

Ze Zbigniewem Mikołajczykiem - przewodniczącym OM „Budowlani” rozmawiał Jakub Kus

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

- dobre praktyki z Pfleiderer Wieruszów **str. 3**

Zdalne posiedzenie Rady Okręgu Warmińsko-Mazurskiego

str. 4

Posiedzenie Rady Okręgu Pomorskiego

str. 4

Spółeczna część pakietu mieszkaniowego - ważna ustawa

str. 7-9

Europejski Dialog Społeczny

str. 15



Szanowne Koleżanki i Koledzy,
Szanowni Państwo,

Zbliżają się Święta Bożego Narodzenia, najbardziej rodzinne z naszych świąt. Życzę, abyśmy mogli spędzić je w zdrowiu i w gronie najbliższych, z nadzieją na lepszy czas. Życzę, abyśmy spędzili je w spokoju, atmosferze rodzinnego ciepła i radości.

Dobiega końca trudny dla nas wszystkich rok. Oby jak najszybciej stał się wspomnieniem. Życzę Państwu, aby ten nowy, 2021, pozwolił nam jak najszybciej wrócić do normalnej pracy i normalnych kontaktów. By przywrócił nam zdolność marzeń o dobrej przyszłości. By pozwolił nam te marzenia i najbardziej ambitne plany z sukcesem realizować. W dobrym zdrowiu, bo to dziś najważniejsze z życzeń.

Przewodniczący
Związku Zawodowego „Budowlani”

Zbigniew Mikołajczyk

Z Krzysztofem Henelem – przewodniczącym Organizacji Zakładowej ZZ „Budowlani” w Biebrzańskim Parku Narodowym rozmawia Tomasz Nagórka.

© Biebrzańskim Parku Narodowym i nie tylko

str. 5



Przegląd związkowych wydarzeń w Polsce

OPZZ na rzecz wprowadzenia emerytur stażowych

Jak informuje Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych – centrala podjęła kolejne działania na rzecz wprowadzenia emerytur stażowych. 7 grudnia 2020 r. przekazano Prezydentowi RP zbiór listów od pracowników z długim stażem pracy, którzy opisują w nich przebieg swojej kariery zawodowej, informują, że ciężka praca odcisnęła się bardzo negatywnie na ich zdrowiu oraz apelują do Prezydenta o wywiązanie się ze złożonej w 2015 roku i dotychczas niezrealizowanej deklaracji podjęcia inicjatywy ustawodawczej na rzecz wprowadzenia tzw. emerytur stażowych. Prezydentowi przekazano również ekspertyzę przygotowaną dla OPZZ przez dr hab. Ryszarda Szarfienberga, prof. UW, poświęconą emeryturom stażowym.



OPZZ domaga się stworzenia pracownikom o bardzo długim stażu pracy możliwości przejścia na emeryturę przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego (dla kobiet, które mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 35 lat oraz dla mężczyzn mających okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 40 lat). Idea emerytur stażowych cieszy się wysokim poparciem społecznym. Pod projektem obywatelskim OPZZ w tej sprawie podpisało się ponad 700 tysięcy pracowników.

OPZZ oburzone przekazaniem kolejnych 2 miliardów zł dla TVP

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych wydało oświadczenie w sprawie przyznania przez rząd środków finansowych w wysokości 2 miliardów złotych dla telewizji publicznej. Zdaniem OPZZ środki te przekazano TVP kosztem pracowników ochrony zdrowia i sfery budżetowej. OPZZ żąda od premiera Mateusza Morawieckiego wycofania się z tej decyzji i zajęcia się realnymi problemami Polek i Polaków.



Jak zauważa OPZZ, w projekcie przyszłorocznego budżetu znalazły się kolejne 2 mld zł dla telewizji publicznej. „To już cykliczna pomoc dla TVP udzielana kosztem dofinansowania sektora ochrony zdrowia” - czytamy w oświadczeniu.

OPZZ odwołuje się w nim również do sprawy dodatków do wynagrodzeń dla pracowników ochrony zdrowia. Zgodnie z treścią poprawionej ustawy dodatki te zostaną przyznane wyłącznie tym, którzy są zaangażowani w leczenie chorych na COVID-19, ale zostali do tej pracy skierowani przez wojewodę. „Sejm, podejmując tak skandaliczną decyzję zmienił wcześniejsze stanowisko w tej sprawie, uchwalając dodatki nie dla wszystkich a dla wybranych. W tym samym dniu „ustawa o dodatkach” została podpisana przez Prezydenta i opublikowana w Dzienniku Ustaw! Właśnie tak wyglądają „brawa dla medyków” od rządzących – znowu dzieli się pracowników na lepszych i gorszych!” - pisze Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych.

OPZZ odnosi się również do sytuacji pracowników sfery budżetowej, którym rząd chce ograniczyć środki na nagrody i premie, argumentując tę decyzję koniecznością zakupu szczepionek i niesienia pomocy przedsiębiorcom. „Oburzające jest, że zatrudnieni w instytucjach, które w trakcie pandemii otrzymały mnóstwo dodatkowych zadań, muszą drzeć przed zwolnieniami czy ograniczaniem wynagrodzeń. Pracują w nadgodzinach, w weekendy, często z naruszeniem przepisów dotyczących czasu pracy, a są upokarzająco traktowani przez rządzących. OPZZ przypomina, że wynagrodzenia w budżetówce są od lat dramatycznie niskie i corocznie zamrażane. To jest nie do przyjęcia! Nagrody i premie to ważny element budżetu domowego pracowników tej sfery. Są one należne za ciężką pracę i nie można ich dowolnie odbierać. OPZZ nie godzi się na takie traktowanie pracowników, tym bardziej że Premier informuje w mediach o dobrej sytuacji gospodarczej i finansowej państwa” - czytamy w oświadczeniu.

Ponadto OPZZ żąda przywrócenia rangi Rady Dialogu Społecznego jako forum wiążących uzgodnień w sprawach pracowniczych, gospodarczych i społecznych.

cd. na str. 3



Współpraca Rady ds. Kompetencji w Budownictwie z Urzędem Statystycznym w Lublinie

W siedzibie Związku Zawodowego „Budowlani” w Warszawie odbyło się spotkanie przedstawicieli Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie z dyrektorem Urzędu Statystycznego w Lublinie. W spotkaniu wzięli udział dyrektor US Krzysztof Markowski, animator działań Rady Zbigniew Janowski, wiceprzewodniczący Rady Waldemar Mazan i Jakub Kus, animator Grupy ds. monitorowania sektora Michał Hagmajer oraz Krzysztof Baranowski, prezes KBiN – jednego z partnerów projektu Rady.

Urząd Statystyczny w Lublinie oraz Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie - przekonane o potrzebie wspólnego działania na rzecz rozwoju kwalifikacji w celu zwiększania potencjału kadrowego polskiego budownictwa - postanowili podpisać deklarację współpracy.

Współpraca pomiędzy stronami deklaracji ma na celu m.in.:

- aktywizowanie organów administracji publicznej, jednostek samorządu terytorialnego, partnerów społecznych, organizacji pozarządowych oraz innych instytucji odpowiedzialnych za edukację zawodową i szkolenie pracowników do podjęcia wspólnych działań

na rzecz zapewnienia kwalifikowanych kadr dla sektora budowlanego;

- informowanie instytucji edukacji zawodowej i szkolenia zawodowego o zapotrzebowaniu branży na kompetencje dla dostosowania programów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy w budownictwie;
- wspieranie procesu doskonalenia zawodowego pracowników w różnych formach, w drodze edukacji formalnej, pozaformalnej i procesie samodzielnego uczenia się;
- identyfikowanie potrzeb sektora w obszarze obecnych i przyszłych kwalifikacji;
- popularyzowanie i rozwój Sektorowej Rady Kalifikacji w Budownictwie (SRK-Bud) w Polsce;
- inspirowanie i zapewnianie wysokiej jakości procesu wpisywania nowych kwalifikacji rynkowych do ZSK;
- działanie na rzecz jakości procesu walidacji i certyfikacji kwalifikacji;
- upowszechnianie i popularyzację wiedzy zawartej w opracowaniach statystycznych dotyczących budownictwa;
- uczestnictwo w przygotowywaniu i przeprowadzaniu Badań Kapitału Ludzkiego w sektorze

budownictwa;

- organizowanie wspólnie sektorowych oraz regionalnych spotkań dotyczących informacji o sektorze budowlanym z wykorzystaniem opracowań statystycznych.

Podczas spotkania strony wymieniły egzemplarze deklaracji, podpisane przez przewodniczącego Rady prof. Adama Podhoreckiego i animatora Zbigniewa Janowskiego oraz dyrektora Krzysztofa Markowskiego.

Urząd Statystyczny w Lublinie jest odpowiedzialny za analizę tych danych statystycznych, które dotyczą budownictwa. Dyrektor Krzysztof Markowski od dłuższego czasu wspiera działania Rady, w tym szczególnie Grupy ds. monitorowania sektora. Dostęp do danych, a przede wszystkim ich profesjonalnych analiz, jest kluczowy dla działalności Rady ds. Kompetencji w Budownictwie - co podkreślił Zbigniew Janowski. W trakcie rozmowy omówiono formy przyszłej współpracy. Dyrektor Markowski zwrócił uwagę na możliwość współpracy z innymi urzędami statystycznymi, między innymi tym, który specjalizuje się w analizach rynku pracy i zatrudnienia.

(red)



Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych - dobre praktyki z Pfeiderer Wieruszów

Ze Zbigniewem Mikołajczykiem rozmawiał Jakub Kus

Kilka lat temu odwiedziłem Organizację Międzyzakładową ZZ „Budowlani” w Pfeiderer Wieruszów Sp. z o.o. Rozmawialiśmy wtedy także o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Byłem pod wrażeniem profesjonalizmu członków Zarządu organizacji zajmujących się tym tematem. Teraz chciałbym wrócić do tej rozmowy, bo Fundusz pełni ważną rolę w wielu firmach i budzi często sporo emocji. Szczególnie teraz, w czasie epidemii. Rozmawiam ze Zbigniewem Mikołajczykiem, przewodniczącym OM „Budowlani” w firmie, w której Fundusz działa dobrze, a w jego funkcjonowanie zaangażowane są bezpośrednio związki zawodowe.



■ Jakub Kus: Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych jest obligatoryjnie tworzony w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 20 pracowników. Ale nie wszędzie związki zawodowe uczestniczą bezpośrednio w decyzjach w sprawie środków Funduszu. W Pfeiderer Wieruszów Sp. z o.o.; - tak. Jak to osiągnęliście?

Zbigniew Mikołajczyk: Na to pytanie powinni odpowiedzieć moi poprzednicy, ponieważ obejmując funkcję przewodniczącego Zarządu, zastałem już to co jest.

Jeżeli mnie pamięć nie myli, to już w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, jeszcze za przedsiębiorstwa państwowego zostało to właściwie poukładane, już wtedy działające wówczas w firmie organizacje związkowe powołały Międzyzwiązkową Komisję Socjalno-Bytową, która działa po dzień dzisiejszy.

Przekształcenie się przedsiębiorstwa państwowego w spółkę Skarbu Państwa, a później - po całkowitym sprywatyzowaniu, nie wpłynęło negatywnie na relacje z pracodawcą w zakresie funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Pracodawca nigdy nie próbował robić „zamachu” na Fundusz.

■ Regulamin Funduszu ustala sposoby jego wykorzystania. Funduszem administruje pracodawca. Ale w waszej firmie działa też Komisja Socjalna.

W jakim zakresie? Kto wchodzi w jej skład? Zakres działania Komisji Socjalnej sprowadza się do zebrania wniosków o przyznanie świadczenia oraz innych wymaganych dokumentów, wstępną kwalifikacją wniosków, komu i w jakiej wysokości przyznać świadczenia, takie jak np. zapomogi, dofinansowania do wypoczynku czy świadczenia z okazji świąt itp. W skład Komisji wchodzi przedstawiciele związków zawodowych działających w firmie oraz przedstawiciel pracodawcy. W naszej firmie jest to osoba obsługująca z ramienia pracodawcy Fundusz.

■ Rola związków zawodowych w decydowaniu o wydatkach Funduszu jest duża.

Ale w waszej firmie działa kilka związków zawodowych. Jak dochodzić do porozumienia w sprawach Funduszu?

To prawda, w firmie działają trzy organizacje związkowe tj.: Związek Zawodowy „Budowlani”, Związek Zawodowy Inżynierów i Techników oraz NSZZ Solidarność 80. W kwestii porozumiewania się w sprawach Funduszu nie mamy z tym żadnych

problemów. Przez lata współpracy wypracowaliśmy mechanizmy pozwalające na osiągnięcie kompromisu i znalezienia rozstrzygnięć najkorzystniejszych dla wszystkich.

■ Środki z Funduszu można wydawać na określone cele. Ale to dość szeroki katalog dopuszczalnych decyzji. Na co przeznaczane są przede wszystkim środki Funduszu w Pfeiderer Wieruszów?

W naszej firmie środki przeznaczane są na bazie corocznego preliminarza wydatków z ZFŚS i są to: dopłaty do imprez kulturalno-oświatowych, wydatki na sport i rekreację, zakładowe imprezy kulturalno-oświatowe, wypłaty na wypoczynek organizowany we własnym zakresie tzw. „wczasy pod gruszą”, dopłacamy do wypoczynku dzieci i młodzieży, organizujemy dla pracowników i ich rodzin wycieczki turystyczno-rekreacyjno-krajoznawcze, w okresie przedświątecznym kupujemy paczki dla dzieci.

Nie zapominamy również o emerytach i rencistach zakładu, którym na koniec roku wydawane są boni na zakupy.

■ Czy z Funduszu są często przyznawane indywidualne zapomogi?

Dla pracowników, emerytów i rencistów zakładu przyznawane są w szczególnych losowych sytuacjach bezzwrotne zapomogi pieniężne. Zapomogi te przyznawane są zazwyczaj raz na kwartał, jednak zdarzają się sytuacje, na całe szczęście niezbyt częste, że jest konieczność przyznania takiej zapomogi w trybie pilnym.

■ O wydatkowaniu środków decyduje pracodawca i związki zawodowe. Czy zdarzały się wam spory w sprawach wydatkowania środków Funduszu?

Podczas mojej długoletniej działalności związkowej nie pamiętam spornej sytuacji w kwestii wydatkowania środków z Funduszu.

■ Czy tylko pracownicy korzystają ze środków Funduszu? Czy korzystają z nich także emeryci?

Poza pracownikami ze środków Funduszu, korzystają również ich dzieci i małżonkowie.

Emeryci i renciści zakładu również korzystają ze środków Funduszu jednak w ograniczonym zakresie, a ma to związek z wysokością odpisu naliczanego na emerytów i rencistów.

■ Na co nie wolno wydawać środków z Funduszu?

Nie wolno finansować ze środków ZFŚS wydatków, takich jak: bilety na dojazd do pracy, transport do pracy, wydatki związane z obchodami jubileuszy zakładowych, wigilie firmowe, ubezpieczenia na życie czy emerytalne, prowadzenie przyzakładowego żywienia zbiorowego, np. stołówki.

■ Nie wszędzie działa to tak jak u was. Co możecie poradzić organizacjom zakładowym, których pracodawca nie chce dopuścić do współdecydowania o wydatkowaniu środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych?

Trudno jest doradzać innym, kiedy nie ma się takich problemów, myślę że jedynie powzięcie odpowiednich kroków prawnych może w tej sytuacji pomóc organizacjom związkowym we właściwym gospodarowaniu środkami ZFŚS.

Mogę zacytować fragment opracowania zaczerpniętego ze stron wydawnictwa Infor - Krzysztof Sosnowski, prawnik w Kancelarii Prawa Pracy „Wojewódka i Wspólnicy” Sp. k.

„W celu ochrony socjalnych interesów pracowników przed błędami bądź nadużyciami pracodawcy ustawodawca wyposażył związki zawodowe między innymi w uprawnienia kontrolne.

Pracodawca powinien konsultować każdy wydatek z funduszu z przedstawicielami związków zawodowych.

Takie uprawnienie nie daje pełnej ochrony przed działaniami pracodawcy, gdyż niezależnie od woli związków to do pracodawcy należy decyzja o wydatkowaniu środków ZFŚS. Taka kontrola przeciwdziała wyłącznie ewentualnym błędom pracodawcy. Nie ma natomiast możliwości powstrzymać go w razie kierowania się złą wolą.

W razie wydatkowania środków ZFŚS w sposób niezgodny z prawem bądź w razie próby uniknięcia obowiązku przekazania odpisu podstawowego związkowi zawodowemu przysługuje prawo do wystąpienia przeciwko pracodawcy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz.

Taki środek pozwala odzyskać ZFŚS jego fundusze nawet w sytuacji, gdy woł pracodawcy jest spożytkowanie jego środków w sposób całkowicie dowolny.”

■ Mamy epidemię. Czy ta sytuacja jakoś wpłynęła na funkcjonowanie Funduszu w waszej firmie?

Sytuacja związana z COVID-19 niestety nie pozwoliła nam na realizację paru rzeczy, które zaplanowaliśmy na 2020 rok. Nie udało nam się ze względu na zagrożenia zorganizować corocznej wycieczki, pracownicy i ich rodziny nie mogli korzystać z basenu i kina, nie odbyły się żadne imprezy kulturalno-oświatowe.

Co prawda nie miało to wpływu na środki Funduszu. Środki, zaoszczędzone na tym, co nie zostało zrealizowane w tym roku, trafią do pracowników w formie talonów. Taką decyzję wspólnie z pracodawcą podjęły organizacje związkowe.

■ Dziękuję za rozmowę

cd. ze str. 2

Protest przewoźników w kolejnych miastach

W całym kraju dochodzi do protestów i blokad organizowanych przez przewoźników, którzy mocno ucierpieli w związku z pandemią koronawirusa i



wprowadzonymi w związku z tym obostrzeniami. Protest przewoźników odbył się m.in. w Bydgoszczy. Zablockowane zostały główne ulice miasta. Jak sami podkreślają, znaleźli się w dramatycznej sytuacji, a rząd lekceważył prośby o pomoc.

Wiele firm znajduje się obecnie w dramatycznej sytuacji. Przewoźnikom grozi utrata miejsc pracy i pozycji lidera na europejskim rynku. Problemem są m.in. opłaty leasingowe za autokary, które niejednokrotnie wynoszą ponad kilkadziesiąt tysięcy złotych miesięcznie. Nie mając zatrudnienia, nie mając klientów, żadnej dochodowości, autokary przewoźników są przejmowane przez leasingodawców i sprzedawane konkurencji za granicą, na przykład do Czech czy do Niemiec za jedną trzecią wartości.

W województwie kujawsko-pomorskim w branży przewozowej zatrudnienie znalazło kilkanaście tysięcy pracowników. Jak zauważają przewoźnicy, są to głównie kierowcy, którzy są jedynymi żywicielami rodziny. Protestujący chcą zaważyć o półroczne dopłaty do minimalnej pensji, umorzenie pomocy z Polskiego Funduszu Rozwoju oraz dostęp do kredytów i zniesienie limitu przyznawanego wsparcia dla mniejszych firm przewozowych.

Do podobnego protestu doszło w Białymstoku. Wspólną akcję protestacyjną zorganizowali „Strajk Przewoźników” i popierający go „Strajk Przedsiębiorców”.

Kilkadziesiąt busów i autobusów poruszało się ulicami: Branickiego, Legionową, Wyszyńskiego i Piłsudskiego, wielokrotnie pokonując tę trasę. Protestujący chcieli podkreślić swą złą sytuację finansową, wynikającą m.in. z obostrzeń związanych z Covid-19 i praktyczne „zamrożenie” ich branży. Protest został zorganizowany w godzinach szczytu, jednak kierowcy biorący udział w strajku poruszali się prawym pasem dwupasmowych ulic dwujezdniowych i stosowali się do przepisów ruchu drogowego, aby nie prowokować licznie zabezpieczającej rozległe miejsce protestu, policji.

Spór zbiorowy w Śrubena Unia Żywiec

Jak informuje Federacja Związków Zawodowych Metalowców i Hutników, w Polsce w listopadzie miały miejsce rokowania w ramach trwającego sporu zbiorowego



między organizacjami związkowymi działającymi w Śrubena Unia Żywiec a zarządem spółki w obecności mediatora.

Przyczyna sporu to wypowiedzenie umów o pracę najbardziej doświadczonym pracownikom z 30-40-letnim stażem pracy oraz wypowiedzenie 25 września bieżącego roku zakładowego układu zbiorowego pracy. Wypowiadając układ, zarząd spółki ma zamiar pozbawić długoletnich pracowników, wysokiej klasy fachowców, nagród jubileuszowych i korzystniejszych niż w kodeksie pracy odpraw emerytalnych.

W związku z takimi działaniami dyrekcji, biorąc pod uwagę skalę strat pracowniczych, pod koniec września Związek Zawodowy Pracowników Śrubena Unia wraz z NSZZ „Solidarność” wspólnie weszły w spór zbiorowy z pracodawcą, oczekując odstąpienia od wypowiedzenia układu zbiorowego i wdrożenia podwyżek płac, których nie było od końca 2019 r. W trakcie rokowań, w obecności mediatora, organizacje związkowe przedstawiły propozycję rozwiązania sporu, a pracodawca zobowiązał się do ich rozważenia.

Prezes Zarządu zaoferował pracownikom jednorazową „nagrodę” (500 plus) w przypadku wyrażenia zgody na podpisanie porozumienia zmieniającego indywidualne warunki płacowe na gorsze niż te gwarantowane w układzie zbiorowym pracy.

cd. na str. 4

cd. ze str. 3

ZNP wnioskuję o testowanie i szczepienia przeciwko COVID-19

Związek Nauczycielstwa Polskiego złożył wniosek do Ministra Zdrowia o priorytetowe potraktowanie pracowników oświaty w zakresie dostępności do testowania i szczepienia przeciwko SARS-CoV-2.

Jak uzasadnia ZNP, powołując się na raport Zespołu ds. COVID-19 Polskiej Akademii Nauk, „konieczna jest zmiana strategii testowania i skupienie się na testowaniu tych, którzy z racji swoich obowiązków zawodowych mają kontakt z wieloma osobami i mogą przyczynić się do istotnego rozprzestrzeniania się epidemii. Takimi testami więc objęci powinni być w pierwszej kolejności m.in. pracownicy oświaty, bowiem funkcjonowanie przedszkoli, szkół i placówek oświatowych jest nieodzowne ze względów społecznych, edukacyjnych i gospodarczych”.

Dalej czytamy: „Osoby te powinny mieć dostęp do łatwego i szybkiego testowania. Umożliwi to ich pracę, a w przypadku stwierdzonego zakażenia izolację, co sprawi, że nie będą transmitowały wirusa w swoich grupach pracowniczych, wśród uczniów i ich rodzin, a więc w społeczeństwie, udokumentowane są bowiem ogniska w grupach dzieci oraz transmisje od dzieci do nauczycieli, pracowników obsługi i domowników.

Liczba zwolnień lekarskich pracowników edukacji w bieżącym roku szkolnym jest o 37% większa niż w roku poprzednim. Z danych ZUS wynika, że od 1 września zwolnienia lekarskie (w tym z powodu zakażenia SARS-CoV-2) otrzymało ponad 430 tys. pracowników oświaty. W październiku nastąpił skokowy wzrost – 330 tys., to niemal dwa razy więcej niż w październiku 2019 r. Zwolnienia wystawione pracownikom edukacji w październiku stanowiły aż 13% ogółu zwolnień.

Oznacza to spadek efektywności pracy oraz problemy organizacyjne przedszkoli, szkół i placówek oświatowych, a często uniemożliwia ich funkcjonowanie. Przejście na zdalny tryb nauczania może powstrzymać falę zachorowań, ale wraz z powrotem uczniów do szkoły problem wróci i istnieje realne zagrożenie, że działalność wielu placówek będzie musiała być zawieszona.

Biorąc powyższe pod uwagę zaszczepienie przeciwko SARS-CoV-2 w pierwszej kolejności m.in. pracowników oświaty – mających tak ważne społecznie znaczenie – będzie dobrą i oczekiwaną decyzją.” - czytamy we wniosku ZNP.



Zebrał: Tomasz Nagórka

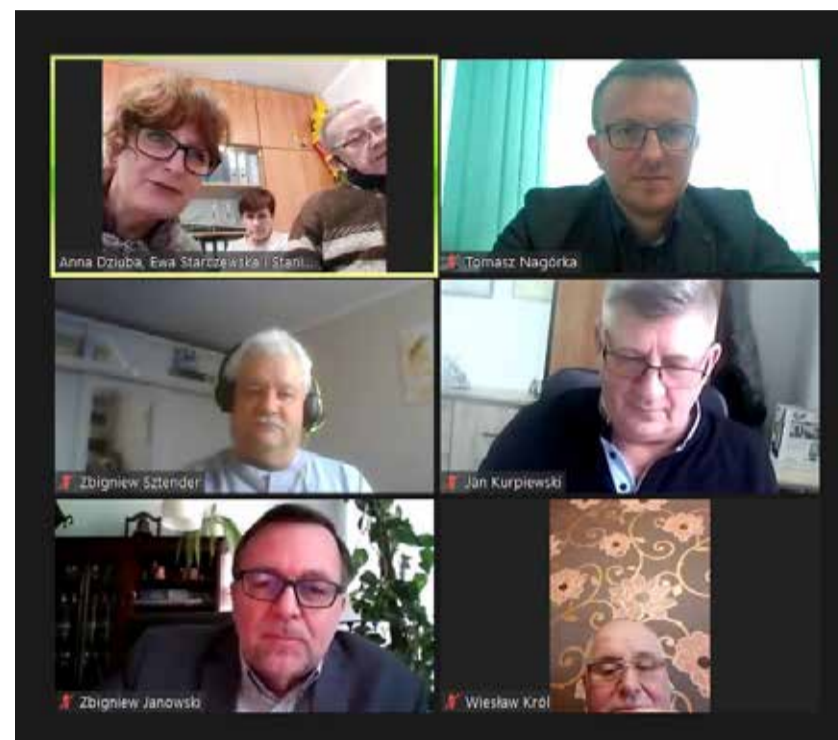
Zdalne posiedzenie Rady Okręgu Warmińsko-Mazurskiego

Wzoruując się na doświadczeniu Okręgu Dolnośląskiego oraz korzystając z pomocy i wsparcia Biura Zarządu Krajowego, 26 listopada bieżącego roku Zarząd Okręgu Warmińsko-Mazurskiego postanowił zorganizować spotkanie członków Rady Okręgu w formie on-line.

Spotkanie poprowadziła przewodnicząca Okręgu Anna Dziuba, którą wspomagał kol. Tomasz Nagórka administrując aplikacją ZOOM, dzięki której mogło dojść do organizacji spotkania. Pomimo, że posiedzenie w takiej formie odbywało się po raz pierwszy, frekwencja wśród członków Rady była wysoka. W spotkaniu udział wzięło siedmioro członków spośród dziewięciosobowej Rady. Gościem Rady Okręgu, który uczestniczył w spotkaniu, był przewodniczący Związku kol. Zbigniew Janowski.

Uczestnicy transmisji, po zapoznaniu się z porządkiem obrad, przystąpili do realizacji poszczególnych punktów obrad. Jako pierwszy głos zabrał przewodniczący Związku Zbigniew Janowski, informując o przebiegu X Kongresu, przyjętych na Kongresie rezolucjach, a także o bieżącej działalności Związku Zawodowego „Budowlani” i sytuacji w branżach, w których działa Związek, w dobie pandemii koronawirusa.

Najwięcej uwagi oraz gorącej dyskusji poświęcono zasadom ustalania wysokości składki członkowskiej. Sekretarz krajowy ds. organizacyjnych kol. Tomasz Nagórka zapoznał zebranych z bieżącą działalnością Biura Zarządu Krajowego. Członkowie Rady podjęli także uchwały dotyczące bieżącej działalności Okręgu,



m.in. zatwierdzili preliminarz budżetowy na 2021 rok oraz wskazali kol. Stanisława Kowalczyka – byłego przewodniczącego Okręgu, do składu Rady ds. bezpieczeństwa pracy w budownictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Olsztynie. Przewodnicząca Okręgu serdecznie podziękowała w imieniu delegatów z Okręgu Warmińsko-Mazurskiego, którzy uczestniczyli w obradach X Kongresu, za profesjonalne przygotowanie i przeprowadzenie Kongresu w czasach pandemii.

Wszyscy członkowie Rady Okręgu Warmińsko-Mazurskiego jednoznacznie stwierdzili, że zdalna forma spotkania bardzo im odpowiada i proszą o ciąg dalszy. Po wyczerpaniu porządku obrad Anna Dziuba złożyła życzenia z okazji zbliżających się Świąt Bożego Narodzenia. Po życzeniach, gratulacjach i podziękowaniach spotkanie zakończono.

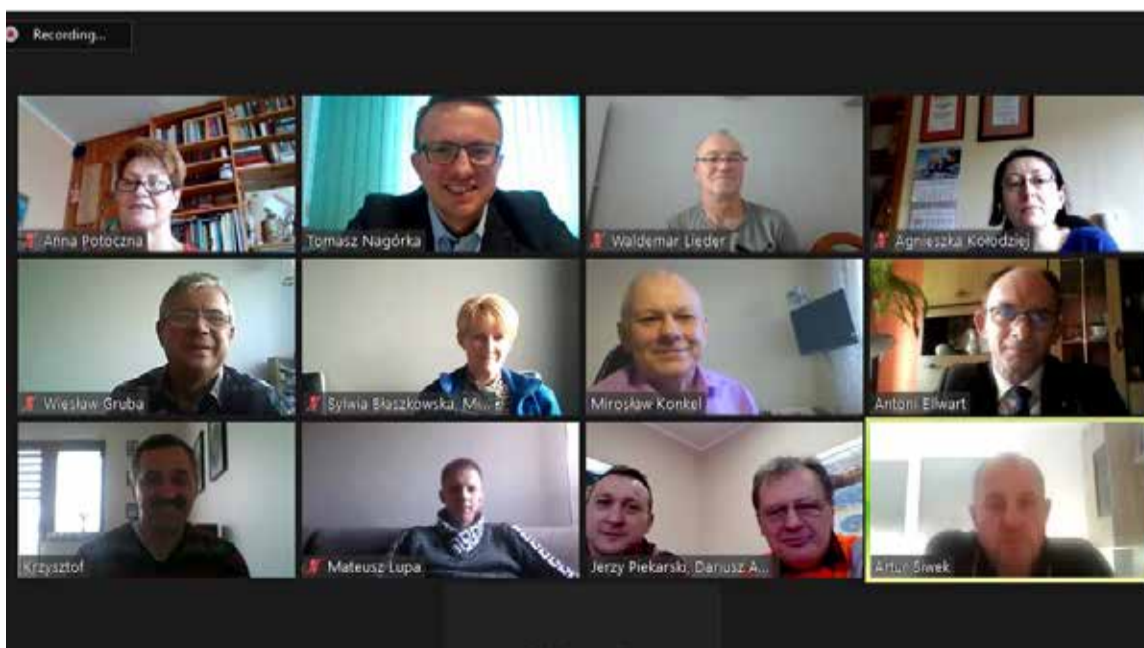
AD/red

Posiedzenie Rady Okręgu Pomorskiego

W dniu 7 grudnia 2020 r. odbyło się posiedzenie Rady Okręgu Pomorskiego z udziałem członków Okręgowej Komisji Rewizyjnej, które po raz pierwszy w historii naszego Okręgu miało formę wideokonferencji.

W posiedzeniu wzięli udział przewodniczący Zarządu Krajowego Związku Zawodowego „Budowlani” Zbigniew Janowski oraz sekretarz krajowy Związku ds. organizacyjnych Tomasz Nagórka.

Zdalne posiedzenie Rady otworzył wiceprzewodniczący Okręgu Mirosław Konkel, który powitał uczestników zebrania. Po jednogłośnie przyjęciu porządku obrad głos zabrał przewodniczący „Budowlanych” Zbigniew Janowski. Przedstawił informację na temat przebiegu X Kongresu Związku Zawodowego „Budowlani”, który odbył się w dniu 8 września 2020 r. w Warszawie. Przewodniczący Związku zwrócił uwagę na zmiany, jakie zaszły w Statucie naszego Związku. W szczególności na te zmiany, które bezpośrednio dotyczą działalności struktury podstawowej, czyli organizacji zakładowych i międzyzakładowych. Swoje wystąpienie zakończył informacją na temat



bieżącej sytuacji w branżach, w których działa Związek Zawodowy „Budowlani”, w związku z epidemią koronawirusa i wprowadzonymi obostrzeniami sanitarnymi.

Na prośbę prowadzącego zebranie Mirosława Konkela każdy z uczestników

posiedzenia przedstawił aktualną sytuację w swoim zakładzie pracy, związaną z epidemią koronawirusa. Uczestnicy spotkania dzielili się także pomysłami na zachęcanie pracowników do wstępowania do Związku.

Tomasz Nagórka szczegółowo omówił

nowe zasady określania składki członkowskiej, które będą obowiązywały od 2021 r., a następnie odpowiadał na zadane pytania. Zgodnie z decyzją X Kongresu, składka członkowska nie może być niższa niż 0,5% minimalnego miesięcznego wynagrodzenia

brutto, a składka odprowadzana przez organizację podstawową na rzecz okręgów wynosi 0,25% minimalnego miesięcznego wynagrodzenia brutto od każdego członka. Biorąc pod uwagę wysokość minimalnego wynagrodzenia w 2021 r., które będzie wynosiło 2800 zł, składka członkowska nie powinna być niższa niż 14 zł, a składka odprowadzana na rzecz okręgów powinna wynosić równe 7 zł od członka.

Zgodnie z porządkiem obrad, Mirosław Konkel przedstawił i omówił projekt budżetu Okręgu Pomorskiego na rok 2021. Następnie przewodniczący Okręgowej Komisji Rewizyjnej Wiesław Gruba przedstawił pozytywną opinię OKR w zakresie przyjęcia preliminarzy budżetowych organizacji zakładowych i Okręgu Pomorskiego na 2021 r. Członkowie Rady jednogłośnie przyjęli preliminarz i plan pracy na 2021 rok.

Na zakończenie prowadzący spotkanie podziękował zgromadzonym za udział w wideokonferencji i złożył wszystkim życzenia spokojnych i radosnych Świąt.

Okr.pom./red
Zarząd Okręgu Pomorskiego/T.N.

O Biebrzańskim Parku Narodowym i nie tylko

Z Krzysztofem Henelem – przewodniczącym Organizacji Zakładowej Związku Zawodowego „Budowlani” w Biebrzańskim Parku Narodowym rozmawia Tomasz Nagórka.

■ **Tomasz Nagórka:** Organizacja Zakładowa w Biebrzańskim Parku Narodowym niedawno obchodziła 3-cią rocznicę założenia. Proszę opowiedzieć o początkach swojej działalności.

Krzysztof Henele: Idea założenia nowej organizacji związkowej w naszym miejscu pracy zrodziła się w grupie pracowników, którzy zupełnie nie mieli doświadczenia z działalnością związkową. Dlatego bardzo cenna okazała się pomoc, jakiej przy stawianiu pierwszych związkowych kroków udzielił nam Dorota Fionik i Piotr Nalewajek z Okręgu Podlaskiego oraz Mariusz Szlaski, sekretarz krajowy ds. parków narodowych Związku Zawodowego „Budowlani”. W październiku obchodziliśmy trzecią rocznicę powstania. Był to bardzo ciekawy okres, który pozwolił nam zrozumieć specyfikę działalności związkowej. Przez ten czas staraliśmy się jak najlepiej reprezentować interesy naszych członków.

■ **Co skłoniło pracowników Biebrzańskiego Parku Narodowego do założenia organizacji w Związku Zawodowym „Budowlani”?**

Związek Zawodowy „Budowlani” jest jednym z trzech związków zawodowych, będących sygnatariuszem Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników parków narodowych oraz posiadającym Sekcję Parków Narodowych. Przy poszukiwaniu przez nas alternatywy dla dwóch pozostałych związków zawodowych, „Budowlani” stali się naturalnym wyborem.

■ **Z jakimi problemami mierzycie się na co dzień w działalności propracowniczej? Czy epidemia koronawirusa ma wpływ na waszą pracę i działalność związkową?**

Główne problemy pracownicze wiążą się z trudną sytuacją finansową jednostki, przekładającą się m.in. na dość niskie zarobki znacznej części załogi. Epidemia SARS-CoV2 przyniosła utrudnienia i straty (np. z powodu znacznie mniejszej ilości turystów wiosną), ale nie dotknęła nas tak mocno, jak w innych branżach, zwłaszcza w sektorze prywatnym. Nie powinniśmy zatem za bardzo narzekać. W sprawach związkowych najpoważniejsze jest chyba ograniczenie działań wymagających współpracy i spotkań na szczeblu ogólnokrajowym, z udziałem przedstawicieli różnych związków zawodowych działających w parkach narodowych. Poza tym, jak wszyscy, martwimy się o zdrowie, zwłaszcza swoich bliskich i znajomych z pracy.

■ **Z pewnością nasi czytelnicy chcieliby poznać czym zajmują się pracownicy parków narodowych? Proszę opowiedzieć o swojej pracy i pracy wykonywanej przez pozostałych członków.**

Załoga Biebrzańskiego Parku Narodowego, łącznie niecałe 100 osób, jest zróżnicowa-



na. Tworzą ją m.in. leśnicy, straż Parku, dział ds. edukacji i turystyki, brygada gospodarza, administracja i księgowość. Organizację zakładową Związku Zawodowego „Budowlani” tworzą zaś głównie zatrudnieni w Biurze Parku specjaliści ds. ochrony przyrody z działu monitoringu przyrodniczego czy z działu zajmującego się ochroną środowiska i gospodarką przestrzenną, a także kilku pracowników – tak jak ja – służb terenowych oraz administracji.

Zajmujemy się w szczególności planowaniem i realizacją ochrony przyrody na obszarze Parku, w ostatnich latach zwłaszcza w ekosystemach nieleśnych, na łąkach wymagających koszenia, w celu ochrony przed zarastaniem i sukcesją roślinności. Prowadzimy monitoring przyrody, czyli regularnie zbieramy dane o najcenniejszych gatunkach fauny i flory Parku oraz ich siedliskach, a także o niektórych, ważnych elementach przyrody nieożywionej, jak np. poziom wód

gruntowych czy dane meteorologiczne. Dane te mają zastosowanie do oceny stanu środowiska przyrodniczego oraz efektów prowadzonych zabiegów czynnej ochrony przyrody. Niektórzy nasi członkowie realizują tego typu zadania w ramach dużych projektów finansowanych ze środków zewnętrznych.

Ja osobiście szczególnie interesuję się badaniami i ochroną ptaków, ale stanowi to tylko niewielką część moich obowiązków służbowych. Więcej informacji o działaniach Parku można znaleźć w corocznych kronikach, które są dostępne na stronie internetowej Biebrzańskiego Parku Narodowego.

■ **Z jakimi problemami mierzy się Biebrzański Park Narodowy?**

Z problemów przyrodniczych za najważniejszy uważam postępujący spadek poziomu wód na bagnach i rozlewiskach Biebrzy. To skutek ocieplania się klimatu. Pierwsza połowa 2020 r. była rekordowa

sucha i ciepła, a efektem tego był m.in. duży pożar w kwietniu, który objął ok. 5,5 tys. ha powierzchni przesuszonych bagien. Obniżający się poziom wód gruntowych przyczynia się także do szybszego zarastania otwartych bagien drzewami i krzewami.

Problemem jest presja inwestycyjna na Park i jego otulinę. Najnowszym tego przykładem są warianty poprowadzenia drogi ekspresowej S16 w sposób przecinający środek Biebrzańskiego Parku Narodowego, pomiędzy dolnym i środkowym basenem Biebrzy. Tymczasem możliwe jest zlokalizowanie tejże drogi w wariantcie na obrzeżu Parku, co stanowiłoby mniejsze zagrożenie dla jego funkcji.

Specyfiką Parku jest duży udział na jego terenie rozdrobnionej własności prywatnej (39% powierzchni Parku pokrywa kilkanaście tys. działek ewidencyjnych właścicieli prywatnych). W swojej działalności musimy uwzględniać prawa i interesy prywatnych właścicieli gruntów, które nie zawsze są zbieżne z potrzebami ochrony przyrody.

■ **Czy z podobnymi problemami mierzą się pozostałe parki narodowe w Polsce? Czy współpracujecie z nimi?**

Tu wróć do trudnej sytuacji finansowej. Parki narodowe działają jako państwowe osoby prawne, należą do sektora finansów publicznych i finansowane są głównie z budżetu państwa. Nie jesteśmy jednostkami produkcyjnymi czy usługowymi. Naszym zasadniczym zadaniem jest ochrona zasobów przyrodniczych i zrównoważone udostępnianie ich społeczeństwu. Przyznawana corocznie dotacja budżetowa - nie pokrywa w przypadku większości krajowych parków narodowych - nawet całości funduszu wy-

nagrodzeń. Tymczasem pozostają jeszcze do pokrycia takie podstawowe i niezbędne wydatki, jak utrzymanie infrastruktury (budynków, dróg, szlaków i urządzeń turystycznych), pojazdów i bazy sprzętowej, koszty energii i pozostałych mediów, zapewnienie pracownikom środków do pracy i odzieży BHP, podatki, odszkodowania dla właścicieli prywatnych za szkody wyrządzone przez zwierzęta, itd.

Brakującą kwotę parki powinny wygospodarować i zapewnić sobie same. Z tym wyzwaniem radzą sobie tylko jednostki, odznaczające się bardzo dużym ruchem turystycznym, głównie położone w popularnych wśród turystów pasmach górskich. Pozostałe parki narodowe nie mają wystarczających możliwości zarabiania lub zmuszone są ratować swoją sytuację finansową podejmując działania gospodarcze (np. pozyskanie drewna), wynikające nie z uzasadnionych potrzeb przyrodniczych (jak pielęgnacja drzewostanów), ale z potrzeb wyłącznie ekonomicznych. Stoi to w sprzeczności z celami parków narodowych, powoływanych wszak po to, by chronić, a nie eksploatować. Biebrzański Park Narodowy uzyskuje istotną część brakujących środków na swoją działalność wydzierżawiając w drodze przetargów bagienne łąki podmiotom zewnętrznym. Obawiam się, że tu też aspekt ekonomiczny zaczyna dominować nad celami przyrodniczymi.

Uważam, iż parki narodowe nie będą w stanie należycie wypełniać swoich celów, jeżeli dotacja budżetowa nie pokryje przynajmniej podstawowych kosztów ich działalności. Nie myślę tu już nawet o środkach na działalność stricte merytoryczną, projekty ochrony czynnej czy edukację. W takich przypadkach występujemy o wsparcie zewnętrzne, m.in. z Funduszu Leśnego, Funduszu Ochrony Środowiska czy Unii Europejskiej (np. LIFE). Jest to jednak mocno absorbujące i czasochłonne dla pracowników i czasem odrywa ich od innych obowiązków.

Każdy z parków narodowych w Polsce mierzy się też na pewno z problemami współpracy z lokalnymi społecznościami i samorządami. Tu znowu nie unikniemy niestety sprawy finansów. Gminy obejmujące obszar parków narodowych zwracają uwagę na problem zmniejszonych przychodów, wynikający z mniejszych wpływów z podatku leśnego czy ograniczeń inwestycyjnych na obszarach i w otulinie parków narodowych. Ta kwestia także potrzebuje rozwiązania.

Na koniec chciałbym serdecznie zaprosić czytelników magazynu „Budowlani” i członków Związku Zawodowego „Budowlani” do odwiedzania Biebrzańskiego i innych polskich parków narodowych. Może uda nam się spotkać na szlaku i wtedy będziemy mogli porozmawiać już nie o problemach, a o pięknie polskiej przyrody w parkach narodowych.

■ **Dziękuję za rozmowę.**



Fot. Piotr Tałaaj/biebrza.org.pl

Stanowisko Rady Ochrony Pracy w sprawie ochrony przed zagrożeniami elektromagnetycznymi w środowisku pracy i życia

Rada Ochrony Pracy zapoznała się z problematyką ochrony przed zagrożeniami elektromagnetycznymi w środowisku pracy i życia, związanymi z użytkowaniem nowoczesnych technologii elektromagnetycznych. Podstawę dyskusji stanowiły materiały przygotowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Główny Inspektorat Ochrony Środowiska.

Ze względu na nierozwalny związek wykorzystywania urządzeń elektrycznych i rozpraszania energii elektromagnetycznej w ich otoczeniu, emisja pola elektromagnetycznego jest dziś wszechobecnym czynnikiem środowiska pracy i życia. Dotyczy to między innymi takich technik, jak bezprzewodowe przesyłanie informacji i energii; nagrzewanie indukcyjne – dielektryczne i mikrofalowe; elektryczne i hybrydowe zespoły napędowe; zdalna identyfikacja obiektów; elektrodiagnostyka i elektroterapia medyczna.

Współczesne społeczeństwa doświadczają narażenia na zróżnicowane pole elektromagnetyczne, zarówno w miejscu pracy, jak i w środowisku ogólnodostępnym oraz podczas

oddziaływania bezpośredniego (tj. absorpcji energii elektromagnetycznej w organizmie pracownika) i pośredniego (z uwzględnieniem absorpcji w obiektach materialnych, w szczególności w urządzeniach elektronicznych).

Prawo pracy dopuszcza znacznie silniejsze narażenie pracowników o potwierdzonym stanie zdrowia i przeszkolonych na temat natury oraz prewencji zagrożeń elektromagnetycznych, w porównaniu z ekspozycją ludności. Dodatkowym warunkiem akceptacji prawnej dla większego narażenia pracowników jest oznakowanie w środowisku pracy źródeł tego narażenia oraz dokładne rozpoznanie jego parametrów.

Ponadto dyrektywa 2013/35/UE obliguje Komisję Europejską i państwa członkowskie UE do monitorowania rozwoju wiedzy naukowej na temat odległych skutków narażenia długotrwałego oraz odpowiedniego dostosowywania wymagań prawa pracy w tym zakresie.

Istotne zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia wynikające z oddziaływania pola elektromagnetycznego są obecnie pochodną



prof. Danuta Koradecka

wykonywania niektórych procedur medycznych. Szacunkowe dane wskazują, że 1-5% pracujących wykonuje czynności zawodowe w narażeniu na pole elektromagnetyczne, a stosunkowo słabsza ekspozycja ludności obejmuje prawie całą populację kraju. Ponadto część aktywności zawodowych odbywa się w środowisku ogólnodostępnym, gdzie ludność i pracujący podlegają oddziaływaniu tego samego czynnika środowiskowego, ale w zróżnicowanych okolicznościach i czasie (np. pasażerowie i kierujący pojazdami komunikacji miejskiej czy klienci i sprzedawcy w centrach handlowych).

Wymagania prawa pracy, transponujące dyrektywę 2013/35/UE w sprawie minimalnych wymagań dotyczących ochrony pracowników przed zagrożeniami elektromagnetycznymi, określają działania wymagane od pracodawcy w zakresie rozpoznania, oceny i ograniczania tych zagrożeń. Określono tam także zagrożenia bezpieczeństwa (w tym wypadkowe) oraz zdrowia (klasyfikacja 2B IARC) wynikające z narażenia na pole elektromagnetyczne, powstające w wyniku jego

nowych rodzajów narażeń stosunkowo licznych grup ludzi. Wynikają one np. z indukcyjnego ogrzewania w gastronomii, bezprzewodowego ładowania akumulatorów czy bezprzewodowego przesyłania informacji z wykorzystaniem promieniowania elektromagnetycznego o wyższych niż dotychczas używane częstotliwościach, tj. w paśmie powyżej 3 GHz. Ekstremalnie silne narażenia dotyczą mniej licznych grup pracowniczych (np. techników elektrodzielnictwa wykonujących badania diagnostyczne rezonansu magnetycznego, czy pracowników obsługujących ręcznie impulsowe zgrzewarki punktowe).

Wiedza naukowa o specyfice zagrożeń elektromagnetycznych jest obecnie wystarczająca do systemowej ochrony społeczeństwa przed niepożądanymi skutkami narażenia na pola elektromagnetyczne i określenia opartych na solidnych podstawach naukowych skutecznych organizacyjno-technicznych działań ochronnych.

Należy więc promować użytkowanie technologii elektromagnetycznych w warunkach jak najpełniejszego zachowania bezpie-



czeństwa elektromagnetycznego, zwłaszcza że badania profili zagrożeń i funkcjonalności rozwiązań technicznych wykorzystujących emisję promieniowania elektromagnetycznego wykazują możliwość zmniejszenia zagrożeń elektromagnetycznych przy równoczesnej poprawie parametrów użytkowych tych rozwiązań. Przykładowo, w sieciach tzw. Internetu Rzeczy z wykorzystaniem urządzeń bezprzewodowych urządzeń nasobnych zmniejsza nawet 10-krotnie poziom narażenia pracownika, a równocześnie wielokrotnie poprawia parametry komunikacyjne urządzenia.

Systemowe działania państwa w zakresie ochrony przed zagrożeniami elektromagnetycznymi obejmują również nadzór nad parametrami ekspozycji na promieniowanie elektromagnetyczne w miejscach przebywania ludności. Ekspozycja ta jest m.in. konsekwencją użytkowania instalacji radiokomunikacyjnych – radiowych, telewizyjnych oraz mobilnej telefonii i bezprzewodowego dostępu do Internetu.

Główny Inspektorat Ochrony Środowiska od 2008 roku prowadzi w całym kraju, ujednolicony odpowiednimi przepisami, program okresowych pomiarów promieniowania elektromagnetycznego w ponad dwóch tysiącach miejsc (w centralnych dzielnicach miast o liczbie mieszkańców przekraczającej 50 tys. oraz w pozostałych miastach i na terenach wiejskich). Zadaniem tego monitoringu jest ocena zmian poziomów sztucznie wytworzonego promieniowania elektromagnetycznego w środowisku w miejscach dostępnych dla ludności.

Największe zmiany związane są z radiokomunikacją ruchomą, tj. w telefonii komórkowej i mobilnym dostępie do zasobów Internetu. Monitoring środowiska w okresie 2008-2020 wskazuje na sukcesywny wzrost średniego poziomu ekspozycji na promie-

niowanie elektromagnetyczne w miejscach dostępnych dla ludności. Wynika to ze wzrostu liczby nowych instalacji emitujących promieniowanie elektromagnetyczne lub rozbudowy instalacji już istniejących. Nadal jednak są to poziomy znacznie poniżej wartości poziomu oddziaływania elektromagnetycznego w środowisku pracy.

Planowana jest kontynuacja monitoringu środowiska elektromagnetycznego w ramach Państwowego Monitoringu Środowiska, w zakresie dostosowanym do parametrów emisji nowych systemów radiokomunikacyjnych, szczególnie istotna ze względu na dynamiczny rozwój infrastruktury radiokomunikacyjnej (m.in. w ramach budowy sieci



nowej generacji, tzw. 5G) i możliwy wpływ jej użytkowania na warunki narażenia ludności na promieniowanie elektromagnetyczne.

W dyskusji na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy podkreślono, że efektywna ochrona przed zagrożeniami elektromagnetycznymi wymaga ścisłej współpracy organów kontrolnych – Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz Inspekcji Ochrony Środowiska – ze specjalistami

bezpieczeństwa i higieny pracy, lekarzami medycyny pracy oraz placówkami naukowymi specjalizującymi się w rozpoznaniu i ocenie zagrożeń elektromagnetycznych oraz w ocenie skuteczności działań podejmowanych w celu ochrony przed tymi zagrożeniami.

Na podstawie materiałów i dyskusji Rada Ochrony Pracy, wobec dynamicznego rozwoju technologii elektromagnetycznych, obserwowanego obecnie i prognozowanego w najbliższych latach, uznaje za celowe podjęcie następujących działań:

1. Monitorowanie związanych z rozwojem technologicznym zmian warunków narażenia pracujących na pole elektromagnetyczne, ze zwróceniem uwagi na sytuację pracowników samozatrudnionych oraz pracowników szczególnie zagrożonych (takich jak kobiety w ciąży i użytkownicy implantów medycznych).

2. Utrzymywanie krajowych badań naukowych w zakresie rozpoznania, oceny i monitorowania zagrożeń elektromagnetycznych w środowisku pracy i życia oraz oceny skuteczności środków ochronnych.

3. Promowanie bezpieczeństwa elektromagnetycznego przy użytkowaniu technologii elektromagnetycznych w środowisku pracy i życia.

4. Wzmocnienie szkoleń specjalistycznych i opieki w zakresie medycyny pracy dla najsilniej narażonych pracowników.

5. Opracowanie koncepcji obowiązków, kompetencji i odpowiedzialności „inspektora ochrony elektromagnetycznej” dla cywilnych przedsiębiorstw użytkujących źródła silnego pola elektromagnetycznego (podobnie do rozwiązań wprowadzonych w resorcie obrony narodowej).

6. Wzmocnienie potencjału Państwowej Inspekcji Sanitarnej w zakresie oceny zagrożeń elektromagnetycznych w ramach nadzoru środowiska pracy.

7. Wzmocnienie potencjału Inspekcji Ochrony Środowiska pod kątem monitorowania warunków narażenia na pole elektromagnetyczne w środowisku ogólnodostępnym.

Spółeczna część pakietu mieszkaniowego - ważna ustawa

Jak informuje Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, Sejm i Senat uchwaliły ustawę o zmianie niektórych ustaw wspierających rozwój mieszkalnictwa będącą „społeczną częścią pakietu mieszkaniowego”

Celem ustawy jest:

- zwiększenie dostępności mieszkań na wynajem dla osób o niskich dochodach,
- poprawa warunków mieszkaniowych w już istniejących lokalach,
- dopłaty do czynszu dla podnajemców mieszkań,
- wakacje czynszowe w TBS,
- możliwość dojścia do własności w nowo budowanych mieszkaniach w formule Społecznych Inicjatyw Mieszkaniowych (SIM),
- wsparcie szeroko rozumianego budownictwa społecznego oraz większy i łatwiejszy dostęp do gruntów pod zabudowę,
- Rządowy Fundusz Rozwoju Mieszkalnictwa – o wartości 1,5 mld zł – jako wsparcie w budowie mieszkań dla gmin, które ucierpiały finansowo w wyniku COVID-19,
- ułatwienia dla osób, które mają książeczki mieszkaniowe,
- pomoc dla najemców dotkniętych ekonomicznymi skutkami COVID-19,
- cyfryzacja procesu budowlanego (...)

Kluczowe rozwiązania społecznej części pakietu mieszkaniowego:

Zmiany w budownictwie społecznym, czynszowym oraz komunalnym:

- wyższe granty z Funduszu Dopłat w BGK dla gmin na budowę mieszkań społecznych (z 20% kosztów inwestycji do nawet 35%); wprowadzenie zasady finansowania wkładu gminy, a nie refinansowania;
- zwiększenie wsparcia dla gmin na budowę mieszkań komunalnych (na pokrycie do 80% kosztów nowych inwestycji);
- wyższe granty na remonty zasobu budynków komunalnych, które ze względu na stan techniczny nie są użytkowane (pustostany); uproszczona procedura ubiegania się o środki;
- uelastycznienie zasad dotyczących czynszu w przypadku inwestowania przez TBS w OZE, termomodernizację lub w poprawę dostępności dla seniorów i osób niepełnosprawnych;
- premie remontowe na budynki TBS starsze niż 20 lat (obecnie ogólna zasada pozwala uzyskać ze środków Funduszu Termomodernizacji i Remontów premię na remont budynku wybudowanego przed 1961 r.);
- wakacje czynszowe dla lokatorów w TBS-ach (nawet 20% niższy czynsz) po spłacie kredytu przez TBS;



fot. oko53.eu/rz

- w przypadku budowy mieszkań społecznych z wyższą partycypacją lokatora w kosztach budowy, będzie możliwość zmiany umowy najmu na umowę najmu z dojściem do własności;
- dopłaty do czynszu w programie „Mieszkanie na start” i szansa dojścia do własności nowego mieszkania także dla osób bez zdolności czynszowej (opcja dla „stających na nogi” – dopłaty do czynszu również

dla lokatorów mieszkań wynajmowanych od inwestora przez gminę i podnajmowanych lokatorów);

- finansowanie tworzenia powierzchni wspólnych dla seniorów w budynkach komunalnych.

Rządowy Fundusz Rozwoju Mieszkalnictwa

- dodatkowa pula środków w wysokości 1,5 mld zł;
- dla gmin, które chciałyby wesprzeć budownictwo społeczne, ale ich budżety ucierpiały w wyniku pandemii COVID-19;
- wysokość wsparcia wyniesie 10% planowanej inwestycji mieszkaniowej istniejącego TBS/SIM lub w przypadku nowego SIM – 3 mln zł;
- wnioski będą przyjmowane przez KZN i rozpatrywane w terminie 60 dni;
- obowiązywać będzie uproszczona procedura.

Pomoc kierowana bezpośrednio do lokatorów:

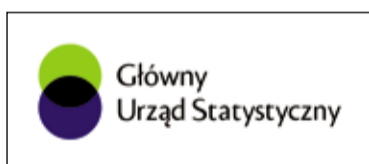
- nowe dopłaty do czynszu wliczane do dodatków mieszkaniowych – wyższe dodatki mieszkaniowe dla najemców dotkniętych skutkami epidemii COVID-19 (do 1 500 zł miesięcznie przez pół roku, na pokrycie do 75% czynszu);
- systemowo lepsza procedura dla wnioskujących o dodatek mieszkaniowy.

cd. na str. 8

Raport GUS na temat budownictwa mieszkaniowego

Główny Urząd Statystyczny opublikował raport nt. budownictwa mieszkaniowego w okresie styczeń – październik 2020 r. Z raportu wynika, że przez pierwsze 10 miesięcy bieżącego roku oddano do użytkowania więcej mieszkań niż przed rokiem. Niestety, zmniejszyła się liczba mieszkań, na które wydano pozwolenia lub dokonano zgłoszenia z projektem budowlanym oraz mieszkań, których budowę rozpoczęto.

Jak informuje Główny Urząd Statystyczny, w okresie dziesięciu miesięcy 2020 r. oddano do użytkowania 176,4 tys. mieszkań, tj. o 6,1% więcej niż przed rokiem. Deweloperzy przekazali do eksploatacji 114,1 tys. mieszkań - o 9,3% więcej niż w analogicznym okresie 2019 r., natomiast inwestorzy indywidualni – 59,3 tys. mieszkań, tj. o 5,4% więcej. W ramach tych form budownictwa wybudowano łącznie 98,3% ogółu mieszkań oddanych do użytkowania (odpowiednio 64,7% i 33,6%). Mniej mieszkań niż przed rokiem oddano do użytkowania w budownictwie spółdzielczym (1 092 wobec 1 893) oraz łącznie w pozosta-



łych formach, tj. komunalnej, społecznej czynszowej i zakładowej (1 910 wobec 3 758). Powierzchnia użytkowa mieszkań oddanych w okresie styczeń – październik 2020 r. wyniosła 15,6 mln m², czyli o 5,6% więcej niż w analogicznym okresie roku 2019, a przeciętna powierzchnia użytkowa 1 mieszkania osiągnęła wartość 88,7 m².

W okresie styczeń – październik bieżącego roku wydano pozwolenia lub dokonano zgłoszenia budowy 218,5 tys. mieszkań, tj. o 4,5% mniej niż w analogicznym okresie roku 2019. Pozwolenia na budowę największej liczby mieszkań otrzymali deweloperzy (131,8 tys., spadek o 7,2% r/r) oraz inwestorzy indywidualni (84,2 tys., wzrost o 0,9%). Łącznie w ramach tych form budownictwa otrzymano pozwolenia lub dokonano zgłoszenia budowy z projektem budowlanym dla 98,8% ogółu

mieszkań. Mniej niż w analogicznym okresie 2019 r. odnotowano mieszkań, na których budowę wydano pozwolenia lub dokonano zgłoszenia z projektem budowlanym, w budownictwie spółdzielczym (1 171 mieszkań wobec 1 301) oraz w pozostałych formach budownictwa (1 352 wobec 2 190).

W okresie styczeń – październik 2020 r. rozpoczęto budowę 186,9 tys. mieszkań, tj. o 7,7% mniej niż w analogicznym okresie roku 2019. Deweloperzy rozpoczęli budowę 105,3 tys. mieszkań (o 10,3% mniej), a inwestorzy indywidualni 78,7 tys. (spadek o 2,7%), łącznie udział tych form budownictwa wyniósł 98,4% ogólnej liczby mieszkań. Mniej mieszkań, których budowę rozpoczęto, zaobserwowano w budownictwie spółdzielczym (1 414 mieszkań wobec 1 895) oraz w pozostałych formach budownictwa (1 536 wobec 2 376).

Szacuje się, że na koniec października 2020 r. w budowie pozostawało 836,1 tys. mieszkań, tj. o 0,5% więcej niż w analogicznym okresie roku 2019.

Najwięcej mieszkań oddanych do użytkowania oraz których budowę rozpo-

częto w okresie styczeń – październik 2020 r., odnotowano w województwie mazowieckim (odpowiednio 37,6 tys. i 33,9 tys.) oraz



wielkopolskim (18,9 tys. i 18,7 tys.). Również w województwie mazowieckim zanotowano największą liczbę mieszkań, na których

budowę wydano pozwolenia lub dokonano zgłoszenia z projektem budowlanym (36,0 tys. mieszkań), na drugim miejscu znalazło

się województwo dolnośląskie (21,8 tys.).

Źródło: GUS/Opr. Tomasz Nagórka

Spółeczna część paki - ważna

cd. ze str. 7

Zmiany w Krajowym Zasobie Nieruchomości:

- wykorzystanie potencjału KZN dla rozwoju społecznego budownictwa czynszowego. KZN będzie mógł wносить grunty do TBS/SIM;
- W ramach KZN zostanie utworzony Fundusz Społecznej Inicjatywy Mieszkaniowej KZN. Będzie on zasilany środkami z gospodarowania nieruchomościami KZN;
- Środki z Funduszu będą przeznaczane na tworzenie przez KZN społecznych inicjatyw mieszkaniowych (SIM) lub obejmowanie w nich udziałów. KZN będzie mógł też tworzyć i przystępować do już istniejących SIM lub towarzystw budownictwa społecznego (TBS).

Szczegóły rozwiązań społecznej części pakietu mieszkaniowego:

Wyższe granty na budowę i wsparcie dla gmin

Zwiększone zostanie bezzwrotne wsparcie dla gmin z Funduszu Dopłat (Fundusz zasilany z budżetu państwa) dla inwestycji realizowanej przez TBS na podstawie umowy z gminą. Podwyższone finansowe wsparcie dla gmin partycypujących w kosztach budowy na podstawie umowy zawartej pomiędzy JST a inwestorem (w tym TBS) z 20% do maksymalnie nawet 35% kosztów inwestycji. Bardzo ważną zmianą jest wprowadzenie zasady uruchomienia tego grantu na etapie realizacji inwestycji, żeby środki bezpośrednio pokrywały część kosztów, a nie refinansowały koszty już poniesione. Obecnie pieniądze wypłacane są dopiero po rozliczeniu inwestycji, co oznacza konieczność wcześniejszego zaangażowania własnych środków gminy.

Do 80% zwiększone będą też nakłady na budowę nowych budynków komunalnych. Ujednolicono także katalog kosztów kwalifikowanych z katalogiem kosztów w programie społecznego budownictwa czynszowego – uwzględniamy m.in. koszty wykonania garaży podziemnych i sieci uzbrojenia terenu.

Zwiększa się również wsparcie na modernizację zasobów komunalnych. Podwyższa do 50% wysokość finansowego wsparcia z Funduszu Dopłat na przedsięwzięcia, które polegają na remoncie mieszkań komunalnych. Przedsięwzięcia te będzie można połączyć z remontem części wspólnych budynków, w których znajdują się te mieszkania, które wspierane już są wprowadzoną na początku roku premią remontową z FTiR. W przypadku,

gdą budynki komunalne wpisane są do rejestru zabytków lub znajdują się na terenie wpisanym do tego rejestru, grant na ich remont będzie podwyższany dodatkowo o 10 pkt proc. kosztów przedsięwzięcia. Na remont noclegowni, schronisk dla osób bezdomnych, ogrzewalni proponujemy premię 80%.

Rozszerzono także grupę podmiotów, które będą mogły aplikować o finansowe wsparcie. Po wprowadzeniu zmian z tej możliwości będą mogły skorzystać organizacje pozarządowe, które nie mają statusu organizacji pożytku publicznego.

Propozycje przewidują też finansowanie powierzchni wspólnych dla seniorów, które będą służyły zaspokajaniu potrzeb osób starszych (np. pomieszczeń rekreacyjnych, ambulatoryjnych). Przyczyni się to do zwiększenia aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym osób starszych.

Pakiet mieszkaniowy powinien umożliwić samorządowi pełen montaż finansowy inwestycji mieszkaniowych i tym samym znacznie zwiększyć liczbę tych inwestycji.

Premie remontowe na stare budynki TBS

Towarzystwa budownictwa społecznego odgrywają istotną rolę w rozbudowie segmentu mieszkań czynszowych użytkowanych na zasadach najmu. Dlatego konieczne jest dodatkowe wsparcie dla TBS, które umożliwi im utrzymanie swoich zasobów w odpowiednim stanie technicznym. Tym samym przewiduje się możliwość uzyskania premii remontowej przez TBS na spłatę części kredytu zaciągniętego na remont, ale także umożliwienie im pobierania od najemców dodatkowych opłat, związanych z instalacją i konserwacją odnawialnych źródeł energii, budową wind, czy termomodernizacją.

Aktualnie taką premię remontową można otrzymać na budynek, którego użytkowanie rozpoczęto przed 14 sierpnia 1961 r. Po zmianach będą nią objęte również budynki wielorodzinne, należące do towarzystw budownictwa społecznego, starsze niż 20 lat.

Wakacje czynszowe

Ułatwieniem dla osób wynajmujących mieszkania w TBS-ach ma być wprowadzenie możliwości zamiany umowy najmu na umowę najmu zawierającą rozliczenie partycypacji (tzw. wakacje czynszowe). Obecnie najemca/

partycypant może odzyskać wpłaconą partycypację w kosztach budowy wynajmowanego lokalu wyłącznie w przypadku zakończenia najmu i opuszczenia lokalu. Po zmianach, po spłacie przez TBS/SIM kredytu zaciągniętego na budowę lokalu mieszkalnego, mieszkańcy będą mogli sami zdecydować, kiedy i w jaki sposób odzyskają swój wkład partycypacyjny. Nie muszą już czekać do momentu zakończenia najmu, ale będą mogli stopniowo odbierać swój wkład w czynszu – dzięki czemu będą płacić mniej.

Kolejnym udogodnieniem dla obywateli będzie możliwość wyodrębniania na własność/zbywanie lokali mieszkalnych wybudowanych w ramach preferencyjnych kredytów udzielanych w aktualnym programie społecznego budownictwa czynszowego.

Społeczne Inicjatywy Mieszkaniowe (SIM)

Proponujemy także, aby na rynku pojawiły się mieszkania z atrakcyjną ofertą czynszową, z możliwością dojścia do własności wynajmowanego lokalu. Będzie tu konieczny wkład partycypacyjny ze strony lokatora, na pokrycie co najmniej 20% (25% w dużych miastach) kosztów budowy. Z wnioskiem o zmianę dotychczasowej umowy najmu na umowę najmu z dojściem do własności będzie można wystąpić po spłaceniu przez SIM kredytu zaciągniętego na inwestycję. W obecnie funkcjonujących TBS-ach wpłacana partycypacja w kosztach budowy lokalu nie wiąże się z żadnym dodatkowym uprawnieniem dla lokatora, a stanowi często niezbędny element finansowania inwestycji. Nowa formuła ma być bardziej atrakcyjna dla osób, które poszukują mieszkania i stabilizacji, ale nie chcą lub nie mogą związać się wieloletnim i obciążającym kredytem hipotecznym.

Dopłaty do czynszu „Mieszkanie na start”

Dopełnieniem programów wspierających społeczne budownictwo czynszowe jest program dopłat do czynszu „Mieszkanie na start” (MnS), realizowany od 1 stycznia 2019 r. Program ma charakter proinwestycyjny i uzupełnia działania dotyczące budowy mieszkań z pakietu „Mieszkanie+”. Obok inwestycji prowadzonych na zasadach rynkowych, dotyczy mieszkań budowanych we współpracy z gminą w programach wsparcia

społecznego budownictwa czynszowego. Dopłaty do czynszu mają na celu polepszenie warunków mieszkaniowych osób średniozamożnych (uzyskujących średnie dochody) i są dużym wsparciem dla wielu rodzin. Kluczowymi podmiotami, na których oparta jest realizacja programu, są inwestorzy (podmioty realizujące inwestycje mieszkaniowe i wynajmujące mieszkania), gminy (współpraca z inwestorem, kryteria naboru najemców, przyznanie dopłaty do czynszu i pośrednictwo w wypłacie) oraz BGK, który operacyjnie odpowiada za wypłatę wsparcia ze środków Funduszu Dopłat.

Do tej pory dopłaty do czynszu mogły dostawać gospodarstwa domowe, których dochody nie wystarczają do zakupu mieszkania, ale wystarczają do opłacania czynszu. Nowe rozwiązania rozszerzają tę grupę, pozwalając na uzyskiwanie tych dopłat także przez osoby, które nie mają „zdolności czynszowej”. Mają też być szansą dla tej grupy gospodarstw domowych na dojście do własności nowego mieszkania. To nowa opcja dla „stających na nogi” lokatorów mieszkań komunalnych.

Proponowane rozwiązania:

- możliwość stosowania dopłat do czynszu w przypadku podnajmu mieszkania od gminy, jeżeli gmina wynajmuje lokal od inwestora;
 - w przypadku mieszkań wynajmowanych przez gminę w celu podnajmu osobom fizycznym, jeśli mieszkanie jest objęte programem MnS, wyłączenie warunku stosowania do tych lokali zasad mających zastosowanie do mieszkaniowego zasobu gminy, co oznacza, że gmina będzie mogła sama zdecydować, jaką kwotę jest w stanie pokryć sama, a jaką kwotę będzie płacić podnajemca;
 - w przypadku, gdy gmina wynajmuje mieszkanie bezpośrednio od inwestora w celu podnajmu beneficjentowi wsparcia, zwolnienie najemcy od bezwzględnego obowiązku posiadania zdolności czynszowej (ryzyko bieżącego pokrywania opłat czynszowych w całości przejmuje w takiej sytuacji gmina, jako bezpośredni najemca).
- Oznacza to, że przy odpowiednim zaangażowaniu gminy, np. w postaci przekazania swoich gruntów do lokalnego TBS, który wybudował blok na tym terenie, będzie ona mogła wynająć w zamian kilka mieszkań, a następnie podnająć je rodzinom zamieszkującym mieszkania komu-



etu mieszkaniowego

ustawa

nalne. Wielu obecnych mieszkańców zasobu komunalnego to osoby, które, mimo trudności finansowych, regularnie starają się opłacać czynsz, są dobrymi sąsiadami, niejednokrotnie aktywnie uczestniczącymi w życiu wspólnoty samorządowej. Proponowane rozwiązanie to szansa właśnie dla nich. Opłaty czynszowe mogą okazać się nieco wyższe, ale rodzinę będzie na to stać, ponieważ skorzysta z dopłat do czynszu z programu „Mieszkanie na start” – nawet przez 15 lat. Na takim rozwiązaniu skorzysta także gmina. Dzięki prowadzonej elastycznej polityce mieszkaniowej zmniejszy się kolejka do mieszkań komunalnych, bo do zwolnionych mieszkań w zasobie będą mogły wprowadzić się oczekujące na przydział osoby.

Prościej o dodatek mieszkaniowy

Dodatki mieszkaniowe to świadczenia, które przysługują osobom w najtrudniejszej sytuacji materialnej. Przygotowano nowe przepisy, które usprawnią system dodatków mieszkaniowych oraz wyeliminują wątpliwości interpretacyjne. Będą też bardziej adekwatne do potrzeb adresowania wsparcia, jakim jest dodatek mieszkaniowy. I, co ważne, proponuje się także wyłączenie dodatków spod egzekucji administracyjnej oraz komorniczej.

Osobom, które mają niskie dochody, będzie łatwiej i szybciej ustalić, czy mogą z nich skorzystać. Po zmianach próg dochodowy będzie liczony od kwoty netto (czyli „na rękę”), a nie, tak jak dotychczas, od dochodu ubruttowanego, czyli po odliczeniu m.in. składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe.

Ujednolicono także definicję dochodu, tak by w przypadku różnych przepisów z zakresu mieszkalnictwa funkcjonowała jedna definicja (jedna definicja dochodu w: Mieszkanie na Start, TBS-ach, Funduszu Dopłat, mieszkaniach komunalnych). A podstawą do ustalenia progu dochodowego na potrzeby ustalenia prawa do dodatku będzie przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej, a nie dotychczasowy wskaźnik, tj. kwota najniższej emerytury. Projektowane przepisy zwiększają też ochronę danych osobowych, w tym danych wrażliwych, osób pobierających dodatek mieszkaniowy. Proponowane rozwiązania nie spowodują również zwiększenia wydatków gmin na dodatki mieszkaniowe.

Pomoc dla wynajmujących dotkniętych ekonomicznymi skutkami COVID-19

Planuje się, by najemcy mieszkań mogli, po spełnieniu



Fot. oko53.eu/rz

odpowiednich warunków, otrzymać dopłatę do dodatku mieszkaniowego. Nowe przepisy mają dotyczyć najemców mieszkań komunalnych, товариств будовництва спольчннго, спольчннчнх чнл тн ж wynajetyх од оосы прнватннй луб фнрмы.

Projektowane wsparcie przewiduje możliwość ubiegania się o dodatki mieszkaniowe, powiększone o dopłatę z Funduszu Przeciwdziałania COVID-19. Proponujemy wyższe dodatki mieszkaniowe dla najemców, w tym także na rynku komercyjnym – do 1500 zł miesięcznie przez pół roku, na pokrycie do 75% czynszu.

Dopłata do czynszu, finansowana z budżetu państwa (ze środków z Funduszu Przeciwdziałania COVID-19) będzie przyznawana przez gminę razem z dodatkiem mieszkaniowym tym gospodarstwom domowym, które wniosły o te świadczenia złożyć do 31 marca 2021 r. Osoby te będą zobowiązane do wykazania, że w ostatnich trzech miesiącach ich średni miesięczny dochód nie tylko upoważnia do otrzymania dodatku mieszkaniowego, ale też był o co najmniej 25% niższy niż w 2019 r. (np. na podstawie PIT za 2019 r.). Dodatek mieszkaniowy powiększony o dopłatę będzie przysługiwał, jeżeli najemca był najemcą lokalu mieszkalnego przed 14 marca 2020 r. Poza tym proponuje się, aby zarówno dodatek, jak i dopłata mogły zostać przyznane nie tylko na pokrycie opłat przyszłych, ale i za okres ubiegły, nie wcześniejszy jednak niż od 1 kwietnia 2020 r. Dodatek z dopłatą w dalszym ciągu byłby przyznawany na opłaty za okres 6 miesięcy, ale dzięki temu mógłby zostać przeznaczony na uregulowanie zaległości czynszowych z poprzednich miesięcy.

Wysokość dopłaty ma stanowić różnicę między

kwotą dodatku mieszkaniowego powiększonego o dopłatę do czynszu, przyznanego na zasadach projektowanej ustawy, a kwotą dodatku mieszkaniowego, jaka zostałaby przyznana na zasadach ogólnych ustawy. Kwota dopłaty ma być wyszczególniana w decyzji przyznającej dodatek mieszkaniowy, powiększony o tę dopłatę. Rozwiązanie to ma ułatwić rozliczenie środków przekazywanych gminie na wypłatę dopłat. Środki na wypłatę dopłat do dodatków mieszkaniowych przekazywane będą gminie – na jej wniosek – przez wojewodę.

Grunty KZN także dla budownictwa społecznego

Wsparciem dla inwestorów i jednostek samorządu terytorialnego w korzystaniu z nowych rozwiązań będzie Krajowy Zasób Nieruchomości. Planuje się znacznie poszerzyć wykorzystanie jego potencjału w zwiększaniu zasobu społecznych mieszkań czynszowych. KZN będzie miał więcej możliwości działań w gospodarowaniu swoim zasobem. Będzie mógł tworzyć i przystępować do istniejących товариств будовництва спольчннго. Dotychczasowe regulacje nie przewidywały tej formy działań KZN. W KZN zostanie utworzony Fundusz Społecznej Inicjatywy Mieszkaniowej KZN. Celem funduszu będzie zabezpieczenie środków finansowych, które zostaną przeznaczone wyłącznie na: tworzenie przez KZN społecznych inicjatyw mieszkaniowych lub obejmowanie udziałów w istniejących товариствх будовництва спольчннго луб SIM. Będzie on zasilany środkami pochodzącymi ze zbycia nieruchomości KZN. Możliwe będzie też współfinansowanie nowo utworzonych inwestycji TBS lub z udziałem KZN – ze środków pochodzących ze zbycia nieruchomości Zasobu.

Książeczki mieszkaniowe

System książeczek mieszkaniowych uruchomiono w PRL, jako sposób oszczędzania na własne mieszkanie. Posiadacze książeczek mieszkaniowych (założonych do 23 października 1990 r.) mają prawo do premii gwarancyjnej. Jest to rekompensata pieniężna za to, że ich oszczędności w okresie transformacji ustrojowej straciły na wartości. W 2019 r. zlikwidowanych zostało ok. 14,1 tys. książeczek mieszkaniowych z prawem do premii gwarancyjnej. Z danych za 2019 r. wynika, że książeczki mieszkaniowe ma ok. 1 mln Polaków.

Zmiany zakładają

Poszerzenie katalogu wydatków uprawniających do wypłacenia premii gwarancyjnej przy likwidacji książeczki mieszkaniowej. Premia gwarancyjna będzie przysługiwała w związku z:

- wniesieniem opłat za przekształcenie prawa użytkowania wieczystego w prawo własności;
- inwestycjami, które poprawią stan techniczny mieszkania lub domu, tj. na:
- działania termomodernizacyjne (np. ocieplenie domu),
- wymianę źródeł ciepła na bardziej ekologiczne (np. wymiana starych kotłów na nowoczesne urządzenia grzewcze),
- montaż, wymianę lub modernizację instalacji gazowej, elektrycznej lub wodno-kanalizacyjnej,
- wydatkami związanymi z zawarciem umowy najmu mieszkania (najmu instytucjonalnego) z dośściem do własności. Środki z premii gwarancyjnej będą przysługiwały właścicielowi książeczki mieszkaniowej po zapłacie części ceny mieszkania, w wysokości nie niższej niż 3 proc. wartości odtworzeniowej lokalu.

Właściciele książeczek mieszkaniowych będą mieli pierwszeństwo przy naborze wniosków o zawarcie umowy najmu w programie „Mieszkanie na start”.

Od redakcji: Wprowadzane zmiany w prawie są bardzo szerokie i po części mają charakter systemowy. Wywołają zapewne wiele komentarzy środowisk mieszkalnictwa i organizacji i inwestorów, a także spółdzielczości mieszkaniowej. Czekamy na reakcje.

Tekst: MRPiT/red



Fot. oko53.eu/rz

Inwestycje mimo pandemii. Polska Strefa Inwestycji w 2020

W ramach Polskiej Strefy Inwestycji wydano od początku br. do końca października 224 decyzje inwestycyjne o wartości ponad 7,9 mld zł, z deklaracją stworzenia 3 tys. 559 nowych miejsc pracy – poinformowało Ministerstwo Rozwoju Pracy i Technologii.

Polska Strefa Inwestycji to instrument, dzięki któremu można uzyskać ulgę podatkową na realizację nowej inwestycji. Można z niego skorzystać na terenie całej Polski, niezależnie od wielkości firmy. Wsparcie przyznawane jest firmom z sektora przemysłu oraz nowoczesnych usług. Wsparcie przyznawane jest w formie zwolnienia z podatku dochodowego CIT lub zwolnienia z podatku dochodowego PIT, w związku z realizacją nowej inwestycji. Ulga podatkowa stanowi regionalną pomoc inwestycyjną. Limit zwolnienia z podatku dochodowego liczony jest jako procent od:

- kosztów nowej inwestycji (poniesionych nakładów inwestycyjnych), lub
- 2-letnich kosztów zatrudnienia nowych pracowników

Wysokość procentowa pomocy publicznej (czyli intensywność pomocy) zależy od

wielkości przedsiębiorcy i wybranej lokalizacji. W niektórych rejonach Polski można odzyskać nawet do 70% poniesionych kosztów.

W dobie pandemii koronawirusa chcemy jeszcze bardziej wesprzeć działalność inwestorów na terenie Polskiej Strefy Inwestycji i zachęcić ich do większej aktywności" - zaznaczył cytowany w komunikacie wicepremier, minister rozwoju, pracy i technologii Jarosław Gowin. Dodał, że resort przygotował projekt nowelizacji rozporządzenia w sprawie pomocy publicznej udzielanej niektórym przedsiębiorcom na realizację nowych inwestycji, który trafił do wykazu prac Rady Ministrów.

"Pracujemy także nad projektem nowelizacji ustawy o wspieraniu nowych inwestycji, który jest już gotowy do konsultacji międzyresortowych. Nadal będziemy też zachęcać do lokowania inwestycji w obszarach słabiej rozwiniętych, głównie w miastach średnich tracących funkcje społeczno-gospodarczych oraz w Polsce Wschodniej" - wskazał Gowin.

Wiceszefowa MRPiT Olga Semeniuk podkreśliła, że resort chce "doprecyzować kryteria jakościowe", co ma poprawić przejrzystość obowiązujących przepisów i ułatwić przedsiębiorcom działalność na



terenie Polskiej Strefy Inwestycji. "Jest to tym bardziej istotne teraz, w czasie pandemii Covid-19" - stwierdziła.

MRPiT wskazało, że od początku 2020 r. do końca października br. w ramach Polskiej Strefy Inwestycji wydano 224 decyzje inwestycyjne o łącznej wartości ponad 7,9 mld zł, z równoczesną deklaracją stworzenia 3 tys. 559 nowych miejsc pracy.

Z kolei od września 2018 r. - czyli od początku istnienia PSI - do końca października 2020 r. wydano 680 decyzji inwestycyjnych wartej 29 mld zł. W tym czasie inwestorzy zadeklarowali stworzenie 12 tys. 450 nowych miejsc pracy. "W grudniu 2018 r. już 50 proc. wartości inwestycji znalazła się poza obszarem Specjalnych Stref Ekonomicznych, na koniec 2019 r. ten odsetek wyniósł 55 proc., a do października 2020 r. wzrósł do 66 proc." - czytamy.

Resort zwrócił uwagę, że w pierwszych miesiącach pandemii koronawirusa poczw-

szy od marca br. o 14 proc. rdr zmniejszyła się liczba wydawanych decyzji o wsparciu inwestycji. "Od października ich liczba zaczęła stopniowo wzrastać o 2 p. proc. w porównaniu z wrześniem" - wyliczono. W minionym półroczu o 36 proc. spadła też wartość inwestycji. "Tu też nastąpiło już lekkie odbicie - o 4 p. proc. w porównaniu do września" - wskazano. Na terenie PSI do września br. o 28 proc. zmniejszyła się liczba nowych miejsc pracy, "ale w październiku nastąpił wzrost o 4 p. proc. w porównaniu z poprzednim miesiącem".

Według ministerstwa w październiku w porównaniu do września br. "doszło 27 nowych projektów, o wartości ok 1,1 mld zł i deklaracją 387 nowych miejsc pracy". W 2020 r. w największych Specjalnych Strefach Ekonomicznych: Katowickiej, Łódzkiej i Wałbrzyskiej rozpoczęto realizację 87 projektów na kwotę 3,5 mld zł.

Resort przypomniał, że w związku z pandemią wprowadzono szereg zmian w PSE. Obejmują one m.in. doprecyzowanie zapisów, a tym samym wydłużenie okresu wsparcia dla przedsiębiorcy, w przypadku inwestycji zlokalizowanych tylko częściowo

na terenie objętym statusem specjalnej strefy ekonomicznej (51 proc.). Jest też możliwość zaliczenia leasingu do kosztów kwalifikowanych także po okresie realizacji inwestycji; czy uporządkowanie klauzul informacyjnych i zasad korzystania z pomocy publicznej w oparciu o notyfikację projektów do Komisji Europejskiej.

Wprowadzono ponadto "proprzedsiębiorcze rozwiązania" w innych przepisach, których celem jest - jak tłumaczy MRPiT - zwiększenie atrakcyjności inwestycyjno-biznesowej SSE. Są to m.in.: doprecyzowanie zapisów w zakresie wszczynania i prowadzenia kontroli zdalnej realizowanej przez strefy przedsiębiorcy; możliwość racjonalnego odraczania przez dużych przedsiębiorców terminów zapłaty swoim kontrahentom czy możliwość nabywania przez SSE nieruchomości rolnych.

Red: Cieszy wysoka dynamika rozwoju PSI, choć niektórym "przedsiębiorczym rozwiązaniom", w tym możliwościom nabywania gruntów rolnych trzeba się bliżej przyjrzeć.

PAP/biznes.gov.pl/red

Polskie magazyny „rosną”

W III kw. 2020 r. rynek powierzchni magazynowych w naszym kraju przekroczył granicę 20 mln mkw. całkowitych zasobów, a wiele projektów jest w budowie (ponad 1,5 mln mkw.). Popyt na magazyny, mimo pandemii, jest nadal wysoki: w okresie od lipca do końca września 2020 r. zanotowano drugi w historii rekordowy poziom aktywności najemców, który wyniósł 1,22 mln mkw. (+49% r/r). Od początku roku wynajęto 3,5 mln mkw. - z najnowszego raportu „Polski Rynek Magazynowy w III kwartale 2020 r.” firmy AXI Immo.

Wśród największych zamkniętych transakcji w III kw. 2020 r. wymienia się finalizację przejęcia środkowoeuropejskiego portfela Goodmana przez GLP (1 mld EUR, 66% obiektów ulokowanych jest w Polsce tj. ok. 880 000 mkw.), zakup przez Kajima Properties Europe i Savills Investment Management inwestycji Central European Logistics HUB (145 000 mkw.) zarządzanej przez firmę Panattoni oraz sprzedaż przez P3 magazynu BTS PepsiCo w Mszczonowie (58 500 mkw.) za 30 mln EUR firmie Elite Partners Capital.

- Trend przesunięcia się zainteresowania funduszy w kierunku

sektora magazynowego jest bardzo silny, efektem tego jest ponad 48% udział magazynów w całości wolumenu transakcji inwestycyjnych od początku roku. Produkty magazynowe stały się inwestycjami pierwszego wyboru, co pozwala optymistycznie patrzeć w przyszłość, pomimo ograniczeń, jakie niesie ze sobą pandemia. Jednocześnie niska podaź



produktów na rynku będzie jeszcze bardziej widoczna (...) - mówi Renata Osiecka, partner zarządzająca, AXI IMMO.

Całkowity wolumen transakcji najmu w okresie od lipca do końca września 2020 r. wyniósł 1,22 mln mkw. (+49% r/r), wśród najaktywniejszych regionów znalazły się Górny Śląsk (297,5 tys. mkw.),

Warszawa (253 tys. mkw.) i Dolny Śląsk (147 tys. mkw.).

Sumarycznie w pierwszych trzech kwartałach 2020 roku najemcy wynajęli łącznie prawie 3,5 mln mkw. nowoczesnej powierzchni magazynowej i produkcyjnej, a najwięcej w Warszawie (871 000 mkw.), Górnym Śląsku (689 000 mkw.), Polsce Centralnej (491 000 mkw.),

Poznaniu (373 000 mkw.) i Dolnym Śląsku (325 000 mkw.).

Największy udział w popycie w analizowanym okresie miały logistyka (32,9%), sieci handlowe (16,3%), e-commerce (12,3%), produkcja (7,8%) oraz Elektronika/RTV i AGD (7,5%).

Na podstawie: PropertyNews.pl

Cyfryzacja procesu budowlanego - planowane zmiany w prawie budowlanym

Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii informuje o planowanych zmianach w prawie budowlanym, związanych z uproszczeniem i cyfryzacją procesu budowlanego.

Postulat cyfryzacji procesu budowlanego był podnoszony od wielu lat przez różne środowiska związane z budownictwem. Potrzeba takiej cyfryzacji uwypukliła się zwłaszcza w okresie obecnie trwającej pandemii.

Zmiany w przepisach ustawy – Prawo budowlane wprowadzą dla inwestora możliwość składania niektórych wniosków i dokonywania zgłoszeń w procesie budowlanym w postaci elektronicznej. Wprowadzą one także możliwość załączania do wniosków (zgłoszeń) kopii dokumentów zamiast ich oryginałów. Wszystko to umożliwi w wielu sprawach kontakt obywatela z organem bez konieczności wychodzenia z domu.

Inwestor będzie korzystał ze specjalnego generatora udostępnionego na rządowej stronie internetowej. Na tej stronie za pomocą generatora inwestor wypełni wniosek (zgłoszenie, zawiadomienie), załączy skan lub zdjęcie dokumentów wymagających dołączenia (których oryginał ma w postaci papierowej) i kompletny wniosek (zgłoszenie, zawiadomienie) wyśle przez Internet.

Jednocześnie zachowana zostanie dotychczasowa postać składanej dokumentacji do organów administracji budowlanej, czyli postać papierowa. Zainteresowany będzie miał od tej pory możliwość wyboru, czy chce w procesie budowlanym kontaktować się z organem w postaci elektronicznej, czy papierowej.

Drogą elektroniczną będzie można:

- złożyć wniosek o odstąpienie od przepisów techniczno-budowlanych;

- zgłosić roboty budowlane (niewymagające dołączenia projektów);
- złożyć wniosek o pozwolenie na rozbiórkę;
- zgłosić rozbiórkę;
- złożyć wniosek o pozwolenie na budowę wraz z załączonym projektem zagospodarowania działki lub terenu oraz projektem architektoniczno-budowlanym w postaci elektronicznej;
- złożyć wniosek o wydanie odrębnej decyzji o zatwierdzeniu projektu zagospodarowania działki lub terenu lub projektu architektoniczno-budowlanego;
- złożyć wniosek o zmianę pozwolenia na budowę;
- złożyć wniosek o wydanie pozwolenia na budowę tymczasowego obiektu budowlanego;
- złożyć wniosek o przeniesienie decyzji o pozwoleniu na budowę oraz praw i obowiązków wynikających ze zgłoszenia;
- zawiadomić o terminie rozpoczęcia robót budowlanych;
- złożyć wniosek o wydanie decyzji wyłączającej stosowanie niektórych obowiązków w stosunku do kierownika budowy;
- złożyć wniosek o wydanie decyzji o niezbędności wejścia do sąsiedniego budynku, lokalu lub na teren sąsiedniej nieruchomości;
- złożyć wniosek o wszczęcie uproszczonego postępowania legalizacyjnego;
- zawiadomić o zakończeniu budowy;
- złożyć wniosek o pozwolenie na użytkowanie;
- zgłosić zmiany sposobu użytkowania obiektu budowlanego lub jego części.

Tekst: MRPiT/red

Sekretarz krajowy ZZ „Budowlani”, Jakub Kus wiceprzewodniczącym Rady

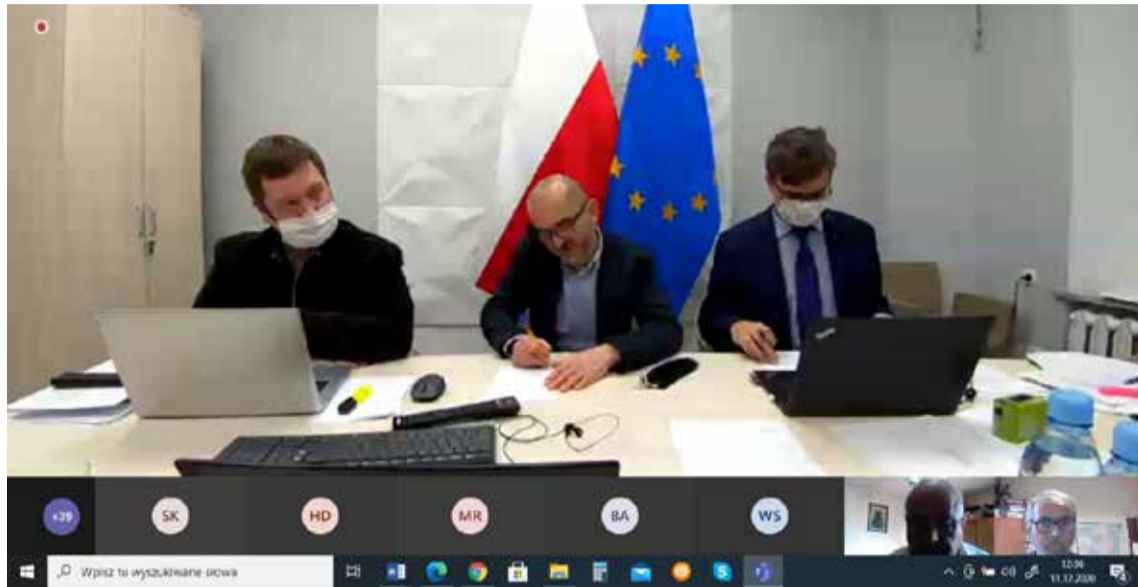
Zmiany w Radzie Interesariuszy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji

W trybie zdalnym, 11 grudnia br. odbyło się drugie posiedzenie Rady Interesariuszy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Rada, w skład której wchodzi przedstawiciele organizacji reprezentowanych w Radzie Dialogu Społecznego oraz przedstawiciele organizacji samorządu terytorialnego, środowisk związanych z edukacją, środowisk naukowych i rynku szkoleń, jest organem konsultacyjno



ministra dotychczasowej przewodniczącej Rada, po wyjaśnieniu powstałej w ten sposób skomplikowanej sytuacji prawnej, wybrała na to stanowisko Horacego Dębowskiego, wicedyrektora Centralnej Komisji Egzaminacyjnej. Wybrano także wiceprzewodniczących Rady, wśród których znalazł się Jakub Kus, sekretarz krajowy Związku Zawodowego „Budowlani” i wiceprzewodniczący Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie, reprezentujący w Radzie od 2016 roku Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych.

Zdaniem Jakuba Kusa, który od 2008 roku brał udział w tworzeniu i wdrażaniu ZSK, dziś szczególnie ważna jest dbałość o spójność polskiego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego i konsekwencja w realizacji założeń Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Polski system kształcenia i szkolenia zawodowego nie jest doskonały, wiele w



Horacy Dębowski



– doradczym ministra koordynatora ZSK. Jej ważną rolą jest zatwierdzanie poziomu nowych kwalifikacji rynkowych i uregulowanych przewidzianych do włączenia do ZSK. Bez decyzji Rady kwalifikacja nie może być włączona do systemu. Po odwołaniu przez

nim niespójności i wad mających wpływ na zbyt niskie zainteresowanie młodzieży edukacją zawodową, a pracowników - ustawicznym kształceniem i doskonaleniem zawodowym. To między innymi efekt wielu niedanych

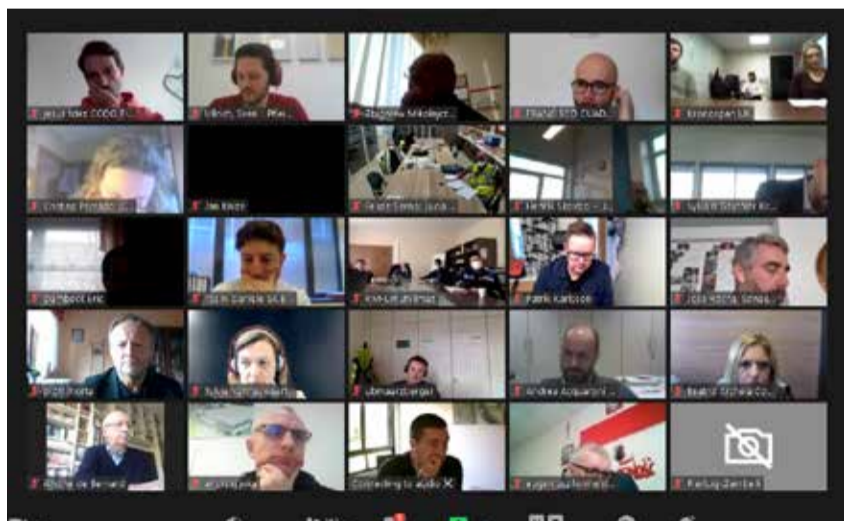
reform, niedofinansowania szkolnictwa zawodowego i słabej komunikacji z realnym rynkiem pracy. Kluczowe jest jednak to, by poziom kwalifikacji i umiejętności pracownika był bezpośrednio powiązany z poziomem

wynagrodzeń i możliwościami rozwoju kariery zawodowej. To jednak nie zależy tylko od systemu edukacji i szkoleń, ale głównie od regulacji przyjętych na rynku pracy.

(red)

Seminarium EFBWW i EPF

Ochrona przed formaldehydem w przemyśle drzewnym i meblarskim



Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Drzewiarstwa i Europejska Federacja Paneli 19 listopada zorganizowały seminarium szkoleniowe dla przyszłych wykładowców, poświęcone wdrażaniu instrukcji dotyczących działań na rzecz redukcji formaldehydu w przemyśle drzewnym i meblarskim. Przewodnik (przygotowywany także w jęz. polskim) jest efektem porozumienia zawartego w 2018 r. i wieloletnich wspólnych działań obydwu federacji na rzecz przeciwdziałania oddziaływaniu formaldehydu w procesie produkcji.

W seminarium (tłumaczonym na 6 języków

– w tym polski) wzięło udział kilkudziesięciu uczestników – także z firm polskich, w tym przedstawiciele ZZ „Budowlani”.

Seminarium prowadzili Kris Wijnendaele z EPF i Rolf Gehring z EFBWW. Danny Scheerlinck, reprezentujący Komisję Europejską, i Jonathan



Crozier z CEFIC-Formacare zwrócili uwagę na wagę działań chroniących pracowników przed oddziaływaniem formaldehydu. Gundula Wagner z Pfeilerder omówiła proces produkcji ze zwróceniem uwagi na formy i fazy ochrony pracujących, a także podzieliła się dobrymi praktykami firmy w tym zakresie.

Projekt, w ramach którego było organizowane seminarium przewiduje także seminaria krajowe organizowane przez obydwie federacje. ZZ „Budowlani” konsultuje z EFBWW organizację seminarium szkoleniowego dla firm i polskich związków zawodowych w 2021 roku.

(red)



Projekt realizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej

Kolejne spotkanie na odległość

Komitet Wykonawczy EFBWW



W trybie zdalnym, 24 listopada br. odbyło się drugie w tym roku posiedzenie Komitetu Wykonawczego Europejskiej Federacji Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego. W posiedzeniu wzięli udział Jakub Kus, członek KW EFBWW reprezentujący ZZ „Budowlani”.

Komitet Wykonawczy przyjął budżet Federacji na 2021 rok i tryb pracy grup roboczych EFBWW: ds. kobiet i ds. strategicznych oraz reprezentacji EFBWW w instytucjach UE.

Liina Carr, sekretarz EKZZ i Gunde Odgaard, przewodniczący Komitetu Stałego Budownictwa przeprowadzili dyskusję nt. wdrożenia Funduszu Odbudowy UE. Omówiono projekty EFBWW i wspólne inicjatywy z organizacją pracodawców FIEC.

European Federation of Building and Woodworkers



Tematem posiedzenia były także m.in.: stan organizacji Europejskiego Urzędu Pracy (ELA) oraz udział w jego pracach przedstawicieli Federacji, Europejski Zielony Ład, stan prac na europejską płacę minimalną, nowelizacja dyrektywy o europejskich radach zakładowych oraz stan negocjacji UE i Wlk. Brytanii w sprawie brexit z punktu widzenia związków zawodowych. Członkowie KW EFBWW wysłuchali także sprawozdań z prac komitetów stałych EFBWW i grupy ds. BHP. Spotkania władz i konferencje Federacji w I połowie 2021 roku planowane są w trybie zdalnym. (red)

Z WYDARZEŃ W ŚWIATOWY

Namibia

Międzynarodowa Organizacja Pracowników Budownictwa (BWI) gratuluje Namibii uwzględnienia ogólnoświatowego wezwania pracowników do ratyfikacji Konwencji 190 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) o eliminowaniu przemocy i nękania w świecie pracy. Warto odnotować, iż rejestracji ratyfikacji w MOP dokonano 9 grudnia, a więc dzień przed Międzynarodowym Dniem Praw Człowieka i zakończeniem 16-dniowej kampanii na rzecz walki z przemocą ze względu na płeć. Termin jest więc zarówno symboliczny, jak i inspirujący.

Sekretarz generalny BWI Ambet Yuson powiedział: „Jest to bardzo ważne i potrzebne zwycięstwo pośród wielu trudności, jakie napotyka w tym roku pracownicy, a zwłaszcza pracownicy i przybliża nas do naszej wizji lepszego świata równości płci”.

BWI pogratulowała również stowarzyszonej organizacji MANWU z Namibii zwycięstwa, w szczególności sekretarzowi generalnemu Justinie Jonas, która w tym roku poparła potrzebę zapewnienia bezpiecznych przestrzeni w miejscach pracy i domach dla kobiet na kilku platformach publicznych. „Ich niestrudzone wysiłki przyczyniły się do presji i zwiększenia świadomości społecznej potrzebnej do ratyfikacji i posłużą jako inspiracja dla innych związków zawodowych, jako godne naśladowania” - powiedział Yuson.

Namibia jest trzecim krajem, który ratyfikował konwencję 190 przed MOP, po Urugwaju i Fidzi. Konwencja wejdzie teraz w życie w czerwcu 2021 roku. Wraz z niedawną ratyfikacją Konwencji 190 również przez Argentynę i obietnicami jej ratyfikacji przez szereg innych krajów, BWI ma nadzieję na globalny efekt domina. BWI oświadczyło, że będzie nadal wspierać organizacje członkowskie na całym świecie, które będą oddziaływać na krajowe rządy, by ratyfikowały konwencję i budować etos sprawiedliwego i równego świata, w którym wszyscy są wolni od dyskryminacji, przemocy i nadużyć.

Republika Serbska

„Cykl historii pracowników IKEA” opowiada o tym, jak dobre relacje między związkami zawodowymi i kierownictwem w miejscu pracy w Republice Serbskiej zaowocowały dobrymi warunkami pracy dla pracowników sektora dostaw dla IKEA i zwiększeniem produktywności firmy.

Według Damira Pećanaca, przywódcy związku zawodowego w firmie D.I. z Prnjavor w Republice Serbskiej zaopatrującej IKEA, dobre partnerstwo związku i zarządu firmy

nakłoniło ją do lepszego poszanowania praw pracowników.

Pećanac, który pracuje w firmie od 15 lat, powiedział, że związek organizuje regularne spotkania z kierownictwem, na których większość spraw poruszanych przez pracowników jest omawiana na bieżąco. W delikatnych sprawach i kwestiach problemowych związek zwraca się o pomoc do władz publicznych i ekspertów związkowych.

Pećanac powiedział, że firma przestrzega normalnych godzin pracy i przepisów dotyczących nadgodzin. Poinformował, że zarówno związek jak i zarząd zgodzili się ostatnio na zmianę czasu pracy na ostatnie dwa miesiące tego roku, ponieważ firma przewiduje przerwę w pracy w styczniu przyszłego roku ze względu na wysiłki mające na celu poprawę systemu wentylacji w miejscu pracy. Lider związku wyjaśnił, że decyzja firmy o poprawie wentylacji jest jedną z odpowiedzi na wyzwania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy podczas COVID-19. Powiedział też, że od początku pandemii firma nie uciekała się do rozwiązywania umów o pracę.

D.I. Standard stał się dostawcą IKEA w kraju w 2000 roku, zatrudniając zaledwie 90 pracowników. Sytuacja uległa radykalnej zmianie cztery lata później, kiedy szwajcarska firma Dacommet AG kupiła 84,5 % udziałów firmy Standard, co doprowadziło do ulepszenia sprzętu i infrastruktury firmy, zwiększenia liczby szkoleń dla pracowników oraz zwiększenia samej produkcji. Obecnie D.I. Standard zatrudnia 300 pracowników.

„Cykl historii pracowników IKEA” to kampania BWI mająca na celu umożliwienie pracownikom IKEA z różnych krajów dzielenia się swoim życiem zawodowym i doświadczeniami. Na potrzeby tej historii w przeprowadzeniu wywiadu pomógł stowarzyszony z BWI Związek Zawodowy Leśnictwa, Przetwórstwa Drewna i Papieru Republiki Serbskiej (SSDPDRS).

Kirgistan

Związki zawodowe w Kirgistanie od dwóch lat walczą przeciwko przyjęciu ustawy „O związkach zawodowych”. Ustawa ta znacznie ogranicza zakres działalności związków zawodowych, dyktuje ich wewnętrzną strukturę oraz poddaje związki zawodowe kontroli organów państwowych. Związki zawodowe Kirgistanu przeprowadziły szereg akcji protestacyjnych przeciwko przyjęciu ustawy.

W odpowiedzi władze pod nieprawdziwymi zarzutami wszczęły postępowania karne przeciwko liderom protestujących związków zawodowych i usunęły ich ze stanowisk. Liderzy i aktywiści związkowi stają się celem aresztowań, ciągłych przesłuchań,

provokacji i nacisków. Przeszukano biura i domy przywódców związków, a bankowe konta zostały zajęte.

Dania

OPZZ przytacza bardzo interesującą opinię i relację Jakoba Mathiassena, duńskiego zbrojarza i działacza związkowego zatrudnionego przez 3F jako organizator od stycznia 2019 roku, dotyczącą między innymi kontaktów z polskimi pracownikami migracyjnymi:

„Swobodny przepływ siły roboczej w Europie zmusił lokalnych pracowników do intensywnej konkurencji o pracę z migrantami ekonomicznymi z innych krajów. Ta rywalizacja ma miejsce w całej Europie i spowodowała, że wielu europejskich pracowników odwróciło się plecami od integracji europejskiej na rzecz nacjonalizmu i protekcyjnizmu. Ma to miejsce również w moim rodzinnym kraju - Danii, ale w moim związku zawodowym 3F-BJMF próbujemy dziś pokazać inną drogę naprzód. Staramy się być stowarzyszeniem otwartym dla wszystkich pracowników, bez względu na to z jakiego kraju pochodzimy.

Nie była to łatwa decyzja, aby zostać stowarzyszeniem otwartym dla wszystkich narodowości, ponieważ zagraniczne firmy i pracownicy, którzy przybyli do Danii, stanowią ogromne zagrożenie dla stosunkowo dobrych płac i warunków pracy. W Danii nie ma ustawowej płacy minimalnej ani godzin pracy. W dużej mierze tylko układy zbiorowe związków zawodowych regulują płace i warunki pracy. Dlatego też dla duńskich związków zawodowych kluczowe jest, aby wszystkie firmy pracujące w Danii były objęte układami zbiorowymi. Przed otwarciem rynku wewnętrznego UE na kraje Europy Wschodniej prawie wszystkie duńskie firmy z branży budowlanej były objęte układami zbiorowymi. Ale dla pracownika 3F, niestety, z mojego doświadczenia wynika, że większość firm z Europy Wschodniej, które przyjeżdżają do Danii, albo nie zawrze, albo nie będzie przestrzegać układów zbiorowych związków zawodowych. Dlatego od 2004 roku mój związek zawodowy jest zmuszony do prowadzenia prawdziwych wojen z zagranicznymi firmami i niestety także z ich zagranicznymi pracownikami.

Latem 2008 roku mój związek zawodowy 3F-BJMF uruchomił fizyczną blokadę polskiej firmy, aby zmusić ją do podpisania i przestrzegania duńskich układów zbiorowych. Polska firma próbowała obejść blokadę związkową, lokując swoich polskich pracowników na placu budowy i przemycając tam materiały, gdy strażnicy blokujący obserwowali inną drogę wejścia. Związek zawodowy ponownie zareagował mobilizując swoich członków do

otoczenia starego budynku niczym zamku wroga podczas średniowiecznego oblężenia.

Kryzys gospodarczy dopiero co dotknął cały świat, a dla nas - duńskich budowlanców, którzy byli na blokadzie, walka toczyła się o to, czy będziemy w stanie w przyszłości utrzymać naszą rodzinę pracując jako robotnicy budowlani w tym kraju. Po raz pierwszy zostałem ojcem i dlatego brałem udział w blokadzie w 2008 roku. Ja i inni strażnicy blokady nie postrzegaliśmy tysięcy migrujących robotników wykonujących prace budowlane w Kopenhadze jako naszych wrogów, ale doświadczaliśmy, że sama ich obecność była zagrożeniem dla naszych płac i warunków pracy. Przecież pracownicy są w gruncie rzeczy konkurentami rywalizującymi o pracę, a jeśli liczba pracowników jest większa niż liczba miejsc pracy, płace i warunki pracy są nieuchronnie obniżane. Tak jak ceny domów spadają, jeśli podaż przewyższa popyt. Tę dynamikę pogłębia tylko fakt, że ponad 250 000 zagranicznych pracowników w Danii jest często chętnych do pracy za znacznie niższe wynagrodzenia niż my, duńscy pracownicy. Na przykład duński cieśla ma średnie wynagrodzenie w wysokości 194 DKK / godzinę, podczas gdy polscy cieśle zwykle zarabiają między 80 a 150 DKK za godzinę. Minimalne wynagrodzenie dla cieśli wynosi 128,40 DKK za godzinę.

Pewnego pięknego dnia, późnym latem, kiedy słońce świeciło zarówno na Duńczyków, jak i Polaków, stałem oparty o dużą drewnianą bramę do budynku. Stałem na straży blokady przed bramą z trzema kolegami - nieco starszym murarzem i dwoma młodymi uczniami murarskimi i wszyscy byliśmy cholernie zmęczeni. Duża brama, o którą się oparłem, zapewne pierwotnie miała służyć jako główne wejście do budynku, ale teraz było to tylne wejście na plac budowy. Główna brama znajdowała się poza naszym polem widzenia, około 100 metrów za rogiem. To tam stała większość blokujących aktywistów i tam też dochodziło do większości konfrontacji z kierowcami ciężarówek i polskimi robotnikami budowlanymi. Mieliśmy więc zmuszone zadanie zablokowania tylnego wejścia, które nigdy albo prawie nigdy nie było używane.

Gdy zacząłem trochę drzemać w gorącym słońcu, zamek od bramy został nagle wyłączony i bez mojej dalszej uwagi brama została otwarta od wewnątrz. Pojawiło się czterech polskich robotników, którzy przedostali się skrzyżującą drewnianą bramą, która stała już szeroko otwarta. Polacy nie mówili ani po angielsku, ani po duńsku, a my nie mówiliśmy po polsku, więc nie mogliśmy z nimi rozmawiać o ich intencjach. Ale kiedy czterech Polaków stanęło przed bramą i wyglądało na to, że szykują się do odepchnięcia nas od bramy, dotarło do nas, co się dzieje. Polacy przygotowali się na to, że samochód wjedzie

przez bramę i przełamie fizyczną blokadę placu budowy.

Polacy wyglądali na zdeterminowanych, gdy stali tam z założonymi rękami. Po naszej stronie panowała niepewność, spoglądaliśmy na siebie nerwowo oszołomionymi spojrzeniami. Dziwnie było spotkać innych pracowników budowlanych. To nie ich, a raczej ich szefa szukaliśmy. Ale było jasne, że czterej polscy koledzy zdecydowali się wesprzeć firmę, która wypłaca im pensje. Polscy robotnicy nie byli zrzeszeni w duńskim związku zawodowym.

80% duńskich robotników jest zrzeszonych w związkach zawodowych, a duński system opiera się na pracownikach wspierających ich związki zawodowe, jeśli układy zbiorowe nie są przestrzegane. Jako pracownik 3F rozmawiałem z wieloma polskimi robotnikami, którzy otrzymują mniej niż powinni mieć zgodnie z układem zbiorowym, ale nie chcieli, aby związek coś z tym zrobił. Myślę, że większość polskich robotników boi się zwolnienia, jeśli wstąpią do związku i będą walczyć o wyższą pensję, ale pewnie jest też wielu takich, którzy są zadowoleni ze swojego wynagrodzenia, mimo że jest ono znacznie niższe niż ich duńskich kolegów.

Ja i inni strażnicy blokujący nie byliśmy zadowoleni z konieczności walki z naszymi zagranicznymi kolegami, ale nie mogliśmy tylko patrzeć, jak blokada i duńskie układy zbiorowe są łamane. Jak za wspólnym, niewypowiedzianym porozumieniem wszyscy zaczęliśmy zbliżać się do Polaków. Ponieważ nikt nie miał czasu, by cokolwiek powiedzieć, zgodziliśmy się, że nie pozwolimy im przełamać blokady bez walki. Nie dotykaliśmy ich fizycznie, ale nadełliśmy się i powoli zbliżaliśmy się do nich coraz bardziej. W ten sposób staraliśmy się wywrzeć na nich presję psychiczną, aby zrezygnowali ze swojego przedsięwzięcia. Było jasne, że Polacy czuli się pod presją - przynajmniej ta część planu zadziałała. Podszedłem bliżej do jednego z nich, mężczyzny w średnim wieku, który wyglądał jak typowy ojciec rodziny, ale spojrzenie jego oczu wskazywało, że jest głową rodziny przypartą do muru. Kiedy byłem już naprawdę blisko niego, wyjął młotek z kurtki i pokazał mi go dyskretnie. Nie mogliśmy razem rozmawiać o tym, do czego miał służyć ten młotek, ale dla mnie wiadomość była jasna. Powiedział: „Jestem gotowy, aby go użyć!” a poziom adrenaliny natychmiast się podniósł.

Lęk i adrenalina mają to do siebie, że dezaktywują płat czołowy i oddają kontrolę bardziej prymitywnym częściom układu dowodzenia, co też mi się przydarzyło tego dnia. Zdecydowanym krokiem podszedłem do skrzynki na napoje naszej aktywistki i napełniłem kieszenie szklanymi butelkami wypełnionymi zieloną i czerwoną wodą sodową. Nie dlatego, że byłem spragniony, ale dlatego, że się bałem. Kiedy kieszenie były

M RUCHU PRACOWNICZYM

pełne, wzięłem po butelce do każdej ręki i ponownie odwróciłem się przodem do Polaków.

Na spotkanie wyszedł mi najstarszy z nas czterech strażnik blokady - siwy murarz i członek zarządu naszego związku zawodowego 3F. Jako członek zarządu związku, będąc najstarszym z nas, był niejako przywódcą naszej małej grupy. Dlatego czuł się pewnie odpowiedzialny za to, by decyzja związku, by nie dopuścić, by blokada przerodziła się w bójkę, została uszanowana.

- Hej Jakob, odłóż je tam z powrotem.

- Stary nie chcę, nie widziałeś tego młotka?

- Widziałem, ale nie możemy z nimi walczyć.

- Ja też nie chcę walczyć, ale jeśli używają broni, to nie będę stać z pustymi rękami!

Nic nie wskazywało na to, że przemówi mi do rozsądku, a co gorsza, było już więcej niż pewne, że dwaj pozostali młodzi działacze blokujący popierają mój punkt widzenia. Starsi murarze zostali stłamszeni przez nas - młodych wilków i tak wybuchły zamieszki wojenne przy tylnym wejściu na plac budowy, późnym letnim popołudniem 2008 roku.

Zaden samochód nie przyjechał, a Polacy zaraz ponownie zamknęli bramę. Nie mogliśmy z nimi rozmawiać, więc nigdy nie dowiedzieliśmy się, czy to wszystko było nieporozumieniem, czy też zrezygnowali z przełamania blokady. Ale na szczęście do brutalnej konfrontacji nie doszło. Od tamtej pory wiele razy myślałem o tej sytuacji. Ojca polskiej rodziny z młotkiem nie postrzegam jako wroga. Widziałem go jako kolegę, który został zmuszony do opuszczenia rodziny w poszukiwaniu pracy. Jednak tego dnia stanęliśmy naprzeciw siebie każdy z bronią w ręku! Ile razy w historii świata taka sytuacja miała miejsce? Ile razy spotykaliśmy się z bronią w ręku, nie mogąc razem rozmawiać o przyczynach naszych konfliktów, naszych wspólnych wrogach, nadziejach i przyszłości?

Duńscy robotnicy konkurują o pracę już nie tylko między sobą, ale także z pracownikami z Polski, Rumunii, Litwy, Portugalii, Ukrainy i wielu innych krajów. Zdecydowana większość pracowników migrujących nie jest zrzeszona w duńskich związkach zawodowych, dlatego stanowią oni zagrożenie dla dobrych zarobków i warunków pracy duńskich pracowników. Chciałbym, żeby tak nie było, ale tak jest i nie można temu zaprzeczyć, bez względu na to, ilu polityków i ekonomistów próbuje to zamieść pod dywan.

Powiedziałysy to, nie sądzę, aby rozwiązaniem było zamknięcie granic. Rozwiązaniem byłoby oczywiście to, żeby pracownicy migrujący byli zrzeszeni w duńskich związkach zawodowych. O wiele łatwiej to powiedzieć niż zrobić, ponieważ pracownicy na Litwie, w Polsce i Rumunii nie mają tak silnej tradycji członkostwa w związkach zawodowych jak w

Danii. Jest to również trudne i kosztowne dla duńskich związków zawodowych, aby przystosować się i posługiwać się wieloma językami. Ale jesteśmy w trakcie tego przejścia. W moim lokalnym związku zawodowym pracowników budowlanych w Kopenhadze mamy obecnie profesjonalny personel mówiący po litewsku, polsku, rumuńsku, rosyjsku, portugalsku, włosku, niemiecku i hiszpańsku. Szkolimy naszych aktywnych duńskich członków w kontaktowaniu się i organizowaniu zagranicznych kolegów. Posiadamy broszury dotyczące układów zbiorowych w 13 językach oraz strony internetowe w pięciu różnych językach, w tym w języku polskim. Wreszcie budujemy profesjonalne kluby dla naszych zagranicznych kolegów, aby mieli swój głos w naszym stowarzyszeniu. Wszystko dlatego, że obecnie wielu uważa, że najlepszą obroną płaci i warunków pracy duńskich pracowników jest stworzenie ruchu robotniczego, który jest globalny”.

Niemcy

Z i ą z e k z a w o d o w y IG Metall obawia się fabryki Tesli pod Berlinem. Jak informują niemieckie media, Tesla buduje swoją pierwszą fabrykę samochodów w Europie nieopodal Berlina. Jak podaje Bloomberg, fabryka Elona Muska właściciela Tesli ma zapewnić miejsca pracy dla tysięcy pracowników. 30 listopada dyrektor naczelny Tesli po raz trzeci w ciągu paru miesięcy przyjechał do stolicy Niemiec, by odebrać nagrodę za swoje osiągnięcia w dziedzinie przedsiębiorczości od wydawcy wpływowego tabloidu „Bild”.

Związkowcy z IG Metall nie są tak optymistyczni i patrzą sceptycznie na działania prezesa Tesli. Żądają lepszych płac i zmian w strategii i grożą strajkami. Jak zauważają, Tesla odmówiła podpisania standardowych w Niemczech umów zbiorowych pracy. Po tym, jak firma zignorowała pismo od IG Metall z prośbą o dialog, sprawy zaczęły nabierać tempa. Podczas protestu w Berlinie setki pracowników potępiło Teslę za zatrudnienie menedżera z Daimlera. Lokalny przywódca związkowy wydał oświadczenie, w którym upomniał Muska, by porozumienia płacowe traktował jako niezbędny warunek utrzymania pokojowych stosunków pracy.

Fabryka samochodów marki Tesla to pierwszy od 20 lat nowy zakład samochodowy w Niemczech. Według zapewnień ma ona stworzyć aż 40 tysięcy miejsc pracy na wschodzie Niemiec. Jest to region dawnego NRD. Obszar, który nie jest tak rozwinięty przemysłowo jak zachodnie Niemcy. Budowa fabryki jest najważniejsza w planie biznesowym na rozwój Tesli w Europie. Daje jasny sygnał dla niemieckich producentów samochodów,

że w Niemczech swój zakład uruchamia nowy konkurent ze Stanów Zjednoczonych.

IG Metall obawia się, że Tesla pójdzie w ślady Amazona, który rozwinął się w największej gospodarce Europy, nie podpisując umów płacowych dla swoich pracowników magazynowych, pomimo wieloletnich protestów organizowanych przez związki zawodowe.

BWI

Międzynarodowa Organizacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego z zadowoleniem przyjmuje zmiany w podejściu Międzynarodowego Komitetu Olimpijskiego do praw człowieka.

Jak przypomina BWI, 10 grudnia 1946 r. Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych przyjęło Powszechną Deklarację Praw Człowieka. Tego dnia każdego roku obchodzony jest Międzynarodowy Dzień Praw Człowieka. W tym roku BWI zwróciła uwagę na zmianę podejścia Międzynarodowego Komitetu Olimpijskiego (MKOL) w zakresie poszanowania praw człowieka. Zdaniem BWI jest to szansa dla pracowników, którzy organizują wydarzenia sportowe.

Międzynarodowy Komitet Olimpijski (MKOL) opublikował 3 grudnia na swojej stronie internetowej artykuł zatytułowany: „MKOL rozwija swoje podejście do praw człowieka”. Informuje w nim o krokach, które już zostały podjęte, aby wywiązać się ze swoich obowiązków w zakresie praw człowieka w swoich działaniach, w tym o utworzeniu jednostki ds. praw człowieka, a także o współpracy z ekspertami, grupami praw człowieka i związkami zawodowymi.

W ramach działań MKOL zlecił stworzenie raportu, który zawiera kilka ważnych zaleceń dotyczących bardziej kompleksowej, spójnej i wykonanej polityki w zakresie poszanowania praw człowieka. Oto najważniejsze z nich:

- zajmowanie jasnego stanowiska w sprawie odpowiedzialności za prawa człowieka, w tym zmiana podstawowych dokumentów MKOL;
- osadzenie poszanowania praw człowieka w całej organizacji, tak aby stały się one automatycznym elementem podejmowania decyzji;
- identyfikowanie i przeciwdziałanie zagrożeniom dla praw człowieka poprzez lepszą analizę, konsultacje i współpracę z krajowymi komitetami olimpijskimi;
- śledzenie i informowanie o postępach w zakresie poszanowania praw człowieka.

BWI, w ramach swojej wieloletniej kampanii sportowej i godnej pracy, broniło praw i warunków pracowników budowlanych zaangażowanych w budowę obiektów na igrzyska olimpijskie oraz mistrzostwa świata w piłce

nożnej. W przypadku FIFA kampania BWI rozwinęła się w dobrą współpracę w związku z organizacją mistrzostw świata w piłce nożnej, które w 2022 r. odbędą się w Katarze.

BWI współpracowało z stowarzyszonymi związkami zawodowymi i badało, co dzieje się w budownictwie i materiałach budowlanych, czy zapewnione są prawa pracowników do organizowania się i rokowań, terminowe wypłaty wynagrodzeń, status i traktowanie pracowników migrujących, bezpieczeństwo i higiena pracy lub inne zagadnienia. Doświadczenia BWI z igrzyskami olimpijskimi były różne i w dużej mierze zależały od chęci współpracy narodowych komitetów olimpijskich.

Na przykład Lokalny Komitet Organizacyjny Igrzysk w Tokio nie zrobił nic z zebranymi informacjami na temat poważnych zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa i odmówił rozmów z BWI oraz japońskimi związkami zawodowymi w budownictwie. Z drugiej strony, Francuski Lokalny Komitet Organizacyjny Igrzysk 2024 od samego początku zaangażował związki zawodowe i przyjął kartę społeczną, która porusza kluczowe kwestie związane z prawami człowieka, w tym prawami pracowników.

Sekretarz generalny BWI Ambet Yuson z zadowoleniem przyjął postępy zgłoszone przez MKOL oraz zalecenia dla MKOL dotyczące strategii w zakresie praw człowieka. Podkreślił, że w raporcie stwierdza się: „MKOL musi rozwijać bardziej kreatywne partnerstwa w celu identyfikacji i przeciwdziałania zagrożeniom dla praw człowieka w związku z Igrzyskami, na przykład ze związkami zawodowymi”. Powiedział, że treść raportu ekspertów jest doskonała, ale „współpraca jest niezbędna, jeśli zalecenia mają być stosowane i mają mieć jakiegokolwiek znaczenie”.

Międzynarodowa Organizacja Pracy/BWI

Pracownicy stracili więcej zarobków niż mężczyźni w wyniku działań podejmowanych przez pracodawców w związku z COVID-19. Taka konkluzja pojawia się po przeczytaniu ostatniego Globalnego Raportu Płac Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), który szczegółowo opisuje spadek miesięcznych wynagrodzeń na całym świecie w pierwszych sześciu miesiącach 2020 r., gdy wybuchła pandemia.

Według raportu, szacunki oparte na próbie 28 krajów europejskich wykazały, że bez dopłat do wynagrodzeń kobiety straciłyby 8,1% swoich zarobków w drugim kwartale 2020 r., w porównaniu z 5,4% w przypadku mężczyzn. Luka wynikała bardziej ze skróce-

nia czasu pracy niż różnicy w liczbie zwolnień. MOP stwierdziła, że fundusz płac, utracony w wyniku spadku liczby godzin pracy, wyniósł 6,9% dla kobiet, w porównaniu do 4,7% dla mężczyzn.

Komentując fakt, że raport został opublikowany podczas 16-dniowej globalnej kampanii na rzecz eliminacji przemocy wobec kobiet, sekretarz generalny BWI Ambet Yuson powiedział: „Z raportu wynika, że wpływ reakcji na COVID-19 na płace i warunki pracy był rozległy i nie był neutralny pod względem płci. Jest to prawdopodobne, że był to główny czynnik przyczyniający się do wzrostu przemocy domowej podczas pandemii, ponieważ gospodarstwa domowe były narażone na stres i trudności finansowe”.

Raport wykazał również, że pracownicy zatrudnieni na stanowiskach o niższych kwalifikacjach stracili więcej godzin pracy niż ci zatrudnieni na lepiej płatnych stanowiskach kierowniczych i zawodowych. Na podstawie danych z 28 krajów europejskich, bez tymczasowych dotacji połowa pracowników, którzy otrzymali najniższe wynagrodzenie, straciła około 17,3 procent swoich zarobków.

Szacuje się, że na całym świecie 327 milionów osób otrzymuje wynagrodzenie na poziomie równym lub niższym od obowiązującej minimalnej stawki godzinowej. Liczba ta stanowi 19 procent wszystkich osób otrzymujących wynagrodzenie i obejmuje 152 miliony kobiet.

Yuson powiedział, że niskie płace milionów pracowników, zwłaszcza kobiet, są rzeczywistością od dziesięcioleci. Powiedział, że jest to podstawowy problem, ponieważ nie ma godnej pracy bez godziwej płacy. „W wyniku pandemii COVID-19 obserwujemy, że elastyczność na rynku pracy pozwoliła pracodawcom, w szczególności korporacjom międzynarodowym, chronić swoje zyski kosztem pracowników. Koncepcja elastyczności zagraża pracownikom, zawiodła miliony pracowników, którzy borykali się z brakiem pewności zatrudnienia, utratą dochodu i utratą pracy” - powiedział Yuson.

Gdy druga fala COVID-19 rozchodzi się po całym świecie, Yuson powtórzył postulaty zawarte w deklaracji BWI w sprawie COVID-19, która została przyjęta przez Radę Światową w maju 2020 r.: „Dopóki mamy do czynienia z pandemią, nasze związki będą walczyć o przekonanie rządów i pracodawców do wprowadzenia płatnych urlopów związanych z chorobami zakaźnymi; gwarantowane wynagrodzenie; oraz ochronę pracy dla wszystkich pracowników niezależnie od statusu zatrudnienia. Będziemy również kontynuować kampanię na rzecz ochrony socjalnej, zasiłków dla bezrobotnych oraz wsparcia zatrudnienia i dochodów, teraz bardziej niż kiedykolwiek”.

Zebrałi: Cezary Izdebski i Tomasz Nagórka



Praca w dobie pandemii

Kolejna fala pandemii, która przechodzi przez całą Europę odciska wyraźny ślad na rynku pracy. Przygotowywane przez rząd ustawy tzw. „tarcze anty kryzysowe”, choć tak ważne dla gospodarki w dzisiejszych czasach, zawierają szereg ścisłych kryteriów, od spełnienia których zależy przyznanie wsparcia, często tym samym pozbawiając go najbardziej potrzebujących.

W aktualnej sytuacji szczególną uwagę trzeba zwracać na sposób rozwiązania umowy o pracę, jako że warunkuje to wsparcie państwa, a znalezienie pracy w czasach pandemii nie należy do zadań łatwych. Choć stopa bezrobocia pozostaje na niskim poziomie, to jednak Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) oraz dane ZUS wskazują, że liczba osób pozostających bez pracy dynamicznie rośnie.

I. Porozumienie czy wypowiedzenie?

Analizując przedmiotowe zagadnienie warto posłużyć się przykładem:

Henryk K. rozstał się z firmą we wrześniu za porozumieniem stron, z miesięcznym wypowiedzeniem. Zgodził się na taką formę rozwiązania umowy o pracę, bo miało to być korzystne dla pracodawcy, a w zamian

w zależności od tego, jak długo w danej firmie pracował. Po tym okresie rejestruje się w urzędzie pracy jako bezrobotny i od tego momentu otrzymuje zasiłek. Inaczej jest w sytuacji, gdy to ona rozwiązuje umowę o pracę lub gdy umowa ta jest rozwiązywana na mocy porozumienia stron albo rozwiązana z przyczyn dyscyplinarnych – bo wtedy prawo do zasiłku uzyskuje dopiero po 90-dniowym oczekiwaniu lub wcale – wyjaśnia mec. Bartosz Opaliński, dziekan rady OIRP w Rzeszowie.^{)}*

Podstawowy czas pobierania zasiłku wynosi 180 dni. W sytuacji więc, kiedy pracownik musi odczekać 90 dni, to faktycznie pobiera zasiłek tylko przez 90 dni. (W przypadku zwolnienia dyscyplinarnego zasiłku nie otrzymuje wcale, bo przedmiotowy okres skraca się do zera.). Są jednak sytuacje, gdy okres ten wydłużony jest do 360 dni. Decyduje o tym stopa bezrobocia. Jeśli w danym powiecie jest ona większa niż 150 % średniej krajowej, wówczas obowiązuje dłuższy wariant – roczny, jeśli mniejsza to wspomniany - półroczny.

Powiatowe urzędy pracy oferują również inne możliwości dla bezrobotnych, takie jak kursy czy możliwość uzupełnienia wykształcenia, jednak w dobie pandemii stanowią one raczej poboczne wsparcie dla osób, które tracąc pracę, tracą środki utrzymania.

IA. Zasiłek solidarnościowy

Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron pozbawiało też bezrobotnego wsparcia w postaci zasiłku solidarnościowego (w wysokości 1400 zł). Było to bowiem świadczenie wypłacane w okresie od 1 czerwca do 31 sierpnia 2020 r. osobom, którym po 15 marca - na skutek epidemii - wypowiedziano

formy wsparcia.

II Dane statystyczne

Od marca do maja 2020 odnotowywano spadek przeciętnego zatrudnienia miesiąc do miesiąca, natomiast w kolejnych miesiącach 2020 r. zaczęto obserwować jego wzrost, który był kontynuowany także w październiku br., aczkolwiek w mniejszym stopniu niż w poprzednich miesiącach – informuje GUS

Zasiłek	Wysokość zasiłku za pierwsze 3 miesiące (brutto)	Wysokość zasiłku za pozostałe miesiące (brutto)
80 % zasiłku podstawowego	960,00 zł	753,90 zł
100 % zasiłku podstawowego	1200,00 zł	942,30 zł
120 % zasiłku podstawowego	1440,00 zł	1 130,80 zł

najnowszym raporcie na temat zatrudnienia w gospodarce.

II. Dane statystyczne

Według BAEL, liczba pracujących w II kwartale była mniejsza o ponad 270 tys. osób. Jednak liczba bezrobotnych zwiększyła się jedynie o 45 tys. osób. Osoby tracące pracę dezaktywizują się. A to oznacza, że nie poszukują aktywnie pracy. W rezultacie w badanym okresie zanotowano bardzo duży wzrost liczby biernych zawodowo – o 211 tys. osób. Z kolei wg danych ZUS na koniec września wynika, że liczba ubezpieczonych od lutego do września spadła o prawie 276 tys. osób.

Sytuacji Gospodarczej przy Pracodawcach RP aż 51 % firm z branży turystycznej i gastronomicznej przewiduje spadek zatrudnienia w IV kw. W budownictwie jest to 25 % firm, a w przemyśle i usługach dla ludności – 19-21 %. I jak twierdzi coraz więcej ekonomistów - dołek na rynku pracy jest dopiero przed nami.

Na pytanie, jak przedsiębiorcy i pracownicy powinni radzić sobie w zaistniałej sytuacji, nie ma prostej odpowiedzi.

Według mec. Bartosza Opalińskiego

nie ma innej możliwości, jak dostosować się do funkcjonujących obecnie przepisów. W sytuacji, kiedy pracodawca chce się z pracownikiem rozstać, powinien skorzystać ze sposobu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Tryb rozwiązania umowy za porozumieniem stron byłby w tym przypadku niekorzystny dla pracownika, gdyż pozbawiłby go przez długi czas prawa do zasiłku. I z tym jednak może być problem, bo przedsiębiorcy, np. restaurator, który obecnie nie ma żadnego dochodu, może nie być stać na wypłatę kilkumiesięcznego wynagrodzenia.

Taki pracodawca może chcieć negocjować z pracownikiem, żeby to rozwiązanie nastąpiło ze skutkiem natychmiastowym. I pracownicy często się na to godzą, bo rozumieją sytuację pracodawców i liczą, że jak wszystko się uspokoi, to wrócą do pracy. Tylko że wtedy znowu mamy do czynienia z porozumieniem stron. A więc sytuację braku możliwości skorzystania z zasiłku dla bezrobotnych.

Wydaje się zatem, że państwo nie stanęło na wysokości zadania, bo obecnie nie ma dostatecznego zabezpieczenia dla osób tracących pracę z powodu pandemii – konkluduje mec. Opaliński.^{)}*

Istotna jest również walka i piętnowanie nieuczciwych praktyk części firm, które chcą obejść ochronne przepisy dotyczące okresu wypowiedzenia (a co za tym idzie konieczności płacenia wynagrodzenia), w sposób niezgodny z prawem stosując zwolnienia dyscyplinarne - rozwiązując stosunek pracy w trybie natychmiastowym. Takie działania powodują, że pracownik o swój interes musi walczyć przed sądem pracy, na co nie wszyscy się jednak decydują, a pracodawcy próbują to wykorzystywać.

III. Zasiłek dla bezrobotnych

Zasiłek dla bezrobotnych wynosi aktualnie 1200 zł brutto miesięcznie. Generalnie przysługuje on osobom, które w ciągu 18 miesięcy przepracowały 365 dni na umowie. Osoby, których staż pracy jest niższy niż 5 lat, otrzymują tylko 80 proc. tej kwoty przez pierwsze trzy miesiące, po upływie tego czasu kwota zasiłku ulega kolejnej obniżce.

Wysokość zasiłku, który otrzyma bezrobotny, zależy więc od stażu pracy:

- staż pracy poniżej 5 lat – 80 % zasiłku podstawowego;
- staż pracy od 5 do 20 lat – 100 % zasiłku podstawowego;
- staż pracy powyżej 20 lat – 120 % zasiłku podstawowego.

Pszczegółne wartości zasiłku obrazuje tabela

Aby otrzymać zasiłek dla bezrobotnych, należy:

- zarejestrować się w urzędzie pracy;
- mieć co najmniej roczny staż pracy;
- wykazać, że przepracowano minimum 365 dni w ciągu 18 miesięcy poprzedzających rejestrację w urzędzie pracy;
- przedstawić, że za wyżej wymienioną pracę otrzymywano co najmniej minimalne wynagrodzenie (2600 zł brutto w 2020 roku), od którego były odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy.

brak w urzędzie pracy odpowiedniej propozycji stażu, przygotowania zawodowego albo pracy.

W tym miejscu warto pochylić się nad zagadnieniem kryteriów przy zastosowaniu, których wyliczana jest kwota zasiłku dla bezrobotnych (podwyższona nota bene dopiero we wrześniu tego roku) i jak się ona ma np. do aktualnej minimalnej pensji, której rolą jest zapewniać minimalne warunki egzystencji człowieka.

1200 zł to kwota zenująca. Nie wyobrażam sobie, co można zrobić za te pieniądze, jeśli ktoś ma dzieci i jeszcze musi opłacać mieszkanie, a często też jakiś kredyt. Prowadzę wiele spraw rodzinnych w sądach i przyjmuję się, że minimalne alimenty na jedno dziecko to 600-700 zł na Podkarpaciu. W Warszawie pewnie te kwoty są nieco wyższe – argumentuje mec. Opaliński.^{)}*

Wszystko wskazuje na to, że w najbliższym czasie nic w tym zakresie raczej się nie zmieni. Kolejne „tarcze” skupiają się przede wszystkim na ochronie pracodawców, co niestety nie przenosi się na pomoc pracownikom. W tej sytuacji rząd powinien podjąć bardziej radykalne środki celem wsparcia osób, które tracą pracę w tym szczególnie ciężkim czasie. Działania te powinny uwzględniać realia rynkowe, takie jak koszty utrzymania, jak i praktyki niektórych przedsiębiorców, które na kilka miesięcy pozbawiają środków do życia wielu pracowników.

Opracował:
Cezary Izdebski

^{*)} cytowane wypowiedzi zostały zaczerpnięte z portalu Puls HR. Link : <https://www.pulshr.pl/rekrutacja/czy-panstwo-ma-propozycje-dla-osob-ktore-utracyly-prace-w-pandemii-to-powazny-klopot,77973.html>



za zrozumienie trudnej sytuacji firmy, miał obiecać ponowne zatrudnienie. Po miesiącu czekania na sygnał o możliwości powrotu do pracy uznał, że zarejestruje się w urzędzie pracy, żeby przynajmniej mieć zasiłek. Nie wiedział niestety o tym, że rozwiązując stosunek pracy za porozumieniem stron, pozbawił się możliwości korzystania z pomocy ze strony państwa przez co najmniej 90 dni.

– Osoba, która traci pracę w wyniku wypowiedzenia, korzysta z okresu wypowiedzenia – od dwóch tygodni do trzech miesięcy,

umowę o pracę lub wygasła im umowa na czas określony. Trzeba tu odnotować, że przez te trzy miesiące podwyższony zasiłek (w kwocie 1400 zł) wypłacono również bezrobotnym pobierającym zasiłek dla bezrobotnych.

Jak informuje Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, zgodnie z danymi z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, do 19 października br. zrealizowano 234 tys. wypłat dodatku solidarnościowego na łączną kwotę 313 mln 238 tys. 859 zł. Aktualnie MRiPS nie przewiduje jednak kontynuowania takiej

– W całym III kw. liczba ubezpieczonych zmalała o 129 tys. osób, spadek był więc podobny jak w całym I kw. (131 tys. osób). Tempo spadku wprowadzi maleje (we wrześniu ubyło ok. 19 tys. osób wobec 35 tys. osób w sierpniu i 75 tys. osób w lipcu), ale w IV kw. mamy do czynienia z silnym uderzeniem drugiej fali epidemii i wszyscy ekonomiści oczekują spadku PKB. A to zapewne wpłynie też na kolejne spadki na rynku pracy – wyjaśnia dr Sławomir Dudek, główny ekonomista Pracodawców RP.^{)}*

Według badania Centrum Monitoringu

Europejski Dialog Społeczny - firmy i pracownicy z krajów trzecich w europejskim budownictwie

W 2019 roku uzgodniono organizację zdecentralizowanych spotkań europejskiego dialogu społecznego w budownictwie. Dialog ten prowadzony jest na spotkaniach Europejskiej Federacji Pracowników Budownictwa i Europejskiej Federacji Budownictwa z udziałem przedstawicieli Komisji Europejskiej.

Zdecentralizowane spotkania miały odbywać się w krajach Europy Środkowej i Wschodniej UE i służyć zwiększaniu zaangażowania organizacji związkowych i pracodawców z tego regionu w różne formy dialogu. Jedno z pierwszych spotkań – Grupy Dialogu w Budownictwie ds. bezpieczeństwa pracy - miało odbyć się w Polsce w kwietniu 2020 r. Epidemia COVID-19 uniemożliwiła jego organizację. To spotkanie odbędzie się najprawdopodobniej w trybie zdalnym, na początku 2021 roku. Pierwszą część będzie współorganizował Związek Zawodowy „Budowlani”.

3 i 4 grudnia br. odbyły się natomiast dwa spotkania europejskiego dialogu społecznego (Grupa Zatrudnienie), poświęcone firmom i pracownikom z krajów trzecich obecnym na europejskim rynku budowlanym.

W europejskiej branży budowlanej dostrzegamy coraz silniejszą obecność firm

budowlanych z państw trzecich. Uwidacznia się ona w rosnącej liczbie przejęć firm europejskich i w częstszym udziale w postępowaniach przetargowych w Europie. Obserwujemy także rosnącą liczbę zagranicznych pracowników delegowanych z państw trzecich do UE, w szczególności w branży budowlanej. Ta sytuacja budzi niepokój i stanowi wyzwanie pod kątem tworzenia sprawiedliwych, równych warunków działania pod względem równego traktowania, egzekwowania prawa pracy, ochrony socjalnej i praw socjalnych (bhp, warunki pracy itp.). W trakcie warsztatów, zorganizowanych przez FIEC i EFBWW, pierwszego dnia omówiono bieżącą sytuację i jej rozwój – koncentrując się głównie na obecności i ekspansji firm chińskich, oraz oceniono wpływ firm i pracowników z państw trzecich na branżę budowlaną. Spotkanie prowadzili Gunde Odgaard, przewodniczący Stałego Komitetu ds. Budownictwa, EFBWW i Michel Gili, przewodniczący Podkomisji „Zatrudnienie”, FIEC.



Wprowadzenia do bardzo ciekawej dyskusji - prezentacji wyzwań, zagrożeń i możliwych przyszłych scenariuszy dokonali: Herbert Krutina, członek zarządu STRABAG AG - z perspektywy firmy oraz Sonila Danaj, badacz z Europejskiego Centrum Polityki na rzecz dobrobytu społecznego i badań

- z perspektywy pracowników. W dyskusji zwrócono uwagę na fakt uczestnictwa dużych państwowych firm chińskich w najważniejszych przetargach infrastrukturalnych w różnych krajach europejskich i na zaburzenie warunków konkurencji w tym zakresie. Związkowcy podkreślali potrzebę poprawy warunków pracy pracowników spoza UE, w tym dużej grupy pracowników ukraińskich w budownictwie – na co uwagę zwracali przedstawiciele ZZ „Budowlani”. Zwrócono uwagę na potrzebę budowy mechanizmu uznawania i porównywania kwalifikacji

nabywanych poza UE.

W drugim dniu odbyło się formalne posiedzenie Komitetu Dialogu Europejskiego, na którym podsumowano dyskusję prowadzoną w trakcie warsztatów i przedyskutowano roboczy materiał z propozycjami obszarów współpracy EFBWW i FIEC dotyczącej firm i pracowników z krajów trzecich. Efekt tej roboczej debaty jest bardzo obiecujący. Sekretariaty EFBWW i FIEC uzgodnią w najbliższym czasie stanowisko i program współpracy w tym zakresie.

Odbyła się także prezentacja wspólnego projektu EFBWW-FIEC „Lepsze funkcjonowanie europejskiego rynku pracy w budownictwie – FELM”. Projekt, po zaakceptowaniu przez Komisję Europejską, realizowany będzie najprawdopodobniej już w 2021 r.

W posiedzeniu uczestniczyli przedstawiciele ZZ „Budowlani”: przewodniczący Zbigniew Janowski i sekretarz krajowy Jakub Kus. W warsztatach 2 grudnia uczestniczyli także zaproszeni przedstawiciele Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego oraz Konfederacji Budownictwa i Nieruchomości.

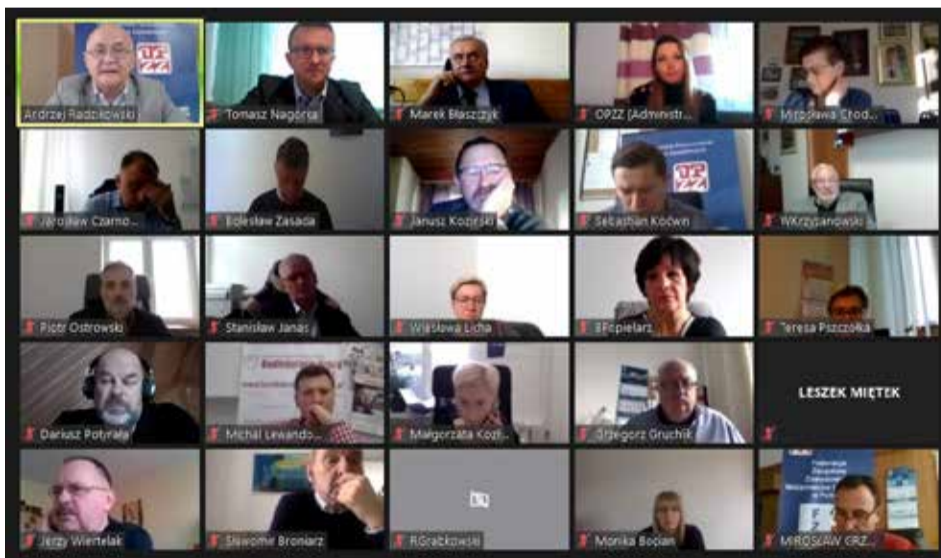
(sag)



Listopadowe posiedzenie Prezydium OPZZ

Pod koniec listopada odbyło się zdalne posiedzenie Prezydium Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. W posiedzeniu wziął udział Tomasz Nagórka (sekretarz krajowy Związku Zawodowego „Budowlani” ds. organizacyjnych), który w Prezydium OPZZ reprezentuje branżę „Budownictwo i Przemysł Drzewny”.

W pierwszej części przewodniczący OPZZ Andrzej Radzikowski poinformował o listopadowym posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego, które było kontynuacją debaty, rozpoczętej w październiku, dotyczącej sytuacji gospodarczej kraju w związku z rozwojem pandemii COVID-19. W debacie uczestniczył premier Mateusz Morawiecki, który poinformował o działaniach rządu dotyczących przeciwdziałaniu skutkom pandemii w zakresie ochrony zdrowia i gospodarki, pozytywnie odnosząc się do propozycji wynegocjowania dwóch porozumień społecznych - dotyczącego bieżących spraw gospodarczych i zdrowotnych oraz szerszego i długofalowego, robczo nazwanego „Paktem Społecz-



nym”. Następnie przedstawiciele partnerów społecznych przedstawiali swoją ocenę sytuacji oraz oczekiwania i postulaty. Przewodniczący OPZZ wyraził oczekiwanie, aby analiza sytuacji i skuteczności wprowadzanych rozwiązań antykryzysowych oraz planowane przez rząd działania były przedmiotem stałej konsultacji z Radą Dialogu Społecznego. Premier zgodził się z tym postulatem.

Przewodniczący OPZZ przed-

stawił najważniejsze postulaty odnoszące się do bieżących działań Konfederacji oraz działań związanych z przeciwdziałaniem skutkom zdrowotnym i gospodarczym, które zostały wywołane przez epidemię koronawirusa COVID-19. Wśród nich można wymienić postulaty, które dotyczą:

- zwiększenia dopłat do wynagrodzeń dla pracowników w czasie postoju lub obniżonego czasu pracy,

- obniżenia podatków dla najmniej zarabiających i zwiększenia w ten sposób ich zarobków netto,
- zwiększenia zasiłku dla bezrobotnych,
- wprowadzenia emerytur stażowych,
- zwiększenia ilości i dostępności testów oraz wprowadzenie nieodpłatnego testowania pracowników przed powrotem do pracy,

- przywrócenia dostępności do systemu ochrony zdrowia dla pacjentów z innymi schorzeniami niż COVID-19,
- wsparcia finansowego ochrony zdrowia i Inspekcji Sanitarnej oraz zapewnienia płynności finansowej podmiotom leczniczym, w tym sanatoriom,
- przyznania dodatkowego wynagrodzenia wszystkim pracownikom ochrony zdrowia mającym styczność z chorymi, wsparcia edukacji.

W trakcie posiedzenia Rady Dialogu Społecznego przedstawiciele OPZZ zwracali uwagę na potrzebę przyjęcia budżetu Unii Europejskiej, w tym dodatkowych środków na odbudowę gospodarki.

Wiele uwagi poświęcono kryzysowi, który dotyka Radę Dialogu Społecznego. Wskazywano, że strona rządowa traktuje Radę jako gremium do przedstawiania informacji, a nie prowadzenia negocjacji z partnerami społecznymi. Ponadto efektywność RDS jest umniejszona przez niepotrzebne zmiany w ustawach tzw. tarczy antykryzysowej, które dały premierowi możliwość odwoływania

członków RDS z własnej inicjatywy; wzmocnienie strony reprezentowanej przez pracodawców, do której dołączyły dwie nowe organizacje, a także rezygnacja z członkostwa reprezentantów Rady NSZZ „Solidarność”.

Podczas posiedzenia przedstawiono informację o stanie prac w RDS nad oskładkowaniem umów cywilno-prawnych. OPZZ rekomenduje oskładkowanie umów – zleceń. Postuluje także zwiększenie uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, również w kontekście zasadności zawierania niektórych umów cywilnoprawnych, w szczególności umów o dzieło. Przedstawiono również efekt prac nad przepisami prawa dotyczącymi prowadzenia pracy zdalnej. Na obecnym etapie prowadzona jest dyskusja, nie podjęto żadnych wiążących decyzji.

Prezydium omówiło projekt planu przychodów i preliminarz wydatków na działalność statutową OPZZ w 2021 r. i rekomendowało projekt uchwały w tej sprawie Radzie OPZZ. Prezydium zaakceptowało projekt planu pracy OPZZ na 2021 rok.

OPZZ/Tomasz Nagórka

OBIEKT BEZPIECZNY HIGIENICZNIE
Stosujemy się do zaleceń

CENTRUM PROMOCJI ZDROWIA
SANVIT Sp. z o.o.

Szczegóły oferty na rok 2021 dostępne na www.sanvit.pl

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia życzymy dużo zdrowia i pogody ducha - do zobaczenia w nowym 2021 roku w naszych obiektach

Sanatorium Uzdrawiskowe „SANVIT” ul. Staszica 8, 87-720 Ciechoćciniek
e-mail: ciechoceinek@sanvit.eu
tel. (54) 283 42 81

Hotel „SANVIT” *** ul. Łazienna 1, 38-500 Sanok,
e-mail: sanok@sanvit.eu
tel. (13) 465 50 88

Sanatorium Uzdrawiskowe „SANVIT” ul. Ks. Jana Rąba 1, 38-440 Iwonicz-Zdrój
e-mail: iwoniecz@sanvit.eu
tel./fax. (13) 435 04 11

Hotel „SANVIT” Lake Resort & Spa, Okuninka X/10, 22-232 Okuninka
e-mail: okuninka@sanvit.eu
tel. (82) 571 70 81

Zapewniamy Naszym Gościom satysfakcję, relaks i skuteczną kurację

HUMOR

Znajomi poprosili Kowalskiego, aby tak jak rok wcześniej, przebrał się za Mikołaja i rozdał ich dzieciom prezenty. Żona nie jest zachwycona tą propozycją i mówi:

– Zanim dasz im prezenty, zapytaj wcześniej, czy są zdrowe. W ubiegłym roku zaraziłeś się ospą, szkarlatyną i świnką.

Do Mikołaja, rozdającego prezenty w domu towarowym, podchodzi Jasio, zaczyna tarosić go za spodnie i krzyczy: – Tato, mama mówiła, żebyś kupił mleko i masło, jak będziesz wracał do domu.

Z listów do św. Mikołaja: „Drogi Święty Mikołaju! Nie musisz mi podarować na Gwiazdkę żadnych drogich prezentów. Proszę Cię tylko, podaruj mi trzy wisienki... Zostaw je proszę, ustawione poziomo obok siebie w lewym, skrajnym automacie w kasynie „Pod złotą kulą”. Będę tam całą noc... Z góry serdecznie dziękuję”.

Nauczycielka pyta uczniów: - Kto mi poda przykład zwierzęcia, które tak jak niedźwiedź zapada w sen zimowy? Jasio: - Święty Mikołaj, tylko on zapada w sen latem!

Burek mówi do Azora: - Już nie mogę się doczekać tych świąt! - Dlaczego? - Nie dość, że dostanę dwa worki świeżuteńkich kości, to jeszcze ludzkim głosem będę mógł powiedzieć swojemu panu, co o nim myślę!

Do rodziny Pinokia przyszedł Mikołaj. Rozdał wszystkim domownikom prezenty i rozmawia z Pinokiem, który ma bardzo niepewną minę: - O... widzę, że nie cieszysz się z tego zwierzątka, które ci podarowałem? - Bo ja chciałem pieska albo kotka - odpowiada płaczącym głosem Pinokio.

- Niestety, zabrakło piesków i kotków. Zresztą, inne dzieci też ich nie dostały - wyjaśnia Mikołaj. - W porządku, tylko że ja się boję tego bobra.

Boże Narodzenie. Blondynka wraz z rodziną spędza je w domu. Nagle jedno z dzieci, trzymając w ręce zimny ogień, podchodzi do niej i pyta: - Zapalisz? - Nie, dziękuję, nie palę.

Mąż poszedł sam na zabawę sylwestrową. Żona, przed

położeniem się spać, zostawiła mu kartkę na stole: „Wszystkiego najlepszego w Nowym Roku! PS. Woda z ogórków w lodówce. PPS. Lodówka w kuchni”.

Dwóch braci spędza noc przed wigilią u dziadków. Przed pójściem spać, kłękają przed łóżkami i zaczynają się modlić. Jeden z nich, ile sił w płucach, zaczyna głośno wołać: - Modłę się o nowy rowerek, modłę się o nowe żołnierzyki, modłę się o nowy odtwarzacz DVD...

Starszy brat pochylił się i szturchnął młodszego mówiąc: - Dlaczego tak krzyczysz? Przecież Bóg nie jest głuchy? Na to chłopiec odpowiada już szeptem: - Bóg nie jest, ale babcia tak.

Spotykają się dwaj kumple tuż przed Bożym Narodzeniem. - Kupiłeś już coś pod choinkę? - pyta pierwszy. - Tak, stojak - odpowiada drugi.

Dziewczyna do chłopaka: - Kochanie, co byś powiedział, gdybyśmy wzięli ślub w Boże Narodzenie? - Daj spokój, po co mamy sobie psuć święta?

Po świątach Bożego Narodzenia. Rozprawa w sądzie: - Dlaczego chcę się pan rozwieść z żoną? - Bo daje mi do jedzenia: barszczyk z uszkami, śledzia, karpia i kluski z makiem... - Proszę pana, przecież wszyscy na wigilię jedzą takie potrawy!

- Możliwe, ale ona przyrządza mi je od siedemnastu lat! W styczniu Nowak pyta sportkanego na ulicy koleżkę: - Cóż to, Stefan, dopiero teraz choinkę do domu niesiesz? - A no tak, bo na święta nie miałem pieniędzy, a teraz dostałem ją za darmo!

Zosia pyta mamę: - Czy w tym roku św. Mikołaj przyniesie mi nową lalkę? - Przecież lalka, którą masz, jest prawie nowa! - Co z tego? W zeszłym roku ja też byłam prawie nowa, ale pomimo to Mikołaj przyniósł mi nową siostrzyczkę!

Fąfarowa pyta męża: - Gdzie ty uzbierałeś tyle grzybów przed samą wigilią? - U Kowalskich na strychu. - To oni tam hodują grzyby? - Nie, suszą.

Budowlani

Ogólnopolski Magazyn Społeczno-Zawodowy

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

Redaktor naczelny: Jakub Kus

Redaktor wydania: Aleksandra Suchocka

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

Skład i łamanie: Robert Żwirski

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

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

SUDOKU DLA ROZRYWKI

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

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