

## Jaka praca? Jaka płaca?

str. 5

## Okręg Mazowiecki wybrał nowe władze

str. 6



## Korzystne dla pracowników zmiany w podatkach

str. 14

## Debata w Londynie o kształceniu zawodowym

str. 8-9



Pracodawca w Polsce oczekuje, że „otrzyma” wykwalifikowanego pracownika, zdolnego od razu do realizacji wyznaczonych zadań zawodowych. Jednocześnie zbyt rzadko uzależnia proponowane wynagrodzenie od poziomu potwierdzonych kompetencji pracownika. Pracownik oczekuje, że otrzyma wynagrodzenie korespondujące z jego kwalifikacjami i doświadczeniem.

W naszym sektorze budowlanym w Polsce uważamy, że trzeba wspólnie – w gronie organizacji pracodawców i pracowników – opracować taryfikatory kwalifikacyjno – płacowe. Tu nie chodzi o układ zbiorowy, ale o szerokie porozumienie interesariuszy rynku, dotyczące kształtowania stawek wynagrodzeń w odniesieniu do kwalifikacji.

**Budowlani** ZWIĄZEK ZAWODOWY

Współorganizatorzy

**DZIEŃ  
BUDOWLANYCH 2019  
26 WRZEŚNIA**

**Święto Ludzi  
Budownictwa**

Patronat medialny

**Budowlani**  
OGÓLNOPOLSKI MAGAZYN SPOŁECZNO-ZAWODOWY

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

Szanowni Państwo Budowlani,

Tradycyjnie we wrześniu, na koniec wysokiego sezonu budowlanego świętujemy Dzień Budowlanych.

Budowlani to specyficzni ludzie. Bardzo odporni i bardzo cierpliwi. Żeby zostać w budownictwie na dłużej, trzeba tę pracę kochać; być dumnym z tego, co się zbudowało; wracać do miejsc, gdzie stoją nasze budowle.

Budowlani mają duże poczucie wspólnoty i solidarności, bo tego wymaga praca w tej branży.

Czego trzeba życzyć z okazji naszego święta? Przede wszystkim dużo ciekawej pracy - bo pracy się nie boimy. Doskonałego zdrowia - bo niewiele jest branż, w których dobra kondycja jest aż tak bardzo potrzebna. Bezpiecznych warunków pracy - bo to wciąż jest praca obciążona dużym ryzykiem. I wreszcie - godziwego wynagrodzenia za dobrą pracę.

Tego właśnie życzymy Wam wszystkim z okazji Dnia Budowlanych 2019.

Przewodniczący  
Związku Zawodowego  
„Budowlani”  
Zbigniew Janowski

## Przegląd związkowych wydarzeń w Polsce

### Niespokojnie w Polskiej Grupie Górniczej

Jak informują Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych i Związek Zawodowy Górników w Polsce, rośnie napięcie w Polskiej Grupie Górniczej. 42-tysięczna załoga domaga się lepszej płacy. Podczas ostatniego spotkania związkowców z Zarządem PGG, które odbyło się 9 września, znów nie doszło do porozumienia. 10 września związkowcy debatowali nad tym, co dalej zrobić z tą sytuacją. Podjęli decyzję, że zorganizują w kopalniach PGG masówki, na których poinformują górników o swoich postulatach i planie działania. Na razie strajku jeszcze nie będzie, ponieważ związkowcy postanowili zgodzić się na propozycję zarządu, który poprosił o czas do 23 września na podjęcie decyzji.



1 sierpnia związki zawodowe zagroziły wszczęciem sporu zbiorowego, jeśli nie dojdzie do natychmiastowych rozmów w sprawie podwyżek płac. A 2 sierpnia pracownicy protestowali przed siedzibą Spółki. Wśród czterech postulatów związkowych znalazł się najważniejszy: natychmiastowe rozpoczęcie negocjacji na temat podwyżki wynagrodzenia na 2020 rok w wysokości 12%. Oprócz tego: wypłacenia rekompensaty za listopad i grudzień pracownikom Polskiej Grupy Górniczej. Zwykle w tych miesiącach fundusz płac jest tak wydrenowany, że miesięczne wynagrodzenia górników są niższe. Jest też mniej dni roboczych. Kolejny, trzeci postulat dotyczy włączenia dodatku gwarantowanego, wypłacanego na podstawie Porozumienia z dnia 23 kwietnia 2018 r. do podstawy naliczania Barbórki i 14-tej pensji za rok 2019, oraz przedłużenie postanowień Porozumienia z 23 kwietnia 2018 r. na kolejne lata. Porozumienie gwarantuje dopłaty do dniówek w wysokości od 18 do 32 złotych, czyli ok. 450 zł miesięcznie na rękę. Obowiązuje ono tylko do końca roku.

W odpowiedzi Zarząd Spółki spotkał się ze stroną społeczną 29 sierpnia. Niestety, rozmowy zakończyły się fiaskiem. Spełnienie związkowych postulatów kosztowałoby firmę ok. 530 mln zł, co jest nie do przyjęcia dla Zarządu PGG. Stąd związkowcy zwrócili się 30 sierpnia do ministra energii o objęcie nadzorem rozmów płacowych w firmie. „Liczymy na zrozumienie przez Pana Ministra powagi sytuacji, ponieważ atmosfera w Polskiej Grupie Górniczej S.A. staje się coraz bardziej napięta i może się wymknąć spod kontroli” - napisali liderzy central związkowych działających w Polskiej Grupie Górniczej. Zapowiedzieli też, że jeżeli nie otrzymają odpowiedzi ministra w tej sprawie do 4 września, w kolejnych rozpoczynają spór zbiorowy. Jednak 3 września minister Krzysztof Tchórzewski odpowiedział, że zwrócił się do Zarządu Spółki o analizę kosztów związkowych postulatów i wpływ na kondycję ekonomiczną firmy. Nadmieniał też, że Spółka wydała już 72 miliony złotych na jednorazówki. Jednocześnie, w razie potrzeby, potwierdził swoją gotowość do rozmów. 5 września, pytany o sprawę w kulisach 29. Forum Ekonomicznego w Krynicy-Zdroju, potwierdził, że udzielił związkowcom pisemnej odpowiedzi na ich pismo i zamierza spotkać się ze stroną społeczną PGG.

Podczas Forum Ekonomicznego w Krynicy-Zdroju prezes PGG Tomasz Rogala podał, że 600 mln zł może kosztować spełnienie postulatów płacowych związkowców z Polskiej Grupy Górniczej. Dodał, że dla firmy górniczej ważniejsze są inwestycje warte rocznie około 3 mld zł. Jak mówił, pieniądze są inwestowane zarówno w nowe maszyny i urządzenia, jak i udostępnianie nowych pokładów węgla.

### Pracownicy Huty Częstochowa w obronie miejsc pracy

„Chcemy inwestora, a nie likwidatora” - pod takim hasłem pod sądem gospodarczym w Częstochowie w obronie miejsc pracy manifestowało około 100 związkowców z ISD Huty Częstochowa Sp. z o.o. Manifestacja rozpoczęła się na godzinę przed tym, jak sąd miał przeprowadzić rozmowy z potencjalnymi dzierżawcami przedsiębiorstwa.



cd. na str. 4



## Szkolenie Okręgowej Inspekcji Pracy w Kielcach dla związkowców „Budowlanych”

W dniu 19 września, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach odbyło się szkolenie dla członków Związku Zawodowego „Budowlani” z Okręgu Świętokrzyskiego. Ze szkolenia skorzystali także pracownicy służb przedsiębiorstw.

Tematem szkolenia, zorganizowanego z inicjatywy przewodniczącej Okręgu Anny Bujnowskiej, było omówienie zagadnienia czasu pracy, a w szczególności jego ewidencji.

ZZ „Budowlani” Okręgu Świętokrzyskiego.

Szkolenie otworzyła przewodnicząca Okręgu Świętokrzyskiego ZZ „Budowlani” Anna Bujnowska, która powitała okręgowego inspektora pracy w Kielcach Adama Derzę oraz podziękowała panu Inspektorowi za zorganizowanie szkolenia, którego inicjatorem był Zarząd Okręgu Świętokrzyskiego ZZ „Budowlani”. Następnie przywitała wszystkich uczestników szkolenia. Głos zabrał również sam Adam



W szkoleniu udział wzięło 40 osób. Obecni byli prezesi firm, pracownicy odpowiedzialni za czas pracy w swoich zakładach pracy, przewodniczący i przedstawiciele organizacji zakładowych

Derza, który podsumował dobrą współpracę ZZ „Budowlani” Okręgu Świętokrzyskiego z OIP oraz zachęcił uczestników szkolenia do kontaktu z OIP w sprawach indywidualnych.



Szkolenie poprowadziła Dorota Dulęba – inspektor pracy OIP w Kielcach. Główne zagadnienia, które poruszyła podczas szkolenia to: czas pracy - co się do niego wlicza i nie wlicza, jego ewidencja, rodzaje czasu pracy, przerwy w pracy, rozliczanie czasu pracy, czas pracy a uprawnienia rodzicielskie, czas pracy osoby niepełnosprawnej, systemy czasu pracy i inne. Szkolenie miało charakter praktyczny i odnosiło się do przypadków występujących w firmach.

Na zakończenie uczestnicy szkolenia podziękowali inspektor Dorocie Dulębie za rzeczowe i merytoryczne przedstawienie omawianego zagadnienia, po czym każdy indywidualnie mógł zadawać pytania.

Urszula Kowalczyk





# Prezydium OPZZ poznaje program Lewicy

**10** września, w siedzibie Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych odbyło się posiedzenie Prezydium OPZZ. Było to ostatnie posiedzenie Prezydium przez zaplanowaną na 25 września Radą OPZZ, na której wybrany ma zostać przewodniczący OPZZ. W posiedzeniu wziął udział Tomasz Nagórka – sekretarz krajowy ZZ „Budowlani”, który w Prezydium reprezentuje branżę budownictwo i przemysł drzewny.

W maju 2019 r. zmarł Jan Guz, który w latach 2004–2019 pełnił funkcję przewodniczącego OPZZ. Zgodnie z czerwcową decyzją Prezydium, kompetencje przewodniczącego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych zostały przekazane wiceprzewodniczącemu OPZZ Andrzejowi Radzikowskiemu, który jest za nie odpowiedzialny do czasu wyboru nowego przewodniczącego OPZZ. Zgodnie ze statutem OPZZ, w przypadku wygaśnięcia mandatu przewodniczącego OPZZ w trakcie kadencji, wyboru nowego przewodniczącego dokonuje Rada OPZZ spośród swoich członków.

Członkowie Prezydium zapoznali się z projektem regulaminu wyborczego dla dokonania wyborów przewodniczącego OPZZ na posiedzeniu Rady OPZZ w dniu 25 września 2019 r. oraz z projektem porządku obrad najbliższego posiedzenia Rady OPZZ. Prezydium podjęło decyzję o nadaniu imienia Jana Guza Sali 220 w siedzibie OPZZ w Warszawie.

W trakcie posiedzenia wiceprzewodniczący OPZZ Andrzej Radzikowski przedstawił informację o działaniach kierownictwa OPZZ i Biura OPZZ „Od Prezydium do Prezydium: 17 czerwca 2019 r. – 6 września 2019 r.” Omówiono przedstawiony przez stronę rządową projekt budżetu państwa na rok 2020, bieżącą pracę Rady Dialogu Społecznego oraz planowane zmiany na funkcji przewodniczącego RDS i zmiany w kierowaniu zespołami problemowymi RDS.

Znaczna część posiedzenia Prezydium została poświęcona na spotkanie z kierownictwem Komitetu Wyborczego Lewica. Na zaproszenie OPZZ w spotkaniu udział wzięli sekretarz generalny SLD Marcin Kulasek oraz

członek Zarządu Głównego Partii RAZEM Adrian Zandberg. Przedstawiciele branż OPZZ zadawali wiele pytań związanych z programem Lewicy, jej planami na rozwój różnych sektorów polskiej gospodarki oraz stosunków międzynarodowych.

Adrian Zandberg zapowiedział, że Lewica chce likwidacji umów „śmięciowych” i zapewnić konstytucyjne prawa pracownicze dla wszystkich zatrudnionych, w tym prawo do ochrony zdrowia, do minimalnego wynagrodzenia, do urlopu, do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, do zabezpieczenia społecznego, do minimalnego wynagrodzenia, ochrony rodzicielstwa, zrzeszania się w związkach zawodowych. Jednocześnie podkreślił, że płaca minimalna powinna wynosić 60% średniego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw. Podkreślił również konieczność odmrożenia płac w sferze budżetowej oraz wzmocnienie bezpieczeństwa pracy poprzez rozszerzenie kompetencji m.in. Państwowej Inspekcji Pracy.

Tomasz Nagórka/OPZZ



## Stanowisko Prezydium OPZZ w sprawie wyborów parlamentarnych 2019

Koleżanki i Koledzy!

Rozpoczęła się kampania przed jesiennymi wyborami parlamentarnymi. Do najważniejszych partii i ugrupowań politycznych OPZZ przekazało przyjęte przez Radę OPZZ w czerwcu br. Priorytety Programowe OPZZ.

Jako ogólnopolska konfederacja związków zawodowych, reprezentująca setki tysięcy Polek i Polaków, pozostajemy niezależni od partii politycznych, co nie znaczy, że pozostajemy wobec nich obojętni. Apelujemy do członków i członków organizacji członkowskich OPZZ, by podejmując decyzje 13 października, brali jako punkt odniesienia postulaty OPZZ.

Nadchodząca kadencja Sejmu i Senatu będzie ważna dla rozwoju Polski. Decyzje polityczne podejmowane w nadchodzących latach będą decydowały o ładzie społeczno-gospodarczym Polski i odchodzeniu od modelu ekonomicznego opartego o niskie płace. Biorąc pod uwagę postulaty zgłaszane przez pracowników, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oczekuje odniesienia się partii i ugrupowań politycznych do Priorytetów Programowych OPZZ w trakcie kampanii wyborczej oraz działań na rzecz ich skutecznej realizacji już po wyborach. W szczególności oczekujemy urzeczywistnienia w praktyce hasła OPZZ bieżącej kadencji „Polska potrzebuje wyższych płac” oraz m.in.:

- wyraźnego i odczuwalnego podnoszenia jakości pracy i życia Polek i Polaków,
- skutecznego „odśmięciwienia” rynku pracy,
- wynagrodzeń i emerytur na europejskim poziomie,
- troski o środowisko pracy oraz o bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- znaczących inwestycji w usługi publiczne, w tym głównie w edukację i ochronę zdrowia,
- zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Prezentowane postulaty muszą być realizowane w ramach konstytucyjnych reguł demokratycznego państwa prawnego, urzeczywistniającego zasadę sprawiedliwości społecznej.

OPZZ apeluje o aktywny udział w wyborach oraz zachęca organizacje członkowskie i struktury terytorialne OPZZ do włączania się w kampanię wyborczą, uczestnictwo w spotkaniach i debatach i prezentację postulatów OPZZ. Prezydium OPZZ zwraca się do organizacji członkowskich i struktur terytorialnych o wsparcie kandydatek i kandydatów posiadających rekomendacje organizacji członkowskich OPZZ.

Zwracamy się do wszystkich Koleżanek i Kolegów o poparcie kandydatek i kandydatów z OPZZ. Ważne, abyśmy w przyszłym Parlamencie posiadali liczną reprezentację wywodzącą się z ruchu związkowego OPZZ.

Prezydium  
Ogólnopolskiego Porozumienia  
Związków Zawodowych

cd. ze str. 2

Hutnicy przed siedzibę sądu gospodarczego przyszedli ze związkowymi flagami i emblematami. Wśród haseł manifestacji znalazły się jeszcze: „Wysoki Sądzie zabrawaś nam pieniądze”, czy „Chcemy pracować nie negocjując”.

Według nieoficjalnych informacji, oferty wydzierżawienia majątku ISD Huty Częstochowa złożyła spółka Cognor z siedzibą w Poraju oraz wskazany wcześniej we wniosku upadłościowym przez zarząd huty Sunningwell International Polska, reprezentujący kapitał chiński.

Zdaniem związkowców, firma Cognor nie jest w stanie zatrudnić całej dotychczasowej załogi, nie gwarantuje też rynków zbytu. Dlatego nie chcą jej jako dzierżawcy.

Huta nie prowadzi obecnie działalności. W przypadku pojawienia się nowego inwestora produkcję w hucie można wznowić w okresie około miesiąca. Od maja 2019 r. większość zatrudnionych przebywa na tzw. postojowym. Pracę wykonuje ok. 150 pracowników, którzy dbają o zabezpieczenie i utrzymanie mienia.

## Negocjacje płacowe w Solaris Bus & Coach S.A.

Jak informuje OPZZ Konfederacja Pracy, 28 sierpnia rozpoczęły się negocjacje płacowe organizacji z Zarządem Solaris Bus & Coach S.A.. Przedstawiciele nowo powołanej organizacji związkowej – która przez niespełna półtora miesiąca działania przyciągnęła do siebie ponad 200 pracowników firmy – omówili 3 główne postulaty:

- Wprowadzenie nowej tabeli wynagrodzeń, w której głównym kryterium będzie staż pracy w firmie Solaris.
- Wprowadzenie nagród jubileuszowych.



Zabezpieczenie środków finansowych z przeznaczeniem na budowę efektywnego systemu wentylacji z instalacją schładzającą we wszystkich pomieszczeniach produkcyjnych i magazynowych w spółce. Rozmowy skoncentrowały się przede wszystkim na nowej tabeli wynagrodzeń.

Pracodawca stoi na stanowisku, że staż pracy nie może być decydującym czynnikiem określającym wysokość wynagrodzenia. Wyraża opinię, że rotacja pracowników, napływ nowych ludzi z zewnątrz, są korzystne dla firmy. Pracodawca uważa także, że wprowadzenie nowej tabeli w takim kształcie jest zbyt skomplikowane, wręcz niewykonalne.

Związkowcy z Konfederacji są przeciwnego zdania w każdym z tych aspektów. Przede wszystkim uważają, że doświadczenie pracowników zdobyte w trakcie pracy w Solaris Bus & Coach S.A. ma decydujące znaczenie w efektywnym i prawidłowym wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Zgrana i wydajna załoga jest gwarantem sukcesu firmy. Na razie każda ze stron pozostała przy swoich stanowiskach. Kolejne spotkanie zaplanowane jest wstępnie na koniec przyszłego tygodnia.

## ZNP o akcji protestacyjnej w szkołach

Związek Nauczycielstwa Polskiego informuje o sprawach, które zostały wywalczone w trakcie wielkiego protestu całego środowiska nauczycielskiego. To przede wszystkim:

- powrót do oceny pracy i awansu zawodowego nauczycieli sprzed września 2018 r. (postulat ZNP od 2017 r.),
- wprowadzenie nowego świadczenia dla nauczyciela stażysty w wysokości 1000



złotych,

- podwyższenie wynagrodzeń nauczycieli o 9,6% od 1 września br.,
- określenie minimalnej wysokości dodatku (na poziomie 300 złotych) z tytułu sprawowania funkcji wychowawcy klasy.

Podczas sejmowych prac nad nowelizacją Karty Nauczyciela, wprowadzającą te zmiany, ZNP domagał się:

- skreślenia regulacji o czasowym obowiązywaniu wzrostu wynagrodzeń, ponieważ zapis w Karcie Nauczyciela mówi tylko o podwyżkach do grudnia br.,
- ustawowych gwarancji (w postaci zmiany ustawy budżetowej) zabezpieczających środki finansowe na wzrost wynagrodzeń,
- objęcia dodatkiem za wychowawstwo nauczycieli przedszkoli (w wyniku naszych działań prawo do tego dodatku zagwarantowane zostało nauczycielom przedszkoli w rozporządzeniu płacowym, jednak jego wysokość ustalana jest na poziomie samorządu),
- 18-godzinne pensum dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Związek Nauczycielstwa Polskiego podkreśla, że nieprawdą jest, że czerwcową nowelizacją Karty Nauczyciela „konsumuje” ustalenia rządu z „Solidarnością”.

Jak zauważa ZNP, te korzystne regulacje, w tym powrót do „dawnej” oceny pracy i awansu zawodowego nauczycieli, to efekt nacisku ze strony Związku Nauczycielstwa Polskiego i całego środowiska biorącego udział w protestach. W wyniku protestu zyskali również pracownicy szkolnej administracji i obsługi. Od stycznia 2020 r. dodatek stażowy, który może wynieść maksymalnie 20 proc., nie będzie już wliczany do minimalnej pensji.

We wrześniu Związek Nauczycielstwa Polskiego przeprowadzi w szkołach, przedszkolach i placówkach sondaż w sprawie dalszych działań protestacyjnych. Mogą w nim uczestniczyć wszyscy pracownicy, niezależnie od tego czy są członkami związku, czy nie. Nie jest to referendum strajkowe. Sondaż ma formę kwestionariusza badawczego, zawiera kilka pytań dotyczących oceny aktualnej sytuacji w oświacie, protestu i udziału w jednej z preferowanych form protestu.

Zebral: Tomasz Nagórka

# Szkolenie dla działaczy z powiatu chełmskiego

W dniach 22-25 sierpnia 2019 r., w Sanoku odbyło się szkolenie dla działaczy organizacji podstawowych Związku Zawodowego „Budowlani” z powiatu chełmskiego. Uczestniczyło w nim blisko 30 osób. Szkolenie poprowadzili sekretarz krajowy ds. organizacyjnych Tomasz Nagórka, sekretarz krajowy ds. prawnych Cezary Izdebski oraz główna księgowa Związku Barbara Pałka. Słowo wstępne wygłosił przewodniczący Związku Zbigniew Janowski.

Szkolenie obejmowało swym zakresem zagadnienia dotyczące m. in.:

1. Pracowniczych Planów Kapitałowych, w tym:
  - charakterystyki PPK i zasad korzystania z oszczędności w ramach PPK.
  - trybu wprowadzenia PPK w



2. Zakładzie pracy. Organizacji działalności strukturalnej, w tym:
  - prowadzenia dokumentacji przez zarząd organizacji,
  - zasad podejmowania uchwał przez zarząd organizacji,
  - reprezentatywności organizacji w zakładzie pracy,
  - zasad ustalania liczby osób

3. Objętych szczególną ochroną stosunku pracy, zasad potrącania składek członkowskich z wynagrodzenia.
4. Nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, w tym:
  - możliwości zrzeszania osób na umowach cywilnoprawnych,
  - nowych uprawnień i obowiąz-

5. ków organizacji związkowej w zakładzie pracy.
6. 4. Zasad prowadzenia rachunkowości w organizacjach podstawowych, w tym:
  - prowadzenia miesięcznych raportów finansowych,
  - zasad przekazywania składek członkowskich,
  - korzystania z usług bankowych przez organizacje podstawowe,
  - zasad sporządzania preliminarza i bilansu organizacji podstawowej.

Na zakończenie szkolenia odbył się konkurs z wiedzy nabytej podczas szkolenia. Do wygrania były żółte parasolki z logo „Budowlanych”. Każdy z uczestników szkolenia otrzymał imienne certyfikaty zaświadczenia o jego ukończeniu, podpisane przez przewodniczącą „Budowlanych” Zbigniewa Janowskiego oraz wykładowców.

Tomasz Nagórka

## Firmy budowlane tracą optymizm Zmierzch dobrej koniunktury?

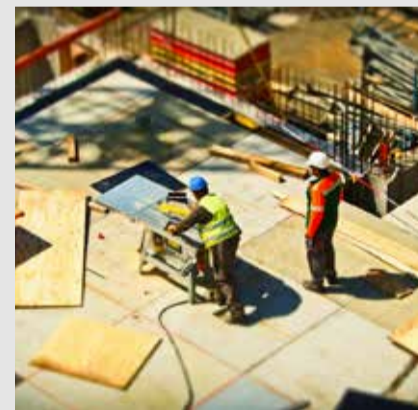
Związek Zawodowy „Budowlani” z niepokojem przygląda się sytuacji w branży budowlanej.

Wskaźnik koniunktury w budownictwie spadł w sierpniu do 5,6 pkt. w stosunku do 6,2 pkt. w lipcu – jak informuje Główny Urząd Statystyczny. W tym roku najwyższy wskaźnik odnotowano w kwietniu (+8,9) i od tamtego momentu stale on spada. Poprawę sytuacji w budownictwie sygnalizowało w sierpniu 14,6 proc. przedsiębiorstw, a pogorszenie 9 proc. (w lipcu było to odpowiednio 14,8 proc. oraz 8,7 proc.). Spadła więc liczba firm, które oceniają, że ich sytuacja się polepsza, a zwiększyła tych, które gorzej oceniają koniunkturę. Pozostałe przedsiębiorstwa zadeklarowały, iż ich sytuacja się nie zmieniła.

Organizacje branżowe uważają, że jeśli w rozwiązaniu problemów nie zaangażują się władze, to sytuacja ta jeszcze się pogorszy. Największy spadek w czerwcu zanotowały firmy zajmujące się budową budynków. Zmniejszyła się wartość produkcji budowlano-montażowej w przedsiębiorstwach zajmujących się robotami budowlanymi specjalistycznymi. Stabilna jest sytuacja dla firm zajmujących się budową obiektów inżynierii lądowej.

Wzrostowi wskaźnika koniunktury

ry nie pomagają całkiem dobre wyniki w produkcji budowlano-montażowej, która w kwietniu, w porównaniu z identycznym okresem zeszłego roku, wzrosła o 17,4%, a w odniesieniu do marca 2019 o 7,1%. Budownictwo mieszkaniowe również notuje dobre wyniki. W okresie styczeń-kwiecień oddano do użytkowania 63,9 tys. mieszkań (tj. o 15,7% więcej niż w roku



poprzednim), wystartowało 75,8 tys. budów (o 7% więcej).

Pomimo, że powyższe dane wyglądają całkiem optymistycznie, to firmy budowlane swoją sytuację finansową oceniają jako gorszą. Na negatywny obraz mają zapewne wpływ rosnące zatory płatnicze za wykonane roboty budowlano-montażowe. Rosnące ceny materiałów budowlanych i stale zwiększająca liczba bankructw firm budowlanych również nie wpływają korzystnie na sytuację na rynku budowlanym.

W. Szeremeta



**TEMAT PIERWSZY:** „Przyjechał do Polski, aby zarobić na chleb, teraz walczy o życie. Ściana runęła na budowlańca. 19-latek z Ukrainy został przygnieciony przez mur z cegieł, który zawałił się na niego w jednym z gospodarstw w Urszulinie. Smigłowcem Lotniczego Pogotowia Ratunkowego został przetransportowany do lubelskiego szpitala. Mężczyzna jest prawdopodobnie w bardzo ciężkim stanie”.

**TEMAT DRUGI:** „Pracownicy nie dostali wynagrodzenia za lipiec, nie dostaną też za sierpień. SCO-PAK pod młotek”.

**TEMAT TRZECI:** „Gorzka prawda o miejskich spółkach. Tylko dwie spośród ośmiu spółek komunalnych w Chełmie mają stabilną sytuację finansową. Pozostałe są na minusie i wymagają radykalnych działań naprawczych...”.

To akurat „wakacyjne” tematy ze stron lokalnych tygodników w Chełmie – Super Tygodnia Chełmskiego i Nowego Tygodnia. Z pozoru nie mają ze sobą związku, ale wystarczy spojrzeć się im uważnie, a okaże się, że opisywane zdarzenia łączy problem wynagrodzenia za pracę, albo inaczej – kosztów zatrudnienia, jakie płać dziś w Polsce pracownicy, a jakie pracodawcy.

Dziewiętnastolatek, który przyjechał do nas „za chlebem” zapłacił za pracę niewiele (nie podano informacji czy przeżył). Blisko 270-osobowa załoga Sco-Paku traci miejsce zatrudnienia, bo polski producent opakowań tekturowych próbował konkurować, ale przegrał na rynku z zagranicznymi potentatami i spółka musi ogłosić upadłość likwidacyjną. Szczęść miejskich spółek, których wizytówką była dotąd stabilność zatrudnienia i w miarę godziwe płace, czeka restrukturyzacja – właśnie z powodu relatywnie wysokich kosztów zatrudnienia.

Zdarzeń tych i tym podobnych można by uniknąć, ustanawiając możliwie wysoką (godziwą) płacę minimalną w sektorze komercyjnym i adekwatną do niej minimalną stawkę godzinową. Skoro jednak rynek (czytaj pracodawcy) nie może (nie chce) zapewnić stabilnych posad, muszą mu pomóc politycy np. wprowadzając gwarantowaną płacę – przekonuje Rafał Woś w książce „To nie jest kraj dla pracowników”.

Tymczasem w Krakowie, na kilka tygodni przed wyborami do parlamentu, odbyła się debata nad tym, jak usprawnić i przyspieszyć procedury zatrudniania cudzoziemców, bez udziału których nie da się rzekomo utrzymać tempa wzrostu gospodarczego, bo rzekomo na polskim rynku pracy nie ma dostatecznej ilości wykwalifikowanych fachowców.

## Okrągły stół bez strony związkowej...

Okrągły stół w sprawie zatrudnienia cudzoziemców zorganizowano 6 września. Co znamienne, inicjatorami wydarzenia, przygotowanego przez Urząd Miasta Krakowa i Izbę Przemysłowo-Handlową w Krakowie, byli Aspir, ABSL, Business Center Club, Małopolski Związek Pracodawców Lewiatan, Stowarzyszenie Budowniczych Domów i Mieszkań, Amerykańska Izba Handlowa w Polsce (ang. American Chamber of Commerce in Poland) oraz Francusko-Polska Izba Gospodarcza. Zaproszenie na konferencję otrzymała strona rządowa, samorządy największych miast, samorządy gospodarcze pracodawców,

# Jaka praca? Jaka płaca?

Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców. Obrady zakończyło podpisanie memorandum, które zostanie przekazane stronie rządowej. Proponowane w nim rozwiązania zakładają m.in. uproszczenie procedur migracyjnych, legalizacji pobytu i pozwoleń na pracę, wydłużenie okresu, na jaki rejestrowane jest oświadczenie o powierzeniu wykonania pracy, rozszerzenie listy krajów, których obywatele mogliby korzystać z uproszczonej procedury legalizacji pracy, a także zmiany w zakresie mapy urzędów, posiadających kompetencje legalizacji pracy cudzoziemców w Polsce. Jak argumentował patronujący konferencji wiceprezydent Krakowa Bogusław Kośmider, „...ważne jest, aby procedury i mechanizmy, stosowane do umiarkowanego napływu cudzoziemców, dostosować do aktualnych zwiększonych potrzeb rynku pracy”.

„Pora przestać mówić o emigrantach, a zacząć o wykwalifikowanych pracownikach, którzy uzupełniają rynek pracy” – to myśl przewodnia memorandum.

## Memorandum kontra fakty

Niestety, realia zbyt często świadczą o tym, że zdecydowana większość polskich pracodawców wcale nie szuka wykwalifikowanych pracowników, lecz jak najtańszych. Przestrzega przed tym Jurij Kariagin, przewodniczący Międzypodlaskiego Związku Zawodowego Pracowników Ukraińskich w Polsce. Są dni, gdy odbiera on 30-40 telefonów od cudzoziemców (głównie obywatele Ukrainy, ale też Białorusi, Armenii, Gruzji, Rosji, Uzbekistanu, Kirgistanu, Mołdawii czy Azerbejdżanu), oszukanych przez pracodawców. W rozmowie z pulsHR.pl podał przykład Ukrainki, z którą pracodawca podpisał umowę na pół etatu, obiecując zapłacić za drugie pół „pod stołem”, a zapłacił tyle, ile figurowało w umowie. W jeszcze gorszej sytuacji był Ukrainiec, który przez dwa miesiące pracował „na czarno”, a gdy upomniał się o zapłatę, usłyszał od pracodawcy: „Dzwonię do straży granicznej, deportuję cię od ręki”. Zapytany o to, czy Polacy faktycznie zaczynają dostrzegać kwalifikacje Ukraińców, Jurij Kariagin odpowiada: „Za dużo powiedziane”.

Bez odpowiedzi pozostaje póki co pytanie, czy ściana, która przegniotła 19-latek z Ukrainy, runęłaby również wtedy, gdyby właściciel firmy zatrudniał fachowców...

## Zamiast memorandum

Żeby była jasność – ZZ „Budowlani” i

zdecydowana większość związków zawodowych w UE nie są przeciwnie zatrudnianiu imigrantów. Musimy natomiast stawić zdecydowany opór zastępowaniu rodzimych pracowników gasterbeiterami z zagranicy, bo to dla pierwszych krzywdzące, dla drugich niehumanitarne, a dla gospodarki – krótkowzroczne. „Słabemu pracownikowi, który nie jest w stanie uzyskać na rynku godziwej zapłaty, koniec końców dopłaca państwo w formie transferów socjalnych. Zubożenie szerokich mas społecznych odbija się na popycie, bo niby kto ma kupować te wszystkie nowe towary? A więc w ostatecznym rozrachunku odbija się również na biznesie i na równowadze budżetowej, bo przecież ani biedacy, ani cienko prowadzący firmy nie płać podatków” – jakże to logiczne, obawiam się niestety, że słowa Rafała Wosia nie zmienią mentalności pracodawców, ani nie spowodują polityków do działania ramię w ramię na rzecz godnej pracy i płacy dla wszystkich pracujących w Polsce, również tych z zagranicy. Ale solidarny głos związków w sprawie radykalnego wzmocnienia ekonomicznej pozycji pracownika może zrobić więcej niż krakowskie memorandum.

## Niewdzięczne negocjacje

Negocjowanie wysokości płacy minimalnej między rządem, organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi w ramach Rady Dialogu Społecznego (RDS) to zadanie dla związków ani łatwe, ani wdzięczne, bo choć na szali jest wówczas los ponad miliona pracowników, którzy otrzymują w Polsce za swój trud najniższe płace (w tym wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkiem przysługującym za staż pracy!), to w medialnych relacjach na ten temat nasze argumenty są najczęściej pomijane.

Dla przykładu tvn24bis.pl zamieścił artykuł „Podwyżka dla ponad miliona Polaków. Jest propozycja związków”. Ale o nas i naszych argumentach w tym artykule tyle co kot napłakał. Jego autor – dr Leszek Juchniewicz, główny ekonomista Pracodawców RP, skwitował wspólne stanowisko OPZZ, NSZZ „Solidarność” i Forum Związków Zawodowych w sprawie wysokości płacy minimalnej w roku 2020 – suchym zdaniem: „Jak wynika z komunikatu wydanego po środowym posiedzeniu, zdaniem związków najniższe wynagrodzenie powinno wzrosnąć w stosunku do 2019 roku o 12 %. To oznaczałoby wzrost o 270 zł i do poziomu 2520 zł brutto”. W części dotyczącej wspólnego stanowiska organizacji pracodawców – BCC, Konfederacji Lewiatan, Pracodawcy RP, Związek

### Płaca minimalna brutto w Polsce w latach 2009 – 2020:

2009	–	1276 zł
2010	–	1317 zł
2011	–	1386 zł
2012	–	1500 zł
2013	–	1600 zł
2014	–	1680 zł
2015	–	1750 zł
2016	–	1850 zł
2017	–	2000 zł
2018	–	2100 zł
2019	–	2250 zł
2020	–	2600 zł

Rzemiosła Polskiego oraz ZPP znalazło się natomiast miejsce na uzasadnienie: „Ich zdaniem wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę nie powinien przekroczyć wartości wzrostu minimalnego PKB przewidywanego na 2020 rok w Wieloletnim Planie Finansowym Państwa, czyli 6,1 % (do poziomu 2387 zł)”. Było też miejsce na powołanie się na opinie (nie wymienionych z nazwiska) tzw. autorytetów: „Przewidywania ekonomistów wskazują na nieuchronne spowolnienie gospodarcze w najbliższym roku i kolejnych latach. W świetle tych przewidywań należy zachować się racjonalnie i nie eskalować wzrostów wynagrodzeń. Stanowiłyby one stałe zobowiązanie, z którego trudno byłoby się wywiązać – wyjaśnił tvn24bis.pl dr Leszek Juchniewicz, główny ekonomista Pracodawców RP” (nomen omen autor całego artykułu, którego fragmenty cytuję). I znalazł się w tym artykule akapit, który trudno odczytać inaczej, jak próbę zastraszenia tych, którym marzy się większa minimalna: „Wzrost płac szybszy od wzrostu produktywności spowodował, że produkcja w Grecji, czy w Portugalii stała się nieopłacalna, osłabił eksport, wzrósł import, i kraje śródziemnomorskie popadły w tarapaty. Skoro produktywność ma wzrosnąć w przyszłym roku realnie o 3,7 proc., a inflacja ma wynieść 2,4 proc., to wzrost wynagrodzeń, w tym płacy minimalnej oraz płac w państwowej sferze budżetowej, nie powinien przekraczać 6,1 proc.”, jak argumentuje cytowany przez autora tekstu Jeremi Mordasiewicz, doradca zarządu Konfederacji Lewiatan.

Czytający ten tekst internauci mieli jeszcze okazję kliknąć na tytuł „Tani jak Polak. Eurostat porównał koszty pracy w Unii”, by dowiedzieć się, że w 2018 r. godzina pracy kosztowała statystycznego przedsiębiorcę w Polsce (z segmentu zatrudniających powyżej 10 pracowników, gdzie średnie zarobki są najwyższe – przyp. red.) 10,1 euro, przy średniej w UE 27,4 euro, a dla strefy euro – 30,6 euro. Ale kto nie czytał uważnie, temu umknęła istotna dla obrazu zarobków pracowników informacja,

że na porównywany godzinowy koszt pracy składają się wynagrodzenia oraz koszty pozapłatowe, jak odprowadzane za pracownika podatki, ale też składki na ubezpieczenia społeczne, których to w Polsce w dominującym liczebnie segmencie małych i średnich firm wielu przedsiębiorców nie ponosi, unikając zatrudniania na umowę o pracę.

Niestety, również w tym tekście próżno szukać komentarza reprezentanta związków zawodowych. Zacytowano w nim Łukasza Kozłowskiego, głównego ekonomistę Federacji Przedsiębiorców Polskich: „(...to nie jest tak, że polscy pracownicy, jeżeli chodzi o ich realną siłę nabywczą, są trzykrotnie ubożsi niż ich koledzy na przykład z Niemiec”, oraz Krzysztofa Ingłota, prezesa Personal Service, który niczym mantrę powtarza to, co wprawia się nam od początku transformacji gospodarczej: „im niższe koszty pracy, tym jesteśmy bardziej konkurencyjni na rynku międzynarodowym”.

## Produktywny jak Polak

Rafał Woś przekonuje, że na upodleniu polskiej pracy po roku 1989 skorzystali najbardziej pracodawcy. Wbrew bowiem temu, co sugerują cytowani tu wcześniej lobbyści i przedstawiciele środowiska pracodawców, dane KE pokazują, że w latach 1999-2014 byliśmy w Europie „liderem” pod względem niedopasowania tempa wzrostu płac do produktywności. Podczas gdy w Danii, Szwecji i Finlandii płace rosły w harmonii z produktywnością, u nas zostały z tyłu o jakieś 40 proc.

Związki zawodowe nakłaniają kolejne rządy do radykalnego podnoszenia płacy minimalnej i minimalnej stawki godzinowej (która jest wiążącą przy rozliczeniach pracy na zlecenie), bo to bezwzględny warunek dla stworzenia i utrzymania nie tylko stabilnych miejsc pracy, ale też stabilności gospodarki (O tym, że nadmierna koncentracja rządów na samej likwidacji ubóstwa wcale nie jest skutecznym sposobem powstrzymania rozwarstwienia ekonomicznego społeczeństwa, pisał prof. Tony Atkinson, brytyjski ekonomista i ekspert w zakresie nierówności i globalnego ubóstwa). Żeby jednak mogło to odnieść oczekiwany skutek, sami musimy zadbać o odzyskanie społecznego zaufania, konsekwentnie zabiegając w mediach o rzetelne informowanie co i dlaczego robimy, ale też poprzez rzeczową obecność na portalach społecznościowych i rozmowy „na żywo”. A wszystko po to, żeby nie spełniło się czarne proroctwo z wiersza Jana Kochanowskiego: „Polak i przed szkodą, i po szkodzie głupi”.

## Cud nad Wisłą?

Po negocjacjach w ramach RDS, gdzie strona związkowa postulowała ustalenie płacy minimalnej w wysokości 2520 zł brutto, rząd premiera Mateusza Morawieckiego skłaniał się ku kwocie 2450 zł brutto, jednak na początku września, podczas konwencji PiS w Lublinie, Jarosław Kaczyński zapowiedział, że w 2020 roku będzie to kwota 2600 zł (minimalna stawka godzinowa – 17 zł), za rok – 3000 zł, a do końca 2023 r. minimalna krajowa powinna sięgnąć 4000 zł. Obiecujące, ale oby realne, ponieważ od wysokości ustawowego minimum zależą w Polsce wynagrodzenia aż 15 proc. pracujących.

**Zbigniew Janowski**

# Okręg Mazowiecki wybrał nowe władze

W dniu 30 sierpnia, w siedzibie Związku Zawodowego „Budowlani” odbył się Okręgowy Zjazd Delegatów Okręgu Mazowieckiego, w trakcie którego podsumowano minioną kadencję oraz wybrano władze Okręgu na kolejne 5 lat. Minutą ciszy uczczono pamięć działaczy związkowych, którzy odeszli w ostatnim czasie.

Delegaci przyjęli sprawozdanie Zarządu Okręgu z mijającej kadencji i w głosowaniu tajnym udzielili absolutorium ustępującym członkom Zarządu.

W trakcie Zjazdu wyróżniono osoby zasłużone dla Okręgu Mazowieckiego i całego Związku Zawodowego „Budowlani”. Dyplomem uznania za wieloletnią działalność związkową i efektywną reprezentację interesów pracowniczych w Centrum Leczniczko-Rehabilitacyjnym ATTIS Sp. z o.o. oraz ważny wkład pracy w rozwój Związku i Okręgu Mazowieckiego została uhonorowana Elżbieta Małkowska. Dyplomami



Barbara Wozniak  
- wiceprzewodnicząca Zarządu Okręgu  
Stanisław Zdanowicz

Beata Sobiewska  
Barbara Woźniak  
Stanisław Zdanowicz



W zjeździe uczestniczył przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” Zbigniew Janowski, który podziękował za pracę na rzecz Okręgu Mazowieckiego w ostatniej kadencji oraz pogratulował wszystkim tym, którzy zostali wybrani na nową kadencję. Powiedział, między innymi:

(...) Spotykamy się dzisiaj na najważniejszym dla Okręgu forum, na Zjeździe Delegatów. Okręg Mazowiecki jest pierwszy w tej fazie kampanii sprawozdawczo – wyborczej Związku, co oznacza, że sprawnie i w wymaganych terminach przeprowadziliście zebrania na szczeblu podstawowym. Chcę Wam za to podziękować, bo świadczy to także



Przewodnicząca Okręgu  
Jolanta Frątczak



Przewodnicząca OKR  
Maria Mońska

uznania za zaangażowanie w pracę Okręgu Mazowieckiego w kadencji 2014-2019 zostali uhonorowani: Marek Bukowczyk, Albert Milatti oraz Barbara Woźniak. Natomiast Zarząd Okręgu Mazowieckiego otrzymał z rąk przewodniczącego Zbigniewa Janowskiego dyplom uznania m.in. za aktywną i rzetelną pracę organizacyjną oraz za zaangażowanie w działania integrujące organizacje Związku w Okręgu Mazowieckiego.

Najważniejszym punktem porządku obrad Zjazdu był wybór władz na nową kadencję. Przewodniczącą Okręgu Mazowieckiego na kadencję 2019-2024 została wybrana ponownie Jolanta Frątczak. Na przewodniczącą Okręgowej Komisji Rewizyjnej na nową kadencję została wybrana ponownie Maria Mońska.

**Do Rady Okręgu Mazowieckiego zostali wybrani:**

Elżbieta Bogaj  
Cezary Brzeszczak  
- wiceprzewodniczący Zarządu Okręgu  
Dariusz Czapski  
Katarzyna Fidler  
Agata Flasińska  
Jolanta Frątczak  
- przewodnicząca Zarządu Okręgu  
Karolina Jaroszczyk  
Artur Kosieradzki  
Leszek Kszczot  
Albert Milatti  
- wiceprzewodniczący Zarządu Okręgu  
Marek Polcyn  
Stanisław Siejka  
Beata Sobiewska

- wiceprzewodniczący Zarządu Okręgu  
**Do Okręgowej Komisji Rewizyjnej zostali wybrani:**

Wacław Gromadka  
Maria Mońska – przewodnicząca  
Renata Szymańska  
Anna Zera

**Okręg Mazowiecki podczas Kongresu ZZ „Budowlani” będą reprezentowali:**

Elżbieta Bogaj  
Dariusz Czapski  
Jolanta Frątczak  
Artur Kosieradzki  
Renata Ludwiczak  
Albert Milatti  
Maria Mońska  
Elżbieta Niedziółka  
Marek Polcyn



o sprawności działania Okręgu (...)

(...) Chcę skorzystać z okazji, by podziękować działaczom Okręgu Mazowieckiego za działalność w mijającej kadencji. Doskonale zdaję sobie sprawę, że działalność związkowa nie jest coraz łatwiejsza, ani w organizacjach podstawowych, ani w Okręgu. Tym bardziej dziękuję Radzie i Zarządowi Okręgu a także

dobrze zintegrowani i utrzymujecie dobry kontakt. Liczymy na to, że będzie tak dalej i lepiej.

Jesteście już w nowym składzie, po



wyborach w organizacjach. Będziemy więc pracować w takim składzie w kolejnej kadencji. I mam nadzieję, że uda nam się kontynuować to, co robiliśmy dobrze i zmieniać to, co trzeba zmienić. Zmiany są konieczne, jeśli chcemy dostosować się do zmian w naszych sektorach i w sytuacji związków zawodowych w Polsce. To konieczność, jeśli chcemy utrzymać pozycję i znaczenie organizacji, a docelowo zwiększać nasz wpływ. Przede wszystkim musi nas być

więcej i musimy mieć większy wpływ na warunki pracy, przede wszystkim na wynagrodzenia. I na tym będziemy się koncentrować w najbliższym czasie.

(...) Główną rolą okręgów jest utrzymywanie dobrej komunikacji z organizacjami i centralą i działanie na rzecz rozbudowy Związku. Czyli inspirowanie do tworzenia nowych organizacji. Zarządy okręgów powinny także koordynować szkolenia i w miarę możliwości organizować je przy współpracy np. z OIP i innymi partnerami regionalnymi. Zarządy okręgów reprezentują Związek na szczeblu regionalnym, wobec wszystkich władz, samorządów i innych organizacji (...).

Obok przewodniczącego „Budowlanych” w Zjeździe uczestniczyli sekretarze krajowi Związku: Jakub Kus, Tomasz Na-

górka i Mirosław Ossowski. Każdy z nich omówił zadania, które są wypełniane przez poszczególne wydziały Biura Zarządu Krajowego, w odniesieniu do całego kraju oraz Okręgu Mazowieckiego ZZ „Budowlani”. Sekretarze przedstawili również działania, jakie będą podejmowane przez Biuro Zarządu Krajowego w niedalekiej przyszłości oraz w nowej kadencji.

(tn)

# Dzień Budowlanych Okręgu Mazowieckiego ZZ „Budowlani”

W dniu 13 września br., w Hotelu Sanvit Lake Resort & Spa w Okunince nad Jeziorem Białym Okręg Mazowiecki uroczystie obchodził „Dzień Budowlanych 2019”. Było to pierwsze spotkanie w nowej kadencji Okręgu 2019-2024.

Uroczystość poprowadziła przewodnicząca Okręgu Jolanta Frątczak, która na początku odczytała list skierowany przez przewodniczącego Związku Zbigniewa Janowskiego do uczestników.

Podczas spotkania wręczono wyróżnienia dla działaczy związkowych.

Za szczególne zasługi dla rozwoju budownictwa wyróżnieni zostali:



sprawozdawczo-wyborczej w organizacjach podstawowych oraz Okręgowym Zjeździe Delegatów, który odbył się 30 sierpnia br.

Przewodnicząca Jolanta Frątczak zwróciła się do działaczy związkowych słowami: *Szanowne Koleżanki, Szanowni Koledzy, na Okręgowym Zjeździe delegaci ponownie powierzyli mi tę zaszczytną funkcję prowadzenia naszego Mazowsza. Dziś dziękuję Wam wszystkim za zaufanie i zapewniam, że zrobię co w mojej mocy, aby pracować jak najlepiej i godnie Was reprezentować. Wraz z Zarządem Okręgu dołożymy starań, aby Mazowsze było dobrą i silną strukturą, która zapewni Wam, Koleżanki i Koledzy, zdobywanie potrzebnej wiedzy, bezpieczeństwo i wszelką pomoc oraz spotkania, podczas których tak pięknie się integrujemy.*

Na zakończenie części oficjalnej przewodnicząca pogratulowała wyróżnionym działaczom i złożyła wszystkim serdeczne życzenia z okazji Święta Budowlanych.

Fantastyczną zabawę zapewnił jak zawsze niezawodny DJ Wodziej Emilio. Następnego dnia związkowcy zwiedzali pobliską Włodawę oraz spacerowali nad jeziorem. Grupa związkowców zwiedziła także teren byłego hitlerowskiego obozu zagłady w Sobiborze.

kładowej w Polimex-Mostostal S.A. Dariusz Czapski, który podziękował wieloletniej działaczce związkowej przechodzącej na emeryturę Hannie Fryc za zaangażowanie i ogromny wkład w tworzenie ruchu zawodowego budowlanych.

W swoim wystąpieniu przewodnicząca poinformowała o przebiegu kampanii

(JF)



Stanisław Zdanowicz – Odznaką „Zasłużony dla Budownictwa” III Stopnia,  
Marek Polcyn – Złotą Odznaką „Zasłużony dla Budownictwa”.

Za szczególne zasługi dla gospodarki komunalnej wyróżnienia otrzymali:  
Cezary Brzeszczak – Złotą Odznakę

„Zasłużony dla Gospodarki Komunalnej”,  
Maria Mońska – Srebrną Odznakę „Zasłużony dla Gospodarki Komunalnej”.

W imieniu odznaczonych podziękował wiceprzewodniczący Zarządu Okręgu Stanisław Zdanowicz.

W dalszej części spotkania głos zabrał wiceprzewodniczący Organizacji Międzyza-



## Porozumienie na rzecz Bezpieczeństwa Pracy przy Obsłudze Żurawi stawia na rozwój

W dniu 17.09.2019 r., w siedzibie Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa w Warszawie, odbyło się spotkanie Porozumienia na rzecz Bezpieczeństwa Pracy przy Obsłudze Żurawi.

Obecnie porozumienie zrzesza sześć największych firm branży dźwigowej: Herkules, Trinac, Corleonis, Mazur, Dźwigmar, Baukrane.

W spotkaniu uczestniczyli również przedstawiciele pracodawców oraz strony związkowej (ze zwią-

ków zawodowych - ZZ „Budowlani”, NSZZ „Solidarność” oraz ZZ „Wspólnota Pracy”). Spotkanie



uroczystie otworzył prezes PZPB Jan Styliński.

Kolejno głos zabrał przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” Zbigniew Janowski oraz przewodniczący Związku Zawodowego „Wspólnota Pracy” Arkadiusz Hiller.

Do porozumienia przystąpiła firma BAUKRANE Budownictwo



Sp. z o.o. Sp. k., reprezentowana przez Pawła Burzykowskiego.

W dalszej kolejności dokonano wyboru pierwszego prezydenta Porozumienia na rzecz Bezpieczeństwa Pracy przy Obsłudze Żurawi. Do pełnienia tej funkcji wybrano jednogłośnie Wiktora Piwkowskiego, który

jednocześnie pełni funkcję sekretarza generalnego Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa. Wiktor Piwkowski - jako prezydent Porozumienia - powoła do życia Grupę ds. Porozumienia, której zadaniem będzie koordynacja działań, tworzenie wspólnych standardów

oraz jednolitych dobrych praktyk budowlanych.

Ostatnim punktem spotkania była merytoryczna dyskusja dotycząca obecnej sytuacji w branży oraz pomysłów w zakresie jej ulepszenia.

(red)



# Debata w Londynie o przyszłości kształcenia zawodowego

**W**Royal Academy of Engineering w Londynie 19 września odbyła się trzecia debata na temat „Priorytety angielskiego kształcenia zawodowego”, organizowana przez Fundację EDGE i londyński Kings College. Zwyczajem organizatorów jest zapraszanie do udziału w debacie wykładowców z innych krajów europejskich. Tym razem zaproszono gościa z Polski – Jakuba Kus, członka Rady Interesariuszy ZSK, wiceprzewodniczącego Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie.

Debata przeznaczona dla angielskich specjalistów kształcenia zawodowego dotyczyła kluczowych zagadnień organizacji systemu kształcenia w tym obszarze, wyzwań i perspektyw, a także możliwości wymiany dobrych praktyk. Fundacja Edge jest jedną z ważniejszych organizacji zajmujących się tą problematyką w Anglii. Szczególną uwagę poświęcono w debacie problematyce kształcenia technicznego i jego związku z kształceniem ogólnym.

Organizatorzy konferencji: Olly Newton z EDGE Foundation i prof. Chris Winch z Kings College oraz prof. Linda Clark z Westminster University zainaugurowali spotkanie ćwiczeniem, polegającym na opracowaniu podstawy programowej (curriculum) na bazie materiałów z kilku krajów europejskich. Nawiązano w ten sposób do projektu „Bricklayer”, którego partnerem przed 10 laty był także Związek Zawodowy „Budowlani”.

W trakcie konferencji wysłuchano wykładów Lynne Rogers z Londons Global University (UCL) nt. podstaw programowych kształcenia i Martina Doel (UCL) na temat roli i jakości kształcenia technicznego dla potrzeb rynku.

Wystąpienie Jakuba Kus, poświęcone relacjom różnych grup interesariuszy systemu kształcenia zawodowego, wywołało pożądaną dyskusję. Okazało się, że problemy uwypuklone w wykładzie są bardzo bliskie tym, które angielscy specjaliści identyfikują jako istotne dla własnego rynku kształcenia zawodowego i pracy.

Poniżej zamieszczamy obszernie fragmenty wykładu Jakuba Kus:

**JAKUB KUS:** (...) Jestem sekretarzem krajowym polskiego związku zawodowego pracowników budownictwa i przemysłu drzewnego „Budowlani”. Jednocześnie od ponad dwudziestu pięciu lat zajmuję się stykiem rynku pracy i edukacji zawodowej, a także standaryzacją kwalifikacji oraz zawodów.

bezpłatny i zorientowany na pełne zatrudnienie w centralnie sterowanej gospodarce. Zaczęliśmy go zmieniać dopiero w połowie lat dziewięćdziesiątych. Pierwsze zmiany dotyczyły kształcenia wyższego, gdy masowo dopuściliśmy tworzenie prywatnych uczelni technicznych. Ta reforma była tylko częściowo udana, bo zbyt mało poświęcono uwagi



Jakub Kus w trakcie debaty

(...) Istotne zmiany systemu edukacji w Polsce nastąpiły po 1999 roku. Wtedy w moim kraju wprowadziliśmy głębokie zmiany w systemie kształcenia, w tym zawodowego, w tym standardy egzaminu zewnętrznego. Co ciekawe, wtedy wpływ brytyjskich rozwiązań na rozwój systemu kształcenia zawodowego był chyba największy. W wielu wypadkach korzystaliśmy z doradztwa ekspertów szkockich.

(...) Krótko opiszę ewolucję polskiego systemu kształcenia zawodowego, bo bez tego trudno zrozumieć niektóre z dzisiejszych jego problemów. Po realnym socjalizmie odziedziczyliśmy trzyletnią zasadniczą szkołę zawodową, czteroletnie technikum i jednolite, cztero- lub pięcioletnie studia wyższe. System ten wypełniały zawodowe szkoły pomaturalne – po czteroletnim ogólnym liceum - i szcztkowe elementy systemu dualnego – jednoczesnego kształcenia szkolnego i praktyki w rzemiośle. W zasadzie cały system był państwowym,

jakości kształcenia. W rezultacie Polska ma dziś jeden z najwyższych wskaźników osób z wyższym wykształceniem w Europie, ale trudno powiedzieć, czy to powód do dużej satysfakcji.

W kształceniu na poziomie szkoły zawodowej i technikum istniało w realnym socjalizmie silne zaangażowanie państwowych firm – bezpośrednio prowadziły one szkoły, albo fundowały stypendia dla uczniów. Absolwenci uczelni technicznych mieli w czasach realnego socjalizmu obowiązek zatrudnienia.

Ten system nie mógł przetrwać, bo po zmianie systemu w niektórych sektorach praktycznie zniknęły przedsiębiorstwa państwowe. Tak stało się na przykład w naszym sektorze budownictwa. Prywatne firmy pozbywały się balastu działalności socjalnej i edukacyjnej.

Państwo jednak nie zrezygnowało z finansowania edukacji zawodowej. Trzylet-

nie szkoły zawodowe i czteroletnie technika przetrwały – finansowane częściowo z budżetu samorządów lokalnych, częściowo z centralnego w formie subwencji. Państwowe uczelnie techniczne nadal są najlepszymi szkołami wyższymi w Polsce.

W realnym socjalizmie nie można było być robotnikiem wykształconym (na poziomie porównywalnym z dzisiejszym 3 EQF) bez ukończenia szkoły zawodowej. Dziś grupa absolwentów szkół zawodowych zaspakaja jedynie część potrzeb rynku pracy (w budownictwie mniej niż 20%). Lukę edukacyjną wypełniają prywatne firmy szkoleniowe. Do niedawna jakość kształcenia w tych podmiotach nie podlegała żadnej kontroli. Do dziś każdy może założyć firmę szkoleniową – bez jakichkolwiek wymogów merytorycznych i formalnych. Teoretycznie jakość tych firm szkoleniowych miał zweryfikować wolny rynek. W praktyce jest jak z ewolucją – selekcja nie jest zbyt surowa.

Od zmiany systemu ekonomicznego po 1989 roku wyłącznie pracodawca decyduje kogo i z jakimi kwalifikacjami zatrudnia. Wyjątków – gdzie wymagane są kwalifikacje uregulowane i specjalne uprawnienia – jest niewiele. Przez wiele lat głównym kryterium zatrudnienia dla przedsiębiorców była niska cena pracownika. Formalne kwalifikacje były jedynie jednym z kolejnych kryteriów. Przy bardzo wysokim bezrobociu na rynku łatwo było znaleźć osoby z wysokimi kwalifikacjami – specjalistów. Dziś się to zmienia, bo specjalistów brakuje w prawie wszystkich sektorach. Ale brak jakościowej kontroli nad systemem kształcenia i zerwanie więzi systemu kształcenia zawodowego z przedsiębiorstwami nie pomaga. Wieloletnia **aprecjacja kształcenia ogólnego** (absolutna większość absolwentów szkół niższego szcze-

zawodowej jest **destandaryzacja** tego kształcenia i jego atomizacja.

Od 2016 roku budujemy Zintegrowany System Kwalifikacji, integrujący w założeniu wszystkie systemy kształcenia formalnego i pozaformalnego oraz uczenia się nieformalnego w oparciu o 8-poziomową Ramę Kwalifikacji (tożsamą z Europejską Ramą). Ta budowa idzie powoli, szczególnie w tworzeniu kwalifikacji rynkowych, a jej efekty poznamy po wielu latach.

Przez blisko 30 lat przedsiębiorcy byli przekonani, że wykwalifikowanych pracowników każdego szczebla powinno dostarczać państwo finansujące kształcenie – bez ich jakiegokolwiek udziału. Jeśli nie dostarcza, to kształcenie to w całości powinien opłacać sam potencjalny pracownik. To przekonanie zmienia się powoli. Wejście Polski do Unii Europejskiej dodatkowo „wymyło” z kraju setki tysięcy wykwalifikowanych pracowników poszukujących lepszych warunków pracy w innych krajach. Dziś poza Polską przebywa około dwa miliony obywateli, którzy formalnie nie są emigrantami. Byli doceniani na innych rynkach, głównie z powodu udanego łączenia w polskim systemie kształcenia formalnego nauczania umiejętności i kształcenia ogólnego.

(...) Moim zadaniem jest wywołanie dyskusji na temat różnic w podejściu interesariuszy systemu kształcenia zawodowego, barier w osiągnięciu porozumienia oraz budowie konsensusu i sposobów ich likwidacji. W Polsce linie podziału można wykreślić nie tylko na granicy interesów pracodawcy i pracownika, ale również, chyba częściej, na granicy pracodawca – system kształcenia zawodowego. Czas więc na prezentację obszarów wrażliwych i postawienie kluczowych pytań.



Debata - Lynne Rogers

bla wybiera kształcenie ogólne w liceach) i **deprecjacja kształcenia zawodowego** (w wielu środowiskach nauka w szkole zawodowej czy technikum utożsamiana jest z porażką w budowie kariery zawodowej) powoduje, że w Polsce jest nadprodukcja osób z wykształceniem średnim ogólnym i wyższym humanistycznym. **Efekt ubocznym zmian w systemie edukacji**

## Barier w komunikacji

Europejska Rama Kwalifikacji, a co za tym idzie budowany w Polsce Zintegrowany System Kwalifikacji, ma za zadanie budowę wspólnej platformy komunikacji – na poziomie krajowym i międzynarodowej. W perspektywie ma być porównywalność, a nawet uznawalność kwalifikacji i systemów ich

nadawania. Ale twórcy EQF, czy krajowych ram kwalifikacji oraz środowiska edukacyjne posługują się językiem efektów uczenia się, który jest mało zrozumiały dla pracodawców i pracowników w realnej gospodarce. Pracodawcy i pracownicy komunikują się językiem zadań zawodowych. Dlatego też te dwa środowiska zbyt rzadko znajdują platformę porozumienia. Sukcesem w komunikacji będzie znalezienie wspólnego języka.

W Sektorowej Radzie ds. Kompetencji w Budownictwie, którą tworzymy w Polsce, uważamy że zadania zawodowe oparte o solidne opisy stanowisk pracy powinny stanowić podstawę do opisu zestawów efektów uczenia się we wszystkich działaniach standaryzacyjnych, w tym tworzeniu podstaw programowych. Wtedy się zrozumiemy. Ale droga do tego jest jeszcze daleka. Wbrew pozorom, najtrudniej jest przekonać do tego podejścia nauczycieli. A to przecież warunek

## Berlin - o przyszłości

**W** dniach 31 sierpnia – 1 września 2019 r. sekretarz krajowy Związku Zawodowego „Budowlani” ds. prawnych, członek Komisji Młodych OPZZ Cezary Izdebski wziął udział w zorganizowanej przez Centralną Europejską Organizację Młodych Związkowców (CEYTUN) w Berlinie konferencji, pt.:

*Nasze wyzwanie dla Europy. Ucz się z przeszłości, aby budować wspólną przyszłość. Konferencja dla młodych europejskich związkowców z okazji Dnia Antywojennego 2019, upamiętniającego 80. rocznicę inwazji nazistowskich Niemiec na Polskę i początek II wojny światowej.*

Konferencja dotyczyła relacji polsko-nie-





# ndynie o kształceniu



The Edge Foundation

KING'S  
College  
LONDON

spójności procesu kształcenia zawodowego z realnymi potrzebami przedsiębiorstw i szybkiej adaptacji VET do zmian technologicznych i organizacyjnych na rynku. Pytanie jest proste: czy ta bariera występuje także w Wielkiej Brytanii – mimo długiej tradycji rozwoju systemu kształcenia zawodowego? Co zrobić, by ją zlikwidować?

## Różnice interesów pomiędzy pracodawcami i pracownikami – wartość kwalifikacji

Pracodawca w Polsce oczekuje, że „otrzyma” wykwalifikowanego pracownika, zdolnego od razu do realizacji wyznaczonych zadań zawodowych. Jednocześnie zbyt rzadko uzależnia proponowane wynagrodzenie od poziomu potwierdzonych kompetencji pracownika. Pracownik oczekuje, że otrzyma wynagrodzenie korespondujące z jego kwalifikacjami i doświadczeniem. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy są

niezadowoleni z obecnej sytuacji na rynku pracy. W Polsce układy zbiorowe pracy są w zaniku, a nawet jeśli istnieją, nie ma w nich mowy o kwalifikacjach czy kształceniu zawodowym. Czy można rozwiązać tę sprzeczność oczekiwań?

W naszym sektorze budowlanym w Polsce uważamy, że trzeba wspólnie – w gronie organizacji pracodawców i pracowników – opracować taryfikatory kwalifikacyjno – płacowe. Tu nie chodzi o układ zbiorowy, ale o szerokie porozumienie interesariuszy rynku, dotyczące kształtowania stawek wynagrodzeń w odniesieniu do kwalifikacji (...).

## Kto płaci za kształcenie zawodowe?

Większość pracodawców i pracowników w Polsce nadal uważa, że za kształcenie zawodowe powinno płacić państwo. Tutaj niewiele się zmieniło mentalnie od czasów realnego socjalizmu. Pracodawcy nawet

wtedy, gdy angażują się we wspieranie kształcenia zawodowego, traktują to jako formę CSR. I tak z reguły muszą zainwestować w szkolenie nowych pracowników, bo są oni nieprzygotowani praktycznie do wykonywania zadań zawodowych. Pracownicy, szczególnie wykonawczy, bardzo rzadko inwestują swoje pieniądze w zorganizowane kształcenie, bo uważają, że na niestabilnym rynku nie opłaca się w to inwestować i ma to mały wpływ na ich pozycję na rynku pracy.

Żaden polski rząd nie zrezygnuje z finansowania kształcenia zawodowego z powodów politycznych. Ani prawica, ani lewica. System finansowania i zarządzania szkołami jest silnie zdecentralizowany, co utrudnia prowadzenie racjonalnej polityki na poziomie krajowym. Promowane ostatnio kształcenie dualne wymaga finansowania ze strony pracodawców. Koło się zamyka. Jak przerwać ten pat?

## Kształcenie ogólne i zawodowe

Duża część pracodawców uważa, że kształcenie zawodowe powinno koncentrować się wyłącznie na opanowaniu umiejętności praktycznych. Jednocześnie większość z nich narzeka na brak kompetencji społecznych nowych pracowników, nieumiejętność podejmowania decyzji, kierowania zespołem

I u nas, w Polsce, i w wielu innych krajach europejskich wciąż toczy się dyskusja na temat walidacji i potwierdzania kompetencji nabywanych w procesie pracy. Niestety, bez zadawalających efektów. Pracodawcy, szczególnie mniejsi, bardzo lubią mieć doświadczonych pracowników nieposiadających formalnego potwierdzenia kompetencji. Taki



Debata – Martin Doel

# młodzi związkowcy złości Europy

niekich (zarówno w kontekście dotychczasowych doświadczeń, jak i przyszłościowego budowania relacji) i połączona była z obchodami 100 rocznicy ataku Niemiec na Polskę i wybuchu I wojny światowej.

W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele Komisji Młodych OPZZ oraz młodzi związkowcy z Polski, Czech, Słowacji, Węgier, Austrii i Niemiec.

Konferencję otworzyła sekretarz stanu Sawaan Chebli, zwracając w swoim przemówieniu wagę na uwarunkowania historyczne i wagę relacji międzynarodowych. Następnie uczestnicy zwołania skupili się nad wyzwaniem stojącym przed Europą i związkami zawodowymi.

W pierwszej części szkolenia przedstawiona została metodologia pracy w oparciu o scenariusze zakładające różne warianty przyszłości Europy, rynku pracy i związków zawodowych. Następnie przystąpiono do pracy w grupach, w skład których wchodziłi przedstawiciele ze wszystkich wymienionych krajów. Punktem wyjścia pracy każdej z grup był indywidualny scenariusz, wskazujący konkretne założenia, takie jak wzrost znaczenia UE, destabilizacja UE czy kwestie dotyczące wpływu związków zawodowych na rynek pracy.

Tak szerokie spektrum uczestników każdej z grup, różnorodna baza doświadczeń i podejść do tematu, pozwoliły na uzyskanie szerokiego

spojrzenia na omawianą problematykę i wypracowanie ciekawych wniosków, przemysłów i konkluzji.

Wiedza i rezultaty wypracowane podczas konferencji stanowiły niewątpliwie cenne doświadczenie dla biorących w niej udział związkowców. A różnorodność punktów widzenia, sposobów podejścia do tematu oraz analizy i rozwiązywania problemów będzie doskonałą podstawą zarówno w pracy na poprawę warunków bytowych pracowników, jak i ulepszaniu sprawnego funkcjonowania struktur związkowych.

Opracował Cezary Izdebski

i pracy w zespole oraz brak odpowiedzialności pracowników za wykonywane zadania. Starsi wspominają, że w realnym socjalizmie robotnicy i technicy byli lepiej przygotowani i między innymi dlatego byli tak cenieni na innych europejskich rynkach pracy. To jednocześnie problem z obszaru filozofii kształcenia zawodowego i problem praktyczny. Praktyka wskazuje na to, że dobre kształcenie ogólne, w tym w zakresie fizyki i matematyki, ale także nauki języka ma bardzo duży wpływ na kształtowanie kompetencji przyszłych pracowników. Wielu członków naszej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie uważa, że w formalnym kształceniu zawodowym na każdym poziomie należy utrzymać silny komponent kształcenia ogólnego. Musi być ono jednocześnie zorientowane na potrzeby rynku pracy. Nie da się nauczyć kompetencji kluczowych w szkole, ale da się stworzyć podstawy do ich kształtowania w procesie pracy.

## Spójność systemów kształcenia zawodowego

System formalny, pozaformalny i nieformalny powinny się uzupełniać. W Polsce dotąd to jedynie teoria. Problemem jest nieelastyczność kształcenia szkolnego i na poziomie wyższym, i zbyt wolne dostosowywanie się do zmieniających potrzeb rynku pracy. Problemem jest też brak styku publicznego kształcenia formalnego i prywatnego systemu kształcenia pozaformalnego. Instytucje szkoleniowe nie kształcą rynku kształcenia zawodowego, ale odpowiadają na wąskie potrzeby – zgodnie ze swoim komercyjnym charakterem. Bywa gorzej – firmy szkoleniowe dość często skutecznie kreują popyt na szkolenia zawodowe, na które nie ma realnego zapotrzebowania na rynku pracy. W Polsce tak było również z dużą grupą prywatnych wyższych szkół zawodowych, które „produkowały” absolwentów niepotrzebnych na rynku pracy.

pracownik jest przywiązany do pracodawcy, bo nie ma możliwości udokumentowania swoich kompetencji na zewnątrz. Jest uwięziony w wąskim środowisku zawodowym.

W Polsce w budownictwie staramy się przeforsować wspólny format portfolio, który pozwoliłby na walidację i docelowo certyfikację uczenia się nieformalnego. Pytanie, czy da się przygotować w sektorach takie formaty, które byłyby akceptowane zarówno przez instytucje potwierdzające kwalifikację jak i interesariuszy rynku pracy?

## Różnice interesów środowisk edukacyjnych i interesariuszy rynku pracy

Środowiska edukacyjne mają swoje własne, wewnętrzne interesy, przede wszystkim związane z trudnościami w dostępie do najnowszych technologii, potrzebą utrzymania zatrudnienia i niechęcią do częstych zmian. Jak zapewnić elastyczność kształcenia dla rynku, który przyspiesza w obszarze technologii i organizacji pracy i coraz częściej generuje nowe potrzeby w zakresie umiejętności i kompetencji?

To tylko kilka wybranych tematów do dyskusji. Problem generalnie sprowadza się do tego, jak zapewnić spójność i synergię systemów kształcenia zawodowego, jak zapewnić udział w ich kształtowaniu zarówno pracodawców i pracowników? Jak, w jaki sposób i na jakim poziomie zaangażować pracodawców w formatowanie i prowadzenie kształcenia zawodowego, biorąc pod uwagę fakt, że firmy skoncentrowane są przede wszystkim na wynikach ekonomicznych i efektywności? Jak zachęcić pracowników do racjonalnych wyborów ścieżek kształcenia i uczenia się przez całe życie na dynamicznym i niestabilnym rynku pracy, gdy nabyte umiejętności i kompetencje nie dają gwarancji dobrego zatrudnienia? (...)

(red)



# VII FORUM RUSZTOWANIOWE POLSKIEJ IZBY GOSPODARCZEJ RUSZTOWAŃ

**P**olska Izba Gospodarcza Rusztowań zorganizowała kolejne cykliczne wydarzenie, jakim jest Forum Rusztowaniowe. Tegoroczna edycja odbyła się 7 września 2019r, a jej partnerem merytorycznym i współgospodarzem była firma Telka S.A..

Wydarzenie rozpoczęło się od części pokazowej, która została zorganizowana w siedzibie firmy Telka S.A., w Spalicach. Obecnych przywitały: Dagmara Tyc, dyrektor PIGR oraz Joanna Telka-Dudkowska, wiceprezes firmy Telka S.A.

Podczas otwarcia Forum przemawiał również burmistrz Oleśnicy Jan Bronś, podkreślając ważną rolę działalności firmy Telka S.A. dla miejscowej społeczności oraz gratulując firmie 20-lecia istnienia na rynku. Podczas pokazów obecny był również radny Oleśnicy Grzegorz Żyła.

Program rozpoczął się od pokazów firmy 3M. Obecni mogli zapoznać się z prawidłowym wykorzystaniem środków ochrony indywidualnej (m.in. szelki bezpieczeństwa), oraz uzmysłowić sobie jakie niebezpieczeństwa wynikają z tzw. szoku wiszenia w szelkach bezpieczeństwa i jak im przeciwdziałać.

Następnie przedstawiciele firmy GEDA pokazali i omówili sposób kotwienia urządzeń transportu bliskiego,

Zwieńczeniem terenowej części Forum był pokaz ewakuacji zorganizowany przez gospodarza – firmę Telka S.A., przy współpracy z Grupą Ratownictwa z Oleśnicy.

Pokazowa prezentacja ewakuacji z rusztowania odbyła się na specjalnie do tego celu wzniesionej konstrukcji rusztowania, a obecni mogli przekonać się, że zastosowanie oddzielnej schodni zamiast pionu komunikacyjnego to nie tylko zwiększenie wygody użytkownika drogi komunikacyjnej, ale również znaczące skrócenie czasu ewakuacji z rusztowania, co w konsekwencji przyspiesza możliwość uratowania życia poszkodowanemu który uległ zdarzeniu wypadkowemu na rusztowaniu.

Druga część tegorocznego Forum Rusztowaniowego odbyła się we wrocławskim hotelu Boutique Hotel i miała charakter uroczystej konferencji. Gości i uczestników

przywitał prezes PIGR Bogdan Szpilman. Gośćmi uroczystości byli: Mirosława Kamińska z Głównego Inspektoratu Pracy, a zarazem członek Kapituły Konkursu Rusztowanie Roku, dr inż. Krystyna Myrcha - wieloletni współpracownik Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, dr inż. Andrzej Misztela z Instytutu Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego, członek Kapituły Konkursu Rusztowanie Roku, sekretarz Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa Danuta Gawęcka, Maciej Winkler z Urzędu Dozoru Technicznego z oddziału we Wrocławiu, sekretarz Generalny Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa Wiktor Piwkowski, sekretarz krajowy ds. warunków pracy Związku Zawodowego „Budowlani” Mirosław Ossowski, honorowy prezes PIGR Piotr Stanik, przewodniczący Kapituły Konkursu Rusztowanie Roku dr inż. Edward Szwarz oraz członkowie Kapituły Konkursu Rusztowanie Roku. PIGR reprezentowali członkowie Zarządu: Bogdan Szpilman, Elżbieta Nowicka-Słowik, Marian Muszyński, Jan Paszkowski, Roman Rogoziński oraz Zenon Sztobryn, a także przedstawiciele reprezentujący firmy członkowskie: bfn, Eniso, Job Transfer, Krause, Multiserwis,



firm nie zrzeszonych w Izbie.

Po przywitaniu obecnych głos zabrali Danuta Gawęcka oraz Wiktor Piwkowski, przywołując historię organizacji Forum Rusztowaniowego oraz jego znaczenie dla branży rusztowaniowej.



## Finał VII edycji Konkursu Rusztowanie Roku

Novatisplus, Olan, Oreno, Peri, Pionart, plettac Distribution, Ramirent, Rew-Ton, Rubo Konstrukcje, Rubo Serwis, STE Global Protection, telka SA oraz Ulisses.

Obecni byli również przedstawiciele

W tym roku rozstrzygnięta została VII edycja Konkursu, podobnie jak w poprzed-

nich latach objęta patronatem Głównego Inspektora Pracy.

Konkurs Rusztowanie Roku organizowany jest przez Polską Izbę Gospodarczą Rusztowań cyklicznie. Jego celem jest m.in. promocja branży rusztowaniowej oraz promocja działań powodujących zwiększanie bezpieczeństwa przy budowie i eksploatacji rusztowań.

Ocena zgłoszeń odbywa się dwuetapowo. W pierwszym etapie Komisja Konkursu weryfikuje zgłoszenia pod względem formalnym, a następnie, w II etapie, Kapituła Konkursu, złożona z niezależnych ekspertów ocenia zgłoszenia pod względem merytorycznym oraz wylania laureatów danej edycji.

Przed odczytaniem wyników i wręczeniem nagród, głos zabrali: przewodniczący Kapituły dr inż. Edward Szwarz oraz dr inż. Andrzej Misztela, sekretarz Kapituły.

Przewodniczący podziękował wszystkim firmom, które nadesłały swoje zgłoszenia za trud przygotowania dokumentacji oraz Komisji Konkursu za opracowanie materiałów do posiedzenia Kapituły, Sekretarz Kapituły wprowadził natomiast obecnych w kryteria oceny oraz przedstawił zgłoszone budowle.

W VII edycji w kategorii Rusztowanie Kapituła przyznała:

- miejsce 1 ex aequo i nagrodę „Złotego Kuplunga” firmom:

- Multiserwis Sp. z o.o. za Rusztowanie do transportu zbiorników do budynku maszynowni w Elektrowni Turów oraz
- Peri Polska Sp. z o.o. za Wózek technologiczny do robót powierzchniowych na obiekcie MS-3 w ciągu drogi ekspresowej S7.

- miejsce 3 i nagrodę „Brazowego Kuplunga” firmie:

- Telka S.A. za Konstrukcję rusztowania zbudowaną w celu przeprowadzenia renowacji stalowej wieży ciśnieniowej w Ciechanowie

Forum Rusztowaniowe tradycyjnie już jest okazją do uhonorowania osób zasłużonych dla branży, które działają na rzecz promocji branży budowlano-rusztowaniowej oraz aktywnie uczestniczą w pracach PIGR i

wspierają inicjatywy Izby.

W tym roku Zarząd Polskiej Izby Gospodarczej Rusztowań uhonorował medalem Zasłużony dla Branży Rusztowaniowej Zbigniewa Mańkowskiego, właściciela Firmy Handlowo-Usługowej bfn, członka-założyciela PIGR oraz wieloletniego członka Komisji Rewizyjnej PIGR.

Po wręczeniu medalu, prezes PIGR Bogdan Szpilman oraz Dagmara Tyc podziękowali Zarządowi firmy Telka S.A., Stefanowi Telce, Joannie Telce-Dudkowskiej i Radosławowi Telce oraz całemu zespołowi firmy, który brał udział w przygotowaniu Forum, za wsparcie, zaangażowanie w prace organizacyjne oraz sprawne przeprowadzenie części pokazowej.

Część konferencyjną zakończyło seminarium, podczas którego wygłoszone zostały dwa referaty. Podczas pierwszego wystąpienia prezes firmy Ulisses Sp. z o.o. Joanna Małota przedstawiła korzyści z wdrożenia programów do rozliczeń wynajmu sprzętu – Comotel, Quinno oraz Platformy Aplikacji Webowych PAQ. Omówiła m.in. takie funkcje, jak zestawienie rentowności umów, stany ilościowe elementów na poszczególnych budowach, rozliczenie zwrotów elementów, procent wykorzystania materiałowego, czy też prognozowanie dostępności elementów rusztowań.

Drugą prezentację przeprowadził Kazimierz Wasilczyk z firmy GEDA, a jej tematem było bezpieczne użytkowanie urządzeń transportu bliskiego i kotwienie urządzeń. Omówione zostało kotwienie urządzeń transportu bliskiego w zależności od ciężaru transportowanego elementu (do 150 kg, od 150 do 250 kg oraz powyżej 250 kg) oraz pokazane przykłady zastosowania i kotwienia sprzętu Geda na różnych budowach.

Zakończeniem Forum było spotkanie integracyjne środowiska rusztowaniowego, które odbyło się podczas rejsu po Odrze statkiem Vratislawia.

Uczestnicy podkreślali bardzo ciekawy i atrakcyjny program tegorocznego spotkania, wzorową organizację, oraz potrzebę kolejnych edycji Forum Rusztowaniowego.

Opracował na podstawie materiałów PIGR: Mirosław Ossowski



# BWI w liście do IKEA o potrzebie globalnej ochrony rynku pracy i prawach pracowniczych



**IUBWW** • Building and Wood Workers International  
**BHW** • Bau- und Holzarbeiter International  
**BTU** • Bagværk- og Træarbejder International  
**IBB** • International des Travailleur du Bâtiment et du Bois  
**ICM** • Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

54, route des Acadies Tel.: +41 22 827 37 77  
 CH-1227 Carouge / GE Fax: +41 22 827 37 70  
 Switzerland www.bwint.org

9 września 2019 r.  
 Genewa, Szwajcaria

**BWI – Międzynarodowa Organizacja Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa, której współzałożycielem jest Związek Zawodowy „Budowlani”, od lat działa na rzecz zawierania porozumień ramowych o zasięgu globalnym z przedsiębiorstwami ponadnarodowymi sektorów budownictwa, drzewiarstwa i leśnictwa. Od dłuższego czasu toczy się dyskusja nt. aktualizacji porozumienia ramowego z firmą IKEA. Firma ta także w Polsce jest jednym z większych pracodawców w sektorze. Poniżej prezentujemy list otwarty Ambeta Yusona, sekretarza generalnego BWI, skierowany do władz IKEA. List ten dobrze ilustruje problemy pojawiające się na globalnym rynku pracy i dotyczące jednocześnie pracowników na rynkach krajowych. (red)**

Niniejsze pismo stanowi list otwarty do zarządu IKEA Industry

## Wzwanie do zarządu IKEA Industry w sprawie przyjęcia międzynarodowej odpowiedzialności i podjęcie przejrzystego i zrównoważonego dialogu społecznego w wymiarze ogólnosiwiatowym.

W lipcu bieżącego roku grupa IKEA Industry ogłosiła zamknięcie zakładu produkcyjnego w Danville, w stanie Wirginia, ze skutkiem pod koniec 2019 r. Ta nagła zmiana wywiera bezpośredni wpływ na los 300 pracowników. Dotyczy również ich rodzin oraz innych firm i pracowników w mieście. Zwolnionym pracownikom nie będzie łatwo znaleźć podobne zatrudnienie w społeczności liczącej niewielu dużych pracodawców z sektora przemysłu.

Podjęciem decyzji o zamknięciu zakładu, IKEA Industry po raz kolejny postanowiła zlekceważyć uznane standardy międzynarodowe, których zobowiązała się przestrzegać. Działania podjęte przez firmę IKEA w Danville przypominają decyzje podjęte w innych państwach, w tym zamknięcie tartaku IVAR w Stepnicy i sprzedaż zakładu w Skoczowie (Polska).

## Konsultacje z zainteresowanymi pracownikami oraz reprezentującymi ich związkami zawodowymi na temat powodów zamknięć

Wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dla przedsiębiorstw wielonarodowych – oprócz ogólnej odpowiedzialności, spoczywającej na firmie w zakresie przekazywania związkom zawodowym informacji o istotnych kwestiach finansowych i gospodarczych, niezbędnych np. na potrzeby rokowań zbiorowych – przewidują konkretne postanowienie dotyczące zamknięć. W myśl jego brzmienia przedsiębiorstwo powinno:

*„...współpracować z przedstawicielami pracowników i odpowiednimi władzami w celu jak najskuteczniejszego złagodzenia negatywnych efektów; o ile to możliwe w świetle konkretnych okoliczności danego przypadku, zaleca się, aby zarząd był w stanie udzielić takiego powiadomienia jeszcze przed podjęciem ostatecznej decyzji; wskazane jest również zastosowanie innych środków współpracy w celu ograniczenia skutków takich decyzji”.*

Analogicznie na podstawie Trójstronnej deklaracji zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) od przedsiębiorstw oczekuje się następującego postępowania:

<sup>1</sup> Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych „2. c) dostarczyć pracownikom i ich przedstawicielom informacji pozwalających na uzyskanie prawdziwego i obiektywnego poglądu na wyniki danego podmiotu lub – tam gdzie ma to zastosowanie – całego przedsiębiorstwa”.

*„34. Rozważając zmiany w działalności (w tym wynikające z fuzji przedsiębiorstw, przejścia lub przeniesienia produkcji), które miałyby zasadniczy wpływ na zatrudnienie, przedsiębiorstwa wielonarodowe powinny z odpowiednim wyprzedzeniem zawiadomić o tych zmianach właściwe władze rządowe oraz przedstawicieli zatrudnianych przez nich pracowników i ich organizacje, aby umożliwić wspólne zbadanie ich następstw i zmniejszenie – w możliwie największym stopniu – ich niekorzystnych skutków. Jest to szczególnie ważne w przypadku zamknięcia przedsiębiorstwa, powodującego grupowe zwolnienia pracowników”.*

Ponadto zgodnie z Konwencją nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą rozwiązywania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy (1982 r.):

1. „Pracodawca, który rozważa zwolnienia z przyczyn gospodarczych, technologicznych, strukturalnych lub o podobnym charakterze, powinien:
  - (a) dostarczyć zainteresowanym przedstawicielom pracowników we właściwym czasie odpowiednich informacji, włączając informacje o przyczynach rozważanych zwolnień, liczbie i kategorii pracowników, których zwolnienia mogą dotyczyć, i o okresie, w którym zamierzone jest dokonywanie zwolnień;
  - (b) umożliwić zainteresowanym przedstawicielom pracowników, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką krajową, tak wcześnie, jak tylko jest to możliwe, konsultacje na temat środków, które mają być podjęte w celu zapobieżenia zwolnieniom lub ich ograniczenia i środków zmierzających do łagodzenia ujemnych skutków wszelkich zwolnień dla sytuacji zainteresowanych pracowników, takich jak np. znalezienie innego zatrudnienia”.

Oznacza to, że przed powiadomieniem o zamknięciu zakładu powinny odbyć się istotne rozmowy ze związkami zawodowymi reprezentującymi zainteresowanych pracowników w celu przedstawienia uzasadnienia przedmiotowych działań i przeanalizowania dostępnych alternatyw, w szczególności możliwości uniknięcia zamknięcia lub złagodzenia jego skutków.

Tym niemniej firma zwyczajnie ogłosiła fakt zamknięcia zakładu, uzasadniając podjętą decyzję względami finansowymi i wskazując na koszty surowców. Takie działanie stanowi postawę nieodpowiedzialną i stoi w sprzeczności z wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, w świetle których wymagane jest dochowanie należytej staranności w odniesieniu do negatywnych skutków oraz procesów konsultacji.

Decyzję niełatwo jest również zrozumieć, skoro w tym samym miesiącu spółka dominująca „drugiej” filii IKEA z dziedziny wyrobów drewnianych dokonała zakupu rozległych obszarów leśnych na terenie Karoliny Południowej. Spółka zależna Grupy Ingka zakupiła około 17 000 akrów gruntu w miejscowościach Georgetown, Williamsburg i Clarendon na północnym skraju regionu Greater Charleston. Grunty służą do uprawy i zbiorów drzew, a ich nabycie spowodowało zwiększenie powierzchni gospodarstw leśnych posiadanych przez firmę IKEA w Stanach Zjednoczonych.

Ponadto Ingka posiada 25 000 akrów gruntu w Alabamie i kolejne 22 000 akrów w Teksasie. „Nowy zakup zapewnia firmie solidne podstawy do dokonywania inwestycji na niższych partiach wybrzeża Karoliny Południowej, gdzie obszary leśne zapewniają

wysokiej jakości drewno, a przy tym posiadają odpowiednią zdolność regeneracji”. – stwierdza Krister Mattsson, dyrektor generalny Ingka Investments, w wydanym oświadczeniu.

Zamknięcie zakładu w Danville spowoduje także zwiększenie śladu węglowego firmy IKEA, ponieważ całość produkcji IKEA Industry teraz będzie odbywać się w Unii Europejskiej, a wyroby będą musiały być wysyłane do Stanów Zjednoczonych w celu zaspokojenia potrzeb tamtejszych rynków. Dostrzegamy fakt, że IKEA brała aktywny udział w dyskusji na temat zatrzymania kryzysu klimatycznego. Mając to na uwadze, decyzja o zamknięciu zakładu w Danville stoi w sprzeczności ze zobowiązaniem firmy na rzecz zrównoważonej przyszłości.

Rząd Stanów Zjednoczonych wezwał firmy do utrzymania zatrudnienia na terenie USA. W tym kontekście Międzynarodowe Stowarzyszenie Mechaników i Pracowników Przemysłu Lotniczego (IAMAW) reprezentujące pracowników zakładu w Danville wystosowało list do prezydenta Donalda Trumpa.

## Rozmowy z Europejską Federacją Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI) na temat restrukturyzacji produkcji i jej skutków dla pracowników

Sektor gospodarki, w którym IKEA odgrywa znaczącą rolę, z samej swej natury ma charakter ogólnosiwiatowy. Materiały są pozyskiwane od dostawców wewnętrznych i zewnętrznych z całego świata, produkcja odbywa się na szczeblu globalnym, rynki i sklepy detaliczne mają ogólnosiwiatowy charakter. Oznacza to, że zmiany w zakresie produkcji nieodwrotnie odbiją się echem na całym świecie, a rozwiązanie problemów doświadczanych przez pracowników trzeba będzie wypracować zarówno na szczeblu ogólnosiwiatowym, jak i lokalnym, a czasem również regionalnym.

Proponujemy podjęcie dialogu społecznego IKEA Industry z BWI, aby było możliwe wypracowanie lepszych sposobów zaradzenia społecznym skutkiem planowanej restrukturyzacji. Dialog obejmowałby omówienie możliwości złagodzenia obciążenia społecznego w ramach przedsiębiorstwa na całym świecie, a jednocześnie – w niektórych przypadkach – próbę znalezienia innych możliwości zatrudnienia pracowników poza firmą w sytuacji, gdy zamknięcie zakładu okaże się nieuniknione.

Światowa Federacja Związków Zawodowych IUF, nasza siostrzana organizacja zrzeszająca przedstawicieli pracowników sektora żywności, rolnictwa i hotelarstwa, już wiele lat temu wynegocjowała umowę restrukturyzacyjną z francuską firmą Danone. Celem umowy było nie tylko zapewnienie przeprowadzenia restrukturyzacji przy zagwarantowaniu uwzględnienia praw pracowników i warunków pracy od początku realizacji tego procesu, ale także znalezienie innego zatrudnienia w przypadku, gdyby okazało się to konieczne. Dotychczasowe działania zamiast zamykania zakładów obejmowały ich zbywanie, a ponadto pomoc w poszukiwaniu innych miejsc pracy oraz wsparcie pracowników w procesie zmiany.

Jak zapewne Państwu wiadomo, organizacja BWI jest również silnie zaangażowana w kwestie związane z globalnym ociepleniem w sektorze leśnictwa, budownictwa oraz materiałów budowlanych. Jesteśmy zobowiązani do analizowania i rozwiązywania problemów gospodarczych, społecznych i środowiskowych stosownie do trzech

niezależnych filarów uzgodnionych podczas konferencji COP21, która odbyła się w Rio de Janeiro (Brazylia) w 2015 r.

Ponadto BWI ściśle monitoruje prace Komisji MOP ds. Przyszłości Pracy, a także wzywa do podejmowania dalszych rozmów na szczeblu globalnym oraz wdrażania założeń raportu Komisji. Powyższe ma ścisły związek z pracami nad „globalnym ładem”, cieszącym się coraz większym poparciem rządów – wsparcie dla inicjatywy wyraziło już 100 państw, a OECD wdrożyła istotny program w tym zakresie.

Zarówno „globalny ład”, jak i niniejsza propozycja złożona zarządowi IKEA Industry w celu rozpoczęcia procesu rozmów w sprawie restrukturyzacji oraz problematyki związanej z globalnym ociepleniem, nawiązują do faktu, iż obecny rynek pracy bardziej niż kiedykolwiek dotąd charakteryzuje się wymiarem ogólnosiwiatowym i zarówno produktywność, jak i godna praca wymagają współpracy na szczeblu międzynarodowym. Racjonalne relacje przemysłowe oraz dialog społeczny mają zasadnicze znaczenie dla przyszłości powyższej inicjatywy.

Wzywamy zarząd IKEA Industry do zainicjowania międzynarodowego dialogu społecznego z BWI na temat wszystkich podniesionych tutaj kwestii, aby umożliwić rozwiązanie problemów o wymiarze globalnym tam, gdzie jest to konieczne – na szczeblu ogólnosiwiatowym. BWI i IKEA podejmowały już kwestie o ogólnosiwiatowym znaczeniu w ramach dialogu społecznego w oparciu o międzynarodową umowę ramową podpisaną przez BWI i Grupę IKEA w 1998 r.

Uznając nieaktualny charakter umowy ze względu na zmiany zachodzące w ramach Grupy IKEA, BWI wielokrotnie proponowała aktualizację obecnego brzmienia umowy. Niestety IKEA Industry nie potraktowała poważnie tej propozycji, wyrażając przekonanie, że problemy można z łatwością rozwiązywać na poziomie krajowym bez konieczności interwencji na szczeblu światowym. Z doświadczenia BWI wynika, że nie jest to możliwe – byliśmy już zmuszeni do interwencji na rzecz podmiotów zrzeszonych w BWI i reprezentujących pracowników IKEA Industry w Rosji, Polsce, na Słowacji oraz w Stanach Zjednoczonych, występując przed ogólnosiwiatowym zarządem IKEA Industry. Mając na uwadze powyższe, zdaniem BWI niezbędne jest uznanie przez IKEA Industry konieczności ponownego podjęcia uprzednich rozmów w celu negocjacji międzynarodowej umowy ramowej na rzecz rozwiązania problemów opisanych w niniejszym piśmie. Wyłącznie za pomocą tego instytucjonalnego mechanizmu będziemy mogli skutecznie i precyzyjnie rozwiązać problemy na szczeblu krajowym i ogólnosiwiatowym, zapewniając ich długoterminowe i zrównoważone wyeliminowanie.

Dziękujemy za rozważenie przedmiotowej sprawy.

Ambet Yusona  
 Sekretarz Generalny BWI



# Z WYDARZEŃ W ŚWIATOWY

## Australia

Związek Zawodowy Pracowników Budownictwa, Przemysłu



Drzewnego, Morskiego, Górniczego i Energetycznego (CFMEU) podaje, iż zwolnieni pracownicy kopalni w Queensland (Australia) zostali wykorzystani „jako pionki” w nieudanej próbie uzyskania zgody rządu na kontrowersyjny projekt rozbudowy kopalni węgla za 900 milionów dolarów. Sprawa dotyczy około 150 pracowników kopalni węgla New Acland w Darling Downs, niedaleko Toowoomba, którzy stracili pracę w ostatnim czasie.

CFMEU twierdzi, że New Hope Group wykorzystwała swoich pracowników w nieudanej trzytygodniowej kampanii, której celem było wywieranie presji na rząd stanowy, celem uzyskania zielonego światła na rozbudowę kopalni, pomimo toczącej się walki sądowej o jej zablokowanie.

„Wykorzystali pracowników jako pionki w swojej grze medialnej, a teraz widać, że to się nie opłaciło” - powiedział w piątek wiceprezydent okręgu CFMEU Shane Brunker.

Zwolnienia rozpoczęły się w kopalni, gdy Grupa New Hope ogłosiła swój najlepszy całoroczny zysk netto, po przychodach w wysokości 1,3 mld USD, czyli o 21 % więcej niż w poprzednim roku budżetowym. Dyrektor zarządzający Shane Stephan powiedział inwestorom, że opóźnienie rozwoju jest tymczasowe i firma będzie kontynuować realizację projektu.

„Ideologicznie nienawidzimy firm węglowych” - powiedział Brunker. „Musimy jednak pozostać przy stole i porozmawiać z nimi - w tej chwili najważniejszych jest tych 150 pracowników”.

Związek po spotkaniu z ministrem ds. zasobów Anthonym Lynhamem ma nadzieję, że rząd zainterweniuje, aby uratować miejsca pracy. Związkowcy zwrócili się również do rządu o niezwłoczne przygotowanie stosownego projektu legislacyjnego w celu zatwierdzenia projektu i udzielenie licencji, pod warunkiem, że New Hope Group ponownie zatrudni pracowników. Zatwierdzenie rozszerzenia kopalni może jednak nie być takie proste.

Australijski Sąd Apelacyjny ponownie udzielił głosu rolnikom w związku z roz-

wojem kopalni, mimo że Sąd Najwyższy je ostatnio oddalił. Dr Lynham powiedział wcześniej, że rząd będzie czekał na ostateczną decyzję sądu w sprawie projektu.

Grupa Oakey Coal Action Alliance informuje, że będą kontynuować walkę z ekspansją kopalni, ponieważ istnieją obawy, że doprowadzi to do wyczerpania lub skażenia zasobów wód podziemnych w okolicy.

## Brazylia

Związki zawodowe działające w brazylijskiej firmie produkującej samoloty Embraer S.A. oświadczyły w zeszłym tygodniu, że zatwierdziły strajk, który może rozpocząć się w najbliższym czasie. Powodem tej decyzji było m.in. wstrzymanie negocjacji płacowych.

Embraer jest w trakcie sprzedaży 80 % swojego największego oddziału, który produkuje odrzutowce pasażerskie średniej wielkości firmie Boeing Co., a umowa obejmuje przeniesienie tysięcy pracowników do amerykańskiego producenta samolotów.

## Niemcy

Globalna społeczność nadawców zrzeszonych w Związku Zawodowym UNI Global Union solidaryzuje się ze strajkującymi pracownikami niemieckich stacji publicznych ARD i ZDF.

Około 3.000 pracowników niemieckich nadawców publicznych wzięło udział w strajkach w całym kraju (impulsem były działania Związku Ver.di, reprezentującego pracowników w sektorze usług). Protesty są odpowiedzią na impas w zakresie negocjacji zbiorowych wśród krajowych nadawców publicznych. Wiele regionalnych programów, należących do jednego z największych krajowych nadawców telewizyjno-radiowych ARD, takich jak programy WDR, SWR, MDR, SR, BR i NDR, podczas strajków nie działało.

„Dzisiejsze strajki, demonstracje i działania są jak dotąd wyjątkowe w historii nadawców publicznych w Republice Federalnej Niemiec. Pracownicy ARD, ZDF i Deutschlandradio dają zatem silny,

wspólny sygnał dla trwających rokowań zbiorowych, pracownicy nie chcą być odłączeni od zmian płac w służbie cywilnej” - powiedział wiceprezes Ver.di Frank Werneke.

„Nadawanie publiczne oznacza niezależność, która wymaga wiarygodnych reportażów dziennikarskich. Jest to niezbędne zwłaszcza w czasach nienawiści w sieci oraz celowego rozpowszechniania fałszywych informacji i „alternatywnych faktów” - podkreśliła Werneke.

Ver.di wymaga podkreślenia znaczenia nadawania publicznego i jego szczególnej roli w demokracji, która jest ważniejsza niż kiedykolwiek. Związek obawia się, że dalsze pogorszenie warunków pracy ograniczy zdolność nadawców do wypełniania ich misji publicznej.

UNI MEI wspiera Ver.di i współpracowników strajkujących w ARD i ZDF. Podzielamy obawy kolegów, że zbyt wielu liderów w instytucjach użyteczności publicznej, a także w rządach i parlamentach stanowych skłoniło się przed populistyczną presją, zamiast bronić i bronić niezależności nadawców publicznych. Dołączamy do Ver.di, domagając się zapewnienia stabilności finansowej nadawców publicznych w Niemczech, a godne warunki pracy i wynagrodzenia są negocjowane w ramach obecnych rokowań zbiorowych.

## Rosja

Na początku września Rosyjski Związek Pracowników Branży Leśnej (RTWU) rozpoczął krajową kampanię na rzecz godnej pracy w sektorze leśnym. Kampania obejmuje pięciostopniowe podejście do promowania godnej pracy w leśnictwie, w tym:

- godne wynagrodzenie;
- godne warunki pracy;
- skuteczny dialog społeczny;
- sprawiedliwe świadczenia emerytalne;
- formalne szkolenie zawodowe i edukacyjne dla młodych pracowników branży leśnictwa.

Pracownicy leśni w Rosji stoją przed ogromnymi wyzwaniem, jeśli chodzi o poziom płac, warunki pracy i świadczenia społeczne. W Rosji leśnictwo stanowi część sektora publicznego i od dziesię-

cioleci RTWU naciska na rząd rosyjski, aby podjął odpowiednie środki w celu poprawy warunków pracy w tym sektorze. Jednak pomimo wysiłków Związku nie ma pozytywnej reakcji ze strony rządu, a sytuacja wręcz się pogorszyła.

„W maju 2019 r. uczestniczyłem jako delegat grupy roboczej w spotkaniu sektorowym MOP w sprawie promowania godnej pracy oraz BHP w leśnictwie. Była to wyjątkowa okazja do pracy na poziomie międzynarodowym, tak aby opracować zestaw zaleceń mających poprawić sytuację w leśnictwie na całym świecie. Dało mi to również możliwość oceny sytuacji w sektorze leśnym w Rosji z perspektywy globalnej” - stwierdził Denis Zhuravlev, prezes RTWU.

Kontynuował: „Nie możemy dłużej czekać na reakcję rządu na żądania związków zawodowych w celu poprawy sytuacji w leśnictwie. Mamy jasną wizję tego, co należy zmienić w tym sektorze, a teraz musimy sprawić, żeby nasze głosy zostały usłyszane. Dlatego rozpoczęliśmy kampanię promującą godną pracę w leśnictwie”.

Związek rozpoczął kampanię za pośrednictwem mediów mainstream'owych i społecznościowych. Opracowano kompleksowy plan pracy, wyszczególniający działania na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym, oraz sposoby mobilizacji pracowników. Związek ma nadzieję osiągnąć pierwsze konkretne wyniki do końca roku.

Plan kampanii obejmuje w szczególności zorganizowanie i podpisanie przez pracowników branży leśnej petycji podkreślającej cele kampanii, która następnie zostanie przesłana do rządu rosyjskiego. Ponadto podczas Światowego Dnia Godnej Pracy, 7 października, pod hasłami kampanii odbędzie się akcja zbiorowa, a Związek przygotowuje się do renegocjacji sektorowego układu zbiorowego. RTWU opracowało materiały kampanii, w tym wideo i specjalne logo kampanii.

„W naszej kampanii na rzecz godnej pracy dla pracowników leśnych liczymy na wsparcie całej społeczności związkowej w Rosji. Wszystkie problemy w leśnictwie są długotrwałymi problemami i tylko dzięki wspólnym wysiłkom możemy zmienić obecną sytuację na lepsze” - podsumował Denis Zhuravlev.

## Australia

Członkowie Związku Zawodowego Branży Elektrycznej E(ETU)



w firmie O-I Glass w Brisbane strajkują od ponad dziesięciu tygodni, domagając się jedynie 3 % podwyżki. O-I Glass jest międzynarodową firmą amerykańską, która produkuje prawie 98 % wszystkich szklanych pojemników w Australii i posiada zakłady w Sydney, Adelaide, Melbourne i Brisbane.

„Pracownicy nigdy nie podejmują łatwo decyzji o działaniach strajkowych, ale jasne jest, że mieli oni dość traktowania bez szacunku i podstawowej godności” - powiedział sekretarz generalny BWI Ambet Yuson. „Wspieramy ich w walce o przyzwoity wzrost płac i wzywamy O-I Glass do przyłączenia się do ETU przy stole i prowadzenia negocjacji w dobrej wierze”.

„Ta firma zarabia miliardy, ale nie płaci podatków”, powiedział Allen Hicks, sekretarz krajowy ETU. „Dla gubernatora Banku Rezerw Australii i wielu innych ekonomistów było bardzo jasne, że australijscy pracownicy potrzebują podwyżki płac o co najmniej 3 %, aby utrzymać rozwój gospodarczy na wysokim poziomie. Jesteśmy dumni z tych pracowników za podjęcie działań i zajęcie jasnego stanowiska, tak aby osiągnąć wzrost płac, wzywamy O-I Glass do właściwego działania”.

## Nigeria

Partnerzy Międzynarodowego Związku Pracowników Bu-



downictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI) z Afryki i regionu Bliskiego Wschodu, reprezentujący i organizujący pracowników w przemyśle cementowym, spotkali się w Abudży w Nigerii w celu uruchomienia Sieci regionalnej współpracy przemysłu cementowego Afryki. Sieć była wynikiem Konferencji Przemysłu Cementowego w Afryce i na Bliskim Wschodzie, w której uczestniczyło ponad siedemdziesięciu pięciu związkowców z osiemnastu krajów.

Głównym celem Sieci współpracy jest promowanie godnej pracy w przemyśle cementowym poprzez dzielenie się oraz



# M RUCHU PRACOWNICZYM

wymianę informacji i doświadczeń w obszarach organizacji, promowania BHP, zdrowia, zajmowanie się kwestiami podwykonawstwa i niepewnymi formami pracy oraz zapewnianie lepszych warunków pracy. Sieć ma również wspierać solidarność członków w krajowych i regionalnych kampaniach skierowanych do przemysłu cementowego.

Antoun Antoun, prezydent GSTU Libanu, który został wybrany na przewodniczącego Sieci, podkreślił ważną rolę, jaką Sieć będzie odgrywać we wspieraniu kampanii przeciwko złym praktykom międzynarodowych firm. Stwierdził: „Naszym głównym celem będą czołowi gracze w przemyśle cementowym w Afryce i obszarze MENA (Środkowy-Wschód i Północna Afryka), tacy jak LafargeHolcim, HeidelbergCement i Dangote Cement, ponieważ mają oni w swojej historii praktyki antyzwiązkowe w wielu krajach regionu, w tym w Nigerii”.

Przedstawiciel regionalny BWI Crecentia Mofokeng stwierdziła: „Musimy rozpocząć agresywną kampanię organizacyjną za pośrednictwem ustanowionej sieci, ukierunkowaną na Dangote Cement, tak aby bronić praw pracowników pracujących w Dangote w całej Afryce i na Bliskim Wschodzie”.

Sieć współpracy przemysłu cementowego Afryki określa plan działania obejmujący kampanie i szkolenia, które zostaną wdrożone od września 2019 r. do Globalnej Konferencji BWI Branży cementowej BWI, która odbędzie się w Kairze w Egipcie w 2020 r.

## Francja

Działania protestacyjne pracowników francuskiego przedsiębiorstwa energetycznego (EDF) spowodowały ograniczenie wytwarzania energii w kilku elektrowniach jądrowych, wodnych i gazowych.

Drugiego dnia ogólnokrajowego strajku pracowników przedsiębiorstwa energetycznego Electricite de France (EDF), którzy protestują przeciwko planowi restrukturyzacji spółki kontrolowanej przez państwo, produkcja energii we Francji spadła o około 9 %.

Strajk ograniczył wytwarzanie energii w kilku elektrowniach jądrowych, wodnych i gazowych.

Braki energii nie spowodują awarii sieci, ani nie dotkną gospodarstw domowych, chociaż cięcia w produkcji energii eklektycznej są kosztowne dla EDF, ponieważ musi on importować niedobory z zagranicy.

Po rozpoczęciu strajku nastąpiło ograniczenie wytwarzania energii o ponad 8 %, a następnego dnia spadło o kolejny punkt procentowy, zgodnie z danymi EDF i operatora sieci RTE.

Pracownicy EDF protestują przeciwko planom stworzonym przez rząd francuski w celu restrukturyzacji i potencjalnie podzielenia grupy o wysokim zadłużeniu, z jednostką prowadzącą działalność w zakresie wytwarzania energii jądrowej.

Strajk był bardziej destrukcyjny niż poprzednie przestoje, tym razem cztery związki zawodowe reprezentujące większość francuskich pracowników branży energetycznej połączyły siły. Wcześniej związki nie działały razem.

Nie jest jeszcze jasne czy plan restrukturyzacji (znany jako „Projekt Hercule”), z którym zwrócił się prezydent Emmanuel Macron, będzie obejmował redukcję miejsc pracy.

Związki zawodowe mają nadzieję wyrzucić presję na kierownictwo EDF i rząd, by opóźniły projekt, w ramach którego firma ma przedstawić ostateczną propozycję do końca roku. Przedstawiciele związków twierdzą, że omawiany podział osłabiłby jedynie grupę.

„Nikt nie powinien zapominać, że tym, który jest dziś odpowiedzialny przede wszystkim za sytuację EDF, jest niewątpliwie państwo, a demontaż EDF nie może być odpowiedzią” - podały związki w oświadczeniu.

## Indie

OPZZ informuje:

„W dniu 2 sierpnia 2019 r. indyjskie związki zawodowe zorganizowały masowy protest w ramach sprzeciwu wobec planów rządu Narendry Modiego. Zastrzeżenia związków dotyczą m.in. ustalonej na przyszły rok wysokości płacy minimalnej.

Minister pracy Santosh Gangwa ogłosił, że wyniesie ona 4 628 Rs (60 EUR) miesięcznie, podczas gdy związki postulowały, aby wyniosła 20 000 Rs (259 EUR). Ustalenie rządu w tym zakresie opierało się na raporcie komitetu ekspertów, w którym nie było przedstawiciela związków zawodowych. Związki wzywają do stworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy poprzez zwiększenie popytu w gospodarce i podwyżki płac, a nie zachęcanie do inwestowania w kraju korporacji międzynarodowych polityką niskich płac.

Sanjeeva Reddy, prezes Indyjskiego Kongresu Narodowego Związków Zawodowych (INTUC), powiedział: „Rząd zignorował nasze żądania ustalenia płacy minimalnej zgodnie z wytycznymi Międzynarodowej Organizacji Pracy i udziału związków zawodowych w ustalaniu innych standardów”.

Sharan Burrow, sekretarz generalny Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych, w której zrzeszone jest Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, wyraziła solidarność z protestującymi mówiąc:

„Globalny ruch związkowy wspiera indyjskie związki zawodowe. Opowiadamy się za godnym traktowaniem pracowników, a nie wyzyskiem. Stoimy ramię w ramię ze

związkowcami w Indiach, którzy walczą o prawa pracowników w każdym miejscu pracy, o krajową płacę minimalną, za którą ludzie mogą godnie żyć. Walka naszych indyjskich siostr i braci jest naszą walką”.

## Wielka Brytania

OPZZ informuje:

„W dniu 29 sierpnia 2019 roku, w siedzibie Przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Warszawie odbyło się spotkanie z Michелеm Barnierem, głównym negocjatorem Unii Europejskiej (UE) ds. Brexitu. OPZZ reprezentował Adam Rogalewski, p.o. dyrektora Wydziału Międzynarodowego oraz członek Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego.

W spotkaniu komisarz Barnier przedstawił stan negocjacji warunków wystąpienia Wielkiej Brytanii z EU, szczególnie jeśli chodzi o możliwe wystąpienie bez porozumienia.

Adam Rogalewski w swoim wystąpieniu zwrócił uwagę na sprawy dotyczące praw obywateli Polski, a więc także UE, po wystąpieniu Wielkiej Brytanii bez porozumienia, zwłaszcza jeśli chodzi o proponowane przez ten kraj wypowiedzenie zasady swobodnego przepływu pra-

owników. Ubolewamy, że losy obywateli polskich w Wielkiej Brytanii stały się po raz kolejny kartą przetargową używaną przez rząd Borisa Johnsona w negocjacjach z UE. Musimy za wszelką cenę chronić interesy naszych obywateli w Wielkiej Brytanii po wystąpieniu tego kraju z UE bez względu na to, czy wystąpienie to nastąpi, czy bez porozumienia - powiedział Adam Rogalewski.

Kolejnym punktem, na który zwrócił uwagę kolega Rogalewski była propozycja premiera Johnsona (skierowana niedawno w liście do przewodniczącego Rady Europejskiej Donalda Tuska) dotycząca dywergencji regulacji i norm prawnych po wystąpieniu tego kraju z UE. Istnieje bowiem poważne ryzyko, że Wielka Brytania nie będąc związana regulacjami unijnymi może, zmieniając prawa pracownicze i socjalne, pogorszyć ochronę prawną pracowników gwarantowaną regulacjami UE (takie jak np. dyrektywa o czasie pracy, pracownikach agencyjnych) i tym samym przyczynić się do tworzenia dumpingu socjalnego. Przyszłe porozumienia między UE i Wielką Brytanią powinny gwarantować konwergencję regulacji w tematyce praw pracowniczych i socjalnych”.

Zebrał Cezary Izdebski



# Nowe władze „Budowlanych w KW „Czatkowice”

W dniu 11.09.br. w organizacji „Budowlanych” w Kopalni Wapienia „Czatkowice” odbyło się zebranie sprawozdawczo-wyborcze. Kończący kadencję Zarząd Zakładowy przedstawił sprawozdanie ze swojej działalności. Ustępujący Zarząd uzyskał absolutorium. Zebrani wybrali nowe władze na nową kadencję 2019-2024.



Zebrani zdecydowali, że nie będą wybierali Zakładowej Komisji Rewizyjnej.

Równocześnie wybrano delegatów na Okręgowy Zjazd Sprawozdawczo-Wyborczy, zostali nimi: Jarosław Wyrwa, Leszek Kramarz, Bogusław Gleń. W zebraniu

uczestniczyli: przewodniczący Okręgu Małopolskiego Zdzisław Kuczyński oraz delegacja Okręgowej Komisji Rewizyjnej: przewodnicząca OKR Anna Biessiekierska i członek OKR Ryszarda Puchalska.

Zebrani zdecydowali, że nie będą wybierali Zakładowej Komisji Rewizyjnej. Równocześnie wybrano delegatów na Okręgowy Zjazd Sprawozdawczo-Wyborczy, zostali nimi: Jarosław Wyrwa, Leszek Kramarz, Bogusław Gleń. W zebraniu

uczestniczyli: przewodniczący Okręgu Małopolskiego Zdzisław Kuczyński oraz delegacja Okręgowej Komisji Rewizyjnej: przewodnicząca OKR Anna Biessiekierska i członek OKR Ryszarda Puchalska.

ZK



## Rada Okręgu Małopolskiego podsumowuje kadencję

W dniu 10.09.br. odbyło się ostatnie posiedzenie kończącej się kadencji. Obecni na zebraniu zapoznani zostali ze stanem finansów Okręgu oraz pracami Zarządu Okręgu. Przewodniczący Zdzisław Kuczyński poinformował obecnych o wyborach przeprowadzanych w organizacjach podstawowych, a także o zaplanowanym terminie Zjazdu sprawozdawczo-wyborczego w Okręgu Małopolskim. Ustalono termin na dzień 30 października br. o godz. 12.00. Zjazd odbędzie się na terenie Centrum Targowego Chemobudowa - Kraków na ulicy Klimeckiego 24 w Krakowie. W trakcie zebrania Przewodniczący serdecznie podziękował członkom Rady za aktywną pracę na rzecz



Okregu.

Zrobiono sobie pamiątkową fotografię (wszystkim obecnym na ostatniej radzie). Przewodniczący Okręgu Zdzisław Kuczyński wręczył

wszystkim członkom Rady pamiątkowe dyplomy z podziękowaniami za aktywną pracę na rzecz Związku Zawodowego „Budowlani” w zakończonej kadencji. (zo kraków)

### Księgowa informuje

## Korzystne dla pracowników zmiany w podatkach

Zmiany, zmiany na korzyść Polaków, oczywiście - dlaczego nie. Od 1 sierpnia 2019 roku ma zastosowanie ulga w podatku dochodowym od osób fizycznych (PIT) dla osób do 26 roku życia.

Dla osób, które nie ukończyły 26 roku życia i osiągają przychody z pracy (czyli ze stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy, stosunku służbowego lub stosunku pracy nakładczej) oraz z umów zlecenia ma zastosowanie nowa ulga w PIT. Ulgą objęte będą przychody z pracy oraz umów zlecenia do wysokości 85.528,00 zł w roku podatkowym. Do tego limitu przychody młodego podatnika będą zwolnione z PIT. Z ulgi skorzysta ponad 2 mln młodych pracowników.

Mało tego, w dniu 19.09.2019 roku prezydent Andrzej Duda podpisał ustawę obniżającą stawkę PIT z 18 proc. do 17 proc. i podwyższającą ponad dwukrotnie koszty uzyskania przychodów. Zmiany zaczną obowiązywać już od 1 października 2019 roku. Dotyczy to rządowej nowelizacji z 30 sierpnia 2019 r., ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw. Obniżenie niższej stawki podatku w skali podatkowej z 18 proc. do 17 proc., nie zmienia stawki 32 proc. dla dochodów przekraczających 85.528 zł. Nowa stawka podatkowa będzie dotyczyć wszystkich podatników, którzy uzyskują dochody, podlegające opodatkowaniu na zasadach ogólnych przy zastosowaniu skali podatkowej, w tym również emerytów, rencistów oraz przedsiębiorców, którzy w zakresie przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej nie wybrali

I tak:

	obecne roczne koszty w zł	roczne koszty po zmianach w zł
jednoetatowcy	1.335,00 nie zmienione od 2008 r.	3.000,00
jednoetatowcy, dojeżdżający	1.668,72	3.600,00
wieloletowcy	2.002,05	4.500,00
wieloletowcy, dojeżdżający	2.502,56	5.400,00

Ustawa wchodzi w życie co do zasady 1 października 2019 r., z wyjątkiem regulacji, które zaczną obowiązywać 1 stycznia 2020 r.

Barbara Pałka

# Ustawa o przekształceniu prawa użytkowania wieczystego gruntów zabudowanych na cele mieszkaniowe w prawo własności tych gruntów

## - wybrane zagadnienia

W lipcu zeszłego 2018 r. uchwalona została ustawa przekształcająca prawo użytkowania wieczystego gruntów zabudowanych na cele mieszkaniowe w prawo własności tych gruntów (dalej: Ustawa). Ustawa ta, choć w bardzo istotny sposób wpływa na kwestie związane z nieruchomościami i cieszy się dużym zainteresowaniem społecznym, od samego początku dostarcza jednak wątpliwości i trudności interpretacyjnych. Dzięki jednak szerokim konsultacjom społecznym, licznym spotkaniom eksperckim i nowelizacjom coraz więcej z tych zagadnień problemowych zostaje rozwiązanych.

Z dniem 1 stycznia 2019 r. nastąpiło automatyczne przekształcenie użytkowania wieczystego gruntów zabudowanych budynkami mieszkalnymi w prawo własności tych gruntów. Właściciele nieruchomości na takim przekształceniu użytkowania wieczystego mogą dużo zyskać, m.in. dzięki udzielanej przez rząd i samorządy bonifikacie.

Na wydanie stosownego zaświadczenia o przekształceniu gruntu gminy mają czas do końca roku. Dopelnieniem zmian jest przepis, który uniemożliwia ustanawianie od 1 stycznia 2019 r. nowych praw użytkowania wieczystego na cele mieszkaniowe. Co za tym idzie, od 1 stycznia z własnością lokalu mieszkalnego lub domu jednorodzinnego będzie mogło być związane wyłącznie prawo własności gruntu.

Mając na uwadze doniosłość przedmiotowej ustawy dla społeczeństwa i występujące w ustawie niejasności, w niniejszym artykule przedstawionych zostanie kilka z ww. kwestii, w oparciu o stanowiska i nowelizacje Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju.

W ostatnim czasie głośno było o kłopotach i trudnościach z realizacją zapisów Ustawy w sytuacji, gdy na tej samej działce co podlegający przekształceniu budynek mieszkalny występują wolnostojące budynki o innym przeznaczeniu, np. handlowym, usługowym, które blokowały przekształcenie użytkowania wieczystego we własność. Ukazało się nawet wiele publikacji na omawiany temat jak te autorstwa redaktor Renaty Krupy-Dąbrowskiej w „Rzeczpospolitej” z 1 marca, 19 marca, 1 kwietnia i 9 kwietnia 2019 r. W opracowaniach tych mogliśmy przeczytać, iż „wolnostojący kiosk, sklep z pieczywem czy pralnia chemiczna blokują przekształcenie użytkowania wieczystego gruntu pod blokami mieszkalnymi. Wystarczy, że leżą na tej samej działce co budynek. (...) Kłopot występuje również w wypadku działek, na których znajdują się m.in. drogi, chodniki, place zabaw, tereny zielone, parkingi, budynki gospodarcze...”.

Niektórzy z autorów jako rozwiązanie tego problemu proponowali tymczasową rozbiórkę wolnostojących pawilonów han-

dlowych na czas załatwienia formalności związanych z przekształceniem, tj. wydania zaświadczenia i dokonania wpisów w księgach wieczystych, a następnie ponowne ich postawienie lub też dokonywanie wyodrębnień obiektów z ksiąg wieczystych danej nieruchomości.

Wskazać należy, iż celem Ustawy, wyrażonym w jej uzasadnieniu, było jak najszybsze przekształcenie prawa użytkowania wieczystego we własność, na gruntach o dominującej funkcji mieszkaniowej, a zadaniem przewidzianych w Ustawie rozwiązań dot. podziałów nieruchomości było wyposażenie samorządów w narzędzia służące racjonalnej ocenie przedmiotu uwłaszczenia w sposób optymalny dla mieszkańców gruntów zabu-

gruntów zabudowanych innymi niż budynki mieszkalne obiektami i urządzeniami budowlanymi, jeżeli łączna powierzchnia użytkowa budynków, które nie służą do prawidłowego i racjonalnego korzystania z zabudowy mieszkaniowej nie przekracza 30 % ogólnej powierzchni użytkowej wszystkich budynków znajdujących się na tym gruncie.

A prawo użytkowania wieczystego gruntów mieszczących się w ramach ww. hipotezy (artykuł 1a Ustawy) ulega przekształceniu w prawo własności ze skutkiem na dzień 1 stycznia 2019 r.

Wątpliwości interpretacyjne rodziła również kwestia przekształcenia budynków mieszkalnych wchodzących w skład zasobów SM w sytuacji, kiedy w ww. nieruchomościach

fikowania wysokości pomocy publicznej, udzielonej w formie bonifikaty”.

W przyjętej nowelizacji legislator przewidział możliwość jednoczesnego wnoszenia przez SM stosownej rocznej opłaty przekształceniowej przez okres 20 lat (w zakresie części mieszkaniowej, nie wykorzystywanej na cele prowadzenia działalności gospodarczej) oraz w celu wyłączenia odpłatności spod regulacji przepisów o pomocy publicznej – przez okres, w którym suma opłat nie przekroczy wartości rynkowej nieruchomości (w stosunku do części, nieruchomości, która wykorzystywana jest przez SM do celów komercyjnych).

(art. 73 ust. 1 Ustawy o gospodarce nieruchomościami).

Jak wskazuje MliR: „Na tym tle zważyć wymaga, że jedynie taka zmiana sposobu korzystania z nieruchomości garażowej, która powoduje modyfikacje celu, na jaki grunt oddany został w użytkowanie wieczyste, uzasadnia przyjęcie, iż nie zostały spełnione warunki określone w art. 72 ust. 3 pkt 3b Ustawy o gospodarce nieruchomościami.”

Tak więc wykorzystanie jedynie części nieruchomości na cele, związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, która nie powoduje zmiany wskazanego przez powyższe przepisy celu podstawowego, nie przesadza zatem o braku możliwości ustanowienia stawki procentowej z tytułu użytkowania wiecznego na poziomie 1%. Warto również nadmienić, iż jak zaznacza Ministerstwo, udział związany z odrębną własnością garażu ma charakter niepodzielny, a co za tym idzie nie może być przedmiotem opłaty za użytkowanie wieczyste ustalonej w oparciu o różne stawki procentowe. A wydzielone stanowiska postojowe nie stanowią odrębnego bytu prawnego, z którym związany byłby samodzielny udział w prawie użytkowania wieczystego.

Tytułem podsumowania, wskazać można przygotowany przez Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju Pakiet ułatwień dla gmin #GruntToWłasność:

- wyeliminowanie blokowania przekształcenia koniecznością dokonania podziału nieruchomości zabudowanej na cel mieszkaniowy, na której są dodatkowo inne obiekty;
- wprowadzenie uproszczonego trybu dokonania podziału nieruchomości, w przypadkach gdy taki podział będzie niezbędny;
- objęcie ustawowym przekształceniem gruntów zabudowanych garażami i innymi budynkami i urządzeniami pełniącymi rolę służebną wobec gruntów mieszkaniowych, a ujawnionych w odrębnych księgach wieczystych;
- określenie w ustawie w jakich przypadkach jest wymagane przekształcenie na rzecz cudzoziemca;
- doprecyzowanie trybu udzielania pomocy publicznej, by zapewnić organom sprawną weryfikację pomocy, a przedsiębiorcom dać elastyczne możliwości wyboru sposobu płatności za przekształcenie;
- ustawowe zapewnienie najwyższych bonifikat w opłacie przekształceniowej osobom w trudnej sytuacji życiowej, m.in. rodzinom z osobami z niepełnosprawnością.

Opracował Cezary Izdebski



dowanych na cele mieszkaniowe. Jednakże, jak wynika z obserwacji resortu, praktyka wskazała, iż instrumenty podziału nieruchomości i opóźnionego przekształcenia były przez organy nadużywane wykorzystywane w sposób nie zawsze zgodny z celem przyjętych regulacji.

Rozwiązaniem opisywanych sytuacji była opracowana przez Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju, nowelizacja Ustawy, która obejmuje ustawowym przekształceniem grunty zabudowane garażami i innymi budynkami i urządzeniami pełniącymi rolę służebną wobec gruntów mieszkaniowych, a ujawnionymi w odrębnych księgach wieczystych. Ponadto ministerstwo chce również wprowadzić „uproszczony” tryb podziału nieruchomości w przypadkach, gdy będzie to niezbędne.

W ramach przyjętej przez Sejm w dniu 13 czerwca 2019 r. nowelizacji doprecyzowano, że przepisy o uwłaszczeniu z mocy prawa znajdują zastosowanie również odnośnie

znajdowały się również lokale użytkowe etc. oraz treść art. 9 Ustawy w zakresie bonifikaty udzielanej spółdzielniom mieszkaniowym (mając na uwadze regulacje dot. pomocy publicznej w kontekście prawa UE). W tym temacie również głos zabrał resort inwestycji i rozwoju, wskazując:

„Należy podkreślić, że stosownie do art. 9 ust. 3 ustawy o przekształceniu [...] uprawnienie do bonifikaty za przekształcenie prawa użytkowania wieczystego w prawo własności gruntu stanowiącego dotychczas własność Skarbu Państwa przysługuje spółdzielniom mieszkaniowym w odniesieniu do wszystkich nieruchomości mieszczących się w zakresie przedmiotowym ustawy. Nie należy jednak tracić z pola widzenia, iż w stosunku do udziałów w gruncie związanych z lokalami użytkowymi lub częściami budynku wykorzystywanymi przez spółdzielnię mieszkaniową do prowadzenia działalności gospodarczej, aktualizować się będzie obowiązek zwery-

Zaznaczyć jednak należy, że w kontekście gruntów stanowiących dotychczas własność samorządów - mając na uwadze konstytucyjną zasadę samodzielności finansowej - samorządy mają swobodę w zakresie wysokości udzielanych bonifikat (a co za tym idzie swobodę w określaniu zakresu podmiotowego i przedmiotowego bonifikat).

Trzecim z zagadnień będzie kwestia ustalania 1 % preferencyjnej stawki opłaty rocznej z tytułu użytkowania wieczystego gruntu, na którym położone są garaże lub stanowiska postojowe niewykorzystywane do prowadzenia działalności gospodarczej. W odniesieniu do nich ustawodawca połączył możliwość zastosowanie ww. uprawnienia z przeznaczeniem nieruchomości (w omawianym kontekście zastosowanie znajduje art. 72 ust. 3 pkt. 3b Ustawy o gospodarce nieruchomościami), a normy tej nie można analizować w oderwaniu od celu podstawowego na grunt został oddany w użytkowanie wieczyste

# Jesienny wypoczynek

Zapraszamy na pobyt  
7-dniowy, 10-dniowy  
lub 14-dniowy w okresie

**27.10 - 15.12.2019 r.**

Cena już od **882 zł/os.**  
w pokoju 2 os. za 7 noclegów



### W ramach pobytu:

- ✓ zakwaterowanie zgodnie z rezerwacją
- ✓ całodzienne wyżywienie
- ✓ całodobowa opieka medyczna
- ✓ wizyta lekarska
- ✓ profesjonalne zabiegi lecznicze

W prezencie  
dodatkowy zabieg:  
dla Pań Pilates,  
dla Panów trening  
siłowy

Centrum Promocji Zdrowia „Sanvit” Sp. z o.o.  
Sanatorium Uzdrowskie w Ciechocinku  
ul. Staszica 8, 87-720 Ciechocinek  
marketing.ciechocinek@sanvit.eu

**54 283 77 07**

CENTRUM PROMOCJI ZDROWIA  
**SANVIT**

## HUMOR

Trzy starszki jedzą obiad i rozmawiają o różnych sprawach. Jedna mówi:

- Wiecie, naprawdę coraz gorzej z moją pamięcią. Dziś rano stałam na schodach i nie mogłam sobie przypomnieć, czy właśnie wchodzę do góry, czy schodzę na dół.

Druga na to:  
- Myślisz, że nie ma nic gorszego? Któregoś dnia siedziałam na brzegu łóżka i nie wiedziałam, czy wstaję, czy kładę się spać.

Trzecia uśmiecha się zadowolona z siebie:  
- Cóż, moja pamięć jest tak dobra, jak zawsze była, odpukać - tu puka w stół. Nagle z zaskoczeniem na twarzy pyta:  
- Kto tam?

Zona do męża:  
- Pamiętasz jak rano biegaliśmy po mieszkaniu i radośnie krzyczałam: „Hurra! Znalazłam wreszcie te cholerne klucze!”  
- Tak...  
- Nie wiesz, gdzie je położyłam?

Pracownik wykręca numer do swojego kolegi z innego działu:  
- Słuchaj, dzisiaj mamy taki upalny dzień. Mam pomysł, abyśmy dla żartu zgadali się z kilkoma osobami i zwinęli się z biura po lunchu! Co ty na to?

Z drugiej strony odzywa się rozgniewany głos:  
- Wybrałeś chyba zły numer! Wiesz z kim rozmawiasz!?  
- Nie!?!  
- Z naczelnym dyrektorem, baranie!  
- A ty wiesz z kim rozmawiasz?  
- Nie!!!  
- To dobrze...

Na uroczystym przyjęciu Kowalski już trzeci raz wraca z bufetu z kopiastym talerzem. Żona w końcu nie wytrzymała:  
- Nie wstyd ci?! Co ludzie sobie o tobie pomyślą?  
- Nic, mówię im, że to dla ciebie.

Dyrektor szkoły przechodzi obok klasy, z której słychać straszny wrzask. Wchodzi, łapie za rękaw najgłośniejszego krzyżącego, wyciąga na korytarz i stawia w kącie. Po chwili z klasy wychodzi trzech młodzieńców, którzy pytają:

- Panie dyrektorze, czy możemy już iść do domu?  
- A z jakiej racji?  
- No... skoro nasz nowy pan

od matematyki stoi w kącie, to chyba lekcji już nie będzie?

Sąsiadka do sąsiadki:  
- Ty to masz mądrego męża. On chyba wszystko wie.  
- Wszystko wie? Kochana! On się nawet nie domyśla!

Rozmawiają dwie sąsiadki:  
- Moja córka robi się coraz bardziej podobna do mnie.  
- I naprawdę nie ma na to żadnej rady?

Statek pasażerski zatonął na morzu.  
Po tygodniu Szkot otrzymuje depeszę:

- Wczoraj zwłoki pańskiej żony pokryte małżami i ostrygami zostały wyłowione z morza.  
Szkot natychmiast depeszuje:  
- Małże i ostrzygi sprzedać. Stop. Przynęte ponownie zanurzyć.

Stary baba dawał do gazety nekrolog po swojej zmarłej żonie i spytał o cenę.  
- Do pięciu wyrazów za darmo.

- Nooo... to niech będzie: Zmarła Jagna Górską.  
- Ma pan do dyspozycji jeszcze dwa wyrazy.  
- To niech będzie, Zmarła Jagna Górską, sprzedam opla.

Zbliża się 25-lecie związku małżeńskiego Kowalskich:  
- Co też podaruje mi mój drogi mąż? - myśli Kowalska  
- Niech to szlag. Gdybym ją wtedy zabił, jutro wychodziłbym z więzienia - myśli Kowalski.

Przychodzi facet do sklepu z puzzlami i mówi:  
- Proszę puzzle składające się z wielu elementów.

Sprzedawczyni podaje puzzle ze 100 elementów.  
- Niech pani sobie nie żartuje, jestem zawodowcem. Podaje mu 500 elementów.  
- Takie to układam w 10 minut.  
Daje mu 1000 elementów.  
- Takie moje dzieci układają w 30 minut.

- To niech pan idzie na drugą stronę ulicy, tam jest piekarnia, kupi sobie tam bułkę tartą i złoży rogała.

Wsiadają dwie blondynki do piętrowego autokaru. Jedna wchodzi do góry, a druga zostaje na dole. Po chwili ta z góry szybko schodzi na dół i mówi:  
- Ty, tam nie wchodzi, bo tam kierowcy nie ma.

### Budowlani

Ogólnopolski Magazyn Społeczno-Zawodowy

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

Redaktor naczelny:  
Jakub Kus

Redaktor wydania:  
Aleksandra Suchocka

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

Skład i łamanie: Robert Żwirski

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

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

## SUDOKU DLA ROZRYWKI

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

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