.

Zarówno Zbigniew Janowski jak i Tomasz Nagórka mówili dużo o roli Związku Zawodowego „Budowlani” jako partnera Inspekcji Pracy podczas licznych akcji promocyjnych i programów o charakterze prewencyjnym. Nasz Związek, podobnie jak to miało miejsce w poprzednich latach, uczestniczył w wielu akcjach promocyjnych PIP. Aktualnie Inspekcja rozpoczyna 3-letnią kampanię kontrolno-prewencyjną, która będzie poświęcona podniesieniu poziomu bezpieczeństwa pracy na polskich

budowach. Wiceprzewodniczący Tomasz Nagórka zaznaczył, że „Budowlani” z chęcią przyłączą się jako partner do tej kampanii i będą promowali ją wśród członków naszego Związku.

Przewodniczący „Budowlanych” zaproponował szefowej PIP podpisanie deklaracji współpracy pomiędzy Związkiem Zawodowym „Budowlani” a Państwową Inspekcją Pracy. Dokument ten potwierdziłby dotychczasowe dobre relacje „Budowlanych” z PIP i zaangażowanie obu podmiotów w liczne inicjatywy mające na celu podniesienie świadomości pracowników o prawach i obowiązkach wynikających z przestrzegania prawa pracy i zasad BHP. Celem deklaracji byłoby podejmowanie wspólnych działań i inicjatyw o charakterze informacyjno-promocyjnym i prewencyjnym, jak również przedsięwzięć w obszarze działalności kontrolnej i szkoleniowej w sektorach, w których Związek reprezentuje swoich członków. Podobne deklaracje są obecnie podpisywane na poziomie regionalnym pomiędzy okręgami Związku Zawodowego „Budowlani” a okręgowymi inspektoratami pracy.

W trakcie spotkania rozmawiano również o problemie braków kadrowych w okręgowych inspektoratach pracy. Obecnie w Państwowej Inspekcji Pracy w całej Polsce zatrudnionych jest około 1500 inspektorów, którzy odpowiadają za kontrole we wszystkich sektorach gospodarki. Niestety, brakuje inspektorów odpowiedzialnych za branżę budowlaną, którzy muszą legitymować się

odpowiednim wykształceniem budowlanym.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski odniósł się do spraw jakie Państwowa Inspekcja planuje zaprezentować podczas najbliższego posiedzenia Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP oraz posiedzenia Rady GIP ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. W pierwszej kolejności Inspekcja zaprezentuje sprawozdanie z ostatnich działań, a także poinformuje o propozycjach głównego inspektora pracy, dotyczących zmian legislacyjnych w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy.

Na zakończenie spotkania Pani Minister podzieliła się spostrzeżeniami na temat możliwości wykorzystywania innowacyjnych urządzeń w trakcie przeprowadzania kontroli na budowach. Jedną z propozycji, która musi jeszcze zostać poparta odpowiednimi przepisami, jest możliwość korzystania z dronów przez inspektorów pracy. Wiceprzewodniczący Tomasz Nagórka zwrócił uwagę, że drony mogłyby być wykorzystane przy okazji kontroli pracy operatorów żurawi wieżowych. Praca operatorów wykonywana jest wysoko nad ziemią, gdzie wejście inspektora jest często niemożliwe. Drony ułatwiłyby ogląd m.in. kabiny żurawia wieżowego i kontrolę przestrzegania zapisów rozporządzenia ws. bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących, którego jednym z inicjatorów jest Związek Zawodowy „Budowlani”.

Red

## Obradowała Wielkopolska Rada Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy OIP w Poznaniu

W dniu 15 grudnia 2021 roku, na terenie Politechniki Poznańskiej odbyło się posiedzenie Wielkopolskiej Rady Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Spotkanie otworzył dr Włodzimierz Sobczak, przewodniczący Rady.

Spotkanie rozpoczęło wystąpienie Pawła Ciemnego, p.o. okręgowego inspektora pracy w Poznaniu. Dotyczyło ono skutecznego egzekwowania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie oraz głównych misji Państwowej Inspekcji Pracy.

Podczas posiedzenia odbyło się wręczenie nagród oraz wyróżnień laureatom etapu wojewódzkiego konkursu „Buduj Bezpiecznie 2021”. Celem konkursu było promowanie pracodawców oraz wykonawców robót budowlanych zapewniających wysokie standardy bhp w procesie realizacji obiektów budowlanych. Budowa Enter Etap I Pekabex zajęła w nim 3 miejsce. Na drugim miejscu znalazło się Wielkopolskie Przedsiębiorstwo Inżynierii Przemysłowych w Poznaniu, a zwycięzcą tegorocznego konkursu została firma Adamietz Sp. z o.o. w Strzelcach Opolskich.



Następnie wystąpił inspektor Grzegorz Stróżyk. Mówił o miejscu i roli prewencji w systemie ograniczania zagrożeń na placu budowy. Prelegent zaprezentował także bieżące działania Państwowej Inspekcji Pracy w tym zakresie.

Temat wypadków przy pracy na budowach w Wielkopolsce przybliżył Krzysztof

Duda, nadinspektor pracy. Mirosław Leszczyński, starszy inspektor pracy zaprezentował natomiast wyniki postępowań kontrolnych inspektorów pracy w latach 2018-2020.

Ostatni wykład wygłosił przewodniczący Rady, dr Włodzimierz Sobczak. Poruszył on kwestie roli koordynatora ds. bezpieczeństwa wynikające z prawa budowlanego

i Kodeksu pracy oraz wyjaśnił zakres jego obowiązków zarówno na etapie przygotowania, jak i wykonywania inwestycji.

Posiedzenie Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie zostało zakończone głosowaniem nowej uchwały.

Podjęta uchwała dotyczyła:

1. Zmian legislacyjnych dotyczących koordynatora ds. bezpieczeństwa na budowach w zakresie obowiązków, kwalifikacji przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy oraz prawa budowlanego.

2. Zmian legislacyjnych w zakresie nadawania dla cudzoziemców uprawnień dla operatorów żurawi wieżowych ze znajomości języka polskiego.

3. Wnioskowania o wdrożenie w skali ogólnopolskiej programu promocji „dobrych praktyk” stosowanych przez firmy zrzeszone w „Porozumieniu dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie” wśród małych i średnich wykonawców. Z przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli wynika, że w małych i średnich firmach budowlanych występuje największa liczba nieprawidłowości, a także stosunkowo wysoka liczba

wypadków przy pracy.

4. Włączenia odpowiedzialności Inwestora za koordynację służb BHP zgodnie z dyrektywą UE.

Jan Podzerek

wiceprzewodniczący

Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie przy OIP w Poznaniu.



cd. ze str. 2

fizjoterapeutów od lat hamuje ewolucyjny proces zmian, o które zabiegają związki zawodowe. Nie do przyjęcia jest również fakt opłacania przez KIF fizjoterapeutów, którzy brali udział w proteście w białym miasteczku. Niezadowolone wywołuje również to, iż KIF podjął - zdaniem OZZPF - niedemokratyczną decyzję dotyczącą przedłużenia kadencji, powołując się na pandemię COVID-19 w lipcu 2021 r., gdy nie obowiązywały żadne ograniczenia sanitarne.

Izba jest utrzymywana z pieniędzy fizjoterapeutów, oni zaś domagają się konkretnych działań i dbania o rozwój fizjoterapii.

## Apel związków zawodowych działających w PGNiG

Jak informuje OPZZ, związki zawodowe działające w Grupie Kapitałowej Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa w piśmie do prezesów konsolidujących się spółek, tj.: Polskiego Koncernu Naftowego ORLEN Spółka Akcyjna, Grupy LOTOS Spółka Akcyjna oraz Polskiego Górnictwa Naftowego i Gazownictwa Spółka Akcyjna, przypominają, że oprócz NSZZ Solidarność, w GK PGNiG działają centrale związków zawodowych oraz zakładowe organizacje związkowe reprezentujące znakomitą część załóg branży górnictwa naftowego i gazownictwa.

Związkowcy podkreślają swoje rozczarowanie i oburzenie faktem sygnowania w tajemnicy przed stroną społeczną porozumienia z 14 grudnia 2021 r. gwarantującego prawa i wolności związkowe jednej tylko organizacji działającej w GK PGNiG – NSZZ Solidarność.

Związkowcy stoją na stanowisku, iż gwarancje pracownicze zawarte w porozumieniu z dnia 14 grudnia 2021 r. nie są dla nich w żadnym stopniu satysfakcjonujące, ponieważ nie odzwierciedlają zarówno oczekiwań strony społecznej GK PGNiG w zakresie gwarancji pracowniczych, jak i publicznie składanych przez prezesów deklaracji o dialogu społecznym w procesie konsolidacji.

„Wyraźne zlekceważenie wszystkich – poza NSZZ „Solidarność” – związków zawodowych działających w GK PGNiG jednoznacznie podważa wiarygodność Panów Prezesów i każe nam z daleko idącą ostrożnością podchodzić w przyszłości do zadeklarowanego na spotkaniach uczciwego dialogu społecznego opartego na uczciwości i jawności oraz wielokrotnie podkreślanego szacunku dla wszystkich Pracowników GK PGNiG” – czytamy w dokumencie.

Związki zwróciły się również do Jacka Sasina, ministra aktywów państwowych, o objęcie patronatem porozumienia w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników oraz praw i wolności związków zawodowych na okoliczność konsolidacji spółek paliwowo-energetycznych z centralami związków zawodowych oraz związkami zawodowymi działającymi w Grupie Kapitałowej PGNiG za wyjątkiem NSZZ Solidarność.

## Porozumienie w PKP Intercity

Spór zbiorowy dotyczący wzrostu płac dla pracowników PKP Intercity zakończył się zawarciem porozumienia – informuje OPZZ. Zgodnie z nim pracownicy otrzymają minimum 400 zł podwyżki, a także premię motywacyjną w wysokości do 6 proc. wynagrodzenia zasadniczego. W negocjacjach uczestniczył Leszek Miętek, przewodniczący Branży Transport OPZZ.

Spór zbiorowy związków zawodowych z Zarządem Spółki rozpoczął się 9 grudnia 2021 r., ale już na spotkaniu 21 grudnia 2021 r. strony porozumiały się i ustaliły, że od 1 stycznia 2022 r. Spółka wprowadzi podwyżki wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników wynagradzanych według Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników zatrudnionych przez jednostki organizacyjne wchodzące w skład PKP Intercity w wysokości 400 zł miesięcznie średnio na jednego zatrudnionego pracownika wynagradzanego według ZUZP (proporcjonalnie do wymiaru etatu), oraz w wysokości 640 zł miesięcznie średnio na jednego zatrudnionego pracownika wyłączonego z zasad wynagradzania według ZUZP (proporcjonalnie do wymiaru etatu) według stanu na dzień 1 stycznia 2022 r.

Pracownicy otrzymają również premię motywacyjną o wartości maksymalnie 6 proc. wynagrodzenia podstawowego. Obejme ona wszystkich pracowników zarówno w centrali, jak i poszczególnych oddziałach spółki.

Związki zawodowe domagały się podwyżki o 650 zł według ZUZP, natomiast zarząd PKP Intercity proponował wzrost wynagrodzeń o 220 zł i kwartalną premię motywacyjną w wysokości 5 proc. 3-miesięcznego wynagrodzenia.

Pracownicy PKP Intercity oprócz wynagrodzeń zasadniczych i dodatków przewidzianych w Kodeksie pracy, otrzymują m.in. dodatek za staż pracy, premię regulaminową, ekwiwalent za deputat węglowy, dodatek za pracę w niedziele i święta, dodatki za warunki uciążliwe i niebezpieczne. Ostatnie podwyżki płac w PKP Intercity miały miejsce w 2019 r.

## Spór zbiorowy w ACS Sp. z o.o.

Związkowcy OPZZ Konfederacja Pracy z ACS sp. z o.o. zatrudnieni m.in. na warszawskim Lotnisku Chopina rozpoczęli spór zbiorowy z pracodawcą – informuje OPZZ.

Pracownicy Spółki zajmującej się kontrolą bezpieczeństwa pasażerów oraz szeroko pojętym bezpieczeństwem na terenie hal domagają się:

- wzrostu wynagrodzenia zasadniczego dla każdego pracownika ACS sp. z o.o.,
- zmiany okresu rozliczeniowego pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy,
- podwyższenia dodatku za pranie,
- wprowadzenia dodatku stażowego oraz premii sezonowej.

Zebrał: Tomasz Nagórka

# Posiedzenie Rady Okręgu Podkarpackiego



W dniu 17 grudnia 2021 roku, w siedzibie Okręgu Podkarpackiego Związku Zawodowego „Budowlani” w Rzeszowie, odbyło się ostatnie posiedzenie Rady Okręgu w 2021 roku. W posiedzeniu uczestniczył również przewodniczący Okręgowej Komisji Rewizyjnej Lesław Solecki. Otworzył je przewodniczący Okręgu Andrzej Płonka, witając przybyłych członków Rady i zaproszonych gości.

Głównym tematem spotkania było omówienie Planu Pracy Okręgu na 2022 rok, który przedstawił Przewodniczący Okręgu. Rada Okręgu Podkarpackiego, po dokładnej analizie i dyskusji, jednogłośnie przyjęła przedstawiony Plan Pracy Okręgu.

Kolejnym ważnym tematem spotkania było przedstawienie

i omówienie sytuacji finansowej Okręgu - analiza wpłacanych składek. Na spotkaniu została powołana Komisja Inwentaryzacyjna w składzie: Andrzej Płonka, Józef Tadla i Bogusław Płonka, która na koniec roku przeprowadzi spis z natury składników majątkowych znajdujących się w Zarządzie Okręgu Podkarpackiego w Rzeszowie.

Informacje z posiedzenia Rady Krajowej, która odbyła się zdalnie w dniu 9 grudnia 2021 roku przekazali członkowie Rady Krajowej Józef Tadla i Andrzej Płonka. Na zakończenie spotkania wszyscy uczestnicy spotkania podzielili się opłatkami i złożyli sobie świąteczne życzenia.

Andrzej Płonka

**PIIP** PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY  
OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W ŁODZI

# Łódzkie spotkanie Rady ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie

Pod przewodnictwem nowego okręgowego inspektora pracy Marcina Grzelaka w dniu 12 stycznia 2022 r. zaangażowane zostało pierwsze posiedzenie Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, za pośrednictwem aplikacji MS Teams. W spotkaniu uczestniczyli przewodniczący i prezesi jednostek i stowarzyszeń związanych z branżą budowaną, reprezentujący:

- Łódzką Okręgową Izbę Inżynierów Budownictwa,
- Związek Zawodowy „Budowlani”,
- Stowarzyszenie Służb BHP,
- NSZZ „Solidarność”,
- Wojewódzką Komendę OHP,
- Urząd Dozoru Technicznego,
- Wojewódzki Inspektorat Nadzoru Budowlanego,
- Związek Dekarzy.

Ponadto w spotkaniu wzięli udział: dotychczasowa wieloletnia przedstawicielka Okręgowej Inspekcji Pracy, starszy inspektor Dagmara Kupka oraz inspektor Waldemar Klucha.

Marcin Grzelak, pełniący funkcję OIP od września 2021 r., odniósł się do dotychczasowej działalności Okręgowej Inspekcji Pracy, podkreślając, że nie zakłóciły jej ograniczenia spowodowane pandemią. Poinformował, iż

w marcu zostanie powołana sekcja zajmująca się tematyką budownictwa, a także o rozpoczynającej się kampanii prewencyjno-kontrolnej, która prowadzona będzie na przestrzeni lat 2022-2024. Jako że kontrola i nadzór nad przestrzeganiem bezpiecznych warunków pracy w branży budowlanej, w której nadal notuje się wysoką wypadkowość, jest ważną rolą Inspekcji Pracy.

W ramach prewencji nadal prowadzone będą natomiast szkolenia stacjonarne i zdalne dla pracowników, kierowników budów, inspektorów nadzoru a także inwestorów. Wśród partnerów Kampanii prewencyjno-kontrolnej znaleźli się: Porozumienie Służb BHP, Zakład Ubezpieczeń Społecznych i Związek Zawodowy „Budowlani”.

Koordynatorem działań Rady ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy została starszy inspektor Dagmara Kupka, która przypomniała jak ważną staje się współpraca z młodzieżą wchodzącą na rynek pracy w budownictwie. Przypomniała też prowadzone konkursy dla uczniów szkół ponadpodstawowych w zakresie wiedzy o bezpieczeństwie i higienie pracy.

Na zakończenie określono formę współpracy i przybliżone terminy spotkań Rady.

Wiesława Szalast

# ROP o kulturze bezpieczeństwa i jej wpływie na warunki pracy



W trakcie grudniowego posiedzenia w 2021 r. Rada Ochrony Pracy przyjęła stanowisko w sprawie wpływu kultury bezpieczeństwa na stan warunków pracy. Bardzo ciekawe prezentacje przygotowane na posiedzenie i pogłębiona dyskusja zaowocowały rekomendacjami przyjętymi przez Radę. Poniżej zamieszczamy Stanowisko przyjęte przez Radę.

Rada Ochrony Pracy zapoznała się z problematyką kształtowania kultury bezpieczeństwa w aspekcie jej wpływu na stan warunków pracy, w tym zmniejszenie liczby wypadków oraz związanych z nimi kosztów społecznych.

W prezentacji CIOP-PIB przedstawiono ewolucję pojęcia „kultura bezpieczeństwa”. Na szczególną uwagę zasługuje definicja kultury bezpieczeństwa przyjęta przez Health and Safety Commission (Wielka Brytania) w 1993 r. jako „zbiór indywidualnych i grupowych wartości, postaw, kompetencji i wzorów zachowań determinujących politykę i programy bhp w organizacji”. Na gruncie polskim na uwagę zasługuje zdefiniowanie kultury bezpieczeństwa przez



R. Studenskiego w 2000 r. jako „zbiór psychologicznych, społecznych i organizacyjnych czynników uruchamiających lub podtrzymujących działania chroniące życie i zdrowie zarówno w pracy, jak i w czynnościach pozazawodowych”. Na podkreślenie wymienionych definicjach zasługuje na szersze postrzeganie kultury bezpieczeństwa w ogólnej kulturze organizacji jako stylu i jakości zarządzania bezpieczeństwem oraz odnoszenie jej także do życia pozazawodowego.

Na wniosek ministra właściwego ds. pracy realizowany jest program „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy. Badania różnych aspektów kształtowania kultury bezpieczeństwa objęto w tym programie pracowników i pracodawców z różnych grup zawodowych, różnej płci i w różnym wieku. Istotnym przesłaniem wyni-

ków tych badań jest stwierdzenie, że efektywność oddziaływania kultury bezpieczeństwa zależy tylko częściowo od motywacji zewnętrznych, czyli podporządkowania się (zasadom, procesom, regułom), a w większym stopniu od motywacji wewnętrznych, czyli zaangażowania (odczuwalne przywództwo, chęć dawania przykładu).

Państwowa Inspekcja Pracy przedstawiła szeroki zakres swoich działań wpływających pośrednio na kształtowanie kultury bezpieczeństwa. Sprawdziło się w praktyce założenie, że pierwsza kontrola w przedsiębiorstwie ma charakter głównie instruktazowo-doradczy i powoduje mobilizację wizytowanych przedsiębiorstw do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. Kontrola skuteczności działań w celu ochrony zdrowia i

życia pracujących stanowiła wsparcie dla systemowego zarządzania bezpieczeństwem (norma ISO 45001:2018) przez przydzielenie konkretnych ról i zadań wszystkim członkom procesu pracy. Działalność PIP wspierała kształtowanie kultury bezpieczeństwa nie tylko przez kontrole, ale także przez liczne i zróżnicowane formy komunikacji społecznej adresowane do różnych odbiorców, tj. pracodawców i pracowników, a także uczniów.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP przedstawiło swoje działania na rzecz kultury bezpieczeństwa w zakładach pracy. Polegały one m.in. na organizowaniu seminariów i konferencji, pikników edukacyjnych, konkursów oraz kampanii. Szczególnie cenną inicjatywą była kontynuacja cyklu seminariów on-line pt. „Pytanie do eksperta” oraz

wymiana doświadczeń związanych z kształtowaniem kultury bezpieczeństwa w firmach zagranicznych. Ankieta pt. „Kultura bezpieczeństwa w firmie w ocenie służby BHP” została skierowana do 300 osób pełniących tę służbę. Uzyskane informacje dotyczyły m.in. poczucia odpowiedzialności pracowników za bezpieczeństwo, nadzoru przełożonych w tym obszarze oraz roli, jaką odgrywają sugestie pracowników w poprawie bezpieczeństwa i warunków pracy w firmie. Wyniki potwierdziły, że rozwój kultury bezpieczeństwa wymaga współpracy wszystkich uczestników procesu pracy.

Podkreślić należy, że budowanie kultury bezpieczeństwa wpisuje się w założenia Polskiego Ładu, w którym w sposób szczególny podkreślono wagę bezpieczeństwa pracy: Stabilna, dobrze opłacana i BEZPIECZNA PRACA to cywilizacyjny standard, który musi stać się udziałem wszystkich Polaków. Również w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego do 2030 r. określono działania na rzecz utrzymania zdrowia pracujących w celu wydłużenia ich aktywności na rynku pracy poprzez upowszechnienie i wzmocnienie opartych na dowodach naukowych działań zapobiegających zagrożeniom, a także masową popu-

laryzację kultury bezpieczeństwa i zdrowego stylu życia, w tym zachowań prozdrowotnych.

Wkraczająca do przedsiębiorstw 4-ta rewolucja przemysłowa oraz związane z nią nowe formy pracy zwiększają w istotnym stopniu znaczenie rozwoju kultury bezpieczeństwa dla zachowania zdrowia i życia pracujących w rozproszonych środowiskach pracy.

Na podstawie przedstawionych materiałów oraz dyskusji Rada Ochrony Pracy zaleca:

Intensyfikację działań wspierających rozwój kultury bezpieczeństwa w Polsce dzięki synergicznemu wykorzystaniu potencjału nauki, organów nadzoru i kontroli, organizacji pracodawców i pracowników oraz specjalistów ds. bhp wykorzystujących m.in. wyniki programu rządowego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”,

Promowanie wśród pracodawców i pracowników działań, które oprócz standardowego podejścia do problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy ukierunkowane są na współodpowiedzialność, troskę o bezpieczeństwo własne i współpracowników,

Kontynuację realizacji kampanii społecznych wspierających rozwój kultury bezpieczeństwa. ZJ

## Spotkanie z działaczami Okręgu Kujawsko-Pomorskiego

Przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” Zbigniew Janowski oraz wiceprzewodniczący Związku Tomasz Nagórka razem z przewodniczącym Okręgu Kujawsko-Pomorskiego Ryszardem Krasieńskim i wiceprzewodniczącym Okręgu Zbigniewem Figurskim spotkali się z działaczami ze Spółdzielni Mieszkaniowej „Kujawy” w Barcinie oraz z reprezentantami władz Okręgu.

### W Spółdzielni Mieszkaniowej „Kujawy” w Barcinie

W Spółdzielni Mieszkaniowej Kujawy spotkaliśmy się z przewodniczącą Organizacji Zakładowej Danutą Stanisławską, prezesem Spółdzielni Jarosławem Kuchar-

spotkania Zbigniew Janowski wręczył Arturowi Błaszczkowi Brązową Odznakę Zasłużony dla Budownictwa. Odznaka została przyznana na wniosek Zarządu Okręgu Kujawsko-Pomorskiego.

Spółdzielnia Mieszkaniowa „Kujawy” została założona w 1994 roku. Jest największą spółdzielnią mieszkaniową w Barcinie. W skład Spółdzielni wchodzi bloki wybudowane jako zakładowe z przeznaczeniem dla pracowników Cementowni „Kujawy”.

Spółdzielnia zatrudnia 30 pracowników, z czego 2/3 z nich należy do Związku Zawodowego „Budowlani”. Pracują w niej zarówno osoby zatrudnione w administracji, jak i osoby wykonujące prace remontowe. Przewodnicząca Organizacji Zakładowej

imienu Spółdzielni Mieszkaniowej „Kujawy” zależy zarówno pracownikom, jak i Zarządowi Spółdzielni. Dlatego wszystkie rozmowy opierają się na partnerstwie.

Podczas spotkania rozmawialiśmy m.in. o podwyżkach cen energii i ich wpływie na opłaty ponoszone przez członków Spółdzielni. Spółdzielnia, w związku z tym, że do ogrzewania budynków korzysta z węgla, który kupuje od stałego dystrybutora, nie odczuła zbytnio wzrostu jego cen. Istnieją jednak obawy, że cena ta zmieni się gdy Spółdzielnia będzie kupowała opał w kolejnym sezonie grzewczym. Część dyskusji została poświęcona zmianom w prawie spółdzielczym, które już nastąpiły, a także obawom wynikającym z propozycji kolejnych zmian, które zmierzają do osłabienia pozycji ruchu spółdzielczego w Polsce. Uczestnicy spotkania podkreślili rolę spółdzielni mieszkaniowych w kształtowaniu infrastruktury i urbanistyki miast w Polsce.

### Wizyta w Biurze Okręgu

W siedzibie Okręgu Kujawsko-Pomorskiego Związku Zawodowego „Budowlani” w Bydgoszczy, gdzie odbyło się spotkanie z władzami okręgu, rozmawialiśmy o wpływie najnowszych zmian w prawie na działalność zakładów pracy i organizacji związkowych, a także o ich wpływie na wysokość wypłacanych wynagrodzeń. Liderzy naszego

Związku z regionu kujawsko-pomorskiego wyrażali obawy związane z wejściem w życie Polskiego Ładu oraz szalejącą inflacją, która obniża wartość i tak niskich zarobków.

Uczestnicy spotkania podzielili się doświadczeniami z działalności związkowej



w zakładach pracy oraz w regionie. Sporo uwagi poświęcono podejściu pracodawców do związków zawodowych oraz problemowi spadającego uzwiązkowienia. Dyskusja dotyczyła trudności w pozyskiwaniu nowych członków i tworzeniu nowych organizacji związkowych w zakładach pracy.

Dzielono się również doświadczeniami związanymi z wpływem epidemii koronawirusa na funkcjonowanie zakładów pracy oraz administracji publicznej. W wielu zakładach, w związku z licznymi obostrzeniami, ograniczone zostały kontakty zarówno pomiędzy pracownikami, jak i osobami z zewnątrz. W

szczególności widoczne jest to w spółdzielniach mieszkaniowych, w których wydzielone zostały strefy, w których mogą przebywać osoby chcące załatwić swoje sprawy.

Okręg Kujawsko-Pomorski jest jednym z najmniejszych okręgów Związku Zawodo-

wego „Budowlani”. Działają w nim przede wszystkim organizacje ze spółdzielczości mieszkaniowej. Jest też organizacja z branży cementowo-wydobywczej organizacja z branży komunalnej oraz organizacja działająca w jednym z sanatoriów w Inowrocławiu. Kierownictwo Okręgu współpracuje z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Bydgoszczy, a także z instytucjami, stowarzyszeniami i samorządami, które są partnerami Związku Zawodowego „Budowlani” w województwie kujawsko-pomorskim.



skim oraz członkiem Zarządu Arturem Błaszczkiem, który wcześniej pełnił funkcję przewodniczącego Organizacji. W trakcie

Danuta Stanisławską podkreśliła dobre relacje organizacji związkowej z Zarządem Spółdzielni. Jak zauważyła, na dobrym



# STANOWISKO

## strony pracowników i pracodawców

### Zespołu ds. polityki gospodarczej i rynku pracy Rady Dialogu Społecznego z dnia 17 grudnia 2021 r. w sprawie

### sprawiedliwej transformacji sektora przemysłu wyrobów i materiałów budowlanych w kontekście zmian w europejskim systemie handlu emisjami (EU ETS) i wprowadzenia CBAM w ramach pakietu „FIT for 55”

#### § 1

Na podstawie art. 30a w związku z art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 z późn. zm.) Zespół ds. polityki gospodarczej i rynku pracy Rady Dialogu Społecznego stwierdza co następuje.

#### § 2

Europejski plan zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych o co najmniej 55% do 2030 r. i jego implementacja w Polsce będą miały kluczowy wpływ na przyszłość polskiego przemysłu wyrobów budowlanych i rynek pracy w tym sektorze. Literalne wdrażanie założeń pakietu „Fit for 55” czy CEEAG może doprowadzić do drastycznego ograniczenia produkcji w naszym kraju i likwidacji wielu miejsc pracy. Konieczne jest ograniczenie całkowitego ciężaru opłat wynikających z różnych przepisów.

Produkcja 1 tony cementu pociąga za sobą emisję 0,6 tony CO<sub>2</sub>, w tym aż 63% tej emisji to emisja procesowa, a przy produkcji 1 tony wapna emituje się 1,1 tony CO<sub>2</sub>, w tym 70% tej emisji to emisja procesowa. Nie ma dzisiaj innej lub zamiennej technologii produkcji cementu i wapna, dlatego wielkość emisji procesowej jest niezmienna i nieunikniona przy produkcji tych dwóch podstawowych materiałów budowlanych.

W ramach obowiązującej Dyrektywy o EU ETS cementownie i zakłady wapiennicze otrzymują bezpłatne uprawnienia do emisji CO<sub>2</sub> tylko w zakresie części całkowitej emisji. Już teraz przy cenie zakupu praw do emisji przekraczającej 88 euro za tonę CO<sub>2</sub> oraz przy rosnących cenach energii elektrycznej ponad 70% terytorium Polski jest zagrożone importem cementu i wapna spoza UE z powodu utraty konkurencyjności krajowych cementowni i zakładów wapienniczych.

Obecnie realizowana polityka klimatyczna UE nieuchronnie prowadzi do likwidacji produkcji klinkieru w polskich cementowniach (półprodukt w procesie produkcji cementu, który odpowiada za największą część emisji CO<sub>2</sub>) oraz wapna i przeniesienia jej poza UE, co doprowadzi do likwidacji około 1' miejsc pracy w cementowniach oraz zakładach wapienniczych.

Pilną sprawą jest w tej sytuacji przyjęcie Mechanizmu Ochrony Granic (CBAM) w kształcie skutecznie chroniącym polski przemysł przy utrzymaniu dostępu do bezpłatnych uprawnień na obecnych zasadach w okresie przejściowym do roku 2030.

Samo wprowadzenie podatku granicznego w ramach mechanizmu CBAM nie gwarantuje utrzymania rentownej produkcji cementu, wapna, wyrobów ceramicznych i innych wyrobów budowlanych w Polsce. Wprowadzenie mechanizmu CBAM bez systemowych działań mających na celu modernizację przemysłów „emisyjnych” i energochłonnych (prowadzącą docelowo do zero-emisyjności) nie gwarantuje opłacalności produkcji. Wprowadzenie CBAM wymaga zarówno utrzymania systemu handlu emisjami EU ETS zorientowanego na wsparcie działań modernizacyjnych, jak i inwestycji publicznych wspierających zero-emisyjność.

Polityka zeroemisyjności wymaga dostępu do nowych źródeł energii, co jest problemem nie tylko dla sektora energetycznego, ale także dla sektora cementowego, ceramicznego i wapienniczego. Ceny energii z niskoemisyjnych źródeł są i będą w najbliższej przyszłości wyższe niż obecnie. Ten aspekt musi być brany pod uwagę w tworzeniu mechanizmu CBAM i powinien stać się elementem „Polskiego Ładu”.

Innym, bardzo istotnym aspektem wdrażania polityki zero-emisyjności w Polsce jest jej wpływ na strukturę zatrudnienia. W przypadku przemysłu cementowego, ceramicznego i wapienniczego „ucieczka” produkcji z Polski poza granice UE może mieć szczególnie negatywne konsekwencje dla rynku pracy w regionach, w których koncentruje się przemysł cementowy, ceramiczny i wapienniczy. Przykładowo przemysł ceramiczny zapewnia w Polsce około 15 tysięcy bezpośrednich miejsc pracy i obejmuje ponad 30 zakładów produkcyjnych. W kraju jest 13 zakładów produkujących cement, które wyprodukowały 18,730 mln ton cementu w roku 2020. Branża cementowa wspiera miejsca pracy dla 22 tys. osób, w tym zatrudnia 3,5 tys. pracowników. Do tego dochodzi 6 zakładów produkujących wapno palone, które wyprodukowały ok. 1,5 mln ton wapna palonego w roku 2020.

Branża wapiennicza wspiera miejsca pracy dla 3 tys. osób, w tym zatrudnia ok. 850 pracowników. Biorąc pod uwagę strukturę firm współpracujących z tym przemysłem (podwykonawców, dostawców, firmy transportowe), dyslokacja produkcji może radykalnie obniżyć poziom życia kilkudziesięciu tysięcy osób. Alternatywne możliwości zatrudnienia w tych regionach są ograniczone. Biorąc to pod uwagę strona pracowników i strona pracodawców Zespołu ds. polityki gospodarczej i rynku pracy Rady Dialogu Społecznego popiera wprowadzenie CBAM w taki sposób, by nie zagrozić utrzymaniu miejsc pracy w przemyśle cementowym, ceramicznym i wapienniczym.

Przemysł cementowy w Europie od lat prowadzi działania, które mają na celu opracowanie technologii redukcji emisji CO<sub>2</sub> z produkcji. Specyfika procesu nie pozwala jednak na wyeliminowanie emisji tzw. procesowej i jedyną dostępną technologią może być wychwytywanie i zagospodarowanie emisji (CCU/CCS). Wdrożenie wychwytywania CO<sub>2</sub> na skalę przemysłową wymaga jednak, po pierwsze przygotowanie procesu w taki sposób, aby klinkier zachowywał wymagane właściwości. Po drugie – instalacja wychwytywania wymaga ponad dwukrotnego zwiększenia zapotrzebowania na energię elektryczną. Powyższe czynniki powodują, że potencjalne dojsię do neutralności emisyjnej sektora cementowego na skalę przemysłową stanie się możliwe dopiero po 2030 roku oraz będzie wymagało dostępu do odnawialnych źródeł energii elektrycznej lub do jądrowych źródeł energii elektrycznej.

Szacuje się, że w porównaniu z obecnym kosztem produkcji cementu w Polsce (obecnie ok. 50 euro/tonę) dwukrotnie wzrosną koszty operacyjne (opex) na tonę cementu i ponad dwukrotnie wzrośnie zużycie energii elektrycznej w cementowniach. Przy czym koszt energii elektrycznej przy produkcji cementu już dzisiaj wynosi od 30 do 35%.

Należy też wziąć pod uwagę, że powyższe szacunki wynikające z mapy drogowej przemysłu cementowego (dane CEMBUREAU) zakładają tylko koszty wychwytywania CO<sub>2</sub>, emitowanego w procesie technologicznym produkcji cementu (co najmniej 45%). Wychwytywanie CO<sub>2</sub> powinien być następnie przejmowany przez państwowy system składowania CO<sub>2</sub> (w Polsce jest to ponad 11 mln ton rocznie). Przy czym założenia Polityki klimatycznej UE są takie, że ten gaz będzie zatłoczony do sieci rurociągów transportujących go do miejsca jego składowania, a koszty związane z budową i eksploatacją tych rurociągów oraz magazynowaniem gazu są po stronie państwa. Bez udziału państwa w tym procesie osiągnięcie zakładanego celu nie będzie możliwe.

Podobnie, aby polskie zakłady wapiennicze stały się neutralne emisyjne wg opracowania EULA (European Lime Association) koszt redukcji emisji poprzez przejście na stosowanie paliw neutralnych emisyjnie (biomasa) wyniesie 43 euro na tonę CO<sub>2</sub>, a koszt wychwytywania i składowania CO<sub>2</sub> wyniesie 94 euro na tonę CO<sub>2</sub>. Koszty operacyjne zakładów wapienniczych mogą wzrosnąć nawet trzykrotnie. Powstaje zasadne pytanie o opłacalność produkcji i możliwości utrzymania miejsc pracy.

W opisanych warunkach utrzymanie trwałej konkurencyjności producentów cementu i wapna w Polsce względem producentów spoza UE wymaga m.in. wprowadzenia mechanizmu ochrony granic CBAM oraz doprowadzenie do opisanej jw. modernizacji cementowni współfinansowanej ze środków publicznych, dostępnych w ramach unijnych i krajowych programów wspierania transformacji do gospodarki niskoemisyjnej.

Wprowadzanie w najbliższej przyszłości CBAM nie może być połączone z jednoczesnym wycofaniem uprawnień z bezpłatnych przydziałów. Koniecznym jest utrzymanie EU ETS na zasadach przyjętych w roku 2018. Bezpłatne przydziały uprawnień do emisji CO<sub>2</sub> w ramach EU ETS powinny obowiązywać do roku 2030 i współistnieć z CBAM. Zachowanie reguł wynikających z EU ETS, przyjętych w 2018 i obowiązujących do 2030 r., oraz współistnienie z CBAM stanowi obecnie jedyną szansę na dekarbonizację w przemyśle cementowym.

Niedopuszczalne jest, aby w ramach pakietu „Fit for 55” mógł zostać radykalnie i nagle obniżony poziom bezpłatnych uprawnień dla przemysłów objętych CBAM do roku 2030. Komisja Europejska zaproponowała redukcję uprawnień do darmowych emisji od roku 2021 o 4,2% rocznie zamiast obecnie obowiązującej redukcji 2,2%. Ponadto po wprowadzeniu od roku 2026 r. mechanizmu CBAM, KE proponuje redukcję co roku praw do darmowych emisji

o 10% do roku 2035. Tak, aby w roku 2035 m.in. cementownie były pozbawione bezpłatnych uprawnień do emisji. Proponowane przez KE zwiększenie liniowego współczynnika redukcji i dodatkowo zmiana całkowitej bazy dostępnych dla ETS limitów emisji (tzw. re-basing) spowoduje szokowy wzrost cen CO<sub>2</sub>, a tym samym wzrost kosztów w cementowniach, ceny cementu, spadek rentowności, brak możliwości inwestowania z własnych czy też pożyczonych środków finansowych w niezbędną modernizację cementowni do technologii neutralnych emisyjnie.

Komisja Europejska deklaruje, że CBAM powinien zapewnić w pełni porównywalną podstawę kosztów CO<sub>2</sub> między dostawcami cementu z UE i spoza UE, co nie spowoduje osłabienia ochrony przed ucieczką emisji. Jednak mechanizm CBAM wg propozycji KE ma nie uwzględniać kosztów emisji pośrednich m.in. energii elektrycznej, których wzrost będzie towarzyszył dekarbonizacji produkcji cementu. Oznacza to, że cementownie spoza UE nadal posiadałyby trwałą przewagę konkurencyjną nad cementowniami w UE, tj. w Polsce z powodu niższych kosztów pośrednich nieobciążonych kosztami polityki klimatycznej UE. Ponadto, takie rozwiązanie doprowadzi do wzrostu globalnej emisji CO<sub>2</sub>, co wynika z mniej efektywnych technologii stosowanych w krajach trzecich oraz emisji wynikającej z transportu produktów na znaczne odległości.

Zabranie cementowniom bezpłatnych uprawnień do emisji, przy cenie praw do emisji jednej tony CO<sub>2</sub> na poziomie 88 euro, oznacza wzrost kosztów produkcji jednej tony cementu w Polsce o ok. 50%. Co więcej ceny uprawnień wg dostępnych prognoz mają wzrosnąć do końca roku 2021 już do 100 euro, a w kolejnych latach kwota ta może ulec zwielokrotnieniu po wprowadzeniu pakietu „Fit for 55”. Wywoła to skokowy wzrost cen materiałów budowlanych, co przełoży się na podobny skokowy wzrost kosztów w budownictwie infrastrukturalnym, niemieszkaniowym i mieszkaniowym w Polsce. Może spowodować to katastrofalne skutki dla polskiej gospodarki, w której budownictwo miało być kołem zamachowym po pandemii. Cementownie zostaną pozbawione środków finansowych na ich modernizację oraz zmuszone do zmniejszenia produkcji i zatrudnienia.

Nie bez znaczenia dla cen uprawnień jest również udział podmiotów finansowych w rynku. W ramach EU ETS powinien funkcjonować sprawny mechanizm, który zapobiega spekulacjom cenowym, pozwalając na przewidywalne i stabilne koszty emisji dla zakładów. Obecny mechanizm kształtowania cen praw do emisji uniemożliwia modernizację przedsiębiorstw energochłonnych z środków własnych lub pożyczonych.

Proponowany przez Komisję Europejską zakres CBAM ma objąć pięć sektorów. Zakres ten powinien zostać rozszerzony na wiele innych sektorów, aby uniknąć zakłóceń zarówno w ramach EU ETS, jak i oddziaływania na rynki różnych produktów (m.in. materiałów budowlanych).

Negatywnie należy ocenić Komunikat Komisji Europejskiej w sprawie Wytycznych dotyczących pomocy państwa na rzecz klimatu, ochrony środowiska i energii 2022, który został opublikowany w dniu 7 czerwca 2021 r. W szczególności zwrócić uwagę trzeba na załącznik nr 1 ustanawiający wykaz sektorów kwalifikujących się zgodnie z sekcją 4.11 do pomocy w formie ulg w opłatach za energię elektryczną dla odbiorców energochłonnych. W nowej propozycji Komisji Europejskiej „Climate, Energy and Environmental Aid Guidelines CEEAG Annexes draft” w załączniku nr 1 brak jest sektora NACE 23.51, czyli produkcji cementu.

Podobnie negatywnie trzeba ocenić ww. Komunikat Komisji Europejskiej z punktu widzenia potrzeb sektora ceramicznego. W CEEAG Annexes draft w załączniku nr 1 brak jest sektora NACE 2332, czyli produkcji cegieł, płytek i wyrobów budowlanych z wypalanej gliny.

Zgodnie z Planem działania z 2012 r. do 2050 r. (Ceramic Industry Roadmap: Paving the way to 2050), zaktualizowanym w roku 2021 (Ceramic Roadmap to 2050 – Continuing out path towards Climate Neutrality), cały przemysł ceramiczny jest w pełni zaangażowany w działania na rzecz dekarbonizacji swoich procesów. Włączenie sektorów ceramicznych do listy kwalifikacyjnej CEEAG Załącznik nr 1 ma kluczowe znaczenie dla przyszłości przemysłu, ponieważ elektryfikacja jest jedną z dostępnych technologii, reprezentujących najwyższy potencjał dekarbonizacji w sektorze ceramicznym. Nie ma wątpliwości, że w przemyśle ceramicznym neutralność pod względem emisji dwutlenku węgla nigdy nie

zostanie osiągnięta bez zwiększonej elektryfikacji procesu. Duża część produkowanych w kraju wyrobów ceramicznych jest sprzedawana za granicę. Przykładowo szacowana wielkość eksportu płytek ceramicznych w skali roku to ok. 50 mln m<sup>2</sup> o wartości ok. 313 mln euro, co stanowi ok. 40% całkowitej produkcji.

Jeśli eksport z Polski tych wyrobów stanie się niekonkurencyjny z powodu dekarbonizacji, przegra z eksportem z krajów, które nie przeprowadzają dekarbonizacji, ponieważ produkty eksportowe o ograniczonej emisji dwutlenku węgla zostaną zastąpione produktami pochodzącymi ze źródeł o wysokiej emisji dwutlenku węgla, ale niższym koszcie wytworzenia, co doprowadzi do ucieczki emisji. Należy tak kształtować politykę, aby Polska stała się znaczącym eksporterem produktów i technologii niskoemisyjnych, zastępując w ten sposób produkty wysokoemisyjne w krajach trzecich, co doprowadziłoby do znacznej redukcji emisji w skali globalnej.

Podobne problemy dotyczą przemysłu gipsowego. Należy w tym sektorze podjąć działania w zakresie:

wycofania NACE 23.62 (produkcja wyrobów gipsowych do celów budowlanych) z ochrony przed ucieczką emisji w ramach unijnego systemu handlu uprawnieniami do emisji (EU ETS);

- reakcji na proponowane znaczne rozszerzenie EU ETS na wszystkie fabryki produkujące ponad 20 ton dziennie;
- reakcji tego sektora na proponowane włączenie własnych zasobów surowcowych (kopalni i kamieniołomów) do dyrektywy w sprawie emisji przemysłowych (IED);
- reakcji na projekt dyrektywy w sprawie opodatkowania energii z proponowanym usunięciem wyłączenia podatkowego sektora przeróbki kopalni;
- reakcji na proponowaną utratę możliwości pomocy publicznej i poszerzenia listy sektorów kwalifikujących się do pomocy państwa do NACE 23.52 i 23.62.

Należy rozważyć zwrócenie się do Komisji Europejskiej o włączenie NACE 23.52

„Produkcja wapna i gipsu” do sektorów listy 1 oraz NACE 23.62 „Produkcja wyrobów gipsowych do celów budowlanych” do sektorów listy 2. Szczególnie należy uwzględnić lekką konstrukcję z płyt gipsowo-kartonowych (NACE 23.62 obejmuje produkcję wyrobów gipsowych stosowanych w budownictwie: płyty, arkusze, panele itp.), ponieważ płyty gipsowo-kartonowe są kluczowymi elementami systemów ociepleń i trwale dostarczają rozwiązania techniczne dla sektora budowlanego przy procesie dekarbonizacji.

Należy także rozważyć:

- zwolnienie warunków reinwestycji do rekompensaty

Nowe wytyczne proponują wprowadzenie kilku warunków odbioru pomocy publicznej. Znacznie skuteczniejsze byłoby bezpośrednie przyznawanie firmom rekompensat w formie wymiernego wsparcia finansowego. W rzeczywistości warunki do reinwestycji prowadziłyby do problemów z płynnością lub nieefektywnej alokacji kapitału i ostatecznie utrudniałyby transformację w kierunku neutralności klimatycznej.

- stopniowe podejście do kosztów opłat

Beneficjenci pomocy państwa w formie obniżenia opłat za energię elektryczną zgodnie z sekcją 4.11 będą musieli zapłacić procent kosztów generowanych przez opłaty za energię elektryczną. Państwa członkowskie mogą jednak ograniczyć dodatkowe koszty do 1,5% wartości dodanej brutto (WDB) przedsiębiorstwa, co stanowi wzrost w stosunku do obecnego limitu 0,5%.

- jednolite taryfy energii elektrycznej dla przetwórstwa przemysłowego i sektora budownictwa

Oprócz wyżej wymienionych zmian, należy wprowadzić jednolite taryfy energii elektrycznej dla przetwórstwa przemysłowego, tak aby stworzyć równe szanse w UE. Jednolita taryfa przyczyniłaby się również do wsparcia elektryfikacji i dekarbonizacji procesów przemysłowych.

Przemysł wyrobów budowlanych z gipsu wytwarza 160 mln m<sup>2</sup> płyt gipsowo-kartonowych. Eksport branży dotyczy ca. 35% produkcji wytworzonej, zatrudniając 3 tys. pracowników produkcyjnych i pomocniczych.

Rentowność i istnienie przemysłu cementowego, ceramicznego, gipsowego i wapienniczego będzie zagrożone, gdy będzie realizowany pakiet „Fit for 55” wg propozycji KE, która chce osiągnąć neutralność klimatyczną tych sektorów wcześniej niż w roku 2050, bo już w roku 2035 bez uwzględnienia kosztów pośrednich w mechanizmie ochrony granic CBAM.

Aby w okresie transformacji utrzymać w Polsce przemysł materiałów budowlanych, zachować miejsca pracy, niezbędna jest pomoc państwa i polityka przemysłowa zorientowana na zachowanie produkcji i miejsc pracy.

Przemysł wyrobów i materiałów budowlanych posiada duży potencjał rozwojowy i wspiera politykę ochrony środowiska. Ze względu na swoje znaczenie oraz perspektywy rozwoju jest kluczowy dla polskiej gospodarki i wymaga dedykowanego oraz długofalowego wsparcia ze strony państwa.

Oczekujemy, że w przyjętej przez Rząd RP „Polityce przemysłowej

Polki” powinien być określony budżet na realizację wsparcia dla przemysłu materiałów budowlanych, m.in. przemysłów: cementowego, ceramicznego, gipsowego oraz wapienniczego, a także określone instrumenty prawne i organizacyjne zapewniające realizację polityki przemysłowej w odniesieniu do tych przemysłów.

Działaniem wspierającym sprawiedliwą transformację powinno być podjęcie z partnerami społecznymi, branżowymi i samorządowymi rozmów na temat form i dróg transformacji polskiego przemysłu cementowego, ceramicznego, gipsowego i wapienniczego, ponieważ w wyniku realizowanej obecnie polityki klimatycznej UE oraz polityki proponowanej przez KE do realizacji w ramach pakietu „Fit for 55” dojdzie bez wątpienia do likwidacji miejsc pracy w zakładach pracy tego sektora.

W przypadku przemysłu cementowego, ceramicznego, gipsowego i wapienniczego

„ucieczka” produkcji z Polski poza granice UE może mieć szczególnie negatywne konsekwencje dla rynku pracy w miejscowościach, w których są zlokalizowane cementownie, zakłady ceramiczne i gipsowe oraz zakłady wapiennicze. Biorąc pod uwagę strukturę firm współpracujących z tym przemysłem (podwykonawców, dostawców, firmy transportowe), dyslokacja produkcji radykalnie obniży poziom życia kilkudziesięciu tysięcy osób. Alternatywne możliwości zatrudnienia w tych miejscowościach są ograniczone.

Zaprzestanie produkcji tych wyrobów w Europie i w Polsce nie oznacza, że zmniejszy się ich globalna produkcja, że przestaną one być wykorzystywane w budownictwie. Nie oznacza też, że zmniejszy się przez to globalna emisja CO<sub>2</sub>. Oznacza tylko przeniesienie tej produkcji poza UE, do krajów, które nie stosują restrykcyjnych przepisów zapobiegających emisji. Oznacza uzależnienie od zewnętrznych producentów, wzrost cen i utratę miejsc pracy. I, co także jest istotne, utratę znaczących wpływów podatkowych do budżetu państwa.

Rosnące koszty polityki klimatycznej poniosą wszyscy obywatele. Wyższe ceny energii, paliw i uprawnień mają już negatywny wpływ nie tylko na producentów wyrobów budowlanych i całą gospodarkę, ale też na portfele gospodarstw domowych. Wzrost cen wyrobów budowlanych przełoży się bezpośrednio na wzrost cen nieruchomości, co zmniejszy ich dostępność, w szczególności dla najuboższych Polaków.

Konieczność ograniczenia emisji CO<sub>2</sub> przez polski przemysł wyrobów budowlanych pociąga za sobą olbrzymie inwestycje i zwiększenie zapotrzebowania na energię elektryczną. Wiele procesów, w których wykorzystywano dotychczas ciepło ze spalania paliw kopalnych, będzie wymagało zastosowania pieców elektrycznych dużej mocy. Tymczasem ciągle spotykamy się z problemem braku pewności dostaw i ograniczonymi możliwościami przesyłowymi sieci elektro-energetycznych. Decydujący wpływ na

cenę uprawnień do emisji ma udział podmiotów finansowych w rynku, które spekulują tymi uprawnieniami. Obecnie obowiązujący mechanizm kształtowania cen praw do emisji uniemożliwia modernizację przedsiębiorstw energochołnych ze środków finansowych własnych lub pożyczonych.

### § 3

Biorąc pod uwagę zarówno potencjalny wpływ implementacji regulacji UE w zakresie polityki klimatycznej w Polsce, jak i rosnący koszt produkcji związany ze wzrostem cen energii, strona pracowników i pracodawców Zespołu ds. polityki gospodarczej i rynku pracy Rady Dialogu Społecznego wnioskuje o:

- obniżenie akcyzy na energię elektryczną. Mniejsze koszty energii i paliw przyczynią się do ograniczenia wzrostu cen wyrobów budowlanych, a uzyskane oszczędności posłużą do zrealizowania niezbędnych inwestycji podnoszących efektywność energetyczną procesów produkcyjnych;
- wdrożenie rozwiązań prawnych i systemowych stymulujących rozwój i stosowanie odnawialnych źródeł energii oraz wysokosprawnej kogeneracji w przemyśle. Rozwiązania takie doprowadzą do obniżenia emisji CO<sub>2</sub> oraz w lepszym stopniu zabezpieczą przedsiębiorców przed wzrostem cen energii;
- stworzenie Strategii transformacji przemysłu wyrobów budowlanych. Należy określić możliwości wprowadzenia nowych, innowacyjnych rozwiązań, które wpłynęłyby na ograniczenie emisji CO<sub>2</sub> i kosztów produkcji materiałów budowlanych. Na podstawie Strategii przyjęty zostanie budżet, na realizację transformacji, a także określone ze strony państwa instrumenty prawne i organizacyjne zapewniające realizację długofalowej polityki przemysłowej;
- działania na rzecz pilnej zmiany Dyrektywy o EU ETS. Przywrócenie pierwotnego mechanizmu handlu emisjami m.in. przez eliminację z tego rynku podmiotów finansowych;
  - wprowadzenie ochrony producentów wyrobów budowlanych i innych sektorów w mechanizmy ochronne tzw. tarczy antyinflacyjnej, w celu ochrony miejsc pracy w tym sektorze;
  - wprowadzenie w projektowanej ustawie o zmianie ustawy o systemie handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych oraz ustawy – Prawo ochrony środowiska możliwości finansowania z Funduszu Transformacji Energetyki projektów także przez przedsiębiorców, dla których wytwarzanie energii nie jest podstawową działalnością, w tym z sektorów przemysłu cementowego, wapienniczego, ceramicznego i gipsowego.

**Leszek Miętek**

/-/

Przewodniczący Zespołu ds. polityki gospodarczej i rynku pracy RDS

## W obronie miejsc pracy w polskim sektorze wyrobów budowlanych

Związek Zawodowy „Budowlani” bierze czynny udział w pracach Grupy roboczej Zespołu Trójstronnego ds. budownictwa i gospodarki komunalnej przygotowującej Stanowisko strony pracodawców i pracowników Zespołu w sprawie konsekwencji wprowadzenia zmian w polityce klimatycznej UE dla polskiego



Jakub Kus

sektora wyrobów budowlanych (cementowego, wapienniczego, gipsowego i ceramicznego) i dla rynku pracy w tym sektorze. W grudniu 2021, z inicjatywy OPZZ i na wniosek ZZ „Budowlani”, problemem tym zajął się Zespół Rady Dialogu Społecznego.

Zespół ds. polityki gospodarczej i rynku pracy Rady Dialogu Społecznego w dniu 17 grudnia 2021 r. przyjął „Stanowisko strony pracowników

i strony pracodawców z dnia 17 grudnia 2021 r. w sprawie sprawiedliwej transformacji sektora przemysłu wyrobów i materiałów budowlanych w kontekście zmian w europejskim systemie handlu emisjami (EU ETS) i wprowadzenia CBAM w ramach pakietu „FIT for 55”. Projekt stanowiska został przygotowany przez ZZ „Budowlani”, przy współpracy z Konfederacją „Lewiatan” (Związek Pracodawców – Producentów Materiałów dla Budownictwa) i Sekretariatem Budownictwa i Przemysłu Drzewnego NSZZ „Solidarność”, a także Stowarzyszeniem Producentów Cementu. Przygotowanie stanowiska w tej sprawie jest



Leszek Miętek

przykładem bardzo dobrej, konstruktywnej współpracy organizacji pracowników i pracodawców tego sektora. Stanowisko, które przedstawił

Jakub Kus, wiceprzewodniczący ZZ „Budowlani”, zostało przyjęte przez Zespół jednomyślnie. W posiedzeniu, oprócz członków Zespołu, wzięli udział inni przedstawiciele Związku, m.in. Julian Budziński i Stanisław Zdanowicz.



Dyrektor Paweł Różycki MKiŚ

Leszek Miętek, przewodniczący Zespołu ds. polityki gospodarczej i rynku pracy RDS przekazał stanowisko Andrzejowi Radzikowskiemu, przewodniczącemu Rady Dialogu Społecznego, który przedstawił je na posiedzeniu Prezydium Rady Dialogu Społecznego. Wiele wskazuje na to, że dokument ten (prezentujemy w w tym numerze OMSZ „Budowlani”) stanie się wspólnym stanowiskiem strony pracodawców i pracodawców RDS.

red

# Sektorowa Rada ds. Kom w Budownictwie prezentuje rezultaty konsultacje ze środowiskiem budow

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie nie zwalnia tempa. Mimo trudności związanych z organizacją prac, w czasie epidemii pracują grupy robocze, odbywają się regularne posiedzenia, choć głównie w trybie zdalnym. Ale nie tylko. Rada organizuje seminaria regionalne, w miarę możliwości z bezpośrednim udziałem uczestników, przy zachowaniu odpowiednich środków ostrożności.

Projekt zatytułowany „SEKTOROWA RADA ds. KOMPETENCJI w BUDOWNICTWIE” realizowany jest na podstawie umowy nr POWR 02.12.00-00-0006/16-00 podpisanej w imieniu Partnerstwa przez Związek Zawodowy „Budowlani” z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości dnia 22.12.2016 r. Finansowanie w ramach II Osi priorytetowej POWER „Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji” i działania 2.12 „Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych” zapewnia Europejski Fundusz Społeczny (EFS) i skarb państwa. Projekt będzie realizowany

prawdopodobnie do czerwca 2023 roku. Prowadzone są obecnie rozmowy o dalszym wsparciu. Ale Rada oczywiście nie zakończy działalności w 2023 roku.

Projekt jest realizowany przez Partnerstwo: Związek Zawodowy „Budowlani” – lider Partnerstwa, Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości, Polska Izba Inżynierów Budownictwa i Instytut Techniki Budowlanej.

Rada, w skład której wchodzi 27 członków powoływanych przez Ministra Rozwoju i Technologii, stanowi forum wymiany doświadczeń pomiędzy sferą edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej, jednostkami badawczymi a przedsiębiorcami działającymi w budownictwie z udziałem instytucji dialogu społecznego (związki zawodowe i organizacje pracodawców), samorządu zawodowego i innych interesariuszy, działającym na rzecz rozwoju sektora budowlanego poprzez zwiększenie wiedzy o jego potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych. Rada na bieżąco działa w czterech grupach roboczych koordynowanych przez partnerów projektu. (red)

**W**auli Wydziału Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Politechniki Bydgoskiej 21 stycznia 2022 r. odbyło się II Seminarium regionalne Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie nt. identyfikacji i prognozowania potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych w sektorze.

Seminarium zorganizowane przez Związek Zawodowy „Budowlani”, lidera projektu Rady, we współpracy z Wydziałem Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Politechniki Bydgoskiej objęte zostało patronatem Wojewody Kujawsko-Pomorskiego Mikołaja Bogdanowicza i Rektora Politechniki Bydgoskiej prof. dr hab. inż. Marka Adamskiego.

między popytem a podażą kompetencji w budownictwie. Seminarium wpisowało się w cykl wydarzeń regionalnych organizowanych przez Radę, z jednej strony prezentujących jej dorobek, z drugiej - dających możliwość przedstawienia potrzeb i doświadczeń organizacji i podmiotów związanych z budownictwem w danym regionie.

W spotkaniu w województwie kujawsko-pomorskim wzięła udział reprezentatywna grupa przedstawicieli sektora budownictwa, w tym pracodawców działających w sektorze, przedstawicieli organizacji budownictwa województwa kujawsko-pomorskiego, a także środowiska akademickiego i szkół

Departamentu Architektury, Budownictwa i Geodezji Ministerstwa Rozwoju i Technologii Adama Baryłkę (członka Rady), okręgowego

przedstawicieli firm budowlanych oraz instytucji zajmujących się branżą budowlaną w województwie kujawsko-pomorskim i studentów

potencji w Budownictwie w monitorowaniu potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych sektora oraz identyfikowaniu rozwiązań odpowiadających



Sala konferencji



Wręczenie odznaczeń: Renata Staszak i Mirosław Jagodziński

Celem seminarium była wymiana doświadczeń w zakresie identyfikowania i prognozowania potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy w budownictwie w krótkiej i długiej perspektywie czasowej, w tym dyskusja nt. szans i wyzwań w tym obszarze oraz możliwości kształtowania równowagi

budowlanych. Obecni byli też przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy i Okręgu Związku Zawodowego „Budowlani”.

Seminarium otworzył prof. Adam Podhorecki, przewodniczący Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie, witając przybyłych gości, a w tym gronie dyrektora

inspektora pracy w Bydgoszczy Zbigniewa Studzińskiego, dziekana Wydziału Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Politechniki Bydgoskiej Macieja Dutkiewicza, przewodniczącą Rady Kujawsko-Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa Renatę Staszak, przewodniczącą Związku Zawodowego „Budowlani” Zbigniewa Janowskiego, kierownika Zakładu Budownictwa Ogólnego na Wydziale Budownictwa Lądowego i Wodnego Politechniki Włocławskiej Jerzego Hołę, profesor Instytutu Techniki Budowlanej Jadwigę Fangrat, dyrektora Zespołu Szkół Budowlanych w Bydgoszczy Magdalenę Popielewską, redaktora naczelnego „Materiałów Budowlanych” Krystynę Wiśniewską, jak również wszystkich

Politechniki Bydgoskiej.

W imieniu rektora Politechniki Bydgoskiej Marka Adamskiego uczestników seminarium przywitał dziekan Wydziału Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Politechniki Bydgoskiej Maciej Dutkiewicz.

W części otwierającej seminarium dyrektor Departamentu Architektury, Budownictwa i Geodezji Ministerstwa Rozwoju i Technologii Adam Baryłka podziękował za możliwość udziału w konferencji oraz pozdrowił jej uczestników od Piotra Uścińskiego, sekretarza stanu w Ministerstwie Rozwoju i Technologii.

W ramach pierwszego bloku tematycznego: Rola i zadania Sektorowej Rady ds. Kom-

petencji w Budownictwie w monitorowaniu potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych sektora oraz identyfikowaniu rozwiązań odpowiadających

na te potrzeby odbyło się 6 prezentacji. Prof. Adam Podhorecki i animator działań Rady, przewodniczący ZZ „Budowlani” Zbigniew Janowski przedstawili zarys działalności Rady ds. Kompetencji i realizacji projektu, w ramach którego działa ona od 2017 roku.

W trakcie otwarcia seminarium Złotą Odznaką Zasłużony dla Budownictwa uhonorowani zostali Mirosław Jagodziński, były dyrektor Wydziału Inwestycji w Bydgoszczy, oraz Renata Staszak przewodnicząca Rady



Zbigniew Janowski



prof. Maciej Dutkiewicz



dr. Adam Baryłka



Zbigniew Studziński



dr. Krzysztof Smela



# Kompetencje w swych prac i prowadzi lanym w Bydgoszczy

Sektorowa Rada  
ds. Kompetencji  
Budownictwo



w budownictwie w kontekście standaryzacji i certyfikacji” i efektach prac Grupy roboczej ds. standaryzacji i certyfikacji SRKB mówiła dr hab. inż. Jadwiga Fangrat, prof. ITB, lider Grupy roboczej ds. standaryzacji i certyfikacji z Instytutu Techniki Budowlanej.

Prezentację „Efektywne kształcenie kadry inżynierskiej na Wydziale Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Poli-



prof. Jerzy Hoła

techniki Bydgoskiej wygłosił prof. Maciej Dutkiewicz, dziekan Wydziału Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Politechniki Bydgoskiej.

W drugim bloku konferencji: Krajowe i międzynarodowe inicjatywy na rzecz rozpoznania potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych w sektorze oraz wyjścia tym potrzebom naprzeciw wystąpiło czworo prelegentów.

Anna Tarnawa, kierownik w Departamencie Analiz i Strategii Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości zaprezentowała (w wystąpieniu online) cele badania oraz najważniejsze wyniki I edycji Branżowego Bilansu Kapitału Ludzkiego (tzw. BBKL) dla branży budowlanej.

Prezentację ankiety Rady „Badanie potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw z branży budowlanej”, skierowanej do pracodawców budownictwa i rekomendacji Rady dot. szkoleń branżowych, które powinny być dofinansowane z EFS przeprowadziła Agnieszka Szymczak, reprezentująca Instytut Badań Edukacyjnych i Związek Zawodowy „Budowlani”.

Uczestnicy seminarium wysłuchali bardzo interesującego wystąpienia Zbigniewa Studzińskiego, okręgowego inspektora pracy w Bydgoszczy na temat: „Kompetencje inspektorów pracy prowadzących kontrolę w budownictwie”.

O „Kształceniu zawodowym w okresie pandemii z uwzględnieniem aktualnych potrzeb rynku pracy w budownictwie” mówiła Magdalena Popielewska, dyrektorka Zespołu Szkół Budowlanych w Bydgoszczy.

Prelegenci odpowiadali na pytania i uwagi uczestników spotkania po pierwszych blokach tematycznych seminarium.

Po przerwie obiadowej odbyła się ostatnia sesja seminarium w bloku: Regionalne i lokalne inicjatywy w zakresie odpowiadania na potrzeby pracodawców dotyczące kapitału ludzkiego i kształtowania równowagi pomiędzy popytem a podażą kompetencji w sektorze budownictwa.

Wystąpił w niej Fabian Lewandowski, dyrektor ds. handlowych Budimex S.A. z prezentacją „Aktualne potrzeby kwalifikacyjno-zawodowe w branży budowlanej oraz perspektywy rozwoju dla pracowników i absolwentów (budownictwo ogólne, kolejowe, energetyczne)”.

W bloku dyskusyjnym wzięła udział, między innymi Katarzyna Wiśniewska, redaktor naczelny „Materiałów Budowlanych” która zapytała o zaangażowanie Sektorowej Rady w działania na rzecz ustanowienia jednolitych studiów inżynierskich. Odpowiedzi udzielili prof. Adam Podhorecki z Politechniki Bydgoskiej i Jerzy Hoła z Politechniki Wrocławskiej. Głos zabrała również Magdalena Popielewska, dyrektor Zespołu Szkół Budowlanych, która mówiła o współpracy Szkoły z podmiotami reprezentującymi pracodawców w celu uzyskania przez uczniów kwalifikacji rynkowych.

Seminarium podsumował i zakończył przewodniczący Sektorowej Rady ds. Kom-



prof. Jadwiga Fangrat

petencji w Budownictwie prof. Adam Podhorecki, dziękując prelegentom i uczestnikom za bardzo aktywny i konstruktywny udział w spotkaniu, w którym wzięło udział blisko 60 osób.

Przebieg seminarium moderowała Agnieszka Szymczak. Nad jego przebiegiem i organizacją czuwał Cezary Izdebski, reprezentujący Związek Zawodowy „Budowlani”. Seminarium odbyło się z zachowaniem wszelkich niezbędnych środków ostrożności związanych z epidemią COVID-19. Relacja z seminarium i prezentacje dostępne są na stronie internetowej Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie: <http://srkbu.dz.budowlani.pl/>



## Polskie seminarium projektu YES - kompetencje pracowników migrujących w budownictwie

W ramach międzynarodowego projektu YES odbyło się w dniu 18.01.2022 seminarium „Trudności z delegowaniem w branży budowlanej. Doświadczenia z polskiego i niemieckiego punktu widzenia”. W spotkaniu zorganizowanym online uczestniczyło blisko 70 osób

perspektywy niemieckiej omówił Michael Baumgarten z PECO-Institut. Analizę tych problemów z perspektywy samych pracowników delegowanych przedstawiła dr. jur. Bernadett Petö z Faire Mobilität, stowarzyszenia reprezentującego ich interesy. Dyrektor Departamentu Nadzoru

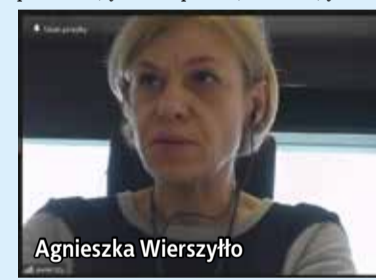


z kilku krajów UE, w tym znacząca reprezentacja polskich związkowców, przedstawicieli pracodawców budownictwa i organizacji sektora. Współorganizujący seminarium, wraz z SOKA-BAU, Związek Zawodowy „BUDOWLANI” zwrócił się o udział w jego przygotowaniu do Państwowej Inspekcji Pracy i dużej firmy aktywnej na polskim rynku budowlanym HOCHTIEF Polska S.A.

Projekt YES jest projektem unijnym koordynowanym przez włoski fundusz społeczny CNCE. Bada sytuację pracowników branży budowlanej w zakresie delegowania transgranicznego. Projekt stanowi podstawę do dalszego rozwoju wiedzy na temat pracowników delegowanych w UE. Celem jest promowanie istniejącej współpracy ponadnarodowej. Z jednej strony główny nacisk kładziony jest na dostęp do informacji dotyczących delegowania. Z drugiej strony projekt jest skoncentrowany na promowaniu

i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy Jakub Chojnicki i dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP Dariusz Górski w przejrzysty i kompleksowy sposób omówili temat: „Pracownicy z krajów trzecich w polskim budownictwie. Problemy bezpieczeństwa pracy na budowie w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy”.

Agnieszka Wierszytło, dyrektor ds. personalnych Hochtief Polska S.A. bardzo zainteresowała uczestników seminarium prezentacją: „Kompetencje i umiejętności



Agnieszka Wierszytło

zagranicznych pracowników budowlanych w Polsce – analiza z perspektywy firmy budowlanej”. HOCHTIEF Polska S.A. współpracuje z Sektorową Radą ds. Kompetencji w



Jakub Chojnicki

delegowania młodych ludzi.

Seminarium miało na celu ułatwienie dyskursu w celu oceny wstępnych rezultatów uzyskanych w projekcie i możliwości ich ponownej weryfikacji.

Seminarium moderowała Dana Schäfer z SOKA-BAU. Polską część debaty prowadził Jakub Kus, wiceprzewodniczący ZZ „BUDOWLANI”.

Problemy i praktyczne doświadczenia związane z delegowaniem pracowników z



Dariusz Górski

Budownictwie i współrealizował pilotażowe wdrożenie Sektorowej Ramy Kwalifikacji w Budownictwie.

Feliciano Iudicone z włoskiej Fondazione Brodolini omówił wstępne rezultaty projektu YES.

Seminarium zakończyła sesja pytań i odpowiedzi.

(red)

Rzeczpospolita  
Polska

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



Fabian Lewandowski

Magdalena Popielewska

Agnieszka Szymczak

# Nowe strategiczne ramy UE w sprawach bezpieczeństwa i zdrowia w pracy



**W styczniu odbyło się kolejne posiedzenie Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP. Jednym z tematów posiedzenia było omówienie nowych unijnych strategicznych ram bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, obejmujących lata 2021–2027. Głos w tej sprawie zabrał m.in. zastępca przewodniczącego ROP Zbigniew Janowski.**

(..) Komunikat Komisji Europejskiej w sprawie **Strategicznych ram bezpieczeństwa i zdrowia w pracy**, obejmujących lata 2021–2027 skierowany do Parlamentu Europejskiego został opublikowany już 6 czerwca 2021. To jest ciekawy materiał i na pewno warto się z nim zapoznać w całości. Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa, do której należy mój związek, ale też „Solidarność” i „Solidarność 80” przeanalizowała ten dokument. Chciałbym podzielić się z Państwem niektórymi ze spostrzeżeń organizacji związkowych. W dużej mierze są one zbliżone z naszymi krajowymi spostrzeżeniami, dotyczącymi także innych sektorów.



Bez wątplenia nowe ramy są lepsze od poprzednich, nieco, ale tylko nieco bardziej ambitne. Trzeba pamiętać o tym, że jest to dokument ramowy, będący rezultatem różnych konsultacji, z różnymi podmiotami, często o zdecydowanie rozbieżnych poglądach. Zrozumiałe, że nie może to być dokument rewolucyjny. Tym niemniej, taka procedura powoduje, że strategię ramową nigdy nie są szczególnie ambitne. Można tutaj mówić o polityce „małych kroczków” i każda strategia jest nieco opóźniona w stosunku do rzeczywistości rynku pracy.

Ramy nie są oczywiście sfinalizowanym programem działań do wykonania w okresie objętym badaniem, ale określają obszar, w którym możliwe są dalsze działania, w których nowe zmiany w świecie pracy mogą być uwzględnione (także w obszarze prawnym), w których pewne aspekty można dodać w politykach krajowych, a które wciąż są uważane za podlegające ciągłej ocenie i tym samym nie wymagające pilnych działań prawnych.

W ramach słusznie wskazuje się na fakt, że ochrona pracowników, zdrowie i bezpieczeństwo są zapisane w Traktacie jako prawo podstawowe i jako stałe zadanie na poziomie europejskim, w tym obejmujące podejmowanie środków legislacyjnych.

Ponadto nowe ramy strategiczne odwołują się do **Europejskiego filaru praw socjalnych** i tym samym wskazują na ewidentny związek między polityką BHP i powiązanimi obszarami polityki, takimi jak: szersza regulacja warunków pracy, stosunki przemysłowe, zmieniające się formy zatrudnienia, usługi zdrowotne i inne obszary polityki.

Tym, czego brakuje po raz kolejny w tych ramach, to rodzaj systematycznej analizy stanu, dotychczasowego rozwoju i przewidywanych przyszłych wyzwań w świecie pracy. Zamiast tego dokument wygląda trochę jak eklektyczna lista odizolowanych czynności.

Co trzeba zapisać na plus nowej strategii na lata 2022-2027? Na pewno uwzględnienie nowej rzeczywistości COVID-19 na rynku pracy. Po dłuższym czasie otwarto listę chorób zawodowych dopisując COVID-19. To, moim zdaniem, daleko niewystarczające w kontekście wielu innych potrzeb w tym zakresie, ale stanowi to ważny krok w dobrym kierunku.

Szczególne uwagę trzeba poświęcić właśnie chorobom zawodowym. Ważne jest to, że w Ramach wyodrębniono problem azbestu. Wiąże się on jednak z innym problemem, nieustannie obecnym podczas redakcji dokumentu ramowego. To swoista „mantra” UE. Komisja podkreśla sukcesy w działaniach na rzecz BHP. I o ile w przypadku wypadków przy pracy, także w Polsce, to prawda – bo liczba wypadków spada, to niekoniecznie w przypadku chorób zawodowych. Z danych różnych badawczych instytucji wynika, że tu nie notujemy znaczących sukcesów. Przy tym wszystkim Komii

sja Europejska wciąż głosi opcję „zero wypadków” i „zero chorób zawodowych” nie konkretyzując i w żaden sposób nie operacjonalizując działań w tym zakresie. Mamy przecież do czynienia z systematycznym wzrostem liczby chorób (i zgonów) odzobestowych i wzrostem zachorowań na inne choroby nowotworowe. Twierdzenie, że nie są one zupełnie związane z pracą jest co najmniej ryzykowne.

Również liczba chorób zawodowych o podłożu psychospołecznym. Sprawozdanie wszystkiego do COVID-19 jest poważnym uproszczeniem.

Najprawdopodobniej Komisja oczekuje, że tym wszystkim zajmą się państwa członkowskie. Może i słusznie, ale związki zawodowe uważają, że przydałyby się konkretne ramy prawne na poziomie europejskim ułatwiające takie działania – także w formie dyrektyw. Musimy zdawać sobie sprawę np. z faktu, że przeciwnicy przekształcenia listy chorób zawodowych w akt prawny o randze dyrektywy twierdzą, że wchodzi to w obszar problematyki regulacji zabezpieczenia społecznego (a więc obszaru objętego wyłącznością dla państw członkowskich). Tymczasem to nie do końca prawda. Podobny opór widzimy w dążeniach do przeglądu takich dyrektyw, jak Dyrektywa sprzętowa, Dyrektywa dot. środków chemicznych, lub Dyrektywa dot. substancji kancerogennych i mutagennych. Tutaj przecież warunki nieustannie i szybko się zmieniają i zmiany będą konieczne. Dobrym przykładem jest Dyrektywa CMD, która nadal nie obejmuje substancji reprotoksynicznych / substancji zaburzających gospodarkę hormonalną. Oczekujemy także przeglądu rzeczywistych wartości granicznych narażenia zawodowego dla pyłu drzewnego i respirabilnej krzemionki krystalicznej.

Ramy strategiczne nie obejmują (z wyjątkiem pracowników sezonowych i pracy na platformach) nowych form zatrudnienia i związanych z nim niepewnych warunków pracy i nie odnosi się do konsekwencji ich stosowania dla społeczeństwa lub systemów zabezpieczenia społecznego.

W strategicznych ramach brak także szerszego odniesienia do wpływu zmian klimatycznych na rynek pracy. I nie chodzi tylko o wysokie temperatury i ich wpływ na pracowników wykonujących pracę na zewnątrz.

Tę listę zastrzeżeń można mnożyć. Docenić należy to, co podkreślaliśmy także w debatach naszej ROP. Komisja Europejska, tak jak my, podkreśla potrzebę wzmocnienia Inspekcji Pracy i zwiększenia liczby inspektorów.

Wyrażając więc umiarkowane zadowolenie z treści ramowej strategii na lata 2022-27, musimy podkreślić to, że zasadnicze działania w zakresie identyfikacji zagrożeń, potrzebnych działań prewencyjnych i konkretnych działań mających udoskonalić prawa chroniące zdrowie i życie pracowników leżą głównie po naszej stronie. A będą one skuteczne tylko wtedy, gdy zaangażowani będą w to wszyscy kluczowi dla rynku pracy interesariusze i, co się z tym wiąże, znajdują się na nie odpowiednie środki.

Z tymi wszystkimi zastrzeżeniami dotyczącymi Strategicznych ram popieram dobrze zredagowane cele w dokumencie Państwowej Inspekcji Pracy. Podkreślam jednak, że PIP, nawet, gdyby chciała, formalnie nie może krytycznie odnieść się do tych ram. My natomiast możemy, a może nawet powinniśmy(...)

\*\*\*

Państwowa Inspekcja Pracy przedstawiła obszerny dokument wskazujący na schemat realizacji celów poprzez zadania postawione przed poszczególnymi grupami roboczymi SLIC (Rada Głównych Inspektorów Pracy UE) oraz zaprojektowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Do tego dokumentu powrócimy w naszych publikacjach.

W swoim komunikacie z dnia 6 czerwca 2021 r. (COM[2014]332 final) Komisja Europejska przedstawiła: „strategiczne ramy” bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, obejmujące lata 2021–2027. EFBWW z zadowoleniem przyjmuje prezentację nowych strategicznych ram BHP. Oczekuje się, że Ramy będą służyć zapewnieniu dobrostanu w pracy i zmniejszeniu zagrożeń związanych z pracą. Rama w związku z tym ma duże znaczenie dla europejskich miejsc pracy we wszystkich sektorach gospodarki, zarówno sektorze prywatnym, jak i publicznym.

Ponadto dzięki ramom strategicznym UE przejmuje odpowiedzialność określoną w rozdziale Traktatu dotyczącym polityki społecznej, a dokładniej art. 154, stanowiącym podstawę wiążącego ustawodawstwa w tej dziedzinie. Celem tego artykułu jest ciągła poprawa warunków pracy i dlatego stale należy ulepszać ramy prawne w ciągle zmieniającym się świecie pracy.

Postęp techniczny oraz inne rodzaje zmian w produktach, materiałach, substancjach, maszynach lub innych rodzajach narzędzi i zwłaszcza proces cyfryzacji i rosnące wykorzystanie systemów sztucznej inteligencji, zawsze może zmienić środowisko pracy i związane z nim procesy pracy i skutkować nowymi zagrożeniami.

W związku z tym bardzo ważne jest, aby strategia wskazywała na powiązane obszary polityki i usprawniała działania i cele BHP w innych politykach UE, takich jak edukacja, badania, polityka przemysłowa (w okresie przejściowym) lub regulacja produktu.

W oparciu o naszą wiedzę na temat warunków pracy w naszych sektorach oraz w oparciu o analizę przepisów UE-BHP i ich białych plam, EFBWW oceniła proponowane Ramy Strategiczne i przedstawia w niniejszym dokumencie swe poglądy i obserwacje.

EFBWW z zadowoleniem przyjmuje ramy strategiczne jako punkt wyjścia dla rozwoju działań UE w latach 2021–2027. Ramy nie są sfinalizowanym programem działań do wykonania w okresie objętym badaniem, ale określają obszar, w którym możliwe są dalsze działania, w których nowe zmiany w świecie pracy mogą być zintegrowane, w których pewne aspekty można dodać, a które są uważane za podlegające ciągłej ocenie pod kątem ich celów.

Ramy strategiczne konkretnie określają transformację wielu naszych tradycyjnych gospodarek i sektorów oraz konieczność przewidywania i zarządzania zmianami technologicznymi, społecznymi i innymi rodzajami zmian wywołanych przez to przejście. Ponadto słusznie wskazuje się na fakt, że ochrona pracowników, zdrowie i bezpieczeństwo są zapisane w Traktacie jako prawo podstawowe i jako stałe zadanie na poziomie europejskim, w tym obejmujące podejmowanie środków legislacyjnych.

Ponadto nowe ramy strategiczne odwołują się do Europejskiego filaru praw socjalnych i tym samym wskazują na ewidentny związek między polityką BHP i powiązanimi obszarami polityki, takimi jak: szersza regulacja warunków pracy, stosunki przemysłowe, zmieniające się formy zatrudnienia, usługi zdrowotne i inne obszary polityki. EFBWW z zadowoleniem przyjmuje ten całościowy pogląd, ale podkreśla, że ramy pomijają bardziej operacyjne perspektywy.

EFBWW z zadowoleniem przyjmuje również silną koncentrację na rosnącym problemie zagrożeń psychospołecznych w pracy.

Dokument wymienia również inne główne zagrożenia w pracy, takie jak zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego, substancje działające szkodliwie na rozrodczość i specyficzne warunki pracy pracowników sezonowych lub nierówność płci.

W tej ocenie, w ramach strategicznych wymieniono szereg działań na poziomie europejskim, w tym przegląd kilku dyrektyw.

Odzwierciedlając doświadczenia zdobyte podczas pandemii COVID-19, strategiczne ramy uwzględniają:

## Europejskiej Federacji Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa nowych strategicznych ram

- zmiany wymagane w ogólnych koncepcjach i perspektywach BHP, aby lepiej radzić sobie z takimi zagrożeniami dla zdrowia w miejscach pracy. Po bardzo długim okresie całkowitego zastoju Komisja Europejska ogłosiła konieczność otwarcia europejskiej listy chorób zawodowych i dodania do niej choroby COVID-19. W konsekwencji Ramy Strategiczne formułują trzy przekrojowe kluczowe cele, a mianowicie:

- Przewidywanie i zarządzanie zmianą w nowym świecie pracy (cyfryzacja, transformacja) i zmiany demograficzne)
- Poprawa zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym
- Lepsze przygotowanie na przyszłe zagrożenia dla zdrowia.
- Wszystkie trzy kluczowe cele są ważnymi tematami w dziedzinie BHP. Czy są jednak wystarczające dla Europejskich Ram Strategicznych?

**Uwagi krytyczne i propozycje EFBWW:**  
Tym, czego brakuje EFBWW w tych ramach, to rodzaj systematycznej analizy stanu, niedawnego rozwoju i przewidywanych przyszłych wyzwań w świecie pracy. Zamiast tego dokument wygląda trochę jak eklektyczna lista odizolowanych czynności.

Co gorsza, dokument jest częściowo mylący na przykład gdy mówiąc, że polityka UE w zakresie BHP to historia sukcesu i dążenie do wizji zerowej (wypadki i choroby zawodowe) i pokazujący sukces w ograniczaniu wypadków, ale ukrywając skrajnie wysoką i stabilną liczbę chorób zawodowych. Wymieniamy tylko trzy elementy: mamy do czynienia z permanentnym wzrostem liczby chorób związanych z azbestem; mamy stabilną wysoką liczbę zachorowań na nowotwory zawodowe (ogólnie) i mamy do czynienia z ciągle rosnącą liczbą chorób zawodowych związanych ze stresem.

W sumie, liczba zgonów spowodowanych chorobami zawodowymi nie spadła w ostatnich latach. EFBWW z zadowoleniem przyjmuje otwarcie Europejskiej Listy Chorób Zawodowych (Rekomendacje). Jednak rewizja powinna być znacznie bardziej fundamentalna. Komisja Europejska proponuje jedynie dodanie choroby COVID-19 do tej listy. Zamiast tego Komisja powinna ożywić pierwotną koncepcję Europejskiej Listy Chorób Zawodowych, która była koncepcją permanentnego doskonalenia, pracując z dwoma aneksami (sprawdzonych chorób zawodowych i innej listy chorób uznanych za przypuszczalnie związane z pracą) i oprzeć się na ścisłej współpracy naukowej

Od czasu ostatniego procesu rewizji zgromadzono wiele wiedzy naukowej na temat związku specyficznych warunków pracy/narażenia w pracy z określonymi chorobami. EFBWW oczekuje, między innymi, że wszystkie choroby związane z azbestem i wszystkie rodzaje raka skóry będą dodawane do listy.

W związku z tym należy wspomnieć również o zmianach klimatu, ponieważ będą one miały ogromny wpływ na planetę i nasze codzienne życie. Warunki pracy ulegną silnemu wpływowi tych zmian głównie, ale nie tylko, w przypadku pracowników pracujących na zewnątrz. Oprócz wyżej wymienionego problemu rosnącej liczby nowotworów skóry, będziemy musieli zmierzyć się z innymi problemami. Praca w upale została już omówiona, lecz praca w innych ekstremalnych warunkach pogodowych stanie się kolejnym problemem. Byłoby pomocne, gdyby Agencja BHP

# STANOWISKO

## Federacji Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa w sprawie strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy



w Bilbao przeprowadziła badania związane z tą inicjatywą i by temat ten był lepiej uwydatniony w ramach strategicznych.

W przypadku niektórych powiązanych zjawisk mamy już doświadczenia i praktyki dotyczące lepszej ochrony pracowników. Praktyki te należy ogłosić i powinny zostać ustanowione odpowiednie wymagania dotyczące środków ochronnych

Dodatkowo EFBWW wzywa do przekształcenia tej listy z Rekomendacji na Dyrektywę. Ta transformacja nie miałaby wpływu na krajowe systemy zabezpieczenia społecznego. Taka zmiana nie dotykałaby indywidualnych procesów rozpoznawania ani nie dotykałaby aspektów takich jak odszkodowania, nadzór medyczny lub innych aspektów regulowanych przez systemy zabezpieczenia społecznego.

Takie rozwiązanie zagwarantuje, że dowody naukowe dotyczące związku między pracą a stanami zagrożenia i chorobami zawodowymi zostałyby uznane i przez to chroniłyby fundamentalne indywidualne prawo do integralności osobistej, czyli zgodnie z europejską dyrektywą ramową, zoperacjonalizowany obowiązek zapobiegania zagrożeniom dla świata pracy.

Co więcej, co oznacza termin „Wizja Zero”? Na jakiej koncepcji ma być zbudowana ta wizja? Kiedy i jakimi środkami Komisja Europejska spodziewa się osiągnąć cel zero wypadków i zero chorób zawodowych? Czy też oczekuje się, że głównie państwa członkowskie, SLIC i ACHS są teraz odpowiedzialne za osiągnięcie tego celu? W artykule jest pewna nierównowaga dotycząca działania UE i oczekiwania działań państw członkowskich. Zamiast formułować bezsensowne hasła, Komisja powinna opisać konkretne i wykonalne cele oraz konkretne działania dotyczące poszczególnych, pojedynczych chorób zawodowych.

Niemniej jednak EFBWW z zadowoleniem przyjmuje tematy wymienione w ramach strategicznych. Większość z nich jest dyskutowana na szczeblu UE od lat, a potrzeby są jasno opisane. To, co widzimy, to rozbieżność między ambitnymi celami a konkretnymi działaniami.

Artykuł ram podkreśla MSD (choroby układu mięśniowo-szkieletowego) i zagrożenia psychospołeczne, ale z naszego punktu widzenia konkretne działania są niewystarczające. Zarówno w przypadku tematów, jak i zwłaszcza w odniesieniu do relacji między tymi dwoma aspektami, ramy prawne wymagają aktualizacji i odpowiednio poszerzenia.

Rozdział dotyczący zdrowia psychicznego i zagrożeń psychospołecznych w pracy koncentruje się na pracy zdalnej i COVID, dwóch aspektach, które z pewnością mają duże znaczenie. Chcielibyśmy jednak podkreślić, że jest wiele innych elementów organizacji pracy, które mają silny wpływ na zagrożenia psychospołeczne, takie jak: organizacja czasu pracy, aspekt umiejętności i sposób wykonywania zadań ułożone w całościowy proces pracy, intensywność pracy lub procesy komunikacji i podejmowania decyzji.

Jak słusznie podkreślono w komunikacie, wszystko to powinno być oceniane na poziomie sektora.

Tylko kilka substancji uważa się za dodatkowo objętych CMD (substancje kancerogenne i mutagenne).

Komisja stwierdza, że ramy strategiczne nie

są wyczerpujące, ale jasne jest, że jest to o wiele bardziej skomplikowane – należy rozpocząć nowe inicjatywy, jeśli temat nie jest już częścią ram strategicznych.

Dyrektywa CMD nadal nie obejmuje substancji reprotoksycznych / substancji zaburzających gospodarkę hormonalną. Oczekujemy również ogłoszenia przeglądu rzeczywistych wartości granicznych narażenia zawodowego dla pyłu drzewnego i respirabilnej substancji krystalicznej

Pył krzemionkowy, jak ogłoszono w poprzednich procesach rewizji dyrektywy CMD jest kancerogeny.

Dyskusja o zmianach i oddziaływaniu w naszych różnych sektorach gospodarki ogranicza się tylko do

zwrotów ogólnych (zarządzanie zmianą; poprawa profilaktyki; zwiększenie gotowości). To co zamiast tego potrzeba i czego oczekuje EFBWW to zoperacjonalizowane działania dotyczące aspektów takich jak projektowanie, procesy, związane z nimi standardy, wdrażanie i specyficzny tryb działania poszczególnych typów produktów, takich jak co-boty i roboty czy narzędzia cyfrowe.

Wdrażanie nowych technologii i przejście naszych sektorów gospodarczych w kierunku bardziej ekologicznej gospodarki dotyka również aspektu starzenia się. Strategie BHP są niezwykle ważne, aby kierować procesem starzenia się siły roboczej. Potrzebujemy strategii nie tylko dla starszych pracowników, ale także dla całej kariery zawodowej, począwszy od stażu.

Ergonomia nadal odgrywa w tym ważną rolę. Wiele osób nadal musi porzucić swój zawód z powodu uszkodzeń układu mięśniowo-szkieletowego. Jednak także wszystkie inne aspekty BHP wymagają uwagi w tym zakresie.

Z drugiej strony, silny nacisk na nowe technologie, takie jak narzędzia cyfrowe, roboty czy sztuczna inteligencja również skutkuje pewnym zaniedbaniem w dostosowywaniu nowej generacji tradycyjnego sprzętu roboczego, starych typów maszyn, narzędzi lub materiałów. Nowe generacje tych urządzeń i narzędzi mogą również potencjalnie stwarzać nowe zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracowników. To samo dotyczy tradycyjnych zagrożeń.

Wszystkie ankiety dotyczące warunków pracy, w tym Fundacji Dublińskiej, potwierdzają, że tradycyjne zagrożenia (głównie fizyczne i ergonomiczne) pozostają na bardzo wysokim poziomie.

Weźmy tylko jeden przykład, materiał w sektorze budowlanym często nadal nie jest ergonomiczny i zbyt ciężki. Poza bardzo mile widziane są badania nad nowymi zagrożeniami.

Spodziewamy się również nowej oceny i koncepcji redukcji ryzyka i konkretnych działań dla znanych zagrożeń.

Ramy strategiczne nie obejmują (z wyjątkiem pracowników sezonowych i pracy na platformach) nowych form zatrudnienia i związanych z nimi niepełnych warunków pracy i nie zastanawia się nad konsekwencjami dla społeczeństwa lub systemów zabezpieczenia społecznego. EFBWW oczekuje znacznie większego skupienia się na tym obszarze problemów i wzywa Komisję Europejską do uczynienia z BHP integralnej części (na przykład) działania ELA.

To dobrze, że Komisja Europejska zwraca się do państw członkowskich o nasilenie egzekwo-

wania. Strategiczne ramy UE wzywają państwa członkowskie do „zareagowania na tendencję spadkową liczby inspekcji pracy w niektórych państwach członkowskich poprzez wzmocnienie inspekcji terenowych”, ale dalej nie proponowano konkretnych środków. Państwa członkowskie muszą zapewnić odpowiednie wsparcie inspektoratów pracy – i spełnienia zalecenia MOP dotyczące 1 inspektora pracy na 10 000 pracowników.

Należy również wzmocnić rolę związkowych przedstawicieli ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. Wreszcie partnerzy społeczni powinni być odpowiednio zaangażowani w projektowanie i wdrażanie zdrowego środowiska i środków bezpieczeństwa na wszystkich poziomach, zgodnie z regulami i zasadami Dyrektywy Ramowej UE

Czy tradycyjne struktury usług BHP odpowiadają potrzebom, odpowiednio warunkom dzisiejszej gospodarki? Mamy do czynienia z wieloma przyczynami strukturalnymi, ekonomicznymi, ale także politycznymi, dla których takie stwierdzenie wydaje się wątpliwe. Ramy strategiczne niestety nie omawiają wielu tych problemów.

W rzeczywistości poziom UE byłby odpowiednim poziomem do refleksji i praktycznych programów dotyczących tego, jak się przystosować do zmiany.

Przykładem może być program, jak lepiej obsługiwać trudno dostępne formy pracy, takie jak samozatrudnienie lub fikcyjne samozatrudnienie i jak zintegrować działania na rzecz lepszego zatrudnienia w służbach BHP. W zasadzie EFBWW oczekuje znacznie bardziej skoordynowanego (na przykład z ELA) działania na rzecz integracji pracowników migrujących i zagwarantowania równych warunków pracy i dla nich.

Część komunikatu dotycząca wypadków przy pracy nie jest wystarczająco konkretna. W komunikacie napisano:

Komisja usprawni gromadzenie danych. Co dokładnie jest zaplanowane w tej dziedzinie? Biorąc pod uwagę, że każdy rodzaj wypadku ma swoje specyficzne warunki (środowisko pracy, maszyny, materiały, treści lub wiele innych aspektów), EFBWW proponuje sektorową inicjatywę Komisji, obok prac nad lepszym i porównywalnym gromadzeniem danych. Taka inicjatywa powinna mieć na celu wykrywanie wspólnie z partnerami społecznymi specyfiki różnych rodzajów wypadków (np. upadki z wysokości) i rozpocząć kampanie redukcji ryzyka.

Propozycja operacyjna i strukturalna ulepszonej polityki UE w zakresie BHP:

To, co jest potrzebne, poza publikacją ram strategicznych na określony okres, to: ustanowienie regularnego procesu oceny niektórych dyrektyw w celu sprawdzenia, czy nadal odzwierciedlają one zmieniającą się rzeczywistość. Ma to szczególne znaczenie w przypadku dyrektyw dotyczących produktów, zagrożeń lub tematów, które ciągle się zmieniają, a mianowicie Dyrektywa Sprzętowa, Dyrektywa dot. Środków Chemicznych, lub Dyrektywa dot. substancji kancerogennych i mutagennych, aby wymienić najważniejsze. Musimy wdrożyć wczesny system ostrzegania, pozwalający w prosty sposób zmieniać powiązane dyrektywy. Ten system powinien obejmować zainteresowane organizacje partnerów społecznych (sektorowe i/lub międzysektorowe) od samego początku.

„Podejściu trójstronnemu” musi towarzyszyć regularna i skoncentrowana na temacie wymiana ze środowiskiem nauki, ekspertami BHP, projek-

tantami, nauczycielami i innymi interesariuszami.

Projektowanie co-botów i systemów robotów ma duże znaczenie ze względu na późniejsze skutki dla pracowników, środowiska pracy lub konsumentów. Błędy podczas procesu projektowania są niezwykle trudne (i kosztowne) do naprawienia. Do zminimalizowania skutków błędnych projektów Komisja Europejska musi zwrócić większą uwagę na jasne mandaty dla normalizacji, ale w szczególności zapewnić platformę dla interesariuszy do wspólnej refleksji nad technikami społecznymi. Głos pracowników posiadających wiedzę o rzeczywistych warunkach pracy powinien być integralną częścią takiej platformy.

Jak wskazano w poprzednim akapicie, doświadczenie i wiedza pracowników, ale także pomysły jak te w celu poprawy lub zminimalizowania zagrożeń, powinny stać się integralną częścią wszystkich działań instytucji i firm zajmujących się bezpieczeństwem i higieną pracy. W tym celu potrzebujemy przeglądu wszystkich powiązanych elementów prawa UE, takich jak na przykład dyrektywa o ERZ lub ogólna dyrektywa ramowa w sprawie uczestnictwa, informacji i konsultacji z pracownikami. Ponadto ramy strategiczne powinny zainicjować europejską debatę na temat nowych form reprezentatywności związków zawodowych, biorąc pod uwagę wskaźniki zatrudnienia tymczasowego, zwłaszcza w sektorze budowlanym. Ta debata może opierać się na dobrych doświadczeniach związkowych przedstawicieli ds. bezpieczeństwa, jak już ustalono w niektórych krajach.

Azbest jest słusznie wymieniony w osobnym akapicie ram strategicznych. W tej relacji EFBWW z zadowoleniem przyjmuje zapowiedzianą zmianę rzeczywistej wartości dopuszczalnej ekspozycji, jak określono w 2009/148/WE. Jednak koncentracja na koniecznym zmniejszeniu rzeczywistej wartości granicznej jest niewystarczająca i stwierdzenie, że „Rygorystyczne obowiązki w zakresie ochrony, planowania i szkolenia dotyczą już pracodawcy” nie jest poprawne. Obecna rezolucja Parlamentu Europejskiego wskazuje na szeroki zakres braków w faktycznym zakresie dyrektywy 2009/148/WE, proponuje zmiany do tej dyrektywy, proponuje również konkretne usprawnienie tematu azbestu za pomocą innych polityk. EFBWW oczekuje, że Komisja Europejska przejmie propozycje PE w tym zakresie.

Jak możemy ulepszyć wsparcie dla zapewnienia lepszej zgodności z praktykami BHP? Jak wskazało w sprawozdaniu EU-OSHA z 2021 r. – zewnętrzne wsparcie instytucjonalne na rzecz należytego wdrażania przepisów BHP jest niewystarczające. To zewnętrzne wsparcie może stać się lepszą dźwignią dla osiągnięcia zgodności z ramami prawnymi. Musimy również wziąć pod uwagę szersze uwarunkowania kontekstowe, które wpływają na praktyki BHP w firmach, a także w obszarach wsparcia zewnętrznego, jak omówiono w Raporcie OSHA. Mogłoby to zapewnić lepszą bazę wiedzy dla dostosowanych do potrzeb narzędzi wsparcia dla firm o różnej wielkości lub strukturze. Na wszystkie te działania potrzebujemy konkretnego finansowania, tak jak potrzebujemy zasadniczo środków własnych przeznaczonych na strategiczne ramy BHP.

Oprócz tego konkretnego finansowania musimy wspierać inne zasoby. Dział 3B DG Zatrudnienia w Luksemburgu jest zagrożony „wysychaniem”. Jednostka ta musi radzić sobie z coraz bardziej złożonym polem, ale z biegiem lat finansowanie się skurczyło.

Prawodawca UE musi zapewnić więcej zasobów na działania tej jednostki i ogólnie dla działań BHP. W uzupełnieniu do poziomów krajowych EFBWW będzie opowiadać się za zwiększeniem liczby inspektorów pracy i silnych organów prewencyjnych jako głównego wsparcia dla osiągnięcia zgodności z przepisami BHP. Powinno to być jednak poparte skoordynowanym działaniem dla zwiększenia liczby inspektorów pracy w Europie.



## Z WYDARZEŃ W ŚWIATOWYM RUCHU PRACOWNIKÓW

### BWI



Międzynarodowa Organizacja Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa (BWI) opublikowała noworoczną wiadomość, którą kieruje do wszystkich organizacji stowarzyszonych oraz podmiotów z nią współpracujących. BWI wita rok 2022 z nową nadzieją, siłą i determinacją, „aby wygrać walkę z pandemią i globalnym autorytaryzmem, które nadal poważnie zagrażają życiu i pracy niezliczonych pracowników oraz samej tkance naszej demokracji”.

„Rozpoczniemy rok silniejsi, bardziej zjednoczeni i zainspirowani do obrony praw związkowych i pracowniczych oraz równości płci. Będziemy prowadzić odważniejsze i bardziej kreatywne kampanie i walki, mocniej lobbować i zbiorowo negocjować oraz podnosić świadomość naszych członków. Wraz z globalnym ruchem robotniczym uznamy ten rok za nasz!” - pisze na swojej stronie internetowej BWI. I dodaje: „i nawet jeśli początek nowego roku okaże się trudny, nie stracimy nadziei. Nie ustąpimy. Dopóki pracownicy polegają na swoich związkach zawodowych oraz sile ich jedności i solidarności, zawsze istnieje zwycięstwo”.

### Mauritius



Związek Pracowników Budownictwa Mauritiusa (CMWEU) i jego krajowa centrala, Konfederacja Pracowników Sektora Prywatnego (CTSP) przyszyły z pomocą dla około 400 wyzyskiwanych pracowników migrujących na Mauritiusie.

Wspomniani pracownicy, pochodzący z Madagaskaru, Bangladeszu, Nepalu i Indii, są zatrudnieni w Beijing Civil Engineering Group (BCEG), filii chińskiej międzynarodowej firmy Sinohydro (MNC). Pracownicy budują Smart City Tribeca Central w Trianon, o którym mówi się, że jest największym centrum handlowym na Oceanie Indyjskim.

CMWEU zidentyfikowało w sumie 16 skarg pracowników, co skłoniło związkowców do przeprowadzenia 4-dniowego strajku, który zmusił firmę do podpisania „historycznego porozumienia” ze związkiem w dniu 6 stycznia 2022 r.

Niektóre z najistotniejszych punktów umowy to:

- korekta wynagrodzeń od stycznia 2020 r. i wypłata zaległości;
- brak potrąceń z wynagrodzenia za zwolnienia chorobowe zatwierdzone przez pracodawcę.
- pracownicy nie będą już pracować w alternatywnych tygodniach dla Sinohydro, gdy są zatrudnieni przez BCEG.

CMWEU będzie mieć dostęp do miejsc pracy i uczestniczyć w spotkaniach dwustronnych.

Sekretarz generalny CMWEU Reez Chuttoo wyraził zadowolenie z porozumienia osiągniętego przez pracowników i BCEG: „Jestem bardzo zadowolony z umowy, którą podpisaliśmy z BCEG. Mam nadzieję, że ta umowa pozytywnie wpłynie na inne firmy zatrudniające pracowników migrujących i przyczyni się do położenia kresu wyzyskowi pracowników migrujących na Mauritiusie”.

„Chcielibyśmy podziękować za wsparcie BWI w tej sprawie. BWI pomogło nam zorganizować i skonsolidować nasze relacje z pracownikami migrującymi na Mauritiusie i przekształciło ten problem w historię sukcesu CMWEU” – dodał Chuttoo.

Wiele międzynarodowych firm na Mauritiusie zatrudnia wyłącznie pracowników migrujących. Od końca lat '80 kraj importował zagranicznych pracowników, aby zrekompensować brak taniej siły roboczej w różnych sektorach gospodarki, zwłaszcza w chronionych strefach

ekonomicznych. Większość pracowników migrujących w kraju pochodziła z Azji. Jednak wielu z tych pracowników migrujących jest często wyzyskiwanych, cierpiąc z powodu złych warunków pracy i życia.

### Szwecja



Delegacja BWI wzięła udział w konferencji w szwedzkim pawilonie Expo2020 w Dubaju, podkreślając znaczenie dialogu społecznego w celu osiągnięcia sprawiedliwego przejścia na zieloną i odporną gospodarkę.

W wystąpieniu inauguracyjnym wygłoszonym przez Annę Hallberg, minister handlu zagranicznego i spraw nordyckich Szwecji oraz Ulrika Vestergaarda Knudsen, zastępcę sekretarza generalnego OECD, przedstawiono koncepcję platformy Global Deal. Prelegenci mówili o tym w jaki sposób platforma jest narzędziem ułatwiającym dialog społeczny w czasach transformacji, a także o potrzebie uznania kluczowej roli integracyjnego dialogu społecznego w osiągnięciu odpornej gospodarki.

W dyskusji panelowej sekretarz generalny BWI, Ambet Yuson, mówił o tym, jak należy wspierać dialog społeczny, aby głosy pracowników migrujących były słyszane. „Pandemia pokazała, że aby stworzyć prężną gospodarkę, musimy zapewnić legalnym przedstawicielom pracowników migrujących możliwość współpracy z rządem i pracodawcami w dialogu trójstronnym lub oddzielnie w dialogu dwustronnym, szczególnie w zakresie warunków pracy oraz zdrowia i bezpieczeństwa” – powiedział Ambet Yuson.

W drugim panelu przedstawiciele związków, sektora prywatnego i francuskiej platformy Global Deal wymienili się dobrymi praktykami dialogu społecznego w czasach transformacji. Marjorie Alexandre z powiązanej z BWI organizacji FO Force Ouvrière stwierdziła, że dialog społeczny jest zawsze pierwszym krokiem zaangażowania. Powiedziała, że jeśli dialog społeczny nie jest przestrzegany to związki muszą eskalować działania przy użyciu innych środków oddziaływania, w tym akcji protestacyjnych.

Sekretarz IF Metall International, Johan Järnklo oraz prezes i dyrektor generalny Scania, Christian Levin, podkreślił, że celem końcowym dialogu społecznego jest osiągnięcie i podpisanie porozumień między stronami, takich jak układ zbiorowy pracy.

Jean-Christophe Sciberras, przewodniczący francuskiej platformy globalnych transakcji, zakończył jasnym przesłaniem, że „pracownicy i pracodawcy zaangażowani w dobry dialog społeczny budują lepszy świat”.

### Serbia



Parlament Europejski przyjął rezolucję, w której wyraził poważne zaniepokojenie nadużyciami wobec wietnamskich pracowników zatrudnionych w fabryce opon Linglong w Serbii.

W głosowaniu Parlament Europejski uchwalił „Rezolucję w sprawie praw człowieka, demokracji i praworządności w Serbii”, która między innymi wezwała delegację UE w Serbii wraz z władzami serbskimi do zbadania sprawy niehumanitarnych warunków pracy pracowników wietnamskich w zakładzie oraz kontroli miejsca pracy i jego obiektów noclegowych.

Wezwał również Serbię do lepszego dostosowania do prawa pracy Unii Europejskiej, przyjęcia nowej ustawy o prawie do strajku, przeciwdziałania pracy nierejestrowanej oraz do zmiany ustawy o nadzorze nad inspekcjami w celu zapewnienia zgodności z odpowiednimi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), które zostały ratyfikowane przez kraj.

Rezolucja została przyjęta po tym, jak Międzynarodowa Organizacja

Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI), Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa (EFBWW) oraz szereg lokalnych grup praw człowieka wezwały prawodawców Unii Europejskiej do pociągnięcia firmy do odpowiedzialności.

Sekretarz generalny BWI, Ambet Yuson, powiedział, że władze serbskie po raz kolejny nie chroniły praw pracowników zagranicznych zgodnie z mandatem i postanowieniami MOP.

„Podobnie jest w przypadku indyjskich pracowników zatrudnionych przez firmę GP Nikolić, Kraljevo w 2020 roku i wielu innych dyskryminowanych pracowników zagranicznych Serbia musi skończyć z bezkarnością nadużywania podstawowych praw swoich pracowników. BWI wzywa UE do wsparcia wspólnej inspekcji EFBWW/BWI w Serbii w celu opracowania konkretnego planu działania na rzecz położenia kresu nadużyciom wobec pracowników migrujących” – powiedział Yuson.

Sekretarz generalny EFBWW Tom Deleu zauważył, że naruszenia praw pracowniczych miały miejsce w kraju kandydującym do UE. „Oczekujemy, że PE wyśle mocny sygnał i potępi tę sytuację, a Komisja Europejska wypowiada się w sposób jasny i jednoznaczny. Nie możemy zostawić tych pracowników i pozwolić, by byli źle traktowani i wykorzystywani” – powiedział.

Konieczność podjęcia konkretnych działań w związku z sytuacją pracowników została dodatkowo podkreślona, gdy nieoficjalne raporty mówiły, że 13 grudnia na placu budowy zginął pracownik chińskiego pochodzenia, po tym, jak spadły na niego części sprzętu roboczego. Pracownik był zatrudniony przez China Energy Engineering Group Tianjin Electric Power Construction Co. Ltd, głównego wykonawcę firmy Linglong. Pracownik w chwili wypadku nie miał kasku ochronnego. Również karetka pogotowia czekała przed fabryką przez 20 minut, zanim pracownik został wywieziony.

### BWI



W tym roku w dniach 4-7 października BWI organizuje w Madrycie swój V Światowy Kongres.

W Madrycie zbiorą się delegaci stowarzyszeni w 365 związkach w 116 krajach, aby osiągnąć nowe wyżyny solidarności i jedności w walce o bardziej demokratyczny, postępowy i równy pod względem płci świat. BWI dziękuje europejskiemu regionowi BWI oraz stowarzyszonym organizacjom związkowym za organizację Kongresu.

Światowy Kongres BWI jest najwyższym organem decyzyjnym. To tutaj ustalane są jego czteroletnie cele, priorytety i działania. Tam też wybiera nowe kierownictwo, w skład którego wchodzi Rada Światowa, Zarząd Światowy, Prezydent i trzech Wiceprzewodniczący, Sekretarz Generalny i Audytorzy.

Światowy Kongres BWI, pierwotnie zaplanowany na rok 2021 w Brazylii, został przełożony na 2022 r., aby pomóc związkom zawodowym w radzeniu sobie z wieloaspektowymi skutkami pandemii COVID-19, utrzymującym się deficytem godnej pracy i zagrożeniem egzystencjalnym kryzysu klimatycznego.

### Turcja



Turecki Związek Pracowników Cementu, Cera-miki i Szkła (CIMSE-IS) zorganizował 8. Konwencję Kobiet. Konwencja, która jest organizowana już ósmy rok, nadal zapewnia członkiniom związku platformę do spotkań i wyrażania swoich żądań i skarg. Jest to również bezpieczna przestrzeń, w której pracownice mogą dzielić się przemyśleniami i informacjami na temat praw pracowniczych, kobiet i związków zawodowych.

CIMSE-IS prowadzi konkretną politykę, która aktywnie promuje



## COWNICZYM

zwiększony udział pracowników w związkowych strukturach decyzyjnych, rozwiązywania problemów i tworzeniu polityki. Związek otrzymuje regularne raporty od swoich przedstawicieli w miejscu pracy, aby monitorować wszelkiego rodzaju przypadki mobbingu i przemocy ze względu na płeć w miejscach pracy. CIMSE-IS zwraca również szczególną uwagę na włączenie niezbędnych klauzul do porozumień zbiorowych pracy, które podnoszą świadomość pracowników.

CIMSE-IS zobowiązuje się do zwiększenia liczby pracowników w swoich związkowych strukturach kierowniczych, zwłaszcza w oddziałach i przedstawicielstwach zakładów pracy. Chce również poprawić warunki pracy swoich członków i zwiększyć ich możliwości w programach dla kobiet na poziomie krajowym i międzynarodowym.

### Wybrzeże Kości Słoniowej

Wspólnie z belgijskimi organizacjami stowarzyszonymi w BWI, sekretarz Europejskiej Rady Zakładowej w BESIX skontrolował dwa kluczowe place budowy na Wybrzeżu Kości Słoniowej: budowy Wieży F (drapacza chmur) i Centrum Wystawowego. Wizyty te odbyły się w ramach monitorowania Międzynarodowej Umowy Ramowej przez grupę referencyjną.

Budowa Wieży F rozpoczęła się jesienią 2020 r. i ma zostać zakończona przed wyborami pod koniec 2024 r. BESIX i PFO Africa, deweloper i projektant projektu, współpracują przy budowie wieży. Będzie to najwyższy budynek w Afryce (421 m), z 75 piętrami dedykowanej powierzchni biurowej, zlokalizowany w samym sercu miasta.

Centrum Wystawiennicze zajmuje ponad 55 hektarów, ma 37 m wysokości i może pomieścić maksymalnie 11000 zwiedzających. W środku znajdzie się centrum kongresowe, parking i różne hale wystawiennicze. Stan surowy został ukończony w pięć i pół miesiąca, w ramach przygotowań do montażu stalowej ramy i pokrycia dachu/okładziny przed końcem sierpnia 2024 roku.

Podczas największych prac, które były prowadzone w grudniu ubiegłego roku na miejscu pracowało ponad 250 pracowników, głównie miejscowych mieszkańców Wybrzeża Kości Słoniowej, Belgów i Francuzów, a także pracowników delegowanych z Burkiny Faso, Beninu, Mali, Nigru, Indii, Filipin i Senegalu.

Grupa kontrolująca obie budowy była zadowolona, że mogła swobodnie rozmawiać z pracownikami i kilkoma młodymi kobietami zatrudnionymi na miejscu, w tym architektem, kierownikiem budowy i wieloma inspektorami BHP. Warto zauważyć, że pracownicy są młodzi, przy czym pracownicy po trzydziestce stanowią 29 procent siły roboczej, a pracownicy po pięćdziesiątce tylko 5 procent. Przedstawiciele BESIX są obecni na każdej budowie, aby przypominać pracownikom o zasadach BHP.

W przypadku Centrum Wystawienniczego nad metalową nadbudówką (przestrzenną) będzie pracowało dwóch podwykonawców: LANIK (firma hiszpańska) do montażu elementów podłogowych oraz Sofima (firma francusko-marokańska) do pokrycia dachu i okładzin elewacyjnych. Prace te potrwać od stycznia do sierpnia 2022 roku.

Do tej pory nie było wypadków śmiertelnych, ale były dwa wypadki skutkujące zwolnieniem lekarskim. Pierwsze miało miejsce we wrześniu 2021 r., kiedy pracownik zatrudniony przez BESIX został uderzony w brzuch prętem zbrojeniowym, który na szczęście nie przebił skóry; a drugie w październiku 2021 r., kiedy pracownik zatrudniony przez podwykonawcę został ranny, spadając z pompy do betonu.

Zebrał: Tomasz Nagórka

## Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego przekazał Premierowi apel wzywający do wprowadzenia obowiązkowych szczepień przeciw covid 19, sygnowany jednomyślnie przez przedstawicieli strony pracowników i strony pracodawców w RDS.



### APEL

#### strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie szczepień przeciw COVID-19

Bezspornym jest fakt, że najskuteczniejszą metodą walki z chorobami zakaźnymi w tym COVID-19 są szczepienia ochronne, które wiążą się z korzyściami zarówno w obszarze życia społecznego, jak i środowiska pracy. W chwili obecnej szczepienia przeciwko wirusowi SARS-CoV-2 poza sektorem ochrony zdrowia, nie są obowiązkowe, stąd olbrzymią rolę w zapobieganiu transmisji zakażenia poprzez szczepienia odgrywa świadomość społeczna.

Dziś w Unii Europejskiej zaszczepiło się już niemal 77 proc. obywateli, a na całym świecie to ponad 42 proc. populacji (niemal 3,5 mld ludzi). Tak duża liczba zaszczepionych pokazuje bezpieczeństwo tych preparatów. Szczepienia ograniczają nie tylko transmisję wirusa, ale przede wszystkim liczbę zachorowań z ciężkimi objawami i liczbę zgonów. Niestety, statystyki szczepień w Polsce są znacznie gorsze. Dziś w pełni zaszczepionych jest ponad 21 mln Polek i Polaków, co przekłada się na zaledwie 54 proc. populacji. Jest to zdecydowanie za mało, by skutecznie ograniczyć liczbę narastających zgonów i ciężkich objawów choroby.

Jako partnerzy społeczni, reprezentowani w Radzie Dialogu Społecznego apelujemy do Polek i Polaków o korzystanie z bezpłatnych szczepień przeciwko COVID-19. Statystyki są bezwzględne. Wśród hospitalizowanych i umierających 90 proc. to osoby niezaszczepione. Nie ma jeszcze dzisiaj skutecznych leków. W tej sytuacji najskuteczniejsze jest zapobieganie. COVID-19 może zostać z nami jeszcze na długo, dlatego nie możemy sobie pozwolić na to, by zwiększać zagrożenie i przedłużać stan epidemii.

Szczepienia to obecnie najskuteczniejsza forma walki z pandemią COVID-19.

Jednocześnie apelujemy do rządzących o wprowadzenie obowiązkowych, powszechnych, z wyjątkiem osób posiadających przeciwwskazania medyczne, szczepień przeciwko COVID-19 oraz wprowadzenie preferencji dla osób zaszczepionych.

Warszawa, dnia 20 stycznia 2022 roku



## Ponosimy niebotyczne straty

Od początku pandemii odnotowano w Polsce ok. 4,5 mln przypadków zakażeń koronawirusem, w tym ponad 100 tys. ze skutkiem śmiertelnym. Dotychczasowe lockdowny pochłonęły ponad 230 mld zł. Ekonomiści ostrzegają, że kolejne blokady będą skutkować ogólnogospodarczą recesją. Jednocześnie w zatrważającym tempie rośnie liczba osób, które wypadają z rynku pracy z powodu kwarantanny.

Według czarnych scenariuszy już niebawem przymusową kwarantanną będzie jednocześnie objęte kilka milionów pracowników. Ucierpią na tym najbardziej branże, w których nie da się wykonywać obowiązków w sposób zdalny. Spowolnienie (oby nie paraliż) spodziewane jest w usługach, budowlance, transporcie, handlu oraz w całej branży przemysłowej i produkcyjnej.

21 stycznia rząd skrócił czas trwania kwarantanny z dziesięciu do siedmiu dni. W tym samym czasie w pełni zaszczepieni stanowili zaledwie połowę społeczeństwa...(max)

# Zebrania i głosowania we wspólnotach i spółdzielniach mieszkaniowych w dobie pandemii

W obliczu pandemii Covid-19 i związanych z nią ograniczeń i obostrzeń, dotyczących m. in. organizowania spotkań, konieczne było przyjęcie rozwiązań pozwalających na sprawne i bezpieczne organizowanie zebrań oraz walnych zgromadzeń we wspólnotach i spółdzielniach mieszkaniowych, czyli najważniejszych dla wspólnot i SM spotkań, na których zapadają kluczowe decyzje.

Obowiązujące obostrzenia przewidują zakaz organizowania uroczystości rodzinnych, imprez, spotkań i zebrań. Nie dotyczą jednak spotkań lub zebrań służbowych i zawodowych. Roczne spotkania SM czy też wspólnot bez wątplenia nie mają bowiem charakteru czysto prywatnego, tak więc możliwość ich organizowania jest dopuszczalna. Większość wspólnot mieszkaniowych decyduje się jednak skorzystać z metody obiegowej zbierania głosów lub głosowań zdalnych.

- Przygotowujemy projekty uchwał, razem z kartami do głosowania wrzucamy je do skrzynek pocztowych i czekamy na odpowiedź właścicieli lokali. Ale bywa bardzo różnie. Niestety, wiele osób w ogóle nie odpowiada, próbujemy więc do skutku – przyznaje mec. Grzegorz Abramek. Niektórzy członkowie zarządu osobiście odwiedzają mieszkania. Co nie zawsze spotyka się z aprobatą właścicieli.

W jednej z ostatnich spraw dot. omawianej problematyki Sąd Okręgowy w Warszawie przesądził, że przyjęta w trybie zdalnym uchwała wspólnoty w sprawie planu gospodarczego na 2021 jest prawidłowa.

Zdaniem Sądu, z uwagi na wyjątkowy stan epidemii COVID-19 tryb procedowania np. za pośrednictwem komunikacyjnych programów internetowych można było, a nawet z uwagi na niebezpieczeństwo rozszerzenia wirusa SARS-CoV-2, należało stosować również w odniesieniu do zebrań ogółu właścicieli lokali. Skoro ustawa wyraźnie zezwala na głosowanie przez właścicieli lokali w różnym miejscu i czasie (tryb indywidualnego zbierania głosów), to tym bardziej nie ma przeszkód dla odbywania zebrań właścicieli lokali w ten sposób, że będą się oni komunikowali w tym samym czasie, znajdując się w różnym miejscu.

Warto również zaznaczyć, iż art. 90

ustawy o zmianie ustawy o przeciwdziałaniu COVID-19 wskazywał, że jeśli ustawowy termin zwołania zebrania właścicieli lokali przypada w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, trwającego w dniu wejścia w życie tej ustawy lub ogłoszonego bezpośrednio po



foto: [www.fireepik.com/photos/dity](http://www.fireepik.com/photos/dity)

okresie trwającym w dniu wejścia jej w życie, ulegał on przedłużeniu o 6 tygodni od dnia odwołania tego stanu.

Z tych powodów, w ocenie Sądu, sposób zbierania głosów nad uchwałą był zgodny z obowiązującymi przepisami i adekwatny do zaistniałych warunków. Zorganizowanie walnego zebrania właścicieli lokali było praktycznie niemożliwe z uwagi na pandemię, nie stoi to w sprzeczności z prawem.

SO podkreślił również, że zbieranie we wspólnocie głosów online jest prawnie dopuszczalne także za pośrednictwem systemu informatycznego e-kartoteka. Sąd powołał się na art. 60 Kodeksu cywilnego. Dopuszcza on różne formy składania oświadczenia woli, w tym postać elektroniczną. Artykuł 23 ustawy o własności lokali nie zastrzega żadnej szczególnej formy dla indywidualnego zbierania głosów właścicieli lokali.

Głosowanie więc za pomocą e-kartoteki jest prawnie dopuszczalne, oczywiście z wyjątkiem tych uchwał, które obejmują czynności, co do których przepis wyraźnie zastrzega formę pisemną, czy formę aktu notarialnego.

W opinii Sądu oświadczenie woli w

postaci elektronicznej może zostać złożone poprzez urządzenie elektroniczne z dostępem do internetu, między innymi za pośrednictwem poczty elektronicznej czy aplikacji. Elektroniczna forma oświadczenia woli, nawet w sytuacji, gdy oświadczenie nie jest opatrzone podpisem elektronicznym, jest zatem prawnie

– co za tym idzie, nie może być wątpliwości, iż o spotkaniu zostali zawiadomieni wszyscy właściciele, mając jednocześnie możliwość oddania głosu. Decyduje większość liczona udziałami w nieruchomości wspólnej. W przeciwnym wypadku uchwała może zostać później podważona w sądzie.

W zbliżonym trybie działają spółdzielnie mieszkaniowe. Członkowie informowani są o zebraniu oraz głosują z wykorzystaniem środków komunikacji na odległość, w miarę możliwości organizowane są również walne zgromadzenia w częściach.

Pozwała na to art. 36 Ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz.U. 1982 nr 30 poz. 210)

§ 1. Walne zgromadzenie jest najwyższym organem spółdzielni.

§ 2. Każdy członek ma jeden głos bez względu na ilość posiadanych udziałów. Statut spółdzielni, której członkami mogą być wyłącznie osoby prawne, może określać inną zasadę ustalania liczby głosów przysługujących członkom.

§ 3. Członek może uczestniczyć w walnym zgromadzeniu przez pełnomocnika, jeżeli ustawa lub statut nie stanowią inaczej. Osoby prawne będące członkami spółdzielni biorą udział w walnym zgromadzeniu przez ustanowionego w tym celu pełnomocnika.

§ 4. Pełnomocnik nie może zastępować więcej niż jednego członka. Pełnomocnictwo powinno być udzielone na piśmie pod rygorem nieważności i dołączone do protokołu walnego zgromadzenia.

§ 5. Członek zarządu spółdzielni nie może być pełnomocnikiem na walnym zgromadzeniu. Nie dotyczy to spółdzielni liczących nie więcej niż dziesięciu członków, o ile statut nie stanowi inaczej.

§ 6. Pracownik spółdzielni może być pełnomocnikiem na walnym zgromadzeniu, tylko jeżeli jest również członkiem spółdzielni zatrudnionym na podstawie spółdzielczej umowy o pracę.

§ 7. Członek ma prawo korzystania na własny koszt z pomocy prawnej lub pomocy eksperta. Osoby, z których pomocy korzysta członek, nie są uprawnione do zabierania głosu.

dopuszczalną formą uzewnętrzniania woli osoby głosującej. Brak jest bowiem regulacji wskazujących, w tej danej sytuacji, na konieczność zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności.

Zgodnie z aktualnym orzecznictwem dopuszczalne są głosowania w każdej formie pozwalającej na wystarczające wyrażenie woli, a więc także za pośrednictwem internetu, przy użyciu programu e-kartoteka, poczty e-mail czy SMSa etc. Praktyka głosowania bywa jednak różna, a wybór formy głosowania w dużej mierze zależy od wieku właścicieli mieszkań.

W budynkach, gdzie mieszkają młodsze osoby, głosowanie odbywa się przy pomocy e-boku, czyli elektronicznego biura obsługi. Wystarczy zalogować się na swoje konto i widać już uchwałę. Przy pomocy tego programu można też głosować – mówi mec. Abramek.

Seniorzy często mają problemy z obsługą komputera, co uniemożliwia im zdalne głosowanie. Nie wszyscy też posiadają komputer. Również zorganizowanie wirtualnego zebrania na kilkaset osób często okazuje się nierealne. A przy tego rodzaju spotkaniach kluczowe jest prawidłowe podjęcie uchwały

– co za tym idzie, nie może być wątpliwości, iż o spotkaniu zostali zawiadomieni wszyscy właściciele, mając jednocześnie możliwość oddania głosu. Decyduje większość liczona udziałami w nieruchomości wspólnej. W przeciwnym wypadku uchwała może zostać później podważona w sądzie.

W zbliżonym trybie działają spółdzielnie mieszkaniowe. Członkowie informowani są o zebraniu oraz głosują z wykorzystaniem środków komunikacji na odległość, w miarę możliwości organizowane są również walne zgromadzenia w częściach.

Pozwała na to art. 36 Ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz.U. 1982 nr 30 poz. 210)

§ 1. Walne zgromadzenie jest najwyższym organem spółdzielni.

§ 2. Każdy członek ma jeden głos bez względu na ilość posiadanych udziałów. Statut spółdzielni, której członkami mogą być wyłącznie osoby prawne, może określać inną zasadę ustalania liczby głosów przysługujących członkom.

§ 3. Członek może uczestniczyć w walnym zgromadzeniu przez pełnomocnika, jeżeli ustawa lub statut nie stanowią inaczej. Osoby prawne będące członkami spółdzielni biorą udział w walnym zgromadzeniu przez ustanowionego w tym celu pełnomocnika.

§ 4. Pełnomocnik nie może zastępować więcej niż jednego członka. Pełnomocnictwo powinno być udzielone na piśmie pod rygorem nieważności i dołączone do protokołu walnego zgromadzenia.

§ 5. Członek zarządu spółdzielni nie może być pełnomocnikiem na walnym zgromadzeniu. Nie dotyczy to spółdzielni liczących nie więcej niż dziesięciu członków, o ile statut nie stanowi inaczej.

§ 6. Pracownik spółdzielni może być pełnomocnikiem na walnym zgromadzeniu, tylko jeżeli jest również członkiem spółdzielni zatrudnionym na podstawie spółdzielczej umowy o pracę.

§ 7. Członek ma prawo korzystania na własny koszt z pomocy prawnej lub pomocy eksperta. Osoby, z których pomocy korzysta członek, nie są uprawnione do zabierania głosu.

§ 8. W walnym zgromadzeniu mają prawo uczestniczyć z głosem doradczym przedstawiciele związku rewizyjnego, w którym spółdzielnia jest zrzeszona, oraz przedstawiciele Krajowej Rady Spółdzielczej.

§ 9. Zarząd lub Rada Nadzorcza może zarządzić podjęcie określonej uchwały przez walne zgromadzenie na piśmie albo przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

§ 10. Uchwała walnego zgromadzenia może być podjęta, jeżeli wszyscy członkowie zostali zawiadomieni o głosowaniu i w piśmie albo przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Uchwała może być również wynikiem głosów częściowo oddanych na piśmie lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

§ 11. Przy obliczaniu kworum uwzględnia się członków uczestniczących przez oddanie głosu na piśmie lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

§ 12. Głosowanie w trybie określonym w § 9-11 może być przeprowadzone niezależnie od postanowień statutu spółdzielni.

§ 13. Rozwiązania, o których mowa w § 9-12, stosuje się w czasie wprowadzenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, o których mowa w ustawie z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. z 2020 r. poz. 1845, 2112 i 2401 oraz z 2021 r. poz. 159, 180 i 255).

Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii przygotowało interpretację przepisów prawa spółdzielczego. Wynika z niej, że ww. artykuł stanowi lex specialis, stosowany wyłącznie w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. MRiT proponuje ponadto aby do nadzorowania przebiegu głosowania w trybie szczególnym powołać komisję składającą się z członków spółdzielni i członków rady nadzorczej albo zapewnić udział notariusza podczas głosowania i sporządzenie protokołu notarialnego z przebiegu głosowania, o którym mowa w art. 104 § 1 prawa o notariacie.

Opracował Cezary Izdebski

## Księgowa informuje

# Zmiany w Centralnym Rejestrze Beneficjentów Rzeczywistych

Centralny Rejestr Beneficjentów Rzeczywistych (CRBR) to rejestr osób, które sprawują kontrolę nad określonymi podmiotami gospodarczymi. CRBR to publiczny rejestr prowadzony przez Ministra Finansów. CRBR został utworzony, żeby przeciwdziałać praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu - rejestr ma ułatwić identyfikację osób fizycznych, które decydują o działalności podmiotów gospodarczych. Katalog podmiotów, które muszą zgłaszać swoich beneficjentów rzeczywistych do CRBR i aktualizować ujawnione w nim dane, został rozszerzony z dniem 31 października 2021 r. Po zmianach, poza spółkami handlowymi, które dotychczas musiały wywiązać się z obowiązków wobec GRBR, obowiązkami tymi objęto także 8 „nowych” podmiotów. Centralny Rejestr Beneficjentów gromadzi dane dotyczące beneficjentów rzeczywistych:

- wszystkich spółek handlowych, które podlegają

obowiązkowemu wpisowi do Krajowego Rejestru Sądowego (spółki: jawne, partnerskie, komandytowe, komandytowo - akcyjne, z ograniczoną odpowiedzialnością, proste spółki akcyjne oraz akcyjne - z wyjątkiem publicznych spółek akcyjnych), europejskich zgrupowań interesów gospodarczych spółek europejskich, stowarzyszeń podlegających wpisowi do Krajowego Rejestru Sądowego, fundacji trustów (w rozumieniu ustawy ALM), których powiernicy lub osoby zajmujące stanowiska równoważne:

- mają miejsce zamieszkania lub siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub,
- nawiązują stosunki gospodarcze lub nabywają nieruchomości na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w imieniu lub na rzecz trustu.

Obowiązek zgłoszenia do CRBR nie dotyczy spółek zagranicznych, które są zarejestrowane w KRS i prowadzą działalność w Polsce. Spółka postawiona w stan likwidacji lub upadłości nie jest zwolniona z obowiązku zgłoszenia informacji i aktualizacji zgłoszenia w CRBR. „Nowe” podmioty, a w przypadku trustów powiernik lub osoba zajmująca stanowisko równoważne w truście, muszą zgłosić informację o beneficjentach rzeczywistych do CRBR w terminie 3 miesięcy od dnia 31 października 2021 r. Termin taki wynika z art.16 ustawy nowelizującej ( Dz. U. z 2021 r. poz. 815 ze zm. ). MF w komunikacie nr 36 wskazało, że w świetle przepisów przejściowych: „ nowe,” podmioty wpisane do KRS przed 31 października 2021 r. oraz trusty spełniające jeden z warunków skutkujących obowiązkiem zgłoszenia informacji do CRBR istniejące przed tym dniem – mają obowiązek zgłosić beneficjentów rzeczywistych do CRBR najpóźniej do

31 stycznia 2022 r. oraz, że, „nowe” podmioty wpisane do KRS pod dniem 30 października 2021 r. oraz trusty, które spełniają jeden z warunków skutkujących obowiązkiem zgłoszenia informacji do CRBR po dniu 30 października 2021 r. - mają obowiązek zgłosić beneficjentów rzeczywistych do CRBR najpóźniej w ciągu 7 dni odpowiednio od wpisu do KRS lub spełnienia warunków dla trustu. Wykazany 7-dniowy termin to ogólny termin wynikający z art.60 ust.1 ustawy o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy. Brak zgłoszenia beneficjenta rzeczywistego w terminie 7 dni od dnia wpisu do KRS, a w przypadku zmiany danych w rejestrze, w terminie 7 dni od dnia powstania tej zmiany, a także podanie w CRBR danych niezgodnych ze stanem faktycznym może spowodować nałożenie na podmiot gospodarczy kary pieniężnej do wysokości 1 mln zł.

Barbara Pałka

# Szkolenie zakładowych społecznych inspektorów pracy w Okręgu Pomorskim

W dniu 19 listopada 2021 r., w siedzibie Zarządu Okręgu Pomorskiego Związku Zawodowego „Budowlani” w Gdańsku odbyło się szkolenie zakładowych społecznych inspektorów pracy.

Tegoroczne szkolenie poprowadzili inspektorzy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku - Katarzyna Dubicka – Szlija i Aleksander Zając. Wzięli w nim udział także przedstawiciele zarządów zakładowych, ZZ „Budowlani”.

Spotkanie rozpoczął przewodniczący Okręgu Mirosław Karpiński, który powitał uczestników i przekazał informacje o podpisanej w dniu 5 maja 2021 r. Deklaracji współpracy pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku a Okręgiem Pomorskim Związku Zawodowego „Budowlani”.

Następnie głos zabrali nasi goście z Okręgo-

wego Inspektoratu Pracy. Podczas prowadzonego w formie dyskusji szkolenia poruszyli wiele zagadnień związanych z aktualną sytuacją spowodowaną pandemią koronawirusa. Omówili problemy dotyczące pracy zdalnej oraz wysyłania pracowników na kwarantannę. Przekazali informacje na temat najnowszych zmian w prawie pracy i Kodeksie pracy.

Uczestnicy szkolenia wykorzystali okazję do zadania wielu pytań na tematy poruszone podczas szkolenia, przywoływali też przykłady konkretnych problemów w swoich zakładach pracy.

Spotkanie z inspektorami z Okręgowego Inspektoratu Pracy, tak jak zawsze, było niezwykle interesujące, a wiedza jaką zdobyli uczestnicy z pewnością wpłynie na poprawę warunków pracy.

ZO Pomorskiego



## RAZEM ZE ZWIĄZKOWCAMI

Źródło: facebook.com - ze strajku w Solaris, 24.01.2022 r.



**Adrian Zandberg:** W wielu branżach wielkie firmy mają dziś rekordowe zyski. Czas, żeby podzieliły się nimi z pracownikami. Tu, w Bolechowie, i w całej Polsce!

W Solarisie ludzie robią autobusy, którymi jeździ cała Europa. Dostają 2900. A przecież polscy pracownicy nie są gorsi niż hiszpańscy! Mają prawo do porządnego płac. Dlatego OPZZ i Solidarność w Solarisie połączyły siły. I to jest duża rzecz. To nie jest strajk tylko pracowników Solarisa. Parę miesięcy temu Bolechowo patrzyło na zwycięstwo pracowników w Trzemesznie. Dziś

to na wielkopolskie zakłady Solarisa patrzy wiele miast w całej Polsce.

Przyjechaliśmy do Solarisa, żeby firmie nie przyszły do głowy głupie pomysły. Prawo do strajku, prawo do godnej płacy to jest konstytucyjne prawo każdego pracownika!

Ten strajk wybuchł, bo firma nie chciała rozmawiać o poważnych podwyżkach. Teraz będzie tracić przez niepotrzebne skąpstwo. Niech to będzie lekcja dla innych. Mam nadzieję, że władze firmy siądą do poważnych rozmów z załogą. To opłaci się wszystkim.



źródło: facebook.com/zandberg.razem

foto: facebook.com/partiarazem/posts/471032994388591

## Z dużej chmury mały deszcz?

Przekaz propagandowy był obiecujący: Polski Ład podnosi kwotę wolną od podatku do 30 tysięcy złotych i zwiększa dochody NFZ. Przemierzano, że od podatku nie będzie już można odpisywać składki na ubezpieczenie zdrowotne. Tym samym składka ta stała się nowym - dziewięcioprocentowym podatkiem liniowym. Szacowano, że z tego tytułu przedsiębiorcy oraz osoby zarabiające rocznie powyżej 133 tys. 692 zł wpłacą łącznie ok. 60 miliardów zł, co pokryje ubytek dochodów z powodu podniesienia kwoty wolnej.

Abstrahując od tego, że czas na reformę podatków wybrano niefortunnie, jako że większość przedsiębiorców liczy straty poniesione wskutek pandemii, idea niwelowania nierówności płacowych jest ze wszech miar słuszną.

Blisko 8,6 mln Polaków zarabia mniej niż wynosi średnia krajowa. 3,8 mln pracuje za płacę minimalną - to 30 proc. wszystkich etatowców.

Tę smutną prawdę o pensjach Polaków ujawnił doradca premiera Norbert Maliszewski, broniąc publicznie założeń Polskiego Ładu.

„Poszacowaliśmy te przedziały, aby zobrazować, jak rozkładają się zarobki w Polsce. 50% grupy osób będących na umowie o pracę zyskuje ponad 100 zł. Są błędy w PE (Polskim Ładzie – przyp. Red.), ale na koncie te dodatkowe 100 zł miesięcznie w portfelu będzie się liczyć” - napisał na swoim koncie na Twitterze Norbert Maliszewski, szef Rządowego Centrum Analiz i sekretarz stanu w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

Miesięczny przychód z umowy o pracę (brutto)	Ile os. na umowie o pracę otrzymuje wynagrodzenie równe lub mniejsze niż to w 1 kolumnie	Jaki procent os. na umowie o pracę otrzymuje wynagrodzenie równe lub mniejsze niż to w 1 kolumnie	Zysk miesięczny w wyniku Polskiego Ładu	Zysk roczny w wyniku Polskiego Ładu	Na rękę wg. starych zasad	Na rękę w wyniku Polskiego Ładu
2750 zł	2,6 mln	20%	+ 133 zł	+ 1596 zł	2026 zł	2159 zł
3010 zł (minimalna płaca)	3,8 mln	29%	+ 154 zł	+ 1848 zł	2210 zł	2364 zł
3180 zł	4,2 mln	32%	+ 168 zł	+ 2016 zł	2329 zł	2497 zł
3250 zł	4,3 mln	33%	+ 164 zł	+ 1968 zł	2379 zł	2543 zł
3500 zł	4,8 mln	36%	+ 147 zł	+ 1764 zł	2555 zł	2702 zł
3750 zł	5,3 mln	40%	+ 130 zł	+ 1560 zł	2732 zł	2862 zł
4000 zł	5,8 mln	44%	+ 114 zł	+ 1368 zł	2908 zł	3022 zł
4250 zł	6,3 mln	48%	+ 97 zł	+ 1164 zł	3084 zł	3181 zł
4500 zł	6,7 mln	51%	+ 80 zł	+ 960 zł	3261 zł	3341 zł
4750 zł	7,1 mln	54%	+ 64 zł	+ 768 zł	3437 zł	3501 zł
5000 zł	7,5 mln	57%	+ 47 zł	+ 564 zł	3613 zł	3660 zł
5250 zł	7,9 mln	60%	+ 30 zł	+ 360 zł	3790 zł	3820 zł
5500 zł	8,3 mln	63%	+ 14 zł	+ 168 zł	3966 zł	3980 zł
5701 zł	8,6 mln	65%	0 zł	0	4107 zł	4107 zł
Od 5 701 zł do 12 800 zł w obszarze ulgi dla klasy średniej	we wskazanym przedziale 3,9 mln	we wskazanym przedziale 29%	Nie straci			
Powyżej 12 800 zł	we wskazanym przedziale 0,8 mln	we wskazanym przedziale 6%	Niższe wynagrodzenie netto względem 2021			

źródło: twitter.com/nmaliszewski/status/1482044504180551810

(max)

**CENTRUM PROMOCJI ZDROWIA**  
**SANVIT** Sp. z o.o.

*Zapraszamy serdecznie do naszych oddziałów na bezpieczny wypoczynek*

**Komfortowy wypoczynek w otoczeniu natury**

**Okuninka**

Hotel „SANVIT” Lake Resort & Spa  
tel. (82) 571 70 81, e-mail: okuninka@sanvit.eu

**Iwonicz-Zdrój**

Sanatorium Uzdrawiskowe „SANVIT”  
tel./fax. (13) 435 04 11, e-mail: iwonicz@sanvit.eu

**Sanok**

Hotel „SANVIT” \*\*\*  
tel. (13) 465 50 88, e-mail: sanok@sanvit.eu

**Pobyty dla seniorów i nie tylko...**

**Profesjonalne gabinety fizykoterapii i odnowy biologicznej oraz Spa**

**Ciechoćinek**

Sanatorium Uzdrawiskowe „SANVIT”  
tel. (54) 283 42 81, e-mail: recepcja.ciechoćinek@sanvit.eu

**Rehabilitacja bez skierowań**

*Nowy cennik na 2022 rok dostępny na stronach internetowych oddziałów*

# HUMOR

☺☺☺  
- Nie wiem, jak to robisz - mówi biznesmen do biznesmena - ale zauważyłem, że chociaż zaczynacie pracę o 8.00, pracownicy przychodzą dużo wcześniej. - To proste! Mam 30 pracowników, a kazałem zrobić parking na 15 samochodów.

☺☺☺  
Osiemnastowieczny bal:  
- Przepraszam, czy ta pani, która tam stoi, to naprawdę kuzynka Bacha?  
- Jak najbardziej!  
- A czy mógłby pan mnie z nią poznać?  
- Pewnie! Bacha, chodź no tutaj!

☺☺☺  
Studenci chcą wrócić z imprezy do akademika taksówką.

- Szeffie, za dyszkę do akademika da radę?  
- Oj, ciężko.  
- A za trzy, cztery?  
- Dobra, wsiadajcie.  
Po paru minutach taksówka zatrzymuje się pod akademikiem. Jeden ze studentów mówi:  
- No to chłopaki, trzy-cztery: DZIĘ..KU..JE..MY!!!

☺☺☺  
Nauczyciel języka polskiego pyta. Jak nazywa się rzeczownik w liczbie mnogiej od rzeczownika „sobota”.  
- Wakacje!!!

☺☺☺  
- Królik, dlaczego ty zawsze do damskiej toalety chodzisz?  
- Bo w męskiej nie dostaję do pisuaru.  
- A w damskiej dostajesz?  
- W damskiej nie ma pisuarów.  
- To gdzie lejesz?  
- Na podłogę.

☺☺☺  
Siedzą sobie 3 babcie na w randzie: 70-letnia, 80-letnia i 90-letnia i rozmawiają. Ta 70-letnia mówi:  
- Wiecie, ja mam już 70 lat i jeszcze Bałtyku nie widziałam!

Na to 80-letnia:  
- Ja mam 80 lat, przeżyłam pierwszą wojnę światową, drugą wojnę światową, ale jeszcze za granicą nie byłam!  
Na to odzywa się 90-letnia:  
- Babki, to jeszcze nic! Ja mam 90 lat i jeszcze w ciąży nie byłam! Ale odpukać w niemalowane !!!...

☺☺☺  
Marian polecił na wakacje do Japonii. Pewnego wieczoru wybrał się do jednej z tokijskich restauracji i zamówił japońską wódkę sake. Po pierwszym kieliszku zauważył, że wszystkie stoliki i krzesła zaczynają wirować,

więc mówi do kelnera:  
- Ale mocne to wasze sake! - To nie sake, proszę pana, to trzęsienie ziemi!...

☺☺☺  
Dwóch facetów korzysta z sąsiadujących ze sobą kabin toaletowych. W pewnym momencie jeden z nich orientuje się, że w jego kabine nie ma papieru toaletowego. Puka więc do sąsiada.

- Ma pan tam może papier toaletowy?  
- Niestety, nie mam.  
- A ma pan może jakąś gazetę albo czasopismo?  
- Przykro mi, ale też nie. Po chwili milczenia pierwszy facet znów pyta:  
- A może ma pan chociaż rozmienić stówę po 10 złotych?

☺☺☺  
Do autobusu wsiada jakaś babuleńka, przed wejściem za nią staje jakiś facet i ją pyta:

- Przepraszam, dojadę tym autobusem do centrum?  
- Nie. Drzwi zamykają się, autobus rusza, babuleńka siada i mruczy pod nosem:  
- Za to ja dojadę...

☺☺☺  
Siedzi sobie dwóch żulików, siorbią wódeczkę i jeden czyta na głos gazetę:  
- Tu piszą, że picie alkoholu skraca życie o połowę... Ile masz lat Marian?  
- 30.

- No widzisz, jakbyś nie pił miałbyś teraz 60!  
- O! - jeszcze piszą, że w kraju jest kryzys.  
- Kryzys? A niby jak to nas ma dotyczyć?  
- Będzie mniej miejsca na naszej ławce...

☺☺☺  
Rozmawiają dwie koleżanki:  
- Wczoraj w restauracji musieliśmy długo czekać na stolik.

- Ja z tym nie mam problemu. Wyjmuję telefon i głośno mówię do słuchawki: Kochana, przyjdź szybko, Twój mąż tu siedzi z jakąś babą! Zawsze zwalnia się kilka stolików...

☺☺☺  
Wchodzi baca do sklepu i pyta się sprzedawczyni:  
- Przepraszam, czy macie w sprzedaży takie te duże piłki do fitness?

- Nie, nie mamy.  
- A takie maty do jogi, nie macie? - pyta dalej baca. - Baca, tu jest sklep monopolowy, my sprzedajemy alkohol - tłumaczy sprzedawczyni.  
- Jaaaj, szkoda... To poproszę dwa razy zero-siedem, ale Bóg mi świadkiem, że chciałem ćwiczyć...

## Budowlani

Ogólnopolski Magazyn Społeczno-Zawodowy

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

Redaktor naczelny: Jakub Kus

Redaktor wydania: Aleksandra Suchocka

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

Skład i łamanie: Robert Żwirski

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

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

## SUDOKU DLA ROZRYWKI

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

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