

**Workers
stand with
Ukraine.**



OPZZ
www.opzz.org



SOLIDARNI Z UKRAINĄ
Ukraina - potrzebna pomoc dziś i jutro...

str. 3



RADA

OCHRONY PRACY

przyjęła stanowisko
w sprawie dokumentu

„Wnioski
legislacyjne de lege
ferenda Głównego
Inspektora Pracy w
zakresie prawnej ochrony
pracy - analiza
i rekomendacje”

str. 7

**Musimy
lepiej chronić
pracowników**

Z Sebastianem Koćwinem, wiceprzewodniczącym Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych rozmawia Jakub Kus

str. 4-5

**Seminarium regionalne
Sektorowej Rady
ds. Kompetencji
w Budownictwie
w Krośnie**



str. 8-9

Przegląd związkowych wydarzeń w Polsce

Apel RDS w sprawie wojny na Ukrainie

W dniu agresji Rosji na Ukrainie Rada Dialogu Społecznego przyjęła apel strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego w sprawie agresji na Ukrainę.



Jak czytamy w apelu: „Partnerzy społeczni Rady Dialogu Społecznego z oburzeniem przyjmują nieuprawniony i skandaliczny akt rosyjskiej agresji wobec Ukrainy. Militarne ingerencje w spójność terytorialną innego państwa i prowadzenie polityki podbojów to zachowania wykraczające poza ramy współczesnego porządku międzynarodowego zasługujące na potępieniu. Działania Rosji wymagają zdecydowanej i odważnej odpowiedzi społeczności międzynarodowej. Apelujemy o podjęcie działań niezbędnych do powstrzymania agresji Rosji i szybkiego pokojowego zakończenia kryzysu”.

Członkowie Rady Dialogu Społecznego wyrażają głęboką solidarność z narodem ukraińskim. „Wzywamy do współpracy we wsparciu Ukrainy i jej obywateli, w tym poprzez zacieśnianie więzi handlowych i inwestycyjnych. W obliczu agresji militarnej wspólnym obowiązkiem społeczności międzynarodowej jest podjęcie niezbędnych działań, które pomogą Ukrainie przetrwać ten trudny czas. Wzywamy do współpracy politycznej, gospodarczej, finansowej, której efektem będzie wsparcie naszego wschodniego sąsiada. Ukraina zasługuje na pomoc i tej pomocy oczekuje.

RDS jako instytucja reprezentująca najważniejsze organizacje społeczeństwa obywatelskiego - organizacje pracodawców i pracowników, wyrażając potępienie dla łamania porządku międzynarodowego i agresji Federacji Rosyjskiej wobec Ukrainy, apelują o dialog i przywrócenie pokoju w relacjach międzynarodowych”.

Koniec strajku w Solaris Bus & Coach

Jak informuje Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, po 39 dniach pracownicy Solaris Bus & Coach zakończyli strajk. Mogą oni wrócić do pracy, bo udało się osiągnąć porozumienie płacowe z Zarządem. Ostatecznie związkowcy wynegocjowali 650 zł podwyżki (pierwotnie żądali 800 zł).



Wszystko zaczęło się pod koniec ubiegłego roku. Związkowcy zażądali 800 zł podwyżki, ale Zarząd firmy nie chciał zgodzić się na te warunki. Pracownicy w referendum zdecydowali więc, że będą strajkować. Strajk w Solaris Bus & Coach rozpoczął się 24 grudnia 2021 r. Koordynowały go Konferencja Pracy (organizacja członkowska OPZZ) i NSZZ „Solidarność”.

Nikt nie przypuszczał, że batalia o płace potrwa tak długo. Związkowcy byli gotowi na rozmowy i negocjacje, jednak Zarząd był nieugięty i nie chciał zgodzić się na żadne inne rozwiązania niż te, które sam zaproponował, czyli podwyżkę o 5%, co znacząco podniosłoby pensje menadżerom, ale nie szeregowym pracownikom.

Strajkujących wspierali przewodniczący OPZZ i RDS Andrzej Radzikowski, marszałek sejmu Włodzimierz Czarzasty, posłanki i posłowie Lewicy i Partii Razem, a także Rafał Dutkiewicz, były prezydent Wrocławia, który za zgodą obu stron podjął się misji dobrej woli w sporze między strajkującymi pracownikami Solaris Bus & Coach i Zarządem spółki.

Na Zrzutka.pl zorganizowano zbiórkę dla strajkujących. Udało się zebrać 457 tys. zł na fundusz strajkowy, z którego mają być wypłacone rekompensaty dla pracowników za czas, kiedy nie zarabiali.

Pracownicy i Zarząd Solaris Bus & Coach ustalili, że:

- pracodawca zwiększy wysokość minimalnej podwyżki w 2022 r. do 500 zł brutto płacy zasadniczej;
- począwszy od 1 marca 2022 r. pracodawca zwiększy wysokość minimalnej podwyżki do 400 zł brutto, a od 1 lipca 2022 r. do 500 zł brutto;
- pracodawca zagwarantuje podwyżkę płacy zasadniczej na rok 2023 (od 1 stycznia 2023 r.) w wysokości średniorocznego wskaźnika inflacji za rok 2022 (według GUS) + 0,5%. nie więcej niż łącznie 7,5 proc. i nie mniej niż 250 zł brutto płacy zasadniczej;
- strony wypracują do 10 marca 2022 r. zasady dodatkowej jednorazowej premii finansowej za realizację planu produkcji za rok 2022, którą pracodawca wypłaci w styczniu 2023 r.

cd. na str. 4

Interwencja „Budowlanych” w sprawie MPRD w Chełmie

Obserwujemy pełną niepewność i obaw sytuację, w której znaleźli się pracownicy Miejskiego Przedsiębiorstwa Robót Drogowych Sp. z o.o. w Chełmie, której właścicielem jest Miasto Chełm. Niepewność pogłębia strach o miejsca pracy i dalsze istnienie miejskiej spółki.

Interwencję w obronie miejsc pracy podjął przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” Zbigniew Janowski, który wystosował pismo do prezydenta Chełma Jakuba Banaszka. Wcześniej interwencji u prezydenta miasta podjęła się Organizacja Zakładowa Związku Zawodowego „Budowlani” działająca w MPRD, a także Zarząd Okręgu Lubelskiego, z przewodniczącym Okręgu Leszkiem Dziubą.

„Pracownicy, którzy od wielu lat związani są z firmą, którzy pomimo licznych trudności i złej sytuacji

finansowej Spółki z pełnym zaangażowaniem realizowali zlecone im zadania, są rozczarowani brakiem wsparcia ze strony Miasta dla MPRD. Ich niepokój budzi również fakt, że w sprawie sytuacji w Przedsiębiorstwie Miasto Chełm nie podjęło dialogu z reprezentantami załogi” – pisze Zbigniew Janowski.

Na jednym ze spotkań z pracownikami MPRD Sp. z o.o., które odbyło się w lutym bieżącego roku, prezes miejskiej spółki Sławomir Zawisłak zapowiedział reorganizację firmy. Nie podał jednak szczegółów tego procesu, pozostawiając pracowników w ogromnej niepewności co do dalszych ich losów.

Pracownicy są sfrustrowani i istniała sytuacja. Ich rozczarowanie podyktowane jest faktem, że sprawa dotyczy miejskiej spółki, która w blisko 100% skupiała swoją działalność na wykonywaniu robót i świadczeniu



usług, często darmowych, dla Miasta Chełma. Jak zauważają, w ostatnich latach spółka była pozbawiana zamówień i zleceń ze strony Miasta, co niekorzystnie wpływało na jej finanse. Doprowadziło to do zatorów w wypłacie wynagrodzeń, na czym ucierpieli.

W większości pracownikami MPRD Sp. z o.o. są osoby związane z nią od wielu lat. Teraz obawiają się, że wkrótce stracą pracę i nie będą w stanie zapewnić bytu swoim rodzinom, bo mieszkają w regionie, w którym znalezienie nowej pracy jest trudne.

„Wyrażam szczerą nadzieję, że naszym wspólnym interesem jest dobro pracowników – mieszkańców Chełma. Dlatego (...) zwracam się do Pana Prezydenta z apelem o podjęcie konkretnych działań, które uratują miejsca pracy w Przedsiębiorstwie i zapewnią mu nowe zlecenia. Apeluję również o podjęcie dialogu z reprezentantami załogi, w celu znalezienia rozwiązań, które pozwolą na wyjście z obecnej, złej sytuacji w firmie” – czytamy w piśmie do Prezydenta Miasta Chełm.

Tomasz Nagórka

Spotkanie ZZ „Budowlani” i Polskiego Stowarzyszenia Menedżerów Budownictwa

Przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” Zbigniew Janowski spotkał się z wiceprezesem Polskiego Stowarzyszenia Menedżerów Budownictwa Januszem Zaleskim. Tematem spotkania była możliwa współpraca Związku i Stowarzyszenia, aktualna sytuacja w budownictwie, wpływ wojny w Ukrainie i pandemii na kondycję polskich przedsiębiorstw produkujących materiały budowlane i firm wykonawczych.

Janusz Zaleski przedstawił rezultaty ubiegłorocznej XXI Konferencji PSMB nt. „Nowe oblicze prefabrykacji w zrównoważonym zielonym budownictwie – wymagania i potrzeby” oraz zaprezentował założenia tegorocznej konferencji, organizowanej w cyklu „Edukacja Menedżerska Budowlanych”.

Zbigniew Janowski i Janusz Zaleski omówili także możliwości podejmowania wspólnych inicjatyw przez Polskie Stowarzyszenie Menedżerów Budownictwa i Związek Zawodowy „Budowlani”.

(red)



Główna Komisja Rewizyjna ZZ „Budowlani” bada działalność merytoryczną i sprawozdania organów Związku za 2021 r.

W dniach 9-11 marca, w siedzibie Związku Zawodowego „Budowlani” odbyły się wizyta kontrolna oraz posiedzenie Głównej Komisji Rewizyjnej ZZ Budowlani”. Zespół kontrolny m.in. badał działalność merytoryczną Zarządu Krajowego, a także wstępnie sprawozdania z działalności finansowej okręgów i centrali Związku w 2021 roku. W kontroli udział wzięli: przewodnicząca Zespołu Elżbieta Czajka, przewodnicząca GKR Małgorzata Władek oraz Leszek Kramarz, Irena Stępień i Waldemar Stykała. W posiedzeniu GKR uczestniczyła także Małgorzata Bednarek.

(red)



SOLIDARNI Z UKRAINĄ

W dniu 8 marca 2022 r. odbyło się spotkanie Solidarności z Ukrainą, zorganizowane przez Międzynarodową Organizację Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa (BWI) i Europejską Federację Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa (EFBWW). W spotkaniu wzięło udział blisko 80 przedstawicieli związków zawodowych z Europy i innych kontynentów. Ze strony ZZ „Budowlani” w spotkaniu uczestniczyli: Wiesława Szalast, Teresa Tomczyszyn, Leszek Dziuba, Andrzej Płonka, Dariusz Szram, Tomasz Nagórka, Piotr Nalewajek i Jakub Kus.

Spotkanie poświęcone było wymianie informacji na temat sytuacji w Ukrainie po agresji Rosji na ten kraj, sytuacji pracowników zrzeszonych w ukraińskich związkach naszych branż i sytuacji uchodźców w krajach sąsiednich - Polsce, Mołdawii i Rumunii. Omówiono także strategię długofalowej pomocy koordynowanej przez BWI i EFBWW – zarówno finansowej (Fundusz Solidarnościowy BWI), jak i rzeczowej, organizowanej przy współpracy związków w Polsce, Mołdawii i Rumunii – w tym ZZ „Budowlani”.

Sytuację w Ukrainie, w tym warunki działania firm, sytuację pracowników i związków zawodowych przedstawił Vasyl Andreyev, przewodniczący PROFBUD i Ana



Vasyl Andreyev, przewodniczący PROFBUD

Podkarpackiego. Teresa Tomczyszyn poinformowała o działaniach pomocowych podejmowanych już przez zarząd i pracowników Barlinek S.A. W akcję pomocy



Andreyeva. Wskazali również na bieżące potrzeby pracowników i uchodźców i kierunki wsparcia skierowanego na Ukrainę – w formie rzeczowej i finansowej.

Wiceprzewodniczący ZZ „Budowlani” Jakub Kus przedstawił sytuację związaną z napływem uchodźców do Polski i obszary wsparcia ze strony ZZ „Budowlani” akcji pomocy koordynowanej przez BWI i EFBWW. Podobne informacje przekazali przedstawiciele związków z Rumunii i Mołdawii. Leszek Dziuba i Dariusz Szram z Okręgu Lubelskiego ZZ „Budowlani” omówili propozycje konkretnych działań związanych z logistyką pomocy w strefie przygranicznej. Deklarację udziału w takiej pomocy złożył także Andrzej Płonka z Okręgu

włączyła się już także IKEA Industry Oddział West.

Przedstawiciele związków zawodowych z innych krajów, poza deklaracjami solidarnościowymi informowali również o podjętych już akcjach wsparcia.

Sekretarze generalni BWI – Ambet Yuson i EFBWW – Tom Deleu oraz przedstawiciel BWI na Europę Coen van der Veer podkreślili, że akcja pomocy musi mieć charakter długofalowy i wymaga koordynacji – w ramach Funduszu Solidarnościowego BWI i także, w przypadku organizacji pomocy rzeczowej, ze związkami krajów graniczących z Ukrainą. Organizacja logistyki tej pomocy będzie przedmiotem kolejnych spotkań i uzgodnień z ukraińskim związkiem PROFBUD. (red)



Ukraina - potrzebna pomoc dziś i jutro...

Trwa brutalna wojna na Ukrainie. Rosyjskie wojska walczą nie tylko z ukraińską armią i obroną terytorialną. Atakują infrastrukturę przemysłową, mieszkaniową i zabijają cywili. Niezależnie od tego, kiedy skończą się działania wojenne, jest pewne, że w Ukrainie będziemy mieli do czynienia z gigantycznym kryzysem humanitarnym, potrzebą odbudowy infrastruktury i normalnego życia. To będzie wymagało lat, być może dziesięcioleci.

Związki zawodowe budownictwa i drzewiarstwa w Polsce, Rumunii, Mołdawii i wielu innych krajach europejskich i pozaeuropejskich zadeklarowały udział w akcji pomocy Ukrainie pracownikom budownictwa i drzewiarstwa i członkom ukraińskich związków zrzeszonych w BWI. Ta akcja musi być skoordynowana i długofalowa. Inna teraz, gdy trwa wojna, dramat ludności cywilnej i exodus uchodźców. Do czasu składu tego numeru OMSZ „Budowlani” granicę Polski przekroczyło ponad 2 mln uchodźców i liczba ta szybko rośnie. Oni potrzebują pomocy tutaj i już teraz. Wiele organizacji i członków naszego Związku w taką pomoc się zaangażowało. Inne są i będą potrzeby w samej Ukrainie. Normalna praca firm ukraińskich na terenach bezpośrednio ogarniętych wojną nie jest możliwa, na pozostałym terytorium także odbywa się w trybie stanu wojennego. Zagrożone są podstawy bytu pracowników i ich rodzin. Dla nas istotne jest więc także podtrzymanie działalności struktur związkowych reprezentujących interesy tych pracowników. Uzgodniliśmy w ramach BWI i EFBWW prowadzenie długofalowej, skoordynowanej akcji wsparcia, koordynowanej z naszymi ukraińskimi kolegami z PROFBUD. Tylko tak będziemy mieli informacje o realnych, najpilniejszych potrzebach. Tylko tak będziemy mogli – na miarę naszych sił i możliwości odpowiedzieć na te potrzeby. I w ten sposób chcemy dotrzeć do najbardziej potrzebujących pomocy. Nie możemy zapominać o tym, że pomoc trzeba uchodzić w naszym kraju. Dziś są to przede wszystkim kobiety i dzieci. Dziesiątki tysięcy mężczyzn wróciło do Ukrainy walczyć o swój kraj. Nie wiemy jednak, jak będzie wyglądał problem uchodźców za miesiąc, za rok. Pewne jest to, że nie wszyscy będą mogli szybko wrócić do ojczyzny. Im też trzeba będzie pomóc w nowym, choćby tymczasowym, starcie w Polsce, znalezieniu pracy, ochronie ich praw pracowniczych.

BWI uruchomiło specjalne konto Funduszu Solidarnościowego przeznaczone na pomoc pracownikom z Ukrainy. Podajemy dane konta poniżej. Zwracamy jednak uwagę na fakt, że jest ono przeznaczone do wpłat w euro, dolarach amerykańskich i frankach szwajcarskich.

Swoją darowiznę można przesłać przelewem bankowym w CHF, EUR lub USD na adres:

BANQUE CLER
6-8 Place Longemalle
1204 Genewa
Switzerland

SWIFT: BCLRCHBB
Nazwa konta bankowego:
INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DU
BATIMENT ET DU BOIS / IBB; 54, Route des Acacias,
1227 Carouge; SWITZERLAND

IBAN:
W CHF: CH41 0844 0246 6062 9019 0
W EUR: CH56 0844 0246 6063 1029 0
W USD: CH24 0844 0246 6063 1009 0

Tytuł referencyjny płatności: Solidarity Support
for PROFBUD

(proszę nie wpisywać słowa „Ukraina” w zleceniu przelewu, ze względu na możliwe embargo)

UWAGA:

Nie rekomendujemy wpłat w PLN na to konto (będą obciążone kosztami przewalutowania). W najbliższym czasie poinformujemy o zasadach wpłat na pomoc pracownikom z Ukrainy w polskiej walucie i zasadach wsparcia (dofinansowania lub refundacji) działań pomocowych polskich organizacji związkowych z Funduszu Solidarnościowego BWI.

Informujemy jednocześnie, że uruchamiamy konto w PLN przeznaczone dla gromadzenia środków na zakup pomocy rzeczowej dla pracowników w Ukrainie. Rodzaj pomocy będzie uzgadniany z ukraińskim związkiem pracowników budownictwa PROFBUD. Wpłaty należy dokonywać na podane niżej konto z dopiskiem: Pomoc dla pracowników Ukrainy.

Związek Zawodowy „Budowlani”; ul. Mokotowska
4/6; 00-641 Warszawa

Nr rachunku: 57 1240 5963 1111 0000 4794 3403

Tytuł: POMOC DLA PRACOWNIKÓW UKRA-
INY

Informujemy także, że w przypadku już działających inicjatyw podejmowanych przez organizacje okręgowe lub podstawowe ZZ „Budowlani” w zakresie dostawy pomocy humanitarnej (zorganizowany transport na teren Ukrainy) istnieje możliwość uzyskania wsparcia z Funduszu Solidarnościowego BWI na zakup niezbędnych środków i materiałów. Po uzgodnieniu z Zarządem Krajowym ZZ „Budowlani” organizatorzy pomocy będą proszeni o przedstawienie sposobu organizacji transportu, sposobu wykorzystania środków z FS BWI i ustalenie odbiorców pomocy w Ukrainie (w uzgodnieniu z PROFBUD) a następnie rozliczenie zakupu pomocy rzeczowej.

Zainteresowane organizacje prosimy o bezpośredni kontakt z Biurem Zarządu Krajowego ZZ „Budowlani”.

Bądźmy solidarni z Ukrainą i jej pracownikami. Dziś i jutro, gdy skończy się wojna.

Zbigniew Janowski



cd. ze str. 2

Stop dostawom rosyjskiego węgla do Polski

Federacja Związków Zawodowych Górnictwa Węgla Brunatnego wystosowała list do ministra Jacka Sasina w sprawie dostaw do Polski węgla i innych paliw kopalnych z Rosji – informuje OPZZ. Górnicy żądają całkowitego wstrzymania zakupu tych paliw. „Ani jedna tona krwawego węgla nie powinna dotrzeć do Polski” – piszą w liście.



„Federacja Związków Zawodowych Górnictwa Węgla Brunatnego z oburzeniem i zaniepokojeniem odniosła się do bestialskiej napaści Rosji na Ukrainę. Z całą stanowczością potępimy nieludzkie zachowania wobec ludności suwerennego państwa. - Dlatego zwracamy się do Pana Ministra i Rządu Polskiego z żądaniem podjęcia kluczowych decyzji ze względu na bezpieczeństwo energetyczne Polski, jak również ludzkiej solidarności wobec napaści na niezależne państwo Ukraina przez Rosję” - czytamy w liście.

Jak piszą związkowcy z Federacji Związków Zawodowych Górnictwa Węgla Brunatnego, „na Rządzie Polskim ciąży obowiązek zagwarantowania polskim obywatelom, i tego żądamy, poczucia bezpieczeństwa i zapewnienie dostępu do tanich i stabilnych źródeł energii, które są niezbędne w 21 wieku i warunkują godne życie i zaspokojenie elementarnych potrzeb ludzkich”.

Związkowcy żądają „odstąpienia od nieprzemysłanego, zbyt szybkiego odchodzenia od przetwarzania węgla na potrzeby energetyczne. (...) Żądamy pilnych decyzji w celu szybkiej rewizji i opracowania nowego planu energetycznego na przyszłe lata dla Polski, który będzie gwarantował całkowitą niezależność i suwerenność energetyczną”.

Apel energetyków

Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków (organizacja członkowska OPZZ) wystosowało list do Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji oraz mediów (TVP, Polsat, TVN) z prośbą o informowanie i pokazywanie niebezpiecznej i pełnej poświęcenia pracy energetyków – informuje OPZZ.



„Przekazy prasowe czy telewizyjne obejmują głównie pracę jednostek ratownictwa, Straży Pożarnej, Policji, Wojska, wolontariuszy itp. Nic nie ujmujemy i szczerze podziwiamy pracę Straży czy Wojska przy usuwaniu skutków nawałnic – są to wspaniali ludzie i zasługują na szacunek. Prosimy abyście Państwo zwrócili także uwagę na pracę energetyków. To oni w pocie czoła podejmują pracę przy usuwaniu awarii, którą zaczęli strażacy czy ratownicy. Jest to praca odpowiedzialna i ciężka, wykonywana w ekstremalnych warunkach. Pracownicy muszą wykonać ją bez względu na porę dnia, pogodę czy święto. Energetycy pracują 24 godziny przez siedem dni w tygodniu, na wysokościach, w deszczu, śniegu i przy niepogodzie. Wszystko po to, aby jak najszybciej przywrócić zasilanie dla odbiorców, czego najczęściej nigdy się nie docenia” – piszą do mediów energetycy.

Zwracają uwagę na wypadek, który wydarzył się 21 lutego br. w Wojcieszycach koło Gorzowa, kiedy w wyniku porażenia prądem zginął ich kolega, a drugi odniósł poważne obrażenia. „Byli to pracownicy energetyki, usuwający skutki nawałnic. Wszyscy pracownicy energetyki, nie bacząc na zmęczenie, beznadziejne warunki atmosferyczne i wszelkie inne trudności, starają się aby nasze życie jak najszybciej wróciło do normalności” – czytamy w piśmie.

Energetycy proszą o dostrzeżenie i docenienie pracy „tych dzielnych ludzi, którzy często z narażeniem życia czy zdrowia, wykonują swoją ciężką pracę, realizując zadania mające na celu zapewnienie nam wszystkim zasilanie energią elektryczną, która jest nam niezbędna w każdej dziedzinie życia”.

Zebrał: Tomasz Nagórka

Musimy lepiej

Z Sebastianem Koćwinem, wiceprzewodniczącym Ogólnopolskiego

Sebastian Koćwin

Urodził się 6.10.1983 r. w Zamościu. Magister Wydziału Historii Uniwersytetu Opolskiego, ukończył również studia podyplomowe z Zarządzania w Administracji Publicznej Wyższej Szkole Zarządzania i Administracji w Opolu. Od 2007 r. pracownik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (od 2014 r. na urlopie bezpłatnym na czas pełnienia funkcji związkowej). Od początku swojej pracy zawodowej ściśle związany ze Związkiem Zawodowym Pracowników ZUS, w którego opolskim oddziale do dnia dzisiejszego pełni funkcję członka zarządu. W 2014 r. został wybrany na funkcję przewodniczącego Rady OPZZ Województwa Opolskiego. W 2017 r. kierował pracami Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Opolu (od 2015 r. w Prezydium WRDS w Opolu). Od 2019 r. członek Rady Rynku Pracy.

W wieku 36 lat, w 2019 r., wybrany na funkcję wiceprzewodniczącego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Nastawiony na dialog i konstruktywne rozwiązywanie konfliktów. Za priorytetowe uznaje zwiększenie poziomu uzwiązkowienia i zachęcenie do wstępowania do związków zawodowych młodych ludzi.

■ Jakub Kus: W kierownictwie OPZZ jesteś odpowiedzialny między innymi za problematykę zatrudnienia, ubezpieczeń społecznych i zabezpieczenia społecznego. Masz duże doświadczenie, także zawodowe, w tych dziedzinach. Pracownicy budownictwa, a także zatrudnieni w przemyśle materiałów budowlanych, w leśnictwie i przemyśle drzewnym wskazują na fakt, że w wielu przypadkach praca na dotychczasowych stanowiskach do osiągnięcia „normalnego wielu emerytalnego” jest trudna, często wręcz niemożliwa. Dobrym przykładem jest praca na wysokości w budownictwie, do której wielu starszych pracowników może nie być dopuszczonych z przyczyn czysto fizjologicznych i wydolnościowych. Jaka jest szansa na ponowne otwarcie tematu wcześniejszych emerytur w budownictwie dla osób zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze?

Sebastian Koćwin: Zaczniemy od tego, że podejmujemy mnóstwo działań, aby emerytury pomostowe nie miały wygasającego charakteru. Po 2042 r. nie będzie już osób, którym takie prawo będzie przysługiwać. Postęp technologiczny nie poprawił sytuacji pracowników w tempie upoważniającym do stwierdzenia, że warunki szkodliwe zostały w całości wyeliminowane. Pamiętajmy również, że minister właściwy do spraw pracy został zobowiązany do przygotowania strategii sektorowej dotyczącej wspierania zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób wykonujących przez co najmniej 15 lat prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej. Do dnia dzisiejszego żadna strategia się nie ukazała. Tak więc odebranie prawa do emerytur pomostowych dla ponad miliona osób zastąpiono nigdy nie spełnioną obietnicą stworzenia strategii sektorowej. Obserwując ilość osób, za które opłacane są składki na Fundusz Emerytur Pomostowych dostrzegamy, że jest ich wręcz coraz więcej, a przecież duża część z nich nie ma prawa do tego świadczenia. Rząd

CZAS ZMIANY

wraz z partnerami społecznymi powinien przeanalizować sytuację poszczególnych grup zawodowych w kontekście uprawnień do „pomostówek” i zastopować ich wygasanie. Na posiedzeniu Zespołu ds. Ubezpieczeń Społecznych RDS ustaliliśmy, że będziemy omawiać sytuację kolejnych grup zawodowych w kontekście ich uprawnień do tego świadczenia. Powstał nawet specjalny zespół roboczy zajmujący się kwestiami dotyczącymi emerytur pomostowych i uważam, że pracownicy budownictwa, zatrudnieni w przemyśle materiałów budowlanych, w leśnictwie i przemyśle drzewnym powinni mieć możliwość przedstawienia swoich argumentów i będę o to zabiegać. Natomiast nie ukrywam, że strona rządowa dotychczas nie była specjalnie otwarta na współpracę w tym zakresie. Wiem natomiast, że rozpoczęły się pewne prace, które dają nadzieję na to, że emerytury pomostowe nie będą miały charakteru wygasającego i łatwiej będzie takie świadczenie uzyskać.

■ Niedawno byłeś gościem posiedzenia Zarządu Krajowego Związku Zawodowego „Budowlani”. Twoja prezentacja poświęcona m.in. emeryturom stażowym i pomostowym wzbudziła bardzo duże zainteresowanie. OPZZ od lat walczy o emerytury stażowe. Czy są jakiegokolwiek szanse na uchwalenie ustawy? Czy naprawę emerytur stażowych mogą zniszczyć polski system emerytalny? Gdzie są tutaj główne zagrożenia i płaszczyzny sporu?

Oprócz projektu OPZZ z 2010 r., pod którym zebraliśmy ponad 700 tysięcy podpisów, w ostatnich latach projekty ustawy w sprawie emerytur stażowych złożyły w 2020 r., w porozumieniu z OPZZ, Koalicyjny Klub Parlamentarny Lewicy oraz Klub Parlamentarny PSL-Kukiz'15. Z kolei w 2021 r. został złożony w Sejmie projekt obywatelski ustawy (30 września 2021 r.) oraz projekt prezydencki (13 grudnia 2021). Projekt obywatelski był już przedmiotem obrad w Sejmie, natomiast projekt prezydencki dotychczas nie został skierowany do pierwszego czytania na posiedzeniu Sejmu.

Kierunkowo cieszę się, że w końcu (po 6 latach od złożenia deklaracji wyborczej) prezydent Andrzej Duda zajął się na poważnie tym tematem. Wielokrotnie apelowaliśmy do Prezydenta o to, aby zrealizował swoją obietnicę wyborczą z 2015 r., powtórzoną ponownie w 2020 r. Przed Pałacem Prezydenckim organizowaliśmy pikietę i happeningi, składaliśmy petycje, wysyłaliśmy

do Prezydenta listy skarżących się ludzi z bardzo długim stażem pracy, które nieustannie otrzymujemy. Jednakże zaproponowany przez Prezydenta wymagany staż 39 bądź 44 lat jest nieakceptowalny, ponieważ stanowi wypaczenie idei emerytury za staż pracy (obywatel rozpoczynający pracę w wieku 20 lat mógłby przejść na emeryturę raptem rok przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego). My proponujemy możliwość skorzystania z tego uprawnienia po uzyskaniu stażu 35 lat w przypadku kobiet bądź 40 lat w przypadku mężczyzn. Poza tym jako OPZZ stoimy na stanowisku, że nawet jeśli konto ubezpieczonego nie zapewni środków pozwalających na wypłatę emerytury minimalnej (co wydaje się mało prawdopodobne), to mimo wszystko świadczenie w tej wysokości powinno być wypłacone. Tak długi staż, tzn. 35 bądź 40 lat, to wystarczająca przesłanka do wypłacenia świadczenia minimalnego, a tym bardziej przy stażu 39 bądź 44 lata, który proponuje Prezydent. Wprawdzie ZUS obliczył, że wprowadzenie naszego projektu będzie wiązało się z pewnymi kosztami (i pewnie stąd w propozycji Prezydenta, która była konsultowana z ZUS, wymagany staż pracy jest dłuższy), ale warto podkreślić tutaj kilka wątków. Otóż nie wszyscy uprawnieni skorzystają ze świadczenia. Co więcej, pieniądze wydane na emerytury stażowe to środki zgromadzone przez samych ubezpieczonych. Podkreślamy, że przy tak długim odkładaniu składek mało który ubezpieczony nie wypracuje emerytury minimalnej, a tylko wtedy oczekujemy podwyższenia świadczenia do takiej wysokości. Przeciwnicy zwracają uwagę na negatywny wpływ rozwiązania na rynek pracy - miałyby skutkować deficytem pracowników. OPZZ odpierta te zarzuty argumentując, że w wariantcie proponowanym przez nas maksimum kilkaset tysięcy osób skorzysta z uprawnienia do emerytury stażowej w pierwszych latach po jej wprowadzeniu i w stosunku do wszystkich 16 mln pracujących jest to kilka procent. Jeżeli np. 70 proc. uprawnionych skorzysta z tego rozwiązania, będzie to stanowiło zaledwie 2 proc. wszystkich pracujących.

Liczymy na to, że ustawa zostanie uchwalona w bieżącym albo najpóźniej w przyszłym roku, w którym odbędą się wybory parlamentarne.

■ Dla budowlanych i drzewiarzy temat chorób zawodowych jest szczególnie wrażliwy. Uważamy, że jesteśmy od lat pomijani w tej sprawie. Mamy nowe unijne Strategiczne ramy bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, obejmujące



chronić pracowników

Porozumienia Związków Zawodowych rozmawia Jakub Kus



lata 2021-2027. W tym dokumencie, po raz pierwszy od lat, otwarto listę chorób zawodowych dopisując do niej COVID-19. Związki zawodowe od dawna wskazują na potrzebę wprowadzenia na tę listę wielu schorzeń od już występujących, ale też nowych, związanych z nowymi procesami technologicznymi i materiałami, zmieniającym się obciążeniem w środowisku pracy, z nowymi obszarami zawodowymi i kompetencyjnymi. Lista chorób zawodowych była zamknięta, naszym zdaniem, głównie z powodów ekonomicznych. Czy wpisanie COVID-19 stanowi wyłom, czy wszystko zostanie po staremu?

Z wielkim zadowoleniem przyjęliśmy fakt rekomendacji otwarcia listy chorób zawodowych i dopisania do niej COVID-19, zawarty w unijnym dokumencie „Strategiczne ramy UE dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa w pracy”. To rzeczywiście krok w dobrą stronę, a także spełnienie postulatu Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Jako OPZZ od początku pandemii zaczęliśmy przyglądać się temu zagadnieniu, podjęliśmy aktywność zarówno krajową jak i międzynarodową w tej sprawie, głównie w ramach Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych. Wzajemne inicjatywy promujące to zagadnienie i pozytywny lobbying przyniosły oczekiwany rezultat. **Zgadamy się, że zamknięta lista chorób zawodowych, nie tylko w Polsce, to głównie efekt względów ekonomicznych.** Chyba nadszedł czas na poważną debatę w tym zakresie, także w naszym kraju. Zmienia się świat pracy i zagrożenia zawodowe, mamy do czynienia z nowymi formami świadczenia pracy. Nie możemy więc jako kraj stać w miejscu i ograniczać się do listy chorób przyjętej kilkanaście lat temu. Otwarcie listy i dokonanie jej przeglądu to jedno, ale bezwzględnie konieczne uproszczenie postępowania w sprawie stwierdzenia chorób zawodowych to kolejne wyzwanie. W Polsce czasochłonność procedury uznania choroby zawodowej, od momentu zgłoszenia podejrzenia do oficjalnego uznania choroby zawodowej, wynosi od pół do nawet jednego roku. Skrócenie tego czasu, zwłaszcza wtedy, gdy przesłanki przyczynowo - skutkowe takiego stwierdzenia są oczywiste - jest w pełni uzasadnione. Zwracaliśmy na to szczególną uwagę podczas dyskusji dotyczącej ustalenia jasnych kryteriów oceny przy ocenie COVID-19 jako choroby zawodowej. Dylematem było, oprócz już istniejących związków przyczynowo - skutkowych, uregulowanych w obowiązującym prawie, skrócenie czasu całego trybu uznawania, zwłaszcza w odniesieniu do sektorów, gdzie przesłanki przyczynowo - skutkowe są oczywiste. Warto także zwrócić uwagę na znaczącą i nieocenioną rolę związków zawodowych w podnoszeniu świadomości i rozpowszechnianiu wśród środowisk pracowniczych wiedzy na temat uznania COVID-19 za

chorobę zawodową. Obserwujemy, że wciąż nie jest to wiedza powszechna.

Czy wpisanie COVID-19 stanowi wyłom, czy wszystko zostanie po staremu? Obawiam się, że wszystko zostanie po staremu. Stąd potrzeba zainicjowania dyskusji publicznej w tym zakresie, zarówno tej „politycznej” jak i eksperckiej. Jak wspominałem - poważnym argumentem za dokonaniem przeglądu listy chorób zawodowych - są nowe zagrożenia zawodowe i niestety, wciąż niezadawalające warunki pracy.

■ **Zajmujesz się również problematyką bezpieczeństwa pracy. „Budowlani” dostrzegają kluczową rolę Państwowej Inspekcji Pracy i nie ukrywają, że dobrze im się współpracuje z Głównym Inspektorem Pracy i z reguły dobrze z okręgowymi inspektoratami pracy. Ale już w trakcie konkretnych kontroli w firmach bywa różnie. Wiemy, że Inspekcja Pracy jest bardzo obciążona różnorodnymi zadaniami, a inspektorów (w tym tych specjalizujących się w naszych branżach) jest zbyt mało. Czy uważasz, że współpraca związków zawodowych i PIP jest dziś optymalna? Co warto przede wszystkim poprawić i zmienić?**

Musimy być otwarci na siebie nawzajem. Zarówno my, związkowcy i społeczni inspektorzy pracy, jak i inspektorzy pracy biorący udział w postępowaniu kontrolnym w zakładzie pracy. Ogólnie powiem, że nie jest źle. Corocznie dokonujemy oceny wzajemnej współpracy w tym zakresie, zarówno na poziomie struktur wojewódzkich - rad wojewódzkich OPZZ, jak i branżowych - Federacji i ogólnokrajowych organizacji członkowskich. W zdecydowanej większości na bieżąco i systematycznie współpracują z okręgowymi inspektoratami pracy i oddziałami terenowymi PIP. Jakość tej współpracy jest oceniana w większości opinii jako: „dobra”, „bardzo dobra”, „pozytywna”, „prawidłowa”, „systematyczna”, „bieżąca”, „stała”, „partnerska”. Choć zdecydowana większość struktur branżowych i regionalnych zdecydowanie pozytywnie ocenia współpracę z organami inspekcji pracy w obszarze działalności szkoleniowej i prewencyjnej, nieco bardziej krytycznie - współdziałanie w obszarze działalności kontrolnej - należy podkreślić, że wciąż zdarzają się sytuacje braku współdziałania inspektorów pracy ze społecznymi inspektorami pracy czy związkami zawodowymi w postępowaniu kontrolnym w zakładzie pracy. Tę współpracę należy doskonalić. **OPZZ od lat powtarza, że obowiązujące przepisy prawne określające zasady prowadzenia czynności kontrolnych przez inspektorów pracy są niewystarczające dla skutecznego reagowania na stwierdzone nieprawidłowości w przestrzeganiu praworządności w stosunkach pracy.** Państwowa Inspekcja Pracy jako organ kontroli i nadzoru powinna być wzmocniona, by

skutecznie i efektywnie realizować ustawowe zadania kontrolne i nadzorcze. Postulaty OPZZ w tym zakresie dotyczą w szczególności wzmocnienia procedur kontroli, zniesienia wielu ograniczeń nałożonych m.in. przez ustawę Prawo przedsiębiorców, odnośnie: konieczności zawiadamiania przedsiębiorcy o wszczęciu kontroli, obowiązku doręczania upoważnień do przeprowadzenia kontroli, zakazie równoczesnego prowadzenia więcej niż jednej kontroli u przedsiębiorcy czy ograniczeń czasowych trwania wszystkich kontroli u przedsiębiorcy w jednym roku. Dodatkowo dostrzegamy niewystarczające środki prawne czy sankcje w stosunku do skali i wagi naruszeń przez pracodawców przepisów prawa oraz widzimy konieczność zwiększenia finansowania i wzmocnienia kadr inspekcji pracy - to niektóre z naszych, wciąż aktualnych postulatów. Nie zapominamy również o jakże ważnym postulacie nadania uprawnień inspektorom PIP wydawania decyzji administracyjnej w zakresie przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę.

■ **Niedawno Główna Inspekcja Pracy przedstawiła szereg wniosków legislacyjnych de lege ferenda (czyli takich, które mogłyby dotyczyć zmian w prawie), w zakresie prawnej ochrony pracy i rekomendacje w tym zakresie. PIP w minionych latach z reguły unikała takiego zaangażowania. Czy uważasz, że w zakresie prawa pracy sytuacja dojrzała do takiej interwencji? Co we wnioskach GIP jest, Twoim zdaniem, dla pracowników najważniejsze i co najbardziej godne poparcia?**

Ważne, że wnioski legislacyjne, będące wynikiem działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy - pojawiały się w dyskusjach, zwłaszcza na forum Rady Ochrony Pracy. Nasi przedstawiciele w Radzie od lat zwracali uwagę na konieczność „zebrania” wniosków w jeden dokument i przekazania do realizacji właściwym resortom, bo jak wiemy - Główny Inspektor Pracy nie posiada inicjatywy legislacyjnej. Jest więc to krok w dobrą stronę. Zgadzę się, że zmiana wielu przepisów prawa pracy jest potrzebna - wiele nieścisłości przepisów prawa pracy, także tych uchwalonych w ostatnich latach jest powodem naruszeń i „furtką” dla pracodawców do omijania prawa. **Mam tu na myśli konieczność zmiany takich przepisów jak np. zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń społecznych po 7 dniach, ustalenie terminu i zasad wypłaty wynagrodzenia wynikającego z umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług czy zawarcie umowy cywilnoprawnej podlegającej unormowaniom o minimalnej stawce godzinowej w formie pisemnej przed rozpoczęciem pracy.** Dla nas, związkowców zrzeszonych w OPZZ instytucja „domniemania stosunku pracy” powinna być na stałe wpisana do Kodeksu pracy, zwłaszcza że prawne domniemanie stosunku pracy w przypadku wykonywania pracy platformowej przewidziane jest zarówno w rezolucji Parlamentu Europejskiego na ten temat, jak też w projekcie dyrektywy dotyczącej tej formy wykonywania pracy. Nie ulega wątpliwości, że ważne jest usunięcie wadliwości prawnych tych przepisów, które dotyczą bezpośredniego wpływu na zdrowie i życie pracowników. Mam tu na myśli całą paletę propozycji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy czy legalności zatrudnienia. Poprawę stanu prawa w tej dziedzinie należy uznać za sprawę pilną, ponieważ ma ona bezpośredni wpływ na ochronę życia i zdrowia pracowników. Dotyczy to przede wszystkim: uregulowania sposobu realizacji prac przez osoby młodociane podczas ich przygotowania zawodowego, kiedy narażone są na szkodliwe dla zdrowia działanie czynników chemicznych i pyłów o działaniu rakotwórczym i mutagennym; wprowadzenie

przeprowadzenia po wystąpieniu wypadku przy pracy czy np. zdefiniowanie pojęć dotyczących: „kontakty”, „narażenia” i „osoby narażonej” w środowisku pracy, gdzie występują substancje, mieszaniny, czynniki oraz procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Zgadamy się także z wnioskiem Inspekcji Pracy, by ustanowić jedną instytucję prowadzącą centralny rejestr tych danych, zapewniającą organom nadzoru i kontroli warunków pracy, instytucjom naukowym, służbom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz medycynie pracy bezpłatne korzystanie z nich. Na rozważenie zasługuje zgłoszony przez Państwową Inspekcję Pracy postulat podniesienia górnej granicy grzywny, nakładanej przez inspektora pracy, z 2.000 zł do 5.000 zł. Wysokość obecnie stosowanej grzywny nie była aktualizowana od wielu lat, ale nawet podniesiona byłaby w mojej opinii zbyt niska. Dobrze byłoby, żeby „drażliwymi” tematami zajęli się partnerzy społeczni w Radzie Dialogu Społecznego. Przy wspólnej dyskusji uda się wiele wyjaśnić, a może i skutecznie wpłynąć na rząd w zakresie zmiany prawa.

■ **I na koniec chyba najtrudniejsze pytanie dotyczące zakresu Twoich kompetencji w kierownictwie OPZZ. Mamy wojnę tuż za granicą. Agresja Rosji w Ukrainie spowodowała ogromną falę uchodźstwa. Zdajemy sobie sprawę, że do chwili publikacji naszej gazety wiele może się zmienić. Ale na pewno nie zmieni się jedno: wielki napływ uchodźców z Ukrainy do Polski. W dużych miastach, takich jak Warszawa czy Kraków, uchodźcy z Ukrainy już dziś stanowią 15-20% ludności - być może na dłużej. Co, Twoim zdaniem, oczywiście poza świadczeniem pomocy ludziom w potrzebie tu i teraz, będzie największym wyzwaniem dla związków zawodowych? Ci, którzy przeżyli traumę wojny i wciąż napływają do Polski w większości zostaną u nas i będą chcieli odnaleźć się także na polskim rynku pracy. Będą nadal uchodźcami, ale też migrantami...**

W związku z napływem uchodźców do największych wyzwań i zadań dla związków zawodowych należy zaliczyć upowszechnianie wiedzy o prawach pracowniczych wśród migrantów, zachęcanie ich do wstępowania do związków zawodowych i angażowania ich w działalność związkową - bez znajomości praw i wiedzy, jak egzekwować stosowne płace i uczciwe warunki pracy na polskim rynku pracy, będzie niezwykle ciężko zapobiec dumpingowi socjalnemu, konfliktom narodowościowym w zakładach pracy czy zjawisku pracy przymusowej. **Musimy zrobić wszystko, aby w praktyce była realizowana zasada: równa płaca za taką samą pracę w tym samym miejscu.** Będziemy na pewno stale monitorować stan polskiego rynku pracy i przestrzegania praw przysługujących cudzoziemcom oraz zabiegać o wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy (finansowe i kompetencyjne), w celu skutecznej realizacji praw pracowniczych uchodźców. **W przypadku wszelkiego wsparcia ze środków publicznych musi istnieć obowiązek zatrudniania na umowy o pracę zarówno cudzoziemców, jak i obywateli RP.** W naszej ocenie należy spodziewać się, że wielu obywateli Ukrainy znajdzie zatrudnienie w rolnictwie, co przy obecnym stanie prawnym, dotyczącym wynagradzania pomocnika rolnika, stwarza ryzyko nadużyć oraz wyzysku. Dlatego warto zagwarantować obywatelom Ukrainy, a także obywatelom innych narodowości, aby w przypadku zawarcia przez nich umowy o pomocy przy zbiorach - obowiązywało wynagrodzenie minimalne za pracę, w tym minimalna stawka godzinowa, oraz przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

■ **Dziękuję za rozmowę**

Wyjazdowe posiedzenie Rady Okręgu Podkarpackiego

W dniu 18 marca 2022 roku, w Spółdzielczym Domu Kultury Krośnieńskiej Spółdzielni Mieszkaniowej w Krośnie, odbyło się wyjazdowe posiedzenie Rady Okręgu Podkarpackiego. W posiedzeniu uczestniczyła również Okręgowa Komisja Rewizyjna w składzie: Dorota Kwoka, Halina Bielska, Lesław Solecki - przewodniczący.

Otworzył je przewodniczący Okręgu Andrzej Płonka, witając przybyłych członków Rady i Okręgowej Komisji Rewizyjnej.

Głównym tematem spotkania było sprawozdanie z działalności Zarządu Okręgu Podkarpackiego ZZ „Budowlani” za 2021r. Posiedzenie zostało podzielone na dwie części. W pierwszej części spotkania

przewodniczący Zarządu Okręgu przedstawił wynik finansowy oraz sprawozdanie z działalności Zarządu Okręgu Podkarpackiego ZZ „Budowlani” za 2021r. Rada Okręgu jednogłośnie przyjęła sprawozdanie z 2021r. Nadwyżkę budżetową z 2021r. przeznacza na działalność statutową w 2022 roku. Po zapoznaniu się z wynikiem finansowym oraz sprawozdaniem z działalności Zarządu Okręgu Podkarpackiego przez OKR, przewodniczący Okręgowej Komisji Rewizyjnej Lesław Solecki złożył wniosek o udzielenie absolutorium członkom Zarządu Okręgu za rok 2021. Rada Okręgu Podkarpackiego jednogłośnie udzieliła absolutorium Andrzejowi Płonka, Józefowi Tadla, Łukaszowi Kozdęba, Ewie Korona i Januszowi Irzykowi. Na



tym zakończyła się pierwsza część spotkania a wszyscy uczestnicy udali się na seminarium regionalne nt. identyfikacji i prognozowania potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych w budownictwie, organizowane przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie we współpracy z Karpacką Państwową Uczelnią w Krośnie. Po zakończeniu seminarium wszyscy powrócili na drugą część spotkania

aby kontynuować zaplanowany porządek obrad. Kolejnymi tematami były: informacja z posiedzenia Zarządu Krajowego, które odbyło się zdalnie w dniu 24 lutego 2022 roku, zapoznanie uczestników z organizacją Nadzwyczajnego Kongresu z okazji 130-lecia Ruchu Zawodowego Budowlanych w Polsce oraz informacje związane z wyborami do Rad Powiatowych i Wojewódzkich OPZZ.

Przewodniczący Okręgu podziękował koleżce Januszowi Soleckiemu, członkowi Rady Okręgu, przewodniczącemu ZZ „Budowlani” w Krośnieńskiej Spółdzielni Mieszkaniowej za zorganizowanie spotkania oraz miłe przyjęcie członków Rady Okręgu i Okręgowej Komisji Rewizyjnej.

Andrzej Płonka



O skutecznym działaniu w związku zawodowym, dużych i mniejszych problemach, pracy zawodowej i planach firmy...

Z Janem Kurpiewskim, przewodniczącym OZ „Budowlani” w „Sklejka-Pisz” Paged Sp. z o. o. rozmawia Małgorzata Sokołowska

Małgorzata Sokołowska: Jaka była Kolegi droga do związku zawodowego i do funkcji przewodniczącego organizacji „Budowlanych” w firmie?

Jan Kurpiewski: Związek Zawodowy „Budowlani” „Sklejka- Pisz” założyliśmy wraz z kilkoma kolegami z pracy 1 lipca 2002 r. Od początku działalności związku w przedsiębiorstwie zasiadałem w zarządzie i pełniłem funkcję skarbnika związku, a od 1 lipca 2014 r. pełnię funkcję przewodniczącego Związku Zawodowego „Budowlani” w „Sklejka – Pisz” Paged Sp. z o. o. w Pisku. Wcześniej także działałem społecznie. Przez wiele lat byłem prezesem Ochotniczej Straży Pożarnej w Zakładzie „ Sklejka- Pisz” Paged. Jestem także przewodniczącym Komisji Socjalnej zajmującej się funduszem socjalnym.

Jak organizacja zakładowa radzi sobie z organizacją pracy w pandemii COVID-19? Co w czasie epidemii jest największym problemem dla waszej działalności?

W czasie pandemii COVID – 19 organizacja współpracuje z Zarządem Spółki w rozwiązywaniu wszelkich problemów związanych z epidemią wirusa. Między innymi, wprowadziliśmy tarczę antykrzysową w okresie 1 maja 2020 r. do 31 lipca 2020 r., obniżyliśmy wymiar czasu pracy o 20 % dla wszystkich grup zawodowych zatrudnionych w zakładzie, wprowadzone zostało zdalne wy-



konywanie pracy. Zachowane są wszelkie środki ostrożności, między innymi: noszenie masek ochronnych, okularów, zastosowanie środków do dezynfekcji rąk itp. Oczywiście pandemia utrudnia kontakt z członkami związku i to jest problem...

Czy związek zawodowy ma dziś realny wpływ na warunki pracy w takim przedsiębiorstwie jak Wasze? Na wyższe płace, lepsze warunki socjalne, bezpieczeństwo pracy?

Wspólnie z Zarządem Spółki staramy się rozwiązywać wszelkie problemy na bieżąco w zakresie poprawienia warunków socjalnych

i bezpieczeństwa pracy. W ostatnim czasie jako związki zawodowe działające w zakładzie prowadziliśmy negocjacje podwyżek płac dla wszystkich pracowników o wzrost inflacji za 2021 r. Rezultatem rozmów było porozumienie związków z Zarządem Spółki. Podwyżki płac weszły w życie od dnia 1 lutego 2022r. Ogólnie jestem zadowolony ze współpracy z Zarządem Spółki i prezesem, panem Jarosławem Michniukiem w tym zakresie.

Co jest dzisiaj największym problemem w działalności związku w firmie?

Ogólnie największym problemem w działalności związku jest pozyskiwanie nowych członków. Oczywiście w miarę możliwości zachęcamy pracowników do członkostwa w związku przez organizowanie spotkań, imprez integracyjnych, pokazywanie wpływu związku na podział środków funduszu socjalnego. Pokazujemy, że mamy wpływ na politykę w zakresie wynagrodzeń i jesteśmy skuteczni w negocjacjach. Pomagamy też w rozwiązywaniu ciężkich sytuacji rodzinnych oraz w pracy.

Czym zajmuje się Wasza firma?

W naszej firmie przede wszystkim produkowane są różnego rodzaju płyty, sklejki, między innymi: liściaste, iglaste, foliowane, laminowane, wodoodporne, trudnopalne itp. Wykonujemy półprodukty, a także wyroby gotowe, które wysyłamy do zakładów me-

blarskich. Nasz zakład eksportuje sklejkę na cały świat i jest znany z produkcji lignofołu i elkonu, mających zastosowanie w przemyśle elektrycznym i nie tylko.

Unia Europejska przyjmuje strategię w sprawie bioróżnorodności. Jej efektem może być zmniejszenie dostępności surowca, jakim jest drewno i wzrost jego cen. Czy to może mieć wpływ na działalność waszej Firmy?

Oczywiście, duży wpływ na naszą produkcję ma pozyskanie surowca drzewnego i wzrost cen na rynku. Dlatego firma podejmuje odpowiednie kroki w tej kwestii i poszukuje różnych rozwiązań, by odzyskiwać i oszczędzać drewno. To nowy program do zrealizowania w najbliższych latach.

Wszystkie związki zawodowe w Polsce twierdzą, że ich warunki działalności są trudne, między innymi dlatego, że prawo o związkach zawodowych jest niedostosowane do realiów rynku pracy. Co, zdaniem Kolegi, powinno się zmienić aby pracownicy mieli realne korzyści ze zrzeszania się w związkach?

Przede wszystkim powinniśmy mieć większy wpływ na poprawienie płac, na szkolenia. Lepsza też powinna być możliwość świadczenia pomocy prawnej przez związki, przede wszystkim w formie pomocy w da-

nym momencie. Powinniśmy większą uwagę zwracać na docenianie aktywnych działaczy społecznych, nadawanie wyróżnień w formie różnych nagród czy dyplomów.

Mówi się (i widzi), że młodzi pracownicy nie chcą być w związkach zawodowych. To prawda? Co zrobić aby widzieli sens zrzeszania się?

Trzeba mobilizować i przekonywać młodych ludzi, że siła jest w jedności i ilości członków związku - tak by związek był reprezentatywnym w zakładzie pracy, by mógł godnie reprezentować pracowników w rozmowach czy negocjacjach z Zarządem Spółki. To zapewni większy posłuch i szacunek.

Może jeszcze kilka słów o sobie...

Mieszkam i pracuję w miejscowości Pisz, posiadam wykształcenie średnie, pracuję w zakładzie „ Sklejka – Pisz” Paged na stanowisku starszy mechanik. Mam długi staż pracy - 37 lat. Jestem szczęśliwym mężem, ojcem i dziadkiem.

Moje hobby to wędkarstwo, ogrodnictwo i sport. Byłem reprezentantem w zakładzie pracy w drużynie piłkarskiej i siatkowej, oraz przez wiele lat prowadziłem Ochotniczą Straż Pożarną w zakładzie pracy. Interesuję się też psychologią.

Dziękuję za rozmowę



RADA OCHRONY PRACY

przyjęła stanowisko w sprawie dokumentu „Wnioski legislacyjne de lege ferenda Głównego Inspektora Pracy w zakresie prawnej ochrony pracy – analiza i rekomendacje”

Rada Ochrony Pracy zapoznała się z materiałem dotyczącym wniosków legislacyjnych *de lege ferenda*, opracowanym przez Państwową Inspekcję Pracy.

Opracowany dokument zawiera rekomendacje w zakresie prawnej ochrony pracy, sformułowane na podstawie wniosków z kontroli przestrzegania prawa w zatrudnieniu i innych czynności, dokonywanych zgodnie z ustawowymi zadaniami Państwowej Inspekcji Pracy. Rekomendacje dotyczą zarówno ustaw jak i aktów prawnych podstawowych, wydawanych przez odpowiednich ministrów. Poniżej przedstawiamy rekomendacje istotne dla członków naszego Związku Zawodowego „Budowlani” i pracowników naszych sektorów.

I. Wnioski odnoszące się do przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy

Poprawę stanu prawa w tej dziedzinie należy uznać za sprawę pilną, ponieważ ma ona bezpośredni wpływ na ochronę życia i zdrowia pracowników. Dotyczy to przede wszystkim:

- uregulowania sposobu realizacji prac przez osoby młodociane podczas ich przygotowania zawodowego, kiedy narażeni są na szkodliwe dla zdrowia działanie czynników chemicznych i pyłów o działaniu rakotwórczym i mutagenym. Potrzebę takiego uregulowania zgłaszali pracodawcy, a zainteresowani nim są także przedstawiciele pracowników. Projekt stosownej nowelizacji rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 roku został przekazany przez CIOP-PIB do ministra właściwego ds. pracy w październiku 2021 roku,
- nowelizacji rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej (Dz. U. Nr 138 poz. 931), która powinna bezwzględnie wyeliminować „intuicyjne” ocenianie poziomu bezpieczeństwa przeciwybuchowego. Oceny ryzyka wybuchu i miejsca, w którym może do niego dojść, powinna dokonywać osoba o niezbędnych kompetencjach, a odpowiedzialność za skuteczne zapobieganie wybuchowi spoczywa na pracodawcy,
- niezbędne jest wprowadzenie uzasadnionych postępowaniem technicznym zmian w rozporządzeniu Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących (Dz. U., poz. 2147). Zmiany te powinny między innymi, wprowadzić konieczność jednoznacznego potwierdzenia kompetencji operatora oraz ograniczać wymiar jego czasu pracy w celu ograniczenia ryzyka wypadków spowodowanych przeciążeniem percepcyjnymi związanym z tym zmęczeniem,



- niezbędna jest nowelizacja rozporządzenia Ministrów Komunikacji oraz Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska z dnia 10 lipca 1977 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych (Dz. U. Nr 7, poz. 30). Rozporządzenie to jest w znacznej części nieaktualne ze względu na postęp techniczny oraz uregulowanie szeregu kwestii w innych przepisach. Należy natomiast pozostawić przepisy związane z nowymi technologiami nawet wtedy kiedy są one rzadziej stosowane,
- niezbędne jest wprowadzenie wymagania przeglądu oceny ryzyka lub powtórnego jej przeprowadzenia po wystąpieniu wypadku przy pracy (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.),
- niezbędne jest wprowadzenie przepisów określających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy na statkach żeglugi śródlądowej i w obiektach zanurzalnych,
- niezbędne jest zdefiniowanie pojęć dotyczących: „kontakty”, „narażenia” i „osoby narażonej” w środowisku pracy, gdzie występują substancje, mieszaniny, czynniki oraz procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagenym. Należy ustanowić jedną instytucję prowadzącą centralny rejestr tych danych, zapewniającą organom nadzoru i kontroli warunków pracy, instytucjom naukowym, służbom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz medycynie pracy bezpłatne korzystanie z nich,
- odnośnie do zatrudnienia osób z orzeczeniem o niepełnosprawności należy kierować je na kontrolne badanie lekarza medycyny pracy celem określenia właściwych dla danej osoby warunków pracy oraz czasu jej wykonywania.

II. Wnioski dotyczące prawnej ochrony pracy i legalności zatrudnienia

Rada uważa za trafną część rekomendacji inspekcji pracy w ww. obszarze, które wymagają interwencji ustawodawcy. Dotyczy to:

- postulatu zmiany przepisów regulujących udzielanie informacji przez ZUS na wniosek Inspekcji Pracy w celu wsparcia działań podejmowanych w interesie pracownika,
- wzmocnienia ochrony prawnej cudzoziemców zatrudnianych w Polsce. Przepisy prawa regulujące ich zatrudnienie są często nieprzestrzegane przez pracodawców. Praca cudzoziemców staje się w konsekwencji z jednej strony przedmiotem wyzysku przez pracodawców, którzy ich zatrudniają, a z drugiej strony pracownicy cudzoziemcy też na tej praktyce „korzystają” unikając wypełniania obowiązków ciążących na pracownikach zatrudnionych legalnie,
- objęcie obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę cudzoziemców, którzy wykonują powtarzające się świadczenia niepieniężne na rzecz spółek z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółek akcyjnych na podstawie art. 176 lub 356 Kodeksu spółek handlowych (art. 2 ust. 1 pkt 40 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1100 ze zm.),
- wprowadzenie obowiązku składania oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP oraz zawiadomienia o zmianie informacji zawartych w ww. oświadczeniu wyłącznie w postaci elektronicznej, za pośrednictwem Punktu Informacji dla Przedsiębiorcy, o którym mowa w dziale III ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (art. 24 ust. 6 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług t. j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1140),
- uregulowanie w przepisach Kodeksu pracy możliwości dokonywania zmian w treści rozkładów czasu pracy, wprowadzenia terminu informowania o nich

pracowników, jak również wskazanie warunków dokonywania zmian oraz zasad przechowywania rozkładów czasu pracy pracowników (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.),

- zawarcia umowy cywilnoprawnej polegającej unormowaniem o minimalnej stawce godzinowej w formie pisemnej przed rozpoczęciem pracy; ustalenie terminu i zasad wypłaty wynagrodzenia wynikającego z umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług; wprowadzenie sankcji wykroczeniowej za niedopełnienie obowiązku przechowywania dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin na wykonanie zlecenia lub świadczenia usług przez trzy lata od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne; uregulowanie sankcji za niewypłacenie minimalnej stawki godzinowej (ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 2207),
- rozważenia zmian legislacyjnych polegających na określeniu terminu wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy w razie rozwiązania umowy o pracę, zdefiniowaniu pojęcia „normalnego wynagrodzenia” w aspekcie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, rekompensowania pracy wykonywanej w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy poprzez wprowadzenie możliwości wypłaty wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, w przypadku gdy nie ma możliwości oddania pracownikowi dnia wolnego w innym terminie (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy),
- instytucja „domniemania stosunku pracy” nie jest znana w prawie polskim, jednak ze względu na przewidywanie takich rozwiązań w prawodawstwie Unii Europejskiej dotyczących gospodarki platformowej należy podjąć działania zmierzające do przyjęcia rozwiązań

wprowadzających to pojęcie. Prawne domniemanie stosunku pracy w przypadku wykonywania pracy platformowej przewidziane jest zarówno w rezolucji Parlamentu Europejskiego na ten temat, jak też w projekcie dyrektywy dotyczącej tej formy wykonywania pracy,

- w świetle prawa nie znajduje uzasadnienia proponowane przeniesienie odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy na budowie z „Generalnego wykonawcy” na „Inwestora” lub na wprowadzenie nowego pojęcia „Organizatora”,
- na rozważenie zasługuje zgłoszony przez Państwową Inspekcję Pracy postulat podniesienia górnej granicy grzywny nakładanej przez inspektora pracy z 2.000 zł do 5.000 zł. Wysokość obecnie stosowanej grzywny nie była aktualizowana od wielu lat.

III. Inne uregulowania prawa pracy

Ze względu na duże różnice w odbiorze niektórych wniosków sformułowanych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz przez strony stosunku pracy do rozważenia jest ich dyskusja w ramach Rady Dialogu Społecznego. Dotyczy to:

- stałego upoważnienia dla inspektora pracy na przeprowadzania kontroli. Taki charakter upoważnienia do kontroli wynika z ratyfikowanej Konwencji nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wobec obecnych utrudnień w przeprowadzeniu kontroli przez inspektora pracy, a z drugiej strony dużej rezerwy wykazywanej przez pracodawców w stosunku do tego rozwiązania, do rozważenia byłoby w pierwszej kolejności wprowadzenie stałego upoważnienia do kontroli dla inspektorów o najwyższych kwalifikacjach,
- zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego po 3 dniach zatrudnienia zamiast po 7 dniach. Natychmiastowe zgłoszenie rodzi praktyczne problemy zarówno dla pracodawcy jak i dla ZUS. Celowe byłoby poddanie tego postulatu do dyskusji zainteresowanych stron,
- regulowane ustawowo (od 2016 r.) warunki pracy pracowników delegowanych w ramach świadczenia usług powinny być poddane dyskusji w odniesieniu do wymagań odpowiednich dyrektyw Unii Europejskiej,
- zgłoszone przez Państwową Inspekcję Pracy bezprawne praktyki pracodawców, polegające na obchodzeniu dopuszczalnego czasu pracy osób z niepełnosprawnościami wymagają pogłębionej analizy,
- wniosek Państwowej Inspekcji Pracy dotyczący uregulowania czasu pracy lekarzy i personelu medycznego wymaga dyskusji stron stosunku pracy w celu zapewnienia bezpieczeństwa i należytej ochrony zdrowia zarówno pacjentów, jak i personelu medycznego.

Seminarium regionalne ds. Kompetencji w Budownictwie

W dniu 18 marca 2022 r., w Krośnie odbyło się kolejne w seminarium regionalne nt. identyfikacji i prognozowania potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych w budownictwie, organizowane przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie we współpracy z Karpacką Państwową Uczelnią w Krośnie oraz Powiatowym Urzędem Pracy w Krośnie.

Celem seminarium była wymiana doświadczeń w zakresie identyfikowania i prognozowania potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy w budownictwie w krótkiej i długiej perspektywie czasowej

ników:

- animator działań Rady ds. Kompetencji w Budownictwie, przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” Zbigniew Janowski
- rektor Karpackiej Państwowej Uczelni w Krośnie prof. dr hab. Zbigniew Barabasz
- wiceprezydent Miasta Krosno dr. Tomasz Soliński

W seminarium wzięła udział dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie Regina Chrzanowska.

Po otwarciu seminarium nastąpiło wręczenie certyfikatów IT Microsoft Aca-

łania barierom rozwoju kształcenia zawodowego dla budownictwa w Polsce w kontekście potrzeb zgłaszanych przez pracodawców i środowiska edukacyjne sektora. Prezentację wniosków z prac grupy roboczej ds. barier edukacyjnych i zaangażowania pracodawców w proces kształcenia kadr dla budownictwa przedstawiła dr Zofia Kozyra z Wydziału Inżynierii Lądowej Politechniki Warszawskiej.

Blok I konkludowała prezentacja dot. kwalifikacji szczególnie potrzebnych w



Zbigniew Janowski

budownictwie w perspektywie najbliższych lat w kontekście potrzeb zgłaszanych przez pracodawców z sektora. Wnioski z prac grup roboczych ds. monitorowania sektora wygłosił dr Ireneusz Woźniak z Centrum Badań Edukacji Zawodowej i Zarządzania Innowacjami, Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytut Technologii Eksploatacji Radom.

Po krótkiej dyskusji i przerwie rozpoczął się Blok II omawiający krajowe i międzynarodowe inicjatywy na rzecz rozpoznania potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych w sektorze oraz wyjścia tym potrzebom naprzeciw.

Pierwszym prelegentem była Agnieszka

w budownictwie, ankiety „Badanie potrzeb szkoleniowych przedsiębiorstw z branży budowlanej” oraz rekomendacji Rady dot. szkoleń branżowych, które powinny być dofinansowane z EFS.

Następne wystąpienie dotyczyło Branżowego Bilansu Kapitału Ludzkiego (tzw. BBKL) dla branży budowlanej. Prezentację celów badania oraz najważniejszych wyników

rowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie, Związek Zawodowy „Budowlani” przedstawił cele, przewidywane rezultaty i aktualny etap realizacji tego międzynarodowego projektu.

Ostatni, III Blok Seminarium - zogniskowany był na regionalnych i lokalnych inicjatywach w zakresie odpowiadania na potrzeby pracodawców dotyczące kapitału ludzkiego i kształtowania równowagi po-



Nagrody dla studentów budownictwa

jego I. edycji przedstawiła Joanna Orłowska z Departamentu Analiz i Strategii Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Ostatnie wystąpienie w ramach Bloku II dotyczyło Projektu „Construction Blueprint. Skills Blueprint dla Przemysłu Budowlanego”. Jakub Kus, wiceprzewodniczący Sekto-

między popytem a podażą kompetencji w sektorze budownictwa.

Pierwsza prezentacja w ramach Bloku III, przygotowana przez Centrum Aktywizacji Zawodowej Urzędu Pracy w Krośnie, stanowiła przedstawienie zadań realizowanych w powiecie krośnieńskim w ramach Krajowego



Dyrektor PUP Regina Chrzanowska

w oparciu o dane pozyskiwane z różnych źródeł, w tym dyskusja nt. szans i wyzwań w tym obszarze oraz możliwości kształtowania równowagi pomiędzy popytem a podażą kompetencji w ramach prowadzenia tzw. evidence based policy w budownictwie.

Seminarium adresowane było do przedstawicieli sektora budownictwa, w tym w szczególności przedsiębiorców działających w sektorze, przedstawicieli organizacji budownictwa powiatu krośnieńskiego i województwa podkarpackiego oraz środowiska akademickiego i szkół budowlanych. W spotkaniu wzięła udział liczna, ponad 60-osobowa, grupa pracodawców budownictwa, przedstawicieli uczelni - pracowników i studentów budownictwa, samorządu inżynierów budownictwa, szkół branżowych z Krosna, władz i instytucji lokalnych. Obecni byli także reprezentanci Okręgu Podkarpackiego ZZ „Budowlani” z przewodniczącym Andrzejem Płonką. Merytoryczny program seminarium przygotowały grupy robocze Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie, Departament Analiz i Strategii PARP oraz regionalni partnerzy. Za organizację seminarium odpowiedzialni: Cezary Izdebski z ZZ „Budowlani”, dr Tomasz Pytlonowy i mgr Robert Rajs z KPU w Krośnie oraz pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy.

Seminarium otworzyli, witając uczest-

dem dla najlepszych studentów Wydziału Budownictwa KPU, którzy w ramach zajęć dydaktycznych opracowywali projekty programów związanych z branżą budowlaną.

Następnie, w ramach Bloku I dotyczącego roli i zadań Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie w monitorowaniu potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych sektora oraz identyfikowaniu rozwiązań odpowiadających na te potrzeby - głos zabrał Zbigniew Janowski, animator działań Rady, opisując



Przyszli inżynierowie budownictwa

projekt, cele, zadania, rezultaty prac Rady.

W dalszej kolejności omówione zostały rekomendacje Rady w zakresie przeciwdzia-

Szymczak reprezentująca Instytut Badań Edukacyjnych i Związek Zawodowy „Budowlani”, która omówiła tematykę szkoleń

ne Sektorowej Rady ownictwie w Krośnie



Agnieszka Szymczak



Andrzej Smoleń RBDiM Krosno



Dr Ireneusz Woźniak



Dr Tomasz Pytlowany



Zbigniew Janowski, prof Zbigniew Barabasz, dr Tomasz Soliński



Dr Zofia Kozyra



Rektor KPU prof Zbigniew Barabasz



Wiceprezydent Krosna dr Tomasz Soliński



Teresa Zajac - Niziołek PUP Krosno

Funduszu Szkoleniowego i jego roli w dofinansowywaniu kształcenia pracowników i pracodawców. KFS i pracę PUP prezentowała Teresa Zajac – Niziołek, kierownik Działu Usług Rynku Pracy Urzędu Pracy w Krośnie.

Druga z prezentacji zorientowana była na omówienie zarysu działalności, dobrych praktyk oraz dążenia do rozwoju kwalifikacji pracowników w firmie Rejon Budowy Dróg i Mostów w Krośnie sSp. z o.o. Prezentacji dokonał Andrzej Smoleń, kierownik budowy w RBDiM w Krośnie.

Po zakończeniu bloków tematycznych odbyła się dyskusja z udziałem uczestników seminarium. Wzięli w niej udział pracodawcy budownictwa (m.in. Feliks Kukla – firma „Felix”, Tadeusz Drozd – firma „Drozd”), dyrektor i pracownicy PUP w Krośnie, ani-

mator i wiceprzewodniczący Rady, paneliści, pracownicy i studenci KPU w Krośnie oraz Janusz Leczek z Zespołu Szkół Architektoniczno - Budowlanych w Krośnie. Dyskutowano m.in. o prestiżu zawodu budowlanego – w tym inżyniera budownictwa, atrakcyjności pracy w budownictwie, możliwościach włączenia pracodawców w proces kształcenia i praktyk zawodowych, potrzebach i ograniczeniach szkół branżowych w budownictwie. Na uwagę zasługuje duże zaangażowanie uczestników w debatę w trakcie seminarium i autentyczne zainteresowanie problemami kształcenia i szkolenia w budownictwie na poziomie regionalnym.

Seminarium zakończyli animator działań Rady Zbigniew Janowski i kierownik Zakładu Budownictwa Instytutu Politechnicznego KPU dr Tomasz Pytlowany.

CI/red





EUROPEJSKI PAKT NA RZECZ UMIEJĘTNOŚCI W BUDOWNICTWIE

Unijni sektorowi partnerzy społeczeństwa branżowy budowlanej, EFBWW (związki zawodowe) i FIEC (organizacja pracodawców), we współpracy z EBC (organizacja pracodawców MŚP), opublikowali podpisany 8 lutego 2022r. Pakt na rzecz Umiejętności w Budownictwie, inicjatywę promowaną przez Komisję Europejską w ramach „EU Skills Agenda”. Pakt zakłada ścisłą współpracę z projektem Construction Blueprint, którego partnerem jest m.in. Związek Zawodowy „Budowlani”.

Wzywając do podjęcia konkretnych zobowiązań przez zainteresowane strony z sektora budownictwa i edukacji na wszystkich poziomach, Pakt ma na celu zmobilizowanie wspólnych wysiłków partnerów prywatnych i publicznych na rzecz inwestycji wysokiej jakości w kształcenie i szkolenie zawodowe, a także w wiedzę, umiejętności i kompetencje z korzyścią dla europejskiego budownictwa i pracowników sektora. Pakt jest otwarty dla wszystkich zainteresowanych partnerów europejskich i krajowych. Deklarację udziału w Pakcie można złożyć korzystając z linku:

<https://www.efbww.eu/news/pact-for-skills-in-construction/3137-a>

Pakt na rzecz umiejętności w budownictwie opracowany przez sektorowych partnerów społecznych UE, EFBWW i FIEC we współpracy z EBC

PREAMBUŁA:

Przemysł budowlany UE reprezentuje 9,5% PKB UE (1324 mld EUR) i 6,1% całkowitego zatrudnienia w UE (12,7 mln pracowników w około 3,2 mln przedsiębiorstw)

uwzględniając europejski filar praw socjalnych, który jest kompasem UE na rzecz społecznej i sprzyjającej integracji odbudowy oraz sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej i cyfrowej Europy;

uznając, że dzisiejsza i jutrzejsza gospodarka cyfrowa musi skupiać się na ludziach;

przyjmując, że wraz z Europejskim Zielonym Łądem, w którym Fala renowacji odegra kluczową rolę, Europa zaznaczyła swe ambicje, by do 2050 r. stać się pierwszym kontynentem neutralnym dla klimatu;

głęboko wierząc, że wiedza, umiejętności i kompetencje (KSC) mają kluczowe znaczenie zarówno dla ludzi, jak i przedsiębiorstw, by odblokować możliwości tworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy w dobrych warunkach pracy, a także wzrostu i konkurencyjności, jak określono w Europejskim Programie Umiejętności na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności oraz kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) to prawo jednostki, które ma na celu rozwój osobisty, niezależność i obywatelstwo;

podkreślając ważną rolę pracowników, firm i partnerów społecznych w identyfikowaniu potrzeb KSC i wspieraniu rozwoju odpowiednich KSC;

podkreślając w tym względzie, że partnerzy społeczni w budownictwie są już bardzo zaangażowani w obszary kształcenia i szkolenia zawodowego oraz kwalifikacji, w tym przekwalifikowywania i podnoszenia kwalifikacji siły roboczej, poprzez ukierunkowane projekty na poziomie UE lub krajowym/regionalnym/lokalnym, a także konkretne inicjatywy polityczne w sektorowym dialogu spo-

łecznym;

uznając jednak, że takie zobowiązania stanowią zarówno wyzwania, jak i możliwości, biorąc pod uwagę specyfikę branży budowlanej, która sprawia, że kwestia kształcenia i szkolenia zawodowego jest zarówno kluczowa, jak i złożona (np. fragmentacja sektora, brak wykwalifikowanej siły roboczej w prawie wszystkich państwach członkowskich, konieczność poprawy wizerunku zawodu itp.);

podkreślając znaczenie projektu Construction Blueprint, którego celem jest ułatwienie i wzmocnienie dopasowania nowych i przyszłych potrzeb KSC i zawodowych w sektorze, w zakresie efektywności energetycznej, gospodarki o obiegu zamkniętym i cyfryzacji, z programami kształcenia zawodowego w budownictwie;

uznając, że pandemia COVID-19 głęboko wpłynęła na branżę budowlaną, zwłaszcza w niektórych krajach UE, w których działalność została zatrzymana, pokazując znaczenie mobilności pracowników w dobrych warunkach i, w stosownych przypadkach, równego traktowania towarów i usług w UE oraz potrzebę szybkiego działania na rzecz sprawiedliwej i trwałej odbudowy

- z zadowoleniem przyjmujemy Pakt na rzecz Umiejętności zainicjowany przez Komisję Europejską w celu zmobilizowania wspólnych wysiłków partnerów prywatnych i publicznych na rzecz inwestycji wysokiej jakości w kształcenie i szkolenie zawodowe oraz KSC dla wszystkich osób w wieku produkcyjnym w całej Unii. Będziemy przestrzegać następujących kluczowych zasad:

1. Budowanie silnych partnerstw, w tym z instytucjami VET (kształcenia i szkolenia zawodowego);
2. Monitorowanie podaży/popytu zawodowego i przewidywanie potrzeb KSC;
3. Działania przeciwko dyskryminacji;
4. Przyciągnięcie większej liczby młodych ludzi i kobiet do pracy w sektorze;
5. Promowanie kultury uczenia się przez całe życie dla wszystkich, wspieranej odpowiednimi zachętami.

PODEJMOWANIE KONKRETNYCH ZOBOWIĄZAŃ

Oprócz poszanowania i przestrzegania kluczowych zasad, sygnatariusze niniejszej Karty są zobowiązani do wdrożenia działań w zakresie podnoszenia kwalifikacji i/lub przekwalifikowywania, które wybrał każdy interesariusz, aby wprowadzić w życie kluczowe zasady Paktu.

Chociaż sytuacja różni się znacznie w zależności od kraju, celem jest podniesienie kwalifikacji i przekwalifikowanie ogółem co najmniej 25% siły roboczej w branży budowlanej w ciągu najbliższych 5 lat, aby osiągnąć cel 3 milionów pracowników. Oferowane szkolenia różnią się w zależności od kraju i mogą składać się z kursów krótko- i długoterminowych.

Biorąc pod uwagę ich strukturę i rolę, czy to na szczeblu europejskim, krajowym, regionalnym i/lub lokalnym, sygnatariusze wybiorą spośród poniższych zobowiązań te, które są najbardziej odpowiednie do ich własnych potrzeb w zakresie podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowywania.

Powinni oni również wskazać JAKO-

ŚCIOWE kluczowe wskaźniki wydajności (KPI) – oraz, jeśli to możliwe, ILOŚCIOWE KPI, aby – monitorować własne zaangażowanie. Orientacyjna lista kluczowych wskaźników wydajności może obejmować na przykład:

- Wskazanie liczby osób szkolonych w branży budowlanej w swoich krajach;
- Zasięg geograficzny kształcenia i szkolenia zawodowego;
- Liczbę firm oferujących szkolenia i praktyki;
- Udział kobiet i młodzieży w programach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz praktyk;
- Udział w kursach dotyczących cyfrowego i zielonego KSC;
- Rozpoczęcie i zakończenie programów praktyk i kształcenia i szkolenia zawodowego;
- Posiadanie krajowego planu działania dotyczącego jednego lub większej liczby celów wymienionych w Karcie, wspieranego zarówno przez krajowe stowarzyszenia pracodawców, jak i pracowników;
- Liczbę zrealizowanych kampanii podnoszących świadomość na temat możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego.

1. Budowanie silnych partnerstw, w tym z instytucjami VET (kształcenia i szkolenia zawodowego)

- Na poziomie krajowym i zgodnie z każdym kontekstem krajowym, może być zaangażowany szeroki zakres interesariuszy, w szczególności partnerzy społeczni, organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego, władze publiczne, naukowcy, publiczne lub prywatne służby zatrudnienia, izby handlowe lub inne pośredniczące organy parytetarne.
- Tacy interesariusze, zgromadzeni w ramach nieformalnego partnerstwa, współpracują odpowiednio na szczeblu europejskim, krajowym, regionalnym lub lokalnym.
- Zapewniona jest proaktywna rola każdego partnera.
- Członkowie partnerstwa prowadzą otwarty dialog oraz dzielą się i wymieniają wiedzę w celu zapewnienia wysokiej jakości oferty szkoleniowej, w tym jakości nauczycieli/trenerów i programów szkolenia.
- Partnerstwo buduje swoje działania na sprawdzonych narzędziach, istniejących najlepszych praktykach, ale ma również na celu opracowanie innowacyjnych rozwiązań.
- Promowane i wzmacniane są stosunki przemysłowe (dialog społeczny) w branży budowlanej, a także budowana jest solidna współpraca z krajowymi organami kształcenia i szkolenia zawodowego oraz edukacyjnymi.
- Tam, gdzie już istnieją, instytucje parytetowe w branży budowlanej powinny być promowane i dalej rozwijane. W tych krajach, w których takie parytetowe instytucje jeszcze nie istnieją i gdzie istnieje zainteresowanie ich utworzeniem, należy zapewnić konkretną pomoc.

2. Monitorowanie podaży/popytu zawodowego i przewidywanie potrzeb KSC (wiedza, umiejętności, kompetencje)

- Popyt i podaż KSC (zarówno związa-

ne z miejscami pracy, jak i przekrojowe) są regularnie monitorowane, w miarę możliwości, w szczególności w zakresie cyfryzacji, efektywności energetycznej i gospodarki o obiegu zamkniętym.

- Przewidywanie KSC uwzględnia potrzebę wspierania cyfrowych i zielonych przemian w budownictwie, potrzebę przyciągnięcia młodych ludzi i kobiet do sektora oraz konsekwencje starzenia się siły roboczej.
- Monitorowanie popytu i podaży KSC analizuje potrzeby pracowników i firm na poziomie regionalnym, krajowym i europejskim.
- Przewidywanie KSC obejmuje szybkie zmiany na rynku pracy i dostarcza odpowiednich i aktualnych informacji na temat potrzeb w zakresie umiejętności.
- Przewidywanie KSC uwzględnia wydarzenia regionalne, krajowe i europejskie.
- Mechanizm monitorowania obejmuje nie tylko potrzeby związane z pracą, ale także przekrojowe i podstawowe potrzeby KSC.
- Zidentyfikowane potrzeby KSC opierają się zarówno na kompetencjach zawodowych, jak i miękkich.
- Wszyscy zaangażowani partnerzy zapewniają długoterminowe wdrożenie i trwałość wyników projektu Construction Blueprint zgodnie z ich krajowymi potrzebami i warunkami.

3. Działanie przeciwko dyskryminacji

- Aktywnie promowane są równe szanse dla wszystkich.
- Zapewnione jest integracyjne i pełne szacunku środowisko pracy.
- Promowanie równego dostępu do wysokiej jakości możliwości podnoszenia kwalifikacji/przekwalifikowania w populacji docelowej, bez względu na płeć, rasę, religię, orientację seksualną, wiek itp.
- Zapewnienie walidacji i uznania nabytego KSC (w tym doświadczenia zawodowego, szkolenia pozaformalnego lub mikrospoświadczeń).

4. Przyciągnięcie większej liczby młodych ludzi i kobiet w sektorze

- Zachęcanie do działań dostosowanych do konkretnych grup docelowych.
- Uwzględniane są potrzeby i możliwości jednostek, w tym ich potrzeby osobiste i zawodowe (np. zmiana kariery w średnim wieku, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym).
- Opracowanie kampanii uświadamiających na temat możliwości kariery.
- Poprawa wizerunek sektora.
- Promowanie równości płci i uwzględniania problematyki płci w programach VET i przyuczania do zawodu.

5. Promowanie kultury uczenia się przez całe życie dla wszystkich,

wspieranej dostosowanymi zachętami

- Pracodawcy i pracownicy są świadomi wartości i korzyści wynikających z podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowywania. Zachęca się pracowników do doskonalenia swojej KSC zgodnie ze specyficznymi potrzebami ich pracy i zawodu.
- Inicjatywy powinny być rozwijane dla i z pracownikami i powinny być wspierane na wszystkich poziomach zarządzania.
- Udostępnienie poradnictwa i wsparcia rozwoju kariery.
- Wykorzystywane są odpowiednie środki finansowe, przy wsparciu finansowym ze środków publicznych na wszystkich poziomach (unijnym, krajowym, regionalnym, lokalnym).
- Zapewnione jest regularne monitorowanie i ocena jakości.
- Szczególną uwagę zwraca się na podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowywanie docelowych grup o szczególnych potrzebach (w szczególności starszych i nisko wykwalifikowanych pracowników).
- Kierownictwo i personel otrzymują wsparcie w nauce i pokonywaniu barier, takich jak brak czasu, funduszy lub informacji o możliwościach podnoszenia kwalifikacji lub przekwalifikowania.
- Sektorowe organy parytetowe są dalej rozwijane, a ich działania promowane w dziedzinie szkolenia; dodatkowe wsparcie udzielane jest w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, w których takie systemy jeszcze nie istnieją.
- Wprowadzane są finansowe i niefinansowe zachęty dla firm do podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowywania pracodawców i pracowników.
- Dedykowane wsparcie (np. narzędzia, usługi i finansowanie) jest udostępniane mikro, małym lub średnim firmom w celu stworzenia i utrzymania kultury uczenia się w organizacji zarówno dla kierownictwa, jak i personelu.
- Partnerzy społeczni UE powinni ściśle współpracować z instytucjami UE w celu utworzenia platformy internetowej zapewniającej więcej informacji na temat dostępnych funduszy i programów podnoszenia umiejętności i/lub podnoszenia kwalifikacji w sektorze budowlanym (punkt kompleksowej obsługi).
- Pracodawcy i pracownicy wspólnie opracowują działania dotyczące wysokiej jakości przyuczania do zawodu, staży i praktyk zawodowych.
- Opracowanie schematów łączących szkolenie teoretyczne i praktyczne.
- Nabywanie nowej KSC powinno wiązać się z lepszym wzajemnym uznawaniem w całej UE, tak aby odblokować mobilność pracowników.

Bruksela, 8 lutego 2022 r.


Thomas Bauer
FIEC President


Johan Lindholm
EFBWW President


Rinaldo Incerpi
EBC President



Powołanie członków Śląskiej Rady do spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach

W dniu 10 marca 2022 r. odbyło się inauguracyjne posiedzenie Śląskiej Rady do spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, powołanej przez okręgowego inspektora pracy w Katowicach Piotra Kalbrona.

Rada jest organem opiniodawczo-doradczym, której zadaniem jest inicjowanie przedsięwzięć w sprawach dotyczących ochrony pracy w budownictwie oraz współpraca z zainteresowanymi tą problematyką organami, urzędami, instytucjami i organizacjami, w tym podejmowanie działań profilaktycznych na rzecz bezpieczeństwa pracy.

Podczas posiedzenia Piotr Kalbron – przewodniczący Rady wręczył akty powołania dla członków Rady: prof. dr hab. inż. Joanny Bzówka – dziekan Wydziału Budownictwa Politechniki Śląskiej w Gliwicach, Mariusza Czystek – prezydenta Śląskiej Izby Budownictwa w Katowicach, Marka Cmiel – dyrektora Oddziału Terenowego Urzędu Dozoru Technicznego z siedzibą w Katowicach, Stefana Dąbrowskiego – przewodniczącego Okręgu Śląskiego Związku Zawodowego „Budowlani”, Tomasza Golisa – prezesa Zarządu Śląskiej Izby Pracodawców w Gliwicach, Romana Karwowskiego – przewodniczącego Rady Śląskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, Rafała Łuczak – przedstawiciela Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, Elżbiety Nowickiej-Słowik – wiceprezes Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań, Elżbiety Oczkiewicz – śląskiego wojewódzkiego inspektora nadzoru budowlanego oraz Anetty Ranoosz – nadinspektora pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach.

W spotkaniu uczestniczył Dariusz Trzcionka – członek Rady Ochrony Pracy, przewodniczący Porozumienia Związków Zawodowych „KADRA”, także członek Śląskiej Rady do spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

Omówiono kierunki działań zmierzają-

cych do zmniejszenia zagrożeń w środowisku pracy na terenie województwa śląskiego, a także najważniejsze problemy dotyczące ochrony pracy i bezpieczeństwa pracy w branży budowlanej.

Zastępca okręgowego inspektora pracy, pełniący jednocześnie funkcję zastępcy przewodniczącego Rady Marek Dudek przedstawił prezentację na temat działalności kontrolnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach w zakresie wypadków w budownictwie, natomiast nadinspektor pracy Anetta Ranoosz omówiła strategię Państwowej Inspekcji Pracy



w budownictwie w latach 2022 – 2024, jak również działania kontrolne i prewencyjne realizowane w sektorze budowlanym na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy. W trakcie posiedzenia przedstawiono członkom Rady główne założenia 3-letniej strategii kontroli i prewencji w budownictwie „Budowa. STOP wypadkom!”, której celem jest zmniejszenie zagrożeń wypadkowych występujących przy wykonywaniu prac budowlanych. Systematyczne kontrole i rekontrole podmiotów wykonujących prace budowlane oraz działania o charakterze profilaktycznym,



będą miały za zadanie spowodować trwałą poprawę poziomu bezpieczeństwa pracy na polskich budowach.

Członkowie Rady złożyli deklaracje w zakresie obszarów współpracy z Okręgowym Inspektorem Pracy w Katowicach oraz przed-

stawili liczne propozycje podjęcia wspólnych inicjatyw: szkoleń, webinarium, poradnictwa eksperckiego, a także popularyzacji organizowanych wydarzeń poprzez strony internetowe, portale społecznościowe oraz miesięczniki i kwartalniki wydawane przez zrzeszone w

Radzie organizacje.

Po rzeczowej dyskusji oraz przyjęciu uwag i propozycji, przewodniczący Rady Piotr Kalbron przyjął harmonogram i tematykę spotkań w 2022 r.

Źródło: OIP Katowice

PODARUJ 1% PODATKU



To bardzo proste, wystarczy wpisać w rozliczeniu PIT:

FUNDACJA „WSZYSTKO DLA DZIECI”
KRS 0000121930

Dzieci czekają na Twoją pomoc!

Dzięki Państwa pomocy mogliśmy:

- * zorganizować turnusy rehabilitacyjne dla dzieci z porażeniem mózgowym,
- * zakupić niezbędny sprzęt rehabilitacyjny dla naszych podopiecznych,
- * przeprowadzić rehabilitację narządów ruchu dzieci z Podkarpacia.

Za okazaną pomoc serdecznie dziękujemy

www.wdd.org.pl - przekaż 1% z PITax.pl
wpłać darowiznę z wplacam.ngo.pl

Sfinansowano z 1% podatku



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W KATOWICACH



KONKURS BUDUJ BEZPIECZNIE

Okręgowy Inspektor Pracy w Katowicach zaprasza do udziału w tegorocznej edycji konkursu „Buduj Bezpiecznie”

Celem konkursu jest promowanie pracodawców - wykonawców robót budowlanych, zapewniających wysokie standardy bhp w procesie realizacji obiektów budowlanych. Upowszechniane będą szczególnie wartościowe, zasługujące na wyróżnienie dokonania pracodawców budowlanych, organizujących pracę w sposób bezpieczny.

W konkursie doceniane będą ponadstandardowe działania na rzecz bhp podjęte na konkretnym obiekcie budowlanym, wskazanym w zgłoszeniu.

Konkurs odbywa się w dwóch etapach:

I etap wojewódzki - na szczeblu Okręgowych Inspektoratów Pracy,
II etap krajowy - na szczeblu Głównego Inspektoratu Pracy.

Laureat pierwszego miejsca etapu wojewódzkiego uzyskuje kwalifikacje do etapu krajowego konkursu.

Zgłoszenia udziału w Etapie Wojewódzkim przyjmowane są do dnia 30.04.2022 r. na adres Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach za pośrednictwem operatora pocztowego lub na adres: kancelaria@katowice.pip.gov.pl

Regulamin konkursu dostępny jest na stronie: www.pip.gov.pl w zakładce „Konkursy”
Wszelkie informacje można uzyskać pod nr tel. 601-475-170

Budowlani
MAGAZYN SPOŁECZNO-ZAWODOWY

XVIII OGÓLNOPOLSKIE ZAWODY
W WĘDKARSTWIE SPŁAWIKOWYM
o Puchar Przewodniczącego Związku Zawodowego „Budowlani”

TYCHY - KOBIÓR 2022
10-12 czerwca br.

Organizator:

- Organizacja Zakładowa
ZZ „Budowlani” w Tyskiej
Spółdzielni Mieszkaniowej
„OSKARD”
- Zarząd Okręgu Śląskiego
ZZ „Budowlani”



Koordynatorzy:

organizacja:
Stefan Dąbrowski - 601 518 387

wędkarstwo:
Robert Rozenbajgier - 608 297 486

e-mail: stefan.dabrowski@oskard.tychy.pl
fax: 32 227 37 24

www.zzbudowlani.pl



Z WYDARZEŃ W ŚWIATOWYM RUCHU

EKZZ



Federacja Związków Zawodowych Ukrainy (FPSU) i Konfederacja Wolnych Związków Zawodowych Ukrainy (KVPU), które reprezentują prawie 5 mln pracowników, otworzyły drzwi swoich budynków w całym kraju dla ludzi szukających schronienia, w tym kobiet i dzieci, osób starszych, a obecnie także rannych – informuje Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych.

Działalność humanitarna związków zawodowych na Ukrainie została przedstawiona przez ich liderów na nadzwyczajnym posiedzeniu Komitetu Wykonawczego Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (EKZZ), który zgodził się pomóc w utworzeniu i wspieraniu funduszu solidarnościowego, jak również w wywieraniu nacisku na UE w sprawie sankcji i wsparcia dla uchodźców.

Członkowie EKZZ uzgodnili, że będą wspierać finansowo działalność humanitarną ukraińskich związków zawodowych, jednocześnie lobbując w UE, by podjęła ona wszelkie niezbędne działania wobec rządu rosyjskiego w celu zakończenia wojny, wsparcia wszystkich uchodźców i zapewnienia ochrony socjalnej osobom pozostającym na Ukrainie.

Organizacje członkowskie EKZZ w krajach sąsiadujących z Ukrainą i nie tylko, natychmiast przystąpiły do działań i szukają zakwaterowania dla uchodźców u swoich członków, a także organizują zbiórki żywności.

ETUC i organizacje członkowskie zorganizowały w Brukseli demonstrację przeciwko inwazji na Ukrainę. 15 marca br. ETUC i ITUC zorganizowały w Brukseli i innych miastach europejskich Światowy Dzień Działania na rzecz Pokoju.

Grigori Osovyi, przewodniczący FPSU, podczas wirtualnego spotkania 180 liderów związków zawodowych z całej Europy, powiedział: „Nasze obiekty były zamknięte na zimę, ale otworzyliśmy je, ponieważ musieliśmy znaleźć miejsce dla potrzebujących. Potrzebują oni pokoi, łóżek, miejsca, gdzie mogą zjeść posiłek. Otrzymujemy telefony z prośbą o wszelkiego rodzaju pomoc. Te skromne środki, które udało nam się zebrać w ramach naszego funduszu solidarności, aby przeznaczyć je na akcje strajkowe i demonstracje, nie wystarczają, aby odpowiedzieć na prośby o pomoc, które napływają ze wszystkich stron. Członkowie nadal chodzą do pracy w kluczowych służbach, takich jak szpitale, transport i elektrownie, pomimo ogromnego ryzyka dla ich życia”.

Nataliya Levytska, zastępczyni przewodniczącego KPVO, powiedziała: „Jestem matką, jestem przerażona o moje dzieci. Przez sześć dni to był absolutny koszmar. Ale my się nie poddamy. Mój syn ma 20 lat i nie uciekł z Kijowa. Czuje, że to jest jego obowiązek. Boję się o niego, nie mogę spać po nocach. Nikt nie może. Nie rozumiem, dlaczego nasze dzieci zamiast iść do szkoły, muszą biegać do schronu przeciwbombowego. Dzisiaj mamy śnieg. Teraz mamy mrozy, a ludzie zostali bez ubrań, bez jedzenia, bez leków i z ogromnym problemem dla osób uzależnionych od insuliny. Nie ma insuliny. Ludzie umierają, ponieważ w tej wojennej sytuacji nie mają szans na uzyskanie jakiegokolwiek pomocy medycznej”.

Sekretarz generalny ETUC Luca Visentini powiedział: „Wojna i jej konsekwencje zawsze w pierwszej kolejności i najmocniej uderzają w zwykłych ludzi pracy i tak też okazało się ponownie podczas tej przerażającej, nielegalnej inwazji na Ukrainę. Ukraińskie związki zawodowe robią wszystko, co w ich mocy, nie ustają w wysiłkach na rzecz ochrony ludzi, pokoju i demokracji, a EKZZ jest zobowiązany do zapewnienia wszelkiego możliwego wsparcia praktycznego i politycznego. Solidarność jest podstawą działalności związków zawodowych, a nasi bracia i siostry na Ukrainie pokazują, że nie jest to tylko slogan, ponieważ codziennie narażają swoje życie,

aby opiekować się najbardziej bezbronnymi ofiarami inwazji. Wzywamy ludzi pracy, którzy mogą wesprzeć ich wysiłki humanitarne, aby to zrobili”.

Piotr Ostrowski, wiceprzewodniczący OPZZ, powiedział: „Sława Ukrainie! Solidaryzujemy się z naszymi koleżankami i kolegami z Ukrainy. Polska jest krajem, który przyjmuje najwięcej uchodźców. W tej chwili jest ich 300 tys. My jako związki zawodowe oczywiście włączamy się w pomoc, jesteśmy bardzo zaangażowani i, mogą to powiedzieć chyba w imieniu wszystkich związków zawodowych z Polski, że uchodźcy dostają wielkie wsparcie. Wszyscy chcą pomagać. Bardzo cieszy zrozumienie co do tego, że nie powinniśmy tworzyć żadnych obozów dla uchodźców, tylko integrować ich i zapewniać im w miarę możliwości pracę. My się włączamy w działania, które pozwolą zapewnić Ukraińcom, a głównie Ukrainkom, godną pracę. Będziemy też potrzebowali infrastruktury i miejsc dla dzieci w szkołach i przedszkolach. Przed nami jeszcze wiele wyzwań”.

Komitet Wykonawczy EKZZ, zebrany w dniu 1 marca 2022 r. wyraził swoją solidarność z narodem ukraińskim, pracownikami i związkami zawodowymi. Ponownie potępił rosyjski atak na Ukrainę, zażądał natychmiastowego zaprzestania operacji wojskowych, opuszczenia kraju przez wojska rosyjskie oraz zintensyfikowania prawdziwego dialogu i rozmów na rzecz pokoju. O działaniach podjętych przez Komitet Wykonawczy OPZZ informuje OPZZ.

Komitet Wykonawczy EKZZ upoważnił Sekretariat EKZZ do uważnego śledzenia rozwoju sytuacji na Ukrainie i w krajach sąsiednich oraz do zajęcia wszelkich niezbędnych stanowisk i podjęcia działań mających na celu pomoc związkom zawodowym i pracownikom dotkniętym konfliktem oraz przyczynienie się do zakończenia wojny i przywrócenia pokoju, demokracji, postępu społecznego i sprawiedliwości w tym kraju.

Komitet Wykonawczy EKZZ poparł apel EKZZ o podjęcie działań w następujących obszarach:

- Lobbowanie instytucji UE i rządów krajowych, a także Rady Europy, w celu wsparcia żądań EKZZ i utrzymania wysokiego nacisku.
- Wspieranie wszelkich niezbędnych działań przeciwko rosyjskiemu rządowi i przywódcom, w tym wszelkich niezbędnych sankcji i inicjatyw bojkotu rosyjskich produktów, towarów i usług.
- Opowiadanie się za szybkim uruchomieniem dyrektywy UE w sprawie tymczasowej ochrony.
- Pomaganie w tworzeniu korytarzy humanitarnych wspierających uchodźców, w krajach regionu i we wszystkich innych krajach UE.
- Uznanie szczególnej sytuacji kobiet i dzieci w strefach konfliktów, w tym ryzyka przemocy ze względu na płeć, w szczególności przemocy seksualnej.
- Pomaganie w zapewnieniu bezpiecznego przejścia na granicach UE dla obywateli państw trzecich przebywających na Ukrainie, którzy nie posiadają wizy Schengen.
- Opowiadanie się za ustanowieniem/kontynuacją nadzwyczajnych środków wspierania gospodarki, systemów ochrony socjalnej i zatrudnienia, w celu zminimalizowania społeczno-ekonomicznych skutków wojny i związanych z nią sankcji.
- Wspieranie związków zawodowych na Ukrainie i w krajach najbardziej narażonych na konsekwencje rosyjskiego ataku.
- Uruchomienie działań mobilizujących na poziomie UE i krajowym, w tym Dnia Działania na rzecz Ukrainy, które będą koordynowane na poziomie globalnym.
- Zapewnienie pomocy finansowej i humanitarnej dla ludności ukraińskiej za pośrednictwem ukraińskich związków zawodowych - w

tym zakresie, wspólnie z EKZZ, uruchomienie specjalnych wkładów do Funduszu Solidarności MKZZ oraz poprzez platformę publiczną.

- Przekierowanie środków z projektów UE będących w dyspozycji EKZZ (UnionMigrantNet) na pomoc ukraińskim uchodźcom na granicach UE i na terytorium UE.
- Zmobilizowanie rezerw EKZZ do wysokości 500 000 EUR, również w celu pozyskania funduszy UE, na pomoc humanitarną dla ludności ukraińskiej, we współpracy z ukraińskimi związkami zawodowymi.
- Ustanowienie „grupy zadaniowej ds. pokoju” EKZZ w celu koordynowania takich działań oraz „obserwatora pokoju” EKZZ w celu wymiany informacji z organizacjami członkowskimi i pomiędzy nimi.

BWI



Aby uczcić tegoroczny Międzynarodowy Dzień Kobiet, BWI zwołało globalne spotkanie przedstawicielek związków zawodowych z oddziałów, aby przyjrzeć się ogromnej pracy na rzecz równości płci, wykonanej przez światowy związek i jego podmioty stowarzyszone od czasu ostatniego Kongresu w 2017 roku.

Sekretarz generalny BWI Ambet Yuson powitał uczestników i wyraził zadowolenie z osiągnięć w dziedzinie równości płci od czasu Kongresu BWI w Durbanie. Zauważył, że kobiety znajdują się obecnie nie tylko w ważnych strukturach decyzyjnych, ale także prowadzą merytoryczne dyskusje na tematy takie jak zmiana klimatu, przyszłość pracy oraz pokój i bezpieczeństwo.

Yuson wraz z przewodniczącą Międzynarodowej Komisji Kobiet BWI Ritą Schiavi przekazali specjalne podziękowania kobietom, które prowadzą różne walki polityczne w swoich krajach i wyraziły głęboką solidarność z kobietami na Ukrainie i Birmie.

Sekretarz Międzynarodowej Komisji Kobiet BWI Anna Andreeva, która po ucieczce z Ukrainy schroniła się w Mołdawii, przekazała aktualne informacje o sytuacji w ogarniętym wojną kraju. Podziękowała BWI i organizacjom stowarzyszonym za solidarność i wsparcie.

Rita Schiavi otworzyła spotkanie, podkreślając niektóre z osiągnięć BWI. Mówiła również o wielu inicjatywach, jakie kobiety mogą wnieść w budowanie lepszej przyszłości dla wszystkich, w tym o byciu silnym głosem w sprawie zmian klimatycznych. Wezwała innych do przyłączenia się do dyskusji i wniesienia swojego wkładu w opracowanie nowego strategicznego planu na rzecz równości płci.

Członkini BWI Global Staff Aisha Bahadur przedstawiła wstępne sprawozdanie z działań podjętych w oparciu o plan strategiczny z 2018 r. W obszarze poświęconym równouprawnieniu płci podkreśliła osiągnięcia w zakresie rozwoju przywództwa kobiet, szkoleń i umiejętności rozwoju, a także osiągnięcia w zakresie walki z przemocą i molestowaniem oraz postęp w sprawie ratyfikacji Konwencji MOP nr 190. Przedstawiła również aktualne informacje na temat trzech globalnych kampanii BWI dotyczących płci: „Doceniaj pracę kobiet”, „Zatrzymaj kulturę macho” i „Kobiety w zawodach”.

Prezentacja wywołała wiele dyskusji podczas sesji moderowanej przez Crecentię Mofokeng, regionalną przedstawicielkę BWI na region Afryki i Bliskiego Wschodu. Uczestniczki spotkania doceniły rolę, jaką BWI odegrało w tworzeniu przestrzeni dla kobiet, zachęcając ich współpracowników do tego samego. Pojawiły się różne sugestie dotyczące tego, co powinno zostać uwzględnione w nowym planie strategicznym BWI na rzecz przyszłości równej płci. Niektóre z nich to:

- Obrona praw pracowniczych dla pracownic, zwłaszcza w odniesieniu



W PRACOWNICZYM

do bezpieczeństwa pracy.

- Wzmocnienie aktywności zawodowej kobiet poprzez prowadzenie polityki na rzecz bezpieczniejszego środowiska pracy, godnego i zdrowego środowiska pracy oraz lepszych warunków pracy dla pracownic.
- Kontynuacja nacisku na państwa, aby ratyfikowały Konwencję MOP nr 190.
- Kontynuacja kampanii na rzecz bezpiecznych miejsc pracy wolnych od przemocy, molestowania i dyskryminacji kobiet oraz osób o nienormatywnych tożsamościach seksualnych.
- Zajmowanie się zdrowiem psychicznym i stresem w programach BHP.
- Dotarcie do młodych kobiet i stworzenie sprzyjającego środowiska dla ich uczestnictwa w miejscu pracy i w związkach zawodowych.
- Wzmocnienie globalnej sieci i solidarności poprzez tworzenie możliwości dzielenia się doświadczeniami i wspólnej pracy.
- Wzmacnianie struktur kobiecych w związkach zawodowych i promowanie sieci wsparcia wśród liderki działających w związkach zawodowych.
- Wzmocnienie organizacji społecznych i oddolnych w celu dotarcia do kobiet, do których często trudno jest dotrzeć, które wykonują pracę o niepewnym charakterze, w tym pracujących w sektorze nieformalnym i pracowników migrujących.

FSC



Jak informuje Międzynarodowa Organizacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI) w odpowiedzi na agresywną inwazję Rosji na Ukrainę Rada ds. Odpowiedzialnej Gospodarki Leśnej - Forest Stewardship Council (FSC) zawiesiła

wszystkie certyfikaty handlowe w Rosji i na Białorusi oraz zablokowała wszelkie kontrolowane pozyskiwanie drewna z tych dwóch krajów.

FSC podjęło decyzję po tym, jak Program for Endorsement of Forest Certification (PEFC) ogłosił, że całe drewno pochodzące z Rosji i Białorusi jest „drewnem konfliktowym”, a Assurance Services International (ASI) postanowił zawiesić działania nadzorcze FSC na Białorusi.

Rada zapewniła, że solidaryzuje się ze wszystkimi ofiarami tej przemocy. „Wszystkie nasze myśli są z Ukrainą i jej mieszkańcami i dzielimy ich nadzieje na powrót do pokoju. Wyrażamy również nasze współczucie dla tych ludzi na Białorusi i w Rosji, którzy nie chcą tej wojny” – powiedział dyrektor generalny FSC Kim Carstensen.

„Musimy przeciwdziałać agresji; jednocześnie musimy wypełniać naszą misję ochrony lasów. Wierzymy, że zaprzestanie wszelkiego handlu materiałami certyfikowanymi i kontrolowanymi przez FSC, przy jednoczesnym zachowaniu możliwości zarządzania lasami zgodnie ze standardami FSC, spełnia oba te potrzeby – dodała Kim Carstensen.

Decyzja FSC oznacza, że żadne drewno i produkty leśne z Rosji i Białorusi nie mogą być używane w produktach FSC ani sprzedawane jako posiadające certyfikat FSC w dowolnym miejscu na świecie, dopóki trwa przemoc zbrojna.

Fidži



BWI wzywa wszystkie swoje stowarzyszone organizacje związkowe do wyrażenia solidarności z pracownikami Projektu Modernizacji Dróg Suva nr 1 (Kontrakt SARUP 1 nr FRA/TIISP/16-01) na Fidżi, których prawa są nieustannie łamane przez China

Railway No 5 Engineering Group (CR5) – firmy, która odpowiada za projekt. Wspomniana firma jest spółką zależną China Railway Group Limited

i była wcześniej współfinansowana przez Azjatycki Bank Rozwoju (ADB) i Bank Światowy (WB). Od 2019 r. pracownicy projektu padają ofiarą poważnych naruszeń krajowych i międzynarodowych standardów pracy.

Związek Zawodowy Pracowników Budownictwa, Energetyki i Drewna Fidżi (CETWUF) próbował zaangażować CR5 w negocjacje układów zbiorowych. Jednak firma konsekwentnie odmawiała zakończenia negocjacji, które poprawiłyby wynagrodzenia i warunki dla pracowników projektu. CETWUF poinformowało również, że ponad 80 nieuzasadnionych przypadków rozwiązania stosunku pracy zostało zgłoszonych do Ministerstwa Pracy, Produktowności i Stosunków Przemysłowych. Niestety opóźnienia biurokratyczne uniemożliwiły tym pracownikom sprawiedliwe rozwiązanie.

Unia Europejska



Jak informuje OPZZ, Parlament Europejski zgłosił za sprawiedliwym wynagrodzeniem dla stażystów i praktykantów, wywierając presję na Komisję Europejską, aby podjęła działania w ramach Europejskiego Roku Młodzieży.

Posłowie zgłoszali przytłaczającą większością za rezolucją, która wzywa Komisję do „zapropozowania wspólnych ram prawnych w celu zapewnienia sprawiedliwego wynagrodzenia za staże i praktyki, aby uniknąć praktyk opartych na wyzysku”.

Rezolucja została przyjęta zaledwie 24 godziny po tym, jak Europejski Komitet Praw Społecznych (ECSR) orzekł, że Belgia naruszyła elementy Europejskiej Karty Społecznej, traktatu Rady Europy gwarantującego podstawowe prawa społeczno-ekonomiczne, ponieważ jej inspekcja pracy nie jest wystarczająco skuteczna w wykrywaniu i zapobieganiu fikcyjnym stażom - ukrytemu zatrudnieniu polegającemu na wykonywaniu rzeczywistej pracy na rzecz pracodawcy. Według ECSR, które jest częścią Rady Europy składającej się z 47 państw, Belgia naruszyła również artykuły karty dotyczące dyskryminacji w miejscu pracy, ponieważ stażyści są pozbawieni prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia, które jest gwarantowane innym osobom wykonującym podobną pracę.

Po przełomowym orzeczeniu w sprawie skargi wniesionej przez Europejskie Forum Młodzieży i wspieranej przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych i innych, belgijski minister pracy zobowiązał się teraz do podjęcia działań przeciwko stażom, które w rzeczywistości są ukrytą pracą.

Zgodnie z informacjami otrzymanymi od EKZZ, analiza ponad 100 ogłoszeń o stażach w Belgii przeprowadzona przez nich wykazała, że połowa z nich wspominała o wcześniejszym doświadczeniu zawodowym i dlatego powinna być reklamowana i wynagradzana jak prawdziwa praca. Jedna trzecia nie wspominała o wynagrodzeniu.

„Niepłatne staże często oznaczają wysoko wykwalifikowanych młodych pracowników wykorzystywanych jako darmowa siła robocza przez duże firmy. To musi się skończyć. Praca jest pracą i zawsze powinna być odpłacana. Głosowanie w Parlamencie Europejskim i przełomowe orzeczenie w sprawie Belgii po skardze wniesionej przez ETUC pokazują, jak pilne jest, aby Europa zakończyła skandal związany z bezpłatnymi stażami. Komisja Europejska nie może ogłosić Europejskiego Roku Młodzieży bez podjęcia działań w tej sprawie. Walka o zakaz bezpłatnych staży idzie w parze z innym programem na rzecz umiejętności. Uczciwe staże zwiększają podnoszenie kwalifikacji młodych ludzi, ale musimy unikać wyzysku i nieuczciwych staży - powiedział Sekretarz Konfederacji ETUC Ludovic Voet.

Zebrał: Tomasz Nagórka

WYSZUKANE W NECIE...

money.pl

Tyle zarabia prezes LOT-u. Na informację o jego wynagrodzeniu i premiach trzeba było czekać ponad trzy lata

O informacje na temat wysokości zarobków prezesa i pozostałych członków zarządu PLL LOT wystąpiło Stowarzyszenie Sieć Obywatelska Watchdog Polska. Na odpowiedź i wyliczenia czekało ponad trzy lata, po drodze idąc z narodowym przewoźnikiem do sądu, który nałożył na LOT dwie grzywny.

Po dwu latach batalii, w tym dwu postanowień sądu o ukaraniu spółki grzywnami: 3000 i 1500 zł, w lutym br. Sieć Obywatelska Watchdog Polska opublikowała na Twitterze tabelę z wynagrodzeniami członków zarządu Polskich Linii Lotniczych LOT w latach 2016-2018. W 2017 r. prezes zarządu PLL LOT zainkasował 1 835 495,09 zł plus 1 031 577,59 zł z tytułu dodatkowego wynagrodzenia za 2016 r. Rok później wynagrodzenie kontraktowe prezesa wynosiło 792 68040 zł.

Jak wyliczył portal pasazer.com na podstawie danych z rocznych sprawozdań finansowych, na wynagrodzenia całego zarządu PLL LOT od 2016 r. do końca 2020 r. wydano ponad 20 mln zł. W kwocie tej nie uwzględniono wydatków na wynagrodzenia zarządu Polskiej Grupy Lotniczej, do której w 2018 r. wcielono PLL LOT, LOT AMS, LS Airport Services i LS Techniks, oraz rad nadzorczych.

BusinessInsider

Tak rosyjski oligarcha zarabia w Polsce. Znana firma i hotel w centrum Warszawy

(...) Frontstory.pl w ramach międzynarodowego śledztwa dziennikarskiego prześwietliło biznesy Olega Deripaski. Jego nazwisko pojawia się w kontekście firmy Strabag oraz hotelu Polonia Palace.

(...) jego nazwisko w ostatnim czasie przewija się w światowych mediach. To właśnie jego warty 25 mln funtów dom w Londynie przejęli niedawno squattersi. Na Malediwach kotwiczony natomiast jego jacht, który w Europie mógłby zostać szybko skonfiskowany.

W listopadzie 2021 r. majątek Deripaski został oszacowany przez „Forbesa” na 4,1 mld. I był wówczas 775. najbogatszą osobą na świecie. Przed kryzysem 2007-2008 był najbogatszą osobą w Rosji.

Jak podaje frontstory.pl, rosyjski oligarcha jest beneficjentem rzeczywistym 31 spółek zarejestrowanych w Polsce. Jak czytamy, większość z nich związana jest bezpośrednio z austriackim gigantem budowlanym Strabagem, którego roczne obroty to ok. 15 mld euro.

Na tym jednak nie koniec, bo nazwisko oligarchy pojawia się także w kontekście położonego naprzeciwko Pałacu Kultury i Nauki hotelu Polonia Palace. Jak podaje frontstory.pl, tu również istotne są powiązania ze Strabagem.

Jak czytamy dalej, w 2020 r. Strabag wypłacił kontrolowanej przez Deripaskę Rasperii, za lata 2017 i 2018, w sumie 53,7 mln euro.

(...) 1 marca spółka informowała, że „większość akcji Strabag SE znajduje się w posiadaniu głównych austriackich akcjonariuszy: Rodziny Haselsteiner oraz firmy Uniqa/Raiffeisen. Udziałowiec rosyjski, firma MKAO Rasperia Trading Limited posiada 27,8 proc. Natomiast Oleg Deripaska posiada mniej niż 50 proc. udziałów w Rasperii. Zgodnie z austriackim prawem spółek akcyjnych, to Zarząd samodzielnie prowadzi działalność operacyjną, a nie udziałowcy czy członkowie Rady Nadzorczej”.

Bizblog.pl

Na rynku pracy robi się niebezpiecznie. Wściekli na Putina Polacy posuwają się do ekonomicznego linczu

Zaczyna się dyskryminacja Rosjan pracujących w polskich firmach, która może nam społecznie wybuchnąć zaraz w rękach. A lont już jest odpalony.

Rosyjscy kierownicy, którzy dla polskich firm pracują od dawna, nagle nie mogą dostarczyć towaru, bo odbiorca nie chce ich wpuścić na teren. Zaczyna się szantaż, co bardziej radykalni nie chcą współpracować z partnerami, którzy zatrudniają Rosjan.

Kłopoty na polskim rynku pracy zaczynają mieć nie tylko Rosjanie, ale i Białorusini. I nie chodzi o tych, którzy pracują dla krajów i przyjeżdżają do Polski na chwilę coś załatwić, ale o pracowników, którzy od dawna, niezależnie od wybuchu wojny q Ukrainie, żyją i pracują legalnie w Polsce.

„Rzeczpospolita” donosi o tym, że zaczyna nam się rodzić w Polsce niechęć do tych ludzi, która w dodatku łamie ich podstawowe prawa i prowadzi wprost do dyskryminacji na rynku pracy.

(...) Według oficjalnych statystyk, w Polsce legalnie pracuje 71 tys. Białorusinów i 14 tys. Rosjan.

Rękojmia a gwarancja w polskim prawie cywilnym cz. 2

Jak zostało to nakreślone w pierwszej części artykułu, jednym z kluczowych zagadnień związanych z dokonywaniem zakupu wszelakiego rodzaju towarów, jest możliwość ich reklamowania w razie stwierdzenia, iż towar posiada wady lub nie posiada właściwości, o których zapewniał sprzedawca.

Polskie prawo przewiduje dwie instytucje chroniące klientów, którzy zakupili wadliwy towar. Instrumenty te zapewniają możliwości reklamowania niezgodnego z umową produktu. Pierwsza z nich - rękojmia, stanowiąca rodzaj ustawowej odpowiedzialności (art. 556-572 KC), przewiduje odpowiedzialność sprzedawcy za wady fizyczne oraz prawne sprzedanego towaru, omówiona została w nr 2/169 Ogólnopolskiego Magazynu Społeczno-Zawodowego „Budowlani”.

Drugą z instytucji - chroniącą konsumentów i stanowiącą podstawę do złożenia reklamacji, jest gwarancja. Jest to dobrowolne oświadczenie dotyczące jakości towaru złożone przez przedsiębiorcę, czyli gwaranta. Udzielenie gwarancji następuje na piśmie (papierze lub innym trwałym nośniku zgodnie z art. 5772 KC) ze wskazaniem czasu i warunków na jaki zostaje ona udzielona. Zazwyczaj jest połączona z wydaniem towaru. Sprzedawca, wydając kupującemu wraz z rzeczą sprzedaną dokument gwarancyjny, obowiązany jest sprawdzić zgodność znajdujących się na rzeczy oznaczeń z danymi zawartymi w gwarancji oraz stan plomb

i innych umieszczonych na produkcie zabezpieczeń.

Podstawowym przepisem regulującym kwestie gwarancji jest art. 577 Kodeksu cywilnego:

§ 1. Udzielenie gwarancji następuje przez złożenie oświadczenia gwarancyjnego, które określa obowiązki gwaranta i uprawnienia kupującego w przypadku, gdy rzecz sprzedana nie ma właściwości określonych w tym oświadczeniu. Oświadczenie gwarancyjne może zostać złożone w reklamie.

§ 2. Obowiązki gwaranta mogą w szczególności polegać na zwrocie zapłaconej ceny, wymianie rzeczy bądź jej naprawie oraz zapewnieniu innych usług. § 3. Jeżeli została udzielona gwarancja co do jakości rzeczy sprzedanej, poczytuje się w razie wątpliwości, że gwarant jest obowiązany do usunięcia wady fizycznej rzeczy lub do dostarczenia rzeczy wolnej od wad, o ile wady te ujawnią się w ciągu terminu określonego w oświadczeniu gwarancyjnym.

§ 4. Jeżeli nie zastrzeżono innego terminu, termin gwarancji wynosi dwa lata licząc od dnia, kiedy rzecz została kupującemu wydana.

Jak zostało to już nadmienione, gwarancja jest dodatkowym potwierdzeniem w zakresie jakości produktu mającym na celu zwiększyć atrakcyjność danej oferty. Musi ona zawierać podstawowe dane niezbędne do dochodzenia roszczeń, w szczególności nazwę i adres gwaranta oraz czas na jaki zostaje

udzielona i zasięg terytorialny ochrony.

Szczegółowe określenie elementów składowych oświadczenia gwarancyjnego zawiera art. 5771 KC

§ 1. Gwarant formułuje oświadczenie gwarancyjne w sposób jasny i zrozumiały, a gdy rodzaj informacji na to pozwala – w powszechnie zrozumiałej formie graficznej. Jeżeli rzecz jest wprowadzana do obrotu w Rzeczypospolitej Polskiej, oświadczenie gwarancyjne sporządza się w języku polskim. Wymagania używania języka polskiego nie stosuje się do nazw własnych, znaków towarowych, nazw handlowych, oznaczeń pochodzenia towarów oraz zwyczajowo stosowanej terminologii naukowej i technicznej. § 2. Oświadczenie gwarancyjne zawiera podstawowe informacje potrzebne do wykonywania uprawnień z gwarancji, w szczególności nazwę i adres gwaranta lub jego przedstawiciela w Rzeczypospolitej Polskiej, czas trwania i terytorialny zasięg ochrony gwarancyjnej, uprawnienia przysługujące w razie stwierdzenia wady, a także stwierdzenie, że gwarancja nie wyłącza, nie ogranicza ani nie zawieszają uprawnień kupującego wynikających z przepisów o rękojmi za wady rzeczy sprzedanej. § 3. Uchybienie wymaganiom określonym w § 1 i 2 nie wpływa na ważność oświadczenia gwarancyjnego i nie pozbawia wynikających z niego uprawnień.

Warta odnotowania jest także okoliczność, iż z przepisów prawa powszechnie

obowiązującego nie wynikają tylko elementy konstrukcyjne gwarancji ale również normatywne określenie formy w jakiej ma zostać ona zredagowana ([...] w sposób jasny, zrozumiały, powszechnie zrozumiałej formie graficznej, w języku polskim). Co ważne jeżeli w gwarancji nie zastrzeżono inaczej, odpowiedzialność z tytułu gwarancji obejmuje tylko wady powstałe z przyczyn tkwiących w sprzedanej rzeczy (art. 578 KC).

Co istotne w razie wykonywania przez kupującego uprawnień z gwarancji bieg terminu do wykonania uprawnień z tytułu rękojmi ulega zawieszeniu z dniem zawiadomienia sprzedawcy o wadzie. Zgodnie zaś z art. 581 Kodeksu Cywilnego, jeżeli w wykonaniu swoich obowiązków gwarant dostarczył uprawnionemu z gwarancji zamiast rzeczy wadliwej rzecz wolną od wad albo dokonał istotnych napraw rzeczy objętej gwarancją, termin gwarancji biegnie na nowo od chwili dostarczenia rzeczy wolnej od wad lub zwrotu rzeczy naprawionej.

W innych wypadkach termin gwarancji ulega przedłużeniu o czas, w ciągu którego wskutek wady rzeczy objętej gwarancją uprawniony z gwarancji nie mógł z niej korzystać.

Konsument decydujący się na skorzystanie z gwarancji, powinien dostarczyć daną rzecz na koszt gwaranta do miejsca wskazanego w gwarancji lub do miejsca, w którym rzecz została wydana przy udzieleniu gwarancji, chyba że z okoliczności wynika,

iż wada powinna być usunięta w miejscu, w którym rzecz znajdowała się w chwili ujawnienia wady (art. 580 KC)

Z kolei gwarant jest obowiązany wykonać swoje obowiązki w terminie określonym w treści oświadczenia gwarancyjnego, a gdy go nie określono – niezwłocznie, ale nie później niż w terminie czternastu dni, licząc od dnia dostarczenia rzeczy przez uprawnionego z gwarancji oraz dostarczyć z powrotem rzecz na swój koszt.

Chociaż zarówno gwarancja jak i rękojmia stanowią instrumenty ochrony klientów, którzy zakupili wadliwy towar, pozwalające na reklamowanie produktu to występują pomiędzy nimi wyraźne różnice:

- Rękojmia jest obowiązkowa, gwarancja zaś dobrowolna;
- Okres ochrony wynikającej z rękojmi wynosi 2 lata, w przypadku gwarancji może on być różny, w zależności od decyzji gwaranta;
- W przypadku rękojmi podmiotem odpowiedzialnym jest sprzedawca, w gwarancji z kolei gwarant (zazwyczaj producent);
- Kupujący może wykonywać uprawnienia z tytułu rękojmi za wady fizyczne rzeczy niezależnie od uprawnień wynikających z gwarancji, a wykonanie uprawnień z gwarancji nie wpływa na odpowiedzialność sprzedawcy z tytułu rękojmi.

Opracował Cezary Izdebski

Budownictwo mieszkaniowe w Polsce w roku 2021

Jak informuje Główny Urząd Statystyczny, w 2021 r., w porównaniu do roku poprzedniego, odnotowano wzrost liczby i powierzchni mieszkań oddanych do użytkowania.

W 2021 r. oddano do użytkowania 234,9 tys. mieszkań o łącznej powierzchni użytkowej 21,8 mln m² oraz liczbie izb równej 917,8 tys. W porównaniu z rokiem poprzednim odnotowano wzrosty: liczby mieszkań – o 14,1 tys. (6,4%), powierzchni użytkowej mieszkań – o 2,2 mln m² (11,3%) oraz liczby izb – o 84,8 tys. (10,2%).

Przeciętna powierzchnia użytkowa nowo oddanego mieszkania wyniosła 92,8 m² (w 2020 r. – 88,7 m²). Średnia powierzchnia mieszkania w budynkach jednorodzinnych ukształtowała się na poziomie 133,1 m², natomiast w budynkach wielorodzinnych – 52,6 m². Mieszkania indywidualne miały przeciętnie 142,9 m² powierzchni, mieszkania przeznaczone na sprzedaż lub wynajem – 63,0 m², natomiast mieszkania liczone łącznie w pozostałych formach budownictwa (tj. spółdzielczym, komunalnym, społecznym czynszowym oraz zakładowym) – 51,3 m².

Porównanie danych dla poszczególnych województw w ujęciu bezwzględny wskazuje, że najwięcej nowych mieszkań wybudowano w województwach: mazowieckim (18,9% wartości krajowej), wielkopolskim (11,6%) i dolnośląskim (10,6%). Wskaźnik nasilenia budownictwa mieszkaniowego, wyrażony liczbą mieszkań oddanych do użytkowania w przeliczeniu na 1 tys. ludności, wyniósł dla Polski 6,2. Największe wartości odnoto-



wano w województwach: pomorskim (9,3), dolnośląskim (8,7), mazowieckim (8,2) i wielkopolskim (7,8); najmniejsze: opolskim (3,4), świętokrzyskim (3,7) oraz śląskim (3,8).

W omawianym okresie deweloperzy wybudowali 60,5% wszystkich nowo oddanych mieszkań, a inwestorzy indywidualni – 37,6%. W porównaniu z poprzednim rokiem udział mieszkań przeznaczonych na sprzedaż lub wynajem spadł o 4,1 p. proc. Wzrósł natomiast odsetek mieszkań wybudowanych przez inwestorów indywidualnych (o 4,1 p. proc.).

Przewaga inwestorów indywidualnych zaznaczyła się w największym stopniu w strukturze budownictwa mieszkaniowego województw: świętokrzyskiego, podkarpackiego i śląskiego, dla których udziały tej formy budownictwa kształtowały się na poziomie odpowiednio: 65,0%, 60,7% i 54,4%. Z kolei w województwach: pomorskim, dolnoślą-

skim, mazowieckim i zachodniopomorskim odnotowano największe odsetki budownictwa przeznaczonego na sprzedaż lub wynajem – odpowiednio: 72,5%, 71,2%, 70,1% i 70,0%.

Wodociąg z sieci posiadało 92,3%, a kanalizację z odprowadzeniem do sieci 79,0% mieszkań oddanych do użytkowania (pozostałe lokale mieszkalne były podłączone do lokalnej infrastruktury wodno-kanalizacyjnej). W gaz z sieci wyposażonych było 40,4% mieszkań, natomiast w ciepłą wodę dostarczaną z elektrociepłowni, ciepłowni lub kotłowni osiedlowej – 35,3%. Do centralnej sieci grzewczej podłączonych było 35,7% mieszkań, a pozostałe posiadały indywidualne centralne ogrzewanie (z tego 41,6% wyposażonych było w kotły/ piece na paliwo gazowe, 15,8% w kotły/ piece na paliwo stałe, a 6,9% w pozostałe rodzaje ogrzewania).

W 2021 r. oddano do użytkowania 109,2

tys. nowych budynków mieszkalnych, tj. o 17,8% więcej w porównaniu do roku 2020. Łączna ich kubatura wyniosła 107,7 mln m³ – 111,7% więcej r/r. Budynki jednorodzinne stanowiły 97,3% wszystkich budynków przekazanych do eksploatacji. W pozostałych budynkach – wielorodzinnych (2,7%) – ulokowana została ponad połowa mieszkań oddanych do użytkowania we wszystkich nowych budynkach mieszkalnych.

W budownictwie mieszkaniowym dominowała tradycyjna udoskonalona technologia wznoszenia, którą zastosowano przy budowie 98,6% nowych budynków mieszkalnych oddanych do użytkowania. Biorąc pod uwagę liczbę kondygnacji, najwięcej wybudowano budynków dwukondygnacyjnych (65,4%) i jednokondygnacyjnych (29,5%), w których znalazło się odpowiednio 34,8% i 14,3% ogółu przekazanych do użytku mieszkań. Z kolei w budynkach o trzech i więcej kondygnacjach (5,1% nowych budynków) usytuowanych zostało 50,9% mieszkań.

Przeciętny czas trwania budowy nowego budynku mieszkalnego oddanego do użytkowania (liczony od daty jej rozpoczęcia do roku poprzedniego i wyniósł 41,1 miesiąca. Budynki wielorodzinne przekazane do eksploatacji w analizowanym okresie wznoszono w czasie ponad 2-krotnie krótszym niż jednorodzinne.

W 2021 r. rozpoczęto budowę 277,4 tys. mieszkań, tj. o 53,6 tys. mieszkań (23,9%) więcej niż rok wcześniej. Mieszkania realizowane

w budownictwie indywidualnym stanowiły 38,2% ogółu, zaś mieszkania przeznaczone na sprzedaż lub wynajem – 59,9%. Pozostałe mieszkania zanotowano w spółdzielczej, komunalnej, społecznej czynszowej i zakładowej formie budownictwa. W omawianym okresie wydano pozwolenia na budowę lub dokonano zgłoszeń z projektem budowlanym budowy 341,2 tys. mieszkań, tj. o 65,1 tys. mieszkań (23,6%) więcej niż przed rokiem. W nowych budynkach mieszkalnych realizowane będzie 98,4% mieszkań, pozostałe powstaną w nowych budynkach niemieszkalnych, zbiorowego zamieszkania oraz w rozbudowywanych i przebudowywanych budynkach mieszkalnych i niemieszkalnych. Dla prawie 60% nowych budynków mieszkalnych podstawą wydania pozwolenia na budowę był miejscowy plan zagospodarowania przestrzennego (MPZP). Średnia prognozowana powierzchnia mieszkania przyjęła wartość 93,5 m², co oznaczało wzrost o 1,2 m² w stosunku do poprzedniego roku. W nowych budynkach wielorodzinnych wyniosła ona 53,9 m², a w budynkach jednorodzinnych – 131,1 m².

Biorąc pod uwagę strukturę liczby mieszkań, na budowę których wydano pozwolenia lub dokonano zgłoszenia z projektem budowlanym według form budownictwa, największe udziały odnotowano dla budownictwa na sprzedaż lub wynajem (62,6%) oraz indywidualnego (36,1%). Pozostałe mieszkania będą realizowane w spółdzielczej, komunalnej, społecznej czynszowej i zakładowej formie budownictwa.

Źródło danych GUS

Rada Okręgu Śląskiego - powrót do bezpośrednich kontaktów

W ostatnim 3-miesięcznym okresie odbyły się w Okręgu Śląskim po dwa stacjonarne posiedzenia Zarządu Okręgu, Rady Okręgu i Okręgowej Komisji Rewizyjnej. Spotkania online sprawdziły się w czasie największego nasilenia pandemii i nadal są wykorzystywane, ale praca związkowa bez bezpośredniego kontaktu i bezpośredniej wymiany poglądów jest trudna. To jeszcze nie „normalność” i wciąż trzeba zachowywać odpowiednie środki ostrożności, ale w Okręgu Śląskim i innych okręgach powoli wracamy do „face to face”.

Na grudniowych posiedzeniach opinowano i przyjęto preliminarze budżetowe na 2022 r. zajmowano się sprawami bieżącymi.

Rada Okręgu na świątecznym posiedzeniu pożegnała odchodzącą na emeryturę po 35 latach pracy na rzecz ZZ „Budowlani”



gu Śląskiego Stefan Dąbrowski. Koleżanka Teresa otrzymała wspaniałe kwiaty wraz z drobnymi upominkami i tort, którego

za pomoc udzielaną organizacjom podstawowym i za wytrwałość przez te 35 lat poświęconych Budowlanom.

Od dnia 03.01.2022 r. stanowisko kierownika Biura Okręgu Śląskiego piastuje **Danuta Chelmińska**.

W lutym 2022 r. odbyły się posiedzenia organów okręgowych dotyczące opinowania i zatwierdzenia Planu wpływów i wydatków Okręgu Śląskiego za 2021 r. Na tych posiedzeniach zajmowano się także problemami związanymi z bieżącą działalnością Okręgu. Przyjęto wnioski o zorganizowanie szkoleń dla członków Związku z zakresu zmian w prawie pracy, jak również wnioskowano, by wystąpić do Zarządu Krajowego o częstsze wydawanie biuletynów informacyjnych w tym zakresie, które z logo „Budowlani” mogłyby być eksponowane na tablicach ogłoszeniowych w firmach.

SD/red



Stefan Dąbrowski i Teresa Wesolek

kierowniczkę Biura Zarządu Śląskiego **Teresę Wesolek**. Koleżanka Teresa otrzymała list gratulacyjny od przewodniczącego Związku Zbigniewa Janowskiego, który odczytał i przekazał na jej ręce przewodniczący Okrę-

kształt był kwintesencją jej pracy.

Jeszcze raz, korzystając z okazji, dziękujemy Koleżance Tereni za wspaniałe podejście do wykonywanych obowiązków, za pracowitość, sumienność, koleżeńskość,

Posiedzenie Rady Okręgu Kujawsko-Pomorskiego



W dniu 16 lutego 2022 r. odbyło się stacjonarne posiedzenie Rady Okręgu. W posiedzeniu uczestniczył Waldemar Stykała, członek Głównej Komisji Rewizyjnej. Przewodniczący Okręgu Ryszard Krasieński przywitał zebranych. Następnie przedstawił porządek posiedzenia, który został przyjęty bez poprawek. Podczas posiedzenia przewodniczący zapoznał członków Rady ze sprawozdaniem z działalności Zarządu Okręgu za 2021

rok. Omawiane były sprawozdania finansowe poszczególnych organizacji zakładowych. Również przewodniczący przedstawił Radzie preliminarz Okręgu na 2022 rok. Rada omówiła projekt organizacji Obchodów 130-lecia Ruchu Zawodowego Budowlanych. Przewodniczący przypomniał zebranych o terminowym składaniu raportów finansowych przez organizacje zakładowe.

Ryszard Krasieński

Tradycyjny „tłusty czwartek” w SM „CZYN” w Słupsku

Jak co roku w Spółdzielni Mieszkaniowej „CZYN” w Słupsku wszyscy pracownicy zostali poczęstowani pysznymi pączkami zakupionymi przez Organizację Zakładową Związku Zawodowego „Budowlani” w Spółdzielni. Dodatkowo dla członków Związku Zawodowego „Budowlani” przygotowane zostały losy, które pozwalały na wzięcie udziału w loterii fantowej. Każdy mógł coś wygrać.

W „tłusty czwartek” do organizacji zapisał się kolejny pracownik Spółdzielni. Nowy kolega podkreślał, że na jego decyzję wpływ miała kilkuletnia obserwacja działań organizacji, a pączek z losiem był tylko miłym dodatkiem do deklaracji członkowskiej. Wierzymy, bo pączkami poczęstowani zostali także niezrzeszeni.

Organizacja Zakładowa ZZ „Budowlani” w Spółdzielni Mieszkaniowej „CZYN” w Słupsku zrzesza ponad połowę blisko 40-osobowej załogi Spółdzielni. Związkowcy chętnie organizują liczne wydarzenia integrujące członków oraz pracowników Spółdzielni, m.in. „mikołajki” czy „tłusty czwartek”.



Anna Potoczna
przewodnicząca OZ ZZ Budowlani
w SSM „CZYN” Słupsk

Wybory w organizacji zakładowej w SM „Mokotów”



W związku z rezygnacją Agaty Flasińskiej z pełnienia funkcji przewodniczącej Organizacji Zakładowej ZZ „Budowlani” w Spółdzielni Mieszkaniowej „Mokotów” w Warszawie, w dniu 7 marca br. odbyło się zebranie sprawozdawczo-wyborcze Związku mające na celu wybór nowego przewodniczącego.

W wyniku tajnego głosowania przewodniczącą Zarządu Organizacji Zakładowej została Ewelina Majewska.

W zebraniu uczestniczyła przewodnicząca Zarządu Okręgu Mazowieckiego ZZ „Budowlani” Jolanta Frątczak. Przewodnicząca, w imieniu całego Zarządu Okręgu, podziękowała Kol. Agacie za bardzo dobrą współpracę oraz pogratulowała wyboru nowej przewodniczącej, Ewelinie Majewskiej, zapewniając o wsparciu ze strony Okręgu w działaniach związkowych organizacji.

Agata Flasińska jest założycielką organizacji związkowej w swoim zakładzie pracy. Od początku, tj. od 2015 r. do chwili obecnej pełniła funkcję przewodniczącej, wypełniając swoje obowiązki z ogromnym zaangażowaniem i odpowiedzialnością. Aktywnie uczestniczyła w wielu wydarzeniach

organizowanych przez Okręg Mazowiecki i Zarząd Krajowy. Kol. A. Flasińska dostrzegła problemy i potrzeby pracowników, dbała o ich dobro, budując jednocześnie dobre relacje z pracodawcą.



Ewelina Majewska i Agata Flasińska

W sierpniu 2019 r. na Okręgowym Zjeździe Delegatów weszła w skład Rady Okręgu Mazowieckiego i nadal pozostaje jej członkiem.

J.F.



HUMOR

- Po jaką cholere siedzisz na beczce z benzyna?!

- To mnie motywuje do realizacji postanowienia noworocznego.

- Ze co?!

- Muszę wytrzymać bez papierosa...

☹☹☹

Żona skończyła nakładać solidny makijaż.

- No i jak? Widać coś? – pyta męża.

- Nos Ci trochę wystaje.

☹☹☹

- Wczoraj w nocy ogarnęła mnie ciemność, przygębienie i

brak sensu życia. Pomogło, gdy wstałem i zobaczyłem światełko, które dało mi mobilizację do kolejnych kroków...

- To świetnie!

- Czy ja wiem? Światelko było w lodówce...

☹☹☹

Żona mówi do męża: - Dlaczego kupiłeś mi tyle par majtek w tym samym kolorze? Ludzie pomyślą, że ich nie zmieniam!

- Ale jacy ludzie?

☹☹☹

Przychodzi baba do lekarza: - Co pani dolega?

- Nic.

- A jakie ma pani objawy?

- Nie mam żadnych.

- To po co pani tu przyszła?

- Czuję, że jestem chora bezobjawowo.

☹☹☹

Rozmawia dwóch facetów:

- Słyszałeś kto jest w tym roku pewnym kandydatem do Nagrody Nobla w dziedzinie medycyny?

- Putin, bo w ciągu kilkunastu godzin sprawił, że świat zapomniał o covidzie.

☹☹☹

Spotyka się dwóch znajomych.

- Dzięki, że poradziłeś mi pójść z moimi problemami w małżeństwie do psychoanalityka.

- I jak było?

- Słuchał, słuchał, aż w końcu się rozplakał i oddał mi pieniądze...

☹☹☹

Przychodzi baba do lekarza:

- Panie doktorze, czy ja wyzdrowieję?

- A wie pani, że sam jestem ciekawy?

☹☹☹

Mąż do żony:

- Jeśli jeszcze raz tak, zrobisz to wiesz co się stanie?

- Co?

- Moja poprzednia żona już to wie.

- Przecież ona nie żyje!

- No właśnie...

☹☹☹

Rozmowa dwóch osób:

- Ty jesteś ślubnym dzieckiem?

- No tak pół na pół.

- Jak to?

- Bo ojciec jest żonaty, ale matka panna.

☹☹☹

Rozmawiają dwie koleżanki:

- Słyszałam, że wyszłaś za męża.

- Tak.

- Planujecie dzieci?

- Drugie może zaplanujemy.

☹☹☹

Mężczyzna do kobiety:

- Nie wiem jaki dać ci prezent?

- To może być po prostu mnie zapytał co chcę?

- A co chcesz?

- Niespodziankę...

☹☹☹

- Jak opłacę ZUS, NFZ, czynsz, media, mam na czysto 1500 zł.

- Też mam na czysto 1500.

- Też prowadzisz działalność?

- Nie, 500 plus i zasiłki. Czynsz i media opłaca mi gmina oraz opieka. To co idziemy na piwo?

- Nie mogę, spieszę się do pracy.

☹☹☹

Szef:

- Już sam nie wiem, czy to ja jestem niespełna rozumu czy pan?

Pracownik:

- Jestem głęboko przekonany, że nie zatrudniłby pan wariata.

☹☹☹

Ruskie (jak zwykle) zamierzają zaatakować Ukrainę. Mają swoje żądania, chcą Kijów i Lwów.

Do mocnej odpowiedzi świat wyznaczył Polskę. Polska odpowiedziała: kijów możemy wam nazbierać, ale

Lwów to sobie sami nałapcie!

☹☹☹

Rozmawiają dwie koleżanki:

- Pięć lat spotykasz się z Marianem. Wspomniał coś o małżeństwie?

- Tak.

- To świetnie. A co?

- Że ma żonę i trójkę dzieci.

☹☹☹

- Panie doktorze, czy moja teściowa umrze?

- Nie.

- A teraz?

- Nie.

- No a teraz?

- A teraz też nie. I proszę przestać mi wypychać pieniądze do kieszeni!

☹☹☹

Żona do męża:

- Jesteś kochany - kolacja przy świecach!

- Nie, Tauron prąd wyłączył.

☹☹☹

Moja żona odeszła z frajerem, którego poznała przez Internet. Ale ja głupi byłem, mogłem już dwa lata temu założyć stałe łącze w domu!

☹☹☹

Rozmowa dwóch sąsiadów:

- Panie Marianie, 50 lat pan z żoną przeżył i teraz pan ją zostawił. Dwudziestolatkę pan sobie wziął. Czy pan zwariował?

- Panie, co wieczór z żoną, a to podaj herbatkę, zaparz ziółka, to przykryj, to odkryj, a to posuń się lub nie chrap, a z młodą to tak: wieczorem wyjdzie, rano wróci. Człowiek całą noc śpi spokojnie.

☹☹☹

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.

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