

Budujmy naszą drogę wyjścia z kryzysu
Więcej godnych miejsc pracy poprzez silne związki zawodowe

Building our way out of the crisis
For more and fair jobs through strong trade unions



European Federation
of Building
and Woodworkers



**12th EFBWW
GENERAL ASSEMBLY**

Warsaw, 26 and 27 November 2015

pages 3, 7 - 10

**XII ZGROMADZENIE
GENERALNE EFBWW**

Warszawa, 26 i 27 listopada 2015

str. 3, 7 - 10



Solidarni z Francją **Solidarity with France**

Ataki terrorystyczne w Paryżu są atakiem na wartości społeczeństwa demokratycznego. Ten akt terroru był uderzeniem we wszystkie podstawowe wyznaczniki człowieczeństwa. Solidaryzujemy się ze społeczeństwem Francji i mieszkańcami Paryża. Łączymy się w żalu z rodzinami i krewnymi ofiar ataków.

Zbigniew Janowski
Przewodniczący ZZ „Budowlani”

The terrorist attacks in Paris are an attack on the values of a democratic society. This act of terror was a hit into all the basic determinants of humanity. We declare our solidarity with society of France and the citizens of Paris. We share the grief of the families and relatives of victims of the attacks.

Zbigniew Janowski
Budowlani Trade Union
President

Szanowne Koleżanki i Koledzy GÓRNICY!

Dzień Górnika to ważne święto górnictwa węglowego i skalnego, przemysłu cementowego i wapienniczego. Z okazji Barbórki 2015 mam zaszczyt w imieniu własnym i Zarządu Krajowego Związku Zawodowego „Budowlani” złożyć wszystkim Górnikom, wszystkim naszym Koleżankom i Kolegom serdeczne życzenia.

Zyczę Wam doskonałego zdrowia, wszelkiej pomyślności zarówno w życiu osobistym jak i zawodowym, satysfakcji z pracy, siły i optymizmu. Życzę, by jak najlepiej powodziło się Waszym firmom, ich pracownikom i szefom. Także Waszym rodzinom, bo dla nich się trudzicie i od nich bardzo wiele zależy.

Przewodniczący
ZZ „BUDOWLANI”
Zbigniew Janowski
Stara Strzecha

Przegląd związkowych wydarzeń w Polsce

Protest pracowników instytucji kultury

W październiku, pod Śląskim Urzędem Marszałkowskim w Katowicach protestowali pracownicy muzeów i instytucji kultury. Manifestacja odbyła się pod hasłem „sztafeta działów kultury”. W samo południe reprezentacja związków zawodowych przekazała przedstawicielom władz regionalnych petycję, w której żądano podwyżek dla pracowników sektora kultury. Petycja ma trafić do marszałków w większości miast wojewódzkich w Polsce, sejmików wojewódzkich oraz do szefów komisji kultury w urzędach marszałkowskich.

Związkowcy podkreślają, że wykształceni pracownicy kultury zarabiają niewiele ponad płacę minimalną. Uważają taką sytuację za finansową dyskryminację zawodu przez władze lokalne oraz ugrupowania rządzące. Podczas pikiety zdemontowali informacje, przekazywane przez dwóch ostatnich ministrów kultury i dziedzictwa narodowego, że w 2012 roku średnie pensje pracowników w tym sektorze wynosiły powyżej 4500 zł brutto.



Pracownicy ARiMR żądają podwyżek

Blisko 500 pracowników Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa protestowało przed Ministerstwem Rolnictwa, żądając podwyżek. Podczas protestu związkowcy przypominali, że od wielu lat ich wynagrodzenia nie podlegały żadnym podwyżkom. Wyrażali niezadowolenie z warunków pracy i płacy, jakie panują w Agencji. Domagają się 500 zł brutto podwyżki pensji dla każdego pracownika, wprowadzenia czytelnego systemu nagród kwartalnych, opracowania zasad i respektowania ścieżki awansu zawodowego, ujednoczenia płac na wszystkich stanowiskach w Agencji.

Prostujący złożyli w Ministerstwie Rolnictwa petycję, w której m.in. wskazali, że pikietą jest ostatnim ostrzeżeniem i należy ją traktować jako wyraz niezadowolenia z obecnej polityki kadrowej, finansowej oraz etycznej, stosowanej wobec pracowników przez kierownictwo ARiMR. Dotychczasowy minister rolnictwa Marek Sawicki stwierdził, że ostatni protest miał podłoże polityczne. Jego zdaniem pracownicy Agencji wiedzą, że w budżecie na przyszły rok dla tej instytucji jest przewidziana około 10 proc. podwyżka.



Akcja protestacyjna personelu pokładowego

Na początku listopada Związek Zawodowy Personelu Pokładowego i Lotniczego rozpoczął akcję protestacyjną.

Od dwóch lat wszystkie związki zawodowe, działające w PLL LOT S.A., są w sporze zbiorowym z zarządem spółki. Powstał on w wyniku obniżenia wynagrodzeń personelu pokładowego i pilotów. Wtedy to pracodawca uchylił dotychczasowy regulamin wynagradzania i narzucił nowe zasady, które nie zostały poddane procedurze uzgodnień ze związkami zawodowymi. Skutkowało to obniżeniem wynagrodzeń personelu pokładowego i pilotów o około 30%.

Personel pokładowy jest najniższą uposażoną grupą zawodową w PLL LOT S.A. Od początku zeszłego roku prowadzone są w spółce mediacje, które nie przynoszą żadnych rezultatów. W tym samym roku zarząd spółki podniósł swoje wynagrodzenia i powiększył swój skład osobowy. Związkowcy uznali działanie zarządu za nieuzasadnione i nieetyczne. Żądają przywrócenia zasad wynagradzania z 2010 roku, podniesienia płacy zasadniczej i zwiększenia udziału składników stałych w wynagrodzeniu.



cd. na str. 4

Kielce

Szkolenie działaczy Okręgu Świętokrzyskiego

Na zaproszenie przewodniczącej Okręgu Świętokrzyskiego Anny Bujnowskiej, w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach, odbyło się szkolenie dla kilkudziesięciu działaczy z Okręgu Świętokrzyskiego. Szkolenie poprowadzili sekretarze krajowi Związku Zawodowego „Budowlani” Tomasz Nagórka i Jakub Kus oraz główna księgowa „Budowlanych” Barbara Pałka.

Przed rozpoczęciem szkolenia odbyło się oficjalne podpisanie regionalnego porozumienia o współpracy pomiędzy Zarządem Okręgu Świętokrzyskiego a Oddziałem Kieleckim Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, który był reprezentowany przez prezesa Maję Adamczyk. Uczestników szkolenia powitał zastępca okręgowego inspektora pracy ds. prawno-



zmian w prawie pracy, ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego mówi Jakub Kus. Szkolenie zakończyło

Na zakończenie wszyscy uczestnicy szkolenia otrzymali z rąk przewodniczącej Okręgu Świętokrzyskiego i sekretarza Związku Tomasza Nagórki imienne certyfikaty ukończenia szkole-



-organizacyjnych Jan Józwick.

Szkolenie zostało podzielone na trzy panele tematyczne. Tomasz Nagórka zapoznał uczestników z procedurą wyboru społecznego inspektora pracy i jego uprawnieniami, następnie odniósł się do tworzenia organizacji międzyzakładowych w zakładach pracy. Na temat najnowszych



wystąpienie Barbary Pałki, która poinstruowała działaczy jak prawidłowo prowadzić księgowość w ramach prowadzonej przez organizację podstawowej działalności związkowej. W trakcie szkolenia wykładowcy odpowiadali na pytania członków zarządów świętokrzyskich organizacji.



nia, podpisane przez przewodniczącego Związku Zbigniewa Janowskiego.

Tomasz Nagórka

Poznań

Zarząd i Komisja Rewizyjna Okręgu Wielkopolskiego

W dniu 10 listopada br., w siedzibie Okręgu Wielkopolskiego Związku Zawodowego „Budowlani” w Poznaniu, odbyło się wspólne posiedzenie Zarządu Okręgu i Okręgowej Komisji Rewizyjnej. W posiedzeniu uczestniczyła wiceprzewodnicząca Głównej Komisji Rewizyjnej Maria Stawniak. Posiedzenie było poświęcone podsumowaniu działalności Okręgu w roku 2015 oraz planom na rok 2016. Członkowie Zarządu Okręgu przyjęli po dyskusji projekt Preliminarza Budżetowego, który pozytywnie został zaopiniowany przez Okręgową Komisję Rewizyjną, i projekt Ramowego Planu Pracy na rok 2016, które to dokumenty przedstawił przewodniczący Okręgu Krzysztof Antoniewicz.

W trakcie posiedzenia Zarząd Okręgu zapoznał się z przebiegiem spotkań i tematami poruszanymi przez działaczy związkowych w trakcie wizyt przedstawiciela Biura Zarządu Krajowego i Przewodniczącego Okręgu w zakładach pracy; przyjął informację dot. nawiązania współpracy z OSPS BHP w Wielkopolsce; wysłuchał informacji dot. problemów organizacji w Mostostal Słupca; działalnością bieżącą w Okręgu.



Ponadto Zarząd ustalił, że szkolenie dla działaczy z organizacji zakładowych Okręgu Wielkopolskiego odbędzie się w styczniu 2016. Szkolenie zostanie przeprowadzone przez pracowników Biura Zarządu Krajowego, a zebranie

Rady Okręgu, na którym zostaną przedstawione Preliminarz i Plan Pracy na rok 2016, poszerzone o przewodniczących organizacji podstawowych, zaplanowano na 11 grudnia 2015

Krzysztof Antoniewicz

Budujmy naszą drogę wyjścia z kryzysu
Więcej godnych miejsc pracy poprzez silne związki zawodowe

Building our way out of the crisis
For more and fair jobs through strong trade unions



Bardziej skuteczni i bardziej zjednoczeni

More effective and more united

Rozmowa z Przewodniczącym Związku Zawodowego „Budowlani”, Wiceprzewodniczącym EFBWW Zbigniewem Janowskim

Interview with Zbigniew Janowski, President of the Trade Union “Budowlani”, EFBWW Vice President

■ Kongres Europejskiej Federacji Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa w Warszawie to pierwsze spotkanie związkowe tej rangi w nowych krajach UE?

- Tak. Nasza Europejska Federacja po raz pierwszy organizuje swoje Zgromadzenie Ogólne w jednym z „nowych” krajów Unii. To ma swój wymiar symboliczny, ale i konkretny. Związki zawodowe nowych krajów UE są w trudnej sytuacji i działają z reguły w niezbyt przyjaznym otoczeniu. Związki zawodowe naszych sektorów chcą pomóc nam w rozwiązaniu naszych problemów. I nie robią tego wyłącznie bezinteresownie. Sytuacja w naszym ruchu związkowym rzutuje na sytuację związków w „starych” krajach UE. To system naczyń połączonych, bo gospodarka UE jest też takim systemem. O tym będziemy, między innymi rozmawiać w Warszawie...

■ A dlaczego właśnie w Warszawie?

- Polska to średni kraj UE i duży rynek. W sektorach budownictwa, przemysłu drzewnego, przemysłu materiałów budowlanych i leśnictwa bardzo znaczący dla całej Europy i firm w tych sektorach. Myślę też, że jakieś znaczenie miało to, że Związek Zawodowy „Budowlani” jest dość aktywny w działaniach EFBWW i dość duży, jak na warunki naszego regionu, choć oczywiście trudno nam się porównywać ze związkami z Niemiec, Włoch, Belgii czy Szwecji.

■ Co jest głównym problemem polskiego ruchu zawodowego w sektorach, w których działa związek?

- Oczywiście niewystarczająca ilość członków, szczególnie młodych. A wiąże się to z ograniczonymi możliwościami zrzeszania pracowników małych firm, ogromną grupą samozatrudnionych na rynku, niestabilnością zatrudnienia, złym prawem pracy i dezorganizacją rynku pracy. Generalnie, działamy w znacznie gorszych warunkach niż nasi zachodni koledzy. Ale też sporo problemów sami stworzyliśmy. Zbyt wolno dostosowujemy działalność do reguł gospodarki rynkowej. I jesteśmy zbyt mało ofensywni.

■ Kongres EFBWW to zmieni?

- Żaden Kongres nie zmieni trendów gospodarki europejskiej i sytuacji na polskim rynku pracy. Ale będziemy rozmawiać o tym jak lepiej reagować a nawet wyprzedzać wydarzenia, jak pomóc słabszym ogniom naszego ruchu i jak działać wspólnie, bardziej solidarnie. To jest siła naszego ruchu. Musimy być bardziej efektywni i bardziej zjednoczeni.



Dziękuję za rozmowę.
Rozmawiał Jakub Kus

■ Is the Congress of the European Federation of Building and Woodworkers the first union meeting of its kind in “new” EU countries?

- Yes. Our European Federation will, for the first time, hold its General Assembly in one of the “new” EU countries. It has a symbolic dimension, but also a tangible one. Trade unions in new EU countries are in a difficult situation and usually have to work in a somewhat unfriendly environment. The trade unions of our sectors want to aid us in solving our problems. It is not an entirely selfless act. The situation in our trade union movement affects the situation in “old” EU countries. It is a system of connected vessels, because the EU economy is also such a system. Of this we will, among other things, speak in Warsaw ...

■ And why in Warsaw?

- Poland is a medium-size EU country with a large market. In the construction, woodworking, forestry and building materials sectors it is a significant market for the whole of Europe and for major companies in these sectors. I also think that the Trade Union “Budowlani”’s size and activity within EFBWW played a role in the decision-making process. “Budowlani”, considering the conditions of our region, is quite large, but of course, we can hardly compare ourselves with the trade unions of Germany, Italy, Belgium or Sweden.

■ What is the main problem of the Polish trade union movement in the EFBWW sectors?

- Of course, an unsatisfactory number of members, particularly young people. This problem is related to the limited possibilities of employee unionisation within small companies, a huge group of self-employed people, growing employment instability, poor labour laws, and the disorganization of the labour market. Generally, we operate in much worse conditions than our Western colleagues. But we have created a lot of problems by ourselves. We adapt our activities to the rules of the market economy too slowly. And we take on the offensive role much less often than we should.

■ Will the EFBWW Congress change the situation?

- No Congress will ever be able to change the trends present within the European economy and the situation on the Polish labour market. But we will talk about how to better respond to and even predict certain processes, how to help the weaker links in our movement, and how to work together, with more solidarity. Solidarity is the main strength of our movement. We need to be more effective and more united.

Thank you for the conversation.
Interview conducted by Jakub Kus

Budowlani ZWIĄZEK ZAWODOWY®

Trade Union “Budowlani”, the largest trade union of Polish construction industry workers, housing cooperatives, the timber industry and the construction materials industry. It also active in the forestry and environmental protection sector. It unites members in nearly 300 basic organizations in 14 districts. A member organization of the OPZZ, a member of the European Federation of Building and Woodworkers, a member of the BWI (Building Wood International). The organization of nearly 125 years of tradition. „Budowlani” are represented in the Tripartite Commission for the Construction Industry and Municipal Services (Co-Chair Zbigniew Janowski). „Budowlani” are engaged in bilateral dialogue with all large organizations in the construction sector and building materials industry on the basis of mutual agreements.

cd. ze str. 2

Kruszbet Suwałki zwalnia pracowników

Trudna sytuacja finansowa spółki Kruszbet Suwałki, która działa na rynku od niemal pół wieku i zajmuje się produkcją kruszywa, betonu i elementów betonowych, zmusiła zarząd spółki do rozpoczęcia procesu zwalniania części załogi. Zdaniem prezesa firmy, zwolnienia są nieuniknione. Spośród 132 zatrudnionych osób pracę straci 54 pracowników. Nie zgadzają się na to działające w zakładzie związki zawodowe.



Jeszcze niedawno sytuacja spółki nie wskazywała na to, że może dojść do masowych zwolnień. Kilka miesięcy temu akcje spółki zostały wystawione na sprzedaż. Spółkę wykupił przedsiębiorca działający w tej samej branży. Firma zaczęła przyjmować zlecenia naprawy urządzeń, co było bardziej kosztowne niż do tej pory. Doprowadziło to do pojawienia się straty w wysokości około 1,3 mln złotych.

Pogotowie strajkowe w szpitalu w Złotoryi

W szpitalu powiatowym w Złotoryi odbyło się referendum, którym opowiedziano się przeciwko podpisaniu umowy na 30-letnią dzierżawę szpitala z firmą Ogólnopolskie Centrum Zdrowia Łodzi oraz za ogłoszeniem i przeprowadzeniem strajku. Wzięło w nim udział 81% pracowników z 267 zatrudnionych, z czego 93% głosowało przeciwko dzierżawie, a 92% było za ogłoszeniem i przeprowadzeniem strajku.



Spółka Ogólnopolskie Centrum Zdrowia została założona w lutym tego roku. Jej akcjonariuszami są członkowie zarządu AMG Centrum Medyczne. Podmiot zapłaci 99,5 tys. zł netto/miesięcznie tytułem czynszu dzierżawnego, czyli dokładnie tyle, ile wynosiła stawka wywoławcza. Okres ochronny dla pracowników placówki wyniesie 25 miesięcy. Medyczna spółka chce wydźwignąć na 30 lat złotoryjski szpital. W sytuacji groźby strajku nie wiadomo czy dojdzie do sfinalizowania umowy dzierżawy.

Związkowcy i pracownicy szpitala obawiają się nowego dzierżawcy. Podkreślają, że dysponuje on kapitałem zakładowym wysokości jedynie 5000 zł. O wynikach referendum poinformowali władze powiatu, miasta, radnych. Nie chcą prowadzić rozmów z Ogólnopolskim Centrum Zdrowia. Dla załogi partnerami do rozmów jest wyłącznie dyrektor szpitala i starosta.

Zebrzał: Tomasz Nagórka

CO TO JEST WYDAJNOŚĆ PRACY, CZYLI O STEREOTYPACH

Miniona kampania wyborcza była dobrą okazją (dla nas, nie dla polityków) do zastanowienia się nad stereotypami wykorzystywanymi na co dzień w polskiej polityce. I nie tylko – bo także w naszym codziennym życiu. Jeden z ekspertów organizacji pracodawców, komentując programy wyborcze, stwierdził (po raz kolejny), że **postulat podniesienia wynagrodzenia minimalnego jest w gruncie rzeczy szkodliwy, bo w Polsce mamy za niską wydajność pracy**, trzykrotnie niższą niż w Niemczech. Najprawdopodobniej wie co mówi, bo jest ekspertem i najprawdopodobniej wie także, że to co mówi, luźno jest związane z prawdą.

Prawdą jest, że polska wydajność pracy jest niższa niż w Niemczech. Co prawda dwukrotnie, a nie trzykrotnie. Generalnie w Polsce z wydajnością pracy jest beznadziejnie, bo osiągamy tylko 66% średniej UE i jesteśmy jednym z najmniej „produktywnych” narodów w Europie. Prawdą jest też, że pracujący Polak spędza w pracy średnio 1940 godzin w roku, co oznacza, że pracujemy prawie najdłużej w Europie (po Grekach!!!). Czyli należy to tak rozumieć, że Polacy pracują długo i bardzo źle ??? I dlatego nie można im więcej płacić? I taki jest właśnie przekaz medialny, który chciał uzyskać ekspert związków pracodawców, a nasze inteligentne media masowe mu to chętnie umożliwiły.

Spróbujmy „rozbroić ten granat”. Co to właściwie jest wydajność pracy?

Wikipedia mówi: „Wydajność pracy jest najczęściej obliczana jako realny PKB podzielony przez liczbę pracowników lub liczbę przepracowanych godzin pracy. Produktywność pracy rośnie, jeżeli realny PKB zwiększa się szybciej, niż liczba pracowników (przepracowanych godzin). Istnieją trzy podstawowe grupy czynników wpływających na wydajność pracy: **kapitał fizyczny** – budynki, maszyny oraz inne środki produkcji. Jego zwiększenie odbywa się przede wszystkim dzięki wydatkom inwestycyjnym (...); **kapitał ludzki** – wykształcenie, wiedza, umiejętności i kompetencje ludzi niezbędne do wykonywania danej pracy. Wzrost kapitału ludzkiego następuje przede wszystkim poprzez wydatki na edukację i szkolenia, a w mniejszym stopniu – również na ochronę zdrowia; **technologie** służące wytwarzaniu dóbr i usług, związane z szeroko rozumianym postępem technicznym. **Wydajność pracy jest tym większa, im większą ilością zasobów kapitału**



fizycznego, kapitału ludzkiego lub technologii dysponują pracownicy.”

Tylko tyle i aż tyle. Oznacza to, że **zwiększanie wydajności nie polega na tym, żebyśmy zasuwali do upadłego w ramach dwunastogodzinnego dnia pracy do 67 roku życia**. Francuzi, którzy pracują 35 godzin w tygodniu, mają wydajność pracy wyższą niż Niemcy. Zresztą Niemcy pracują też efektywnie około 37,5 godziny. Co więc z nami jest nie tak?

Wskaźnik wydajności pracy w Polsce od 2010 roku wzrósł o 3,3%. Najszybciej w Europie. Ale ostatnio maleje. Statystyczny Polak wypracowuje ok.11 euro PKB w ciągu godziny. Mniejszą wydajność mają tylko Bułgarzy, Rumuni, Łotysze i Litwini. Według danych GUS-u, w 2013 roku aż 14,4 proc. Polaków pracowało powyżej 50 godzin tygodniowo. Mężczyzn nawet ponad 20 proc. Dlaczego więc jesteśmy tak beznadziejni i aż tak mało wydajni?

Otóż nie jesteśmy beznadziejni. Na wydajność pracy dużo większy wpływ niż nominalny czas pracy ma innowacyjność, rozumiana jako inwestycje technologiczne, ale też zdecydowanie lepsza organizacja pracy i inwestycje w podnoszenie kwalifikacji pracowników, dobre warunki pracy i właśnie **wynagrodzenia**. Polska **średnia płaca stanowi tylko 39% średniej UE**. Jeśli wydajność mierzy się poprzez podział PKB na liczbę godzin pracy, to oznacza że PKB jest za niskie, a nie że pracujemy za mało. Nasza praca nie generuje wyższego PKB także dlatego, że jest słabo opłacana, i to co produkujemy, jest na rynku mniej warte, niż towary i usługi w innych krajach.

Czyli, że w Polsce za mało inwestuje się w pracownika, także za mało mu się płaci.

Pracownik ma małą „siłę nabywczą”, mało kupuje i PKB rośnie powoli. A za tym - „wydajność”. Nasze towary są tanie, bo takie głównie wytwarzamy – choć ich wytworzenie wymaga dużego nakładu pracy.

Niemiec pracuje dwukrotnie wydajniej, ale zarabia pięciokrotnie więcej od Polaka. Ma znacznie większą siłę nabywczą, co zwiększa PKB Niemiec. Udział płac w PKB Polski to **ledwie 46 proc.**, czyli aż 10 punktów procentowych mniej niż wynosi średnia UE. W większości krajów UE odsetek ten wynosi powyżej 50 proc. – także tych „nowych”. W Bułgarii to 55 proc PKB!!! **I jeszcze jedno: w Polsce zarobki osiągnięte z pracy w stosunku do dochodów z kapitału i poziomu rozwoju gospodarczego są jednymi z najniższych w Unii**. Innymi słowy, jesteśmy krajem, w którym posiadacze kapitału dominują nad pracownikami w prawie największym stopniu w UE. Jeszcze innymi słowy, **polscy pracodawcy bardzo niechętnie dzielą się zyskiem ze swoimi pracownikami**. I równie niechętnie inwestują w nowe technologie, lepszą organizację pracy i rozwój firmy. Taka jest większość firm i nie zmienia tego pokazywanie niezbyt licznych pozytywnych wyjątków.

W latach 2001-2012, według statystyk OECD, Polska była krajem, w którym wzrost wydajności był jednym z najwyższych w UE a wzrost płac jednym z najniższych. O ogromnej grupie polskich pracodawców wydaje się, że swój biznes nadal będą mogli opierać głównie **na taniej pracy**. Nie będą mogli. Wielu ekspertów, niekoniecznie związków pracodawców, twierdzi, że **polski rynek pracy jest jedną wielką systemową patologią**. „Charakteryzuje się on niskimi płacami, niską stabilnością zatrudnienia, połączoną z omijaniem kodeksowych uprawnień pracowniczych (patrz: masowe nadużywanie umów cywilnoprawnych), bardzo słabą siecią zabezpieczeń społecznych oraz autokratycznym modelem zarządzania, królującym w wielu polskich firmach.” Polscy pracownicy w badaniach OECD są na pierwszym miejscu w UE w **statystykach poddawania stresowi w pracy**.

Jeśli dodać do tego niższą wartość i niski stopień przetworzenia wytwarzanych w Polsce towarów i usług w stosunku do krajów „starej” Unii, transfer większości zysków korporacji za granicę to jesteśmy znacznie bliżej prawdy o polskiej wydajności pracy i tego, co ma ona wspólnego z wyższymi wynagrodzeniami.

Jakub Kus

Budowlani®**CZEKAMY NA CIEBIE****ZASIL NASZE SZEREGI**

Związek Zawodowy „BUDOWLANI”,
ul. Mokotowska 4/6, 00 - 641 Warszawa
tel. 22/ 825 60 61 do 62; fax. 22/ 825 11 23,
e-mail: zarzadkrajowy@zsbudowlani.pl

KTO JEST KTO w BIURZE ZARZĄDU KRAJOWEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO „BUDOWLANI”

Na życzenie członków Związku Zawodowego „Budowlani” w kolejnych numerach naszego pisma przedstawiamy osoby koordynujące prace poszczególnych wydziałów Biura Zarządu Krajowego Związku.

Tomasz Nagórka – sekretarz krajowy ZZ „Budowlani”, kierownik Biura Organizacyjnego. Ma 30 lat. Jest absolwentem Wydziału Prawa Wyższej Szkoły Handlu i Prawa im. Ryszarda Łazarskiego. W Związku Zawodowym „Budowlani” działa

od ponad 6 lat.

Jego główne (ale nie jedyne) obowiązki to:

- organizacja posiedzeń Zarządu Krajowego, Rady Krajowej oraz innych posiedzeń organów krajowych ZZ „Budowlani”,
- przygotowywanie projektów uchwał, pełnomocnictw, decyzji, umów i porozumień w zakresie działalności statutowej ZZ „Budowlani”,
- prowadzenie rejestru organizacji podstawowych i członków ZZ „Budowlani”,
- pomoc członkom Związku w zakresie zakładania nowych



organizacji podstawowych,
• pomoc organizacjom podstawowym w zakresie prowadzenia działalności związkowej,

- pomoc organizacyjno-merytoryczną przy organizacji konferencji i innych wydarzeń organizowanych przez ZZ „Budowlani”,
- udział w posiedzeniach organów struktur okręgowych i podstawowych,
- prowadzenie szkoleń dla członków ZZ „Budowlani”,
- prowadzenie stałej korespondencji ze strukturami „Budowlanych”,
- prowadzenie profilu ZZ „Budowlani” na Facebook’u.
- I wiele, wiele innych...

(red)

KONFERENCJA W KATOWICACH:

Spółdzielnie mieszkaniowe w organizmie miasta

Polskie Towarzystwo Mieszkaniowe w Warszawie, Regionalny Związek Rewizyjny Spółdzielczości Mieszkaniowej w Katowicach oraz Katowicka Spółdzielnia Mieszkaniowa zorganizowały ogólnopolską konferencję zatytułowaną „Spółdzielnie mieszkaniowe w organizmie miasta”, która odbyła się 22 października br. w Katowicach. Ponad stuosobowe gremium – reprezentantów spółdzielczości mieszkaniowej i samorządów terytorialnych – na kanwie wygłoszonych referatów i wnikliwej dyskusji, prezentujących stan obecny, uchwaliło stanowisko, w którym m.in. stwierdza się: „Przyszłość spółdzielni mieszkaniowych w strukturze miast opierać się winna na wzajemnej współpracy, kooperacji i współdziałaniu na zasadach synergii z lokalnymi samorządami, co korzystnie wpłynie na zwiększenie efektów wspólne-



go działania, a także stworzy możliwość zmniejszenia kosztów działalności”.

Konferencję prowadził Zbigniew Janowski – przewodniczący Zarządu Głównego Polskiego Towarzystwa Mieszkaniowego. Zasadniczą część konferencji stanowiły trzy referaty omawiające (na tle posiadanych doświadczeń) aktualne usytuowanie spółdzielni mieszkaniowych – ich członków, jako obywateli miast, oraz zasobów mieszkalnych, usługowych i infrastruktury osiedli spółdzielczych, jako integralnej tkanki miejskiej – w istnieniu i funkcjonowaniu organizmów miejskich. Referaty, połączone z multimedialnymi prezentacjami, kolejno wygłosili: Krystyna Piasecka – prezes Zarządu Katowickiej Spółdzielni Mieszkaniowej; „Wybrane aspekty wielopłaszczyznowej współpracy z samorządem lokalnym z punktu widzenia dużej wieloosiedlowej

spółdzielni mieszkaniowej funkcjonującej w strukturze dużego miasta – doświadczenia i wnioski”;

Władysław Dydo – prezes Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej „Nowa” w Jastrzębiu Zdroju: – „Dorobek i doświadczenia spółdzielni posiadającej zasoby w kilku miejscowościach i współpracującej z wieloma samorządami lokalnymi”; Andrzej Madej – prezes Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej „Metalurg” w Dąbrowie Górniczej: „Miastrtwórczy dorobek i doświadczenia spółdzielni stworzonej dla zabezpieczenia potrzeb mieszkaniowych terenów o wzmożonym tempie industrializacji. Po wystąpieniach przeprowadzono szeroką dyskusję. Zebrani przyjęli stanowisko (poniżej), które jest niezwykle ważnym głosem środowiska, adresowanym także do nowych władz:

(za Wspólne Sprawy nr11/red)



STANOWISKO

„Spółdzielnie mieszkaniowe były, są i powinny pozostać trwałym elementem w strukturze społeczno-ekonomicznej polskich miast. Spółdzielnie, zgodnie ze swoimi statutami i wieloletnią tradycją oraz całokształtem swojej pracy, służą potrzebom środowiska, realizując w ten sposób jedną z podstawowych zasad spółdzielczych (*roczdelskich*) – polegającą na **działalności na rzecz społeczności lokalnych**. Obejmuje ona obecnie nie tylko kwestie związane z budową i utrzymaniem zasobów mieszkaniowych, lecz również szeroką gamę usług bytowych, kulturalnych i opiekuńczych, uzupełniając bądź wzbogacając ofertę służb komunalnych. Fakt, iż swe zadania spółdzielczość realizuje z wykorzystaniem samorządowych form organizacyjnych, stanowi istotną przesłankę kształtowania demokracji oraz powstawania i rozwijania społeczeństwa obywatelskiego.

Przez ponadstuletni okres wykształcił się bardzo trwały, praktycznie nierozzerwalny związek spółdzielczych zasobów mieszkaniowych z miastami, w których powstawały. Jak wynika z wieloletnich doświadczeń, płynących z powtarzalnych procesów urbanizacyjnych, początki takich związków były trudne we wzajemnych relacjach spółdzielni z miastem aż do czasu, kiedy fałowo powstające korelacje na różnych płaszczyznach i w różnych sferach funkcjonowania doprowadziły w stosunkowo krótkim czasie do optymalizacji tych relacji. Pozwoliło to na poprawne funkcjonowanie na zasadach współistnienia i tolerancji sąsiadujących ze sobą różnych zasobów oraz obsługujących je elementów infrastruktury. Głęboka integracja zasobów spółdzielczych z miastami w sensie materialnym i społeczno-kulturowym, następująca wraz ze wzrostem liczby zachodzących interakcji i powstających powiązań, jest na dziś i na przyszłość odpowiedzią na potrzeby między innymi wyrównywania standardów świadczonych usług komunalnych, zabezpieczenia dostaw

mediów do zasobów, działania na rzecz zagospodarowania przestrzennego, budowy dróg, rozwoju transportu oraz budowy placówek oświatowych i tworzenia terenów o charakterze rekreacyjnym itp.

Wyrażając uznanie dla inwencji, pracy i osiągnięć spółdzielni mieszkaniowych, czujemy się zobowiązani do stwierdzenia, iż kontynuacja trwającej przez wiele ostatnich lat antyspółdzielczej polityki państwa może doprowadzić do całkowitego zniszczenia tej formy aktywności społecznej. Nie chcemy dla spółdzielni przywilejów. Jesteśmy przekonani, że poradzą one sobie w warunkach gospodarki rynkowej znakomicie, jeśli tylko nie będą im stwarzane warunki gorsze niż innym formom własności. Najwyższy czas, by wzorem innych państw rozwiniętych gospodarczo, również w Polsce spółdzielnie mieszkaniowe stały się równoprawnym partnerem władz samorządowych i państwowych.

Państwo i samorządy odpowiedzialne są za stworzenie warunków dla spółdzielni mieszkaniowych, koniecznych do odzyskania przez nie możliwości inwestowania i prowadzenia szerokiej gamy przedsięwzięć w celu podniesienia efektywności działalności zgodnej z interesem swoich członków, jednocześnie będących mieszkańcami miast.

Jest dla nas sprawą bezdyskusyjną, że państwo nie powinno pozostawiać rozwiązywania kwestii potrzeb mieszkaniowych w wyłącznej gestii wolnego rynku. Niezbędna jest aktywna polityka mieszkaniowa, m.in. poprzez budownictwo społeczne, zaspokajająca potrzeby ludzi mało i średnio zarabiających, a przede wszystkim ludzi młodych, rozpoczynających pracę zawodową. Pozostawienie mieszkalnictwa poza zakresem oddziaływania państwa jest

jedną z przyczyn emigracji młodego pokolenia Polaków i w efekcie zapaści demograficznej.

Postulujemy odbudowę zaplecza intelektualnego i organizacyjnego mieszkalnictwa. Początkiem powinno być powołanie resortu budownictwa i spraw mieszkaniowych wyposażonego m.in. we własne ośrodki badawczo-rozwojowe. Spółdzielnie mieszkaniowe wytworzyły w Polsce znacznych rozmiarów zasób mieszkaniowy, w sposób ścisły i trwały powiązany z miastami, których urbanizacja, bez spółdzielni, byłaby niewyobrażalna. Spółdzielnie w procesie tworzenia więzi funkcjonalnych i społecznych, weszły w okres współistnienia i integracji ze strukturami i społecznościami miast. Obecnie widoczna jest asymilacja osiedli spółdzielczych, w sensie materialnym, do struktury miejskiej. Skutek taki jest również widoczny w wymiarze społecznym. Współdziałanie struktur spółdzielczych z władzami samorządowymi oraz służbami administracyjnymi miast w zdecydowanej większości przypadków są prawidłowe.

Spółdzielnie mieszkaniowe jako właściciele, współwłaściciele i zarządcy nieruchomości – są naturalnymi partnerami samorządnych gmin, zarządzających zasobami gminy, ponieważ realizują podobne zadania jako samorządne przedsiębiorstwa spółdzielcze w odniesieniu do zarządzanego zasobu mieszkaniowego.

Przyszłość spółdzielni mieszkaniowych w strukturze miast opierać się winna na wzajemnej współpracy, kooperacji i współdziałaniu na zasadach synergii z lokalnymi samorządami, co korzystnie wpłynie na zwiększenie efektów wspólnego działania, a także stworzy możliwość zmniejszenia kosztów działalności.

ZAPRASZAMY DO ODWIEDZANIA NAS W INTERNECIE

www. **Budowlani** .info.pl

Gala Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa 2015

W dniu 15 października 2015 r., w Muzeum Kolekcji im. Jana Pawła II – Galeria Porczyńskich w Warszawie odbyła się uroczysta Gala Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa, w której udział wzięli zaproszeni goście, a wśród nich reprezentujący Kancelarię Prezydenta RP prof. Andrzej Zybertowicz, zastępca głównego inspektora nadzoru budowlanego Jacek Szer, a także przedstawiciele świata nauki, organizacji branżowych budownictwa i mediów. Związek Zawodowy „Budowlani” reprezentował Jakub Kus, sekretarz Związku.

Podczas uroczystości zostały wręczone **odznaczenia państwowe** 28 pracownikom firm budowlanych zrzeszonych w Polskim Związku Pracodawców Budownictwa, nadane im przez Kancelarię Prezydenta RP za zasługi w działalności społecznej i charytatywnej oraz za wzorowe, wyjątkowo sumienne wykonywanie obowiązków wynikających z pracy zawodowej. Kolejnych 20 pracowników firm budowlanych otrzymało **Odnaki Honorowe „Za zasługi dla budownictwa”**, nadane im przez Ministra Infrastruktury i Rozwoju.

Kolejnym ważnym punktem uroczystości było wręczenie **Certyfikatów Dewelopera** firmom deweloperskim ubiegającym się o to wyróżnienie w XXXVII i XXXVIII edycji. Certyfikaty zostały przyznane następującym firmom:

- ALLCON OSIEDLA spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa z Gdyni
- Dolcan Plus S.A. z Warszawy
- Firma Budowlana „Marek Antczak” z Kalisza
- mLocum S.A. z Łodzi
- Przedsiębiorstwo Usług Inwestycyjnych „INWADO” Sp. z o.o. z Wadowic



- TURRET DEVELOPMENT Sp. z o.o. z Warszawy
- UNIDEVELOPMENT S.A. z Warszawy
- WAN S.A. z Warszawy
- Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Mieszkaniowego „MÓJ DOM” S.A.
- Zakład Remontowo – Budowlany Stanisław Romaniuk z Białej Podlaskiej

Certyfikat Dewelopera jest szeroko rozpoznawany w Polsce wyróżnieniem przyznawanym podmiotom, które pozytywnie przejdą proces certyfikacji w oparciu o metodykę badawczą ekspertów i Kapitułę Certyfikatu.

Aby utrzymać się na rynku mieszka-

niowym, firma deweloperska musi spełniać wszystkie te kryteria, jakie zakłada „Regulamin przyznawania Certyfikatu Dewelopera”, czyli być wiarygodną, rzetelną i mieć dobrą pozycję finansową. Te kryteria są brane pod uwagę przy badaniu firm zarówno przez ekspertów, jak i niezależne ciało, jakim jest Kapituła Certyfikatu. Przyjęte przez Kapitułę zasady i kryteria przyznawania Certyfikatu sprawiają, że zostają powoli wypracowane wzorce i pozytywne relacje pomiędzy deweloperem i klientem. Sam Certyfikat Dewelopera jest dla każdej firmy, która go posiada, potwierdzeniem dobrej kondycji finansowej, prawidłowego zarządzania i terminowego wywiązywania się z podjętych zobowiązań w stosunku do klienta.

Nie zabrakło również nagród dla prezesów firm budowlanych biorących udział w Konkursie organizowanym przez Polski Związek Pracodawców Budownictwa „Pracodawca Roku 2014 w Budownictwie”.

Konkurs ten jest organizowany przez Związek już od 17 lat i cieszy się dużym uznaniem i popularnością wśród pracodawców budowlanych.

Celem, jaki przyświeca pomysłodawcom tego konkursu, jest wyłonienie pracodawcy, który ze względu na swoje osiągnięcia w zarządzaniu firmą oraz rzetelność i wiarygodność w zawodzie, reprezentuje poziom nieprzeciętny, godny naśladowania. Osoby kierujące przedsiębiorstwami, właściciele, menedżerowie, zarządcy – ludzie, których

wiedza, doświadczenie, umiejętność zarządzania przedsiębiorstwem, wdrażanie nowych technologii, współpraca z partnerami, zleceniodawcami oraz podejmowane działania na rzecz ochrony środowiska naturalnego – są oceniane przez niezależnych ekspertów, którymi są przedstawiciele środowisk naukowych, w tym takich wyższych uczelni, jak Politechnika Warszawska, Szkoła Główna Handlowa, czy Wyższa Szkoła Ekologii i Zarządzania.

W tym roku tytuł Pracodawca Roku 2014 w Budownictwie otrzymali:

- Grzegorz Bagiński
dyrektor generalny Grupa Saferoad
- Bogdan Seweryn Czapczuk
prezes Zarządu F.B.I. TASBUD S.A.
- Sławomir Janusz Żubrycki
prezes Zarządu P.P.U. „Palisander” Sp. z o.o.

Dzięki udziałowi w tym konkursie osoby nagrodzone mają możliwość zaprezentowania wypracowanych przez siebie modeli zarządzania firmą i rezultatów, jakie osiągnęli w pracy zawodowej. Jest to też okazja do promocji nie tylko osoby zarządzającej firmą ale również firmy, którą dana osoba reprezentuje.

Wręczone odznaczenia, Certyfikaty i Dyplomy Pracodawcy Roku są potwierdzeniem na to, że branża budowlana po licznych perturbacjach lat poprzednich, choć poobijana, nadal się rozwija i jest nadzieja, że będzie to proces długofalowy, dzięki nowej puli dotacji unijnych oraz dobrym menedżerom, potrafiącym sprawnie i efektywnie zarządzać kierowanymi przez siebie firmami, którzy wciąż poprawiają swoje wyniki, powiększając portfele zleceń, co nie przeszkadza im doceniać swoich pracowników, o czym świadczy ilość wręczonych odznaczeń państwowych i resortowych. (pzb)

Spór zbiorowy w MPGK Sp. z o.o. w Chełmie

DO STRAJKU JUŻ TYLKO KROK

Kłopoty na linii pracodawca – związki zawodowe rozpoczęły się w 2008 roku, wraz z objęciem stanowiska prezesa przez Andrzeja Roguskiego, który został powołany w miejsce poprzedniego prezesa Zbigniewa Matuszczaka, wybranego na posła na Sejm RP. Nowy prezes podjął próby ingerencji w obowiązujący w firmie układ zbiorowy, chcąc zmienić zapisy dotyczące nagród jubileuszowych. Prezes domagał się od związków, aby nagrody były wypłacane procentowo od wynagrodzenia indywidualnego. Wtedy prezes dostałby 50 tysięcy, a pracownicy po 3 tys. złotych.

Udało nam się utrzymać obowiązujący zapis i za to prezes natychmiast odebrał przewodniczącym związków służbowe telefony komórkowe i praktycznie ograniczył kontakty z nami. Zlikwidowane zostały wszystkie dotychczas organizowane imprezy dla pracowników i ich rodzin (zawody strzeleckie, rajdy samochodowe, zawody w tenisie ziemnym i stołowym, zawody wędkarskie) z okazji Święta Pracowników Komunalnych. Te złośliwości prezesa ustanowiły pewien dystans w relacjach z załogą. Żeby pracownicy za dużo nie zarabiali, zlikwidowany został akordowy system pracy, zlikwidowane zostały wszystkie dodatki do wynagrodzeń, dyżury itp.

W listopadzie 2014 r. prezes Roguski powołał komisję ds. podwyżek, ale nie upoważnił przewodniczącego komisji (kierownika kadr) do jakichkolwiek uzgodnień ze związkami zawodowymi, a sam nie miał czasu przyjść na żadne spotkanie. Obiecywał na spotkaniach z pracownikami podwyżki od czerwca 2015, ale z powodu choroby

prezesa skończyło się na obietnicach.

Po powrocie ze zwolnienia prezes MPGK w Chełmie obiecał podwyżki od września br., a na początku października dowiedzieliśmy się z lokalnej prasy, że oddał ponad 2 mln z wypracowanego zysku właścicielowi Spółki (miastu Chełm) - rzekomo na poczet przyszłorocznych podatków. Oliwy do ognia dołał faktem, że zrobił to bez wiedzy i zgody Rady Nadzorczej. W związku z powyższym wszystkie związki zawodowe postanowiły wstąpić w spór zbiorowy z pracodawcą, żądając podwyżek płac po 300 zł brutto na każdego pracownika i wyznaczając 14-dniowy termin rozstrzygnięcia sporu.

Następnego dnia prezes poszedł na zwolnienie lekarskie, chociaż w firmie się pokazywał, a po dziesięciu dniach upoważnił prokurentów do negocjacji ze związkami w przedostatnim dniu wyznaczonego terminu, tj. 10 listopada 2015 r.

Byliśmy zaskoczeni sposobem negocjacji, gdyż prokurenci nas - związkowców uświadamiali, jakie zobowiązania czekają naszą firmę jeszcze w tym roku, ale na pytanie czy prezes o tym wiedział, nie uzyskaliśmy odpowiedzi. Pierwsza propozycja ze strony pracodawcy to była kwota 150 zł brutto i nie została przez związki przyjęta. Prokurenci poprosili o krótką przerwę w celu ponownego przeliczenia wydatków, po której przedstawiona została propozycja podwyżek po 200 zł brutto, ale i ta nie została przez związki przyjęta.

W związku z tym tego samego dnia podpisany został protokół rozbieżności. W dniu 13 listopada w godz. 7.00



do 9.00 przeprowadzono akcję protestacyjną w formie dwugodzinnego strajku ostrzegawczego. Strajk polegał przede wszystkim na oflagowaniu obiektów zakładowych oraz opóźnieniu wyjazdów samochodów do wywozu nieczystości stałych. Oczywiście to, co nie zostało wykonane w czasie strajku ostrzegawczego, zostało wykonane w godzinach późniejszych.

W chwili obecnej przeszliśmy do kolejnego etapu rozwiązania sporu i wystąpimy z wnioskiem o wyznaczenie mediatora.

Jerzy Wosiński
przewodniczący ZZ Budowlani
przy MPGK Sp. z o.o. w Chełmie

Budujmy naszą drogę wyjścia z kryzysu

Więcej godnych miejsc pracy poprzez silne związki zawodowe

Building our way out of the crisis

For more and fair jobs through strong trade unions



Projekt - Plan działania EFBWW 2016 - 2019

- Główne priorytety

1. Tworzenie stałego zatrudnienia, szkolenie dla ponownego zatrudnienia i ochrona pracowników

Ostatnie lata kryzysu gospodarczego i polityki oszczędności miały niszczący wpływ na zatrudnienie w sektorach EFBWW - budownictwa i przemysłu drzewnego. EFBWW odegrała znaczącą rolę w opracowywaniu proponowanego przez EKZZ planu inwestycyjnego „nowa droga dla Europy”, postulującego dodatkowe inwestycje w wysokości 2% PKB w UE rocznie w ciągu 10 lat. Koncentruje się on na europejskich projektach infrastruktury transportowej, renowacji energetycznej budynków, odnowie zasobów miejskich i mieszkaniowym budownictwie społecznym. EFBWW nalega, by renowacja energetyczna budynków włączona została w plan inwestycji docelowych nowego Europejskiego Funduszu Inwestycji Strategicznych. Ponadto EFBWW działa na rzecz wzmocnienia i lepszego wdrażania i egzekwowania Dyrektywy w sprawie charakterystyki energetycznej budynków i Dyrektywy o efektywności energetycznej. Dodatkowo EFBWW działa również na rzecz większego wykorzystania produktów z drewna, mającego pozytywny wpływ na osiągnięcie celów dotyczących zmian klimatu, a także przyczyniającego się do tworzenia miejsc pracy.

Ważne jest, aby zachować miejsca pracy w przemyśle w całej Europie. W sektorze budowlanym, obecna polityka podwykonawstwa i outsourcingu powoduje zastępowanie wielu stałych miejsc pracy „śmieciowym” zatrudnieniem. Szczególnie dotknięci tym trendem są młodzi ludzie, którym oferuje się tylko prace dorywcze i niepewność zatrudnienia. Szkolenia, utrzymanie umiejętności i przekwalifikowanie, muszą być priorytetami dla programów szkoleniowych w przedsiębiorstwach oraz w sektorach.

UE w ciągu ostatnich lat koncentruje się na tworzeniu strategii i ram sektorowych polityk przemysłowych, w celu zwiększenia konkurencyjności przemysłu. Jednak w tym samym czasie praktyczne działania w UE i niektóre przepisy unijne wspierają „poszukiwania taniej siły roboczej”. EFBWW uważa, że działania te są wzajemnie sprzeczne; nacisk na cięcie kosztów pracy nie będzie prowadzić do większej konkurencyjności branż przemysłowych. Polityka przemysłowa powinna opierać się na innowacyjności i wykwalifikowanej sile roboczej. Ekologizacja gospodarki stwarza ogromne wyzwania, ale również możliwości dla przemysłu. EFBWW będzie uważnie monitorować i uczestniczyć w pracach UE w obszarze polityki przemysłowej w sektorach budowlanym i drzewiarskim, promując innowacje i wykwalifikowaną siłę roboczą.

2. Obrona prawa do strajku i wolności zrzeszania się

W ciągu ostatnich lat zostały zagrożone podstawowe prawa, takie jak prawo do strajku i wolności zrzeszania się, na poziomie międzynarodowym, europejskim i krajowym. W ramach MOP została wszczęta dyskusja, czy konwencje podstawowe rzeczywiście zawierają prawo do strajku. W ramach UE, wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TS UE) i interpretacje niektórych przepisów UE skutecznie ograniczają prawo do strajku. W niektórych państwach członkowskich UE ograniczenia prawa do strajku i wolności zrzeszania się motywowane są warunkami kryzysowymi lub warunkami ratowania gospodarki. EFBWW będzie zabiegać, by prawo do strajku i wolności zrzeszania się były uważane za prawa podstawowe, a tym samym nie były przeciwstawiane swobodom gospodarczym. Zmieniona Europejska Karta Społeczna Rady Europy powinna być w związku z tym uznana za podstawę, a jej zasady powinny być wprowadzone również do systemu prawnego UE, w sytuacji gdy UE przystąpiła do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

3. Zapewnienie równego traktowania i niedyskryminacji

W ostatnich latach pracodawcy i Trybunał Sprawiedliwości UE podważali prawa pracowników w obszarze zasad równego traktowania. Niektóre przepisy UE i niektóre wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej zakazują lub ograniczają, pod pewnymi warunkami, możliwość równego traktowania przez państwa członkowskie i związki zawodowe między innymi zagranicznych pracowników oddelegowanych. Ponadto, niektóre państwa członkowskie tworzą rynek pracy, który wprowadza nierówność między pracownikami. EFBWW będzie zabiegać, by wszystkie przepisy UE były oparte na zasadzie „równej płacy za równą pracę, na podstawie warunków kraju przyjmującego.”

EFBWW wezwie do przeglądu istniejącego prawa UE pod kątem niedyskryminacji oraz będzie również działać na rzecz zaangażowania swoich organizacji członkowskich dla zwiększenia udziału kobiet w organach i działaniach EFBWW. EFBWW będzie działać na rzecz lepszego włączenia migrantów w prace związków zawodowych.

4. Walka z nadużyciami socjalnymi i wyzyskiem pracowników

Ilość pracowników transgranicznych, którzy są ofiarami nadużyć socjalnych i poważnej eksploatacji wzrosła w ciągu ostatniej dekady. Nieuczciwi pracodawcy i agencje pracy tymczasowej opracowali wiele modeli i praktyk omijania przepisów UE i państw członkowskich. W „krajach sprzyjających” zostały stworzone firmy – skrzynki pocztowe, po to, by delegować pracowników do innych krajów bez odpowiedniego wynagrodzenia i zabezpieczenia społecznego.

EFBWW będzie działać na rzecz skutecznej legislacji UE i krajowych przepisów dla wdrażania mechanizmów egzekwowania prawa w celu zapobiegania oszustwom socjalnym i wyzyskowi pracowników. EFBWW będzie również działać na rzecz wykluczenia firm – skrzynek pocztowych i firm oszukujących z praktyki gospodarczej i zamówień publicznych, a dla osób pozornie samozatrudnionych - w kontekście krajowym lub transgranicznym – traktowania ich jako posiadających te same prawa pracownicze jak pracownicy.

DRAFT EFBWW Action Programme 2016-2019

- Main priorities

1. Creating long-term employment, training for re-employment and protecting workers

The recent years of economic crisis and austerity have had a devastating effect on the employment situation for the EFBWW sectors construction and wood. The EFBWW has been instrumental in elaborating the ETUC proposed investment plan “A new Path For Europe”, outlining annually additional investments of 2 % of EU GDP over a 10-year period, focusing on European transport infrastructure projects, energy renovation of buildings, urban renewal and social housing. The EFBWW is pushing for the development of energy renovation of buildings in the target investments in the new European Fund for Strategic Investments. In addition, the EFBWW is working for a strengthening and a better implementation and enforcement of the Energy Performance of Buildings Directive and the Energy Efficiency Directive. Moreover, the EFBWW is also working for an increased use of wood products, having a positive impact on climate change objectives, as well as contributing to job-creation.

It is vital to preserve jobs in industry throughout Europe. In the construction sector, the current policy of subcontracting and outsourcing has seen many permanent jobs replaced with precarious jobs. Young people have been hit especially hard by this trend, which offers them nothing but odd jobs and increased precariousness. Training, skills maintenance and retraining must be priorities for training programmes within companies and in the sectors.

The EU has during recent years focused on creating strategies and a framework for sectoral industrial policies, with the objectives to boost the competitiveness of the industries. However, at the same time practices within the EU and certain EU regulations are supporting the search for cheap labour. The EFBWW considers these policies contradictory; a focus on cutting labour costs will not lead to more competitive industries. Industrial policies should be based on innovation and a skilled work-force. The greening of the economy creates huge challenges but also opportunities for the industries to make use of. The EFBWW will closely follow and contribute to the EU work on industrial policy in the construction and wood sectors, promoting innovation and a skilled work-force.

2. Protecting the right to strike and the freedom of association

During recent years, fundamental rights, such as the right to strike and the freedom of association, have been threatened, at international, European and national levels. Within the ILO, a discussion has been raised whether the core conventions really contain the right to strike. Within the EU, judgments by the Court of Justice of the European Union (CJEU) and the interpretation of some EU regulations have effectively restricted the right to strike. Within some Member States of the EU, limitations to the right to strike and the freedom of association have been motivated by the economic crisis or bailout conditions. The EFBWW will work for the right to strike and the freedom of association being considered as fundamental rights, and thereby not balanced against economic freedoms. The revised European Social Charter of the Council of Europe should be fundamental in this respect, and its criteria also incorporated in the EU legal system when the EU has acceded to the European Convention of Human Rights.

3. Securing equal treatment and non-discrimination

In recent years, moves by the employers and the Court of Justice of the European Union have dealt serious blows to workers' rights in the field of equal treatment. Some EU regulations and some judgments of the CJEU have effectively banned or restricted, under certain conditions, the possibility for Member States and trade unions to impose equal treatment, inter alia for foreign posted workers. In addition, some Member States have developed a labour market which creates inequality between workers. The EFBWW will work for all EU regulations being founded on the principle of “equal pay for equal work on the basis of host country conditions”.

The EFBWW will urge for better observance of existing legislation regarding non-discrimination and for a commitment of the affiliates to increase the participation of women in active trade union work. The EFBWW will also work for migrants being better integrated in the trade union movement.

4. Combating social fraud and workers' exploitation

The frequency of cross-border workers being victims of social fraud and grave exploitation has soared during the last decade. Unscrupulous employers and temporary works agencies have developed multiple models and practices of circumventing rules and regulations of the EU and the Member States. Letterbox companies have been created in “countries-of-convenience” to post workers to other countries without proper remuneration and

Budujemy naszą drogę wyjścia z kryzysu

Więcej godnych miejsc pracy poprzez silne związki zawodowe



W poszukiwaniu taniej pracy i tanich reguł, polityka zmniejszania konkurencyjności

Ostatnie 4 lata były trudne dla tych z nas, związkowców, którzy mieli pozytywne podejście do europejskiej integracji. Ktoś mógłby łatwo dojść do wniosku, że decydenci w Unii Europejskiej robią wszystko, co w ich mocy, aby zniszczyć zaufanie europejskich obywateli do projektu europejskiego. W polityce UE ostatnich 4 lat dają się zauważyć dwa główne trendy, oba powiązane z kryzysem ekonomicznym, ale w większości powodowane neoliberalnymi koncepcjami na temat funkcjonowania gospodarki. Ironia tkwiąca w tej polityce polega na tym, że nie tylko narusza ona podstawy socjalnej Europy, ale też zaszkodzi konkurencyjności europejskiej gospodarki. Pierwszy z dwóch wspomnianych trendów nazwijmy „W poszukiwaniu taniej pracy”, a drugi – „W poszukiwaniu tanich reguł”.

Są różne sposoby zmniejszania kosztów pracy, ale ja zamierzam skupić się na tym, jak pracownicy transgraniczni i obchodzenie zasad mogą zostać użyte do obniżenia płac. Proceder dumpingu socjalnego, czyli pogarszania lokalnych i państwowych warunków pracy, poprzez korzystanie z zagranicznej siły roboczej, zawsze miał miejsce w Europie. We wczesnych dniach europejskiej integracji panowała tego świadomość – z tego właśnie powodu Rada Europy przyjęła w 1957 roku Konwencję Rzymską dot. Pracowników Migrujących, stanowiącą, że pracownika obowiązuje prawo pracy państwa, na którego terenie pracuje. Z tego rozwinęły się zasady braku dyskryminacji i równego traktowania na podstawie reguł panujących w państwie-gospodarzu.

Wszystko działało dość płynnie przez 30 lat i generalnie uważano, że Traktat, będący gwarantem równego traktowania zagranicznych i lokalnych pracowników, powinien również dotyczyć pracowników delegowanych. W latach '90 kwestia ta stała się kontrowersyjna i Dyrektywa Delegowania Pracowników – określająca podstawowe warunki dla państw-gospodarzy – mogła wreszcie zostać przyjęta w 1996, po przyłączeniu Austrii, Szwecji i Finlandii do Unii. Dyrektywa dot. Delegowania działała dobrze do grudnia 2007 roku, kiedy to wydany został wyrok ETS w sprawie Laval i (tego samego tygodnia) w sprawie Viking – a później, w 2008 roku, w sprawach Ruffert i Luxembourg.

Złe nie było tylko to, że równe traktowanie nie było już gwarantowane, ale to, że było wręcz zakazane, gdy chodziło o pracowników delegowanych. Jednocześnie Unia ograniczyła negocjacje zbiorowe i prawo do strajku w sprawie warunków pracowników delegowanych. Legislatura Państw Członkowskich musiała się odpowiednio dostosować. Był to pierwszy gwóźdź do trumny Europy Socjalnej.

To stworzyło drogę do rekrutowania zagranicznych pracowników na gorszych wa-

runkach i spowodowało drastyczne obniżenie płac i warunków pracy. Przez ostatnie 10 lat, delegowanie stało się metodą na obniżanie kosztów pracy w Europie. Więcej niż milion pracowników budowlanych rocznie było delegowanych w Europie, wiele z nich na



warunkach gorszych od standardowych warunków państwowych. Proceder ten rozlał się na inne sektory: na przykład na sektor mięsny, turystyczny i transportu lądowego. Transgraniczni pracownicy byli przekształceni w narzędzie służące do rozmontowania praw pracowników i obcinania kosztów pracy w Europie.

To, co nadeszło później, było jeszcze gorsze. Aby zostać ponownie wybranym w ostatnich wyborach, Barroso musiał obiecać, że „rozwiąże” problem delegowania. Obiecał, a z tej obietnicy zrodziła się Regulacja Montiego i Dyrektywa Wdrożenia. Regulacja Montiego zatwierdziłaby wyższość 4 wolności wobec fundamentalnych praw. Na szczęście, Regulacja ta została usunięta ze względu na sprzeciw niektórych Państw Członkowskich. Wspieraliśmy jednak Dyrektywę Wdrożeniową, i choć uważamy ostateczną jej formę za powód do niezadowolienia, zawiera ona pewne przydatne elementy.

Także Jean-Claude Juncker obiecał, podczas swojego przemówienia inauguracyjnego, „rozwiązać problem dumpingu socjalnego”. Dylemat jednak polega na tym, że proponowane metody w wielu przypadkach pogorszyły sytuację. Weźmy, na przykład, propozycję, która w tej chwili rozpatrywana jest przez Parlament Europejski – propozycję, która dąży do wprowadzenia „jednoosobowej firmy prywatnej o ograniczonej odpowiedzialności” (SUP) i zdecydowanie nie „rozwiązałyby” problemu dumpingu socjalnego. Wręcz przeciwnie – SUP zachęcałoby do zakładania firm pozornych, delegowania fałszywie samozatrudnionych pracowników i do przekrętów finansowych. EFBWW i europejski ruch związkowy silnie sprzeciwiają się SUP i nawołujemy do jego odrzucenia.

Trzeba przyznać, że widać pewne światło

w tunelu w sprawie delegowania, dzięki naszemu lobbyingowi i dobrej pracy wykonywanej przez współpracowników EFBWW. Tego roku, dwa ważne wyroki Europejskiego Sądu Sprawiedliwości częściowo przywróciły niektóre z utraconych praw na poziomie europejskim.

Obie sprawy odnoszą się do Finlandii.

W swoim pierwszym wyroku, Sąd ustalił, że fińskie skale stawek obowiązują także polskich pracowników delegowanych, i że fińskie związki zawodowe są uprawnione do reprezentowania polskich pracowników delegowanych w Finlandii, pomimo tego, że nie byłoby to zgodne z polskim prawem. Ten wyrok jest dużym krokiem naprzód i przywraca część praw utraconych w związku z wyrokiem w sprawie Laval w 2007 roku. Drugi wyrok potwierdza prawo do ograniczenia aktywności agencji prac tymczasowych w konkretnym sektorze, na podstawie ryzyka dumpingu socjalnego i wykorzystywania pracowników.

Jakie byłyby długotermałe efekty dla UE, gdyby model biznesowy pracy o niskich kosztach miał przetrwać? Cóż, na pewno nie bardziej wydajna i konkurencyjna Europa. Jeśli weźmiemy sektor budowlany jako przykład, zostało to dowiedzione przez samą Komisję Europejską. Komisja zleciła sondę, w której koszty pracy zostały porównane z kosztami projektowymi w Państwach Członkowskich UE. Wyniki były zaskakujące – dla niektórych.

Sonda wykazała, że koszty pracy były na dłuższą metę odwrotnie proporcjonalne do kosztów projektowych: tania praca powodowała, że przemysł stał się mniej wydajny i konkurencyjny. Jest to wniosek, który można łatwo wyciągnąć z historii ekonomii, lecz został on niestety odrzucony w dzisiejszej Unii – Unii, która poszukuje taniej pracy.

Kiedy mówimy, że chcemy, aby zasady i mechanizmy egzekwowania gwarantowały równe traktowanie, spotykamy się z krytyką, wedle której Państw Członkowskich „nie stać” na to. Ale jaka jest rzeczywistość? Jeśli weźmiemy państwa europejskie za empiryczne przykłady, i jeśli użyjemy międzynarodowo uznawanych indeksów konkurencyjności i równości w tych

państwach, po raz kolejny odkryjemy korelację przeciwną do tej przewidywanej przez teorię neoliberalną: Najbardziej równościowymi państwami w Europie są państwa najbardziej konkurencyjne. Socjalny postęp idzie ręką z postępem ekonomicznym i nie zaprzeczają one sobie nawzajem.

Drugi trend, o którym wspominałem – „W poszukiwaniu tanich reguł” – był usprawiedliwiany na różne sposoby przez UE, ale wspólną cechą tych usprawiedliwień jest założenie, że reguły są drogie. Tak zwany program „Lepszej Regulacji” jest inspirowany programem „Ograniczania Biurokracji”, i sędzę, że wszyscy jesteśmy przeciwko biurokracji. Ale w momencie, w którym regulacje dotyczące zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony pracowników są uznawane za elementy biurokracji, widać, że Unia weszła na niebezpieczną ścieżkę.

W trwających negocjacjach pomiędzy brytyjskim Premierem Cameronem i Komisją Europejską, Cameron szuka argumentów zachęcających do głosu na „Tak” w nadchodzącym referendum dotyczącym tego, czy Zjednoczone Królestwo powinno odłączyć się od UE. Jednym z głównych żądań UK w negocjacjach jest wprowadzenie deregulacji w sferze socjalnej UE. Jeśli nie doprowadzicie do deregulacji, Cameron zdaje się mówić, UK może głosować za odejściem z Unii.

Organizacja europejskich pracodawców Business Europe, nie powodując niczyjego zaskoczenia, uznała dyrektywy socjalne i broniące bezpieczeństwa pracy za „szkodliwe” i kosztowne, co jest podstawowym założeniem stojącym za „Lepszą Regulacją”. Cały dorobek socjalny UE od 1990 roku jest teraz w zawieszaniu, czekając na orzeczenie tego, czy jest potrzebny. Na dodatek, wszystkie przyszłe inicjatywy socjalne muszą być oceniane za pomocą kryteriów „Lepszej Regulacji”, nawet te, które zostaną zbiorowo zaproponowane przez europejskich partnerów socjalnych.

Business Europe jest w swej istocie organizacją ideologiczną, ale sektorowe organizacje pracodawców, takie jak FIEC w sektorze budowlanym, są często mniej ideologiczne. Zdają sobie sprawę z kosztów i ciężarów związanych z zapewnianiem niezdrowych warunków pracy swoim pracownikom. Gdy UNI Europa negocjowała i zgodziło się z Coiffure EU na wiążące europejskie porozumienie na temat warunków zdrowotnych i bezpieczeństwa fryzjerów – którzy stykają się z takimi czynnikami jak substancje rakotwórcze – nie miało to nic wspólnego z wprowadzaniem nowych elementów biurokracji.

Odpowiedź Komisji jednak była żartem z porozumienia. Poprzez odmówienie ustanowienia porozumienia jako prawnie wiążącego, Komisja praktycznie cofnęła zegar do okresu sprzed Traktatu Maastricht z 1993 roku. Zrobiła tak, pomimo obliczeń zarówno związków,

jak i pracodawców, z których wynikało, że zalety porozumienia są dużo ważniejsze od kosztów jego wprowadzenia. Obliczenia okazały się bezskuteczne.

Ale program deregulacji nie jest tylko usprawiedliwiany przez program „Lepszej Regulacji”. Teraz, gdy coraz więcej szczegółów jest ujawnianych na temat trwających negocjacji porozumień handlowych, możemy, oczywiście, zaliczyć je do listy usprawiedliwień deregulacji. Porozumienie CETA zawiera ugodę dotyczącą sporu na linii inwestor-państwo. Oznacza to, że możliwości utrzymania przez Państwa Członkowskie swoich regulacji będą negocjowane w ramach międzynarodowych trybunałów arbitrażowych?

Porozumienia handlowe są podstawowymi usprawiedliwieniami deregulacji. Ale w społeczeństwie demokratycznym, korporacje wielonarodowe nie powinny mieć prawa przeciwstawiać się decyzjom rządów, poza kontekstem normalnych państwowych procedur ugodowych. Ze względu na porozumienie NAFTA, Kanada musiała wypłacić miliony dolarów korporacjom za wprowadzenie zakazu wytwarzania odpadów toksycznych i substancji rakotwórczych, a także za odebranie praw do wody i drewna firmie, która wycofała się ze swoich zobowiązań w Nowej Fundlandii.

Celem porozumień handlowych nie jest zmniejszenie cel, lecz regulacji. Porozumienia handlowe wprowadzają ryzyko ograniczenia możliwości rządów, społeczeństw i Unii Europejskiej do regulowania swoich rynków, aby chronić swoich obywateli. Regulacje ochronne, regulacje zdrowotne i bezpieczeństwa, zakaz substancji rakotwórczych; nie są to elementy kosztownej biurokracji, a istnieją po to, aby zabezpieczać dobrostan obywateli.

Droga, na którą wkroczyła Unia dzięki swemu dwuczęściowemu programowi, jest drogą niebezpieczną: w poszukiwaniu taniej pracy i tanich reguł. Jest to droga, której nie da się socjalnie usprawiedliwić, ale też droga, której nie da się usprawiedliwić gospodarczo – i uczyni z Europy miejsce uboższe. UE powinna konkurować poprzez umiejętności i innowacje, nie poprzez tanią pracę i tanie reguły.



Sam Hägglund
Sekretarz Generalny
EFBWW



Building our way out of the crisis

For more and fair jobs through strong trade unions



In search of cheap labour and in search of cheap rules, a policy for less competitiveness

The last 4 years have been trying for us trade unionists that have had a positive approach to European integration. One could easily get the impression that the decision-makers in the EU are doing all they can to undermine the confidence of the European citizens in the European project. Two general trends can be identified in EU policies the last 4 years, both of them connected to the economic crisis, but mostly governed by neoliberal ideas about economic performance. The irony of these policies is that they will not only undermine the social foundations for Europe but also undermine the competitiveness of the European economy. The first trend I would like to call In Search of cheap labour, and the second one In search of cheap rules.

There are different ways of reducing labour costs, but what I will be concentrating on here is how cross-border workers and circumvention of rules can be used to press down wages. There has always been social dumping in Europe, meaning an undercutting of local and national levels of working conditions by way of using foreign labour. This was also foreseen in the early days of European integration, and that was why the Council of Europe in 1957 adopted the Rome Convention on Migrant workers stating that the law where one works applies. From this the principles of non-discrimina-

Laval judgment came. The same week came the Viking judgment and then in 2008 the Ruffert and Luxembourg judgments.

The bad thing was not only that equal treatment was no longer guaranteed, but that in fact equal treatment was forbidden, when it concerned posted workers. As part and parcel of this the EU restricted collective bargaining and the right to strike for posted workers' conditions. The legislations of Member States had to change accordingly. That was the first nail in the coffin for Social Europe.

This opened up for recruiting foreign workers on low conditions and creating a race to the bottom for wages and working conditions. During the last 10 years, posting has become a means of pressing labour costs in Europe. More than 1 million construction workers are posted yearly around Europe, many of these on sub-national standard conditions. And the practices are spreading to other sectors: for instance the meat sector, the tourism sector and the land transport sector. Cross-border workers were being transformed into a major tool to dismantle workers' rights and to cut labour costs around Europe.

And even worse was to come. To be able to be re-elected at last election, Barroso had to promise to "solve" the posting problem. He promised, and from this promise came the Monti Regulation and the Enforcement Directive. The Monti Regulation would in fact have cemented the supremacy of the 4 freedoms over fundamental rights. Luckily, the Monti was scrapped due to the resistance from a number of Member States. We supported the Enforcement Directive, however, and although we see the final directive as a disappointment, it does contain some useful elements.

Also Jean-Claude Juncker promised, in his inaugural speech, to "solve the social dumping problem". The dilemma is, however, that the proposed instruments in many cases have made things worse. Take for example a proposal on the table now in the European Parliament for a "single member limited liability private company" (or SUP), which would definitely not "solve" the social dumping problem. On the contrary, the SUP would encourage the setting up of letterbox companies, posting of falsely self-employed workers, and fiscal fraud. The EFBWW and the European trade union movement is strongly opposing the SUP, and we call for rejection.

Admittedly, there are some lights in

the tunnel on posting due to our lobbying efforts and good work of EFBWW affiliates. This year two important rulings from the European Court of Justice have partly restored some of the lost rights at European level. Both cases refer to Finland.

In the first ruling, the Court laid down that Finnish trade unions are entitled to represent Polish posted workers in Finland, even though this would not be compatible with Polish law, and secondly that Finnish pay scales are valid in Finland also for Polish

correlation than the one predicted by the neoliberal theories: the most equal countries in Europe are in fact the most competitive ones. Social progress comes with economic progress, and they are not contradictory to one another.

The second trend I mentioned – In search of cheap rules – has been justified in different ways by the EU, but common to these justifications is the assumption that rules are expensive. The so called Better Regulation agenda is inspired by a "Cut red

EU on a binding European agreement on hairdressers' health and safety conditions – dealing with such things as carcinogenic substances – it wasn't about introducing new red tape.

The answer from the Commission, however, was making fun of the agreement. By refusing to forward this agreement for making it legally binding, the Commission basically drew back the clock to before the Maastricht Treaty of 1993. This was done despite estimations from both trade unions and employers that the benefits of the agreement far outweigh the costs of implementing it. But to no avail.

But the de-regulation agenda is not only justified according to the Better Regulation program. When now more and more details are revealed about the ongoing trade agreements, we clearly can include them in the list of justifications for de-regulations. The CETA agreement includes an Investor-state dispute settlement which means that the possibilities of Member States to retain their regulations will be negotiated under the auspices of international arbitral tribunals?

The trade agreements are basic justifications for de-regulations. But in a democratic society, multinational companies should not have the right to challenge decisions by governments, except in the context of normal national dispute settlement procedures. Because of the NAFTA agreement, Canada had to pay millions of dollars to companies for deciding to ban toxic waste and for banning carcinogenic substances, as well as for taking back water and timber rights of a company that walked away from its obligations in Newfoundland.

The trade agreements are basically not about reducing tariffs, they are about reducing regulations. The trade agreements risk to limit the possibility for governments, societies and the EU to regulate its markets, in order to protect its citizens. The protection regulations, the health and safety rules, the banning of carcinogenic substances; they are not costly "red tape"; they are there to secure the well-being of its citizens.

It is a dangerous path the EU has embarked upon with its two-fold agenda: in search of cheap labour and in search of cheap rules. It is a path that is socially unjustifiable, but it is also economically unjustifiable and will make Europe poorer. EU should compete with skills and innovations, not with cheap labour and "cheap rules".

Sam Hägglund
EFBWW General
Secretary



posted workers. This judgment is a major progress and restores some of the trade union rights lost in the Laval ruling of 2007. The second judgment confirms the right to restrict temporary works agencies in a certain sector, based on the risk for social dumping and exploitation of workers.

What would be the long-term effects for the EU if the business model of low-cost labour prevails? Well, definitely not a more efficient and competitive Europe. If we take the construction sector as an example, this has also been proven by the European Commission itself. They made a survey where the cost of labour was compared to the project cost in the EU Member States. The result was surprising – for some. It showed that the cost of labour in the long run was inversely proportional to the project costs: cheap labour made the industry less efficient and less competitive. This is well-known if we look at economic history, but sadly forgotten today in an EU in search of cheap labour.

When we want rules and enforcement mechanisms to guarantee equal treatment, we are being criticized that the Member States cannot "afford" that. But what is the reality? If we just take European countries as empirical examples, and if we use the internationally recognized indexes for competitiveness of a country and equality in a country, we once again find the opposite



tion and equal treatment on the basis of host country principles evolved.

Everything worked rather smoothly for 30 years and it was generally considered that the Treaty, guaranteeing equal treatment for foreign workers with national workers, should apply also for posted workers. In the 1990s the issue became controversial and the Posting of Workers Directive – stipulating host country rules to core conditions – could finally be adopted in 1996 after the accession of Austria, Sweden and Finland as new EU members. The Posting Directive worked well until December 2007 when the

cd. ze str. 7

5. Pomoc związkom zawodowym w krajach Europy Środkowo-Wschodniej w rozwoju silniejszego ruchu związkowego

Związki zawodowe w wielu krajach Europy Środkowej i Wschodniej zostały poważnie osłabione w ostatnich latach przez wrogi rząd, środki oszczędnościowe lub pozbawionych skrupułów pracodawców, ale także przez wzrost tendencji do samozatrudnienia, która powoduje erozję praw pracowniczych i prowadzi do wzrostu fałszywego samozatrudnienia. EFBWW zobowiązuje się, w najbliższej kadencji, do współpracy z BWI i NBTf w organizacji pomocy dla związków członkowskich lub potencjalnych organizacji członkowskich w krajach Europy Środkowej i Wschodniej w działaniach na rzecz budowania potencjału: między innymi budowy strategii organizacji, reform strukturalnych oraz zwiększenia zdolności lobbingsowych. Te działania w zakresie budowania potencjału będą w pierwszej kolejności skupiać się na trzech krajach Europy Środkowo-Wschodniej i obejmą zarówno wsparcie tematyczne jak i wsparcie w organizacji działań. Plan działań wraz z wymiernymi kryteriami oceny zostaną określone we współpracy z zainteresowanymi związkami.

6. W obronie dialogu społecznego, negocjacji zbiorowych i partycypacji pracowniczej

Sytuacja w obszarze dialogu społecznego i stosunków przemysłowych w Europie pogorszyła się w ostatnich latach, zarówno na poziomie UE, jak i na poziomie krajowym i na szczeblu przedsiębiorstw. Komisja Europejska nie wspiera w wystarczającym stopniu europejskiego dialogu społecznego, a czasami ignoruje porozumienia europejskich partnerów społecznych. Niektóre państwa członkowskie zdemontowały struktury dialogu społecznego i wprowadziły przepisy, które w istotny sposób utrudniają krajowy i sektorowy dialog społeczny. Także firmy międzynarodowe (MNC) w procesach restrukturyzacyjnych często nie wywiązują się ze swoich zobowiązań wynikających z przepisów UE w zakresie informacji i konsultacji. Dialog społeczny jest istotnym elementem europejskiego modelu społecznego. Jest osadzony w traktacie UE, a także w ustawodawstwie i praktyce wielu państw członkowskich. EFBWW będzie działał na rzecz wzmocnienia dialogu społecznego na wszystkich szczeblach i doprowadzenia do sytuacji, w której UE, państwa członkowskie i MNC będą wypełniać swoje zobowiązania.

7. Zagwarantowanie wysokiego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy

UE weszła na ścieżkę deregulacji, zapoczątkowanej przez grupy interesów gospodarczych i inicjatywę niektórych państw członkowskich. Plan deregulacji w UE otrzymał alternatywną nazwę: „Lepsze stanowienie prawa” lub „REFIT”. Duży nacisk został położony na usunięcie lub „rozwodnienie” regulacji dotyczących praw pracowniczych w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, które zostały poddane ocenie wyłącznie z punktu widzenia interesów gospodarczych. EFBWW będzie zwalczać działania pracodawców i Komisji Europejskiej zmierzające do demontażu regulacji w zakresie bhp.

8. Wdrażanie polityki zorientowanej na zatrudnienie młodzieży, praktyki zawodowe i szkolenia

Kryzys gospodarczy spowodował, że sektory EFBWW osiągają rekordowe poziomy bezrobocia wśród młodzieży. Miało to poważne konsekwencje dla młodych ludzi, ale doprowadziło również do zniekształcenia struktury wiekowej w sektorach EFBWW. Również w związkach zawodowych EFBWW zauważalny jest niższy poziom członkostwa wśród młodych pracowników. EFBWW będzie działał na rzecz wsparcia młodych pracowników i likwidacji przeszkód nie pozwalających im na pełne zintegrowanie na rynku pracy, a także w strukturach związkowych. EFBWW podejmie inicjatywę wśród swoich organizacji członkowskich, mające na celu lepszą integrację młodych pracowników w strukturach związkowych.

9. Europejskie Rady Zakładowe

Europejskie Rady Zakładowe (ERZ) to potencjalnie potężne narzędzie. ERZ dostarczają EFBWW fundament siły związków zawodowych w przedsiębiorstwach wielonarodowych sektorów budownictwa, materiałów budowlanych, drzewnych i leśnictwa. EFBWW rozwinię bardziej spójne podejście, mające na celu włączenie ERZ w kampanie EFBWW. Z drugiej strony EFBWW będzie bardziej aktywnie wspierać procesy uczenia się i lepiej integrować ERZ w procesie działań politycznych EFBWW. W tym procesie koordynatorzy ERZ, upoważnieni przez EFBWW, nadal będą odgrywać kluczową rolę. W ciągu najbliższych czterech lat EFBWW opracuje listę docelową firm priorytetowych, w których powinny zostać utworzone ERZ. EFBWW również dokona przeglądu ERZ bez koordynatora, w celu znalezienia odpowiedniego rozwiązania dla każdej z ERZ. EFBWW będzie to wdrażać, stosując zasadę, że koordynator jest powoływany przez krajowe związki z kraju, gdzie znajduje się siedziba międzynarodowej firmy.

10. Określanie priorytetów i współpraca

W realizacji swoich celów politycznych i priorytetów EFBWW będzie dążyć do utworzenia sojuszy tak szerokich, jak to możliwe, współpracując z innymi federacjami związkowymi Unii Europejskiej, takimi jak EFFAT, ETF, IndustriAll Europa, EPSU i UNI Europa, z EKZZ, z BWI w sprawach europejskich i globalnych, oraz z organizacjami pozarządowymi i innymi organizacjami w kwestiach tematycznych. Jeśli to tylko możliwe - i gdy interesy obu stron są zbieżne - EFBWW będzie także dążyć do zawierania umów i tworzenia wspólnych stanowisk z europejskimi partnerami społecznymi w sektorach budownictwa i przemysłu drzewnego.

cont. from page 7

social security. The EFBWW will work for effective EU and national legislation and enforcement mechanisms to prevent social fraud and workers' exploitation. The EFBWW will also work for the exclusion of letterbox companies and fraudulent companies from economic practices and public tendering. It will also strive to eliminate bogus self-employment in national and transnational contexts and ensure that anyone falsely listed as self-employed enjoys the same labour rights as full employees.

5. Assisting trade unions in CEE countries with developing stronger trade unionism

In many Central and Eastern European countries trade unions have been seriously weakened during recent years, through hostile governments, austerity measures or unscrupulous employers, but also by an increased tendency towards subcontracting, which has eroded labour rights and led to a rise in false self-employment. The EFBWW is committed, during the forthcoming Congress period, to collaborate with the BWI and the NBTf in assisting affiliates or potential affiliates in CEE countries with capacity-building activities: inter alia with strategies for organizing, for structural reforms and for increasing lobbying capacity. These capacity-building activities will, in the first instance, focus on three CEE countries and include both thematic support and support with organizing activities. A time-plan with measurable criteria for success will be laid down in collaboration with the involved unions.

6. Defending social dialogue, collective bargaining and workers' participation

The situation for social dialogue and industrial relations has deteriorated in Europe during recent years, at EU level as well as at national and company levels. The EU Commission is not sufficiently supporting the European Social Dialogue, and is sometimes ignoring the agreements of the European social partners. Some Member States have dismantled social dialogue structures and have introduced legislation which has significantly impeded national and sectoral social dialogue. Companies have failed, during restructuring processes, to live up to their commitments under the EU regulations on information and consultation. Social dialogue is a vital part of the European Social Model. It is embedded in the EU Treaty, as well as in the legislation and practices of many Member States. The EFBWW will work for the strengthening of the social dialogue at all levels.

7. Guaranteeing a high level of health and safety

The EU has embarked on a path of de-regulation, initiated by business interests and by initiatives from some Member States. The de-regulation agenda in the EU has been alternately named "Better Regulation" or "REFIT". Much focus has been put on removing or watering down regulations concerning occupational health and safety and workers' rights, which have been evaluated solely from the standpoint of business interests. The EFBWW will combat efforts by employers and the Commission to dismantle health and safety regulations.

8. Endorsing youth policies for employment, apprenticeships and training

The economic crisis has led to EFBWW sectors experiencing record-high levels of youth unemployment. This has had grave consequences for the young people in question, but it has also created a distorted age structure in the EFBWW sectors. Also among the EFBWW affiliates, there is a lower trade union membership level among young workers. The EFBWW will work for the empowering of young workers and the dismantling of the obstacles for younger workers to be fully integrated in the labour market, as well as in trade union structures. The EFBWW will urge the affiliates to better integrate young workers into trade unions.

9. European Works Councils

European Works Councils (EWC) are potentially a powerful tool. EWCs provide EFBWW with a concrete trade union power base within multinational companies of the building, building material and wood and forestry sectors. EFBWW will develop a more coherent approach on how to integrate EWCs more in EFBWW campaigns. On the other hand the EFBWW will more actively promote bottom-up learning processes and better integrate EWC dynamics in the EFBWW political process. In this whole process EWC coordinators, who are mandated by the EFBWW, continue to play a crucial role. During the next four years the EFBWW will develop a target list of priority companies where EWCs should be set up. The EFBWW will also make an inventory of EWCs without a coordinator with a commitment to find a suitable solution for each. The EFBWW will do this by following the golden rule that a coordinator is appointed by the national unions of the country where the headquarters of the multinational company is situated.

10. Prioritizing and cooperating

In pursuing its political objectives and main priorities, the EFBWW will seek to form as broad alliances as possible, collaborating with other European Trade Union Federations, such as EFFAT, ETF, IndustriAll Europe, EPSU and UNI Europa, with the ETUC, with the BWI on European/global issues, and with NGOs and other organizations on thematic issues. Whenever possible - and when interests of both parties coincide - the EFBWW will also strive to conclude agreements and form joint opinions with the European social partners in the construction and wood sectors.

European Federation
of Building
and Woodworkers



O EFBWW

Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa (EFBWW) jest europejską organizacją sektorową budownictwa, przemysłu materiałów budowlanych, przemysłu drzewnego i meblarskiego oraz leśnictwa. EFBWW zrzesza 76 związków w 34 krajach i reprezentuje łącznie 2.000.000 członków. EFBWW jest organizacją członkowską Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (EKZZ) i ma swoją siedzibę w Brukseli.

ABOUT EFBWW

The European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW) is the European Industry Federation for the construction industry, the building materials industry, the wood and furniture industry and the forestry industry. The EFBWW has 76 affiliated unions in 34 countries and represents a total of 2,000,000 members. The EFBWW is a member organisation of the European Trade Union Confederation (ETUC) and has its headquarters in Brussels, the capital of Europe.

Z WIZYTĄ W ORGANIZACJACH PODSTAWOWYCH WIELKOPOLSKI POZNAJMY SIĘ LEPIEJ

W ramach wzmacniania komunikacji struktur okręgowych i krajowych z organizacjami podstawowymi, w okresie jesiennym doszło do kilku bardzo owocnych wizyt w organizacjach podstawowych w Okręgu Wielkopolskim.

Wspólne spotkania z działaczami jednych z największych organizacji z Wielkopolski przeprowadzali w ostatnich tygodniach przewodniczący Okręgu Wielkopolskiego Krzysztof Antoniewicz i sekretarz krajowy Filip Wolski.

Założeniem wizyt w zakładach pracy było przeprowadzenie obu-

stronnej wymiany informacji z zarządami organizacji podstawowych i dyskusja na temat bieżących spraw pracowniczych w każdym z odwiedzanych zakładów pracy, jak również na tematy funkcjonowania wewnętrznych struktur „Budowlanych”.

Udział w wizytach szefa Okręgu i przedstawiciela Biura Krajowego pozwala na omówienie szerokiego spektrum problemów poruszanych w trakcie dyskusji z członkami zarządów zakładowych.

Najczęściej dyskutowany w trakcie spotkań temat to poprawa przepływu informacji pomiędzy

wszystkimi trzema poziomami struktur Związku, przede wszystkim poszukiwanie optymalnych form komunikacji i stałych roboczych kontaktów.

Nie zabrakło również dyskusji na konkretne tematy związane bezpośrednio z poszczególnymi zakładami pracy.

Wśród czterech organizacji podstawowych, w których gościli Krzysztof Antoniewicz i Filip Wolski, znalazły się organizacje funkcjonujące w: Ikea Industry w Zbąszynku, Steico w Czarnkowie, Spółdzielni Osiedle Młodych w Poznaniu oraz Organizacja Między-

zakładowa w Obornikach, działająca w firmach Ruukii (SSAB) oraz grupie FAM.

Dwie pierwsze działają u pracodawców z sektora drzewno-meblowego, kolejna w sektorze spółdzielczości mieszkaniowej, organizacja w Obornikach funkcjonuje zaś w firmach z sektora szeroko pojętych materiałów budowlanych.

Większość problemów, z którymi spotykają się tam związkowcy, jest podobna, niezależnie od profilu i branży, w której funkcjonują poszczególne z odwiedzanych zakładów pracy.

■ Zrzeszająca pracowników Ikea Industry, zatrudnionych w trzech blisko położonych zakładach Zbąszynku, Zbąszyniu i Chlastawie, organizacja zakładowa kierowana jest obecnie przez **Piotra Brambora**, dla którego bieżąca kadencja jest pierwszą, w której pełni funkcję przewodniczącego. Co więcej, Piotr Brambor zadebiutował w tej kadencji również jako przewodniczący Komisji Koordynacyjnej „Budowlanych”, reprezentującej Związek ze wszystkich zakładów Ikea Industry.



Organizacja pod przewodnictwem nowego lidera zrzesza w swoich szeregach blisko 200 członków. Zarząd organizacji nie poprzestaje jednak na tej liczbie, poszukując sposobów przekonania do „Budowlanych” szerszej rzeszy pracowników. A jest kogo przekonywać, bo 3 zakłady Ikea Industry, z których zdecydowanie największy i zatrudniający najwięcej pracowników mieści się w Zbąszynku, zatrudniają bez mała 3 tysiące pracowników.

Zarząd organizacji utrzymuje dobre, bieżące relacje z pracodawcą, regularnie współpracując z dyrekcjami wszystkich trzech zakładów oraz dyrektorem generalnym wszystkich trzech zakładów **Wojciechem Wali-góra**, który w trakcie wizyty w Zbąszynku znalazł czas, by spotkać się z delegacją „Budowlanych” i zaprezentować historię, profil działalności i wyzwania na przyszłość zarządzanych przez niego trzech zakładów Ikea Industry. W trakcie wizyty delegacja „Budowlanych” zwiedziła również ogromny, nowoczesny zakład produkcyjny w Zbąszynku, zatrudniający ponad 2.500 osób. O skali produkcji tego zakładu świadczyć może liczba ponad 500 tirów, które każdego dnia wjeżdżają na jego teren.

Ikea Industry, która niedawno wprowadziła dla swoich pracowników program emerytalny, jest firmą zatrudniającą w Polsce ponad 8 tys. osób. W większości zakładów działają struktury „Budowlanych”. Otwarta pozostaje wciąż kwestia objęcia ich układem zbiorowym pracy, który w poprzednich latach już dwukrotnie był negocjowany przez strony, finalnie niestety każda z dwóch prób jego wprowadzenia w życie nie powiodła się. Być może do trzech razy sztuka... To chyba jedno z większych wyzwań stojących przed obecnym przewodniczącym Komisji Koordynacyjnej.

W spotkaniu z przedstawicielami struktur ponadzakładowych „Budowlanych” udział wzięli prawie wszyscy członkowie zarządu organizacji w Zbąszynku, obok przewodniczącego Piotra Brambora byli to m.in.: **Jacek Zwoliński, Andrzej Brumma, Marzena Janowicz – Pyzik, Przemysław**

Liszkowski, Marek Obierski.

■ Kolejnym z odwiedzonych zakładów produkcyjnych było STEICO w Czarnkowie. Obecny właściciel zakładu, niemiecka spółka STEICO, kontynuuje 50-letnią tradycję Zakładów Płyt Pilśniowych, które powstały w roku 1964. Na początku lat 90-tych ubiegłego stulecia przedsiębiorstwo zostało podzielone na dwa odrębne zakłady: Zakład Płyt Pilśniowych i Zakład Płyt Wiórowych. Zakład Płyt Pilśniowych po prywatyzacji funkcjonował jako Ekopłyta, a następnie został przejęty przez STEICO, która doinwestowała



i rozwinęła zakład. Obecnie firma oferuje szeroki wybór materiałów izolacyjnych z naturalnego włókna drzewnego oraz wytrzymałe i zarazem lekkie belki dwuteowe na konstrukcję ścian, dachów czy stropów, zatrudniając w zakładzie w Czarnkowie ponad 600-osobową załogę.

Przewodniczącym organizacji „Budowlanych” w Steico jest **Paweł Goleśniewski**, który na początku obecnej kadencji przejął przewodnictwo od **Marii Stawniak** – obecnej wiceprzewodniczącej GKR.

Paweł Goleśniewski jest reprezentantem młodego pokolenia działaczy w strukturach „Budowlanych”. To osoba niezwykle energiczna i kontaktowa, chętnie pracuje z ludźmi. Jest doskonale rozpoznawalny w zakładzie pracy. Jego poprzedniczka na funkcji przewodniczącego organizacji - **Maria Stawniak** jest spokojna o to, że organizacja po zmianie lidera nadal będzie się rozwijać. Plany na najbliższe miesiące to pozyskanie większej liczby członków, przede wszystkim przyciągnięcie do związku pracowników młodszego pokolenia.

Paweł Goleśniewski i Maria Stawniak zaprezentowali odwiedzającym zakład pracy, omawiając kolejne etapy produkcji płyt porowatych i belek dwuteowych. Następnie w gronie poszerzonym o członków zarządu: **Piotra Wojnowiaka, Tadeusza Pawlaka i Edmunda Polaszewskiego**, odbyła się dyskusja nad bieżącymi problemami organizacji w STEICO.

■ Organizacja Zakładowa w Spółdzielni Osiedle Młodych w Poznaniu, to jedna z najdłużej działających organizacji w „Budowlanych”. Jej liderem pozostaje od wielu już lat **Wiesław Necelman**, jeden z czołowych działaczy „Budowlanych” w Okręgu Wielkopolskim.

„Osiedle Młodych” jest bardzo dużą spółdzielnią, zrzeszającą prawie 40 tysięcy członków, posiadającą aż 9 administracji, własny zakład remontowo-budowlany. Przy tak rozległych strukturach spółdzielni, kierowanie funk-



cjonującą w niej organizacją „Budowlanych” nie jest rzeczą łatwą, jednak **Wiesław Necelman** potrafi sprawnie zarządzać organizacją, utrzymując stałe robocze kontakty z pozostałymi członkami zarządu pracującymi w poszczególnych administracjach. Zarząd zakładowy utrzymuje żywe i dobre stosunki z zarządem Spółdzielni. W Spółdzielni obowiązuje układ zbiorowy pracy. Spółdzielnia, oprócz działalności mieszkaniowej, prowadzi również intensywną działalność kulturalną w ramach kilku domów kultury, będąc jedną z przodujących w tej dziedzinie spółdzielni w Polsce.

W spotkaniu z delegacją z Okręgu i Biura Zarządu Krajowego uczestniczyli również, oprócz wspomnianego wcześniej przewodniczącego **Wiesława Necelmana**, sekretarz zarządu **Mirosław Maj** oraz członkowie zarządu **Stanisław Markiewicz** i **Ryszard Banach**.

■ Spotkanie z działaczami Organizacji Międzyzakładowej w Obor-



nikach dotyczyło głównie praktycznych problemów funkcjonowania organizacji w dwóch zakładach, należących obecnie do osobnych spółek. Szczególną uwagę poświęcono sytuacji pracowników w zakładzie z grupy kapitałowej FAM, gdzie w ostatnim czasie dochodziło do nieporozumień pomiędzy dyrekcją a jednym z członków zarządu międzyzakładowego. Dzięki funkcjonowaniu w ramach organizacji międzyzakładowej, mimo wydzielenia w trybie art. 23 1 Kp części dawnego zakładu pracy, udało się utrzymać ciągłość i jedność struktur „Budowlanych” w Obornikach, którą kieruje obecnie przewodnicząca **Grażyna Golon**, wraz z **Danutą Piechowiak** – sekretarzem zarządu, **Donatą Hogiel** – wiceprzewodniczącą, **Barbarą Jaskułą** – skarbnikiem oraz pozostałymi członkami zarządu: **Aleksandrem Działo, Gerardem Miłoszewskim, Jarosławem Strzałą** i **Grzegorzem Wadzińskim**. red

KONFERENCJA W ŁODZI**Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi po raz trzeci zorganizował konferencję z cyklu „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”. Honorowy patronat nad konferencją objęli: Wojewoda, Marszałek Województwa i Prezydent Miasta Łodzi.

W roku bieżącym miała ona wymiar ogólnopolski i zatytułowana została „Z kulturą do maszyn”. Konferencję otworzyła główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz.

W spotkaniu uczestniczyła przewodnicząca Okręgu ZZ „Budowlani” Wiesława Szalast.

Nadinspektor Dariusz Bończak z Okręgowej Inspekcji Pracy w Łodzi omówił zagadnienie „Bezpieczna konstrukcja podstawą bezpiecznego użytkowania - na co zwrócić uwagę przy zakupie nowych i używanych maszyn”. Dr inż. Stanisław Kowalewski, wiceprezes



Zarządu, dyrektor ds. nauki i techniki w polskiej spółce „ELOKON” przedstawił temat „Minimalne wymagania bezpieczeństwa - problemy wątpliwości, przeszkody” w aspekcie dostosowania „starych” maszyn do dalszego ich użytkowania. Maciej Sokołowski - główny specjalista w Departamencie Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy i Stanisław Jakubowski - główny specjalista w Departamencie Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy zaprezentowali uczestnikom Konferencji problematykę „Dostosowania maszyn do wymagań minimalnych oczyma PIP - doświadczenia z kontroli i działań prewencyjnych i promocyjnych, w celu zapobiegania wypadkom przy pracy z maszynami.

W prelekcji dr inż. Katarzyny Boczkowskiej z Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej znalazło się zagadnienie „Kształtowania kultury bezpieczeństwa przy obsłudze maszyn”, którego składową są

normy postępowania, zaangażowanie kierownictwa, otwarta i szczerza komunikacja, partycypacja pracowników, edukacja w zakresie bhp, analiza wypadków, motywacja i współpraca.

Kierownik Działu BHP i Ochrony Środowiska w Lumileds Poland i kierownik Działu BHP Oddziału Elektrownia Bełchatów przedstawili tematy „Jak motywować pracowników do bezpiecznych zachowań”, nawiązując do metod, przykładów i dobrych praktyk.

Inspektorzy Urzędu Nadzoru Budowlanego w Łodzi: Marek Kamiński i Dariusz Kwiatkowski omówili zagadnienie pod nazwą „Wózki jezdniowe z napędem silnikowym - zapobieganie wypadkom”. W prelekcji odnieśli się do sprawy organizacji pracy i kwalifikacji operatorów.

Podsumowanie należało do okręgowego inspektora pracy Andrzeja Świdarskiego, gospodarza konferencji.

Wiesława Szalast

ROZSTRZYGNĘCIE KONKURSU W RZESZOWIE**Buduj bezpiecznie**

Wzorem lat ubiegłych, Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie ogłosił konkurs - „Buduj bezpiecznie” dla generalnych wykonawców inwestycji budowlanych. Do tegorocznej edycji konkursu zgłoszono 8 budów. Powołana przez Okręgowego Inspektora Pracy komisja wyłoniła laureatów konkursu.

Pierwsze miejsce przyznano Spółce SKAN-SKA Oddział Budownictwa Inżynieryjnego w Rzeszowie za realizację budowy „Trasy rowerowe w Polsce Wschodniej - województwo podkarpackie w systemie zaprojektuj i wybuduj - Obiekt mostowy 91_1” przy ul. Wybrzeże Marszałka Piłsudskiego w Przemyślu. Drugie miejsce zajęło KROŚNIENSKIE PRZEDSIĘBIORSTWO BUDOWLANE S.A., generalny wykonawca „Budowy budynku mieszkalnego wielorodzinnego nr 3 (etap IV)” przy ul. Hallera w Krośnie. Trzecie miejsce przyznano firmie SKANSKA S.A. Oddział Budownictwa Inżynieryjnego w Rzeszowie za realizację inwestycji „Rozbudowa drogi wojewódzkiej nr 893 Lesko - Cisna w miejscowości Cisna. Dodatkowo komisja konkursowa wyróżniła Zakład Budowlano-Remontowy „LATER” Sp. z o.o. za realizację budowy „Rozbudowa istniejących obiektów produkcyjno-magazynowych firmy POL-PANEL Sp. z o.o. o halę produkcyjno-magazynową oraz magazynową halę namiotową” w Rymanowie przy ul. Osiedle.

Pracodawców prowadzących działalność



budowlaną, zatrudniających do 50 pracowników zaproszono z kolei do udziału w programie prewencyjnym, w ramach którego mogli skorzystać z bezpłatnych szkoleń i fachowej pomocy inspektorów pracy w dostosowaniu warunków pracy do wymagań przepisów prawa pracy oraz wdrażaniu dobrych praktyk pozwalających na wyeliminowanie bądź ograniczenie zagrożeń podczas wykonywania robót budowlanych. Idea programu oparta jest na zasadzie samokontroli, gdzie pracodawca przy pomocy przygotowanych przez PIP narzędzi i pomocy inspektora pracy jako eksperta, identyfikuje występujące w zakładzie problemy i nieprawidłowości, ocenia ich skalę oraz określa sposoby i terminy ich likwidacji. W 2015 r. 32 pracodawców wzięło udział w/w programie. Spośród nich 25 pracodawców przeszło pomyślnie audyt przeprowadzony

przez inspektora pracy. W dniu 4 listopada br. w siedzibie Urzędu Marszałkowskiego w Rzeszowie odbyło się uroczyste podsumowanie programu podczas, którego pozytywnie ocenieni pracodawcy otrzymali zaświadczenia o ukończeniu programu. W tym samym dniu wręczono honorowe nagrody laureatom konkursu „Buduj bezpiecznie”.

Uroczyste rozdanie nagród i dyplomów odbyło się w obecności przedstawicieli partnerów społecznych, w tym organizacji związków zawodowych, organizacji pracodawców, władz samorządowych, organów nadzoru nad warunkami pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz mediów.

Marek Gołaś
inspektor pracy
OIP w Rzeszowie

SYLWETKI

Na XXII walnym zgromadzeniu WIB dr inż. Marek Szczęsny został jednogłośnie wybrany po raz **dziewiąty** prezydentem Rady Izby.

Dr inż. Marek Szczęsny jest członkiem i aktywnym działaczem wielu organizacji gospodarczych. Posiada szczególnie zasługi w budowaniu samorządu gospodarczego w Polsce oraz w działaniach na rzecz etyki zawodowej i rzetelności w obrocie gospodarczym.

Jest współzałożycielem Wielkopolskiej Izby Budownictwa, w której przez szereg lat był członkiem Rady, a od roku 1999 nieprzerwanie - obecnie już dziewiątą kadencję - pełni funkcję jej prezydenta.

W 2001 r., dzięki jego inicjatywie, udało się zjednoczyć producentów płyt warstwowych i założyć Polski Związek Producentów Płyt Warstwowych „PAMA” z siedzibą w Poznaniu. Od początku do chwili obecnej pełni funkcję prezesa Zarządu Związku.

Od 2009 r. do 1 lutego 2012 r. był współzałożycielem i pełnił funkcję sekretarza generalnego Polskiego Związku Producentów i Przetwórców Izolacji Poliuretanowych PUR i PIR „SIPUR”.

Pan Marek Szczęsny od 1990 r. do 2002 r. pełnił funkcję prezesa „Metalplast Oborniki sp. z o.o. Przedsiębiorstwo to pod jego kierownictwem należało do grupy najlepszych firm branży budowlanej w Polsce, a sam prezes należał do grona najsprawniejszych menadżerów w Polsce, wybranych przez tygodnik „Wprost”. W latach 2001 - 2012, na zlecenie Wojewody Wielkopolskiego, restrukturyzował wiele przedsiębiorstw, w tym PKS Koło, PKS Ostrów Wlkp. PHSR Agroma w Kaliszu. W latach 2005 - 2007 sprywatyzował i doprowadził do dalszego rozwoju firmę Stolbud we Włoszczowie, która w momencie objęcia stanowiska prezesa przez pana Marka Szczęsnego była w katastrofalnej sytuacji.

Obecnie dr inż. Marek Szczęsny pełni funkcję prezesa Zarządu Metalplast Consulting sp. z o.o. - firmy, która w części jest kontynuatorem spółki Metalplast Oborniki. (WIB, red)



Dr inż. MAREK SZCZĘSNY, prezydent Rady Wielkopolskiej Izby Budownictwa

Wyjazdowe posiedzenie Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie

Zagrożenia i uciążliwości na stanowiskach pracy przy realizacji wielkich inwestycji oraz dobre praktyki inwestora w zakresie przeciwdziałania zagrożeniom to główne tematy wyjazdowego

otoczenia inwestycji - zarówno w trakcie jej realizacji, jak i w trakcie normalnego funkcjonowania nowego zakładu pracy. I w tym kontekście interesuje nas także to, co w polskim prawie i funkcjonowaniu naszych instytucji



posiedzenia Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. W zorganizowanym 5.11.2015 r. na terenie budowy fabryki samochodów użytkowych Volkswagen w Białężycach k/Wrześni obradom przewodniczył **Stefan Nawrocki**, przewodniczący Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu.

W posiedzeniu uczestniczył także **Zbigniew Janowski**, przewodniczący Rady ds. Bezpieczeństwa

sprzyja wysokiemu poziomowi ochrony pracy, a co przeszkadza...”

Przed rozpoczęciem obrad **Stanisława Ziółkowska**, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu odczytała okolicznościowe przesłanie, skierowane do uczestników posiedzenia przez **Iwonę Hickiewicz**, głównego inspektora pracy. Z kolei **Jolanta Musielak**, członek zarządu „Volkswagen Poznań” zaprezentowała historię budowy oraz aktualny stan realizacji inwestycji. Dobre praktyki



Pracy w Budownictwie przy Głównym Inspektorze Pracy, zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP. W swym wystąpieniu powiedział m.in.: „...Koncentrujecie się dziś Państwo na systemie ochrony i bezpieczeństwa pracy wielkiej inwestycji – budowy nowej fabryki Volkswagena. I, jak wnioskuję z programu posiedzenia, jest to ujęcie systemowe. ROP poszukuje takich właśnie rozwiązań, starając się analizować i propagować je w obszarze dobrych praktyk. Dla nas ważne jest zarówno bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników, jak również system organizacji pracy, zapewniający taką ochronę. Ważne jest systemowe zarządzanie inwestycją, a potem produkcją w takim zakładzie pracy. Zwracamy jednocześnie uwagę na bezpieczeństwo

stosowane przez inwestora podczas budowy omówił **Andrzej Woźniak**, szef służby BHP w Volkswagen Poznań. Wyniki kontroli przeprowadzonych na budowie oraz charakterystykę występujących zagrożeń przedstawili **Ewa Groblewska** i **Miroslaw Leszczyński**, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu. Po zakończeniu posiedzenia i podjęciu uchwał zorganizowano zwiedzanie budowy. Wszyscy uczestniczący w zwiedzaniu członkowie Rady byli pod dużym wrażeniem wielkości inwestycji, porządku oraz wzorowej organizacji pracy. Na szczególnie uznanie zasługuje wysiłek służb BHP zarówno ze strony inwestora, jak i wykonawcy.

(OIP Poznań/red)



Chwila odpoczynku w KKSM

Zarząd zakładowy ZZ „Budowlani” w Kieleckich Kopalniach Surowców Mineralnych S.A. w upadłości likwidacyjnej w Kielcach, zorganizował dla swoich członków i ich rodzin tradycyjne spotkanie przy ognisku. Impreza odbyła się w zajęzdzie „U Rysia”. Pogoda tego dnia dopisała, tak jak i koleżanki i koledzy – związkowcy, którzy przybyli bardzo licznie. Honorowym gościem była przewodnicząca Zarządu Okręgu Świętokrzyskiego ZZ „Budowlani” **Anna Bujnowska**. Wszyscy wspólnie wyśmienicie się bawili do późnych godzin wieczornych.

(red)



W POZNANIU

Rocznica Odzyskania Niepodległości i święto ul. Święty Marcin



Tak jak w latach ubiegłych, tak i w tym roku mieszkańcy Poznania tłumnie uczestniczyli w uroczystościach związanych z 97 rocznicą odzyskania przez Polskę niepodległości i w święcie ul. Święty Marcin.

Z okazji Święta Niepodległości można było obejrzeć i dotknąć: samochód Polski Fiat 612 i Łazik 508, motocykl Sokół 1000 czy tankietkę TKS oraz podziwiać kawalerię. Odważni mogli poćwiczyć swoje umiejętności jeździeckie na drewnianym koniu i spróbować prawdziwej

grochówki z wojskowego kotła.

W tym samym dniu poznaniacy masowo całymi rodzinami uczestniczyli w obchodach imienin ul. Święty Marcin. Jak co roku, zjadano się pysznymi rogalami świętomarcinińskimi, których zjedzono około 250 ton. Tradycyjny korowód, który rusza z ul. Piekary przez ul. Święty Marcin obejrzało ponad 30 tys. osób. Uroczystościom towarzyszyły różne koncerty, a zakończył je pokaz ogni sztucznych.

(k.a.)

Z WYDARZEŃ W ŚWIATOWYM RUCHU PRACOWNICZYM



Niemcy

Pierwsza połowa listopada była dla pasażerów korzystających z linii lotniczych Lufthansa prawdziwą udręką. Wszystko przez tygodniowy strajk personelu pokładowego, który trwał od 6 do 13 listopada. Protest zorganizował związek zawodowy Ufo. Odwołanych zostało blisko 1000 połączeń. W strajku wzięły udział m.in. stewardesy i stewardzi z lotniska z Frankfurtu nad Menem, z Dusseldorfu oraz Monachium. Objął on wszystkie samoloty, które odlatywały lub przylatywały na wspomniane lotniska. Zdaniem dyrekcji Lufthansy, strajk dotknął ponad 100 tysięcy pasażerów. Był to najdłuższy strajk w historii niemieckiego przewoźnika lotniczego, lecz nie jedyny w tym roku.

Najwięcej utrudnień przypadło na pierwsze dni protestu, kiedy Lufthansa zmuszona była odwołać aż 95% połączeń. Strajk dotyczył wyłącznie firmy macierzystej, czyli Lufthansy. Spółki zależne: Germanwings, Eurowings, Lufthansa CityLine, Swiss, Austrian Airlines, Air Dolomiti oraz Brussels Airlines wykonywały połączenia zgodnie z rozkładem.

Związek zawodowy Ufo zarzucił Lufthansie, że jest winna tej eskalacji konfliktu. Jak informuje, na dzień przed rozpoczęciem strajku kierownictwo Lufthansy zerwało kontakt ze związkami zawodowymi. Lufthansa zaprzecza tej wersji i zapewnia, że wysłała list do Ufo. Według przedstawicieli Lufthansy, związkowcy zastosowali w przypadku strajku personelu pokładowego „nieodpowiednie środki walki o pracę”. Pasażerom, którzy utknęli na lotniskach zapewniono pomoc oraz zastępcze połączenia.

Związki zawodowe oraz zarząd Lufthansy tkwią w sporze zbiorowym od prawie dwóch lat. Przyczyną sporu jest propozycja zmiany sposobu przechodzenia personelu pokładowego na emeryturę. Obecnie mają oni prawo do wcześniejszej emerytury w wieku 56 lat, przy zachowaniu 60% ostatniego wynagrodzenia. Zdaniem niemieckiego przewoźnika, w obecnej sytuacji nie jest możliwe utrzymanie dotychczasowego modelu zabezpie-

czeń emerytalnych.

Związkowcy domagają się od zarządu Lufthansy ustępstw w realizacji radykalnego programu oszczędnościowego. Jak zaznaczył Nicoley Baubles, związkowcy są przekonani, że „przedsiębiorstwo nie przetrzyma tej reformy bez stworzenia atrakcyjnej perspektywy kariery zawodowej dla personelu latającego i pokładowego, przy jednoczesnym zwalczaniu ich jako strony układu zbiorowego pracy”.



Grecja

Grecy wciąż protestują przeciwko antyspołecznej polityce rządu. Jednego dnia pracę przerywają pracownicy komunikacji miejskiej. Innym razem odbywają się masowe demonstracje niezadowolonych emerytów i rencistów.

Pracownicy transportu publicznego wstrzymali kursowanie komunikacji miejskiej w Atenach. W trasę nie wyjechały pociągi metra, tramwaje, autobusy ani kolej miejska. Związki zawodowe zaznaczają, że był to jedynie sygnał ostrzegawczy dla rządu, który planuje fuzję spółek komunikacji publicznej, a co za tym idzie – restrukturyzację i masowe zwolnienia.

W stolicy Grecji odbyła się też kilkutyśniczna demonstracja emerytów i rencistów. Rządowy program cięć zakłada kolejną redukcję świadczeń, które już wcześniej, za rządów Nowej Demokracji, zostały obniżone o około 30 proc.

W ostatnim czasie doszło również do dwudniowego strajku marynarzy, co spowodowało ogromne utrudnienia w komunikacji pomiędzy greckimi wyspami. Całkowite wstrzymanie ruchu promowego sprawiło, że greckie wyspy, które nie posiadają lotnisk, zostały całkowicie odcięte od świata. Straty prywatnych firm, które nie mogły transportować swoich towarów, szacowane są na kilkadziesiąt milionów euro.

Powodem gniewu pracowników żeglugi była zapowiedź rządu premiera Alexisa Ciprasa, że

obniży wysokość ich przyszłych emerytur, stale pogarszające się warunki płacowe i bezpieczeństwa pracy oraz sprzeciw wobec redukcji liczby marynarzy na statkach i plagi zatrudniania na czarno.

W połowie listopada kraj sparaliżował pierwszy strajk generalny od czasu dojścia do władzy premiera Aleksisa Ciprasa. Strajk najbardziej dotknął sektor publiczny, zwłaszcza usługi transportowe. Strajkowała komunikacja miejska oraz żegluga promowa. Pozamykano apteki i gabinety lekarskie, a szpitale zapewniały pomoc wyłącznie w pilnych przypadkach. Nieczynne były muzea oraz atrakcje turystyczne. Do szkół nie przyszli nauczyciele. Radio i telewizja ograniczyły swoją działalność do emitowania jedynie programów archiwalnych oraz informacji dotyczących strajku generalnego.

Strajk odbył się pod hasłami sprzeciwu wobec polityki cięć, oszczędności i zaciskania pasa. Do szeregu tego rodzaju decyzji zostały zmuszone dwa rządy Ciprasa, w zamian za pomoc udzieloną Grecji przez międzynarodowych wierzycieli. Ich delegacja znajduje się obecnie w Atenach, aby sprawdzić, jak Grecja wywiązuje się z reform obiecanych w ramach pakietu ratunkowego wartości 86 mld euro ustalonego w lipcu. Do strajku wezwała sama partia Ciprasa. Nie jest to sprzeciw wobec polityki rządu, ale działań, do których rząd Syrizy został zmuszony – powiedziała rzeczniczka rządu.



Wielka Brytania

Związkowcy z Docklands Light Railway (DLR) w związku z brakiem porozumienia z szefami firmy przeprowadzili dwudniowy strajk. Strajk spowodował poważne utrudnienia w przemieszczaniu się po Londynie dla 300 tys. pasażerów, którzy codziennie korzystają z tego środka komunikacji.

Do związku zawodowego należą prawie wszyscy pracownicy DLR i to oni w drodze referendum zdecydowali, że strajk jest jedynym słusznym rozwiązaniem. W trakcie protestu zwiększono prawie dwukrotnie liczbę autobusów, które obsługiwały

linie kolejki DLR, dowożąc pasażerów do stacji metra. Największe utrudnienia występowały m.in. na liniach Jubilee, Central, District, Hammersmith & City.



Bulgaria

Tysiące policjantów i strażników więziennych protestowało przed parlamentem w Sofii w obronie swoich wynagrodzeń. Protest zorganizowało sześć związków zawodowych, działających w bułgarskim MSW przeciw planom zreformowania systemu wynagrodzeń pracowników resortów siłowych. Demonstranci, wznosząc hasła, wzywali do dymisji rządu. Protest policjantów według jego organizatorów poparło 16 unijnych związków policyjnych, w tym niemiecki, austriacki i holenderski.

Projekt budżetu na rok 2016 przewidywał poważne redukcje wynagrodzeń pracowników resortów spraw wewnętrznych i obrony. Projekt nie był uzgodniony w radzie ds. współpracy ze związkami i pracodawcami, był niespodzianką również dla posłów rządzącej koalicji. Największe obawy związków zawodowych wywołał wniosek ministra finansów o zmniejszenie o połowę odpłaty emerytalnej dla pracowników tzw. resortów siłowych; obecnie jej wysokość to 20-krotność płacy. Przewidywano także likwidację dodatku za staż pracy w administracji oraz skrócenie urlopu z 30 do 20 dni roboczych dla wszystkich pracowników obu ministerstw, agencji wywiadu i kontrwywiadu.

Wicepremier i zarazem minister spraw wewnętrznych Rumiana Byczwarowa spotkała się ze związkowymi liderami w resorcie, po czym oświadczyła, że rząd wycofa się ze wszystkich zmian w projekcie ustawy budżetowej, które dotyczą MSW. Podkreśliła, że rząd rozpocznie dialog ze związkami w sprawie niezbędnych reform.

Związkowcy zapowiedzieli, że akcja protestacyjna zostanie zawieszona na czas prowadzenia negocjacji ze stroną rządową. Podkreślają przy tym, że są gotowi do wznowienia w każdej chwili protestu.

Zebrał: Tomasz Nagórka

W Lublinie Dzień Budowlanych

Uroczyste posiedzenie Rady Bezpieczeństwa Pracy ds. Budownictwa

W Muzeum na Zamku Lubelskim, w sali Galerii Malarstwa Polskiego XVII - XIX w., odbyło się uroczyste posiedzenie Rady Bezpieczeństwa Pracy ds. Budownictwa, poświęcone uroczystym obchodom Dnia Budowlanych. Organizatorem uroczystości był Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, a współorganizatorem Związek Zawodowy „BUDOWLANI”- Okręg Lubelski.

Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali: Krzysztof Kowalik - dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie, Włodzimierz Biaduń - okręgowy inspektor pracy w Lublinie, Piotr Skwarek - z-ca okręgowego inspektora pracy ds. nadzoru w Lublinie. Związek Zawodowy „BUDOWLANI”, z upoważnienia przewodniczącego Zbigniewa Janowskiego, reprezentowali: Mirosław Ossowski, sekretarz krajowy ds. warunków pracy i Witold Łal, przewodniczący Okręgu Lubelskiego ZZ „BUDOWLANI”.

W posiedzeniu uczestniczyli członkowie lubelskiej Rady Bezpieczeństwa Pracy ds. Budownictwa, z przewodniczącą Radą Wiesławą Janczak. Gośćmi uroczystości byli: parlamentarzyści, przedstawiciele Wojewody Lubelskiego, przedstawiciel Marszałka Województwa Lubelskiego, przedstawiciele

urzędów i instytucji z terenu Lublina i województwa lubelskiego, m.in. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Inspektoratu Nadzoru Budowlanego, Urzędu Dozoru Technicznego, Kuratorium Oświaty, Komendy Policji, Rady Lubelskiej, Izby Inżynierów Budownictwa.

Uroczystego otwarcia posiedzenia i przywitania uczestników spotkania dokonał Włodzimierz Biaduń, okręgowy inspektor pracy, który po swoim wystąpieniu wraz z życzeniami złożył okolicznościowy adres na ręce Witolda Łala, przewodniczącego Okręgu ZZ „BUDOWLANI”.

Sekretarz krajowy ZZ „BUDOWLANI” Mirosław Ossowski przekazał adres z życzeniami przewodniczącego Związku Zbigniewa Janowskiego, skierowany do uczestników posiedzenia Rady, pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy, członków ZZ „BUDOWLANI” oraz pracowników sektora budownictwa województwa lubelskiego. W imieniu Iwony Hickiewicz - głównego inspektora pracy list okolicznościowy odczytał Krzysztof Kowalik, dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w GIP w Warszawie.

W trakcie spotkania nastąpiło uroczyste wręczenie odznaczeń członkom Związku Zawodowego „BUDOWLANI”. Dekoracji i wręczenia tych odznaczeń dokonał Witold Łal, przewodniczący Okręgu Lubelskiego ZZ



„BUDOWLANI”.

Odnaczeni zostali:
Odnaką ZASŁUŻONY DLA BUDOWNICTWA

Grażyna Popławska

Medalem 120-LECIA RUCHU ZAWODOWEGO BUDOWLANYCH:

Maria Szalast
Anna Szaniawska-Łozak
Leszek Bogusław Dziuba

Odnaką Honorową ZASŁUŻONY DLA ZWIĄZKU ZAWODOWEGO „BUDOWLANI”:

Małgorzata Frąk
Zbigniew Okoń
Katarzyna Wójtowicz
Jolanta Żmuda

Podczas spotkania zostały wygłoszone referaty: „Rola prewencji PIP w działa-

niach na rzecz poprawy warunków pracy” przez Monikę Sierakowską - Czeladzińską, inspektor pracy z OIP w Lublinie, oraz „Dofinansowanie dla płatników składek na poprawę warunków bhp z funduszu wypadkowego” przez Małgorzatę Korba - rzeczniczkę prasowego ZUS w Lublinie.

Podczas Rady odbyło się podsumowanie programów prewencyjnych i działań PIP w Lublinie, prowadzonych w 2015 roku, mających na celu podnoszenie świadomości w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy w sektorze budownictwa.

Okręgowy inspektor pracy Włodzimierz Biaduń oraz z-ca okręgowego inspektora pracy Piotr Skwarek wręczyli zaświadczenia ukończenia programu prewencyjnego PIP

„Budowa STOP wypadkom 2015 r.” - otrzymało je 9 firm. Dyplomy uznania za wspieranie inicjatywy PIP na rzecz poprawy warunków BHP otrzymało 10 firm. Dyplomy uznania za pogłębianie wiedzy z zakresu przepisów i zasad BHP wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych otrzymało 14 placówek szkolnych oraz 18 nauczycieli.

Podsumowania posiedzenia Rady, w której uczestniczyli również przedstawiciele pracodawców, pracowników służby BHP, związków zawodowych, inspektorzy pracy woj. lubelskiego, w sposób ciekawy i merytoryczny dokonał Włodzimierz Biaduń, okręgowy inspektor pracy w Lublinie.

Mirosław Ossowski

Księgowia informuje

CZAS NA INWENTARYZACJĘ

Obowiązek przeprowadzania inwentaryzacji wynika z art.26-27 ustawy o rachunkowości. Inwentaryzacja to okresowe ustalanie lub sprawdzanie rzeczywistego stanu aktywów i pasywów. Inwentaryzację należy przeprowadzić rzetelnie i z należytą starannością.

Inwentaryzacji dokonuje się zasadniczo na ostatni dzień każdego roku obrotowego. Z tym że art.26 ust.3 pkt1 ustawy o rachunkowości dopuszcza możliwość aby rozpoczęcie inwentaryzacji większości składników aktywów mogło nastąpić nie wcześniej niż 3 miesiące przed końcem roku obrotowego a zakończenie do 15 dnia roku następnego. Jeśli rok obrotowy jednostki jest tożsamy z rokiem kalenda-

rzowym, prace inwentaryzacyjne mogą rozpocząć się 1 października 2015r., a zakończyć 15 stycznia 2016r. Należy jednak zaznaczyć, że możliwość wcześniejszego przeprowadzenia inwentaryzacji nie dotyczy aktywów pieniężnych, papierów wartościowych, produktów w toku produkcji oraz materiałów i produktów gotowych, które na mocy art.17 ust. 2 pkt. 4 ustawy o rachunkowości są odpisywane w koszty na dzień ich zakupu lub wytworzenia. Składniki te powinny być zinwentaryzowane 31 grudnia 2015 r. Trzeba pamiętać także, że istnieją składniki majątku, które inwentaryzuje się raz na pewien okres. Są one wymienione w art.26 ust 3 pkt. 2-5 ustawy o rachunkowości.

Lp.	Rodzaj inwentaryzowanego majątku	Przykład tego, co inwentaryzujemy najczęściej	Termin inwentaryzacji
1	Aktywa pieniężne, papiery wartościowe, produkty w toku produkcji, materiały, towary i produkty gotowe zaliczone w koszty w momencie zakupu lub wytworzenia.	W praktyce jednostki w ostatni dzień roku obrotowego przeprowadzają inwentaryzację środków w kasie (spis z natury) oraz potwierdzają saldo na podstawie otrzymanej z banku informacji o stanie środków na rachunku.	Na ostatni dzień każdego roku obrotowego
2	Składniki aktywów – z wyłączeniem aktywów pieniężnych, papierów wartościowych, produktów w toku produkcji oraz materiałów, towarów i produktów gotowych.	Są to głównie należności od naszych kontrahentów (inwentaryzacja drogą potwierdzenia sald przez kontrahentów).	Rozpoczyna się nie wcześniej niż 3 miesiące przed końcem roku obrotowego, a kończy do 15 dnia następnego roku (tj. w okresie od 1 października do 15 stycznia, jeżeli rok obrotowy jednostki jest zgodny z kalendarzowym), przy czym stan wynikający z ksiąg rachunkowych nie może być ustalony po dniu bilansowym (czyli po 31 grudnia, gdy rok obrotowy jest zgodny z rokiem kalendarzowym)
3	Zapasy materiałów, towarów, produktów gotowych i półproduktów znajdujących się w strzeżonych składowiskach i objętych ewidencją ilościowo-wartościową.	Mogą to być różnego rodzaju materiały znajdujące się np. w magazynie jednostki, przeznaczone do wykorzystania w późniejszym okresie (spis z natury).	Raz na 2 lata w dowolnym okresie.
4	Nieruchomości zaliczone do środków trwałych oraz inwestycji, jak też znajdujące się na terenie strzeżonym inne środki trwałe oraz maszyny i urządzenia wchodzące w skład środków trwałych w budowie.	Przeważnie są to zestawy komputerowe, rzutniki, aparaty fotograficzne, meble, lokale i budynki będące własnością jednostki itp. (spis z natury).	Raz na 4 lata w dowolnym okresie.
5	Zapasy towarów i materiałów (opakowań) objęte ewidencją wartościową w punktach obrotu detalicznego jednostki, oraz zapasy drewna w jednostkach prowadzących gospodarkę leśną.	Dotyczy głównie inwentaryzacji zapasów towarów znajdujących się w sklepach prowadzonych przez jednostkę (spis z natury).	Raz w roku w dowolnym okresie.
6	Pozostałe aktywa i pasywa nieobjęte spisem z natury lub inwentaryzacją drogą potwierdzenia sald.	Np. należności i zobowiązania publiczno-prawne, środki pieniężne w drodze, rozrachunki z tytułu wynagrodzeń itd. (weryfikacja sald poprzez porównanie danych z ksiąg rachunkowych z odpowiednimi dokumentami).	Na ostatni dzień każdego roku obrotowego.

Inwentaryzację składników wymienionych w pkt. 3,4 i 5 można przeprowadzić w dowolnym okresie danego roku. Umożliwia to rozłożenie wszystkich prac inwentaryzacyjnych w czasie, aby ich spiętrzenie nie nastąpiło na koniec roku, co ma duże znaczenie szczególnie w dużych jednostkach.

Inwentaryzacja powinna być zarządzana także, gdy zachodzi podejrzenie, że stan składników majątku wynikający z ewidencji księgowej nie jest zgodny ze stanem faktycznym, np. w związku z włamaniem do naszej siedziby. Nawet zmiana kasjera lub magazyniera czyli osób odpowiedzialnych materialnie za powierzone mienie stanowi podstawę do przeprowa-

dzenia inwentaryzacji (zdawczo-odbiorczej). Ponieważ mamy już listopad tego roku to dużo jednostek jest na etapie planowania, a niektóre przeprowadzania – inwentaryzacji, więc nie czekajmy i my bierzmy się do inwentaryzacji.

Podstawa prawna Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U.z 2009 r. Nr 152,poz.1223 z późn.zm.)

Barbara Pałka



Stare umowy na czas określony na nowych zasadach

Nowe przepisy dotyczące umów na czas określony wejdą w życie 22.02.2016 roku. W tym czasie będą też obowiązywały umowy zawarte przed nowelizacją. Powstaje zatem pytanie, jak traktować umowy zawierane przed nowelizacją lub obowiązujące w dacie nowelizacji?

Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Zatem, jeśli pracodawca lub pracownik wypowiedzie umowę na czas określony przed 22.02.2016 r. to stosuje się do niej dotychczasowe przepisy (np. o długości okresu wypowiedzenia).

Do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie ustawy (w dacie 22.02.2016 r.), w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia stosuje się przepisy dotychczasowe. To bardzo rzadkie przypadki, ale należy o nich wspomnieć, skoro ustawodawca wprowadził taką regulację.

Przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się nowe okresy wypowiedzenia (czyli 2 tygodnie, miesiąc lub 3 miesiące, w zależności od długości trwania umowy o pracę).

Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, przy sumowaniu okresów, po których umowę uznaje się za zawartą na czas nieokreślony (czyli 33 miesiące) stosuje się nowe przepisy, jednakże do okresu zatrudnienia (od których zależy np. długość okresu wypowiedzenia), wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie ustawy, a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu nowych przepisów.

Oznacza to, że jeśli umowa o pracę na czas określony będzie trwała w dniu 22.02.2016 roku, to stosuje się do niej nowe przepisy w zakresie liczenia okresu, po którym umowa będzie uważana za zawartą na czas nieokreślony.

Małgorzata Karolczyk-Pundyk
www.kancelaria-porada.pl

kancelaria-porada.pl
Pomoc prawna on-line
Kancelaria Porad Prawnych i Doradztwa Prawnego

SKUTECZNE, NIEDROGIE, SZYBKIE !
PORADY PRAWNE I PISMA PROCESOWE DLA WSZYSTKICH

Pomagamy:

- w sprawach komorniczych
- w sprawach spadkowych
- w sprawach rodzinnych /rozwód, alimenty i inne/
- w sprawach ubezpieczeniowych
- w sprawach emerytalnych i z zakresu prawa pracy
- we wszelkich sprawach życia codziennego

Nasza kancelaria zajmuje się obsługą prawną w zakresie prawa krajowego

ZAPRASZAMY !

Nasze biuro: Gliwice, ul. Daszyńskiego 5, V Piętro

e-mail: biuro@kancelaria-porada.pl

www.kancelaria-porada.pl

tel. 781-729-460 lub 668-65-44-41

ZAPRASZAMY DO ODWIEDZANIA NAS W INTERNECIE
WWW.BUDOWLANI.INFO.PL

ZWIĄZEK ZAWODOWY **Budowlani**[®]

TO DOBRY WYBÓR

CZEKAMY NA CIEBIE

Związek Zawodowy "BUDOWLANI"
ul. Mokotowska 4/6; 00-641 Warszawa

tel: 22/ 825-60-61 do 62; fax: 22/ 825-11-23
e-mail: zarzadkrajowy@zsbudowlani.pl

* **HUMOR** *

Mama pyta syna:

- Jasiu, jakiś czas temu były w szafce dwa ciasteczka, a teraz widzę tylko jedno. Możesz mi powiedzieć, czemu?

- No bo było ciemno i nie zauważyłem tego drugiego!

Blondynka do męża:

- Kochanie! Jakis złodziej właśnie ukradł nam samochód!

Mąż na to:

- Zapamiętałaś jak wygląda?

- Nie, ale spisałam numer rejestracyjny.

Podczas meczu piłkarskiego, siedzącego na trybunach chłopczyka zagaduje mężczyzna siedzący obok:

- Przeszedłeś tu sam?

- Tak, proszę pana.

- Stać cię było na tak drogi bilet?

- Nie, tata kupił.

- A gdzie jest twój tata?

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

- W domu, szuka biletu.

Ojciec widzi syna wychodzącego z domu z wielką latarką w dłoni.

- Dokąd to?

- Na randkę - przyznaje się chłopak.

- Ha! Ja w twoim wieku nie potrzebowałem latarki na randkach.

- No tak. I popatrz na kogo trafiłeś...

Przedszkolak mówi do kolegi:

- U mnie modlimy się przed każdym posiłkiem.

- U mnie nie. Moja mama bardzo dobrze gotuje.

Młoda, śliczna sekretarka w pierwszym dniu pracy stoi nad niszczarką dokumentów z niepewną miną. Oczarowany kolega z pracy postanawia wybawić dziewczynę z opresji.

- Mogę ci w czymś pomóc?

- Pokaż mi jak to działa.

Chłopak bierze z jej rąk dokumenty i wkłada do niszczarki.

- Bardzo ci dziękuję! A którądy wychodzą kopie?

Do biura CBS dzwoni Nowak:

- Mój sąsiad, Jan Kowalski, trzyma narkotyki w szopie na drewno.

Wieczorem Nowak dzwoni do Kowalskiego:

- Byli u ciebie z CBS?

- Byli.

- Porąbali ci drewno?

- Tak.

- Dobra, jutro ty na mnie doniesiesz.

Wiesz, jutro ty na mnie doniesiesz.

Ktoś mi musi przekopać ogródek.

Student pyta kolegę:

- Co ty jesteś taki smutny?

- Wywalili mnie z uczelni...

- A za co?

- A skąd mam wiedzieć? Pół roku mnie tam nie było!!!

Sędzia prowadzi pierwszą w swoim życiu rozprawę. Oskarżonym jest mężczyzna, który pędził bimber.

Sędzia waha się jaki wydać wyrok, ogłasza przerwę i dzwoni do Zdicha, doświadczonego kolegi:

- Słuchaj Zdzisiu, mam tu gościa, który pędzi bimber. Jak myślisz, ile mam mu dać?

- Hmmm. 20 zł za litr i ani grosza więcej!

- Karolinko, czemu płaczesz?

- Aaaa, bo wujek spadł z drabiny, połamał szafkę i stłukł lustro....

- Żal ci wujka? Coś mu się stało?

- Niiieeee, ale mój brat to widział, a ja niiiieeeee....

Sędzia pyta oskarżonego:

- Czy to prawda, że sprzedawał pan sok poziomy, twierdząc że to eliksir długowieczności?

- Tak! Wysoki sędzie!

- Czy oskarżony był już za to karany?

- Tak. W 1867 roku, a później w 1975.

Po północy jeden z lokatorów dobija się do drzwi sąsiada:

- Panie przestań pan wreszcie grać na tej cholernej trąbce bo zwariuję!

- Za późno. Przestałem grać godzinę temu.

**OFERTA SPECJALNA
DLA SENIORÓW****7- dniowy pobyt w Sanoku****HOTEL*** SANVIT****CENA CAŁKOWITA
910 zł****Odpłatność uczestnika****499 zł*****TERMINY TURNUSÓW:**

od października 2015 r.
do marca 2016 r.

Doba rozpoczyna się w niedzielę o godz. 14:00 obiadem
kończy w sobotę o godz. 14:00 obiadem

KONTAKT:

tel.: 22 649 61 61
e-mail: sekretariat@sanvit.eu
www.sanok.sanvit.eu

CENA OBEJMUJE:

- 7-dniowy pobyt
- zakwaterowanie
- wyżywienie
3 posiłki dziennie
(śniadanie + obiad + kolacja)
- rehabilitację
3 zabiegów dziennie

* odpłatność uczestnika dofinansowuje Fundacja "Wszystko dla Dzieci"

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,

Filip Wolski

Skład i łamanie: Kresy „Tygodnik

Wschodni”

Wydawca i dystrybucja:

Związek Zawodowy „Budowlani”

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

Czy wiesz, że...

20 zł

to średnia cena
jednego zabiegu
specjalistycznego

**WYSYLAJĄC 20 zł na konto:****57 1020 1169 0000 8402 0009 5471**

pomagasz w rehabilitacji podopiecznych

FUNDACJI „WSZYSTKO DLA DZIECI”**MOŻESZ POMÓC!**

więcej informacji na
www.wdd.org.pl