

10 proc.

podwyżek wynagrodzeń dla pracowników PGG domagają się działające w spółce związki zawodowe.

WIĘCEJ » STRONA 3

TYGODNIK

ŚLĄSKO-DĄBROWSKI NSZZ

SOLIDARNOŚĆ

Nr 11
2018
KATOWICE
15-21.03.2018

Zarząd Regionu
Śląsko-Dąbrowskiego
NSZZ Solidarność
Tygodnik bezpłatny
ISSN 1732-3940
www.solidarnosckatowice.pl

11 marca pracownicy handlu po raz pierwszy mogli się cieszyć niedzielą wolną od pracy. Wbrew czarnym wizjom powtarzanym w mediach od wielu tygodni, upłynęła ona bardzo spokojnie. Klienci zrobili zakupy w piątek i sobotę, a pracownicy sklepów wreszcie mogli odpocząć i spędzić czas ze swoimi rodzinami.

W handlu powróciła normalność



Foto: pixabay.com

Mój mąż w soboty i niedziele ma wolne. Do tej pory on i nasze dzieci były w niedziele w domu, a ja w zależności od zmiany wracałam z pracy o 18.00 lub 21.00. Teraz wreszcie mogę spędzać niedziele z rodziną, pójść z dziećmi na spacer, pojechać do dziadków na obiad. Wreszcie jest normalnie – mówi pani Justyna, która pracuje w jednym ze sklepów sieci Decathlon. – Wcześniej zamiast niedzieli miałam dzień wolny w środku tygodnia. Tylko co mi po takim wolnym, gdy dzieci były w szkole, a mąż w pracy. Teraz w końcu niedziele będziemy spędzać razem – dodaje pani Patrycja, która pracuje w Biedronce.

Ustawa działa

Ustawa o ograniczeniu handlu w niedziele weszła w życie 1 marca. Zakłada ona stopniowe zwiększanie liczby niedziel wolnych od pracy w miesiącu. W tym roku

pracownicy sklepów będą mieli wolne dwie niedziele w miesiącu. W przyszłym handlowa będzie tylko ostatnia niedziela danego miesiąca. W 2020 roku poza nielicznymi wyjątkami wszystkie niedziele będą wolne od pracy w handlu. Jak informuje Alfred Bujara, przewodniczący Krajowego Sekretariatu Banków, Handlu i Ubezpieczeń NSZZ Solidarność oraz inicjator obywatelskiego projektu ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele, handlowa Solidarność monitorowała przypadki łamania ustawy, w której obowiązywały zapisane w niej ograniczenia. – Zbieraliśmy informacje od pracowników handlu i klientów. Odnotowaliśmy ok. 50 zgłoszeń dotyczących naruszenia ograniczeń w handlu. To nie jest nawet promil ogólnej liczby placówek handlowych działających w naszym kraju, a to po prostu oznacza, że ustawa działa. Wbrew histerii, którą poprzez media starali się wywołać przeciwnicy ustawy, nie było

masowego omijania ograniczeń w niedzielnych handlu. Nie było też szturmów na sklepy w piątek i sobotę poprzedzające wolne niedziele. Zgodnie z naszymi przewidywaniami obywatele spokojnie i normalnie, choć przez wiele miesięcy politycy i lobby wielkich sieci handlowych starali się im zrobić zamęt w głowach. To pokazuje, jak bardzo różni się rzeczywisty odbiór społeczny ograniczenia handlu w niedziele, od tego co próbowała nam wmówić część mediów – mówi szef handlowej Solidarności.

Konieczność czy wygoda?

Fakt, że klienci ze zrozumieniem i spokojem podeszli do kwestii ograniczeń handlu w niedziele potwierdzają też pracownicy sklepów. Jednocześnie nie zgadzają się z często podnoszonym w mediach argumentem, że niedziela to jedyny dzień, w którym osoby pracujące od poniedziałku do soboty mają szansę zrobić zakupy. – Jeśli

ktos twierdzi, że pracuje od poniedziałku do soboty od 7.00 do 22.00, bo w tych godzinach jest otwarta większość sklepów, to znaczy, że powinien zapisać się do związku zawodowego, który upomni się o jego prawa pracownicze, bo najwyraźniej są one łamane – żartuje pani Justyna. – Oczywiście zakupy w niedziele były pewnie wygodne dla niektórych osób, ale wygoda to nie to samo co konieczność. Często słyszymy, że nikt nas nie zmusza do pracy w handlu. Tylko, jeśli wszyscy się zwolnią, to kto będzie w tych sklepach pracował? – pyta pani Justyna.

Wejście w życie ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele nie spowodowało też masowych zwolnień pracowników, jak wieszczyli przeciwnicy ustawy. – Podczas zbierania podpisów pod obywatelskim projektem oraz w trakcie prac parlamentarnych nad ustawą o ograniczeniu handlu w niedziele jak grzyby po deszczu wyra-

stały różnego rodzaju analizy wykonywane na zlecenie dużych sieci handlowych, wedle których ograniczenie handlu w niedziele miało spowodować gigantyczne zwolnienia. W tym kontekście padały różne liczby: od kilkudziesięciu nawet do ponad 100 tys. osób. Dzisiaj widać, ile warte były te wyliczenia. Ustawa weszła w życie, a sieci handlowe nie tylko nie zwalniają, ale ciągle poszukują nowych pracowników – mówi Alfred Bujara.

To dzięki Solidarności

Skuteczna walka o niedziele wolne od pracy w handlu to dla pracowników tej branży nie tylko powód do radości, ale również wyraźny dowód na to, że warto zapisać się do NSZZ Solidarność. – Bez Solidarności nie byłoby wolnych niedziel. Jeśli chcemy poprawić swoje warunki pracy, musimy się zorganizować i działać razem. Jeśli sami nie zadamy o nasze prawa, nikt inny za nas tego nie zrobi, a już

na pewno nie pracodawca – mówi pani Patrycja.

Ustawa o ograniczeniu handlu w niedziele poza stopniowym ograniczeniem handlu w niedziele do 2020 roku zakłada pewne wyjątki m.in. 7 niedziel handlowych w ciągu roku. Sklepy będą czynne w niedziele w okresie przed Świętami Bożego Narodzenia oraz w ostatnie niedziele stycznia, kwietnia, czerwca i sierpnia, czyli podczas sezonowych wyprzedaży. Ponadto handel będzie dozwolony we wszystkie niedziele w roku m.in. w piekarniach, cukrowniach stacjach benzynowych, czy sklepach na dworcach i lotniskach. Wprowadzono jednak pewne obostrzenia, aby nie dopuścić do sytuacji budowania supermarketów przy stacjach benzynowych, czy też tworzenia galerii handlowych na dworcach. Handlować we wszystkie niedziele będą mogły również małe, osiedlowe sklepy pod warunkiem, że za ladą stanie ich właściciel.

ŁUKASZ KARCZMARZYK

LICZBA tygodnia

694 tys.

nowych miejsc pracy powstało w Polsce w 2017 roku – wynika z danych Głównego Urzędu Statystycznego. To oznacza, że w zeszłym roku liczba nowych miejsc pracy wzrosła o 12,2 proc. w porównaniu z rokiem 2016. Najwięcej etatów utworzonych zostało w firmach zatrudniających do 9 osób (47,7 proc.). Nowe miejsca pracy powstawały głównie w przedsiębiorstwach zajmujących się handlem, naprawą pojazdów samochodowych, przetwórstwem przemysłowym oraz budownictwem. W ocenie specjalistów to skutek dobrej koniunktury gospodarczej, ale nie tylko. Powstanie części etatów było związane z wprowadzeniem ograniczeń dotyczących stosowania umów cywilnoprawnych, co wymusiło na pracodawcach podpisanie z pracownikami umów o pracę.

KRÓTKO

Podwyżki wynagrodzeń i przeszerogowania w JZR

» O 3 PROC. WZROSŁA PŁACE ZASADNICZE pracowników Jastrzębskich Zakładów Remontowych dzięki porozumieniu podpisanemu 8 marca przez związek zawodowy i zarząd przedsiębiorstwa. Podwyżki wynagrodzenia wejdą w życie od kwietnia. Jak poinformował Adam Kowalski, szef zakładowej Solidarności, po podwyżce zarobki w firmie wzrosną średnio o ponad 170 zł brutto. Przewodniczący przypomina, że poprzednia podwyżka była w czerwcu 2017 roku. Wówczas, dzięki staraniom związkowców, płace w JZR wzrosły o 2,5 proc. Wcześniej przez pięć lat w przedsiębiorstwie nie było żadnych podwyżek. – Problemy finansowe firmy wynikały z ówczesnej, trudnej sytuacji ekonomicznej naszego właściciela, czyli Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Obecnie, gdy kondycja JSW znacznie się poprawiła, nasza spółka też zaczęła wychodzić na prostą – tłumaczy Adam Kowalski. Podpisane 8 marca porozumienie przewiduje podwyżki stawek płac zasadniczych dla najmniej zarabiających pracowników. Dotyczy to około 10 proc. ludzi zatrudnionych w firmie na czas nieokreślony. – O tym, komu zostanie podwyższona stawka i o ile, będą decydować kierownicy działów – dodaje przewodniczący. Podczas negocjacji uzgodniono również, że jeśli wyniki finansowe JZR za I półrocze będą dobre, strony negocjując będą jednorazową nagrodą dla pracowników. Jastrzębskie Zakłady Remontowe zatrudniają 430 pracowników. Specjalizują się w remontach i modernizacji maszyn górniczych.

Wzrost płac PEC w Zabrze

» ŚREDNIO O 5 PROC. WZROSŁY OD MARCA płace zasadnicze pracowników Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej w Zabrze. Porozumienie w tej sprawie pomiędzy działającymi w firmie związkami zawodowymi a zarządem przedsiębiorstwa podpisane zostało 27 lutego. W porozumieniu określono, że wysokość podwyżek będzie zależeć m.in. od liczby absencji chorobowych pracowników oraz ocen pracy. Jak podkreśla Adam Lisiecki, przewodniczący zakładowej Solidarności, minimalny wzrost płac nie może być niższy niż 50 zł brutto. – Występując o podwyżki, powoływaliśmy się na dobrą kondycję ekonomiczną naszej firmy. Zwracaliśmy też uwagę zarządowi, że dziś coraz trudniej jest znaleźć wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników. Ostatecznie udało nam się wynegocjować wzrost zarobków średnio o 5 proc. To więcej niż przed rokiem, gdy wynegocjowaliśmy podwyżki na poziomie 3,5 proc. – dodaje szef NSZZ Solidarność w zabrańskim PEC. PEC w Zabrze zatrudnia ponad 120 pracowników.

BEA

CHODZI O TO zwłaszcza...

Gdy w sobotni poranek wszedłem do osiedlowego sklepu należącego do zagranicznej sieci dyskontów, pomyślałem, że coś umknęło mej czujnej uwadze. Nic w ostatnim czasie nie słyszałem o asteroidzie pędzącej w kierunku Ziemi, ani o przebudzeniu superwulkanu w Yellowstone. Nic też o innym podobnym kataklizmie typu promocja na masło lub cukier, ewentualnie długi weekend. Tymczasem wyglądało na to, że coś na kształt takiej katastrofy dotknie wkrótce naszą nadwiślańską krainę. Kolejki, wózki z czubkiem, terminale kart płatniczych działające w mocno zwolnionym tempie, gęstniejąca nerwowo-wybuchowa atmosfera. No tak! Doznałem iluminacji i przypomniałem sobie, że jutro ma być pierwsza niedziela wolna od handlu. Mówiąc prawie po ludzku – sklepy raczej zamknięte. Niby bywały wcześniej takie dni w roku. Dni bez handlu. Niby przeżyliśmy je szczęśliwie, w zdrowiu fizycznym i podobno nawet duchowym. Ale teraz to nie to samo. Teraz to będzie zwykła niedziela, a sklepy, markety i tzw. galerie zamknięte. Pokolenie urodzonych już w III i IV RP takiej sytuacji nie pamięta. Krótko mówiąc, prawie koniec świata.

No i co? No i nic. Polki i Polacy oraz mieszkający na terenie naszej Ojczyzny reprezentanci innych nacji jako ten kataklizm przetrwali. Mimo aktywnych poszukiwań skandalu (skandaliku chociażby) związanego z wprowadzeniem wolnej od handlu niedzieli, nic sensacyjnego nie udało się wykreować. Żadnego masowego protestu kasjerek, które uwielbiają spędzać niedziele w kasie. I co może się wielu czytelnikom uznanych tytułów wydać nieprawdopodobne, żaden klient nie popełnił samobójstwa przed zamkniętymi drzwiami centrum handlowego. Kompletna znieczulica społeczna wobec smutnego faktu nieczynności marketów w dzień wolny od pracy. A co gorsza, po wolnej niedzieli przyszedł sobie jak gdyby



Foto: supermemjg

Jasne, że wielu takim finałem wolnej od handlu niedzieli było zawiedzionych. **Cóż, po tylu latach aberracji nie będzie łatwo wrócić do normalności.**

nigdy nic roboczy poniedziałek, po nim wtorek i wciąż nic się nie stało. Nikt na Polskę sankcji nie nałożył, prawdziwi Europejczycy nie potępili, mityczna Bruksela palcem nie kiwnęła, nawet zachodnia prasa nie wyśmiała. Krótko mówiąc, ku rozpaczy rzeszy ludzi (wśród owej rzeszy mnóstwo takich, którym podobno nie bywało wszystko jedno), nic się nie stało. Ale to nie jest takie „nic się stało” po latach w meczu z Brytolami czy Szwabami. Nie. To takie zwyczajne, normalne „nic się stało”. Takie przechodzące we „właściwe fajnie było – niech tak zostanie”.

Jasne, że wielu takim, a nie innym finałem wolnej od handlu niedzieli było zawiedzionych. Cóż, po tylu latach aberracji nie będzie łatwo wrócić do normalności. Nie będzie łatwo przyjąć do wiadomości, że jeśli chcemy żyć tak, jak nasi zachodni sąsiedzi, którym zazdrościmy dobrobytu, powinniśmy siebie szanować nawzajem i szanować prawo do niedzielnego odpoczynku. Od zrozumienia pojęcia wzajemnego szacunku proponowałbym zacząć. Tu, w tym słowie, w tym pojęciu wszystko się zaczyna. Ale to tak nawiasem mówiąc. Nie jestem światowym człowiekiem. Niewiele podróżowałem. Niemniej co nieco widziałem poza widzialnymi i niewidzialnymi granicami oddzielającymi naszą Ojczyznę od innych krajów. Mam nadzieję, że w naszym kraju niedziela nie tylko znów będzie dniem wolnym od pracy, ale też, że będziemy pamiętać, dlaczego takim właśnie dniem jest.

JEDEN Z DRUGĄ:)

Komunikat

Komunikat dla Komisji Zakładowych

Komisje nieposiadające numeru REGON i NIP oraz nieskładające aktualnej ankiety informacyjnej, analizy składek, nie otrzymają potwierdzenia rejestracji ZOZ i MOZ. Ponadto przypominamy o ustawowych terminach składania sprawozdań w urzędach skarbowych.

WAŻNE: Decydującą datą jest data podjęcia uchwały zatwierdzającej sprawozdania (bilans, rachunek wyników, informacja dodatkowa).

Jeżeli data podjęcia uchwały jest przed 31 marca 2018 roku – komplet wymaganych dokumentów (CIT-8, CIT-8/O, wszystkie sprawozdania i uchwała zatwierdzająca) składa się do 10 dni od daty uchwały.

Jeżeli data podjęcia uchwały jest po 31 marca 2018 roku, CIT-8, CIT-8/O, należy składać do 31 marca 2018 roku; pozostałe sprawozdania składa się do 10 dni od daty uchwały, ale nie później niż do 30 czerwca 2018 roku.

PIT 4R – do 31 stycznia 2018 roku.

PIT 11 i PIT 8C – rozliczenia z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych należało złożyć do urzędu skarbowego do 31 stycznia 2018 roku w formie papierowej, a w formie elektronicznej przy wykorzystaniu kwalifikowanego podpisu elektronicznego do 28 lutego 2018 roku. Także do 28 lutego 2018 roku należało wystać te rozliczenia podatnikom.

Termin składania do ZR analizy składek za ubiegły rok upływa 31 marca bieżącego roku.

Termin składania informacji o liczebności członków dwa razy każdego roku za I i II półrocze danego roku.

Więcej informacji:

Beata Kocerba – pok. 112, tel. 32 353 84 25 wew. 112.

W serwisie internetowym śląsko-dąbrowskiej Solidarności (www.solidarnoskatowice.pl) można pobrać druki bilansu i rachunku wyników oraz druk informacji dodatkowej – załączniki do CIT-8 oraz inne (zakładka: Dla związkowców/Dokumenty do pobrania/Druki finansowe).

W środę 14 marca w Polskiej Grupie Górniczej rozpoczął się spór zbiorowy pomiędzy 13 centralami związkowymi a zarządem spółki. Przyczyną sporu są kwestie płacowe. Reprezentanci związków zawodowych domagają 10-proc. podwyżek płac dla pracowników PGG.

SPÓR ZBIOROWY W PGG

O konieczności podwyżek płac w PGG mówimy już od dłuższego czasu. Kolejne wnioski o rozpoczęcie konkretnych rozmów w tej sprawie pozostawały bez oczekiwanej przez stronę społeczną reakcji zarządu spółki, stąd decyzja o skorzystaniu z trybu, jaki daje przedstawicielom załogi ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Mamy nadzieję, że teraz wreszcie rozmowy ruszą z miejsca i uda się nam wynegocjować długo oczekiwane przez załogę podwyżki płac – mówi Bogusław Hutek, szef Solidarności w PGG.

W ocenie przewodniczącego, konieczność podwyższenia płac w Polskiej Grupie Górniczej nie ulega wątpliwości. – Zresztą resort energii, a konkretnie wiceminister Grzegorz Tobiszowski przyznał nam rację w tym względzie, z zastrzeżeniem, że ustalając wysokość podwyżek, trzeba brać też pod uwagę potrzeby inwestycyjne spółki. Mamy tego świadomość i jednocześnie przypominamy, że najważniejszą inwestycją dla przyszłości naszej firmy powinni być ludzie. Nawet jeśli będziemy mieli na dole maszyny ze złota, to bez ludzi firma nie przetrwa. Mam nadzieję, że ta oczywista prawda dociera i do ministrów, i do zarządu, i do



Foto: commons.wikimedia.org/Petr Štefek

inwestorów – podkreśla Hutek. Zwraca uwagę, że zarobki w kopalniach i zakładach PGG znacząco odbiegają od płac w innych spółkach węglowych. – Różnice na takich samych

stanowiskach w porównaniu z kopalniami innych spółek sięgają 1000–1200 zł miesięcznie. To przepaść – ocenia szef Solidarności w PGG. Jego zdaniem z tego powodu spółka przestała

być atrakcyjnym pracodawcą dla młodych ludzi i coraz trudniej będzie jej znaleźć fachowców, bo oni bez problemu mogą znaleźć dużo lepiej płatną pracę nie tylko w innych spółkach

górnictwych, ale też w innych branżach, gdzie płace są porównywalne bądź wyższe.

Szef Solidarności w Polskiej Grupie Górniczej zaznacza, że postulat 10-procentowego

wzrostu płac nie jest wygórowany. – Jest dla nas jasne, że osiągnięcie poziomu płacowego porównywalnego do innych spółek węglowych nie nastąpi od razu, dzięki jednej decyzji. To musi być krótki proces. Ale już najwyższy czas, aby ten proces zacząć w 2018 roku – podkreśla Bogusław Hutek.

Pracownicy kopalń i zakładów wchodzących obecnie w skład PGG ostatnie podwyżki płac mieli w 2012 roku. – Potem już było właściwie nieustanne zaciskanie pasa. Teraz firma, m.in. dzięki obecnej ekipie rządzącej, wyszła na prostą, co ludzie z pewnością doceniają. Gdy była potrzeba, by dla ratowania przedsiębiorstwa ograniczać swoje zarobki, załoga się na to zgadzała. Teraz nadszedł czas, aby pracownicy skorzystali z tego, że firma osiąga dobre wyniki – podsumowuje przewodniczący.

13 marca w odpowiedzi na postulaty strony społecznej zarząd PGG zaprosił przedstawicieli związków zawodowych do rozmów, proponując spotkanie na poniedziałek 26 marca. – Zaprosiliśmy stronę społeczną do rokowań mających na celu rozwiązanie sporu w drodze porozumienia – poinformował Tomasz Głogowski, rzecznik prasowy PGG.

GRZEGORZ PODŻORYNY

Kto skorzysta, a kto straci?

Certyfikaty jakości węgla na składach i wyeliminowanie ze sprzedaży dla gospodarstw domowych niesortowanego węgla zza wschodniej granicy – to z pewnością pozytywne elementy przyjętego przez rząd projektu ustawy o normach jakości paliw stałych. Dla polskiego górnictwa o wiele ważniejsze będą jednak wymagania jakościowe węgla wprowadzanego na rynek, a tych na razie nie znamy.

Projekt nowelizacji ustawy o systemie monitorowania i kontrolowania jakości paliw oraz ustawy o Krajowej Administracji Skarbowej zakłada, że ze składów węgla, w których zaopatrują się klienci indywidualni i operatorzy instalacji o mocy cieplnej poniżej 1 MW, znikną najgorszej jakości paliwa, czyli muły węglowe, flotokoncentraty, węgiel brunatny i ich mieszanki, które zawierają mniej niż 85 proc. węgla kamiennego.

Zakaz sprzedaży mułów i flotokoncentratów odbiorcom indywidualnym nie będzie miał



Foto: pixabay.com/CCO

większego wpływu na kondycję polskiego górnictwa. Polska Grupa Górnictwa już w sierpniu ubiegłego roku podjęła decyzję o wycofaniu tych produktów z oferty sprzedażowej dla sektora komunalno-bytowego w związku z wejściem w

życie uchwał antysmogowych, przygotowanych przez sejmiki wojewódzkie na Śląsku i w Małopolsce.

Projekt przyjęty przez rząd przewiduje też wyeliminowanie z rynku tzw. węgla niesortowanego, który w całości pochodzi

z importu. Łącznie w ubiegłym roku do naszego kraju sprowadzono według danych Eurostatu 13,3 mln ton węgla, 8,7 mln ton importowanego surowca pochodziło z Rosji.

Kolejny zapis nowelizacji wprowadza świadectwa jakości

paliw, które kupującym będą musieli przedstawiać handlarze na składach. – Zarówno ograniczenie importu węgla z Rosji, jak i wprowadzenie certyfikatów jakościowych od dawna były postulatami górniczej Solidarności. Jeśli ustawa je zrealizuje to bardzo dobrze. Niestety może stać się zupełnie inaczej i zamiast w import nowe przepisy mogą uderzyć w polskie kopalnie. Wszystko zależy od wymagań jakościowych dotyczących paliw wprowadzanych na rynek określonych w rozporządzeniu, które zostanie wydane dopiero po uchwaleniu nowelizacji ustawy przez Sejm – mówi Jarosław Grzesik, przewodniczący Krajowej Sekcji Górnictwa Węgla Kamiennego NSZZ Solidarność.

Rozporządzenie Ministra Energii określi m.in. maksymalny poziom zanieczyszczenia węgla sprzedawanego do gospodarstw domowych oraz jego kaloryczność. – Jeśli te parametry zostaną ustalone przy uwzględnieniu zarówno celów

ekologicznych, jak i ekonomicznych, nic złego się nie stanie. Natomiast, jeśli normy będą zbyt restrykcyjne, polskie górnictwo wpadnie w spore kłopoty. Na pewno będziemy się przyglądać tej sprawie i zdecydowanie reagować, jeśli zajdzie taka potrzeba – podkreśla szef górniczej Solidarności.

Zgodnie z projektem nowelizacji jakość węgla na składach ma kontrolować Inspekcja Handlowa lub Urząd Skarbowo-Celny. W razie stwierdzenia nieprawidłowości, ustawa przewiduje kary finansowe dla nieuczciwych handlarzy do 500 tys. zł, lub nawet karę pozbawienia wolności do lat trzech.

Niebawem przyjęty przez rząd projekt zostanie skierowany do Sejmu. Ustawa ma zacząć obowiązywać 6 miesięcy od ogłoszenia jej w dzienniku ustaw. Nastąpi to więc najwcześniej pod koniec obecnego lub na początku przyszłego roku.

Inwestycje w rozwój ciepła sieciowego i kogeneracji, a także program finansowego wsparcia wymiany urządzeń grzewczych dla najbiedniejszych – m.in. te elementy w ocenie Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Katowicach powinny uwzględniać działania antysmogowe, podejmowane przez rząd w województwie śląskim.

Walka ze smogiem nie może oznaczać walki z węglem

12 marca Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Katowicach zawnioskowała o kontynuowanie prac mających na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego standaryzacji jakości paliw węglowych. Członkowie WRDS wskazali jednak w przyjętym stanowisku, że częścią działań na rzecz poprawy jakości powietrza powinien być również rozwój ciepła sieciowego, a także kogeneracji energii elektrycznej i ciepłej. Ponadto, w ocenie Rady, wymiana przestarzałych, wysokiemisyjnych kotłów w przypadku biedniejszych gospodarstw domowych wymaga uruchomienia na poziomie rządowym instrumentów bezwrotnego wsparcia finansowego. – Jako Solidarność zwróciliśmy uwagę, że działania antysmogowe nie mogą ograniczać się do kolejnych administracyjnych obostrzeń dotyczących norm jakościowych węgla. Przyczyną smogu nie jest węgiel, ale niewłaściwe jego spalanie oraz palenie w piecach śmieciami. Jeśli ludzi nie stać na dobre paliwo czy na wymianę starych pieców na nowoczesne kotły, wszelkie zakazy i tak będą nieskuteczne.



Foto: commons.wikimedia.com/Marta Rejmund

Co więcej, za smog odpowiedzialne są również samochody, o czym w publicznej dyskusji bardzo często się zapomina. Innymi słowy,

walka ze smogiem nie może oznaczać walki z węglem. Szczególnie w naszym regionie to powinno być oczywiste – mówi Dominik Kolorz, szef

śląsko-dąbrowskiej Solidarności i członek prezydium WRDS w Katowicach.

Na wniosek śląsko-dąbrowskiej Solidarności WRDS ma

zorganizować spotkanie z udziałem przedstawicieli rządu, którego celem będzie opracowanie kompleksowego systemu działań na rzecz

poprawy jakości powietrza w województwie śląskim. – W kwestii smogu bardzo łatwo jest zrobić z węgla chłopca do bicia, jednak to nie rozwiąże problemu. Jeśli chcemy ograniczyć niską emisję, potrzeba działań w zakresie ogrzewnictwa i termomodernizacji budynków, ale również m.in. urbanistyki czy transportu publicznego – podkreśla przewodniczący.

Postulat WRDS dotyczący rozwoju ciepła sieciowego oraz kogeneracji energii elektrycznej i ciepłej jest zbliżony z uchwałą Walnego Zebrania Delegatów Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ Solidarność, przyjętą 6 marca. Jak wskazali delegaci, ciepło sieciowe i kogeneracja stanowią najskuteczniejszą metodę walki z niską emisją, a zarazem najtańsze źródło energii ciepłej dla gospodarstw domowych. Inwestycje w rozwój tych obszarów pozwolą osiągnąć cele ekologiczne w postaci redukcji smogu, a także emisji CO₂ do atmosfery, jak i korzyści ekonomiczne oraz społeczne wynikające z dostępu do stabilnych dostaw taniej energii, wytwarzanej z krajowych surowców.

ŁUKASZ KARCZMARZYK

Konsekwencje opieszałości rządu mogą być katastrofalne

Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Katowicach przyjęła stanowisko w sprawie konieczności wprowadzenia niezbędnych ulg dla przemysłu energochłonnego. To już kolejne wystąpienie Rady w tej kwestii. Bez wdrożenia proponowanych rozwiązań polskie hutnictwo nie będzie w stanie konkurować z przedsiębiorstwami z innych krajów Unii Europejskiej oraz spoza UE.

Postulaty dotyczące systemu ulg dla przemysłu energochłonnego zostały już sformułowane i przekazane rządowi w formie rekomendacji w 2016 roku najpierw przez WRDS w Katowicach, a następnie przez krajową Radę Dialogu Społecznego. Jak dotąd w zdecydowanej większości nie zostały one jednak zrealizowane. Tymczasem pozycja konkurencyjna polskiego przemysłu energochłonnego została dodatkowo osłabiona za



Foto: mittal.net.pl

sprawą reformy europejskiego systemu EU ETS oraz tzw. opłaty mocy wprowadzonej przez ustawę o rynku mocy, która zacznie obowiązywać pod

koniec 2020 roku. Jak szacuje Hutnicza Izba Przemysłowo-Handlowa, jeśli nie zostaną wprowadzone odpowiednie ulgi dla przemysłu, opłata

mocowa wygeneruje dodatkowe koszty na poziomie 300 mln zł rocznie dla działających w naszym kraju przedsiębiorstw hutniczych. – To już

naprawdę ostatni moment na wdrożenie systemu ulg dla przemysłu energochłonnego. Tymczasem od 2016 roku rząd zrobił w tej sprawie bardzo niewiele. Konsekwencje tej opieszałości mogą być katastrofalne – mówi Dominik Kolorz, przewodniczący śląsko-dąbrowskiej Solidarności i członek prezydium WRDS w Katowicach. Dodaje, że podobne ulgi funkcjonują w wielu zachodnich krajach Unii Europejskiej.

Proponowane w stanowisku WRDS rozwiązania dotyczą wprowadzenia ulgi w opłacie mocy dla przedsiębiorstw energochłonnnych oraz rozszerzenia systemu ulg w obciążeniach regulacyjnych, ponoszonych przez przemysł w związku z unijną polityką klimatyczno-energetyczną. Chodzi o dostosowanie do realiów polskiego rynku tzw. ulgi jakościowej i przejściowej.

Choć obecnie oba te instrumenty funkcjonują, skorzystanie z nich jest uzależnione od spełnienia wyśrubowanych parametrów, nieosiągalnych dla zdecydowanej większości działających w Polsce przedsiębiorstw energochłonnnych.

Jak wskazano w stanowisku WRDS, celem objęcia przedsiębiorstw energochłonnnych systemem ulg w zakresie opłaty przejściowej i jakościowej jest umożliwienie polskiemu przemysłowi funkcjonowania na zasadach zbliżonych do tych, które obowiązują w zachodnich państwach Unii Europejskiej. Obecnie koszty dla przemysłu związane z zakupem energii elektrycznej są znacznie wyższe niż w pozostałych krajach UE. Stanowi to główną barierę rozwoju działających w Polsce przedsiębiorstw, w szczególności z branży hutniczej.

KAR

Bezrobocie w Republice Czeskiej cały czas spada, a gospodarka tego kraju prężnie się rozwija. Ten sukces Czesi zawdzięczają rosnącej produkcji wymuszającej wzrost płac, a także rozwojowi kluczowych branż przemysłu i wspieraniu małej przedsiębiorczości.

Skąd się wziął czeski sukces gospodarczy

Pod koniec ubiegłego roku bezrobocie w Republice Czeskiej spadło do 2,5 proc. i było najniższe w całej Unii Europejskiej. Jak wynika z danych przedstawionych przez czeski odpowiednik Głównego Urzędu Statystycznego, w drugim kwartale ubiegłego roku PKB Czech wzrósł o 4,7 proc. rok do roku. Tak dobre wyniki ekonomiczne ten liczący zaledwie 10,5 mln mieszkańców kraj zawdzięcza przede wszystkim rosnącej produkcji przemysłowej, której znaczna część trafia na eksport. – Sukces gospodarczy oparty jest przede wszystkim na stabilnym eksporcie, zwłaszcza samochodów i maszyn – mówi prof. Zdeněk Mikoláš, czeski ekonomista, wykładowca na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach.

Podnoszą płace

Zaznacza, że czeskie przedsiębiorstwa potrzebują coraz więcej rąk do pracy, wzrasta popyt przede wszystkim na techników i pracowników produkcyjnych. Taka sytuacja wymusza wzrost wynagrodzeń. – Szybko rośnie płaca minimalna, która wynosi ok. 19 000 CZK, czyli ponad 3 tys. zł. Natomiast przeciętne wynagrodzenie na początku marca wynosiło 30 000 CZK i było równe ok. 5 tys. zł – podkreśla ekonomista z Ostrawy. W jego ocenie najważniejsze jest to, by poziom wynagrodzeń zachęcał ludzi do pracy, a osoby pracujące nie musiały korzystać z pomocy społecznej. – Wysokie wynagrodzenia nie są szkodliwe dla gospodarki, dają pracownikom poczucie stabilizacji i motywują ich do cięższej i lepszej pracy. Wysokie płace oraz konsumpcja wewnętrzna stanowią ważne



Foto: pixabay.com/CC0

źródło rozwoju gospodarczego – mówi prof. Zdeněk Mikoláš. Zaznacza, że normą w dużych czeskich przedsiębiorstwach jest dialog społeczny. – W dużych firmach standardy pracy i relacje związków zawodowych z pracodawcami znajdują się na wysokim poziomie. Związki posiadają znaczącą pozycję, a wzorem relacji pracownik-pracodawca są w nich Niemcy – podkreśla ekonomista.

Postawili na motoryzację

Gospodarka Czech od lat oparta jest na branży motoryzacyjnej. Obecnie liderami w produkcji samochodów są koncerny produkujące takie marki jak: Skoda,

Hyundai, Toyota, Citroen i Peugeot. W zeszłym roku z linii produkcyjnych fabryk samochodowych, działających na terenie Republiki Czeskiej, zjechało 1,4 mln pojazdów. W tym samym czasie, jak wynika z danych GUS, w Polsce wyprodukowanych zostało zaledwie 689,7 tys. nowych samochodów.

Utrzymanie tego sektora gospodarki w dalszym ciągu jest kluczowe dla naszych południowych sąsiadów. W 2015 roku inwestycje w rozwój firm motoryzacyjnych sięgnęły 1,9 mln zł. Rok później zdecydowano m.in. o rozbudowie fabryki części samochodowych dla rodzimej firmy Karsit Automot

ive oraz o modernizacji zakładu należącego do niemieckiej firmy Benteler International, zajmującego się produkcją części do karoserii samochodowych. Z kolei w zeszłym roku zapadła decyzja o budowie przez koncern Daimler w pobliżu Pragi centrum logistycznego, w którym zatrudnionych zostanie ok. 900 pracowników.

Wspierają najmniejszych

Obok motoryzacji istotne znaczenie dla czeskiej gospodarki ma produkcja maszyn m.in. budowlanych, obrabiarek i urządzeń na potrzeby energetyki oraz sprzętu elektronicznego. – Rozwija się również turystyka, szczególnie w Pradze i innych miejscowościach związanych z historią Republiki Czeskiej. Coraz częściej pojawiają się także firmy softwarowe, zajmujące się tworzeniem gier na komputery i telefony komórkowe, a także programów antywirusowych – zaznacza.

Oprócz inwestycji w najsilniejszy sektor, jakim w Czechach jest motoryzacja, nasi południowi sąsiedzi systematycznie wspierają rozwój małych, rodzinnych firm. Prof. Zdeněk Mikoláš podkreśla, że pod tym względem Polska powinna wzorować się na Republice Czeskiej. – Od kilku lat uniwersytety otwierają kursy i specjalizacje koncentrujące się

na rodzinnym biznesie. Prężnie działa Stowarzyszenie Małych i Średnich Przedsiębiorstw, które organizuje kluby firm rodzinnych, dostarcza mediom informacji dotyczących działalności i innowacyjności rodzinnych przedsiębiorców oraz prowadzi kampanie medialne, promujące konkretnych przedsiębiorców. Przygotowywana jest także nowa ustawa o firmach rodzinnych – dodaje ekonomista z Ostrawy.

To jednak nie wszystko, rodzinne firmy mogą liczyć na wsparcie finansowe. Np. w 2014 roku przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 9 pracowników i działające w regionach o najwyższej stopie bezrobocia, miały możliwość skorzystania z preferencyjnego kredytu na rozwój. Stopa oprocentowania takiego kredytu wyniosła 2 proc. Natomiast w 2015 roku Ministerstwo Przemysłu i Handlu Republiki Czeskiej wspólnie z Czeskomorawskim Bankiem Gwarancyjnym i Rozwojowym przygotowało program wsparcia dla małych i średnich przedsiębiorców o nazwie „Gwarancja 2015-2023”. Program ten polega na udzielaniu przez wspomniany bank gwarancji na kredyty zaciągane przez małe i średnie firmy na inwestycje i rozwój.

Żeby się przekonać, że są to działania skuteczne, wystarczy spojrzeć na dane Eurostatu dotyczące liczby małych przedsiębiorstw, działających w poszczególnych państwach UE. W Polsce na 1000 mieszkańców funkcjonuje ok. 40 firm zatrudniających mniej niż 9 pracowników, w Republice Czeskiej, która pod tym względem znajduje się w czołówce europejskiej, takich firm jest około 90.

AGNIESZKA KONIECZNY

System opieki trzeba zbudować od podstaw

Tylko 6,5 proc. polskich rodzin, w których znajdują się osoby przewlekle chore lub starsze, stać na pomoc profesjonalnych opiekunów. Jest to jeden z najgorszych wyników w Unii Europejskiej.

Jak wynika z danych Eurostatu, średnio w UE ze wsparcia korzysta 20 proc. gospodarstw domowych, w których znajdują się osoby wymagające opieki. Chodzi m.in. o pomoc przewlekle chorym i starszym w codziennych czynnościach, takich jak pranie, sprzątanie, przygotowywanie posiłków czy podawanie leków. Profesjonalne usługi opiekuńcze obejmują także domowe wizyty lekarskie czy pomoc wykwalifikowanych opiekunów w zmianie opatrunków. Celem takiej pomocy jest m.in. odciążenie rodzin, na których

w dużej mierze spoczywają obowiązki związane ze sprawowaniem opieki nad osobami przewlekle chorymi lub w podeszłym wieku.

W Luksemburgu na tego typu wsparcie może sobie pozwolić 88 proc. spośród tych rodzin, którym jest ono potrzebne. W Czechach oraz w Dani odsetek ten przekracza 50 proc., we Francji, na Cyprze, w Holandii i Austrii – ponad 40 proc. Najrzadziej z profesjonalnej opieki domowej korzystają mieszkańcy Bułgarii, Estonii, Polski oraz Litwy. W tych państwach na pomoc stać od niespełna 5 do 8 proc. gospodarstw domowych, znajdujących się w trudnej sytuacji ze względu na konieczność sprawowania intensywnej opieki nad jednym z członków rodziny.

Wciąż pomiędzy

Dr Paweł Kubicki z Zakładu Polityki Społecznej Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie podkreśla, że w Polsce brakuje systemowych rozwiązań dotyczących opieki nad osobami starszymi i przewlekle chorymi. Wsparcie zupełnie bezpłatne lub częściowo finansowane z budżetu samorządów przysługuje tylko osobom najbardziej niepełnym i osamotnionym. Mogą one liczyć np. na pomoc opiekuna środowiskowego. W rzeczywistości nie wszystkie osoby spełniające wyznaczone kryteria otrzymują potrzebną pomoc lub nie zawsze jest ona wystarczająca. W dodatku w wielu miejscowościach usługi opiekuńcze nie mogą być realizowane np. ze względu na brak wyspecjalizowanych ośrodków. Z kolei na komercyjne usługi

stać nielicznych. – Zdecydowana większość polskiego społeczeństwa znajduje się pomiędzy tymi dwoma grupami. Z opieką nad osobami starszymi lub przewlekle chorymi musi poradzić sobie we własnym zakresie i robi to, ale z wielkim trudem. Jeżeli osoba schorowana wymaga intensywnej opieki, to takie wydatki odbywają się kosztem możliwości zaspokojenia innych potrzeb – mówi dr Kubicki.

To ciągle za mało

Rodziny, w których znajdują się osoby wymagające intensywnej opieki, od wielu miesięcy czekają

na zmiany w ustawie „Za życiem” dotyczące opieki „wytchnieniowej”, które miały wejść w życie już w lipcu ubiegłego roku. Chodzi o zapewnienie opieki niepełnosprawnemu dziecku lub osobie starszej w momentach, gdy członkowie rodziny będą musieli pozostawić swoje sprawy lub będą potrzebowali odpoczynku. Na początku marca resort pracy ujawnił część rozwiązań, które chciałby wprowadzić do tej ustawy. Zgodnie z zapowiedziami pomoc „wytchnieniowa” ma obejmować usługi indywidualne lub świadczone w dziennych ośrodkach wsparcia w wymiarze 120 godzin w ciągu roku, a także pomoc całonocową przez 14 dni w ciągu roku. – Dobrze, że takie rozwiązania się pojawiają, ale one nie są wystarczające – mówi ekonomista z SGH.

Trudne rozwiązania

Największy mankament propozycji przedstawionych przez resort pracy dotyczy scedowania obowiązku finansowania opieki „wytchnieniowej” na gminy, które nie poradzą sobie z tym problemem. – Potrzebne będą dodatkowe pieniądze. Należałoby wrócić do dyskusji dotyczącej finansowania usług opiekuńczych np. poprzez zwiększenie składki zdrowotnej, znalezienie środków na ten cel w budżecie państwa, czy wprowadzenie ubezpieczenia pielęgnacyjnego – dodaje dr Kubicki. Zaznacza, że rozmowy na ten temat toczą się wśród polityków od 2008 roku, ale kolejnym ekipom rządzącym brakuje pomysłów na kompleksowe rozwiązanie tego problemu.

AGNIESZKA KONIECZNY

Pylica płuc to jedna z najczęściej diagnozowanych w Polsce chorób zawodowych. Co roku najwięcej nowych przypadków zachorowań występuje w województwie śląskim.

Choroba nie tylko górników

Pyllica płuc to przewlekła choroba układu oddechowego. Jej przyczyną jest długotrwałe wdychanie szkodliwych pyłów w środowisku pracy, prowadzące do zmian w tkance płucnej. Konsekwencją tych zmian jest niewydolność oddechowa.

Pylicę podzielić można w zależności od rodzaju zapylenia. W Polsce najczęściej diagnozuje się pylicę węglową. To schorzenie, rozwijające się pod wpływem osadzających się w płucach pyłów węgla, jest chorobą zawodową górników. Dotyczy głównie górników z przodka, narażonych na ponadnormatywne zapylenie. Z kolei na pylicę krzemową najczęściej zapadają m.in. pracownicy przemysłu hutniczego i odlewniczego, narażeni na wdychanie pyłów zawierających wolną krystaliczną krzemionkę w wysokim stężeniu. Za najgroźniejszą postać pylicy uznawana jest pylica azbestowa, występująca u pracowników narażonych na wdychanie azbestu w środowisku pracy. To schorzenie może prowadzić również do ujawnienia się nowotworów układu oddechowego.

Bezobjawowy przebieg

Okres rozwoju pylicy jest bardzo długi. W przypadku górników, to nawet 30 lat od rozpoczęcia pracy w narażeniu na pył. Jej rozwój ma zazwyczaj bezobjawowy przebieg. Pracownik nie odczuwa żadnych dolegliwości. Jak wyjaśnia dr Ryszard Szozda, specjalista medycyny pracy, przewodniczący Oddziału Śląskiego Polskiego Towarzystwa Medycyny Pracy i biegły sądowy, z tego powodu pylicę najczęściej diagnozuje się po zakończeniu przez pracownika aktywności zawodowej. Zazwyczaj dopiero wtedy pełnowymiarowe zdjęcie rentgenowskie ujawnia nieodwracalne zmiany w płucach. Dr Szozda podkreśla też, że jeśli nawet objawy wystąpią, to często nie są one jednoznaczne. Dusznosc, towarzysząca często pylicy, może

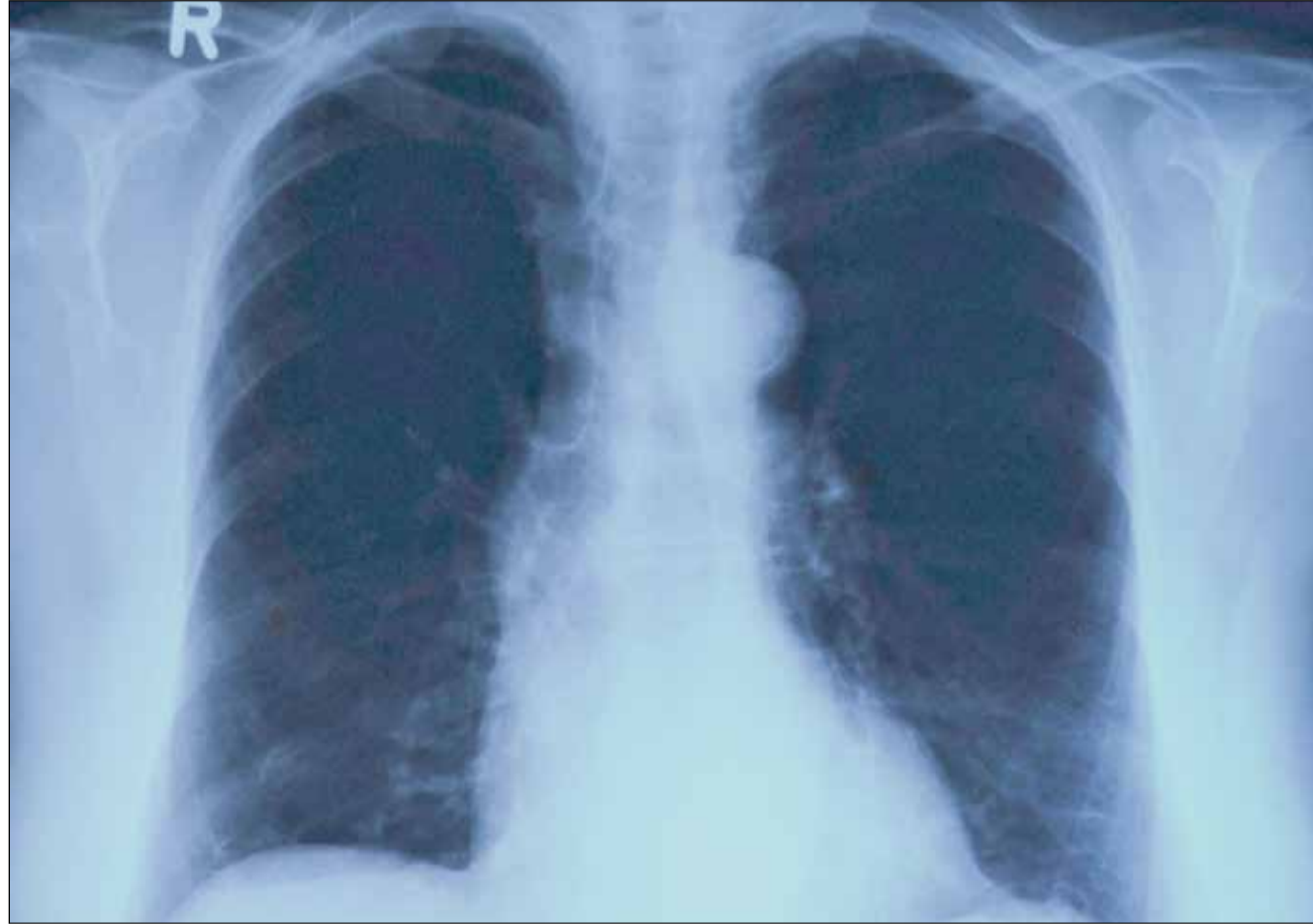


Foto: pixabay.com/CCO

być również spowodowana chorobami układu krążenia lub innymi niezawodowymi chorobami układu oddechowego, nerwowego, schorzeniami metabolicznymi czy psychicznymi. Uczucie duszności może być również spowodowane paleniem papierosów. – Wprawdzie badania naukowe pokazują, że sam dym tytoniowy nie powoduje zmian pylicznych, ale może być przyczyną lub współprzyczyną przewlekłych zmian zapalnych w oskrzelach, które nie pozostają w związku z narażeniem zawodowym na ponadnormatywne zapylenie – wyjaśnia pan doktor.

Nie ma leczenia

– Nie leczy się zmian radiologicznych, będących podstawą przy rozpoznaniu pylicy. Leczy się tylko objawy tej choroby,

pod warunkiem, że się ujawniły. Wszystkim rodzajom pylicy mogą, ale nie muszą towarzyszyć zaburzenia wentylacji, prowadzące do niewydolności oddechowej. Zdarza się, że przerwanie pracy w narażeniu na pył zatrzymuje chorobę. Częściej jednak nawet po jej przerwaniu, proces chorobowy nadal postępuje – mówi specjalista medycyny pracy.

Informuje też, że w swojej praktyce biegłego sądowego często spotyka górników, którzy twierdzą, że ich koledzy z pracy zmarli z powodu pylicy. Jak podkreśla, w ferowaniu takich wyroków zawsze należy zachować dużą ostrożność, bo do końca nie wiadomo, jakie narażenia pozazawodowe ich dotyczyły i na jakie choroby oprócz pylicy, cierpieli ci ludzie. Wyjaśnia też, że z całą

pewnością nie ma żadnego związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy pylicą a np. chorobami serca m.in. nadciśnieniem tętniczym, zawałem mięśnia sercowego czy chorobą wieńcową. Jak zaznacza dr Szozda, z pylicą można żyć, nawet bardzo długo, jednak pod warunkiem, że wyeliminowane zostały czynniki drażniące układ oddechowy.

Ochrona przed pylicą

W walce z pylicą najważniejsza jest profilaktyka. Pracownicy narażeni na tę chorobę powinni częściej niż inni korzystać z badań profilaktycznych: radiologicznych i spirometrycznych. W przypadku wykazania w badaniu rentgenowskim zmian sugerujących możliwość wystąpienia pylicy, pracodawca powinien ograniczyć

ekspozycje pracownika na szkodliwe pyły.

Jak podkreśla dr Szozda, w środowisku pracy z narażeniem na pył należy też bezwzględnie stosować indywidualne i zbiorowe środki ochrony, od masek i odzieży ochronnej po profesjonalne systemy wentylacji mechanicznej. – Tego nie powinni lekceważyć ani pracodawcy, ani pracownicy. Jednak pracodawcy często oszczędzają na środkach ochrony indywidualnej i zbiorowej. Sami pracownicy też ich nie stosują, bo przeszkadzają im one w pracy. Nie wiedzą również, że mają prawo do badań profilaktycznych na koszt pracodawcy, także po zaprzestaniu pracy w narażeniu. Nikt im tego nie mówi, bo to dodatkowe koszty – zauważa dr Ryszard Szozda.

Rekompensaty

W przypadku pracowników z pylicą płuc, skutkującą zaburzeniami wentylacji, ZUS orzeka o ich częściowej lub całkowitej niezdolności do pracy. Te orzeczenia uprawniają ich do pobierania świadczeń rentowych: stałych lub czasowych. Jednak jak informuje dr Szozda, brak powikłań związanych z zaburzeniami wentylacji powoduje bezobjawowość zmian pylicznych i nie uprawnia do przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy.

Pylica bezobjawowa uprawnia jedynie do ubiegania się o jednorazowe odszkodowanie z ZUS z tytułu uszczerbku na zdrowiu. Uszczerbek naliczany jest procentowo według dwóch tabel. Pierwsza z 1975 roku dotyczy osób, które pracowały w narażeniu do końca 2002 roku. Druga z 18 grudnia 2002 roku obejmuje pracowników, którzy zakończyli pracę po 31 grudnia 2002 roku. Doktor Szozda zwraca jednak uwagę, że ten przelicznik nie jest sprawiedliwy. – Zgodnie z pierwszą tabelą, maksymalna wielkość uszczerbku na zdrowiu w pylicy bezobjawowej wynosi 44 proc. Z kolei według drugiej tabeli jego maksymalna wielkość wynosi tylko 20 proc. Oczywiście, przy współistnieniu powikłań uszczerbek zarówno w odniesieniu się do tabel z 1975 jak i z 2002 roku, może dochodzić nawet do 100 procent – tłumaczy.

Z kolei pracownicy, u których pylica ujawniła się jeszcze w trakcie zatrudnienia i spowodowała konieczność zmiany stanowiska pracy, mogą ubiegać się o tak zwaną rentę wyrównawczą. To świadczenie ma na celu wyrównanie różnicy pomiędzy płacą, którą otrzymywali pracując w narażeniu, a zarobkami na nowym stanowisku. – Pracownicy chorzy na pylicę mogą też ubiegać się w drodze powództwa cywilnego o jednorazowe odszkodowanie m.in. z tytułu zwiększonych potrzeb zdrowotnych. O jego przyznaniu decyduje sąd – informuje dr Szozda.

BEATA GAJDZISZEWSKA

Autopromocja

Chcesz łatwiejszego dostępu do usług oferowanych przez NSZZ Solidarność?

Złóż wniosek o nową legitymację członkowską

Osoby, które są zainteresowane uzyskaniem elektronicznej legitymacji związkowej powinny skontaktować się z przewodniczącym organizacji związkowej w swoim zakładzie pracy
lub z Tomaszem Cichonem z Biura Rozwoju Związku
Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ Solidarność,
tel. 661 886 200, email: t.cichon@solidarnoskatowice.pl

Andrzej Buczek
CDO24



Obowiązek ochrony danych osobowych w działalności związkowej

W poprzednim artykule miałem przyjemność przedstawić Państwu informacje związane z obowiązkiem ochrony danych osobowych przy wykonywaniu działalności związkowej, w tym w szczególności odpowiedzieć na pytanie czy pracodawca ma możliwość zasięgnięcia od organizacji związkowych informacji o indywidualnych wynagrodzeniach pobieranych przez konkretnych pracowników.

W niniejszym artykule chciałbym przedstawić problem związany z obowiązkiem informowania pracodawcy o pracownikach objętych ochroną związkową, a obowiązkiem szczególnej ochrony informacji o przynależności tych pracowników do związków zawodowych.

Zwrócić należy uwagę, że przynależność do związków zawodowych zaliczona została do danych, które zostały objęte szczególną ochroną, a to ze względu na konieczność zagwarantowania swobody przynależności i działalności organizacji związkowych, a ustawodawca (krajowy, ale także europejski) wymienił ją jako daną szczególnie chronioną; podstawą szczególnej ochrony jest ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (tj. z dnia 22 października 2015 roku, Dz. U. z 2015 roku, poz. 1881), a także Rozporządzenie

Parlamentu Europejskiego i Rady (EU) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku, w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

Podnieść należy, że ustawa o związkach zawodowych daje możliwość posiadania przez pracodawcę informacji o przynależności konkretnego pracownika do związku zawodowego. Dla przykładu można podać art. 31 ustawy o związkach zawodowych gwarantujący działaczom związkowym zgłoszonym przez organizację związkową prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez okres kadencji. Ponadto na mocy art. 32 w/w. ustawy tzw. ochronie trwałości stosunku pracy podlegają imiennie wskazani w uchwale zarządu członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej, imiennie wskazani pracownicy będący członkami zakładowej organizacji związkowej, upoważnieni do reprezentowania tej organizacji względem pracodawcy. Ochrona przysługuje także pracownikom imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, jak również pracownikom pełniącym funkcję zakładową

poza zakładową organizacją związkową.

Ponadto należy zwrócić uwagę, że w przypadku, w którym pracownik złożył odpowiednie oświadczenie, pracodawca będzie zobowiązany potrącać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową w zadeklarowanej przez niego wysokości (art. 33¹ ustawy o związkach zawodowych).

Ustawa „związkowa” nakazuje pracodawcy – w przypadku indywidualnych spraw pracowniczych, w których przepisy prawa zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową – zasięgnięcie informacji od tejże organizacji o pracownikach korzystających z ochrony. Nie przedstawiając bliżej sposobu i terminów, w jakich konsultacja winna się odbyć stwierdzić należy, że krajowy ustawodawca przewidział kolejny wyjątek od ogólnej zasady związanej z ochroną danych osobowych członków związków zawodowych. Powyższe nakazuje nam uznać, że art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych daje podstawę do przetwarzania danych osobowych tak przez związki zawodowe, jak i przez pracodawcę.

Wskazany wyżej artykuł upoważnia pracodawcę do uzyskania danych pracowników objętych ochroną związkową. Z kolei przesłanką upoważniającą pracodawcę do przetwarzania w/w. danych jest art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych, tj. z dnia 13 czerwca 2016 roku (Dz. U. z 2016 roku, poz. 922 ze zm.) który stanowi podstawę ich przetwarzania.

W tym miejscu podnieść należy, że na mocy orzecznictwa sądów powszechnych czy administracyjnych pracodawca nie ma prawa żądać od związków zawodowych podania imiennej listy osób, których zwolnienie należy z nimi konsultować, a także podania listy osób nieobjętych perspektywą ustania stosunku pracy.

Informujemy, że powyższy artykuł nie jest opinią ani poradą prawną i nie może służyć jako ekspertyza przed sądem, urzędem czy osobą prywatną. Proszę pamiętać, że ze względu na długość opracowania artykuł dostarcza jedynie informacji ogólnych, które w konkretnym przypadku nie mogą zastąpić porady prawnej.

Przypominamy, że osoby posiadające Ochronę Prawną CDO24 mogą zawsze, na bieżąco zasięgnąć dodatkowych informacji w departamencie prawnym CDO24 pod numerem telefonu 801 003 138. Pozostałe osoby zainteresowane posiadaniem ochrony prawnej zapraszamy do zapoznania się z ofertą CDO24 na stronie internetowej www.cdo24.pl.

Ważne wskaźniki

- » Minimalne wynagrodzenie za pracę (od 1 stycznia 2018 roku): **2.100 zł**
- » Przekiętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku (w IV kwartale 2017 roku): **4.739,51 zł**
- » Najniższa emerytura (od 1 marca 2018 roku): **1.029,80 zł**
- » Najniższa renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy i renta rodzinna (od 1 marca 2018 roku): **1.029,80 zł**
- » Najniższa renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy (od 1 marca 2018 roku): **772,35 zł**
- » Najniższa renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem lub chorobą zawodową i renta rodzinna wypadkowa (od 1 marca 2018 roku): **1.235,76 zł**
- » Najniższa renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem lub chorobą zawodową (od 1 marca 2018 roku): **926,82 zł**

Pomoc eksperta dla komisji zakładowych



Jak określić rzeczywisty margines działania pracodawcy w oparciu o dane dotyczące obecnej kondycji finansowej przedsiębiorstwa? Jak przygotować poparte wnioskami z analizy argumenty na potrzeby negocjacji z pracodawcą? Jak przewidzieć zmiany w sytuacji ekonomicznej i pozycji rynkowej przedsiębiorstwa w oparciu o dostępne dane? Jak przygotować się do rozmów z pracodawcą na temat ewentualnych zmian w zakładzie i ich skutków dla pracowników?

Znajomość kondycji finansowej i szeroko pojętej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa jest dla organizacji związkowych jednym z ważniejszych czynników efektywnego i skutecznego dialogu z Pracodawcą.

W ramach niniejszej oferty organizacje związkowe mogą zwrócić się do ekspertów Syndex Polska (były S.Partner) o pomoc w analizie ekonomiczno-finansowej na potrzeby rozmów i negocjacji prowadzonych w przedsiębiorstwie z pracodawcami.

- Powyższa pomoc obejmuje*:
- jednorazową syntetyczną analizę sprawozdań finansowych, planów budżetowych i podstawowych danych ekonomicznych będących w dyspozycji organizacji związkowej,
 - wskazanie na podstawie powyższej analizy podstawowych argumentów na potrzeby prowadzonych rozmów (m.in. negocjacji płacowych, itp.),
 - zdalną pomoc ekspertów oznaczającą doradztwo drogą telefoniczną i mailową.

* Powyższa oferta nie obejmuje jednorazowej pomocy eksperckiej wymagającej w odniesieniu do konkretnej kwestii, więcej niż 3 (słownie: trzech) dni pracy analitycznej (24 godzin). O sytuacji takiej mówimy np. w przypadku restrukturyzacji, negocjacji dot. układów zbiorowych, negocjacji pakietów socjalnych, zwolnieniach grupowych, fuzji lub przyłączeniach.

Jednorazowa cena za powyższe usługi: 2 500 PLN plus należny VAT (kwota brutto: 3 075 PLN).

tel.: +48 601 530 455; email: kontakt@syndex.pl
Syndex Polska Sp. z o.o.; ul. Wiejska 12 lok. 4; 00-490 Warszawa

ZASKAKUJĄCO ŁATWO I SZYBKO.

Tajemnica naszego sukcesu tkwi w komunikacji. Nasi klienci wiedzą, że zawsze jest dobry moment, aby do nas zadzwonić.

Nasz zespół pomocy prawnej jest gotów do pomocy!
801-00-31-38

Prośba o oddzwonienie



TYGODNIK
ŚLĄSKO-DĄBROWSKI NSZZ Solidarność

Wydawca: Zarząd Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ Solidarność, ul. Floriana 7, 40-286 Katowice

tel. **32 353-84-25**

www.solidarnoskatowice.pl

tygodnik@solidarnoskatowice.pl | tel. 32 253-72-54

TYGODNIK ŚLĄSKO-DĄBROWSKI: ISSN 1732-3940 | **WYDAWCA:** Zarząd Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ Solidarność | **ADRES REDAKCJI:** 40-286 Katowice, ul. Floriana 7, tel. 32 253-72-54 | **REDAGUJE ZESPÓŁ:** Beata Gajdziszewska (redaktor naczelny), Grzegorz Podzorny (kierownik Biura Komunikacji Społecznej i Promocji Związku, rzecznik ZR), Łukasz Karczmarzyk, Agnieszka Konieczny | **REDAKTOR TECHNICZNY:** Krzysztof Woźniak | **SKŁAD I ŁAMANIE:** Krzysztof Woźniak | **REKLAMA:** Tomasz Cichoń, tel. 32 728-41-13, kom. 661 886 200 | **DRUK:** Polska Press Sp. z o.o., Oddz. Poligrafia, Drukarnia Sosnowiec | **LAYOUT:** STUDIO PRESS, Michał Dutka, www.studiopress.pl | Numer zamknięto: 14.03.2018 roku

BIURA TERENOWE ZR: **Bytom,** ul. Powstańców Warszawskich 34/4 I piętro, tel./fax 32 281-71-65; **Gliwice,** ul. Zwycięstwa 3/3p, tel. 32 230-89-30, tel./ fax 32 231-25-27; **Jastrzębie Zdrój,** ul. Zielona 16 A, tel./fax 32 473-19-74 i 32 473-23-59; **Jaworzno,** ul. Grunwaldzka 35, tel./fax 32 615-17-11; **Katowice,** ul. Floriana 7, tel. 32 728-41-07; **Pszczyna,** ul. 3 Maja 11, tel./fax 32 210-39-63; **Rybnik,** ul. Kościelna 7, tel./fax 32 422-73-25; **Sosnowiec,** ul. Dęblińska 7, tel. 32 266-47-64; **Tarnowskie Góry,** ul. Zamkowa 2, tel./fax 32 285-34-68; **Tychy,** ul. Grota Roweckiego 44/04, tel./fax 32 227-56-36; **Zabrze,** ul. Wolności 289, tel./fax 32 275-39-02; **Zawiercie,** ul. Okólna 10/37, tel./fax 32 672-37-71

WIEŚCI POWIATOWE i ponadpowiatowe

» **SPORO MIEJSCA POŚWIĘCILIŚMY** w tym numerze Tygodnika temu, że 11 marca pracownicy handlu mogli wreszcie spędzić niedzielę ze swoimi rodzinami, a nie za sklepową ladą. Jednak to, co działo się w mediach w niedzielę 11 marca i w dniach następnym, zasługuje na osobny komentarz. Jeden z największych portali internetowych zrobił relację z wolnej niedzieli minuta po minucie, licząc chyba na szturm klientów na zamknięte sklepy lub inne tego typu spektakularne wydarzenia. Niestety okazało się, że klienci zamiast wyważać taranem drzwi marketu woleli posiedzieć w domu lub iść spacer. Inny portal długo szukał negatywnych stron wolnej niedzieli i wreszcie wymyślił, że zamknięcie sklepów w tym dniu sprzyja złodziejom. Swoją tezę wsparł opowieścią, że 11 marca, gdy sklepy były zamknięte, ktoś włamał się do marketu budowlanego w Cieszynie. A przecież jakby market był otwarty, to by się nie włamał. Niektórym internetowym dziennikarzom też chyba przydałoby się trochę wolnego, aby mogli nieco ochłoniąć z propagandowego zapału. Jednak w tym przypadku jeden dzień raczej nie wystarczy.

» **WSZYSTKICH PRZEBIŁ JEDNAK** europoseł peło, Wałęsa Jarosław (zbieżność nazwisk nieprzypadkowa), który wyzalił się jednemu z tabloidów, że przez zamknięte sklepy w niedzielę, nie mógł kupić swojemu synkowi mleka dla niemowląt. – Zamiast proponować opcje, ta władza rządzi zakazami. Nie tędy droga – poskarżył się młody tata, a następnie dał się sfotografować z upragnioną puszką mleka, za którą – jak stwierdził – zjeździł całą Gdańsk.



Foto: demotywatory.pl

I wszystko byłoby fajnie, gdyby nie drobny szczegół. Mianowicie mleko dla niemowląt dowolnej marki można kupić w każdej aptece, a aptek ograniczenia w handlu nie dotyczą. Mój nadzieję, że syn pana europośla nie musiał zbyt długo czekać w domu z pustym brzuszkiem, aż tatuś skończy się wydurniać w tabloidach.

» **NA KONIEC O ROMANTYCZNYM**, a zarazem przedsiębiorczym pośle klubu Kukiz'15, niejakim Bartoszu Józwiaku. Jak donosi dziennik Fakt, pan poseł wynajmuje na koszt Kancelarii Sejmu mieszkanie w Warszawie u swojej kochanki i mieszkają w nim razem

podczas jego pobytów w stolicy. Na dodatek Józwiak zatrudnia ową panią na pełen etat w swoim biurze poselskim w Koninie, mimo iż owa pani mieszka i pracuje zawodowo w Warszawie. Pan poseł oczywiście zaprzeczył, że pani o której pisze Fakt, to jego kochanka, ale niestety dziennikarze widzieli jak wieczorem wchodzą razem do mieszkania, a rano z niego wychodzą. Józwiak nie zaprzeczył jednak, że pani Sylwia (bo tak jej na imię) inkasuje co miesiąc z pieniędzy podatników ponad 5 tys. zł. Cóż, prawdziwa miłość jest warta każdych pieniędzy. Szkoda tylko, że miłość jest pana pośle, a pieniądze nasze.

GOSPODZKI&PODRÓŻNY

ROZBAWIŁO nas to

Żona do męża:

– Co robisz?

– Nic.

– Przecież wczoraj nic nie robiłeś!

– Ale nie skończyłem.

Pierwsza randka:

– Powiedz mi coś o sobie, czego jeszcze nie wiem.

– Cóż, moja żona myśli, że jestem w kinie, a ty myślisz, że jestem singlem.

Na łonie natury odpoczywa parka zakochanych. Leżą na trawie wsparci na łokciach.

– Popatrz jaki piękny widok! Pagórek i trawa aż po horyzont, a do tego błękit nieba.

– No!... Prawie jak Windows XP.

Terapia małżeńska – kiedy za twoje pieniądze, w twojej obecności, psycholog wyjaśnia twojej żonie, dlaczego jesteś debilem.

Poszedłem do sklepu po kielbasę, a nad kasą wisi tabliczka: „PROMOCJA! Do każdej flaszki wódki – karton soku pomidorowego gratis!“. I nagle nabrałem takiej ochoty na sok...

– A mogę wykorzystać te minuty w miesiąc? – pyta kobieta konsultanta sieci telefonicznej, który poinformował ją, że dostała właśnie darmowe 120 minut.

– Tak.

– A w ciągu tygodnia?

– Oczywiście.

– A przez dzień?

– Tak, proszę pani.

– A w godzinę?

– W ciągu godziny – nie!

– Dlaczego?!

Kiedy świeci słońce, myślę o piwnym grillu. Kiedy pada deszcz, chodzę do pubu. W zimie natomiast lubię siąść przed telewizorem z czteropakim na podórzedziu. Zaczynam podejrzewać, że mam problem z pogodą.

Najlepszy przyjaciel kobiety to kot. Żaden kot nie zapyta:

„– Czego żresz po nocy?“. Będzie żarł razem z nią.

– Kochanie jesteś zazdrosna?

– Nie.

– Kochanie, daj buzi.

– Nie!

– No daj.

– Niech ci da ta szmata, co lubi twoje zdjęcie na Facebooku.

– Kochanie, powiedz coś co sprawi, że poczuje się jak prawdziwa kobieta...

– Nie umiesz parkować.

Wykład na medycynie. Profesor mówi:

– Dzisiaj zajmiemy się seksem.

W zasadzie możemy wymienić 60 pozycji...

Głos z sali:

– 61.

– Jak już mówiłem znamy 60 poz...

– 61.

– Wbrew temu, co niektórzy mogą sądzić, znamy 60 pozycji. W pierwszej mężczyzna leży na kobiecie...

Głos z sali:

– 62.

Reklama

WYSOKI POZIOM ŚWIADCZONYCH USŁUG I BEZPIECZEŃSTWO NASZYCH PASAŻERÓW

DRABAS

Firma DRABAS zajmuje się przewozem osób od początku 1995 r.

PROWADZIMY STAŁĄ OBSŁUGĘ LINIOWĄ NA TRASIE:

Jastrzębie Zdrój - Żory - Katowice

Wisła - Ustroń - Skoczów - Pawłowice - Żory - Katowice

Wodzisław Śl. - Rybnik - Katowice

Wodzisław Śl. - Jastrzębie Zdrój - Pawłowice Śl. - Żory - Tychy - Kraków

Nasze autobusy spełniają normy europejskie (3, 4, 5) i poddawane są okresowym kontrolom technicznym.

PROWADZIMY RÓWNIEŻ WYNAJEM AUTOKARÓW NA TRASACH KRAJOWYCH I MIĘDZYNARODOWYCH.

Posiadamy wszystkie wymagane licencje i zezwolenia. Obsługujemy wycieczki, wyjazdy biznesowe, prywatne (wesela, przysięgi itp.), kolonie oraz wszystkie wyjazdy zbiorowe.

OBSŁUGA FIRM W ZAKRESIE PRZEWOZÓW PRACOWNICZYCH.

INFORMACJE : www.drabas.pl , TEL. 601 994 800

Reklama

PKM

SOSNOWIEC

Reklama na pojazdach komunikacji miejskiej w przeciwieństwie do tradycyjnych billboardów przez cały czas pozostaje w ruchu, co znacząco zwiększa jej zasięg. Jest postrzegana zarówno przez pasażerów, pieszych czy też innych uczestników ruchu.

Przedsiębiorstwo Komunikacji Miejskiej Sp. z o. o. w Sosnowcu serdecznie zaprasza Państwa, do zapoznania się z naszą ofertą:

- reklama na autobusach
- reklama w ramach
- reklama plakatowa
- reklama w uchwytach
- reklama na tylnej szybie

Szczegóły na stronie www.pkm.pl

Wszystkie sprawy związane ze świadczeniem usług reklamowych w Przedsiębiorstwie Komunikacji Miejskiej Sp. z o. o. w Sosnowcu prowadzi i koordynuje:

Pełnomocnik Zarządu ds. ZSZ – Monika Blachlińska, tel. kom. 660 487 151, e-mail: reklama@pkm.pl

Referent ds. reklamy – Roksana Lawenda, tel. kom. 664 057 697, e-mail: rlawenda@pkm.pl, telefon stacjonarny 032 263-50-16 wew. 218