

# BĘDĄ WIELKIE ZMIANY W USTAWIE O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

str. 12 - 13

**Budowlani** ZWIĄZEK ZAWODOWY

Szanowni Państwo,  
Drogie Koleżanki i Koledzy,

Czas na „Dzień Budowlanych”,  
nasze tradycyjne święto, które  
obchodzimy od lat wtedy, gdy  
kończy się wysoki sezon budowlany.

Spotykamy się z tej okazji w naszych  
firmach, organizacjach branżowych,  
regionach. I wspólnie cieszymy się  
z dobrej koniunktury albo narzekamy na  
kiepski budowlany rok.

W tym roku zbyt mało inwestycji nie  
daje nam na razie wielu powodów do  
radości. Ale to nie oznacza, że nie po-  
winniśmy być razem, że nie powinniśmy  
z odrobiną optymizmu patrzeć w przy-  
szłość.

Pozwólcie więc, że w imieniu Związku  
Zawodowego „Budowlani” i własnym  
złożę Wam wszystkim - Pracownikom  
i Pracodawcom, serdeczne życzenia  
wielu sukcesów, satysfakcji z dotychcza-  
sowych dokonań, godnych i bezpiecz-  
nych warunków pracy, pełnego portfela  
zamówień, mądrych inwestorów, uczci-  
wych wykonawców, podwykonawców  
i dostawców, i lepszego prawa dla bu-  
downictwa. A przede wszystkim - dobrej  
koniunktury budowlanej.

Życzę też, aby nasze wspólne święto  
ludzi budownictwa było okazją do „za-  
trzymania w biegu” i chwilą zasłużone-  
go odpoczynku.

Wszystkiego najlepszego !!!

*Łopucia Peraska*

Przewodniczący  
Związku Zawodowego „Budowlani”



## Przegląd związkowych wydarzeń w Polsce

### Podwyżki w Poczcie Polskiej

Związki zawodowe reprezentujące pracowników Poczty Polskiej zawarły z zarządem spółki porozumienie płacowe. Gwarantuje ono większości załogi firmy podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego o 100 zł brutto. Podwyżką objęte zostały osoby pracujące na rzecz Poczty Polskiej, których wynagrodzenia zasadnicze nie przekraczają 4 tys. zł brutto. Oznacza to, że wzrost pensji odczuje ponad 71 tys. pracowników z blisko 80-tysięcznej załogi. Związkowcy zastrzegają, że nie są to podwyżki, o których marzą pracownicy. Przyznają przy tym, że są świadomi bardzo trudnej sytuacji ekonomicznej firmy.

Podwyżka wynagrodzeń weszła w życie jeszcze w lipcu. Jest to drugie porozumienie płacowe podpisane w Poczcie Polskiej w 2016 roku. Pierwsze, z 25 marca, zakładało podwyżki wynagrodzeń na poziomie 150 zł brutto dla pracowników zarabiających mniej niż 4 tys. zł brutto. Dodatkowo tzw. pracownicy eksploatacji, czyli m.in. listonosze, pracownicy okienek pocztowych, rozdzielni oraz kierownicy otrzymali jednorazową premię w wysokości 200 zł brutto. Ostatnie porozumienie zakończyło spór zbiorowy na tle płacowym prowadzony w firmie od grudnia 2014 roku.

### Pracownicy Betransu żądają obiecanych podwyżek

Związkowcy z Betransu grożą strajkiem w związku z brakiem realizacji porozumienia dotyczącego podwyżek wynagrodzeń. Betrans jest spółką zależną od PGE. Zajmuje się transportem na terenie belchatowskiej kopalni. W



cd. na str. 4

# NOWE FORMY WSPÓŁPRACY ORGANIZACJI BUDOWNICTWA



Michał Staszewski, Jakub Kus, Zbigniew Janowski, Krzysztof Baranowski, Jolanta Ciesielska, Jakub Gosk

W siedzibie Związku Zawodowego „Budowlani” w Warszawie odbyło się spotkanie przedstawicieli Konfederacji Budownictwa i Nieruchomości, Związku Zawodowego „Budowlani”, Stowarzyszenia Producentów Włny Mineralnej: Szklanej i Skalnej (MIWO) i Polskiego Stowarzyszenia Gipsu (PSG), poświęcone planowanej współpracy przy organizacji konferencji podczas II edycji Targów Budowlanych „SOLUTION 2017”.

W spotkaniu uczestniczyli: Michał Staszewski (KBiN), Zbigniew Janowski i Jakub Kus (ZZ „Bu-

dowlani”), Jolanta Ciesielska (MIWO) i Krzysztof Baranowski (PSG). Współpracą zainteresowana jest także Izba Projektowania Budowlanego.

Omówiono wstępnie koncepcję udziału poszczególnych organizacji w Targach, w tym organizacji konferencji nt. „Sektor budowlany w programie rozwoju mieszkalnictwa”.

Przedstawiciele organizacji spotkali się także z Jakubem Goskiem, menedżerem projektu Targów, przedstawicielem PTAK WARSZAW EXPO. Ustalono zakres przyszłej współpracy, a także podstawowe założenia organizacyjne i merytoryczne planowanej

konferencji.

W zamierzeniu współorganizatorów konferencja będzie koncentrować się na różnych aspektach zaangażowania firm projektowych i wykonawczych oraz producentów wyrobów budowlanych w realizację programu rozwoju budownictwa mieszkaniowego przedstawionego przez rząd pod roboczą nazwą Mieszkanie+.

Uczestnicy spotkania ustalili zasady dalszej współpracy przy organizacji konferencji. MIWO i PSG przedstawiły także propozycje udziału w prezentacjach i pokazach podczas Targów.

red.

**KRAJOWY KOMITET ORGANIZACYJNY**  
**Centralnych Obchodów Dnia Budowlanych 2016**  
 Serdecznie zaprasza na:

**DZIEŃ**  
**BUDOWLANYCH 2016**  
 30 września 2016 r.

Pod Honorowym Patronatem  
 Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudy

**ŚWIĘTO LUDZI BUDOWNICTWA**

AIRPORT HOTEL OKĘCIE Warszawa, ul. 17 Stycznia 24

[www.dzienbudowlanych.pl](http://www.dzienbudowlanych.pl)

# PRACODAWCY I ZWIĄZKI ZAWODOWE W BUDOWNICTWIE NIE CHCĄ PASZPORTU USŁUGOWEGO

**E**uropejskie organizacje pracodawców i pracobiorców w budownictwie jednomyślnie odrzucają nowy pomysł Komisji Europejskiej, polegający na wprowadzeniu tzw. „paszportu usługowego”. Zdaniem organizacji FIEC i EFBWW jest to niepotrzebna inicjatywa, generująca koszty i rozbudowująca biurokrację....

**26 lipca br. Komisja Europejska zakończyła dwunastotygodniowe konsultacje społeczne w sprawie ułatwienia przedsiębiorcom dostępu do unijnego rynku, w tym wprowadzenia europejskiego paszportu usługowego i zniesienia barier prawnych dla przedsiębiorstw budowlanych i usługodawców biznesowych.**

**Pracę komisarzy przygotowujących strategię koordynował wiceszef KE Jyrki Katainen, ale kluczową rolę odegrała Elżbieta Bieńkowska, komisarz ds. jednolitego rynku, przemysłu, przedsiębiorczości oraz MŚP.**

**„Sektor usługowy stanowi 2/3 unijnej gospodarki. Niestety, świadczenie usług na poziomie międzynarodowym w UE jest bardzo słabo rozwinięte.**

**W szczególności jeśli chodzi o usługodawców biznesowych – jak księgowość czy usługi inżynierskie – oraz branżę budowlaną” - przekonywała Elżbieta Bieńkowska i zapewniała: „Paszport usługowy pomoże zarówno dużym, jak i małym usługodawcom przezwyciężyć bariery administracyjne. Wspierając dynamiczny rynek usług, jednolity rynek unijny pomoże dostrzec tanie usługi oraz zapewnić konsumentom większą możliwość wyboru”.**

**„Nie do końca jest jasne, jak taki paszport miałby funkcjonować, bo nie ujednoliciłby on zróżnicowanych wymagań poszczególnych krajów w stosunku do zagranicznych firm, poza tym ze zdumieniem przyjęliśmy zapis, że paszport zawierałby informację o ewentualnym angażowaniu przez firmę pracowników delegowanych” - uważa Konfederacja Lewiatan, ale generalnie chwali unijną strategię.**

Bruksela, 09 czerwca 2016



Pan Jean-Claude Juncker  
Przewodniczący Komisji Europejskiej

Pan Valdis Dombrovskis  
Vice-Przewodniczący Komisji Europejskiej

Pan Jyrki Katainen  
Vice-Przewodniczący Komisji Europejskiej

*Szanowny Panie Przewodniczący,  
Szanowni Panowie Wiceprzewodniczący,*

## Odrzucenie przez europejskich partnerów społecznych branży budowlanej propozycji „paszportu usługowego”

Partnerzy społeczni europejskiego przemysłu budowlanego, EFBWW i FIEC, dokonali przeglądu proponowanego Pakietu Rynku Wewnętrznego (COM (2015) 550), przedstawionego 28.10.2015 i włączonego w program prac Komisji Europejskiej w 2016.

Zdajemy sobie sprawę z faktu, że ramy prawne dla swobodnego przepływu usług w branży budowlanej powinny być dalej rozwijane w celu stworzenia równych warunków działania wspierających uczciwą konkurencję i sprawiedliwe warunki pracy, jak również w celu zmniejszenia niepotrzebnych obciążeń administracyjnych oraz przeszkód dla firm.

Europejscy partnerzy społeczni przemysłu budowlanego dokładnie zbadali i przedyskutowali w szczególności propozycję „paszportu usługowego”, w odniesieniu do której Komisja zamierza przedstawić w 2016 roku wniosek legislacyjny, który miałyby zastosowanie w przemyśle budowlanym.

Odbyło się kilka spotkań z zainteresowanymi agendami Komisji Europejskiej (DG GROW) oraz pomiędzy partnerami społecznymi w celu wyjaśnienia możliwych treści, celów i wartości dodanej takiego „paszportu usługowego”.

Na podstawie dostarczonych informacji i oceny naszych odpowiednich krajowych organizacji członkowskich, europejscy partnerzy społeczni wspólnie doszli do wniosku, że proponowany „paszport usługowy” opiera się na niewłaściwym zrozumieniu specyfiki i zasad funkcjonowania branży budowlanej oraz nie jest jasne, w jaki sposób Komisja Europejska zamierza dalej postępować w tej sprawie.

Przede wszystkim, w przeciwieństwie do „tradycyjnych” branż, których działania są oparte o funkcjonowanie stałych jednostek produkcyjnych oraz mobilnych produktów końcowych, w budownictwie jest dokładnie odwrotnie; mianowicie jednostka produkcyjna (czyli firma z jej pracownikami) musi przenieść się tam, gdzie wytwarzany jest produkt końcowy. Dlatego porównywanie budownictwa z innymi sektorami i traktowanie różnic jako powodu dla proponowania rozwiązań mających zwiększyć jego mobilność transgraniczną jest podejściem nieprawidłowym. W konsekwencji propozycja takiego „paszportu usługowego” dla budownictwa opiera się na błędnym założeniu. Zdecydowana większość firm budowlanych działa i będzie działać przede wszystkim na poziomie lokalnym / regionalnym, niekiedy ze względu na przeszkody administracyjne, ale ze względu na inne bariery, takie jak na przykład język, wymagania techniczne, różnice kulturowe, relacje z klientami etc.

Z tych powodów i na podstawie informacji otrzymanych od naszych organizacji członkowskich chcielibyśmy potwierdzić, że partnerzy społeczni europejskiej branży budowlanej nie widzą żadnej potrzeby wprowadzenia ani też przydatności „paszportu usługowego” dla zwiększenia transgranicznego świadczenia usług i zwracają się do Komisji o nieuwzględnianie przemysłu budowlanego w tej inicjatywie.

Poza tym, na podstawie zebranych do tej pory informacji, partnerzy wspólnie podzielają pogląd, że proponowany „paszport usługowy” nie tylko nie zapewni żadnej użytecznej wartości dodanej, ale może być przyczyną generowania dodatkowych problemów, ułatwienia oszustw transgranicznych i zakłócenia skuteczności kontroli podejmowanych przez inspekcje pracy.

Biorąc pod uwagę te fundamentalne obawy, chcielibyśmy skłonić Komisję Europejską do powstrzymania się od wprowadzenia wniosku legislacyjnego w tej sprawie.

Z poważaniem,

Dietmar Schäfers  
Przewodniczący EFBWW

Johan Willemen  
Przewodniczący FIEC

cd. ze str. 2

lutym bieżącego roku pomiędzy związkowcami a zarządem spółki zawarto porozumienie, na podstawie którego pracownicy mieli otrzymać dodatkowo do swoich wynagrodzeń 240 złotych brutto.

W ostatnim czasie władze spółki zwróciły się do związkowców o przesunięcie realizacji porozumienia i wypłatę podwyżek w późniejszym terminie. Swoją postawę uzasadniają złymi wynikami finansowymi spółki. Związki zawodowe działające w Betransie nie wyrażają na to zgody i domagają się przestrzegania podpisanego porozumienia.

Załoga od dawna czeka na podwyżki pensji. Jest niezwykle zdeterminowana. Związkowcy zagrozili strajkiem w przypadku, gdyby spółka niezrealizowała postanowień lutowego porozumienia.

### Czas pracy lekarzy należy poddać kontroli

W sierpniu, podczas czwartej doby nieprzerwanego dyżuru, zmarła lekarka.



OGÓLNOPOLSKI  
ZWIĄZEK ZAWODOWY  
LEKARZY

Wiadomość ta obiegła i zbulwersowała całe środowisko lekarskie. Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy domaga się od ministra zdrowia i całego rządu RP wprowadzenia rozwiązań prawnych, które by uniemożliwiły omijanie przepisów o czasie pracy przez lekarzy i ich pracodawców. Jak czytamy w oświadczeniu wydanym przez Związek: „W szczególności należy wprowadzić zasadę, że dozwolone limity czasu pracy dotyczą danej osoby bez względu na podstawę zatrudnienia i ilość miejsc pracy”.

Jak zauważają związkowcy, głównym powodem przepracowania lekarzy w Polsce jest ich wielki niedobór. „Gdyby lekarze nie pracowali tak długo jak obecnie, wiele szpitali nie mogłoby normalnie funkcjonować. Przyczyną niedoboru lekarzy jest nie tylko zbyt mała ilość absolwentów medycyny, ale – zwłaszcza – wielka emigracja lekarzy, podejmowana z powodu złych warunków pracy i płacy w ojczyźnie. Ich rozwiązanie wymaga przede wszystkim zwiększenia nakładów na publiczną służbę zdrowia i podjęcia przez rządzących merytorycznego dialogu z lekarzami. Kolejne rządy, nie chcąc tego zrobić, pozwalają na łamanie przepisów o czasie pracy” - piszą.

W oświadczeniu OZZL zwróciło się także do dyrektorów i właścicieli szpitali, aby zaprzestali wspierania rządzących poprzez ograniczanie finansowania szpitali, obciążanie pracą lekarzy i innego personelu medycznego, redukcję zatrudnienia i pensji za podstawowy czas pracy. Piszą: „Wesprzyjcie nas w walce o natychmiastowe zwiększenie nakładów na publiczne leczenie do poziomu co najmniej 6.8 % PKB – wskazywanego przez WHO jako poziom minimalny dla publicznej ochrony zdrowia”.

OZZL zwróciło się również do lekarzy, aby „nie poddawali się szantażowi moralnemu dyrektorów i nie podejmowali pracy ponad siły – po to, aby ratować funkcjonowanie szpitala.”

### OPZZ w obronie kopalń

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych w wydanym na początku sierpnia komunikacie sprzeciwia się likwidacji kopalń.

„OPZZ z zaskoczeniem i niepokojem przyjął doniesienia medialne, zgodnie którymi rząd planuje w najbliższych miesiącach zlikwidować sześć kopalń i zwolnić z pracy kilkanaście tysięcy górników” - czytamy w komunikacie. Zdaniem związkowców „byłyby to rozwiązania szkodliwe i zarazem radykalnie odbiegające od deklaracji wyborczych Prawa i Sprawiedliwości. PiS wielokrotnie obiecywał, że nie będzie likwidował miejsc pracy w górnictwie”

„OPZZ stanowczo sprzeciwia się planom likwidacji kopalń. Jesteśmy gotowi na podjęcie dialogu odnośnie działań naprawczych w branży, ale nie będzie naszej zgody na likwidację zakładów pracy i masowe zwalnianie ludzi. Przejściowy spadek cen węgla na rynkach światowych nie może być powodem likwidacji kopalń, tym bardziej, że wielu ekspertów wskazuje na nadchodzący wzrost cen. W tym kontekście plany likwidacji kopalń wydają się tym bardziej nieodpowiedzialne” - twierdzi OPZZ.

Na zakończenie OPZZ stwierdza: „Środowisko pracowników węgla z oburzeniem przyjęło doniesienia o planach ekipy rządzącej. Jeżeli rząd złamie obietnice wyborcze i zdecyduje się na zamykanie kopalni, górnicze związki zawodowe zrzeszone w OPZZ będą zmuszone podjąć stanowcze działania protestacyjne”.

Zebrał: Tomasz Nagórka



# „BUDOWLANI” Z ZPS „LUBIANA” O PRZEPISIE NA



Członkowie zarządu - od lewej Łukasz Górski, Bożena Majewska, Sylwia Błaszowska, Sebastian Lemke

**O**rganizacja Międzyzakładowa ZZ „Budowlani” w Zakładach Porcelany Stołowej Lubiana S.A w Lubianie w województwie pomorskim od lat znajduje się w czołówce największych organizacji „Budowlanych” w kraju, a dziś ceramicy z Lubiany są najliczniejszą organizacją, stale zwiększając swoje szeregi.

### Jak się wypracowuje pozycję lidera?

**Dobre, kreatywne pomysły na aktywną działalność związkową i ich konsekwentna realizacja, świetne zgranie zarządu organizacji jako zespołu, otwarcie liderów Związku na młodsze pokolenia działaczy związkowych, bliskie współdziałanie ze społecznym inspektorem pracy i rzecz najważniejsza: stały bezpośredni kontakt z członkami Związku – to elementy składające się na sukces Organizacji „Budowlanych” z Lubiany.**

Największa, i z pewnością jedna z najprężniej działających organizacji podstawowych Związku Zawodowego „Budowlani” zrzesza pracowników największej w Europie fabryki porcelany - Zakładów Porcelany Stołowej Lubiana S.A. w Lubianie.

### Pół wieku historii porcelany w Lubianie

Na początek kilka słów o zakładzie i miejscowości, w której się znajduje. Nazwa fabryki nawiązuje do błędnego nazewnictwa wsi, która w czasie niemieckiego zaboru została zmieniona z kaszubskiego Lebiano na Lubiana. Wieś ma długą historię, gdyż pierwsze o niej wzmianki pojawiły się w 1284 r., w dokumencie Mściwoja II. W 1466 roku weszła w skład I Rzeczypospolitej i zapisała się w historii II wojny światowej z powodu bitwy 26 maja 1944 r., gdy doszło do starcia ponad 50 żołnierzy podziemia Gryfa Pomorskiego i AK z okrutnymi je oddziałami niemieckiej policji i SS. Dziś Lubiana znana jest najbardziej jako miejsce produkcji ceniowej w Polsce i na świecie porcelany, którą zakład ZPS Lubiana produkuje od bez mała połowy wieku. Produkcję rozpoczęto w 1969 r. Uruchomienie zakładu zapewniło rozwój lokalnych miejscowości, dając zatrudnienie zarówno okolicznej ludności, jak i osiedlającym się tu pracownikom, którzy chętnie sprowadzali się na stałe do Lubiany i okolic, znajdując tutaj nie tylko miejsce pracy, ale również zachęcające do

zamieszkania urokliwe okolice zakładu, porośnięte sosnowymi lasami, w sąsiedztwie malowniczych jezior.

Lubiana zaczęła się bardzo szybko rozwijać. Powstawały nowe domy, bloki, ośrodki wczasowe i domki letniskowe. Obecnie miejscowość liczy przeszło 2 tysiące mieszkańców, a zakład porcelany zatrudnia około 1,5 tys. osób.

Zakład produkuje ponad 2000 asortymentów w fasonach gastronomicznych i domowych, wdrażając corocznie około 150 nowych wyrobów. Lubiana jest doskonale rozpoznawalna w Polsce i na świecie, współpracując z klientami z 45 krajów i ponad 10.000 klientami w Polsce. Firma współpracuje z setkami hoteli i restauracji, ciągle rozbudowując i uatrakcyjniając swoją ofertę.

### Długie tradycje „Budowlanych” w Lubianie

W zakładzie w Lubianie działalność związkowa ma również długi tradycje. Obecnie załogę ZPS „Lubiana” reprezentują trzy związki zawodowe: Organizacja Międzyzakładowa Związku Zawodowego „Budowlani”, tj. Zarząd Międzyzakładowy Ceramików ZZ „Budowlani” w ZPS „Lubiana S.A. (wcześniej, przed przekształceniem „Ceramików”), NSZZ „Solidarność” oraz Związek Inżynierów i Techników.

Od samych początków ZZ „Budowlani” był



wiodącym związkiem w zakładzie. Założycielem organizacji i pierwszym przewodniczącym był Piotr Słomiński, później kolejno przewodniczyli „Budowlanym” Marek Lemańczyk, Grażyna Wyrwas, Czesław Burandt i Mirosław Simon, który przewodził najdłużej, bo aż trzy kadencje. Nie kandydując na IV kadencję, Mirosław Simon zarekomendował na przewodniczącą Sylwię Błaszowską, która następnie została wybrana na tę funkcję przez zebranie delegatów w maju 2014 r. Sylwia Błaszowska należy do Związku od

**ZAPRASZAMY  
DO ODWIEDZANIA NAS  
W INTERNECIE**

**WWW.BUDOWLANI.INFO.PL**

# „LUBIANA” A ZWIĄZKOWY SUKCES

momentu podjęcia pracy w ZPS „Lubiana” w 1995 roku, pracowała w zarządzie w kadencji 2009-2014, jako vice przewodnicząca ZZ „Budowlani”. Obejmując funkcję przewodniczącej, podjęła się pracy w komisji społecznej i komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, chcąc jak najwięcej dowiedzieć się o problemach pracowników i możliwościach ich optymalnego rozwiązywania. Sylwia Błaszowska na co dzień współpracuje z 9-osobowym zarządem. Tak liczny zarząd jest niezbędny do utrzymania bieżącego kontaktu z całą załogą w wielkim przecież zakładzie pracy o rozbudowanej strukturze organizacyjnej. Członkowie zarządu pozostają w stałym kontakcie, dbając o sprawny przepływ informacji. W organizacji dużą wagę przywiązuje się do zachowania wysokich standardów kontroli wewnętrznej. Aktywnie działa wybierana w każdej kadencji komisja rewizyjna, obecnie pod przewodnictwem Elżbiety Zdunek.

„Budowlanych”, zarząd organizacji prowadzi ciągle rekrutację nowych członków, stale zachęcając pracowników do wstąpienia w szeregi „Budowlanych”.

Jaki jest sposób na udaną promocję Związku i rekrutację nowych członków?

W Lubianie, jak w każdym innym zakładzie pracy, nie jest łatwo przekonać pracowników do wstępowania w szeregi związkowe. Zarząd jest jednak bardzo zdeterminowany, by nie ustawać w naborze nowych członków i cały czas wszyscy starają się pozyskać nowe osoby.

Zarząd, oprócz indywidualnych rozmów z pracownikami, podejmuje konkretne działania organizacyjne w celu zwiększenia skuteczności działania organizacji, poszerzenia gamy korzyści wiążących się z przynależnością do „Budowlanych”.

Przykładów takich działań jest wiele. Podjęto współpracę z kancelarią adwokacką, która udziela porad członkom Związku na terenie zakładu. To znakomita inicjatywa, możliwość skorzystania z porady prawnej w zakładzie pracy powoduje, że dostęp do usługi prawnej jest dla członków „Budowlanych” dosłownie na wyciągnięcie ręki, a przecież pomoc prawna ze strony Związku to jedna z kluczowych rzeczy, jakich oczekują związkowcy.

Poza zorganizowaną pomocą prawną dla członków Związku, która może być stawiana jako przykład dla innych organizacji podstawowych Związku, zarząd „Budowlanych” w Lubianie przygotowuje dla swoich członków niebywale bogatą ofertę socjalną, organizując liczne wyjazdy turystyczne, integracyjne, wydarzenia kulturalno – rozrywkowe. Taki szeroki wachlarz wydarzeń i różnego rodzaju imprez wymaga znakomitej organizacji logistycznej, biorąc pod uwagę liczebność organizacji.

usług turystycznych oraz z placówkami kulturalnymi. Stale współpracuje z jednym z lokalnych biur podróży, które organizuje zróżnicowane, dostosowywane na bieżąco do preferencji członków Związku wyjazdy, wycieczki, również kolonie dla dzieci. W dziedzinie rozrywki i kultury współpracuje z kinem „Remus” w Kościerzynie, w którym członkowie „Budowlanych” mają możliwość m.in. uczestniczenia w premierowych seansach filmowych, a także podziwiania występów kabaretowych. Amatorzy aktywnego spędzania czasu korzystają z kompleksu pływali w Aqua Centrum w Kościerzynie, bowiem członkowie „Budowlanych” mogą wykupić karnet na basen na preferencyjnych warunkach.

Jak podkreślają liderzy organizacji „Budowlanych” w Lubianie, wszystkie te działania mają na celu zbliżenie ludzi do siebie i sprawienie, by będąc członkami „Budowlanych”, czuli się bezpiecznie.

Warto również wspomnieć o bardzo interesujących inicjatywach „Budowlanych” w Lubianie, promujących zdrowy tryb życia i przeprowadzanie badań profilaktycznych.

*- Jako związek ciągle monitorujemy nasze ubezpieczenie grupowe, dbając by warunki były atrakcyjne i korzystne dla pracowników. Pozy-skujemy środki na różne badania pracowników. Ostatnio udało nam się przeprowadzić takie badania bezpłatnie, było to USG jamy brzusznej, przeprowadzane u nas w firmie. Teraz pozyska-liśmy sponsora wspólnie z NSZZ „Solidarność” na wyposażenie naszego zakładowego gabinetu rehabilitacji i zakup defibrylatora, wirówki oraz drobniejszych urządzeń potrzebnych do prawidłowego przeprowadzenia rehabilitacji - dodaje Sylwia Błaszowska.*

## Drzwi szeroko otwarte

Oprócz pomocy prawnej i wspomnianej wyżej szerokiej i urozmaiconej oferty socjalnej, turystycznej i kulturalno-sportowej, zarząd nie zapomina o sprawach i problemach

i problemy zgłaszane przez członków. One mają najwyższy priorytet. Od tego jak szybko członek Związku jest w stanie zgłosić swoją sprawę do zarządu i jak szybko otrzyma

„Budowlanych” Łukasza Górskiego. Bliska współpraca zarządu Związku ze społecznym inspektorem pracy oraz jego zaangażowanie w wykonywanie swoich zadań sprawia, że



Iwona Narloch prowadzi biuro związkowe

właściwą pomoc, zależy ocena pracy zarządu i opinia, jaką dany pracownik podzielił się z najbliższymi kolegami i koleżankami. Taką często żmudną i niewidoczną dla ogółu pracą społeczną, polegającą na pomocy w rozwiązywaniu indywidualnych spraw członków Związku, zarząd „Budowlanych” przez kolejne lata zbudował zaufanie i renomę wśród załogi Lubianej. Odmową tego elementu działalności związkowej podkreśla przewodnicząca Sylwia Błaszowska:

*- Nasi członkowie wiedzą, że cały zarząd służy radą i pomocą. Nasze biuro związkowe znajduje się na terenie zakładu i jest czynne od poniedziałku do piątku od godziny 11.00 do 15.00, gdzie do dyspozycji zainteresowanych jest koleżanka Iwona Narloch. Ja również czekam na wszelkie pytania i zgłoszenia ze strony członków od godz. 14.00 do 15.00 lub w innych uzgodnionych porach.*

Codzienna praca zarządu organizacji jest uważana przez ogół pracowników, którzy w trakcie kadencji 2009 – 2014 zdecydowali w wyborach na społecznego inspektora pracy, o wyborze na tę odpowiedzialną funkcję członka zarządu

„Budowlani” mają realne możliwości działania nad poprawą bezpieczeństwa w pracy i z nich korzystają.

Dobra komunikacja wewnętrzna w ramach zarządu organizacji, bezpośrednie bieżące kontakty z członkami Związku i zróżnicowana ciekawa oferta socjalna to jedno.

## Konstruktywny dialog z pracodawcą

Skuteczna reprezentacja praw pracowników, szczególnie w wymiarze ekonomicznym i socjalnym, wymaga przede wszystkim umiejętności współdziałania, współpracy z władzami firmy. Jako stabilny i racjonalny partner w zakładowym dialogu społecznym, zdecydowanie akcentujący interes strony pracowniczej w rozmowach z pracodawcą, ale jednocześnie stroniący od formułowania nierealnych żądań i populistycznych, podburzających załogę hasel, „Budowlani” w Lubianie są kluczowym partnerem dialogu społecznego po stronie związkowej. Dotychczasowa współpraca z zarządem firmy z perspektywy lat układała się dobrze, choć oczywiście nie brakowało w przeszłości spraw spornych, które są jednak do pewnego stopnia wpisane w relacje pracodawca – związek zawodowy. Najważniejsze jest jednak wypracowanie z pracodawcą rozwiązań korzystnych dla pracowników. O umiejętności osiągnięcia porozumienia z pracodawcą świadczyć może obowiązywanie układu zbiorowego pracy, przewidującego m.in. system premiowania uzależniony od wyników sprzedaży. Zakład pracy opłaca pracownikom składkę w ramach Pracowniczego Programu Emerytalnego.

(red)



## Recepta na sukces: praca z ludźmi i dla ludzi

Organizacja Międzyzakładowa „Budowlani” przy ZPS „Lubiana” w Lubianie liczy blisko 400 członków, zrzeszając kilka pokoleń ceramików. Obok pracowników ZPS Lubiana, a także firmy „Limko” i „Lubiany Hurt” należy do niej kilkudziesięciu emerytów, w przeszłości również pracowników „Lubiani”.

Pomimo sporej rotacji pracowników i w konsekwencji płynnej liczbie członków



Mirosław Simon – członek zarządu oraz wiceprzewodniczący Okręgu Pomorskiego

W celu zapewnienia wysokiej jakości organizowanych przedsięwzięć, zarząd „Budowlanych” współpracuje z podmiotami profesjonalnie zajmującymi się organizacją

codziennych członków Związku, których jak w każdym zakładzie pracy nie brakuje. Tutaj rzeczą ogromnie ważną jest dostępność i otwartość zarządu organizacji na potrzeby

pracowników, którzy w trakcie kadencji 2009 – 2014 zdecydowali w wyborach na społecznego inspektora pracy, o wyborze na tę odpowiedzialną funkcję członka zarządu

# EUROPA PO BREXIT

## Oświadczenie EKZZ

w sprawie kolejnych kroków po referendum w Wielkiej Brytanii



**Oświadczenie przyjęte przez nadzwyczajne rozszerzone posiedzenie Komitetu Sterującego, Londyn 11 lipca 2016**

Liderzy związków zawodowych Unii Europejskiej zostali zaproszeni przez EKZZ oraz Centralę Związków Zawodowych Wlk. Brytanii na spotkanie w Londynie w celu omówienia kolejnych kroków po referendum w Wielkiej Brytanii.

Europejski ruch związkowy jest poważnie zaniepokojony wynikiem referendum, a także jego potencjalnymi negatywnymi skutkami dla zatrudnienia i warunków pracy pracowników brytyjskich i europejskich.

systemy stosunków przemysłowych. Pracownicy migrujący przyczyniają się do rozwoju naszej gospodarki i rynku pracy oraz opłacają znaczne składki na ubezpieczenia społeczne i podatki, które sprawiają, że nasze państwa opiekuńcze są bardziej zrównoważone.

Powinny być wysłane wyraźne sygnały, że rasizm i ksenofobia nie będą tolerowane w pracy lub w życiu społecznym i że rasistowskie ataki przed i po referendum w Wielkiej Brytanii i innych krajach europejskich muszą być powstrzymane. Rasizm, ksenofobia, populizm i antyeuropejskie opinie są wynikiem kryzysu gospodarczego, błędnych koncepcji

praw socjalnych zagwarantowanych w Europejskiej Karcie Praw Socjalnych i dorobku społecznego UE a także bez rzetelnego wkładu finansowego do budżetu UE.

EKZZ podkreśla swoje formułowane od dawna żądanie, by prawa socjalne miały pierwszeństwo przed swobodami gospodarczymi.

Ogromne nierówności i brak równowagi nadal istnieje pomiędzy krajami i wewnątrz krajów, wpływając w szczególności na sytuację Europy Środkowej i Wschodniej. Dumping społeczny i w zakresie wynagrodzeń, dyskryminacja w zakresie praw społecznych i pracowniczych muszą być znoszone przez budowa-

wysokiej jakości miejsc pracy i nadziei na przyszłość. Zasady oszczędnościowe i pakt fiskalny doprowadziły do utraty miejsc pracy, poszerzenia sfery niepewnej i niepełnowartościowej pracy, gorszych jej warunków i cięcia płac a także do dzikich cięć w usługach publicznych i ochronie socjalnej. To doprowadziło do rozczarowanie europejskim projektem wśród grup ludności, które byłyby skłonne do jego poparcia. Europejski ruch związkowy domaga zakończenia polityki oszczędności.

Kosztom integracji gospodarczej w przypadku braku odpowiedniej ochrony socjalnej jest rosnąca nierówność, niepewność i marginalizacja wielu grup obywateli UE. Nierówności dotyczące płci i zatrudnienia młodzieży oraz luki na rynku pracy stanowią hamulec dla rozwoju gospodarki i postępu społecznego.

Europa potrzebuje dużego programu inwestycji w infrastrukturę i mieszkania aby odbudować usługi publiczne, tworzyć miejsca pracy wysokiej jakości, zapewnić trwały wzrost, zapewnić zwiększenie umiejętności, prowadzić badania i innowacje oraz znaleźć rozwiązania najważniejszych wyzwań w tym dotyczących nierówności, zmian klimatycznych, starzenia się populacji i cyfryzacji.

tym brytyjski TUC, będą nadal współpracować w duchu solidarności na rzecz lepszej Europy. Naszym celem jest Europa oparta na sprawiedliwości społecznej, gdzie interesy wszystkich pracowników są właściwie chronione. Zarówno pracowników brytyjskich jak i unijnych, niezależnie od tego czy żyją i pracują we własnym kraju, w Wielkiej Brytanii, czy w innym państwie członkowskim UE.

EKZZ będzie działać na rzecz doprowadzenia do pozytywnego wyniku negocjacji Wlk. Brytanii z UE dla osób pracujących. EKZZ i TUC żądają aby związki zawodowe były w pełni zaangażowane w negocjacje, po obydwu stronach i zwracają się do Komisji Europejskiej i Parlamentu Europejskiego, aby przejęły inicjatywę w negocjacjach.

Nie można odkładać lub zawieszać działań mających na celu stworzenie bardziej sprawiedliwej i równej Europy, stworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy, zrównoważenie zarządzania gospodarczego i silnych polityk społecznych i progresywnych fiskalnych. Wręcz przeciwnie, takie inicjatywy jak w szczególności zmiany dyrektywy o delegowaniu pracowników, wprowadzenie Europejskiego Filaru Praw Społecznych, wzmocnienie dialogu społecznego i udziału związków zawodowych i pracodawców w kształtowaniu europejskiej polityki gospodarczej i społecznej powinny być rozszerzone i realizowane z większym zaangażowaniem.

Przyszłość Europy jest zagrożona. Bez wznowienia dialogu z jej obywatelami, bez Europy dla wszystkich ludzi, Europy postępu społecznego będziemy musieli zmierzyć się z

rosnącym ruchem antyeuropejskim i antyeuropejskimi wyborami. Czas na pozytywne zmiany i reformy Unii Europejskiej jest już teraz. UE musi na nowo zainicjować reformy, które promują przejrzystość, demokrację, równość oraz godną pracę i standard życia dla wszystkich - kobiet i mężczyzn, młodych i starszych, migrantów, mobilnych czy też rodzimych pracowników.

EKZZ i jej organizacje członkowskie wyrażają przekonanie, że potrzebna jest nam lepsza i bardziej spójna Unia Europejska, oparta na współpracy, solidarności i wizji

lepszej i bardziej zrównoważonej przyszłości, gotowa do zmierzenia się ze wspólnymi wyzwaniami w bardzo trudnych czasach. Za to wszyscy ponosimy odpowiedzialność i wszyscy mamy swoją rolę do odegrania. My, europejski ruch związkowy, jesteśmy gotowi odegrać swoją rolę w debacie na temat przyszłości Europy i konstruktywnie przyczynić się do podjęcia niezbędnych działań. (tłum. red.)

### MEDIA SKOMENTOWAŁY

Jest to czas niepewności i musimy podjąć współpracę dla silnej, bardziej demokratycznej i innej Europy. Przekształcanie Europy z kontynentu wojen w kontynent pokoju jest podstawowym osiągnięciem Unii Europejskiej, zbudowanym na platformie praw ludzkich i społecznych, które muszą być zachowane. Duch solidarności międzynarodowej, która napędza integrację europejską, musi zostać wzmocniony, szczególnie w tej chwili, gdy jest kwestionowany projekt samej UE.

UE i rząd brytyjski, w obszarach różnych ról i obowiązków, są bezpośrednio odpowiedzialni za zapewnienie, że zawirowania ekonomiczne spowodowane przez referendum i wszelkie późniejsze negocjacje i decyzje, nie spowodują utraty pracy - teraz i w nadchodzących miesiącach i latach.

Późniejsze negocjacje dotyczące Brexitu nie powinny podważać fundamentów Unii Europejskiej: jednolitego rynku opartego na swobodnym przepływie i powszechnie stosowanych zasad, które chronią pracowników, konsumentów i środowisko; modelu społecznego, który nadal jest wzorem dla reszty świata, mimo że został poważnie podważony przez polityki oszczędności i cięć. Wszystkiego tego nie można odrzucić. Przeciwnie, wszystko to musi być utrzymane, a jeśli to konieczne, przywrócone. System ten nie może być stosowany w niektórych krajach, a w innych nie. Odrzucamy koncepcję Europy „à la carte”, zagrażającą prawom społecznym i pracowniczym i podstawowym zasadom i wolnościom Unii Europejskiej. Chcemy Europy, która służy ludziom, nie tylko interesom gospodarczym.

Nie pozwolimy szcuć pracowników przeciwko sobie. Odrzucamy koncepcję pracowników migrujących jako kozła ofiarnego i wzywamy rządy krajowe i UE do walki z rzeczywistymi przyczynami problemów miejscowej ludności. Musimy działać na rzecz powstrzymania cięcia zarobków i zagwarantować, by pracownicy wykonujący tę samą pracę w tym samym miejscu pracy, uzyskali takie samo wynagrodzenie, oraz aby były przestrzegane układy zbiorowe i krajowe



wprowadzonych w celu jego rozwiązania, a politycy oskarżający UE o własne błędy starają się uniknąć odpowiedzialności za nie. Tworzy to obszar niepewności społecznej, strachu i gniewu, który oddziałuje też na niektórych pracowników. My jako związki zawodowe musimy promować bardziej pozytywną wizję, opartą na wiarygodnych alternatywach, zwłaszcza wśród naszych członków.

Wprowadzające w błąd stwierdzenia o migrantach, pracownikach mobilnych, a także na temat swobodnego przepływu pracowników były ważnym czynnikiem wpływającym na wynik referendum. Podkreślamy, że nie będzie pełnego dostępu do jednolitego rynku bez zastosowania 4 związanych z nim swobód, a w szczególności swobodnego przepływu osób i pracowników; bez podstawy

nie społecznego wymiaru UE, który przynosi korzyści wszystkim a nie tylko niektórym krajom lub grupom w społeczeństwie. Zasada konwergencji i dalsza integracja w dziedzinie praw i systemów zabezpieczenia społecznego, muszą być realizowane, niezależnie od dobrze funkcjonujących praktyk krajowych.

Złość i rozczarowanie wyborców - w tym osób pracujących - nie ogranicza się do Wielkiej Brytanii. Istnieje powszechne niezadowolenie w całej Europie i pilna potrzeba zapewnienia zrównoważonego rozwoju,

Co dalej ze zwycięstwem Brexitu?  
Brexitowcy nie mają pojęcia, co dalej. Przekonują na przykład, że Brytania pozostanie silna ekonomicznie i że każde państwo UE będzie dalej chciało z nią robić interesy. Ale zapominają, że koncerny, jak Mercedes czy BMW, mają wybór: zostać w Brytanii oddzielonej od UE czy przenieść się gdzieś do Unii, największego rynku świata. A unijni ministrowie mają prawo weta i mogą się sprzeciwić nowym porozumieniom z Brytyjczykami.  
To jak właściwie ma się Brexit do rzeczywistości?  
Brexitowcy nie rozumieją, jak działa Unia. Działają, jakby żyli na innej planecie, trochę tak jak zwolennicy PiS w Polsce. To jest planeta narodowa, planeta Brytania, zamieszkiwana przede wszystkim przez Anglików. Mieszkańcy tej planety są bardzo zadowoleni, że zwyciężyli, ale nie mają konkretnych planów na przyszłość, tylko ogólniki. Jak Don Kichot walczył z fantazjami o „Brukseli”. Tak, zwyciężyli, lecz w istocie zwyciężyła eurosceptyczna ignorancja. Skutki będą niedobre także dla Europy, w tym dla Polski. Potoczy się lawina. Marine Le Pen już domaga się referendum europejskiego we Francji.

# CZEGO OCZEKUJEMY OD INSPEKCJI PRACY W 2017 r.?

## Wnioski do planu pracy Inspekcji przekazane Głównemu Inspektorowi Pracy. Związki zawodowe OPZZ proponują:

1. Prowadzić kontrole zawierania **umów cywilno – prawnych** (ich zasadności i nadużywania), z uwzględnieniem pracowników na budowach, w tym jednoosobowych podmiotów gospodarczych; wraz z podejmowaniem inicjatyw legislacyjnych eliminujących nadużywanie w/w form zatrudnienia;



Renata Górna OPZZ, Zbigniew Janowski ZZ „Budowlani”

2. Sprawdzać prawidłowość **nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę**, w tym umów na czas określony (z uwzględnieniem nowych przepisów Kodeksu pracy odnośnie ustawowego ograniczenia zatrudnienia terminowego do 3 umów oraz do 33 miesięcy) oraz **umów cywilnoprawnych** (ze szczególnym uwzględnieniem branż, w których drastycznie naruszane są przepisy jak: budownictwo, ochrona zdrowia czy handel i usługi);
3. Zintensyfikować kontrole przestrzegania nowych **przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę** (prawidłowość wypłacania stawki godzinowej, dodatku za pracę w godzinach nocnych);
4. Kontynuować kontrole zjawiska **niewypłacania i nieterminowości wypłaty wynagrodzeń** oraz innych świadczeń ze stosunku pracy;
5. prowadzić kontrole realizacji obowiązku pracodawcy w zakresie **szkoleń bhp i badań lekarskich** (ich aktualności) oraz wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej;
6. Wprowadzić kontrole **jakości szkoleń z zakresu bhp** oraz uprawnień do prowadzenia takich szkoleń przez podmioty gospodarcze prowadzące

działalność w tym zakresie;

7. Zintensyfikować działania kontrolne odnośnie **przestrzegania czasu pracy** m.in. (norm dobowych, tygodniowych, okresów rozliczeniowych, harmonogramów pracy i różnych systemów pracy, ze szczególnym zwróceniem uwagi na czas pracy: kierowców, maszynistów, drogowców, pracowników budownictwa, ochrony zdrowia, sektora bankowości i ubezpieczeń społecznych);
8. Kontynuować realizację art. 29 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie **współdziałania inspektora pracy ze związkami zawodowymi**, organami samorządu załogi, radami pracowników i społeczną inspekcją pracy w toku wykonywania czynności kontrolnych inspektorów pracy;
9. Prowadzić kontrole w **obszarze bezpieczeństwa pracy** uwzględniające stan pomieszczeń higieniczno – sanitarnych, jakości odzieży roboczej/ochronnej i środków higieny osobistej, dostarczania pracownikom posiłków regeneracyjnych do-stosowanych do norm wskazanych w przepisach prawa;
10. Zwiększyć kontrole **form zatrudnienia zawieranych z tym samym pracownikiem** na podstawie kilku stosunków pracy, w tym samym miejscu i tego samego rodzaju, niejednokrotnie z naruszeniem dobowej i tygodniowej normy czasu pracy (szczególnie w branżach związanych z dużym ryzykiem wypadku lub choroby zawodowej);
11. Prowadzić kontrole realizacji przez pracodawców **zaleceń społecznych inspektorów pracy**;
12. Kontrolę przestrzegania przepisów prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w **zatrudnianiu pracowników niepełno-sprawnych** oraz przestrzegania prawa, w szczególności w zakładach pracy chronionej;
13. Kontrolę **przygotowanie stanowisk pracy** (pod kątem bhp), na których pracują pracownicy starsi czy w wieku przedemerytalnym – stosownie do ich predyspozycji psychofizycznych;
14. Kontrolę przestrzegania **przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych** w kontekście przestrzegania ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (zarówno z punktu widzenia obowiązków agencji pracy tymczasowej jak i obowiązków pracodawców – użytkowników);
15. Monitorowanie prawidłowości realizacji **ustawy o emeryturach pomostowych**;
16. Kontrolę **rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzenia zatrudnienia składanych przez pracodawców**, w celu przeciwdziałania nadużyciom związanym z oświadczeniami, w tym przypadków, w których oświadczenie składane jest dla pozorów i nie powinno być rejestrowane;



17. Prowadzenie kontroli w zakresie przestrzegania przepisów art. 232 Kodeksu pracy tj. obowiązków pracodawcy odnośnie **profilaktycznej ochrony zdrowia** (posiłki i napoje profilaktyczne);
18. Prowadzenie kontroli bezpieczeństwa pracy i prawa pracy w zakładach **nowo-powstałych**;
19. Kontynuację kontroli w zakresie przestrzegania **uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem**;
20. Prowadzenie kontrole **Planów „Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia” (BIOZ)** na budowach w zakresie zgodności planów z faktycznym wykonawstwem prac budowlano - montażowych oraz Planów Zagospodarowania Placu Budowy z uwzględnieniem stanu faktycznego (zapleczy socjalnych dla pracowników);



## Prewencja i promocja:

1. Kontynuowanie realizowanych obecnie **działań, programów i konkursów prewencyjnych i promocyjnych** Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności: „Zdobądź Dyplom PIP”, „Najaktywniejszy zakładowy Społeczny Inspektor Pracy”, „Buduj Bezpiecznie” itp.;
2. Rozważenie realizacji kampanii informacyjnej na rzecz **prawidłowości zawierania różnych rodzajów umów o pracę**;
3. **Mobbing i dyskryminacja** oraz **stres zawodowy** jako szczególnego rodzaju zagrożenia psychospołeczne środowiska pracy (propozycja większej liczby szkoleń w tych obszarach, z uwzględnieniem środków prawnych przed tymi zjawiskami);
4. Rozważenie realizacji kampanii informacyjnej o **obowiązku pracownika i odpowiedzialności pracodawcy** za stan bezpieczeństwa i higieny pracy wynikające z przepisów Kodeksu pracy;
5. Przeprowadzenie kampanii informacyjną na temat **przepisów bezpieczeństwa pracy obowiązujących zatrudnionych nie objętych przepisami Kodeksu pracy**;
6. Kontynuowanie **Akademii Społecznego Inspektora Pracy** – w każdym z Okręgowych Inspektoratów Pracy; (rg)

## Szlakiem I Kompanii Kadrowej



Janusz Głombiński z Organizacji Międzyzakładowej ZZ „Budowlani” w Pińczowie został nagrodzony Medalem Okolicznościowym za przejście po raz dziesiąty szlakiem I Kompanii Kadrowej. Nasz Kolega wygrał również konkurs z wiedzy o Józefie Piłsudskim i jego Legionach. 6 sierpnia br. ok. 300 uczestników 51 Marszu Szlakiem I Kompanii

Kadrowej wyruszyło z Krakowa do Kielc, by uczcić 102. rocznicę przemarszu strzelców Józefa Piłsudskiego i odzyskanie przez Polskę niepodległości po blisko 120 latach niewoli. Wręczenia okolicznościowych medali i nagród podczas wieczornego apelu w Chęcinach dokonał honorowy komendant Marszu, szef Urzędu ds. Kombatantów i Osób Represjonowanych Jan Józef Kasprzyk.

**Wśród podmiotów, zajmujących się problematyką bezpieczeństwa pracy w Polsce, najwyższą pozycję formalnie zajmuje Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP. Rada powoływana jest na czteroletnią kadencję przez Marszałka Sejmu na podstawie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. W skład Rady wchodzi 30 członków reprezentujących Sejm (posłowie), organizacje pracodawców i związki zawodowe, środowiska naukowe i ekspertów. Z tej perspektywy wydaje się, że Rada dysponuje dużą niezależnością. Jak jest jednak ze skutecznością działania i zasięgiem oddziaływania?**

**N**a to ostatnie pytanie trudno odpowiedzieć, bo ROP – zgodnie z ustawą – ma niewielkie uprawnienia wykonawcze. Przede wszystkim Rada Ochrony Pracy jest organem nadzoru nad warunkami pracy i działalnością Państwowej Inspekcji Pracy. Do najważniejszych zadań Rady Ochrony Pracy należy:

- ocena działalności Państwowej Inspekcji Pracy,
- wyrażanie stanowiska na temat programów działalności Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków wynikających z tych ocen,
- opiniowanie projektów aktów prawnych dotyczących problematyki ochrony pracy,
- inicjowanie prac związanych z ratyfikacją konwencji międzynarodowych oraz międzynarodowych norm z zakresu ochrony pracy i ergonomii,



- występowanie do organów administracji rządowej i samorządu terytorialnego oraz organizacji pracodawców i pracobiorców w sprawach związanych z ochroną pracy,
- ocena problemów ochrony pracy o zasięgu ogólnokrajowym - człowiek w środowisku pracy.

Pracami Rady

kieruje i reprezentuje ją Prezydium. Prezydium Rady Ochrony Pracy X kadencji (2015-2019) stanowią: przewodniczący **Janusz Śniadek**, zastępcy przewodniczącego: **Zbigniew Janowski**, **Danuta Koradecka** i **Zbigniew Zurek** oraz sekretarz **Maria Zuba**. Pomiędzy posiedzeniami plenarnymi Rada pracuje w zespołach tematycznych.

**R**ada opiniuje powołanie i odwołanie głównego inspektora pracy, ocenia plany działania i sprawozdania PIP. To są niejako „obligatoryjne” działania ROP. Reszta zależy od samej Rady, a przede wszystkim od jej „patrona” i otoczenia. Można powiedzieć, że Sejm RP, od czasu powołania pierwszej Rady w latach osiemdziesiątych, raczej „oszczędnie” korzysta z jej rekomendacji, doradztwa czy też stanowisk. Odnosi się wrażenie, że kolejnym marszałkiem Sejmu odpowiadało i odpowiada doradczy charakter instytucji, z której rad najczęściej nie mają zamiaru korzystać. Tymczasem potencjalne możliwości ROP są bardzo duże.

Rada to przede wszystkim grono dość reprezentatywne i kompetentne. Niewiele jest instytucji w Polsce, które dysponują tak szerokim przeglądem sytuacji nie tylko w obszarze bezpieczeństwa pracy, ale jeszcze szerzej – na całym polskim rynku pracy. O ile bowiem organy administracji i instytucje nie bardzo poczuwają się do wykonywania zaleceń Rady, o tyle żadna z nich nie odmówi udzielenia wyczerpującej informacji. Rada Ochrony Pracy dużo wie, ale niewiele może. Kluczem do zmiany tej sytuacji mogłaby być większa aktywność Sejmu – stymulująca wykorzystanie ekspertyz, opinii i stanowisk Rady. Ale posłowie z reguły mają „ważniejsze”, bardziej „polityczne” sprawy do załatwienia.

Działania ROP są zbyt mało znane i upublicznione w dość wąskim gronie. Spróbujmy przyjrzeć się więc bliżej bieżącej działalności ROP w 2016 r.

Rada zapoznaje się z licznymi analizami i opiniami instytucji działających na rynku pracy. Głównymi efektami plenarnych prac ROP są przyjmowane stanowiska.

**W** 2016 r., jako pierwsze ROP przyjęła **STANOWISKO** w sprawie Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2016 – 2018.

Zaakceptowała program przedstawiony przez nowego głównego inspektora i priorytety wyznaczone przez Państwową Inspekcję Pracy, wśród których znalazły się:

- kontrola zasadności zawierania umów cywilnoprawnych,
- stosowanie outsourcingu pracowniczego,
- kontrole – wspierane działaniami doradczymi – dotyczące obniżenia poziomu ryzyka w zakładach objętych wzmożonym nadzorem,
- kontrole przestrzegania znowelizowanych przepisów



dotyczących umów terminowych,

- kontrole w zakładach różnych branż, gdzie pracodawca świadczona jest w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi dla zdrowia,
- kompleksowe kontrole zakładów produkcyjnych, niebadanych przez Inspekcję przez ostatnie 5 lat,
- badanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy,
- sprawdzanie przygotowania pracowników do pracy,
- kontrole w sektorach wysokiego ryzyka, w tym budownictwie,
- kontrole przestrzegania przepisów o wypłacie



wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,

- kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy,
- problematyka pracy tymczasowej,
- kontrole legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców.
- kontrole w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne, firmach transportowych i placówkach

# RADA OCHRONY PRACY NIEWYKORZANA



handlowych. Rada jednocześnie zwróciła uwagę na kształtowanie modelu prawidłowego zatrudniania pracowników, co obecnie stanowi największe wyzwanie, wymaga zmiany przepisów, ponieważ przy obowiązującym ustawodawstwie trudno egzekwować sędownie zawieranie umowy o pracę.

Rada opowiedziała się za dalszym tworzeniem kultury bezpieczeństwa, co niewątpliwie wpłynęłoby na poprawę sytuacji na rynku pracy.

Niemożliwe jest zbudowanie takiego systemu przez jeden organ nadzoru i kontroli, jakim jest Państwowa Inspekcja Pracy, zwłaszcza uwzględniając jej ograniczone możliwości kadrowe i finansowe. Zdaniem Rady jest to wspólne zadanie wszystkich organów kontrolnych i prewencyjnych, organizacji pracodawców, związków zawodowych, rządu i parlamentu...

**N**a kolejnym posiedzeniu przyjęto **STANOWISKO** w sprawie wypadków przy pracy i chorób zawodowych rolników oraz działań prewencyjnych KRUS w 2014 roku.

Odniesienie do 2014 roku wynika z dostarczenia przez KRUS dokumentacji statystycznej i raportów właśnie z tego okresu. Zastanawiające jest przy tym, dlaczego KRUS nie dysponuje (albo nie dostarcza) nowszymi danymi. Sprawa jest ważna, bo ilość wypadków w gospodarstwach rolnych i przy pracach rolniczych utrzymuje się na wysokim poziomie.

Potwierdzając szeroki zakres prowadzonych przez KRUS działań prewencyjnych wskazała na potrzebę dalszego ich doskonalenia podkreślając konieczność:

- ukierunkowania działań na likwidację zagrożeń i zapobieganie najczęściej występującym wypadkom, należącym w szczególności do takich grup jak: „upadek osób”, „pochwycenie i uderzenie przez części ruchome maszyn i urządzeń” oraz „uderzenie, przygniecenie i pogryzienie przez zwierzęta”,
- informowania rolników o sposobach zapobiegania chorobom zawodowym (w tym wywołanych ukąszeniem przez kleszcze),
- intensyfikowania działań prewencyjnych w tych regionach, w których wypadkowość i/lub zapadalność na choroby zawodowe jest najwyższa,
- dalszej współpracy KRUS z instytucjami zaangażowanymi w ochronę zdrowia i życia oraz poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy mieszkańców wsi, w tym z Państwową Inspekcją Pracy, Ośrodkami Doradztwa Rolniczego, Ochotniczą Strażą Pożarną, samorządami terytorialnymi oraz związkami i

organizacjami skupiającymi rolników,

- weryfikacji zgodnie z obowiązującym prawem zasad przyznawania „Znaku Bezpieczeństwa KRUS”.

**ROP** zajmowała się także działalnością prewencyjną ZUS. Przyjęto **STANOWISKO** w sprawie programów wspierania poprawy warunków pracy realizowanych przez ZUS w ramach funduszu prewencji wypadkowej, w tym dofinansowania działań skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej, prowadzonych przez płatników składek.

Rada zapoznała się z informacjami na temat programów wspierania poprawy warunków pracy, realizowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w latach 2013-2015.

Rada Ochrony Pracy wysoko oceniła działania ZUS na rzecz poprawy warunków pracy. Na podstawie przedstawionego materiału i opinii sformułowanych w wyniku dyskusji uznała za celowe:

- kontynuowanie przez ZUS działań związanych z prewencją wypadkową oraz utrzymanie finansowania tych działań, na poziomie przewidzianym w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy



pracy i chorób zawodowych.

- intensyfikację działań informacyjnych i promujących program dofinansowania przez ZUS działań na rzecz poprawy warunków pracy w pierwszej kolejności w województwach o najwyższym wskaźniku wypad-



# PRACY ZYSTANY POTENCJAŁ



kowości, tj. w dolnośląskim (6,25) i warmińsko-mazurskim (6,20), z których pochodzi stosunkowo niewielka liczba wniosków.

- podjęcie działań w celu zapewnienia większego zróżnicowania obszarów technicznych projektów inwestycyjnych, o których dofinansowanie występują przedsiębiorcy, gdyż ponad 60% składanych wniosków dotyczy obecnie tylko dwóch obszarów tzn. wentylacji i oczyszczania powietrza oraz ręcznych prac transportowych. Dofinansowane w większej liczbie powinny być również projekty związane z redukcją narażenia na inne, często występujące szkodliwe i uciążliwe czynniki środowiska pracy, takie jak hałas, ogólne i miejscowe drgania, pole i promieniowanie elektromagnetyczne, promieniowanie jonizujące, promieniowanie optyczne (podczerwone, widzialne i nadfioletowe), a także mikroklimat gorący i zimny.
- zapewnienie wysokiego poziomu kompetencji ekspertów oceniających merytorycznie wnioski płatników składek o dofinansowanie oraz oceniających zrealizowane projekty poprzez powierzenie tych zadań przez ZUS w ramach horyzontalnej współpracy publiczno-publicznej, stosownie do zadania ustawowego nałożonego na zamawiającego, którego rezultat nie przypada wyłącznie zamawiającemu.



Znaczną część swych prac w zespołach i na posiedzeniach plenarnych ROP poświęciła umowom cywilnoprawnym i szarej strefie. Przyjęto dwa stanowiska dotyczące tej tematyki. Pierwsze z nich to: **STANOWISKO w sprawie**

**zawierania umów cywilnoprawnych i zatrudnienia w szarej strefie.**

W celu ograniczenia możliwości powierzania pracy w sposób nielegalny Rada w stanowisku proponuje:

- wprowadzenie obowiązku zawierania umów na piśmie oraz zgłaszania osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego przed rozpoczęciem pracy,
- wprowadzenie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne od wszystkich umów



- cywilnoprawnych,
- umożliwienie inspektorom pracy przeprowadzenia udokumentowanych czynności rozpoznawczych poprzedzających kontrole,
- zniesienie obowiązku powiadamiania pracodawcy przez Państwową Inspekcję Pracy o zamiarze przeprowadzenia kontroli.

Rada uważa, że należałoby również rozważyć wprowadzenie domniemania istnienia stosunku pracy, podwyższenia sankcji za powierzanie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów, a także opracowania kompleksowej ustawy o zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia.

Ponadto Rada zwraca uwagę na konieczność skoordynowania działań organów nadzoru i kontroli w zakresie zwalczania nielegalnego zatrudnienia m.in. poprzez prowadzenie wspólnych kontroli oraz wzajemnego korzystania z ich baz danych. Zdaniem Rady, ważne jest także wypracowanie kompleksowych instrumentów przeciwdziałania nielegalnemu zatrudnieniu.

W drugim **STANOWISKU w sprawie skutków dla budżetu państwa zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi i zatrudnienia w szarej strefie** ROP zajęła się tym, co powinno szczególnie uwzględnić na problem instytucje publiczne.

Pośród wielu zaleceń Rada uważa, że należałoby również podjąć prace zmierzające do wyeliminowania zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. W tym celu należałoby rozważyć wprowadzenie oskładkowania wszystkich umów cywilnoprawnych, w tym umów o dzieło.

Rada wyraża sprzeciw wobec poglądu głoszącego, że lepsza jakakolwiek praca niż żadna. Praca musi być wykonywana z poszanowaniem godności pracownika i zapewnieniem mu odpowiednich standardów bhp. Kluczowe są zmiany organizacyjno-prawne, zmiana stosunku państwa do szarej strefy, a także zaangażowanie partnerów społecznych w zwalczanie zjawisk patologicznych na rynku pracy. Bez tego niewiele można uczynić na rzecz

poprawy sytuacji.

Zdaniem Rady, potrzebna jest szeroko zakrojona debata na temat finansowych i społecznych kosztów zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi oraz zatrudnienia w szarej strefie, w której udział wezmą przedstawiciele partnerów społecznych, administracji rządowej, zwłaszcza Ministerstwa Finansów, a także Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, środowisk naukowych, instytucji zajmujących się nadzorem nad warunkami pracy.

Rada Ochrony Pracy deklaruje udział w tego rodzaju debacie.

**ROP** przyjęła także **STANOWISKO RADY OCHRONY PRACY w sprawie działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r.**

Ocena działalności PIP i jej sprawozdania należy do podstawowych zadań ROP. Rada zaakceptowała sprawozdanie, tradycyjnie umieszczając w swym stanowisku także zalecenia.

Na podstawie analizy „Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r.” oraz dyskusji podczas plenarnego posiedzenia ROP stwierdziła, że należy rozważyć możliwość:

- Wprowadzenia obowiązku zgłaszania do PIP wszyst-

okoliczności wypadków przy pracy.

- Objęcia większą ochroną osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.
- Przyznania inspektorom pracy prawo wydawania nakazów przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę (z możliwością odwołania się od tej decyzji do sądu), co może ograniczyć zjawisko wzrostu bezprawnego zastępowania umów o prace umowami cywilnoprawnymi.
- Uchwalenia ustawy o zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia ewentualnie opracowania krajowego programu przeciwdziałania nielegalnemu zatrudnieniu. Taki program mógłby zostać opracowany przez partnerów społecznych lub Radę Dialogu Społecznego. Rada Ochrony Pracy deklaruje gotowość uczestnictwa w tego rodzaju przedsięwzięciu. Nielegalne zatrudnienie jest bowiem zmartwieniem nie tylko pracobiorców, ale także przedsiębiorców i pracodawców. Narusza podstawowe zasady gospodarki wolnorynkowej.
- Doskonalenia kompleksowego przeglądu obowiązującego prawa pracy pod kątem eliminacji niespójnych i archaicznych przepisów powodujących trudności interpretacyjne. Np. kwestia zasad i trybu uzyskiwania kwalifikacji obsługi wózków jezdniowych regulowana jest przez trzy rozporządzenia ministra gospodarki. Należy ujednoclić przepisy w tym zakresie.
- Zmieniać ustawę Prawo zamówień publicznych tak, aby przy wyborze oferty nie decydowało kryterium najniższej ceny, lecz podstawy wykonywania pracy przez pracowników oferenta.
- Zniesienia obowiązku powiadamiania przez inspektorów pracy o zamiarze przeprowadzenia kontroli
- Zniesienia obowiązku przedstawiania upoważnienia do prowadzenia kontroli, do tego celu winna wystarczać legitymacja służbowa inspektora pracy.

Zalecenia ROP z reguły współgrają z postulatami Państwowej Inspekcji Pracy. Dla uważnego czytelnika katalog zaleceń stanowi wskazówkę, co stanowi dzisiaj największy problem polskiego rynku pracy i gdzie tkwią przyczyny licznych wciąż jeszcze, niestety, patologii tego rynku.

Pokazaliśmy tylko niewielkie fragmenty stanowisk przyjmowanych przez ROP. Same ich tematy nie wyczerpują obszarów prac Rady. Działania ROP są zbyt mało znane i słabo propagowane. Może i trochę w tym winy samej Rady, może ograniczeń narzuconych przez ustawę i



kich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy niezależnie od postawy jej świadczenia.

- Ujednoczenia systemu zbierania informacji o wypadkach przez GUS, ZUS i PIP.
- Udoskonalenia i uproszczenia systemu postępowania powypadkowego w zakresie ustalania przyczyn i

regulamin. Ale za to, że sensowne i bardzo mocno podbudowane merytorycznie zalecenia i opinie ROP mają zbyt mały wpływ na polską rzeczywistość pracy ponoszą przede wszystkim sejmowi politycy i administracja tradycyjnie niechętna zmianom.

(red.)

# Projekt: Certyfikowany trener kształcenia i szkolenia zawodowego

## CZAS NA REZULTAT



Krzysztof Symela (ITEE Radom) prezentuje założenia projektu CertiVET

W Instytucie Wzornictwa Przemysłowego w Warszawie odbyła się końcowa konferencja projektu Erasmus+ **Certyfikowany trener kształcenia i szkolenia zawodowego w branży budowlanej CertiVET**. Wśród jej blisko 120 uczestników byli przedstawiciele krajów partnerskich: Francji, Rumunii i Polski (w tym przedstawiciele ambasad), przedstawiciele Ministerstwa Infrastruktury i Budownictwa, reprezentanci środowiska akademickiego, dyrektorzy szkół zawodowych i nauczyciele, przedstawiciele zakładów doskonalenia zawodowego, liderzy organizacji budownictwa, reprezentanci narodowej agencji, pracodawcy, związkowcy sektora budowlanego i reprezentanci firm szkoleniowych. Projekt dobiega końca i partnerzy postanowili zaprezentować jego rezultaty już w lipcu.



Ireneusz Woźniak (ITEE Radom)

Koncepcja CertiVET wynika wprost z potrzeb sektora budowlanego. Pracodawcy budowlani od lat sygnalizują problemy z adaptacją nowych pracowników w firmach, skarżą się na brak wykwalifikowanych specjalistów w budownictwie, wskazują na problemy z przekwalifikowaniem pracowników. Takie same problemy zgłaszają pracownicy.

System kształcenia zawodowego jest mało elastyczny. Tak więc nawet jeśli szkoła zawodowa kształci na wysokim poziomie, to pracownik w firmie po pewnym czasie musi doskonalić swoje umiejętności, dostosowywać je do nowych technologii i do zmieniających się form organizacji pracy. Nauczyciele zawodu również muszą doskonalić swoje umiejętności praktyczne.

W budownictwie jest wiele wysoko wykwalifikowanych osób, które mogłyby wykorzystać swoje doświadczenie jako nauczyciele zawodu, instruktorzy w firmach przygotowujący do pracy osoby słabo wykwalifikowane i pomagający w adaptacji nowym pracownikom, trenerzy w prywatnych firmach, tutorzy i mentorzy pomagający osobom nieposiadają-

cym dyplomów w udokumentowaniu często wysokich, praktycznych umiejętności.

Na te potrzeby odpowiada projekt CertiVET. Model trenera w budownictwie to swoista „nakładka”, która może być wykorzystana w kształceniu w różnych zawodach budowlanych. Dodatkowym walorem projektu jest to, że rozwiązania wypracowane w nim mogą być wykorzystane w różnych krajach i - po adaptacji - posłużą do uznawania kwalifikacji trenera.

Podczas konferencji przedstawiciel lidera dr **Krzysztof Symela**, koordynator projektu, reprezentujący Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy (ITEE-PIB) przedstawił cele, zadania i rezultaty projektu. O rozwoju procesów uczenia się na podstawie projektu CertiVET na przykładzie „nowych” trenerów, działających w ośrodkach szkoleniowych dla uczniów we Francji mówili **Paola Bolognini** i **Marek Lawinski** z Comité de Concertation et de Coordination de l'Apprentissage du Batiment et des Travaux Publics (CCCA-BTP). Następnie uczestnicy mieli okazję zapoznać się z prezentacją kluczowych rezultatów projektu CertiVET. Badania porównawcze opisów standardów kompetencji zawodowych dla trenera VET w branży budowlanej w Polsce, Francji i Rumunii omówili **Katarzyna Sławińska** (ITEE-PIB) oraz przedstawiciele CCCA-BTP i Univer-



Emilia Pecheanu, Uniwersytet Galati, Rumunia

sytatea Dunarea de Jos din Galati z Rumunii. Badania porównawcze istniejących modeli i rozwiązań w zakresie walidacji i certyfikacji kwalifikacji trenera VET w branży budowlanej zaprezentował **Jakub Kus** (Związek Zawodowy „Budowlani”). Kluczowy dla projektu standard kompetencji zawodowych trenera, program szkolenia i pakiety edukacyjne dla trenera VET w branży budowlanej omówił dr **Ireneusz Woźniak** (ITEE-PIB). Drugi z kluczowych rezultatów - model walidacji i certyfikacji kwalifikacji trenera VET w branży budowlanej z uwzględnieniem normy ISO/IEC 17024:2012 zaprezentował **Waldemar**



Partnerzy projektu CertiVET

**Mazan** (Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości), koordynujący prace nad modelem i pilotażem jego wdrożenia. Projekt uzupełnia platforma e-learning wspomagająca doskonalenie kompetencji trenera VET w branży budowlanej, którą przedstawiły dr **Emilia Pecheanu** i dr **Adina Cocu** (Universitatea Dunarea de Jos din Galati).

Praktyczne aspekty wdrożenia modelu szkolenia oraz walidacji i certyfikacji trenerów VET w branży budowlanej z perspektywy przedsiębiorstw branży budowlanej zaprezentował **Krzysztof Baranowski** (Polskie Stowarzyszenie Gipsu (PSG)).

Dwie prezentacje: „Perspektywa instytucji szkoleniowej” – **Cezarego Krawczyńskiego** (Warmińsko-Mazurski ZDZ Olsztyn) i „Perspektywa szkoły zawodowej” – **Jolanty Skoczylas** (Zespół Szkół Budowlanych w Radomiu) uzupełniły obraz potrzeb i potencjalnych zastosowań rezultatów projektu.

Konferencję zakończyło uroczyste wręczenie certyfikatów trenera VET w branży budowlanej osobom, które pomyślnie przeszły trudny egzamin pilotażowy.

Rezultaty projektu, zgodnie z zasadami Erasmus+ są zasobem „otwartym”, z którego korzystać mogą wszyscy zainteresowani. Partnerzy polscy projektu zamierzają opis kwalifikacji trenera zgłosić do Polskiej Ramy Kwalifikacji, zgodnie z procedurą przewidzianą w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. To powinno docelowo zapewnić utrzymanie wysokich wymagań jakościowych kształcenia trenerów i instruktorów.

(red.)



Katarzyna Sławińska, koordynator projektu (ITEE Radom)



Komisja egzaminacyjna CertiVET



Jakub Kus (ZZ „Budowlani”)

# o w branży budowlanej CertiVET

# TY



**Instytut Technologii Eksploatacji – PIB (Polska)**  
– Koordynator Projektu  
www.itee.radom.pl

**Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości – KBIN, (Polska)**  
kbin@kbin.org

**Związek Zawodowy „Budowlani” – ZZB, (Polska)**  
www.zzbudowlani.pl

**Universitatea Dunarea de Jos din Galati, (Rumunia)**  
www.ugal.ro

**Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage  
du bâtiment et des travaux publics – CCCA-BTP (Francja)**  
www.ccca-btp.fr



Marek Lawiński (CCCA BTP, Francja)

## Z WYDARZEŃ W ŚWIATOWYM RUCHU PRACOWNICZYM

### Korea Południowa

Jak informuje Międzynarodowa Organizacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego, od ubiegłego roku setki liderów i członków związków zawodowych zostało oskarżonych o udział w nielegalnych protestach i działaniach. W całym kraju trwają procesy. Osądzonych zostało również 15 operatorów żurawi z Koreańskiej Federacji Związków Zawodowych Przemysłu Budowlanego, których skazano na 3 lata więzienia. Związkowcy odwołują się do sądów apelacyjnych.

Związkowcy nie są w stanie zrozumieć dlaczego przestępstwem jest ochrona praw pracowników. Pytają: „Codziennie pracownicy budowlani giną w wypadkach. Jeśli na budowie nie ma związku, to kto ma dbać o bezpieczeństwo pracowników?”

Rząd Korei Południowej próbuje poprawić konkurencyjność swoich przedsiębiorstw poprzez uszczuplanie praw pracowniczych. Zdaniem Karin Ström, reprezentującej szwedzki związek budowlany, która przybyła do Korei Południowej - działania rządu są niezgodne z postanowieniami wszystkich międzynarodowych konwencji. Przy tej samej okazji Kyösti Suokas, wiceprezes fińskiego Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa Rakennusliitto odwiedził Han Sang-Gyuna, przewodniczącego Koreańskiej Konfederacji Związków Zawodowych (KCTU), który w lipcu został skazany na pięć lat więzienia. Spotkanie z tym człowiekiem było dla mnie wielkim zaszczytem, ale także jednym z najsmutniejszych momentów w mojej karierze. Oskarżenia przeciwko niemu są absurdem. Umieszczanie ludzi w więzieniu za walkę o swoje prawa nie jest godne społeczeństwa demokratycznego. Mam nadzieję, że świat obudzi się i zauważy, co się dzieje w Korei Południowej” - powiedział Suokas po wizycie Han Sang-Gyun.

BWI będzie nadal monitorować sytuację związków zawodowych w Korei Południowej, do momentu gdy zapanuje tam sprawiedliwość i wszyscy związkowcy zostaną zwolnieni.

### Szwecja

Migranci zrobotkowi z Kambodży, którym nie wypłacano wynagrodzeń za pracę podczas sadzenia drzew w lasach Szwecji w 2014 roku, w końcu doczekali się wypłaty słusznego odszkodowania z funduszu gwarancyjnego. Pracownicy ci otrzymają łącznie 282,069 koron szwedzkich (32.574 dolarów). W ubieganiu się o zwrot zaległych pensji pomógł szwedzki związek leśników GS. Pracownicy otrzymali potwierdzenie, że płatności są w drodze na ich rachunki bankowe.

Pracownicy są niezwykle zadowoleni i świętują sukces razem ze szwedzkimi związkowcami. „Decyzja sądu o wypłaceniu zaległych plac jest sprawiedliwa dla robotników z Kambodży, ale także dla szwedzkiego modelu rynku pracy, który musi być odporny na wyzysk pracowników, niezależnie od ich narodowości” - mówi Per-Olof Sjö, przewodniczący GS i BWI.

W 2014 roku 72 pracowników z Kambodży przybyło do północnej Szwecji, aby pracować przy sadzeniu drzew. Zapewniano ich, że będą zarabiać co najmniej 2300 dolarów miesięcznie. Pracowali dla Botnia Skog AB” – podwykonawcy wielkiego przedsiębiorstwa leśnego „Holmen”. Związek GS ostrzegł zarówno Holmen, jak i szwedzki urząd ds. migracji, przed udzieleniem Botnia Skog AB zezwolenia na zatrudnianie pracowników z zagranicy. Już wcześniej firma ta dopuszczała się maltretowania pracowników, wyzysku oraz niepłacenia podatków. Urząd ds. migracji oraz Holmen ignorowały obawy

i ostrzeżenia związkowców.

Po przybyciu robotnicy spali na podłodze w stajni i nie otrzymywali wystarczającej ilości żywności i wody, a prysznic znajdował się na zewnątrz budynku. Część pracowników, nie znając swoich praw, zapożyła się u pracodawcy, aby kupić jedzenie. Pracodawca wymusił również na nich podpisanie dokumentów w języku szwedzkim, którego nie znali, w których oświadczyli, że są winni zwrotu kosztów utrzymania podczas pobytu w Szwecji. Gdy czekali na pieniądze, firma ogłosiła stan upadłości. Gdy robotnicy odmówili płacenia rzekomego długu, pracodawca poszedł do szwedzkiego sądu, który wstrzymał wypłatę gwarancji.

Związek zawodowy GS postanowił pomóc wyzyskiwanym pracownikom. Przenaczył pieniądze ze swojego funduszu solidarnościowego na adwokata, który pomagał pracownikom z Kambodży w kontynuowaniu sprawy przed szwedzkim sądem. W wyniku postępowania sądowego, sąd rejonowy postanowił zignorować dług i uznać powództwo robotników. Uznał bowiem, że robotnicy zostali zmuszeni podstępem do uznania długu. „Jest to jeden z najpoważniejszych przypadków nadużyć, które widzieliśmy w szwedzkim sektorze leśnym” - powiedział Magnus Lindberg ze związku zawodowego GS, który brał udział w procesie.

### Brazylia

Pod koniec lipca związki zawodowe z całej Brazylii oraz przedstawiciele nauki zebrali się, aby oddać hołd rodzinom pracowników, którzy stali się ofiarami wypadków śmiertelnych lub poważnych obrażeń podczas budowy infrastruktury Olimpiady 2016.

W okresie ostatnich trzech lat na budowach w mieście Rio de Janeiro zginęło 11 pracowników. Uroczystość była częścią kampanii na rzecz godnej pracy, organizowanej przez BWI. Kampania miała na celu poprawę warunków pracy w ramach przygotowań do Olimpiady w Rio. W ramach kampanii apelowano do Międzynarodowego Komitetu Olimpijskiego o włączenie podstawowych zasad prawa pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) przy określaniu wymagań dla miasta organizującego zawody.

Podczas ceremonii posadzono drzewo i odsłonięto tablicę pamiątkową ku czci robotników i ich rodzin.

### Wielka Brytania

W sierpniu pracownicy ekspresu Eurostar, który łączy Wielką Brytanię z europejskim lądem, zagrozili 7-dniowym protestem. Brytyjski związek zawodowy kolejarzy RMT ogłosił strajk od 12 do 15 sierpnia oraz między 27 i 29 sierpnia. Protest trwał jedynie jeden dzień, ponieważ obie strony powróciły do negocjacji ws. warunków pracy.

Protest miał wywołać poważne konsekwencje. 80 pracowników, którzy chcieli uczestniczyć w akcji strajkowej, pracuje w obszarze bezpieczeństwa i nie może być zastępowanym kimś innym.

Na parę dni przed pierwszym strajkiem brytyjski operator stwierdził, że zmodyfikowane zostaną tylko niektóre połączenia pomiędzy Londynem a Paryżem i Brukselą. W sumie anulowane miały zostać maksymalnie cztery połączenia.

Powodem strajków jest trwający już od dawna spór o warunki pracy. Związek RMT zarzuca zarządowi Eurostar, że nie wdraża porozumienia z roku 2008 ws. pracy na zmiany oraz możliwości lepszego pogodzenia pracy z życiem prywatnym. - Nasi pracownicy mają tego dość - powiedział wicesekretarz związku Mick Lynch w rozmowie z BBC. 95 proc. członków związku zawodowego głosowało za strajkiem.

Zebrał: Tomasz Nagórka

# BĘDĄ WIELKIE ZMIANY W USTAWIE O ZWIĄZKACH

W początkach sierpnia Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej skierowało do Rady Dialogu Społecznego projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw. Strona pracodawców i pracowników RDS ma 30 dni od daty przekazania projektu na wyrażenie opinii o projekcie.

## Nie tylko wdrożenie wyroku TK - bardzo szeroki zakres zmian

Pierwszy projekt nowelizacji ustawy o związkach zawodowych (dalej „uzz”), którego głównym celem było rozszerzenie prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych na osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w celu wykonaniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13 (Dz. U. poz. 791), rząd przekazał do konsultacji społecznych w marcu br. Projekt stanowił wtedy spore zaskoczenie dla partnerów społecznych, którzy wraz ze zmianami zmierzającymi do wdrożenia wyroku TK dotyczącego umożliwienia zrzeszania się osobom zatrudnionym na śmieciówkach i samozatrudnionym, otrzymali ponad 100 propozycji zmian do uzz, wykraczających poza dostosowanie ustawy do wyroku Trybunału. Ministerstwo słusznie nie dążyło jednak do jak najszybszego skierowania projektu do Parlamentu i spotykając się ze znacznymi wątpliwościami i uwagami ze strony zarówno pracodawców jak i strony związkowej, zdecydowało się na przedłużenie prac nad projektem, który przez kilka ostatnich miesięcy był regularnie konsultowany z partnerami społecznymi przede wszystkim w ramach Zespołu problemowego prawa pracy RDS. Dzięki tak szerokim i regularnym konsultacjom, udało się w wielu sprawach wypracować wspólne stanowisko partnerów i strony rządowej. Pozostały jednak zagadnienia, w których strony dialogu nie były zgodne. Stąd niektóre z rozwiązań proponowanych w projekcie wzbudzają kontrowersje i z pewnością część z nich spotka się z krytyką przynajmniej niektórych organizacji związkowych. Biorąc pod uwagę obszerność projektu i liczbę przewidzianych nim zmian w ustawie, poniżej sygnalizujemy te naszym zdaniem najważniejsze, zachęcając jednocześnie wszystkich zainteresowanych do zapoznania się z rządowym projektem wraz z uzasadnieniem.

## Rozszerzenie prawa koalicji związkowej na osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy

Podstawowym celem projektu, jak wyżej wspomniano, jest rozszerzenie prawa koalicji związkowej, czyli prawa tworzenia i zrzeszania się w związki zawodowe, na osoby wykonujące pracę zarobkową, które do tej pory nie były wymienione w zakwestionowanym przez TK przepisie art. 2 ust. 1 uzz., w tym zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych (umowę zlecenia, o dzieło czy jako tzw. osoby samozatrudnione. Konieczność rozszerzenia prawa koalicji związkowej wynika również z brzmienia art. 2 Konwencji MOP nr 87.

## Pojęcie osoby wykonującej pracę zarobkową

Realizując ww. podstawowy cel nowelizacji, wprowadzono nowe brzmienie zakwestionowanego przepisu art. 2 ust. 1 uzz. „Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową”, przy czym projekt definiuje „osobę wykonującą pracę zarobkową” jako pracownika w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy lub osobę świadczącą osobiście pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, z wyłączeniem stosunku służbowego funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych, niezatrudniającej do tej pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia.

## Nowa, odrębna od sformułowanej w Kodeksie pracy definicja pracodawcy

Do projektu wprowadzono również swoistą, odrębną od sformułowanej w art. 3 Kodeksu pracy, definicję pracodawcy. Projekt wprowadza szersze rozumienie pojęcia pracodawcy, obejmujące osobę fizyczną, osobę prawną oraz jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną,

której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową. Definicja ta obejmuje również definicję pracodawcy w rozumieniu art. 3 Kp.

## Nowe regulacje antydyskryminacyjne

Zgodnie z przepisem art. 3 ust. 1. zakazuje się nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, którego skutkiem jest w szczególności:

1. odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
2. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
3. pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Należy zwrócić uwagę, że ciężar dowodu określony w powyższym przepisie polega na obowiązku jedynie udowodnienia przez osobę wykonującą pracę zarobkową faktu dyskryminacji, a po stronie pozwanego pracodawcy na obowiązku udowodnienia, że w ogóle nie doszło do nierównego traktowania albo że nierówne traktowanie było obiektywnie uzasadnione – w celu uwolnienia się od odpowiedzialności z tytułu dyskryminacji. Podobne rozwiązanie zostało wcześniej wprowadzone do kp (art. 183b § 1) w odniesieniu do dyskryminacji pracowników. Pracownikowi, który stał się ofiarą dyskryminacji ze względu na status związkowy, przysługiwać będzie prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

## Nowy, 30-dniowy termin na zgłoszenie do KRS-u zmiany statutu związku

Nowy, 30-dniowy termin będzie liczony od dnia podjęcia przez związek zawodowy uchwały o zmianie statutu. Do tej pory związki miały czynić to „niezwłocznie”. Warto dodać, że niedochowanie terminu do złożenia zawiadomienia do sądu o zmianie statutu będzie mogło spowodować ukaranie władz związku grzywną lub ograniczeniem wolności.

## Zasadnicze zmiany w ustalaniu uprawnień zakładowej organizacji związkowej

W związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej, w projekcie przewidziano, że w liczbie członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej będą uwzględniane osoby mające status pracownika, jak również inne niż pracownik osoby wykonujące pracę zarobkową. Inne niż pracownik osoby wykonujące pracę zarobkową będą jednak mogły zostać uwzględnione w liczbie członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej tylko wówczas, gdy świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej zakładowej organizacji związkowej i równocześnie, gdy w okresie ostatnich 6 miesięcy przysługuje im od tego pracodawcy przeciętnie co najmniej 50% wynagrodzenia, które otrzymują za wykonywanie pracy zarobkowej ogółem. W liczbie członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej nie będą natomiast uwzględniane osoby z ograniczonym prawem koalicji, jak bezrobotni, emeryci i renciści, a także osoby świadczące pracę bez wynagrodzenia, jak wolontariusze czy stażyści.

## Informacja o liczbie członków związku półroczna, nie kwartalna

Zakładowa organizacja związkowa będzie zobligowana przedstawiać co 6 miesięcy (a nie jak dotychczas, co kwartał), według stanu na ostatni dzień danego półrocza - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym półroczu, pracodawcy informację o liczbie członków tej organizacji. To jednak nie jedyna zmiana w tym zakresie. Inna działająca u pracodawcy organizacja związkowa może wystąpić do niego z pisemnym wnioskiem o udostępnienie ww. informacji do wglądu. Zawyżenie przez organizację związkową liczby członków może stanowić podstawę odpowiedzialności

karnej nowe brzmienie art. 35 uzz). Ponadto w projekcie przyjęto, że przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej osoba wykonująca pracę zarobkową należąca do kilku organizacji związkowych może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez nią organizacji związkowej. W projekcie wprowadzono przepis, zgodnie z którym organizacji, która nie złoży w terminie informacji półrocznej nie będą przysługiwały uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku. Wcześniej nie było to wprost zapisane w ustawie, jednak takie stanowisko zajmował w orzeczeniach wielokrotnie Sąd Najwyższy.

## Kontrola prawdziwości danych w informacji o liczbie członków

Kolejną nowością jest wprowadzenie trybu kontroli danych wskazanych w informacji półrocznej przez organizację związkową. Zarówno pracodawca jak i działająca u niego organizacja związkowa, będą mogły zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację informacji o liczbie członków. Organizacja związkowa, wobec której takie zastrzeżenie zgłoszono, ma obowiązek wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie liczby jej członków na ostatni dzień danego półrocza. Jeśli tego nie zrobi, nie będzie mogła korzystać z uprawnień zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku (!). Nowa regulacja przewiduje również, że ponowne zgłoszenie przez pracodawcę zastrzeżenia co do liczebności tej samej zakładowej organizacji związkowej nie może nastąpić wcześniej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków tej organizacji, jeśli uprzednio zgłoszone zastrzeżenie okazało się bezpodstawne. Sąd rejonowy - sąd pracy, właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy lub jednostki objętej działaniem zakładowej organizacji związkowej winien wydać orzeczenie w ciągu 60 dni od daty wpłynięcia wniosku do sądu.

## Nowe zasady reprezentatywności

Projekt dotyczy również kluczowej z punktu widzenia uprawnień związkowych kwestii reprezentatywności – zarówno na poziomie ponadzakładowym jak i zakładowym. Po pierwsze, przepisy regulujące zasady reprezentatywności, znajdujące się dotychczas w dziale kodeksu pracy odnoszącym się do układów zbiorowych pracy, zostają przeniesione do uzz (art. 25 (2) i 25 (3) projektu).

## Reprezentatywność na poziomie ponadzakładowym

Reprezentatywną ponadzakładową organizacją związkową będzie ponadzakładowa organizacja związkowa:

1. reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego lub
2. zrzeszająca co najmniej 12% ogółu osób wykonujących pracę zarobkową objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż 10 000 osób wykonujących pracę zarobkową, lub
3. zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, dla których ma być zawarty określony ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.

## Reprezentatywność na poziomie zakładu pracy

Reprezentatywną zakładową organizacją związkową będzie zaś zakładowa organizacja związkowa:

1. będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszająca co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, lub
2. zrzeszająca co najmniej 12% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

## Wspólna reprezentacja organizacji zrzeszonych w tej samej federacji/konfederacji

Co więcej, projekt zakłada, że gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna reprezentatywna zakładowa organizacja

związkowa wchodząca w skład tej samej federacji lub konfederacji uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o RDS (np. OPZZ), wówczas organizacje te wyłaniają wspólną reprezentację. W przypadku niewyłonienia wspólnej reprezentacji, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą spośród nich liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy oraz organizacja spełniająca kryterium reprezentatywności, o którym mowa w art. 25 (3) ust. 1 pkt 2 projektu (a zatem zrzeszająca co najmniej 12% osób wykonujących pracę zarobkową. Ten przepis budzi szczególne kontrowersje, bowiem przypadki, w których w zakładzie pracy funkcjonują dwie lub więcej niż organizacji związkowych zrzeszonych w jednej konfederacji, nie należą do rzadkości. Wyłonienie wspólnej reprezentacji może okazać się w praktyce trudne i konfliktogenne.

Utrata przymiotu reprezentatywności w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową pozostaje bez wpływu na pozostałe uprawnienia reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych i posiadanie przymiotu reprezentatywności w pozostałych sprawach. Organizacje związkowe pozbawione przymiotu reprezentatywności w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową będą w dalszym ciągu uprawnione przykładowo do wskazania na podstawie art. 32 ust. 3 i 4 u.z. członków związku podlegających szczególnej ochronie. Przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej będą uwzględniane wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową należące do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy. Wymóg ten będzie się odnosił również do pracowników.

## Przejęcie zakładu pracy – organizacja związkowa niezrzeszająca pracowników nie zablokuje zawarcia porozumienia z pracodawcą

Zgodnie z proponowanym w projekcie przepisem, porozumienie w sprawie zamierzonych działań dotychczasowego lub nowego pracodawcy, dotyczących warunków zatrudnienia pracowników w związku z planowanym przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, zawierają wszystkie zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły negocjacje nad tym porozumieniem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Prawo do zawierania porozumienia z pracodawcą, który w związku z przejściem zakładu pracy lub jego części zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, ma służyć przede wszystkim realizacji interesów pracowników, dla których to porozumienie ma być zawarte (a nie innych osób wykonujących pracę zarobkową). Stąd też przepis ma zapobiec sytuacji, w której sprzeciw pojedynczej, nielicznej organizacji związkowej niezrzeszającej pracowników, dla których porozumienie ma być zawarte, uniemożliwiałby zawarcie tego porozumienia.

## Doprecyzowanie obowiązku informacyjnego pracodawcy

Projekt przewiduje zastąpienie lapidarnego i budzącego w praktyce sporo wątpliwości art. 28 uzz, regulującego dotąd obowiązek informacyjny pracodawcy wobec organizacji związkowych, nowym, rozbudowanym brzmieniem:

„Pracodawca jest obowiązany udzielić na uzasadniony wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:

1. warunków pracy i zasad wynagradzania;
  2. działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
  3. stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
  4. działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.
- Proponowany katalog zagadnień nie jest zamknięty.

# ZKACH ZAWODOWYCH

Informacja o działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy może być udzielona tylko w zakresie, w jakim jest ona związana z szeroko rozumianym zatrudnieniem. Zakładowa organizacja związkowa będzie mogła zwrócić się, w razie odmowy przez pracodawcę udostępnienia informacji, o której mowa powyżej, do sądu rejonowego – sądu gospodarczego – o nakazanie jej udostępnienia.

## Określenie terminu udostępnienia badań w związku z zagrożeniem dla życia lub zdrowia

W zmienionym brzmieniu art. 29 uzz określono termin na udostępnienie wyników badań każdej z zakładowych organizacji związkowych wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia dla życia lub zdrowia osób wykonujących pracę zarobkową – posługując się zwrotem „niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni”. Do tej pory termin udostępnienia badań związkom nie był wskazany w ustawie.

## Zmiany w zasadach przedstawiania wspólnego stanowiska przez organizacje związkowe

Zgodnie z proponowanym w projekcie brzmieniem art. 30 ust. 6 uzz, jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiovania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 Kp, wykazu prac, o którym mowa w art. 151 (7) § 4 Kp, organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. To podobny mechanizm do zaproponowanego w zakresie organizacji związkowych uprawnionych do zawarcia porozumienia z pracodawcą w przypadku przejścia zakładu pracy, uprzywilejowujący organizacje związkowe zrzeszające pracowników (w ścisłym rozumieniu, tj. pozostających w stosunku pracy). Ma on zapobiec decydowaniu organizacji związkowych niezrzeszających pracowników o kształcie dokumentów regulujących prawa i obowiązki pracowników, np. takich jak regulamin pracy, regulamin wynagradzania.

## Etaty związkowe nie tylko dla działaczy pozostających w stosunku pracy

Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej będzie przysługiwało odpowiednio także innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową (a więc nie tylko pracownikom), z takim jednak zastrzeżeniem, że inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową nie będzie mogła skorzystać z tego uprawnienia, jeżeli charakter wykonywanej przez nią pracy na to nie pozwala, w szczególności gdy wykonanie pracy zależy od osobistych przymiotów danej osoby w rozumieniu art. 645 § 1 Kodeksu cywilnego.

## Ochrona związkowa nie tylko dla działaczy pozostających w stosunku pracy

Szczególna ochrona przewidziana w art. 32 uzz będzie miała zastosowanie także do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową. Nowością w przepisach regulujących ochronę zatrudnienia jest wprowadzenie terminu na przedstawienie stanowiska przez zarząd organizacji związkowej w przypadku wystąpienia przez pracodawcę o zgodę na rozwiązanie, wypowiedzenie stosunku prawnego chronionemu członkowi zarządu lub jednostronną zmianę jego stosunku prawnego.

Dotychczas obowiązujący art. 32 uzz nie precyzował terminu, w jakim stanowisko związku zawodowego powinno zostać wyrażone. Proponowany termin wynosi 14 dni roboczych liczonych od dnia zawiadomienia złożonego przez pracodawcę - w przypadku wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, oraz 7 dni - w przypadku rozwiązania stosunku prawnego. Zgoda właściwego organu organizacji związkowej powinna mieć charakter uprzedni, co oznacza, że powinna zostać wyrażona przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia woli. O wprowadzenie powyższej zmiany zabiegali pracodawcy.

W celu zabezpieczenia interesów działaczy związkowych niebędących pracownikami na wypadek naruszenia przez pracodawcę przepisów art. 32 uzz w projekcie przewidziano rekompensatę pieniężną, która przysługuje niezależnie od wysokości poniesionej szkody. Wysokość rekompensaty jest równa 6-miesięcznemu wynagrodzeniu przysługującemu tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia, a w przypadku gdy wynagrodzenie tej osoby nie jest wypłacane w okresach miesięcznych – równa 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim.

## Zmienione przepisy karne

Projekt wprowadza nowe brzmienie art. 35 uzz zawierającego katalog czynów zabronionych zagrożonych grzywną albo karą ograniczenia wolności:

Na odpowiedzialność karną narazi się ten, kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnią funkcję:

1. przeszkadza w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej,
2. utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami prawa,
3. wbrew obowiązkowi nie udziela na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej,
4. dyskryminuje osobę wykonującą pracę zarobkową z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej,
5. nie dopełnia w terminie obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 26(1) ust. 1 (przejście zakładu pracy),
6. nie dopełnia w terminie obowiązku podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, o którym mowa w art. 26(1) ust. 3 (przejście zakładu pracy),
7. nie dopełnia obowiązku pobrania z wynagrodzenia danej osoby składki związkowej w zadeklarowanej przez tę osobę wysokości lub obowiązku niezwłocznego przekazania kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową,
8. nie dopełnia obowiązku ponoszenia kosztów, o którym mowa w art. 34(1) ust. 1 i 4, w odpowiedniej proporcji wskazanej w art. 34(1) ust. 1 (dotyczy obowiązku wzajemnych rozliczeń pomiędzy pracodawcami w przypadku organizacji międzyzakładowych). Sankcją będzie grzywna albo kara ograniczenia wolności.

Kto w związku z pełnią funkcję związkową:

1. wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego sądu o zmianie statutu,
2. przeznacza dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek zawodowy na cele niesłużące realizacji zadań statutowych związku lub dzieli go pomiędzy członków związku,
3. w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, międzyzakładowej organizacji związkowej, lub reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej podaje w informacji półrocznej o liczbie członków albo we wniosku do sądu o stwierdzenie reprezentatywności wyższą liczbę członków organizacji związkowej niż wynikająca ze stanu faktycznego – podlegać będzie karze grzywny.

## Długie vacatio legis

Trudno dziś stwierdzić, w jakim kształcie projekt trafi do laski marszałkowskiej. Z pewnością rząd nie będzie zbyt długo zwlekał, zważywszy na konieczność wdrożenia wyroku Trybunału Konstytucyjnego z zeszłego roku. W projekcie przewidziano dość długi, 3 – miesięczny okres *vacatio legis* (termin od dnia publikacji ustawy w Dzienniku Ustaw do dnia wejścia jej w życie), słusznie uzasadniając to doniosłością zmian wprowadzanych przepisów zarówno dla interesów pracodawców, jaki i organizacji związkowych. Ustawa o związkach zawodowych w brzmieniu zmienionym nowelizacją wejdzie w życie prawdopodobnie nie wcześniej niż z początkiem 2017 r.

O dalszych pracach nad projektem Redakcja „Budowlani” będzie informowała czytelników na bieżąco. (red.)

# KLAUZULE NIEDOZWOLONE W UMOWACH

Znaczną część przedsiębiorców stosuje wzorce umowne. Wzorce są wygodne dla przedsiębiorcy, ponieważ pozwalają na ujednoczenie umów z kontrahentami i prowadzenie jednolitej polityki wobec klientów. Wadą wzorca jest to, że klient przyjmuje go w całości albo odrzuca. To oznacza, że klient nie ma możliwości negocjowania wzorca.

Zdarza się jednak, że w umowach zawiera się klauzule, które są dla klienta niekorzystne w tym sensie, że powodują istotne ograniczenie jego uprawnień lub nałożenie na niego obowiązków, np. ponoszenie wysokich kosztów windykacyjnych.

Dlatego w polskim systemie prawnym obowiązuje zasada, że postanowienia, które nie zostały uzgodnione indywidualnie, nie wiążą konsumenta, jeżeli kształtują jego prawa i obowiązki w sposób sprzeczny z dobrymi obyczajami i rażąco naruszający jego interesy. Przykładem są klauzule dotyczące niejasnych zasad ponoszenia opłat egzekucyjnych. Jeśli konsument przypuszcza, że umowa zawiera postanowienie niedozwolone, nie powinien takiej umowy podpisać. Poza tym jeśli tekst umowy wydaje nam się skomplikowany, nie powinniśmy go podpisywać bez konsultacji. W przypadku, gdy konsument podpisze umowę, która zawiera klauzule niedozwolone, to nie wiążą one konsumenta z mocy prawa.

Konsument, który zauważy w umowie klauzulę niedozwoloną, powinien w tej sprawie zwrócić się do przedsiębiorcy. Jeżeli przedsiębiorca nie przychyli się do tego stanowiska, należy zwrócić się do sądu powszechnego (rejonowego lub okręgowego) o uznanie danego postanowienia za niewiążące.

Konsument może powiadomić Prezesa UOKiK o podejrzeniu stosowania przez przedsiębiorcę nie-



dopuszzonego postanowienia wzorca umowy i zostać dopuszczony w charakterze zainteresowanego do udziału w postępowaniu prowadzonym przez Urząd w sprawie o uznanie postanowień wzorca umowy za niedozwolone. Uprawnia go to do składania dokumentów i wyjaśnień, co do okoliczności sprawy oraz przeglądania akt.

UWAGA: W piśmie do UOKiK należy wskazać, czy konsument kontaktował się z przedsiębiorcą w celu usunięcia kwestionowanego postanowienia ze wzorca umowy i jakie w tym zakresie stanowisko zajął przedsiębiorca. Do zawiadomienia należy załączyć wzorec umowy zawierający kwestionowane postanowienie. W zawiadomieniu należy wskazać argumenty dla uznania danego postanowienia wzorca umowy za naruszające dobre obyczaje oraz rażąco naruszające interesy konsumentów.

UOKiK rozstrzyga w drodze decyzji, czy dana klauzula ma niedozwolony charakter oraz zakazuje jej dalszego wykorzystywania. Decyzja UOKiK uznająca postanowienie wzorca umowy za niedozwolone ma skutek tylko w stosunku do przedsiębiorcy, który ją stosował oraz wobec wszystkich konsumentów, którzy zawarli z nim umowę na podstawie klauzuli wskazanej w decyzji.

Małgorzata Karolczyk-Pundyk  
www.kancelaria-porada.pl  
biuro@kancelaria-porada.pl  
tel. 781 729 460

## Księgowa informuje

# ŚWIADCZENIA Z ZFŚS W DWÓCH ZAKŁADACH PRACY

Zdarza się, że pracownik jest zatrudniony jednocześnie w dwóch firmach. Obie firmy tworzą ZFŚS. Pracownik jest uprawniony do korzystania z Funduszu w obydwu firmach. Mogą się, w związku z tym, pojawić sytuacje budzące wątpliwości. Posłużmy się przykładem: pracownik w jednej firmie otrzymał paczkę „święteczną” sfinansowaną z ZFŚS, w drugiej firmie też ma otrzymać taką paczkę. I tu nasuwa się pytanie, czy w tej sytuacji świadczenia z ZFŚS korzystają ze zwolnienia w każdym zakładzie do kwoty 380zł? Czy pracownik powinien złożyć jakieś oświadczenie o wysokości otrzymanego świadczenia w pierwszej firmie, czy też nie?

Limit rocznego zwolnienia podatkowego dotyczący świadczeń rzeczowych i pieniężnych sfinansowanych z ZFŚS oraz funduszy związków zawodowych, mieszczący się w zakresie działalności społecznej jest jeden – bez względu na ilość źródeł, z jakich podatnik je otrzymuje. Na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych – Dz.U. z 2012 r. poz. 361 ze zm., jeżeli w roku podatkowym łączna wartość przeznaczonych pracownikowi świadczeń rzeczowych i

pieniężnych sfinansowanych ze środków ZFŚS lub funduszy związków zawodowych przekroczy 380 zł to nadwyżka podlega opodatkowaniu.

Ustawa o podatku od osób fizycznych nie zawiera unormowań zobowiązujących pracodawców jednego pracownika do wymiany między sobą takich informacji. Nie ma przepisu, który zobowiązywałby pracownika do złożenia oświadczenia pracodawcy bądź organizacji związkowej, z którego wynikałoby, że pracownik wykorzystał już kwotę limitowanego zwolnienia. Przekazanie pracodawcy informacji np. przez zarząd organizacji zakładowej o wysokości udzielonych przez organizację indywidualnych świadczeń stanowiłoby naruszenie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, a także mogłoby stanowić naruszenie dóbr osobistych pracownika, gdyż brak jest w przedmiotowym stanie faktycznym podstawy prawnej do przekazania tego rodzaju informacji.

Barbara Palka



# DEMOKRACJA I PRAWA PRACOWNICZE W POLSKIEJ RZECZYWISTOŚCI

(...) Jesteśmy przekonani, że wspólne idee, jakie łączą nasze organizacje, min. reprezentowanie interesów ludzi pracy, obrona ich praw, interesów zawodowych i socjalnych pozwolą wypracować wspólne strategie w celu podwyższenia poziomu życia naszych Rodaków, ludziom młodym pomogą stworzyć miejsca na rynku pracy i start w dorosłe życie, a seniorom poczucie bezpieczeństwa i godną starość...“ -

napisał przewodniczący Rady Powiatowej SLD w Ostrowcu Świętokrzyskim Józef Grabowski, zapraszając przedstawicieli związków zawodowych działających na terenie powiatu ostrowieckiego i w województwie świętokrzyskim na spotkanie pod hasłem „Demokracja i prawa pracownicze w polskiej rzeczywistości”.

Wybór tematu nie był przypadkowy. W powiecie ostrowieckim coraz częściej dochodzi do łamania praw pracowniczych i zatrudniania „na czarno”, zaniżania zarobków, płacenia „pod stołem” i mobbingu.

Dlatego, przypominając najważniejsze z praw pracowniczych (prawo do wykonywania pracy zgodnie z warunkami określonymi w umowie o pracę, które nie mogą być mniej korzystne niż przepisy prawa pracy; godziwe wynagrodzenie za pracę, w tym określona płaca minimalna i stawka godzinowa; zakaz dyskryminacji, czyli zasada równości praw pracowniczych; prawo do wypoczynku; prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy), przewodniczący Grabowski mówił o potrzebie zrzeszania się pracowników w organizacjach związkowych.

Zaproszenia wysłane zostały do 12 podmiotów organizacyjnych. W spotkaniu uczestniczyli min.:

przewodnicząca Okręgu Świętokrzyskiego ZZ „Budowlani” Anna Bujnowska, przewodnicząca Rady OPZZ Województwa Świętokrzyskiego Elżbieta Drogosz, przewodniczący NSZZ Pracowników Państwowej Komunikacji Samochodowej S.A. w Ostrowcu Świętokrzyskim Janusz Lasek, przewodnicząca Ogólnopolskiego NSZZ



Pracowników Wólczanki Grażyna Krawętkowska. ZZ „Budowlani” w Spółdzielni Mieszkaniowej „Hutnik” reprezentowała Anna Radosz.

Anna Bujnowska i Elżbieta Drogosz poparły ideę cyklicznych spotkań branżowych związków zawodowych z kierownictwem SLD, celem wypracowania wspólnego frontu działań dla poprawy sytuacji materialnej i prawnej Polek i Polaków utrzymujących się z pracy najemnej. Takie spotkania planowane są również na szczeblu wojewódzkim.

Anna Radosz, członek Zarządu ZZ „Budowlani”, aktywny społecznik w swoim środowisku lokalnym oraz działaczka organizacji partyjnej podkreślała, jak ważny jest bezpośredni kontakt z ludźmi, by móc rozwiązywać te problemy, które są dla nich istotne.

Kolejne spotkanie zaplanowano już na wrzesień.

A. R.

# Premier Morawiecki w Kielcach



Od lewej: Agata Wojtyszek wojewoda świętokrzyski, Mateusz Morawiecki, wicepremier, Andrzej Bętkowski, wicewojewoda

go rozwoju Polski jest swobodny przepływ informacji i współpraca między biznesem a administracją samorządową i państwową.

Po jego wystąpieniu nadszedł czas na pytania. Samorządowców interesowały przede wszystkim plany dotyczące infrastruktury dróg i kolei na terenie województwa świętokrzyskiego. Wicepremier przyznał, iż kwestia dróg i kolei jest istotna dla kraju, ale dodał, że nie wszystkie plany mogą być realizowane w najbliższym czasie z uwagi na ograniczony budżet.

Maria Kanel

3 sierpnia br. wicepremier Mateusz Morawiecki spotkał się w Kielcach z samorządowcami województwa świętokrzyskiego, by zapoznać ich z założeniami „Planu na rzecz odpowiedzialnego rozwoju” oraz wizją rozwoju regionu świętokrzyskiego.

Na zaproszenie gospodarza - wojewody Agaty Wojtyszek w spotkaniu uczestniczyły również reprezentantki ZZ „Budowlani”: przewodnicząca Zarządu Okręgu Świętokrzyskiego Anna Bujnowska oraz Maria Kanel, pracownica Biura Zarządu.

Mateusz Morawiecki mówił, że jednym z warunków sukcesu planu zrównoważone-



# BHP - POROZUMIENIE O WSPÓŁPRACY W KATOWICACH I CZĘSTOCHOWIE

W siedzibie Okręgu Związku Zawodowego „BUDOWLANI” w Katowicach odbyło się spotkanie przedstawicieli ZZ „BUDOWLANI” oraz Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Oddział Katowice i Oddział Częstochowa. Spotkanie dotyczyło problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz warunków pracy w firmach na terenie województwa śląskiego. ZZ „BUDOWLANI” reprezentowali: przewodniczący Okręgu Śląskiego Adam Bajerowski oraz sekretarz krajowy Mirosław Ossowski. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP reprezentowali: Oddział Katowice - v-ce prezes Oddziału Feliks Żogała oraz członek Zarządu Waldemar Walkiewicz, Oddział Częstochowa - v-ce prezes Oddziału Zbigniew Szczepaniec.

W trakcie spotkania podpisane zostało „Porozumienie o współpracy” pomiędzy Okręgiem Śląskim ZZ „BUDOWLANI” a Oddziałami

stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w sektorze budownictwa, przemysłu materiałów budowlanych i leśnictwa na terenie województwa śląskiego.

Podczas spotkania przewodniczący Adam Bajerowski poinformował o działaniach, które Okręg Śląski

kampanii społecznej CIOP-PBI.

V-ce prezes Zbigniew Szczepaniec przekazał informację o działaniach Oddziału Częstochowa OSPS BHP, podejmowanych na terenie zakładów pracy, w których działają członkowie oddziału. Poinformował



ZZ „BUDOWLANI” podejmuje w zakresie poprawy warunków pracy, w tym bhp w zakładach na terenie województwa, w tym również o wieloletniej efektywnej współpracy z Okręgową Inspekcją Pracy w Katowicach.

również o zorganizowanym przez Oddział Częstochowa zebraniu, połączonym z prelekcją na temat: „BHP w budownictwie”.

Mirosław Ossowski mówi o działaniach i akcjach prowadzonych przez Związek na szczeblu krajowym.



Katowice i Częstochowa OSPSBHP.

Obie strony podpisanego porozumienia uzgodniły, że będą podejmowały wielokierunkowe działania w celu ograniczania zagrożeń wypadkowych, oraz systematycznej poprawy

V-ce prezes Feliks Żogała poinformował o zorganizowanym przez Zarząd Oddziału Bełchatów OSPS-BHP, szkoleniu na temat: „Zdrowie pracowników zyskiem Firmy”, które zostało zrealizowane w ramach

Zarząd Okręgu Śląskiego i Oddziały OSPSBHP w Częstochowie i Katowicach planują podjęcie wspólnych inicjatyw na rzecz promocji bezpiecznej pracy.

M. Ossowski



# Chodzi o to by gonić króliczka...

**G**ra Pokemon Go, która bije rekordy popularności jest darmową grą, działającą na smartfonach i tabletach z systemem Android i iOS. Dzięki kamerom, w które zaopatrzone są nowe telefony i GPS, świat nierealny zostaje nałożony na rzeczywisty obraz, który rejestruje smartfon. Gracz wędruje więc po realnym świecie i łapie stworki, które 20 lat temu były ulubioną bajką wielu dzieci.

W Polsce zainteresowanie grą jest bardzo duże. Psycholodzy zastanawiają się nad jej wpływem na psychikę i zachowanie osób szukających pokemony.

## Poprawa nastroju

Jak każda gra, tak i ta ma na celu „wciągnąć”, zainteresować poprzez zapewnienie wysokiego poziomu ekscytacji. Udaje się to przez połączenie świata realnego z wirtualnym. Ponadto sprawdza się tu powiedzenie, że wiele satysfakcji przynosi samo szukanie stworka. Znalezienie go natomiast - poprzez pobudzenie układu nagrody w mózgu - wzmacnia zaangażowanie w szukanie kolejnego. Jak podają „Charaktery” - *Ludzie cierpiący na zaburzenia nastroju, stany depresyjne, czy lękowe bardzo często nie zauważają lub nie chcą widzieć tego, co dzieje się wokół nich. Zamykają się ze swoimi problemami, bojąc się tak naprawdę poczuć przyjemność z obcowaniem z otoczeniem. Przemierzając zakamarki miasta w poszukiwaniu pokemonowych postaci są „skazani” na przyglądanie się budynkom, rzeźbom, architektonicznym detalom, na które wcześniej nie zwracali uwagi. Daje to możliwość dostrzeżenia piękna krajobrazu miejsca, w którym żyją lub odkrycia czegoś nowego - świata, o którym dotychczas nie mieli zielonego pojęcia.* Piszą też o tym, że gra pozwala na koncentrowanie się na „tu i teraz”, co również pomaga osobom cierpiącym na zaburzenia psychiczne.

## Każdy kij ma dwa końce

Każda gra bazuje na psychicznym „wciągnięciu”, wymuszenie pewnej koncentracji z całą pewnością pomagają zapomnieć o lękach i niepokojach, ale im większa koncentracja na danej czynności, tym większe zagrożenie uzależnieniem. American Pediatric Association zaleca, by „z głową w telefonie”



spędzać maksymalnie dwie godziny dziennie. Młodzi ludzie spędzają jednak w ten sposób całe dni i pomimo tego, że otacza ich realna rzeczywistość, tak naprawdę „gonią” za tą wymyśloną.

Entuzjaści gry mówią również o innych zyskach. TVN24 informuje: *W USA przeprowadzono ankietę, w której wzięło udział 750 osób grających w Pokemon Go. Prawie połowa z nich schudła średnio 1,5 kg. Dlaczego? Ankietowani spędzali na świeżym powietrzu o dwie godziny więcej niż wcześniej. To spore osiągnięcie, gdyż w wielu przypadkach dotychczasowy tryb życia graczy wiązał się raczej z siedzeniem przed monitorem komputera.* Mówi się też o możliwości interakcji z innymi ludźmi.

Rzeczywiście, wspólne szukanie pokemony wymaga obcowania z innymi, ale kontakt ten ogranicza realną wielowymiarową komunikację, jest dość splotną interakcją. Cierpią na tym również kontakty intymne, ludzie poświęcają mniej czasu swoim partnerom. Ankieta przeprowadzona w USA potwierdza, że 21% respondentów woli grę

niż uprawianie seksu. Granie przyczynia się też do realnego zagrożenia życia i zdrowia, aż 85% ankietowanych przyznaje się do szukania pokemony podczas prowadzenia aut.

Potrzeba jeszcze czasu, aby ocenić zarówno te pozytywne jak i negatywne skutki gry, jednak mam przed oczami obraz, który zobaczyłam parę dni temu: trzech nastolatków buszujących po cmentarzu w poszukiwaniu pokemony. Byli wyraźnie podekscytowani, „skanowali” nagrobki zmarłych, pewnie na którymś z nich znaleźli „Pikaczu”... Może to zabrzmiało staroświecko, ale uważam, że przebywanie w pewnych miejscach wymaga szacunku i refleksji. Pewnie zwolennicy gry powiedzieliby, że w innym wypadku chłopcy nie poznaliby tego miejsca, ja natomiast myślę, że byłaby to mniejsza strata dla naszej kultury, której nie można zainstalować w telefonie.

**Aleksandra Suchocka**  
psycholog, specjalista psychoterapii uzależnień

## Złość kierowcy szkodzi a rozmowa rozprasza

Osoby, które mają niską lub niestabilną samoocенę, zachowują się za kierownicą wyjątkowo agresywnie – wynika z badań prowadzonych przez psychologów z Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego dr Anetę Przepiórkę i dr Agatę Błachnio. Aby tacy kierowcy pograżyli się w drogowej wściekłości, wystarczy nawet drobny. Jednym z impulsów wywołujących pełnoobjawowy IAD (intermittent aggressive disorder), tj. zaburzenie psychiczne diagnozowane jako zespół sporadycznej agresji, jest widok innego kierowcy rozmawiającego przez komórkę.



Z kontrolowaniem emocji, zwłaszcza agresji, mają też problem osoby przekonane o swych wyjątkowych zdolnościach do wykonywania wielu zadań jednocześnie i podzielności uwagi. Tacy za kółkiem są szczególnie niebezpieczni, bowiem wielozadaniowość ludzkiego mózgu to mit – nasz mózg nie jest stworzony do koncentrowania się jednocześnie na kilku zadaniach. Dowiedli tego naukowcy z University of Toronto. Z kolei naukowcy z Carnegie Mellon University potwierdzili badaniami prowadzonymi za pomocą rezonansu magnetycznego, że wystarczy by kierowca słuchał pasażera, a aktywność rejonów jego mózgu - kluczowych dla koncentracji i refleksji - spada aż o 37 proc. w porównaniu z aktywnością podczas jazdy niczym niezakłóconej. Naukowcy z University of Utah policzyli nawet, że kierowca jest zdekoncentrowany jeszcze przez prawie pół minuty po zakończeniu rozmowy przez telefon.

(za „Newsweek”)

## POWIEDZIELI...

**Frank WESTERMAN**, holenderski reporter, autor książki „El Negro i ja”:

Nie ma sensu zaprzeczać, że ludzie mają różne kolory skóry. Lekarze czy antropolodzy potrafią po kształcie czaszki zmarłego określić, czy należała ona do Azjaty, Afrykanina, czy Hindusa. Niepochlebny dziedzictwem XIX wieku jest natomiast fakt, że przypisywano do rasy cechy charakteru – agresję czy lenistwo – i wykorzystywano do tego argument np. o rozmiarze mózgu i właśnie kształcie czaszki. Zoolog i anatom George Cuvier uważał, że biali są mądrzejsi, ponieważ mają cięższe mózgi niż mieszkańcy Afryki. Potem okazało się, że jego własny mózg jest dużo lżejszy od tych afrykańskich.

(„Newsweek”, 9-15.11.2015)

Prof. **Wojciech ŁUKOWSKI**, socjolog z Instytutu Nauk Politycznych UW oraz Collegium Civitas:

Program 500 plus jest żółtą, a nawet czerwoną kartką dla pracodawców, którzy latami zerwali na słabości pracowników. Nie chodzi tylko o wysokość wynagrodzeń, bo te w gospodarce mało innowacyjnej z założenia są niskie. Ale o stosunek do pracownika, który daleko odbiegał od standardów. Po co w kuchni zakładać pracownikom klimatyzację, skoro nie mają wyjścia i tak będą tam pracować? Teraz tę klimatyzację trzeba jednak będzie założyć.

(„Polityka”, 13-19.07.2016)

## OFERTA KONFERENCYJNA

Hotel \*\*\* SANVIT Resort & SPA Okuninka

Hotel SANVIT Resort & Spa organizuje wszelkiego rodzaju spotkania biznesowe m.in.: konferencje, sympozja, prezentacje, wystawy, szkolenia, spotkania integracyjne.

Wyjątkowa lokalizacja obiektu sprawia, że jest on wyśmienitym punktem, pozwalającym pracować, a zarazem korzystać z naturalnego otoczenia Jeziora Białego. Profesjonalna obsługa zapewni sprawny przebieg spotkań, a stylowe wnętrza luksusowego hotelu dodają prestiżu każdemu wydarzeniu.



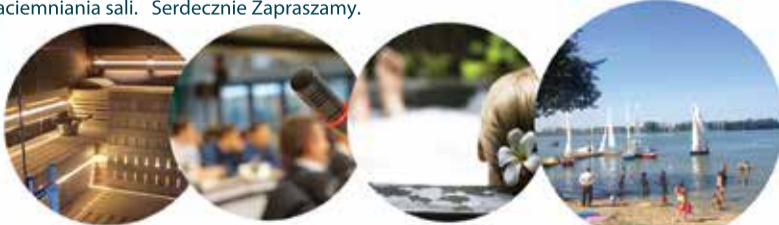
Przykładowe ustawienie sali konferencyjnej:



Do Państwa dyspozycji oddajemy dwie sale konferencyjno-bankietowe: Sala Jeziorna o powierzchni 210 m<sup>2</sup> oraz Sala Lustrzana o powierzchni 160 m<sup>2</sup>.

Istnieje możliwość wygodnego, odpowiedniego do charakteru spotkania, ustawienia sal. Ogromnym ich atutem jest możliwość połączenia w jedną wspólną salę zdolną pomieścić do 300 osób.

Każda sala wyposażona jest w niezbędne elementy: projektor multimedialny, ekran, flipchart, bezprzewodowe mikrofony, nagłośnienie sufitowe, w pełni zautomatyzowany system zaciemniania sali. Serdecznie Zapraszamy.



## Profesjonalnie i komfortowo

CPZ „SANVIT” Sp. z o.o. Hotel \*\*\* Resort & SPA  
Okuninka X/10, 22-232 Okuninka, tel. 82 571 70 81, fax: 82 571 70 29,  
e-mail: okuninka@sanvit.eu, www.sanvit.pl

\*\*\*  
HOTEL SANVIT  
Resort & SPA  
OKUNINKA

## Dziecko też człowiek!

Rzecznik praw dziecka Marek Michalak od trzech lat prowadzi kampanię społeczną „Reaguj na przemoc wobec dzieci, masz prawo”. Niedawno zaproponował premier RP utworzenie narodowej strategii od walki z przemocą wobec dzieci. O tworzenie takich strategii apeluje Komitet Praw Dziecka ONZ. „Chciałbym, abyśmy doszli do takiego etapu, w którym każdy z nas nie ma w sobie zgody nie tylko na przemoc we własnym domu, ale również w środowisku: w sąsiedztwie, na ulicy, w szkole. Kampania ma uświadomić ludziom to, że mają prawo interweniować, ale również to, że kiedy odwracają głowę, widząc przemoc wobec dziecka, są w jakimś stopniu za nią współodpowiedzialni” - poinformował na łamach „Wysokich Obcasów”.

Zdaniem Marka Michalaka u podstaw złego traktowania dzieci, nie tylko w Polsce, leży poczucie, że dziecko to nie człowiek; nie podmiot, tylko przedmiot, któremu można rozkazywać i na którym można wymuszać. Wskazują na to przeprowadzone na zlecenie RPD sondaże: prawie 70 proc. rodziców pytanym przez ankietowanych nakrzyżowało na swoje dziecko, ponad połowie zdarzyło się wymierzyć klapsa, 14 proc. przyznało się do szarpania, popychania i potrząśnięcia dzieckiem, 10 proc. karcilo je uszczyplaniem. Jest to sytuacja tym bardziej niepokojąca, że od 2010 r. obowiązuje w Polsce całkowity zakaz bicia dzieci, wprowadzony do kodeksu rodzinnego i opiekuńczego.

Na stronie Biura Rzecznika Praw Dziecka – [www.brpd.gov.pl](http://www.brpd.gov.pl) oraz na stronie jakreagowac.pl można znaleźć scenariusze reakcji pożądanych od każdego, kto będzie świadkiem przemocy wobec dzieci. Wszyscy zaś małoletni doświadczający przemocy ze strony dorosłych mogą całodobowo liczyć na pomoc pod bezpłatnym numerem telefonu zaufania: 800 12 12 12 (Biuro Rzecznika Praw Dziecka).

**Budowlani**Ogólnopolski Magazyn  
Społeczno-ZawodowyAdres redakcji: 00-641 Warszawa,  
ul. Mokotowska 4/6  
tel.: 22 825 60 61-62,  
faks: 22 825 11 23  
e-mail: info@zbbudowlani.plRedaktor naczelny:  
Jakub KusRedaktor wydania:  
Aleksandra SuchockaZespół: Tomasz Nagórka, Barbara  
Pałka, Małgorzata Sokółowska,  
Filip Wolski

Skład i łamanie: Robert Żwirski

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

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

Twoje dziecko wymaga rehabilitacji?  
**POTRZEBUJESZ POMOCY?****NAPISZ DO NAS!**

Fundacja "Wszystko dla Dzieci" jest organizacją pożytku publicznego, której celem jest otoczenie opieką niepełnosprawnych, cierpiących na zaburzenia w rozwoju ruchowym, szczególnie dzieci i młodzieży z porażeniem mózgowym.

Pomagamy także dzieciom z rodzin zagrożonych patologiami społecznymi, a także organizujemy pomoc społeczną i medyczną osobom poszkodowanym w wypadkach komunikacyjnych, w szczególności dzieciom i młodzieży.

Fundacja Wszystko dla Dzieci - KRS 0000121930  
02-790 Warszawa, ul. M. Sengera "Cichego" 14/2a  
rehabilitacja@wdd.org.pl tel: 22/ 894 36 40, fax: 22/ 648 26 11  
www.wdd.org.pl**Jesienny uśmiech  
w SANVICIE**Pobyt tygodniowy już od  
**677 zł/os.** oraz dwutygodniowy  
już od **1232 zł/os.**Dzieci do lat 3 - bezpłatnie,  
4 - 8 lat - 30% taniejPobyty dla  
całej rodzinyZapewniamy:  
- zakwaterowanie,  
- wyżywienie,  
- zabiegi lecznicze,  
- opiekę medyczną,  
- **BONUS - mały pakiet SPA\***Oferta dostępna  
od 28.08.2016 r.Szczegóły oferty na stronie [www.ciehocinek.sanvit.pl](http://www.ciehocinek.sanvit.pl)  
oraz pod numerem tel. 54 283 42 81Centrum Promocji Zdrowia "SANVIT" Sp. z o.o. Sanatorium Uzdrowiskowe  
ul. Staszica 8, 87-720 Ciehocinek, tel. 54 283 42 81,  
e-mail: marketing.ciehocinek@sanvit.eu, www.sanvit.plCENTRUM PROMOCJI ZDROWIA  
**SANVIT****\* HUMOR \***Przychodzi baba do lekarza:  
- Panie doktorze, chcę stracić na wadze.  
- Proszę kupić wagę za 200 zł a sprzedać za 100 zł.  
☺☺☺Idą sobie dwie blondynki przez plażę.  
Podchodzi policjant:  
- Dowody proszę...  
- A blondynki ... Plum, plum i już są w morzu.  
☺☺☺Przychodzi facet do dentysty:  
- Dzień dobry, mam pewien problem.  
- Jaki?  
- Wydaje mi się, że jestem ćmą.  
- Hm, to panu jest potrzebny psychiatra a nie dentysta!  
- Wiem.... Ale u pana paliło się światło.  
☺☺☺W pociągu jest wielki tłok, pasażerowie stoją w korytarzu. Nagle słychać głos z oddalonego przedziału:  
- Lekarza, czy jest tutaj jakiś lekarz?  
☺☺☺Z końca wagonu przez tłum ludzi przeciska się lekarz, po dotarciu na miejsce słyszy pytanie:  
- Choroba gardła na sześć liter?  
☺☺☺Siedzi facet nad brzegiem szamba. Przechodzi drugi obok i pyta:  
- Panie, co pan robi?  
- A wie pan. Wpadła mi marynarka...  
- Ale chyba nie będzie pan w niej chodził?!- Nie, ale w kieszeni miałem kanapki.  
☺☺☺  
Żona zali się mężowi:  
- Stefan, czemu ja mam ciągle tyle roboty w mieszkaniu?  
- W nocy śpisz, to ci się zbiera!  
☺☺☺Siedzą dwa zające i pogryzają marchewki.  
- Słyszałeś, żubrzyca się ocielła...  
- No, to fajnie, dziecko pewnie ładne?  
- Hmm, różnie mówią...  
Kwestia gustu.  
- ?- Zęby mocno wystające i uszy za długie... Jednym słowem, przez jakiś czas nie ma co się pchać żubrowi przed oczy...  
☺☺☺Córka do matki:  
- Mamusiu, czy ja jestem ładna?  
- Zapytaj swojego chłopaka.  
- Przecież ja nie mam chłopaka?  
- No właśnie.  
☺☺☺Chciałbym kupić synowi długopis na urodziny - mówi klient do sprzedawcy.  
- To ma być niespodzianka?  
- pyta ekspedient.  
- Tak, bo syn spodziewa się motocykla.  
☺☺☺Rozmawiają dwaj kumple.  
- Słyszałem, że twoja żona rozbiła twoje nowe Porsche. Stało jej się coś?  
- Jeszcze nie, zamknęła się w łazience...  
☺☺☺- Kaziu, twoja żona od paru dni gra na flecie, ale chyba wcześniej grała na pianinie?  
- Tak. Trochę mi to zajęło, zanim ją przekonałem, żeby zmieniła instrument.  
- I jest różnica?  
- Zdecydowana. Nie może teraz przy graniu podśpiewywać.  
☺☺☺W nocy w sypialni słychać jakieś szmery za szafą. Żona budzi męża i mówi: Stefan, obudź się. Mysz za szafą piszczy. Na to Stefan: A co ja mam ją naoliwić?  
☺☺☺