

Seminarium w Kielcach

Potrzeby firm budownictwa w zakresie kompetencji pracowników



str. 8-9

Skazani na azbest



str. 6-7

Z prac
sejmowej
Rady Ochrony
Pracy

str. 5

**Budownictwo
w COVID
i po COVID**



str. 10-11

Przegląd związkowych wydarzeń w Polsce

OPZZ apeluje do Premiera ws. sytuacji w zakładach energochłonnych

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych wystosowało do premiera RP Mateusza Morawieckiego pismo, w którym apeluje o pilne działania w zakresie bezpieczeństwa energetycznego Polski i zachowania miejsc pracy zatrudnionym w tym sektorze.



Jak zauważa OPZZ, „Przedsiębiorstwa związane z przemysłem energochłonnym w Polsce znalazły się w krytycznej sytuacji. Propozycja ekstremalnego wzrostu cen energii (300%), gazu (800%), koksu (400%) spowoduje, że te przedsiębiorstwa nie będą w stanie prowadzić działalności, zatrudniać pracowników i płacić podatków. Stracą na tym nie tylko pracownicy i pracodawcy, ale także Skarb Państwa”.

„Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oczekuje od Pana Premiera podjęcia zdecydowanych działań regulujących sytuację na rynku energii elektrycznej i gazu. Oczekujemy od Pana pilnych decyzji, które pozwolą na niezakłóconą działalność przedsiębiorstw związanych z przemysłem energochłonnym” – czytamy w piśmie do Premiera.

OPZZ przypomina Premierowi, „że firmy tej branży poniosły ogromne nakłady na ochronę środowiska, realizując wytyczne Unii Europejskiej. Pandemia COVID-19, agresja Rosji na Ukrainę to zasadnicze, ale nie jedyne czynniki mające wpływ na wzrost cen energii i gazu. Sytuację na rynku energii destabilizują także rabunkowe marże nakładane przez producentów, pośredników i innych uczestników nieodpowiedzialnej gry rynkowej.

Dlatego apelujemy o wprowadzenie mechanizmów administracyjnych, które spowodują ograniczenie cen gazu i energii elektrycznej dostarczanych do przemysłu. Warto podkreślić, że już w marcu bieżącego roku Komisja Europejska określiła zakres pomocy państwom członkowskim UE, które zdecydowały się na działania interwencyjne na rynkach energii elektrycznej. Z tej możliwości skorzystała już Niemcy, Francja, Hiszpania i Portugalia.

Organizacje członkowskie OPZZ z branży przemysłowej już na początku tego roku zwracały uwagę na możliwość wystąpienia kryzysowej sytuacji. Wnioskowały o jak najszybsze przyjęcie nowelizacji ustawy o rekompensatach dla przedsiębiorstw energochłonnych, ponieważ potrzebują one energii i gazu w akceptowalnych cenach.

Chcemy wierzyć, że zauważa Pan realne zagrożenie dla bezpieczeństwa energetycznego Polski i dla milionów miejsc pracy. Oczekujemy szybkiej, odważnej i skutecznej interwencji rządu.

Pracownicy Port Gdański Eksploatacja S.A. zaniepokojeni przebiegiem prywatyzacji

Jak informuje OPZZ, związkowcy z WZZ Pracowników Gospodarki Morskiej (OPZZ) i NSZZ „Solidarność” oraz Rada Pracowników wyrażają głębokie zaniepokojenie przebiegiem procesu prywatyzacji ich przedsiębiorstwa – Port Gdański Eksploatacja S.A.



Pracownicy wystosowali list otwarty skierowany do premiera Morawieckiego i prezesa Prawa i Sprawiedliwości. Apelują do polityków o osobisty nadzór nad przekształceniem własnościowym zakładu. Niepokój sygnatariuszy listu budzi wybór prywatnej firmy jako inwestora strategicznego, który ma zakupić 100% akcji PGE należących do skarbu państwa. Przypomnijmy, do 15 lipca ubiegłego roku przyjmowane były zgłoszenia firm zainteresowanych zainwestowaniem w spółkę PGE. Zgłosiło się siedem podmiotów. W ostatnich tygodniach wyłączność na negocjacje dostała poznańska firma Lebal S.A.

Pracownicy portu uważają, że inwestor nie posiada odpowiedniego doświadczenia w prowadzeniu tego typu działalności. Gdański port obsługuje przeładunki węgla i koksu, drobnicy i drewna, wyrobów stalowych, złomu, konstrukcji, maszyn, pojazdów i samochodów oraz nawozów. Tymczasem Lebal zajmuje się głównie sprzedażą wyrobów hutniczych i skupem złomu stalowego oraz żeliwnego. Nic nie wskazuje na doświadczenie w branży portowej lub przeładunkowej.

W tym kontekście portowcy odwołują się do niedawnej wypowiedzi prezesa Kaczyńskiego podczas spotkania z mieszkańcami Gniezna. Mówił wówczas o trudnościach we współpracy z prywatnymi terminalami portowymi w realizacji strategicznych dla państwa przeładunków surowców energetycznych, głównie węgla.

Wątpliwości pracowników portu budzi też struktura właścicielska holdingu, którego częścią jest Lebal S.A., oraz to czy firma posiada odpowiednie środki

cd. na str. 4

W Ministerstwie Rozwoju i Technologii o dostępności gazu do produkcji wyrobów budowlanych



Od prawej: minister Piotr Uściński, Jakub Kus, Szymon Firląg

W siedzibie Ministerstwa Rozwoju i Technologii, 16 sierpnia br. odbyło się spotkanie sekretarza stanu w Ministerstwie Rozwoju i Technologii ministra Piotra Uścińskiego z przedstawicielami stron Zespołu Trójstronnego ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej. W spotkaniu wzięli udział Szymon Firląg, reprezentujący stronę pracodawców, Jakub Kus, reprezentujący stronę pracobiorców oraz Bartłomiej Stecki, zastępca dyrektora Departamentu Architektury, Budownictwa i Geodezji. Spotkanie odbyło się na wniosek stron pracodawców i pracobiorców Zespołu i było poświęcone problemowi dostępności dostaw gazu dla producentów wyrobów budowlanych w Polsce.

Wiele procesów technologicznych w produkcji wyrobów budowlanych, szczególnie ceramiki budowlanej, uzależnionych jest od dostaw paliwa gazowego. Komisja Europejska, biorąc pod uwagę ograniczenia dostaw gazu ziemnego z Rosji, zarekomendowała swoisty „plan oszczędnościowy”. Państwa członkowskie mają wskazać sektory szczególnie narażone na przerwy w dostawach tego paliwa. Oprócz tzw. ‘sektorów chronionych’, objętych w UE szczególną ochroną, wskazane jest zidentyfikowanie tych sektorów przemysłowych, w których ograniczenie dostaw może radykalnie utrudnić lub wstrzymać produkcję.

Strony pracodawców i pracobiorców Zespołu Trójstronnego podkreślają, że możliwe wstrzymanie dostaw gazu do produkcji wyrobów budowlanych nie tylko negatywnie wpłynie na sytuację całego sektora budownictwa i rynku pracy w tym sektorze, ale też może – w wielu wypadkach – grozić uszkodzeniem całych instalacji tam, gdzie produkcja ma charakter ciągły, a zatrzymanie procesu technologicznego wymaga odpowiedniego wyprzedzenia.

Minister Piotr Uściński zgodził się z opinią, że konieczne jest zidentyfikowanie obszarów potencjalnych zagrożeń w przemyśle

zwołanie posiedzenia plenarnego Zespołu Trójstronnego poświęconego tej tematyce, w tym konsekwencjom ew. przerw w dostawach dla

nie dostaw gazu mogłoby stanowić zagrożenie.

W ramach Zespołu Trójstronnego od dłuższego czasu pracuje

Warszawa, 4 sierpnia 2022 r.

Pan Waldemar Buda
Minister Rozwoju i Technologii

Szanowny Panie Ministrze,

W dniu 27 lipca ukazała się propozycja **rozporządzenia Rady Unii Europejskiej w sprawie skoordynowanych działań na rzecz zmniejszenia zapotrzebowania na gaz** (*Proposal for a COUNCIL REGULATION on coordinated demand reduction measures for gas*). Rada rekomenduje krajom członkowskim przygotowanie do końca sierpnia 2022 r. krajowych planów bezpieczeństwa gazowego, bazujących na wytycznych tego dokumentu.

Jednocześnie kraje członkowskie UE mają ustalić priorytety w zakresie dostaw gazu dla krytycznych sektorów przemysłu, które nie są obecnie chronione. W zaleceniu Rady Unii Europejskiej te kryteria powinny być konsultowane z przedstawicielami przemysłu. W naszej opinii ten proces jest szczególnie istotny dla uzyskania określenia formy zakresu kryteriów dla:

- krytycznej branży ze względów społecznych,
- branży istotnej ze względów na ponad-krajowe łańcuch dostaw,
- branży która ze względu na nieodwracalne zagrożenia dla instalacji musi zachować kontynuację procesu,

Jeśli nie zostaną wykorzystane informacje i dogłębna wiedza, uzyskana bezpośrednio u źródła z danej branży przemysłu, wyłonienie w/w grup sektorów przemysłu mogą być trudne do sprecyzowania.

Przykładem może być branża ceramiczna, która jest niezmiernie istotna dla wielu strategicznych łańcuchów dostaw. Dotyczy to wyrobów wszystkich sektorów ceramicznych. Np. ceramika ogniotrwała jest niezbędna do produkcji: stali, aluminium, cementu, szkła, wyrobów chemicznych i petrochemicznych oraz wszelkiej produkcji wymagającej wysokiej temperatury. Natomiast ceramika techniczna znajduje bardzo szerokie zastosowanie – od branży medycznej po lotnictwo, wykorzystywana jest do produkcji akumulatorów i wodoru. Ceramika jest również istotnym materiałem w branży budowlanej, gdyż cegły i dachówki, płytki ścienne i podłogowe, ceramika sanitarna, mają kluczowe znaczenie dla przystępnego cenowo i energooszczędnego budownictwa mieszkaniowego. Dodatkowo należy podkreślić, iż wstrzymanie produkcji ceramiki na kilka miesięcy (po niekontrolowanym wygaszeniu pieców ceramicznych) będzie stanowiło nieodwracalne zagrożenie dla instalacji. Pozostałe czołowe branże wyrobów budowlanych dot. Cementu, Wapna i Gipsu także posiadają swoje uwarunkowania, które powinny być wzięte pod uwagę przy doborze kryteriów dla określenia dostaw gazu dla krytycznych sektorów przemysłu.

Biorąc powyższe pod uwagę, apelujemy o pilne robocze spotkanie z przedstawicielami kluczowych departamentów z Ministerstwa Środowiska i Klimatu oraz Ministerstwa Rozwoju i Technologii, które są wiodące w pracach nad polskimi kryteriami dotyczącymi priorytetów z zakresu dostaw gazu. Deklarujemy, iż członkowie Grupy Roboczej ds. Rynku pracy w sektorze produkcji wyrobów budowlanych są w stanie zapewnić merytoryczny wkład do prac na takich kryteriach. Oczekując na pilną odpowiedź w przedmiotowej sprawie.

Z poważaniem
Szymon Firląg

Przewodniczący Grupy Roboczej ds. Rynku pracy w sektorze produkcji wyrobów budowlanych

wyrobów budowlanych i odpowiednie monitorowanie sytuacji producentów. Podkreślił także, że wskazane jest przeanalizowanie całego systemu dostaw surowców energetycznych i energii niezbędnej do produkcji wyrobów budowlanych.

Strony ustaliły, że zasadne jest

rynku pracy w sektorze. Posiedzenie takie, z udziałem przedstawicieli producentów sektora wyrobów budowlanych odbędzie się we wrześniu 2022 r. Strona pracodawców przed spotkaniem dokona przeglądu procesów produkcyjnych i instalacji, dla których wstrzyma-

Grupa robocza ds. rynku pracy w sektorze produkcji wyrobów budowlanych, zajmująca się problematyką transformacji sektora w kontekście unijnej polityki energetycznej, klimatycznej i celów redukcji emisji CO₂.

(red)

Spółdzielnia Mieszkaniowa Nowy Tomyśl uzyskała opinię Komisji Europejskiej: Państwo odmawiało pomocy, zasłaniając się unijnym zakazem, którego nie ma

Odbiorcy ciepła systemowego ze źródeł zewnętrznych mogą korzystać z takich samych taryf grzewczych jak pozostałe gospodarstwa domowe – wynika z opinii Komisji Europejskiej, wydanej na wniosek Spółdzielni Mieszkaniowej Nowy Tomyśl (SMNT) w woj. wielkopolskim.

„Podobno poprawienie ustawy i ustanowienie taryf takich samych dla wszystkich kosztowałoby 60 mld zł. Dlatego wszyscy udają, że problemu nie ma. I dlatego musieliśmy poprosić o pomoc Unię” – tłumaczył Rzecznik Polityki Energetycznej Andrzej Funka, prezes Spółdzielni Mieszkaniowej w Nowym Tomyślu, który wnioskował do KE o wydanie opinii czy rzeczywistość – jak twierdzili rządzący – przedsiębiorstwa ciepłownicze sprzedające ciepło dla spółdzielni i wspólnot mieszkaniowych nie mogą być objęte ochroną taryfową, ponieważ byłoby to naruszeniem dyrektywy unijnej.

Zdaniem wnioskujących do KE, polski rząd miał się z prawdą, bowiem – jak argumentowali – nie może być mowy o takim naruszeniu, gdy zapewniamy pomoc konsumentom w ramach szczególnego celu publicznego. Spółdzielcy czekają na decyzję Komisji Europejskiej. Wcześniej sprawa trafiła do URE, NIK i Rzecznika Spraw Obywatelskich.

Liczne pisma i petycje o zaniechanie dyskryminacji społeczności spółdzielni i wspólnot mieszkaniowych, polegającej na nieobjęciu pomocą publiczną odbiorców ciepła systemowego oraz przedsiębiorstw ciepłowniczych, spływały w międzyczasie na biurka premiera, resortowych ministrów, prezesa URE, parlamentarzystów i lokalnych władarzy. Argumentacja była w nich podobna (Poniżej jedna z takich petycji, do prezesa Urzędu Regulacji Energetyki, dla zobrazowania dramatycznej sytuacji kilkudziesięciu tysięcy mieszkańców chełmskich spółdzielni mieszkaniowych i wspólnot, zagrożonych trzecią już w tym roku podwyżką ceny ciepła wytwarzanego przez miejską spółkę - łącznie o prawie 85 proc.). Ostatecznie rząd przygotował projekt ustawy o szczególnych rozwiązaniach w zakresie niektórych źródeł ciepła w związku z sytuacją na rynku paliw.

Bruksela zapowiada kryzysową interwencję

Na 9 września Czechy zwołały nadzwyczajne spotkanie ministrów energii w sprawie rosnących cen prądu i gazu. Część krajów UE oczekuje wprowadzenia limitów cen na te źródła energii. Konieczność kryzysowej interwencji i reformy strukturalnej rynku energii elektrycznej zapowiedziała wcześniej przewodnicząca Komisji Europejskiej Ursula von der Leyen.

Wspólna petycja chełmskich spółdzielni mieszkaniowych i wspólnot. W trosce o mieszkańców zagrożonych drastycznymi podwyżkami.

Pan Rafał Gawin
Prezes
Urzędu Regulacji Energetyki
Al. Jerozolimskie 181
02-222 Warszawa

PETYCJA

Działając w interesie publicznym mieszkańców wspólnot i spółdzielni mieszkaniowych korzystających z ciepła systemowego Miejskiego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. z siedzibą w Chełmie, w trybie art. 2 i art. 4 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach wnosimy o ponowne przeanalizowanie procesu weryfikacji taryf stawek i opłat, a w konsekwencji zmianę treści decyzji o numerze OLB.4210.37.2022.AGo z dnia 9 sierpnia 2022 r. wydanej na wniosek MPEC Spółka z o.o.

Zaznaczamy, że w wyniku planowanej przez MPEC Sp. z o.o. podwyżki tylko w tym roku cena ciepła wzrosła o prawie 85% (z 52,57 zł/GJ w taryfie z grudnia 2021 r. do 97,18 zł/GJ w taryfie na podstawie decyzji z 9 sierpnia 2022 r.). I chociaż ceny i stawki opłat za pozostałe usługi ciepłownicze MPEC Sp. z o.o. (tj. za zamówioną moc cieplną i usługi przesyłowe) nie odnotowały tak olbrzymiego wzrostu, to cena ciepła, która ma największe przełożenie na wymiar rachunków mieszkańców, zwiększyła się najbardziej – na przestrzeni ostatnich czterech lat wzrosła niemal czterokrotnie. Planowana do wprowadzenia aktualna podwyżka jest zarazem największą, bo oznacza skok aż o 55%!

Chełm nie należy do czołówki najbogatszych miast, natomiast nowa taryfa MPEC będzie jedną z najdroższych w porównaniu do aktualnie obowiązujących taryf przedsiębiorstw ciepłowniczych na Lubelszczyźnie. Obawiamy się, że ta podwyżka przekroczy możliwości finansowe wielu naszych mieszkańców, zwłaszcza tych najuboższych - emerytów i rencistów oraz osób bezrobotnych.

Tak drastycznej podwyżki nie można uzasadnić wyłącznie wzrostem ceny węgla spowodowanym wojną w Ukrainie. Jest to naszym zdaniem również efekt braku inwestycji, w wyniku których MPEC mógł zmodernizować swoje źródło wytwarzania w kierunku produkcji ciepła w oparciu o inny surowiec niż węgiel, co pozwoliłoby na ucieczkę od opłat za emisję dwutlenku węgla. Przerzucanie kosztów zaniechań inwestycyjnych oraz braku systemowych rozwiązań modernizacyjnych i oszczędnościowych na odbiorców indywidualnych jest niedopuszczalne.

Kolejne taryfy wprowadzane przez MPEC przynoszą taki efekt, że wszystkie działania realizowane przez nasze spółdzielnie i wspólnoty mieszkaniowe skierowane na zmniejszenie kosztów pozyskania ciepła dostarczanego do budynków, zamiast przynosić nam oszczędności, są niweczone przez kolejne wzrosty cen ciepła.

Naszym zdaniem polityka cenowa MPEC Sp. z o.o. i taryfa, która ma zacząć niebawem obowiązywać stoją w sprzeczności z wynikającą z art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. Prawo energetyczne zasadą równowagi interesów przedsiębiorstw energetycznych i odbiorców paliw i energii, którą kierować powinien się Prezes Urzędu Regulacji Energetyki. W tym przypadku zdecydowanie interes przedsiębiorstwa ciepłowniczego stawiany jest ponad interes odbiorcy, czego skutkiem może być dramatyczne pogorszenie sytuacji wielu gospodarstw domowych.

Biorąc pod uwagę powyższe, zwracamy się do Pana Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki jako gwaranta zachowania praw wszystkich uczestników procesu produkcji, dystrybucji i zużycia ciepła, w tym bardzo licznych, ale najsłabszych odbiorców indywidualnych, z prośbą o ponowne przeanalizowanie procesu weryfikacji taryf stawek i opłat, a w konsekwencji zmianę treści decyzji o numerze OLB.4210.37.2022.AGo z dnia 9 sierpnia 2022 r. wydanej na wniosek Miejskiego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. z siedzibą w Chełmie.



Przypomnijmy: 26 stycznia br. Sejm odrzucił poprawkę Senatu do nowelizacji ustawy Prawo energetyczne - uznając, że pomocą publiczną mogą zostać objęte tylko domy jednorodzinne i te podmioty, które mają kotłownie wewnątrz budynku. Wszelkie petycje i skargi spółdzielców na taką dyskryminację, były kwitowane argumentem: „Komisja Europejska nie pozwala”, choć żadne z ministerstw nie wystąpiło do KE o stosowną interpretację.

O interpretację w sprawie zgodności uchwalonych przez Sejm zmian w ustawie Prawo energetyczne z dyrektywą unijną wystąpiła SMNT. „Biorąc pod uwagę, że dyrektywy nakładają obowiązek minimalnej harmonizacji definicji, prawodawstwo UE nie zakazuje rozszerzenia definicji gospodarstw domowych na gospodarstwa domowe zaopatrywane w energię cieplną ze scentralizowanego źródła ogrzewania, takiego jak scentralizowane pompy ciepła. Państwa członkowskie mają zatem swobodę decydowania o włączeniu zarówno gospodarstw domowych z wewnętrznymi, jak i zewnętrznymi źródłami ogrzewania, ponieważ prawo UE nie zawiera jakiegokolwiek definicji ani ograniczenia tego rodzaju” - odpowiedziała Komisja Europejska.

„ju” - odpowiedziała Komisja Europejska.

Sprawę nagłośnił m. in. serwis INNPOLAND.PL. Odnosząc się do opinii KE, wywołanej przez Spółdzielnię Mieszkaniową Nowy Tomyśl, minister klimatu i ochrony środowiska Anna Moskwa odpowiedziała, że w efekcie proponowanych przez resort rozwiązań, członkowie każdej spółdzielni – niezależnie od tego czy korzystają z ciepła systemowego, czy są bezpośrednio odbiorcami gazu ziemnego, czy też mają jakieś inne źródło ogrzewania – będą mogli skorzystać ze wsparcia po wejściu w życie projektu ustawy o szczególnych rozwiązaniach w zakresie niektórych źródeł ciepła w związku z sytuacją na rynku paliw.

Projekt ten przewiduje maksymalny dopuszczalny wzrost kosztów odbiorców za ciepło o ok. 42 proc. Wytwórcy ciepła mają otrzymać rekompensaty, pokrywające różnice między kosztami zakupu paliwa a przychodami ze sprzedaży ciepła po ustalonej ustawą cenie. W przypadku ciepła wytwarzanego z różnych paliw rekompensata będzie sumą udziału tych paliw w końcowej sprzedaży do odbiorców.

(max)

Główna Komisja Rewizyjna badała sprawozdanie finansowe ZZ „Budowlani” za 2021 r.

W dniach 24-26 sierpnia, w siedzibie Związku Zawodowego „Budowlani” Zespół Kontrolny Głównej Komisji Rewizyjnej, w składzie: Waldemar Stykała – przewodniczący Zespołu, Małgorzata Władek, Małgorzata Bednarek, Elżbieta Dziedzic oraz Elżbieta Czajka, przeprowadził badanie sprawozdania finansowego Związku za 2021 r. Kontrola obejmowała również:

- badanie realizacji zaleceń Głównej Komisji Rewizyjnej wydanych podczas poprzednich kontroli;
- sprawdzenie kompletności sprawozdań finansowych z wykonania budżetu za 2021 rok Okręgów Związku, w zestawieniu z preliminarzami budżetowymi na 2021 oraz 2022 rok (plany wpływów i wydatków);
- badanie sprawozdania finansowego z wykonania budżetu za 2021 rok Zarządu Krajowego Związku, w zestawieniu z preliminarzami budżetowymi na 2021 oraz 2022 rok (plan wpływów i wydatków);



- badanie celowego, oszczędnego dysponowania powierzonymi środkami oraz wykazania dbałości o właściwe zabezpieczenie majątku, jak też dokumentowania wszystkich czynności zgodnie ze stanem faktycznym.
- W dniu 26 sierpnia do członków Zespołu Kontrolnego dołączyła Irena Stępień. Wtedy też odbyło się posiedzenie Głównej Komisji Rewizyjnej, na którym przygotowano ostateczną treść protokołu z przeprowadzonej kontroli.

tn

cd. ze str. 2

na sfinalizowanie zakupu, czy też włączą się inne podmioty wchodzące w skład holdingu. – Sprzedaż ostatniego terminalu portowego, gdzie 100% akcji posiada skarb państwa, prywatnemu podmiotowi, w obecnej sytuacji geopolitycznej budzi nasz niepokój – czytamy w liście otwartym. Związkowcy i Rada Pracowników liczą, że osobiste zaangażowanie premiera i prezesa PiS rozwieje obawy portowców, a sam proces zbycia akcji odbędzie się w sposób transparentny, z poszanowaniem interesów państwa polskiego i pracowników Port Gdański Eksploatacja S.A.

Propozycja nowej wysokości diety służbowej

Minister rodziny i polityki społecznej zaproponowała, aby kwota diety w czasie podróży krajowej wzrosła od 1 stycznia 2023 r. z 38 zł do 45 zł za dobę podróży – informuje OPZZ. Zdaniem OPZZ to zbyt mało wobec inflacji, z którą przyjdzie się nam zmierzyć w 2023 r.



Choć podniesienie od 28 lipca br., zamrożonej od dziewięciu lat, wysokości diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju było oczekiwane przez OPZZ i w pełni uzasadnione ekonomicznie, to jednak jej wysokość (38 zł) wciąż nie odzwierciedla realnych kosztów, które ponoszą pracownicy w związku z wykonywaniem zadań służbowych zleconych przez pracodawcę. Nowa propozycja wzrostu od 1 stycznia 2023 r. wysokości diety krajowej (45 zł) także nie gwarantuje, że ekonomiczne ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej nie będzie dłużej przerzucane z pracodawcy na pracownika.

Wysoka inflacja, powyżej celu inflacyjnego Narodowego Banku Polskiego (NBP), utrzyma się bowiem również w 2023 r. Potwierdzają to krajowe i zagraniczne ośrodki analityczne, dane NBP i Komisji Europejskiej.

Mając na uwadze powyższe, OPZZ, w opinii do projektu rozporządzenia, wniosło do minister rodziny i polityki społecznej o urealnienie wysokości diety i dostosowanie jej do aktualnej sytuacji społeczno-ekonomicznej. W tym celu OPZZ proponuje, aby stawka diety wzrosła do 56 zł.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych zaproponowało ponadto wypracowanie systemowego rozwiązania, powiązanego ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia za pracę, które przeciwdziałać będzie zamrażaniu w przyszłości stawki diety.

Przy nowej wysokości diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (45 zł), 20% ryczałt na pokrycie kosztów dojazdu środkami komunikacji miejscowej wyniesie 9 zł, a ryczałt za nocleg, stanowiący 150% diety – 67,50 zł. Natomiast zwrot udokumentowanych kosztów noclegu będzie następował w wysokości stwierdzonej rachunkiem, jednak nie większej za jedną dobę hotelową niż dwudziestokrotność stawki diety, tj. do 900 zł.

ZNP oraz WZZ „Forum – Oświata” apelują o współdziałanie na rzecz wzrostu wynagrodzeń oraz poprawę warunków pracy w oświacie

Jak informuje Związek Nauczycielstwa Polskiego, przewodniczący ZNP Sławomir Broniarz oraz przewodniczący Wolnego Związku Zawodowego „Forum – Oświata” Sławomir Wittkowitz podpisali się pod wspólnym apelem w sprawie wzrostu wynagrodzeń oraz poprawę warunków pracy w oświacie



Jak czytamy w apelu: „W związku z odrzuceniem przez Sejm poprawek dotyczących 20 proc. wzrostu wynagrodzenia wszystkich nauczycieli, zwracamy się do związków zawodowych działających w oświacie o współdziałanie i współpracę na rzecz podwyższenia wynagrodzeń oraz poprawy warunków pracy w oświacie”.

Jak informują oba związki zawodowe, „5 sierpnia 2022 roku Sejm głosami PiS i koalicjantów opowiedział się przeciwko poprawkom ZNP zmierzającym m.in. do podniesienia o 20 proc. wynagrodzeń wszystkim nauczycielom od września br. Za odrzuceniem poprawek dotyczących 20 proc. podwyżek dla wszystkich nauczycieli głosowało 232 posłów, w tym także minister Przemysław Czarnek.

Mamy w Polsce rekordową inflację na poziomie prawie 16 proc. Nauczyciele coraz częściej podejmują decyzję o rezygnacji z zawodu, a kandydatów chętnych do pracy z uczniami nie ma, dlatego pogłębiają się problemy kadrowe w szkołach i przedszkolach. W niedalekiej perspektywie braki kadrowe przyczynią się do spadku jakości kształcenia i pogłębiania nierówności edukacyjnych dzieci i młodzieży.

Dlatego, wobec decyzji rządowej większości o braku 20 proc. podwyżek dla nauczycieli, apelujemy do wszystkich organizacji związkowych, środowisk oświatowych a przede wszystkim do nauczycieli i nauczycielek oraz pracowników oświaty o solidarne współdziałanie na rzecz podwyższenia wynagrodzeń naszej grupy zawodowej oraz poprawy warunków pracy i nauki w szkołach, przedszkolach i placówkach oświatowych.

Zachęcamy wszystkie związki zawodowe i środowiska oświatowe do podejmowania wspólnych działań na rzecz pracowników oświaty”.

Zebrał: Tomasz Nagórka

Jak wzrośnie minimalne wynagrodzenie? Ile zarobimy netto?

Od 1 stycznia 2023 r. wynagrodzenie minimalne ma wynieść 3383 zł brutto – taka jest obecnie propozycja rządu.

W 2023 r. płaca minimalna wzrośnie, a w międzyczasie PIT zmaleje z 17 proc. do 12 proc.

W 2022 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 3010 zł brutto. Ile wynosi netto? Wbrew pozorom odpowiedź nie jest prosta i jednoznaczna, bo zależy od indywidualnej sytuacji pracownika. W najbardziej typowej sytuacji zatrudniony powinien dostać „na rękę” co miesiąc 2363,56 zł.

Wysokość wynagrodzenia netto zależy od różnych czynników. Poniżej podane wyliczenia zakładają, że zatrudniony pracuje w tej miejscowości w której mieszka, ma tylko jedno źródło przychodów, złożył pracodawcy standardowy formularz PIT-2, nie uczestniczy w pracowniczych planach kapitałowych (PPK) i nie korzysta z ulg podatkowych.

Osoby otrzymujące płacę minimalną skorzystały na Polskim Ładzie. Gdyby zastosować zasady z 2021 r., wynagrodzenie 3010 zł brutto odpowiadałoby kwocie 2209,56 zł netto. Jednak dzięki obowiązującej od 1 stycznia 2022 r. reformie, pracownik zarabiający płacę minimalną dostaje netto o 154 zł więcej, niż dostałby przed rokiem. To efekt podwyższenia kwoty wolnej od podatku do 30 tys. zł rocznie.

Od 1 lipca 2022 r. nowelizacja Polskiego Ładu powinna być korzystna dla wielu, ponieważ obniża podstawową stawkę podatku PIT z 17 do 12 proc.

Niestety, osoby zarabiające pensję minimalną 3010 zł tym razem w żaden sposób nie korzystają na reformie. Tłumacząc to najprościej, ich wynagrodzenie już dziś w całości jest objęte kwotą wolną, nie płacą więc w ogóle podatku PIT i naturalnie nie odczuwają jego obniżenia.

Standardowo 3010 zł brutto nadal będzie odpowiadało więc kwocie 2363,56 zł netto.



Od 1 stycznia 2023 r. wynagrodzenie netto ma wynieść 3383 zł brutto. Taka jest obecnie propozycja rządu. Ponieważ takie wynagrodzenie powodowałoby już przekroczenie kwoty wolnej, w wyliczeniach musimy uwzględnić niewielki podatek PIT.

Gdyby zastosować obowiązującą dziś stawkę PIT 17 proc., wynagrodzenie 3383 zł brutto odpowiadałoby kwocie 2627,46 zł netto. Podatek ma jednak zostać obniżony do 12 proc. Zysk z tego rozwiązania przy kwocie 3383 zł brutto wyniesie 9 zł miesięcznie. Zatem prawdopodobnie od stycznia 2023 r. wynagrodzenie minimalne w typowych sytuacjach odpowiadałoby kwocie 2636,46 netto.

Pracownik obecnie zarabiający minimalną pensję 3010 zł dostanie 283 zł brutto ustawowej podwyżki. Netto będzie zarabiał o 272,90 zł więcej niż obecnie.

W przyszłym roku po raz pierwszy w historii minimalna pensja ma być podnoszona dwa razy. Zgodnie z propozycją rządu, od stycznia będzie wynosić 3383 zł brutto, ale od lipca

2023 r. już 3450 zł brutto. Obecnie odpowiada to kwocie 2670,07 zł netto, ale ponieważ PIT zostanie obniżony z 17 do 12 proc., pracownik dostanie 2682,07 zł (12 zł więcej niż licząc według obecnych przepisów).

Wysokość minimalnego wynagrodzenia w 2023 r. nie jest jeszcze pewna. Centrale związkowe chcą, by przyszłoroczna pensja minimalna podskoczyła do 3500 zł od stycznia i 3750 zł od lipca. Gdyby tak się stało, biorąc pod uwagę, że PIT zostanie obniżony do 12 proc., kwota 3500 zł brutto odpowiadałaby wynagrodzeniu 2716,34 netto. 3750 zł brutto oznaczałoby zaś wypłatę netto 2886,64 zł.

Wszystkie wyliczenia dotyczą pracowników w typowej sytuacji. Kwoty mogą być inne, jeśli ktoś np. pracuje na kilku etatach, dojeżdża do pracy w innej miejscowości lub korzysta z ulgi dla młodych.

Źródło: <https://serwis.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artysty/8447186.minimalne-wynagrodzenie-netto-2023-polski-lad-2-0.html>

Oskładkowanie umów cywilnoprawnych o pracę do negocjacji?

Ozusowanie umów cywilnoprawnych o pracę do końca 2023 r. (także składką chorobową) to jeden z 283 kamieni milowych, od którego spełnienia zależy finansowanie z unijnych funduszy projektów Krajowego Planu Odbudowy (KPO). Stawka jest wysoka – rząd chce wnioskować o prawie 16 mld euro. „Wejście w życie odpowiednich ustaw ograniczających segmentację rynku pracy i zwiększających ochronę socjalną wszystkich osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych przez objęcie tych umów składkami na ubezpieczenie społeczne” – zapisano w KPO, zaakceptowanym przez Komisję Europejską.

Tymczasem – jak ustalił Dziennik Gazeta Prawna – rząd zamierza negocjować możliwość

przesunięcia terminu zmian dot. umów zlecenia na koniec 2024 r. oraz wyłączenia z obowiązku ozusowania umów o dzieło. Liczą na to głównie pracodawcy, dla których taka reforma oznacza dodatkowe koszty.

Obecnie, zgodnie z ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenie podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (emerytalnym i rentowym) oraz ubezpieczeniu zdrowotnemu. Składki nie muszą być odprowadzane, gdy zleceniodawca posiada inne tytuły do ubezpieczenia – np. z tytułu umowy o pracę, inną umowę o pracę o wartości równej lub wyższej niż minimalne wynagrodzenie. Skutkuje to tym, że w praktyce obowiązkowe składki odprowadzane są w

tym roku tylko od minimalnego wynagrodzenia. Z raportu ZIUS, wydanego w grudniu 2020 r., wynika natomiast, że ponad milion osób w Polsce osiąga przychód na podstawie więcej niż jednej umowy, co generuje możliwość odprowadzania niższych składek. Najczęściej łączona jest umowa o pracę z umową zlecenie lub umowa o pracę z jednoosobową działalnością gospodarczą.

Z chwilą reformy ozusowania umów zleceń zarabiający na kilku zleceniach 5 tys. zł miesięcznie zarobią o ok. 200 zł mniej, zaś 10 tys. - ok. 700 zł, co w przyszłości zaowocuje wyższymi dla nich emeryturami. Sytuacja zarabiających łącznie pensję minimalną – nie zmieni się, ponieważ ich umowy już są w pełni ozusowane.

(max)

Z PRAC SEJMOWEJ RADY OCHRONY PRACY

Rada
Ochrony
Pracy

Rada Ochrony Pracy zapoznała się ze „Sprawozdaniem z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r.”.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili 55,8 tys. kontroli w 45,4 tys. podmiotach zatrudniających łącznie 3,4 mln osób. Liczba naruszeń przepisów prawa pracy, ujawnianych w trakcie kontroli, przekroczyła 600 tys., co należy uznać za niepokojące zjawisko. Ponad 40% spośród przeprowadzonych kontroli stanowiły tzw. kontrole skargowe, mające na celu sprawdzenie zasadności otrzymanywnych skarg pracowniczych. Dotyczyły one głównie problemów związanych z wypłatą wynagrodzeń za pracę, nieprawidłowości w zakresie czasu pracy, warunków i bezpieczeństwa pracy, stosunku pracy, czasu pracy, legalności zatrudnienia.

W 2021 r. Inspekcja Pracy prowadziła m.in. kontrole realizacji obowiązków w zakresie zapobiegania rozprzestrzenianiu się koronawirusa oraz działań podejmowanych przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie pandemii.

PIP zbadała także prawidłowość zawierania umów cywilnoprawnych, wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta, legalność zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców oraz prawidłowość funkcjonowania agencji zatrudnienia.

Ponadto Inspekcja Pracy prowadziła kompleksowe kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie, które od lat jest objęte wzmocnionym nadzorem PIP.

Inspektorzy zbadali okoliczności i przyczyny 1924 wypadków przy pracy zaistniałych w 2021 r. i zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy, w których poszkodowane zostały 2104 osoby, w tym 681 osób doznało ciężkich obrażeń ciała, a 243 poniosły śmierć. Wśród poszkodowanych śmiertelnie w zbadanych wypadkach przy pracy dominowały osoby pracujące w następujących sektorach:

- budowlanym – 103 osoby;
- przemysłowym – 42 osoby;
- transportowym i magazynowym – 32 osoby;
- rolniczym i leśnym – 16 osób;
- handlu i napraw – 13 osób.

W wyniku ubiegłorocznych kontroli inspektorzy wydali 175,7 tys. decyzji dotyczących zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, 4,4 tys. decyzji nakazujących wypłatę świadczeń, 10,9 tys. poleceń ustnych i 189,8 tys. wniosków w wystąpieniach.

W 2021 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła 1325 tzw. „pier-



szych kontroli”. To forma kontroli typowo prewencyjnych, prowadzonych na zasadzie audytu i z założenia – o ile nie zostaną stwierdzone rażące nieprawidłowości – bezsankcyjna. W 2021 r. strategią pierwszej kontroli objęte zostały mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do 9 pracowników) oraz małe zakłady (10-49 pracowników) funkcjonujące na rynku nie dłużej niż 3 lata, które nie były uprzednio kontro-



lowane. Niemal w każdym przypadku inspektorzy stwierdzili różnego rodzaju nieprawidłowości zmuszające do zastosowania odpowiednich środków prawnych w postaci decyzji, wniosków w wystąpieniach oraz poleceń.

Ubiegłoroczne działania kontrolno-nadzorcze Państwowej Inspekcji Pracy doprowadziły do:

- likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia – u prawie 40 tys. osób,
- przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia – dotyczących ponad 80 tys. osób,
- wypłaty 45 tys. pracownikom wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 47,9 mln zł,
- wypłaty ponad 5 tys. osób pracującym na podstawie umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, wobec których stwierdzono naruszenie przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej – kwoty łącznej wyrównującej 1,1 mln zł,
- zawarcia prawie 9,8 tys. umów o pracę z osobami pracującymi wcześniej na podstawie umów cywilnoprawnych lub bez umów potwierdzonych na piśmie.

Jednocześnie wyeliminowano nieprawidłowości w zakresie m.in. oceny ryzyka zawodowego, szkolenia

pracowników, stosowania środków ochrony indywidualnej. Równoległe z działaniami kontrolno-nadzorczymi Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła wielokierunkową działalność prewencyjno-promocyjną – w tym m.in. kampanie prewencyjne i konkursy – skierowane do maksymalnie dużych i zróżnicowanych grup osób świadczących pracę, a także do pracodawców, którzy są odpowiedzialni za zapewnienie pracującym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz do studentów, uczniów i rolników indywidualnych. Odbiorcami działań prewencyjnych PIP w roku 2021 było 121 tys. osób.

Inspekcja Pracy prowadziła również szeroko zakrojoną działalność poradniczą – w okręgowych inspektoratach pracy oraz w Głównym Inspektoracie Pracy – udzielając w roku sprawozdawczym ponad 648,9 tys. porad prawnych i technicznych. Największym zainteresowaniem cieszyło się – podobnie jak w latach ubiegłych – poradnictwo w zakresie stosunku pracy, wynagrodzeń i czasu pracy. Rada Ochrony Pracy uważa, że działania Państwowej Inspekcji Pracy w roku sprawozdawczym były prowadzone zgodnie z przyjętym wcześniej programem, który uzyskał akceptację Rady Ochrony Pracy oraz sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej.

Prezentowane sprawozdanie rzetelnie dokumentuje szeroki zakres działań podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Jednocześnie może być ono inspiracją dla dalszych badań i analiz.

Rada Ochrony Pracy uważa, że Państwowa Inspekcja Pracy dobrze przysłużyła się ochronie praworządności w stosunkach pracy oraz poprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce. Rada pozytywnie oceniła przedstawioną w sprawozdaniu działalność kontrolno-nadzorczą oraz prewencyjną Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r. i rekomenduje Sejmowi przyjęcie tego dokumentu.

Rada wyraziła uznanie dla wszystkich pracowników, inspektorów i kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy za zaangażowanie w realizację powierzonej misji i osiągnięte

rezultaty.

W 2021 roku inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 55 tysięcy kontroli. Liczba naruszeń przepisów prawa ujawnionych w trakcie kontroli przekroczyła 600 tys. Aż jedną trzecią kontroli podejmowaliśmy po skargach pracowników. Większość skarżących sygnalizowało naruszenie dotyczące wypłaty i prawidłowego wyliczenia wynagrodzenia za pracę. Kontrolami objęliśmy też 6 tys. podmiotów, w których weryfikowaliśmy legalność powierzenia pracy blisko 30 tys. cudzoziemców. Prawie 5 tys. osób świadczyło pracę nielegalnie.

Prowadziliśmy też działalność poradniczą, konsultacyjną i edukacyjną. Tego rodzaju wsparcie działań kontrolnych jest obecnie jednym z filarów Urzędu. Wciąż rozszerzamy takie działania, organizując liczne szkolenia dla wszystkich uczestników rynku pracy – powiedziała prezentując sprawozdanie Katarzyna Łążeńska-Hrycko, główny inspektor pracy.

Sektor budowlany jest w Polsce od lat najbardziej wypadkogennym rodzajem działalności. W budownictwie zdarzają się wypadki o najcięższych skutkach. Do wypadków śmiertelnych na terenie budowy dochodziło także w minionym roku. Najczęściej były to nowo budowane obiekty, a także rozbiierane, burzone i remontowane. Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 1924 wypadków przy pracy. W wypadkach poszkodowane zostały 2104 osoby, w tym ciężkich obrażeń ciała doznało 681 osób a 243 poniosło śmierć. W budownictwie zginęło najwięcej, bo aż 103 osoby, co stanowi 34,6 % poszkodowanych śmiertelnie pracowników.

W efekcie działań inspektorów pracy usunięta została większość nieprawidłowości na kontrolowanych budowach, w szczególności tych które powodowały zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników. Ok. 82% nieprawidłowości zostało usunięte jeszcze w czasie kontroli.

„(...) Związki zawodowe wysoko cenią prewencyjne, kontrolne i promocyjne działania Państwowej Inspekcji Pracy w sektorze budownictwa. Jednym z warunków powodzenia tych działań jest współpraca ze związkami

zawodowymi i społecznymi inspektorami pracy. W ciągu minionych lat udało się znacząco podnieść standardy bezpieczeństwa pracy w sektorze. Wypadkowość jednak nadal jest wysoka. Uważamy, że potrzebne są systemowe zmiany w samym budownictwie, które pozwolą wspiąć się na wyższy poziom ochrony pracy. Powinny one objąć ograniczenie liczby poziomów podwykonawstwa, obligatoryjne uwzględnianie kosztów bhp w systemie zamówień w budownictwie i włą-

czenie do systemu odpowiedzialności za bezpieczeństwo pracy i inwestycji wszystkich uczestników procesu – w tym samych inwestorów. To warunek zmiany jakościowej. I, co podkreślamy od lat, niezbędne są większe środki na pozyskanie i szkolenie przez PIP wystarczającej liczby inspektorów z doświadczeniem w budownictwie” - powiedział Zbigniew Janowski, zastępca przewodniczącego ROP i przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani”. ZJ

Nowa ustawa o parkach narodowych. Cisza w Ministerstwie Klimatu i Środowiska

Pierwszego września bieżącego roku minie pół roku jak Krajowa Sekcja Pracowników Parków Narodowych ZZ „BUDOWLANI” (KS PPN), w ramach konsultacji społecznych projektu Ustawy o parkach narodowych, wyraziła swoje stanowisko ws. powstania osobnego aktu prawnego dedykowanego wyłącznie parkom narodowym. Przez tych sześć miesięcy nie otrzymaliśmy ze strony Ministerstwa żadnej informacji zwrotnej dotyczącej dalszego losu przedmiotowego projektu, nikt też nie odniósł się do naszych uwag i zastrzeżeń, również nikt z pracowników Resortu nie znalazł czasu, by poinformować nas o dalszym toku procedowania Ustawy, a ma ona przecież wejść w życie z dniem 01.01.2023 r. Martwi nas ta cisza, bo pomni naszych doświadczeń z lat minionych pamiętamy, że brak odzewu na nasze stanowiska zawsze skutkował czy to wstrzymaniem prac nad aktami prawnymi, czy też mniej lub bardziej zawaolowanym sposobem pomijania opinii związków zawodowych przy stanowieniu nowego prawa.

Kluczowym problemem, będącym obecnie na ustach wszystkich, jest postępujący proces ubożenia polskiego społeczeństwa, a tym samym i pracowników parków narodowych. Rosnące ceny nośników energii przekładają się na byt załóg pracowniczych, które przecież od lat, jako „budżetówka”, były nisko wynagradzane. Dzisiaj, za radą niektórych polityków, będziemy wnioskować do rządzących o przywrócenie deputatów opałowych, bądź to w formie rzeczowej, bądź też finansowej. Nie przypuszczaliśmy, że będziemy zmuszeni do powrotu do takich form wspierania pracowników parków narodowych. Wypowiedź posła partii rządzącej, mająca zapewne w swoim założeniu mieć charakter żartobliwy, dzisiaj nikogo nie bawi, a przydział drewna opałowego dla naszej grupy zawodowej staje się koniecznym środkiem wspomoczenia naszych budżetów domowych.

Jako reprezentanci interesów



pracowniczych załóg parków narodowych, musimy także nalegać, by władze Ministerstwa Klimatu i Środowiska podjęły zdecydowane i skuteczne kroki w celu zwiększenia limitu wynagrodzeń w ustawie budżetowej na rok 2023, z przeznaczeniem na podwyżki dla pracowników parków narodowych, w wysokościach rekompensujących chociaż wskaźnik inflacji za rok 2022. Musimy nie tylko wzywać, ale i też stale monitorować rozwój wydarzeń, by uwagi i wnioski wszystkich związków zawodowych działających w parkach narodowych nie zostały „zamiecione pod dywan”, a wcielone w życie.

Ignorowanie naszych praw, określonych w Ustawie o związkach zawodowych, nie może zostać bez echa i nie pozostanie. Zdajemy sobie sprawę, że łatwo nie będzie, bo ignorowane są nasze prośby o dialog, o rozmowy w sprawach dla nas niezmiernie ważnych. Przykładem na powyższe jest fakt, iż pomimo naszej pisemnej prośby o spotkanie, sygnowanej przez wszystkie związki zawodowe działające w parkach narodowych, a skierowanej do Pani Małgorzaty Golińskiej, głównego konserwatora przyrody w dniu 12 kwietnia 2022 r., nic się nie wydarzyło. Pismo nasze zostało bez odzewu! Szkoda, że kolejny nasz głos ... pozostał li tylko wołaniem na puszczę. Niemniej jednak, będziemy czynili wszystko, by dotarliśmy do decydentów i byśmy mogli zgodnie z prawem współstanowić o wszystkim, co dla polskich parków narodowych jest najważniejsze. Wyzwania są, więc trzeba działać!

Mariusz Szlaski
sekretarz krajowy

ZZ „Budowlani” ds. Parków
Narodowych

Skazani r

Pył azbestu może być przyczyną pylicy azbestowej, raka płuc, zmian opłucnowych, a także obturacyjnego przewlekłego zapalenia oskrzeli. To dlatego produkcję wyrobów zawierających azbest wstrzymano w Polsce w 1998 r., w 1999 r. zabroniono ich sprzedaży, natomiast do 31 grudnia 2032 r. wszelkie azbestowe dachy winny być zdemontowane. Problem w tym, że tempo rozbierania tej tykającej bomby, zapisane w „Programie Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009 – 2032”, gwałtownie hamuje.

Góra urodziła mysz

Główne cele „Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009 – 2032” to: usunięcie i unieszkodliwienie wyrobów zawierających azbest; minimalizacja negatywnych skutków zdrowotnych spowodowanych obecnością azbestu na terytorium kraju; likwidacja szkodliwego oddziaływania azbestu na środowisko.

„Polska jest pierwszym i jedynym krajem w Unii Europejskiej, który podjął wyzwanie wycofania z użytkowania wyrobów zawierających azbest. Od 2009 r. realizujemy Program Oczyszczania Kraju z Azbestu we współpracy z wieloma ministerstwami i instytucjami. Jeśli masz wyroby azbestowe – poczytaj jak postępować z tymi wyrobami. Zadbaj o zdrowie swoje i swojej rodziny oraz środowisko” - po takich słowach zachęty na stronie gov.pl można zapoznać się nie tylko z treścią Programu, ale też z szeregiem materiałów dedykowanych jednostkom samorządu terytorialnego („Baza

r. – niecałe 104 tys., w 2012 r. – niecałe 120 tys., w 2013 r. – niecałe 147 tys. ton. Niestety, nie znaleźliśmy danych z późniejszych okresów, ale sądząc po tym, co usłyszeliśmy w kilku gminach – dalej było już tylko gorzej.

Gminy zrobiły tyle, ile musiały



Oczywiście – odpłatnie. A choć demontażem niebezpiecznych odpadów mogą się zajmować wyłącznie firmy z koncesjami – amatorów zarobku na zlecenia gmin też było wielu.

Problem w tym, że funduszy na realizację Programu z roku na rok było coraz mniej, i że wnioski o dofinansowanie demontażu i wywozu eternitu składali w pierwszej kolejności ci, których było stać na wymianę dachów.

Skutek – jak Polska długa i szeroka, we wsiach i małych miasteczkach pełno wciąż domów i budynków gospodarczych pokrytych leciwym eternitem, którego stan nawet laik uzna za niebezpieczny, gdy zobaczy na dachu wykruszone płyty czy prowizoryczne, najczęściej blaszane łaty.

Jak łatwo się domyśleć, samorządy gmin zostały zobligowane do opracowania i wdrożenia własnych programów usuwania odpadów

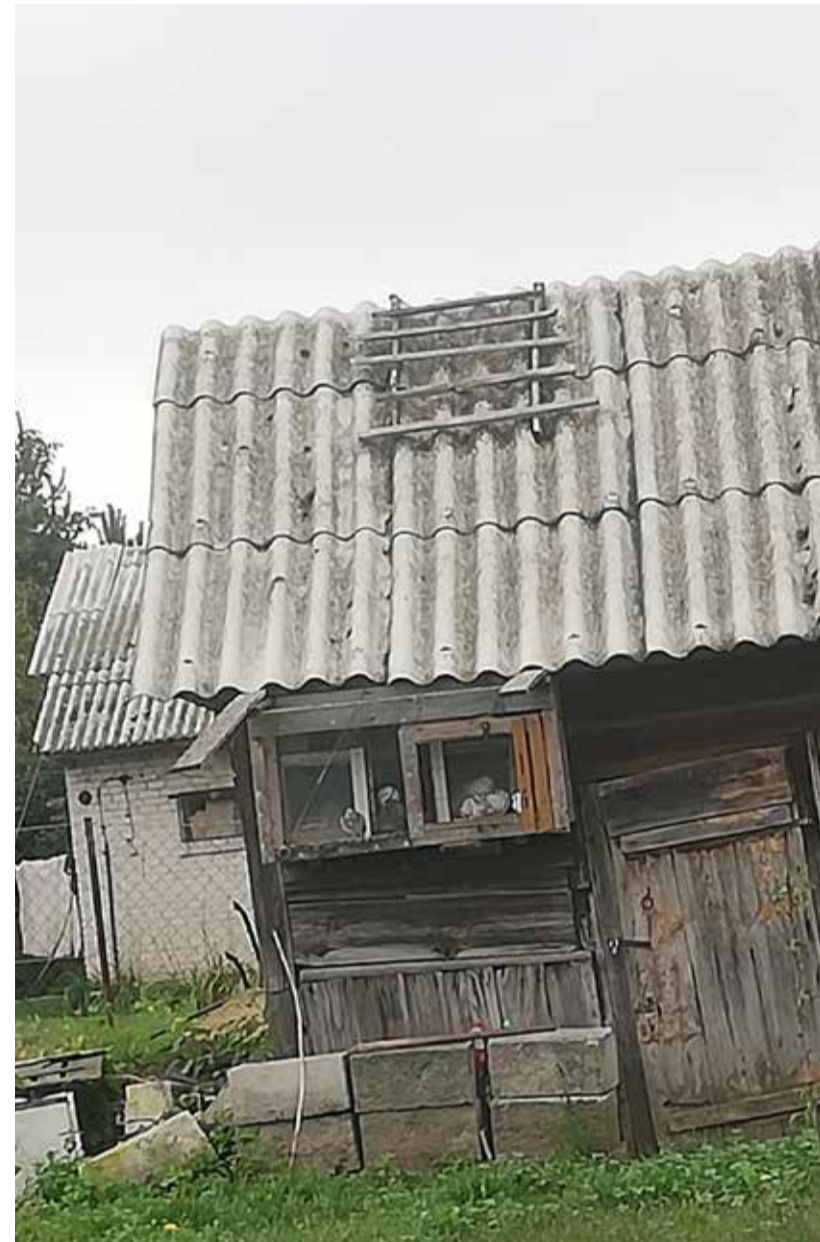


Azbestowa – narzędzie dla JST), materiałami szkolenia e-learningowego o azbecie dla inspekcji pracy, inspekcji sanitarnej, nadzoru budowlanego i JST, czy „Rezolucją Parlamentu Europejskiego z 14 marca 2013 roku w sprawie azbestowych chorób zawodowych i perspektyw całkowitego wyeliminowania wciąż obecnego azbestu”.

Program Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009 – 2032 zakładał unieszkodliwienie następujących ilości odpadów azbestowych: lata 2009 - 2012 – 4 mln ton (megagram) odpadów (głównie eternitu), 2013 – 2022 – 5,1 mln ton, 2023 – 2032 – 5,4 mln ton. Jednocześnie zaplanowano budowę 56 składowisk na te odpady.

Niestety, ambitne założenia szybko musiały być zrewidowane. I tak, do 2009 r. udało się usunąć 1 mln ton odpadów azbestowych, w okresie 2009 - 2010 - 200 tys. ton, w 2011

azbestowych, wraz z pełną inwentaryzacją dachów krytych eternitem i oceną ich stanu tj. określeniem stopnia pilności usuwania. Wymagało to często fachowych umiejętności, dlatego na rynku zaroilo się od specjalistów, którzy deklarowali nie tylko pomoc w sporządzaniu planu, ale również wniosków na dofinansowanie demontażu i wywozu eternitu z wojewódzkich funduszy ochrony środowiska.



Temat śliski albo wstydlivy

Burmistrz miasteczka na wschodzie Polski, poinformowany przez nas o tym, że na ryneczku w biały dzień jeden pracownik – bez maski, bez ochronnego kombinezonu, bez rękawic „walczy” z eternitem na dachu budynku szykowanego do rozbioru, był tym wyraźnie zaskoczony. Po naszym telefonie młody człowiek zniknął z placu „demontażu”, porozrzucane po działce kawałki eternitu – również, jednak do dziś stoi tam pokryty tym niebezpiecznym materiałem budynek gospodarczy z pękniętą ścianą, grożącą zawaleniem - taki, który - zgodnie z wytycznymi krajowego Programu - już dawno powinien być zinventaryzowany w gminnym programie jako budynek z pokryciem dachowym pierwszego stopnia pilności demontażu eternitu.

W takiej sytuacji gmina powinna zlecić demontaż eternitu koncesjonowanej firmie, kosztami obciążając właściciela budynku. Ale wówczas mogłoby wyjść na jaw, że gmina również ignoruje prawo, ograniczając się jedynie do zbierania wniosków na demontaż i wywóz azbestowych odpadów, albo (co praktykowane jest powszechnie) zlecając raz do roku specjalistycznej firmie wywóz płyt

eternitowych, wystawianych przed posesie niczym worki w ramach selektywnej zbiórki śmieci - bez dociekania kto i w jakich warunkach dokonywał demontażu.



Uwaga: AZBEST

Demontaż elementów zawierających włókna azbestowe może być prowadzony wyłącznie przez koncesjonowaną firmę. Wykonawca - nie później niż siedem dni przed rozpoczęciem takich prac - zobligowany jest zawiadomić o

na azbest



terminie i miejscu demontażu inspektora nadzoru budowlanego, inspektora sanitarnego i gminnego inspektora pracy.

Po demontażu firma winna wystawić



zaświadczenie potwierdzające wykonanie robót zgodnie z wymogami technicznymi i sanitarnymi oraz że oczyściła teren z pyłu azbestowego. Takie zaświadczenie wraz z fakturą za demontaż są dla właściciela budynku potwierdzeniem legalności pozbycia się płyt eternitowych i podstawą do ubiegania się o

refundację poniesionych z tego tytułu kosztów.

Na czas prac azbest winien być zwilżony i zneutralizowany specjalnym preparatem sklejającym jego włókna. Zdjęte z dachu płyty azbestowe, szczelnie zapakowane, winny być wywiezione na składowisko śmieci, które przyjmuje odpady zawierające azbest.

Tak być powinno.

Ale najczęściej bywa tak:

- Dachówka czekała na podwórku od wiosny. Zdążyłem kupić zanim ceny zaczęły wariować. Chciałem mieć nawy dach zanim zaczną się deszcze. Udało mi się dogadać z fachowcami na lipiec. Ale w gminie usłyszałem, że owszem, mogę złożyć wniosek na dofinansowanie demontażu eternitu, ale muszę uzbroić się w cierpliwość. Od dwu lat nie dostali na usuwanie odpadów azbestowych ani złotówki, a ponieważ w tym roku na całe województwo (świętokrzyskie) mają na ten cel tylko dwa i pół miliona zł, na pozytywne rozpatrzenie mogą liczyć wyłącznie dachy z I stopniem pilności. Więc gdy chłopaki powiedzieli, że zdejmią eternit jak im dorzucę parę groszy, to na co miałem się oglądać? Kazali kupić folię, złożyliśmy płyty obok komórki. Niech leżą. Prędzej czy później pewnie będą zbierać i wywozić na składowisko. A jak nie, to się zakopie...



Dobrze żarło i zdechło?

Usunięcie i wywóz eternitu na specjalne składowisko to do niedawna koszt ok. 350 zł za tonę. Ciężar pokrycia dachowego to średnio 1,5 – 2,5 tony. Nie są to zawrotne koszty, a jednak...

- Przyjmujemy wnioski, ale od razu informujemy, że trzeba czekać i to nie wiadomo jak długo – usłyszeliśmy w jednej z gmin w województwie lubelskim.

Na oficjalnej stronie Biura regionalnego projektu, nazwanego „Bezpieczni bez azbestu”, widnieje informacja: „Wszystkie prace związane z realizacją projektu „System gospodarowania odpadami azbestowymi na terenie woj. lubelskiego zostały zakończone w dniu 15 czerwca 2022 r.”.

Na portalu rpo.lubelskie.pl Zdzisław Szwed, członek Zarządu Województwa Lubelskiego nadal zachwala Projekt „Bezpieczni bez azbestu”: „Biuro Projektu współpracuje ze wszystkimi 213 gminami województwa. W każdej jest gminny koordynator, który odpowiada za przyjmowanie zgłoszeń i ich wstępną weryfikację”...



Całkowity koszt lubelskiego projektu opiewał początkowo na 25 mln zł, w tym 21,5 mln z funduszy unijnych, ale dzięki pozyskaniu kolejnych 19 mln zł wydłużono jego realizację o dwa lata. Łącznie wydatkowano

z tym uporać do zakładanego w Programie roku 2032.

A przecież jeśli nawet wszyscy zainteresowani demontażem i wywozem eternitu ze swoich posesji uzyskaliby dofinansowanie na

Postęp w usuwaniu azbestu z terenu Polski



<https://azbest.lubelskie.pl/>

więc 44 mln złotych, a to wciąż kropla w morzu potrzeb, bo w Lubelskiem unieszkodliwiono dotąd dopiero 120 234 844 Mg odpadów azbestowych spośród zinwentaryzowanych 1 252 480 613 Mg, czyli 8,8 proc.

Globalnie w kraju blisko 90 proc. dachów krytych eternitem nadal czeka na demontaż. I raczej mało prawdopodobne, by przy takim tempie prac i skali dofinansowania udało się

ten cel, to za nowy materiał i ułożenie nowych dachów będą musieli wyłożyć z własnych kieszeni po co najmniej kilkadziesiąt tysięcy zł. Jeżeli więc nic się nie zmieni w sposobie organizacji i finansowania demontażu płyt eternitowych, najbiedniejszym pozostaną deski i krokwie po zawalonych budynkach, a w lasach przybędzie nielegalnych składowisk. Wtedy dopiero będzie bombowo... (max)

Potrzeby firm budownictwa w zał

Seminarium Regionalne Sektorowe

W Filharmonii Świętokrzyskiej im. Oskara Kolberga w Kielcach, 26 sierpnia 2022 r. odbyło się seminarium regionalne nt. identyfikacji i prognozowania potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych w budownictwie, organizowane przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie pod patronatem honorowym Wojewody Świętokrzyskiego Zbigniewa Koniusza.

Celem kolejnego seminarium regionalnego Rady była wymiana doświadczeń w zakresie identyfikowania i prognozowania potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy w budownictwie, a także dyskusja na temat szans i wyzwań w tym obszarze oraz możliwości kształtowania równowagi pomiędzy popytem a podażą kompetencji w budownictwie. Seminarium są jednocześnie okazją do promocji działalności Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie na poziomie regionów.

Rada jest gremium rozpoznawalnym na poziomie krajowym, a także międzynaro-

narów: w Głiwicach, Bydgoszczy, Wrocławiu, Krośnie i Warszawie.

Uczestnikami seminarium w Kielcach byli przedstawiciele szeroko rozumianego sektora budownictwa, w tym w szczególności



dr Krzysztof Symela, Sieć Łukasiewicz, ITeE Radom

przedsiębiorcy działający w sektorze budownictwa i produkcji wyrobów budowlanych, przedstawiciele organizacji budownictwa województwa świętokrzyskiego, publicznych służb rynku pracy, środowiska akademickiego, szkół budowlanych i spółdzielczości mieszkaniowej. W seminarium wzięła także udział duża grupa liderów świętokrzyskich organizacji związkowych ZZ „Budowlani”. W przygotowanie seminarium zaangażowała się przewodnicząca Okręgu Świętokrzyskiego ZZ „Budowlani” Anna Bujnowska.

Uczestników seminarium powitała w imieniu organizatorów Grażyna Różanek, moderator spotkania.

Przedstawicielka Wojewody Świętokrzyskiego, Barbara Kieres - świętokrzyski wojewódzki inspektor nadzoru budowlanego przekazała życzenia owocnych obrad od Wojewody, podkreślając jednocześnie wagę problematyki kompetencji w sektorze budownictwa i związanych z tym uwarunkowań działania sektora edukacji i szkoleń zorientowanego na potrzeby pracodawców w budownictwie.

Pierwszy blok tematyczny seminarium otworzył prezentację: „Rola i zadania Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie w monitorowaniu potrzeb kwalifikacyjno-zawo-



doszary i prac Sektorowej Rady oraz dotychczasowe rezultaty jej działalności. W swym wystąpieniu nawiązał również do Konkursu PARP „Kompetencje dla sektorów”, w ramach którego pracodawcy małych i średnich firm mogą ubiegać się o dofinansowanie szkolenia pracowników (do 80% kosztów). Zakres szkoleń określa Rada Kompetencji, rekomendując obszary kwalifikacji, w których organizowane są szkolenia zawodowe.

Członek Rady, dr Zofia Kozyra z Wy-

głoszonych przez pracodawców i środowiska edukacyjne sektora.

Członek Rady, dr Krzysztof Symela - dyrektor Centrum Badań Edukacji Zawodowej i Zarządzania Innowacjami, Sieć Badawcza Łukasiewicz - Instytut Technologii Eksploatacji Radom przedstawił wnioski z prac grup roboczych ds. monitorowania sektora oraz

Wykończeniowych.

W bloku drugim seminarium: „Krajowe, regionalne i międzynarodowe inicjatywy na rzecz rozpoznania potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych w sektorze” swoje doświadczenia prezentowali zarówno partnerzy krajowi, jak i reprezentanci podmiotów regionalnych.



Jacek Blachowski, Stowarzyszenie Specjalistów Robót Wykończeniowych

dowym, jednak kluczowe dla jej efektywnej pracy jest zbudowanie sieci kontaktów na poziomie lokalnym, z przedsiębiorstwami i ich stowarzyszeniami. Tylko wtedy informacje o realnych i bieżących potrzebach kompetencyjnych budowlanego rynku pracy będą mogły być wykorzystywane w pracach Rady i wpływać na kształt polityki edukacyjnej i na rynek szkoleniowy w branży. Organizacja seminariów regionalnych jest więc jednym z najważniejszych działań promocyjnych Rady.



Barbara Kieres Świętokrzyski Wojewódzki Inspektor Nadzoru Budowlanego

Za organizację seminariów odpowiedzialny jest lider Partnerstwa Rady, Związek Zawodowy „Budowlani”. Dotychczas odbyło się 5 semi-

dowych sektora oraz identyfikowaniu rozwiązań odpowiadających na te potrzeby” Jakub Kus, wiceprzewodniczący Rady, omawiając



Aleksandra Marcinkowska, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach

działu Inżynierii Lądowej Politechniki Warszawskiej zaprezentowała wnioski z prac Grupy roboczej ds. barier edukacyjnych i zaangażowania pracodawców w proces kształcenia kadr dla budownictwa. Omówiła rekomendacje Rady w zakresie przeciwdziałania barierom rozwoju kształcenia zawodowego dla budownictwa w Polsce w kontekście potrzeb



ds. Sektorowej Rady Kwalifikacji. Omówił, na bazie ekspertyzy przygotowanej przez Radę, kwalifikacje szczególnie potrzebne w budownictwie w perspektywie najbliższych lat w kontekście potrzeb zgłaszanych przez pracodawców z sektora. Przybliżył także proces wdrażania kwalifikacji rynkowych w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji

Doświadczenia i inicjatywy Stowarzyszenia Specjalistów Robót Wykończeniowych w kontekście zapotrzebowania na kwalifikacje w branży wykończeniowej w budownictwie zaprezentował Jacek Blachowski, członek Rady, pełnomocnik Zarządu ds. edukacji i szkoleń Stowarzyszenia Specjalistów Robót

Wśród najważniejszych inicjatyw badawczych w obszarze rozpoznania potrzeb kompetencyjnych w sektorze należy wymienić Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego (tzw. BBKL) dla branży budowlanej.

Prezentacji celów badania oraz najważniejszych wyników I edycji i założeń II edycji podjęła się Joanna Orłowska z Departamentu Analiz i Strategii Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Prezentacja: „Construction Blueprint. Umiejętności dla przemysłu budowlanego” - przedstawienie celów, przewidywanych rezultatów i aktualnego etapu realizacji tego dużego międzynarodowego projektu była przedmio-

Wzrost kompetencji pracowników. Rada ds. Kompetencji w Kielcach



Sektorowa Rada
ds. Kompetencji
Budownictwo



dr Zofia Kozyra, Wydział Inżynierii
Lądowej PW

obszarów kompetencyjnych w budownictwie dla konkursu „kompetencje dla sektorów”. Rada we wrześniu, październiku i li-



Jakub Kus

stopadzie przygotowuje kolejne seminaria regionalne.

(red)



Karolina Stępień-Golc, Świętokrzyskie
Kopalnie Surowców Mineralnych



Tomasz Barański, nadinspektor pracy OIP Kielce

Rady sektorowe

Sektorowe Rady ds. Kompetencji to inicjatywy oddolne – branża dla branży. 17 działających obecnie w ramach projektów rad umożliwia przedsiębiorcom oddziaływanie na usługi edukacyjne – na to, czego i jak uczą polskie szkoły, uczelnie, instytucje szkoleniowe.

Ponad 50% Polaków posiada wyższe wykształcenie, mimo tego aż 1 przedsiębiorców nie może zrekrutować kandydatów o pożądanych kompetencjach. System edukacyjny jest często niedopasowany do potrzeb systemu gospodarczego. Przedsiębiorcy potrzebują odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, aby rozwój ich firm był możliwy.

Potrzebne na rynku pracy kompetencje zmieniają się wraz z

2.12 ‘Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych’ zapewnia Europejski Fundusz Społeczny (EFS) i skarb państwa.

Projekt jest realizowany od 1 marca 2017r. do 30 czerwca 2023r. przez Partnerstwo:

- Związek Zawodowy ‘Budowlani’ (ZZ Budowlani) – lider
- Federacja Budownictwa i Nieruchomości (KBiN) – partner
- Polska Izba Inżynierów Budownictwa (PIIB) – partner
- Instytut Techniki Budowlanej (ITB) – partner.

Celem głównym projektu jest powołanie, organizacja i zapewnienie funkcjonowania, także po jego zakończeniu w roku 2023, Sektorowej Rady ds. kompetencji w budownictwie (sekcja F w PKD).

Czym są Sektorowe Rady ds. Kompetencji?

rozwojem technologicznym oraz sposobem zarządzania organizacjami, jak i zmianą pokoleniową. Ważne jest, aby te procesy były stale monitorowane. Taka wiedza jest dostępna poprzez zainicjowane przez PARP badania „Bilans Kapitału Ludzkiego” oraz „Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego”.

Nie tylko badania wskazują na obszary, które należy wzmocnić i poprawić. To pracodawcy są nieocenionym źródłem wiedzy o tym, co warto zmienić w systemie edukacji, aby ten odpowiadał na aktualne potrzeby rynku pracy.

Katalizatorem tych wszystkich działań są Sektorowe Rady ds. Kompetencji, odpowiedzialne za współpracę z pracodawcami i jednostkami naukowymi oraz za wyznaczanie kierunku zmian.

Udział przedstawicieli pracowników w pracach rad pozwala także na uwzględnienie ich potrzeb i perspektywy w doskonaleniu systemu szkolenia i kształcenia zawodowego.

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie

Projekt zatytułowany ‘SEKTOROWA RADA ds. KOMPETENCJI w BUDOWNICTWIE’ realizowany jest na podstawie umowy nr POWR 02.12.00-00-0006/16-00 podpisanej w imieniu Partnerstwa przez ZZ ‘Budowlani’ z Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości dnia 22.12.2016 r.

Finansowanie w ramach II Osi priorytetowej POWER ‘Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji’ i działania

Rada to forum wymiany doświadczeń pomiędzy sferą edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej, jednostkami badawczymi a przedsiębiorcami działającymi w budownictwie z udziałem instytucji dialogu społecznego (związki zawodowe i organizacje pracodawców), samorządu zawodowego i innych interesariuszy, działającym na rzecz rozwoju sektora budowlanego poprzez zwiększenie wiedzy o jego potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych.

Cele działania Rady:

Wypracowanie i opiniowanie propozycji zmian legislacyjnych w obszarze edukacji i jej dostosowania do potrzeb rynku pracy w budownictwie.

- Opracowanie zasad funkcjonowania porozumień edukacyjnych pracodawców z instytucjami szkoleniowymi i edukacyjnymi.
- Określenie obszarów badawczych dla planowanych dwóch cykli badań kapitału ludzkiego w budownictwie (BKL).
- Identyfikacja potrzeb sektora w obszarze kwalifikacji i rozwoju Sektorowej Ramy Kwalifikacji w budownictwie (SRK-Bud).
- Przekazywanie informacji nt. zapotrzebowania na kompetencje do instytucji edukacyjnych i rynku pracy oraz do partnerów społecznych.
- Współpraca z instytucjami międzynarodowymi – tworzenie ponadnarodowych sektorowych zintegrowanych ram kwalifikacji sektora. Współpraca z ministrem właściwym ds. budownictwa.

PARP/red



Budownictwo w COVID i po COVID

Pierwszy przypadek zakażenia koronawirusem w Polsce stwierdzono 4 marca 2020. W okresie od 14 do 20 marca 2020 obowiązywał w Polsce stan zagrożenia epidemicznego, a od 15 marca 2020 wprowadzono na granicach Polski kordon sanitarny, znacząco ograniczający ruch graniczny. Od 20 marca 2020 roku do 15 maja 2022 roku, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia obowiązywał w Polsce stan epidemii. Od 16 maja 2022 roku obowiązuje ponownie stan zagrożenia epidemicznego. Poza lockdown w niektórych sektorach stan epidemii oznaczał obowiązek dezynfekcji we wszystkich miejscach publicznych, obowiązek noszenia masek ochronnych w placówkach handlowych, placówkach służby zdrowia, komunikacji publicznej. W okresie największego natężenia epidemii obowiązywał także obowiązek używania masek we wszystkich przestrzeniach poza miejscem zamieszkania. Wprowadzenie obowiązku noszenia masek i innych szczególnych środków ostrożności należało do pracodawcy. Także pracodawca decydował o wprowadzeniu pracy zdalnej oraz o ew. przestojach. W żadnym momencie epidemii nie wprowadzono absolutnego obowiązku szczepień (tylko częściowo i w ograniczonym zakresie w sektorze medycznym oraz wojsku i policji). Osoby nie zaszczepione od jesieni 2020 miały jednak utrudniony dostęp do podróży i wielu usług publicznych. Jednak wymóg testowania nie został wprowadzony obowiązkowo w większości sektorów, poza częścią usług publicznych.

W Polsce do lipca 2022 odnotowano 6 032 078 przypadków zakażenia koronawirusem SARS COV-2 i zarejestrowano 116 470 zgonów. Najwyższe wzrosty poziomu zachorowań zanotowano w miesiącach: październik - grudzień 2020, kwiecień 2021, listopad - grudzień 2021 i luty 2022.

Ponieważ inne kraje UE stosunkowo szybko wprowadziły ograniczenia w ruchu na granicach, przez pewien czas (szczególnie w okresie najwyższych fal zachorowań) przepływy pracowników migrujących (w tym delegowanych) były zahamowane. Polscy pracownicy delegowani nie mogli przemieszczać się pomiędzy krajem delegowania a krajem przyjmującym. Wykonywanie pracy w budownictwie, w ramach świadczenia usług objętych przepisami delegowania, w wielu krajach UE nie było możliwe także dlatego, że znaczna część spośród tych krajów wprowadziła okresowo lockdown, którym objęty został także sektor budownictwa. Kraje takie jak Belgia czy Niemcy jednak dość szybko wypracowały, jasno określone, procedury legalnego wjazdu na swoje terytoria. Dzięki temu zagraniczni przedsiębiorcy, w tym przedsiębiorstwa budowlane, mogły w dalszym ciągu delegować pracowników do pracy (w sytuacji, w której dopuszczalne było wykonywanie robót budowlanych).

Pandemia nie wstrzymała aktywności firm budowlanych w Polsce. W Polsce lockdown objął przede wszystkim branżę gastronomiczną, placówki kultury, okresowo szkoły i przedszkola i sektor turystyczny - hotelarski. Sektor budownictwa nie został objęty lockdownem i przez cały okres pandemii funkcjonuje bez znaczących ograniczeń w wykonywaniu robót budowlanych. Lata 2018-19 były latami wysokiej koniunktury budowlanej w Polsce. Koniunktura ta w 2020 roku, po krótkim okresie zaburzeń w dostawach i łańcuchach podwykonawstwa, utrzymywała się na dość wysokim poziomie. W praktyce nie zanotowano zwiększonej liczby upadłości firm i nie stwierdzono wzrostu bezrobocia w branży. W 2021 roku budownictwo praktycznie funkcjonowało bez zakłóceń, jedynie przy wprowadzeniu szeregu środków ostrożności. W sektorze obsługi nieruchomości od samego początku pandemii wprowadzono pracę zdalną administracji budynków (tak jak w administracji publicznej) i ograniczenia w bezpośrednich kontaktach. Jedynie służby konserwacji budynków i remontowe były narażone na bezpośredni kontakt i w tej grupie pracowników stwierdzono najwięcej zachorowań. Mimo początkowych, niepokojących, sygnałów w kilku większych firmach nie

zanotowano większych naruszeń prawa pracy, drastycznych ograniczeń działalności firm budowlanych, czy też obniżek wymiaru czasu pracy i wynagrodzeń. Co ciekawe, w drugiej połowie 2020 r i w 2021 roku znaczny wzrost przychodów uzyskały mniejsze i mikro firmy remontowe ze względu na skokowo rosnące zapotrzebowanie na remonty i renowacje mieszkań i lokali prywatnych. Nie zanotowano spadku liczby pracowników w sektorze budowlanym w trakcie pandemii w latach 2020 i 2021 (ale też nie było wzrostu zatrudnienia).

Według relacji pracodawców i ich organizacji w sektorze budownictwa montażowego i renowacji poziom zachorowań nie był wysoki (w porównaniu z innymi sektorami). Nie ma natomiast szczegółowych danych z badań na ten temat.

W maju 2022 pojawiły się pierwsze opracowania statystyczne (Główny Urząd Statystyczny) na temat wpływu pandemii na gospodarkę w Polsce, w tym na sektor budowlany (badanie z marca 2022).

Wśród badanych przedsiębiorstw budowlanych 82% uznało, że negatywnych skutków pandemii dla funkcjonowania nie było, lub były nieznaczne a przeciwnego zdania było jedynie 18% firm, przy czym najwięcej zagrożeń dostrzegały mikro firmy.

W trakcie pandemii (stan epidemii) obowiązywały (i nadal w dużej mierze obowiązują) szczególne regulacje prawne mające wspierać firmy. Regulacje dotyczące funkcjonowania w okresie pandemii wprowadziła przede wszystkim Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Ustawa (wielokrotnie zmieniająca) wprowadziła m.in.:

- możliwość nakazania pracy zdalnej w zakładach pracy w czasie kwarantanny lub nadzoru epidemiologicznego w związku z podejrzeniem koronawirusa
- możliwość odstępstwa od przepisów prawa budowlanego, przepisów o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym i o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami przy projektowaniu, budowie, przebudowie, utrzymaniu i rozbiorce obiektów budowlanych w związku z przeciwdziałaniem COVID-19
- prawo nałożenia na jednostkę samorządu terytorialnego przez premiera na wniosek ministra zdrowia określonego zadania w związku z przeciwdziałaniem COVID-19
- prawo Rady Ministrów w celu przeciwdziałania COVID-19 do dokonania w drodze rozporządzenia przeniesienia planowanych wydatków budżetowych między częściami i działami budżetu państwa uwzględniając wysokość oraz rodzaj koniecznego wsparcia i bieżące wykonanie wydatków w poszczególnych częściach i działach budżetu państwa.

Rząd podjął także (w kilku turach, w związku z natężeniem pandemii) działania na rzecz wsparcia firm i pracowników dotkniętych skutkami pandemii. W tych tzw. tarczach antykryzysowych przewidziano min. dla firm: kilkumiesięczne zwolnienia z opłat na ZUS od zatrudnionych pracowników (3 miesiące) a także rozłożenie na raty spłaty dalszych zaległości, dopłaty do wynagrodzeń i zniesienie czasowe podatku od wynagrodzenia postojowego a także podatku PIT od tych wynagrodzeń dla pracowników. Wprowadzono także umorzenia części zaległych podatków. Przedsiębiorstwa uzyskały także możliwość odliczenia straty z 2020 r od dochodu z 2019 roku. Mechanizmy wsparcia były jednak obwarowane wieloma warunkami, w niektórych wypadkach trudnymi do spełnienia.

Wprowadzono możliwość uzyskania niskoprocentowanej pożyczki dla mikroprzedsiębiorców ze środków Funduszu Pracy, dofinansowania do świadczenia postojowego dla osób prowadzących działalność gospodarczą (3 miesiące), dofinansowania części kosztów wynagrodzeń dla swoich pracowników (przez 3 miesiące) oraz pożyczkę obrotową na sfinansowanie wynagrodzeń.

Wyniki badania dot. wpływu pandemii COVID-19 na koniunkturę gospodarczą w budownictwie (wg klas wielkości)

Pytania	Klasy wielkości jednostek wg liczby pracujących			
	Mikro (do 9 pracujących)	Mała (10-49 pracujących)	Średnia (50-249 pracujących)	Duża (250 i więcej pracujących)

1. Negatywne skutki pandemii koronawirusa i jej konsekwencje dla prowadzonej przez Państwa firm działalności gospodarczej będą w bieżącym miesiącu:

	Mikro (do 9)	Mała (10-49)	Średnia (50-249)	Duża (250 i więcej)	
brak negatywnych skutków	19,1	16,9	18,9	18,0	22,9
Nieznaczne	62,9	55,7	62,0	64,4	69,3
poważne	11,4	16,3	14,4	14,2	0,0
zagrażające stabilności firmy	6,6	11,1	4,7	3,4	7,8
suma (brak negatywnych skutków + nieznaczne)	82,0	72,6	80,9	82,4	92,2
suma (poważne + zagrażające stabilności firmy)	18,0	27,4	19,1	17,6	7,8

2. Proszę podać szacunkowo, jaki procent pracowników Państwa firmy (niezależnie od rodzaju umowy: o pracę, cywilnoprawną, pracowników samozatrudnionych, stażystów, agentów itp.) obejmie w bieżącym miesiącu każda z poniższych sytuacji:

	Mikro (do 9)	Mała (10-49)	Średnia (50-249)	Duża (250 i więcej)	
praca zdalna i zblizone formy pracy	3,9	2,8	3,2	3,6	6,1
nieplanowane nieobecności z tytułu urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny itp.	5,0	9,1	5,1	3,9	2,1
brak pracowników z uwagi na kwarantannę lub inne ograniczenia	5,9	11,1	7,1	3,5	2,3

3. Jaka będzie w bieżącym miesiącu szacunkowa (w procentach) zmiana zamówień na półprodukty, surowce, towary lub usługi itp. składanych w Państwa firmie przez klientów?

Niezależnie od przyczyny zmiany i w porównaniu do sytuacji, gdyby nie było pandemii:					
zmiana [%]	Mikro (do 9)	Mała (10-49)	Średnia (50-249)	Duża (250 i więcej)	
	-6,1	-8,5	-7,7	-5,9	-2,2

4. Jeżeli bieżące działania i ograniczenia powzięte w celu zwalczania koronawirusa przez władze państwowe w Polsce (ale także wynikające z działań innych krajów, np. w zakresie ruchu granicznego) funkcjonujące w momencie wypełniania ankiety utrzymywałyby się przez dłuższy czas, ile miesięcy Państwa przedsiębiorstwo byłoby w stanie przetrwać?

	Mikro (do 9)	Mała (10-49)	Średnia (50-249)	Duża (250 i więcej)	
mniej niż 1 miesiąc	3,0	11,6	1,2	0,0	0,0
około 1 miesiąca	6,4	13,8	8,2	4,2	0,0
2 - 3 miesiące	22,9	27,1	30,0	19,6	15,3
4 - 6 miesięcy	18,5	14,0	26,6	17,9	15,3
powyżej 6 miesięcy	49,2	33,5	34,0	58,3	69,4

5. Z zaobserwowanych w ostatnich trzech miesiącach (grudzień, styczeń, luty) negatywnych skutków pandemii koronawirusa najbardziej do Państwa firmy odnoszą się:

	Mikro (do 9)	Mała (10-49)	Średnia (50-249)	Duża (250 i więcej)	
spadek sprzedaży - spadek przychodów	23,2	21,2	28,9	20,0	23,2
wzrost kosztów	64,3	59,7	74,7	67,8	54,0
zakłócenie w łańcuchu dostaw	38,9	40,5	40,6	49,5	23,1
duże zaburzenia organizacyjne w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa	10,1	17,2	9,3	7,0	7,6
ograniczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej ("zamknięcia" działalności)	4,4	7,6	2,0	1,2	7,6
brak pracowników (kwarantanna, choroba, urlopy opiekuńcze)	35,2	29,8	38,2	40,7	31,0
problemy z bieżącym finansowaniem	12,7	17,4	19,2	7,1	7,8
nadmierne zapasy	1,6	0,0	1,7	4,2	0,0

6. Jaka będzie w bieżącym miesiącu, w relacji do poprzedniego miesiąca, szacunkowa (w procentach) zmiana poziomu zatrudnienia w Państwa firmie?

zmiana [%]	Mikro (do 9)	Mała (10-49)	Średnia (50-249)	Duża (250 i więcej)	
	-0,8	-1,3	-1,8	0,2	-0,3

Wprowadzono jednocześnie regulacje umożliwiające pracodawcom skracanie czasu pracy. Regulacje te mogły być wprowadzone jednak tylko za zgodą związku zawodowego lub przedstawicieli pracowników (w przypadku braku organizacji związkowej w danej firmie). Wydłużono ważność okresowych szkoleń BHP.

WOW VID

Wszystkie regulacje specjalne na czas pandemii objęły także pracowników delegowanych z innych krajów i innych pracowników migracyjnych zatrudnionych legalnie. Na czas stanu epidemii uznano jednocześnie (interpretacja PIP), że pracownicy delegowani i migracyjni uzyskują te same prawa, które są gwarantowane nie tylko w kodeksie pracy i układach zbiorowych pracy, ale także w regulaminach pracy

firm i innych wewnętrznych regulacjach przedsiębiorstw dotyczących pracowników.

Warto podkreślić, że firmy i organizacje działające w sektorze budownictwa podjęły własne inicjatywy na rzecz dostosowania działalności w warunkach pandemii. W budownictwie w Polsce po wybuchu pandemii w marcu 2020 r. Ministerstwo Rozwoju i Technologii prowadziło

Wyniki badania dot. wpływu pandemii COVID-19 na koniunkturę gospodarczą w budownictwie (wg działów PKD)

Pytania	Działy PKD			
	Ogółem	Roboty budowlane związane z wznoszeniem budynków (dział 41)	Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej (dział 42)	Roboty budowlane specjalistyczne (dział 43)
1. Negatywne skutki pandemii koronawirusa i jej konsekwencje dla prowadzonej przez Państwa firmę działalności gospodarczej będą w bieżącym miesiącu:				
brak negatywnych skutków	19,1	25,8	13,0	15,6
nieznaczne	62,9	58,6	66,9	65,2
poważne	11,4	13,3	9,6	10,4
zagrożające stabilności firmy	6,6	2,3	10,5	8,8
suma (brak negatywnych skutków + nieznaczne)	82,0	84,4	79,9	80,8
suma (poważne + zagrożające stabilności firmy)	18,0	15,6	20,1	19,2
2. Proszę podać szacunkowo, jaki procent pracowników Państwa firmy (niezależnie od rodzaju umowy: o pracę, cywilnoprawną, pracowników samozatrudnionych, stażystów, agentów itp.) obejmie w bieżącym miesiącu każda z poniższych sytuacji:				
praca zdalna i zblizone formy pracy	3,9	3,2	6,3	2,3
nieplanowane nieobecności z tytułu urlopów, opieki nad dziećmi, członkami rodziny itp.	5,0	4,9	4,3	5,8
brak pracowników z uwagi na kwarantannę lub inne ograniczenia	5,9	5,8	5,0	7,1
3. Jaka będzie w bieżącym miesiącu szacunkowa (w procentach) zmiana zamówień na półprodukty, surowce, towary lub usługi itp. składanych w Państwa firmie przez klientów?				
Niezależnie od przyczyny zmiany i w porównaniu do sytuacji, gdyby nie było pandemii:				
zmiana [%]	-6,1	-5,7	-7,1	-5,4
4. Jeżeli bieżące działania i ograniczenia powzięte w celu zwalczania koronawirusa przez władze państwowe w Polsce (ale także wynikające z działań innych krajów, np. w zakresie ruchu granicznego) funkcjonujące w momencie wypełniania ankiety utrzymująby się przez dłuższy czas, ile miesięcy Państwa przedsiębiorstwo byłoby w stanie przetrwać?				
mniej niż 1 miesiąc	3,0	3,4	3,2	2,2
około 1 miesiąca	6,4	5,0	5,3	10,0
2 - 3 miesiące	22,9	21,4	20,1	28,6
4 - 6 miesięcy	18,5	20,1	14,3	20,8
powyżej 6 miesięcy	49,2	50,1	57,1	38,4
5. Z zaobserwowanych w ostatnich trzech miesiącach (grudzień, styczeń, luty) negatywnych skutków pandemii koronawirusa najbardziej do Państwa firmy odnoszą się:				
spadek sprzedaży – spadek przychodów	23,2	19,0	28,0	24,5
wzrost kosztów	64,3	63,0	69,0	60,8
zakłócenie w łańcuchu dostaw	38,9	39,3	38,7	38,4
duże zaburzenia organizacyjne w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa	10,1	13,0	8,3	7,6
ograniczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej ("zamknięcia" działalności)	4,4	7,2	1,7	3,1
brak pracowników (kwarantanna, choroba, urlopy opiekuńcze)	35,2	31,6	42,5	32,4
problemy z bieżącym finansowaniem	12,7	10,0	17,7	11,0
nadmierne zapasy	1,6	1,8	1,1	1,8



okresowy monitoring sytuacji w firmach i na rynku pracy w budownictwie. Danych dostarczały duże firmy, organizacje pracodawców i związki zawodowe. Ministerstwo rozpoczęło prace nad rekomendacjami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach w czasie pandemii, przy czym partnerzy społeczni przedstawili swoje propozycje w tej sprawie. Nie przyjęto żadnych wiążących prawnie regulacji dotyczących budownictwa. Ostatecznie jednak przyjęto rekomendacje w tym zakresie przygotowane przez stowarzyszenie Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie w 2020r.. Rekomendacje te zostały poparte przez organizacje pracodawców, związki zawodowe i izby zawodowe w budownictwie a także ministerstwo. Zostały wdrożone przez wszystkie duże firmy budowlane (i przez podwykonawców tych firm).

Wytyczne te (szczegółowe i przygotowane także w formach graficznych dotyczą przede wszystkim:

- Utrzymanie odległości 1,5 m między stanowiskami pracy tam gdzie to możliwe
- Codzienna dezynfekcja powierzchni wspólnych
- Zachowanie odległości i dezynfekcja przy wejściu na budowę
- Zajmowanie co drugiego miejsca w pojazdach w drodze do pracy w pojazdach o liczbie miejsc powyżej 9 osób
- Organizacja przerw śniadaniowych w różnych odstępach czasowych
- Ograniczenie wyjazdów szkoleń i potkań bezpośrednich
- Rozmieszczenie informacji, plakatów i środków dezynfekcyjnych
- Szczegółowych zestawów wyposażenia ochronnego pracowników i środków dezynfekcji
- Obowiązków informacyjnych
- Obowiązków badań i postępowania z osobami z objawami zakażenia
- Szczególnych zasad szkolenia stanowiskowego pracowników i ograniczania innych szkoleń w trybie bezpośrednim

Każdy obszar wytycznych został wyposażony w szczegółowe instrukcje a ich treść opublikowana została także w językach obcych (przede wszystkim ukraińskim).

Być może za wcześnie jest jeszcze na kompleksową ocenę stanu budownictwa w trakcie pandemii i po pandemii (wszakże się jeszcze nie skończyła). Można jednak już teraz sformułować pewne oceny i opinie. Generalnym spostrzeżeniem, zarówno organizacji pracodawców jak i związków zawodowych, ale też samego rządu, było to, że organy administracji publicznej i pracodawcy nie byli przygotowani na działania w czasie pandemii. Nie istniały odpowiednie do skali zjawiska COVID-19 procedury postępowania, projekty aktów prawnych, procedury koordynacji działań służb. Można więc mówić o początkowym chaosie organizacyjnym i stopniowym wychodzeniu z tego chaosu poprzez podejmowanie działań doraźnych i ekspresowym wprowadzaniu nowych regulacji prawnych (niekiedy o wątpliwej podstawie).

Według organizacji pracodawców zrzeszającej duże fir-

my budowlane na początku pandemii największy problem wystąpił w obszarze zakwaterowania pracowników (w tym przede wszystkim pracowników nie będących obywatelami polskimi). Ponieważ firmy na budowach korzystały z zakwaterowania zbiorowego w prywatnych, wynajmowanych lokalach, częste były przypadki wypowiedziania najmu przez właścicieli. Były również problemy z zapewnieniem środków bezpieczeństwa w miejscach takiego zakwaterowania. Problem został wyeliminowany około połowy 2020 roku (gry Ministerstwo Zdrowia wprowadziło szczegółowe wytyczne). Początkowo problemem dla firm był bezpieczny transport pracowników na miejsce pracy, ale rozwiązano go w 2020r.

Wśród największych obaw związków zawodowych znalazły się te, związane z możliwością zmniejszania wymiaru czasu pracy (i wynagrodzeń). Brak lockdown w budownictwie wyeliminował te obawy. Związki zawodowe zaakceptowały zasady porozumień o czasowych zmianach organizacji pracy w firmach a także poparły rządowe rozwiązania dotyczące gwarantowania ubezpieczeń społecznych. Rozwiązania tymczasowe objęły wszystkich pracowników (w tym delegowanych). Zarówno związki jak i pracodawcy wskazują na fakt, że dotychczas nie uregulowano zasad pracy zdalnej (co dotyczy szczególnie sektora obsługi nieruchomości).

Po początkowym okresie dezorganizacji nie zauważono wpływu pandemii na łańcuchy dostaw i podwykonawstwa (głównie z tego powodu, że firmy produkcji podstawowych materiałów budowlanych także nie zostały objęte lockdown i pracowały normalnie. To się jednak znów zmienia, choć pandemia nie jest jedynym czynnikiem zaburzającym łańcuchy dostaw w budownictwie.

Odrębnej ocenie podlegać będzie zapewne wpływ pandemii na migrację pracowników w budownictwie do Polski (głównie z Ukrainy), ale w tym wypadku w 2022 r. najważniejszym czynnikiem ograniczającym migrację jest wojna.

Przed nami jest także ocena długofalowego wpływu COVID-19 na proces szkolenia i kształcenia specjalistów w budownictwie (w tym w szkołach branżowych i na uczelniach, które przez długi okres funkcjonowały w trybie zdalnym).

Zarówno związki zawodowe jak i organizacje pracodawców i firmy wskazują na to, że pandemia bezpośrednio nie wpłynęła na aktywność budownictwa, ale po dwóch latach jest widoczny jej pośredni wpływ na sektor. Jeszcze przed wojną w Ukrainie (która radykalnie wpłynęła na zaburzenie łańcuchów dostaw, ceny surowców i energii) nastąpiło zaburzenie procesu inwestycyjnego w Polsce. O ile duże inwestycje publiczne finansowane z budżetu państwa są nadal realizowane, o tyle znacznie zmniejszyła się ilość inwestycji budowlanych realizowanych przez samorządy. Samorządy lokalne musiały dużą część środków poświęcić na działania ochronne przeciw COVID-19 a jednocześnie utraciły znaczną część dochodów z podatków sektorów objętych lockdown. Ten efekt pandemii będzie miał długofalowy, negatywny wpływ na inwestycje lokalne i budownictwo w Polsce.



Z WYDARZEŃ W ŚWIATOWYM RUCHU

Ukraina



Ukraiński parlament przyjął projekt ustawy nr 5371, który w bardzo szerokim zakresie znosi prawa pracownicze blisko 94 % ukraińskich pracowników. Ustawa wprowadza skrajną liberalizację stosunków pracy, prowadząc do dyskryminacji pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, pozbawiając jednocześnie ludzi pracy ochrony pracowniczej i związkowej.

Od dwóch lat związki zawodowe Ukrainy aktywnie sprzeciwiały się uchwaleniu tej antypracowniczej ustawy. Pomimo licznych ostrzeżeń ze strony Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych (ITUC), Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC) i Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) o niezgodności ustawy z zasadami i normami prawodawstwa europejskiego oraz konwencji MOP, została ona przyjęta przez ukraiński parlament.

Bezpośrednim skutkiem przyjęcia ustawy może być masowe łamanie praw pracowniczych i dalszy exodus najbardziej wykwalifikowanej i aktywnej zawodowo części społeczeństwa ukraińskiego. Sytuację komplikuje rozpoczęta przez rosyjskiego agresora krwawa wojna przeciwko narodowi ukraińskiemu.

Katar



Rozpoczęło się końcowe odliczanie do Mistrzostw Świata FIFA 2022 w Katarze. W miarę zbliżania się turnieju, nadszedł czas, aby podsumować poczynione dzięki współpracy z Najwyższym Komitetem ds. Dostaw i Dziedzictwa (SC) postępy w kontekście zapewnienia pracownikom ochrony zarówno w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i opieki społecznej.

Podpisane pomiędzy BWI a SC pod koniec 2016 r. Memorandum zawierało innowacyjną propozycję wspólnych inspekcji BHP na budowach stadionów i obiektów noclegowych przez związkowych ekspertów ds. BHP (ze wszystkich kontynentów) oraz ekspertów z ramienia SC. BWI wniosło praktyczne doświadczenie i wiedzę specjalistycznych inspektorów związkowych, mających zapewnić wysokie standardy BHP na placach budów.

Od 2017 roku wspólna grupa robocza BWI-SC przeprowadziła 59 kontroli BHP na budowach i obiektach noclegowych wokół stadionów i innych obiektach infrastrukturalnych. Inspektorzy przeprowadzili 172 inspekcje, wykryli 134 przypadki łamania przepisów, w związku z czym podjęte zostały stosowne działania naprawcze oraz zidentyfikowali 57 najlepszych praktyk.

SC poczynił wielkie postępy w zakresie egzekwowania przepisów, pokazując, że możliwe jest wprowadzenie rzeczywistych zmian i uzyskanie realnej poprawy warunków pracy pracowników migrujących. Wspólna grupa robocza szczególną uwagę, poświęciła tematowi wynagrodzeń, opłat rekrutacyjnych agencji, zakwaterowania oraz zapisów umownych. Chociaż wyzwania nadal pozostają, standardy SC i możliwości w zakresie egzekwowania przepisów zapewniły wyższy od przeciętnego dla branży poziom ochrony ok 35 000 pracowników migrujących zatrudnionych przy projektach budowlanych związanych z Mistrzostwami Świata 2022.

Dzięki współpracy i dialogowi z BWI na przestrzeni lat SC wdrożył szereg pozytywnych zmian w zakresie

bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym:

- kompleksowe badania medyczne dla wszystkich pracowników oraz elektroniczny system monitorowania stanu zdrowia;
- dodatkowe szkolenia dla pracowników służby zdrowia oraz dedykowane lekarzom forum dzielenia się wiedzą i doświadczeniem;
- dodatkowe szkolenia dla wybranych branż;
- lepsze podejście do kwestii dobrego samopoczucia i zdrowia psychicznego pracowników;
- nowe metody monitorowania i łagodzenia skutków stresu cieplnego.

Przedstawiciele BWI byli świadkami wolnych wyborów reprezentantów pracowników w ramach Forum Opieki Społecznej Pracowników oraz przeszkolili 178 reprezentantów pracowników w celu budowania ich umiejętności i pewności siebie, mając na uwadze zadanie jakim jest reprezentowanie współpracowników. Wysokie standardy pracy SC, mechanizmy egzekwowania prawa powinny zostać wprowadzone w życie w całym kraju i przy wszystkich projektach budowlanych.

BWI wzywa do podjęcia szybkich i realnych działań zmierzających do ulepszenia warunków zdrowej i bezpiecznej pracy oraz zwiększenia dobrostanu pracowników, a następnie rozszerzenia ich na cały sektor budowlany w Katarze. Ważne jest aby pracownicy mogli zwiększać swoją wiedzę i umiejętności, wyrażać poglądy oraz bronić swoich praw. Tylko wówczas obietnicę tego by turniej przyczynił się do poprawy warunków pracy w regionie uznać będzie można za dotrzymaną.

Brazylia



W ramach nadzwyczajnej demonstracji solidarności i jedności dwa brazylijskie związki zawodowe zgodziły się dzielić kadencję prezydentury Komitetu Regionalnego BWI ds. Ameryki Łacińskiej i Karaibów.

Denilson Pestana będzie pełnił funkcję prezydenta regionu od 2022 do 2024 roku, a Raimundo Ribeiro Santos Filho sprawować będzie funkcję prezydenta przez pozostałą połowę kadencji, która zakończy się w 2026 roku.

Pestana jest z zawodu stolarzem i przewodniczącym Związku Pracowników Przemysłu Budowlanego i Meblarskiego Regionu Londryny (SINTRACOM). Jest również sekretarzem finansowym FETRACONSPAR, brazylijskiej filii zrzeszającej 39 związków zawodowych z różnych branż, głównie drzewnej.

Tymczasem Filho jest przewodniczącym Związku Pracowników Przemysłu Budownictwa Ciężkiego w stanie Paraná (SINTRAPAV). Posiada wykształcenie techniczne w zakresie rachunkowości oraz licencjat z ekonomii.

Porozumienie o współdzieleniu funkcji zostało zasugerowane przez związki zawodowe zrzeszone w BWI, które uczestniczyły w Regionalnym Zgromadzeniu Delegatów BWI, a następnie jednogłośnie ratyfikowane na 17. Posiedzeniu Komitetu Regionalnego. Umowa obejmuje również dzielenie kadencji globalnego wiceprezesa BWI, która rozpocznie się wraz z zakończeniem V Światowego Kongresu BWI w październiku 2022 r. w Madrycie w Hiszpanii.

Nowo wybrani liderzy regionalni pochwalili osiągnięcia ustępującego przewodniczącego Komitetu Regionalnego BWI Saula Méndeza z SUNTRACS-Pana-

ma, który w ostatnim roku swojej kadencji pełnił również funkcję globalnego wiceprezesa BWI.

Filipiny



Zdeterminowany by wzmocnić swoją komunikację i działania w mediach, Krajowy Związek Pracowników Budownictwa (NUBCW) na Filipinach zorganizował dwuczęściowe szkolenie dla spawaczek w celu lepszego wykorzystania różnych mediów społecznościowych jako platform do promowania kampanii związkowych.

W pierwszej części szkolenia nastąpiła wymiana spostrzeżeń i doświadczeń na temat tworzenia skutecznych kampanii i dostosowywania komunikatów do przekazu za pośrednictwem różnych platform mediów społecznościowych oraz nowych aplikacji komunikacyjnych.

Uczestnikom przypomniano, że duszą każdej kampanii - niezależnie od tego, czy jest to promocja konkretnego wydarzenia, polityki czy organizacji - jest „strategia przekazywania wiadomości”. Podkreślając jednocześnie, że bez konkretnego i przekonującego przekazu lub historii nie ma skutecznej kampanii. Szkolenie wskazało, że różne kanały informacyjne, zwłaszcza media społecznościowe, działają jako pomost między związkami zawodowymi a ich różnymi odbiorcami i okręgami wyborczymi.

Po dyskusji odbyły się warsztaty, podczas których uczestniczki miały dużo czasu i możliwości stworzenia własnych kampanii za pomocą narzędzia do planowania komunikacji, które pomogło określić strategiczne przekazy i zidentyfikować określone grupy odbiorców.

Skarbnik i organizator NUBCW Jane Vargas zakończyła szkolenie zachęcając uczestników do udziału w drugiej, praktycznej części szkolenia. Wskazała, że spawaczki NUBCW będą zdobywać praktyczną wiedzę jak budować społeczności internetowe w celu organizowania związków zawodowych i edukacji. Przeszkoleni związkowcy są obecnie odpowiedzialni za budowanie i wzmocnianie różnych platform mediów społecznościowych NUBCW.

Indie



Indyjska Narodowa Federacja Pracowników Branży Cementowej (INCWF) i Wszechindyjska Federacja Pracowników Branży Cementowej (AICEF) wraz z innymi wiodącymi federacjami związków zawodowych złożyły „wspólną kartę wymagań” do Stowarzyszenia Producentów Cementu (CMA) w sprawie postanowień kolejnej umowy podwyżkowej (2022 – 2026).

Związki naciskają na podwyżki płac i minimum 60 % zatrudnienie pracowników w cementowniach na zasadzie umów stałych. Opowiadają się również za włączeniem Związków w opracowywanie działań mających łagodzić zmiany klimatu. Żądania Związków odzwierciedlają rosące obawy pracowników, zwłaszcza w obliczu pandemii, która dziesiątkowała miliony miejsc pracy, obniżyła płace i ograniczyła ochronę socjalną.

Ogólnokrajowe i branżowe porozumienia płacowe zawierane są od 1992 r. Ostatnie ogólnokrajowe rozliczenia płacowe obejmowały okres czterech lat – od 1 kwietnia 2018 r. do 31 marca 2022 r.

Aby przygotować się do negocjacji z CMA, związki zawodowe zwołały liczne spotkania na szczeblu zakładowym i krajowym w celu ugruntowania swoich strategii. Fe-

deracje związków zawodowych zwołały w lipcu spotkanie na szczeblu krajowym, po którym odbyło się spotkanie z Centralnym Komisarzem Pracy. Dnia 1 sierpnia federacje Związkowe wzięły udział w trójstronnym spotkaniu, na którym obecny był również CMA. Przewiduje się, że kolejna runda negocjacji odbędzie się pod koniec sierpnia lub na początku września tego roku.

Sekretarz generalny INCWF Deoraj Singh powiedział, że przemysł cementowy rozwija się w niespotykanym dotąd tempie wraz z odbiciem popytu po złagodzeniu ograniczeń COVID-19. Wyraził jednak ubolewanie, że za tzw. wzrostem, w ciągu ostatnich kilku lat gwałtownie spada liczba pracowników etatowych w przeciwieństwie do rosnącej liczby pracowników kontraktowych / outsourcingowych. „Zdecydowanie potępiamy i sprzeciwiamy się praktykom dyskryminacyjnym, które podważają prawa pracowników i tworzą klimat niepewności zatrudnienia. W toczących się negocjacjach INCWF i kilka innych federacji związków zawodowych podniosło tę kwestię i zażądało stałego zatrudnienia co najmniej 60 % pracowników w każdej cementowni. Wraz z wyjściem Holcim Group z Indii i przejściem jej działalności przez Grupę Adani, związki domagają się zachowania nieprzerwanego stażu pracy wszystkich pracowników, którzy byli już zatrudnieni w cementowniach przed przejściem. Apelujemy również o zapewnienie realnego udziału pracowników w negocjacjach z CMA” – powiedział Singh.

Indie zajmują drugie miejsce na świecie pod względem produkcji i konsumpcji cementu. Szacuje się, że w krajowym przemyśle cementowym bezpośrednio i pośrednio zatrudnionych jest ponad milion osób. Branża jest regulowana przez trójstronną radę plac, której zadaniem jest okresowe przeglądanie i dostosowywanie plac oraz zapewnianie lepszych warunków pracy.

Unia Europejska



OPZZ informuje: „Bezprecedensowy wyciek do Guardiana ponad 124 000 dokumentów - znanych jako Akta Ubera (Uber Files) - obnaża wątpliwe etyczne praktyki, które napędzały transformację firmy. Ujawnia wewnętrzną historię tego, jak Uber lekceważył prawo, oszukiwał policję, wykorzystywał przemoc wobec kierowców i potajemnie lobbował rządy podczas swojej agresywnej globalnej ekspansji.

Źródło: The Guardian, Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC)

Wyciek obejmuje pięcioletni okres, kiedy Uber był prowadzony przez współzałożyciela Trávisa Kalanicka, który próbował wprowadzić usługę taksówkarską do miast na całym świecie, nawet jeśli oznaczało to łamanie prawa i przepisów dotyczących taksówek. Mimo ostrego globalnego sprzeciwu, dane pokazują, jak Uber próbował wzmocnić poparcie poprzez dyskretne zwracanie się do premierów, prezydentów, miliarderów, oligarchów i baronów medialnych.

Zgodnie z informacjami podanymi przez Guardian, wycieki wiadomości sugerują, że kierownictwo Ubera nie miało złudzeń co do łamania prawa przez firmę – jeden z szefów żartował, że stał się „piratami”, a inny przyznawał: „Jesteśmy po prostu nielegalni”.

Po wycieku Uber Files, związki zawodowe wezwały Parlament Europejski do zbadania antypracowniczego lobbingu Ubera w UE, w związku z wysiłkami firmy na



PRACOWNICZYM

rzecz osłabienia dyrektywy dotyczącej warunków pracy na platformach cyfrowych.

Z dokumentów wynika, że Uber odbył 12 spotkań z Komisją Europejską, które nie zostały ujawnione i że była wiceprzewodniczącą Komisji Europejskiej odpowiedzialną za politykę cyfrową, Neelie Kroes, potajemnie lobbowała w imieniu Ubera.

Operacja lobbująca Ubera w UE stała się jeszcze większa od okresu objętego przeciekami, z 16-krotnym wzrostem wydatków lobbujących firmy.

2013: 50,000€

2014: 50,000€ - 99,999

2015: 400,000€ - 499,999

2016: 700,000€ - 799,999

2017: 800,000€ - 899,999

2018: 800,000€ - 899,999

2019: 800,000€ - 899,999

2020: 700,000€ - 799,999

Sam Uber odbył 70 publicznie zarejestrowanych spotkań z Komisją Europejską od 2015 roku, firma płaci ok. 200.000 euro rocznie za wsparcie lobbujące agencji Acumen Public Affairs, która ma 38 lobbystów z akredytacją do Parlamentu Europejskiego.

Wyciek pokazuje, że „Uber z pomocą firmy doradczą sporządził listy ponad 1 850 „interesariuszy”, w tym urzędujących i byłych urzędników publicznych, think tanków i grup obywatelskich, na które zamierzał wpłynąć w 29 krajach, także w instytucjach Unii Europejskiej”.

Pliki Ubera pojawiają się w momencie, gdy Parlament Europejski i Rada Europejska rozważają projekt dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy na platformach cyfrowych. Uber i inne platformy lobbują konserwatywnych i liberalnych ministrów, a także europosłów, aby złagodzić projekt dyrektywy.

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) napisała w czerwcu do francuskiego ministra pracy, wzywając francuską prezydentkę UE do dostarczenia mocnej dyrektywy. Niechęć francuskiej prezydentki do poczynienia postępów w tej sprawie jest umieszczona w kontekście szczegółów zawartych w aktach Ubera dotyczących powiązań firmy z francuskim prezydentem.

Poprawki do dyrektywy zaproponowane przez posłów Renew i EPP również dokładnie odzwierciedlają żądania Move EU (europejskiego stowarzyszenia mobilności na żądanie): lobby platformowego, którego członkiem jest Uber.

Silna dyrektywa, w tym rzeczywiste domniemanie zatrudnienia, jest potrzebna, aby w końcu zapewnić uczciwą płacę i warunki pracy dla milionów kierowców, kurierów, opiekunów i innych pracowników wykorzystywanych przez platformy.

Komentując pliki Ubera, sekretarz konfederalny ETUC Ludovic Voet powiedział:

„Ten wybuchowy wyciek pojawia się w momencie, gdy Uber mocno lobbuje, próbując rozwodnić ujemne przepisy dotyczące praw pracowników platform. Szczegóły tajnych układów między Uberem a unijnymi decydentami ze zrozumiałych względów nadszarpną zaufanie pracowników do procesu legislacyjnego.

„Dlatego przewodnicząca Parlamentu Europejskiego Roberta Metsola musi pilnie rozpocząć dochodzenie w sprawie lobbingu Ubera w UE i zawiesić akredytację lobbystów Ubera w UE do czasu jego zakończenia.

„Wyciek pokazuje dokładnie, jaką firmą naprawdę

jest Uber, z jego lobbystami gotowymi podjąć każde działanie, aby przepisać zasady na swoją korzyść i po prostu zignorować je, gdy nie mogą. Uber twierdzi, że się zmienili, ale Pierre-Dimitri Gore-Coty, który jest w centrum tego skandalu, nadal jest szefem Uber Eats, który lobbuje przeciwko działaniom UE w zakresie praw pracowniczych.

„Jeśli Uber chce pokazać, że się zmienił, powinien przestać lobbować przeciwko prawu swoich pracowników do sprawiedliwej płacy i warunków oraz zaangażować się w zbiorowe negocjacje ze związkami zawodowymi w całej Europie”.

Unia Europejska



OPZZ informuje:

„W tym roku Komisja Europejska opublikowała wreszcie projekt dyrektywy dotyczącej obowiązku zachowania „należytej staranności” przez firmy w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSDD), w którym określone zostało, że firmy będą pociągane do odpowiedzialności za łamanie praw człowieka. Jednak w swojej obecnej postaci dyrektywa CSDD nie będzie chronić pracowników przed firmami naruszającymi ich podstawowe prawa.

Dlaczego? Projekt dyrektywy jest bezprzedmiotowy, ponieważ

- nie zapewnia pracownikom i ich przedstawicielom prawa głosu w odniesieniu do strategii firmy dotyczącej „należytej staranności”;
- ogranicza możliwość efektywnego korzystania z praw i prerogatyw związków zawodowych do organizowania się i prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zmniejsza zakres obowiązku informowania i konsultowania przedstawicieli związków zawodowych i pracowników w sposób gwarantowany przez Konwencję MOP, Europejską Kartę Społeczną Rady Europy oraz prawo UE;
- nie zapewnia osobom poszkodowanym, w tym pracownikom i ich przedstawicielom, skutecznego dostępu do wymiaru sprawiedliwości i środków prawnych. Nie przewiduje wystarczająco odstraszących sankcji, aby możliwe było rzeczywiste pociągnięcie firm do odpowiedzialności za popełniane naruszenia.

Aby to zmienić, związki zawodowe i przedstawiciele pracowników muszą aktywnie uczestniczyć w całym procesie „należytej staranności”. Muszą mieć wpływ na określanie zagrożeń związanych z łamaniem praw człowieka i zapobieganie im. Powinni być zaangażowani w proces powstrzymywania naruszeń. Powinni również brać udział w projektowaniu, monitorowaniu i wdrażaniu strategii „należytej staranności”, gdyż to właśnie pracownicy najlepiej wiedzą na temat praktyk firm w terenie. Właściwe zaangażowanie związków zawodowych i pracowników jest najlepszym sposobem zapobiegania naruszeniom praw człowieka w przedsiębiorstwach i ich łańcuchach dostaw.

Ponad 40 milionów osób pada ofiarą współczesnego niewolnictwa, a miliony ludzi są pozbawione podstawowych praw człowieka i godnych warunków pracy w krajach, w których firmy europejskie uzyskują ogromne zyski.

Związki zawodowe mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia rzeczywistego przestrzegania praw człowieka w miejscu pracy, ale zbyt często przedsiębiorstwa odsuwają je od tego”.

Opracował Cezary Izdebski



Projekt EMEcs wreszcie „na żywo”



EMEcs (europejskie środowisko rynkowe w sektorze budowlanym) to nowy projekt badawczy, prowadzony przez instytucję ubezpieczeniową w budownictwie - Commissione Nazionale Paritetica



per le Casse Edili (Włochy), poświęcony zrozumieniu, w jaki sposób pandemia COVID-19 wpłynęła na pracowników delegowanych w sektorze budowlanym. Fundacja Giacomo Brodolini zarządza działalnością badawczą projektów. Wśród partnerów projektu z Włoch, Rumunii, Hiszpanii, Portugalii, Niemiec i UE (Stowarzyszenie Funduszy Parytarnych w Budownictwie) jest także Związek Zawodowy „Budowlani”.

Pracownicy delegowani zostali poważnie dotknięci pandemią COVID-19, ponieważ państwa członkowskie UE były zobowiązane do wprowadzenia wielu ograniczeń mobilności pracowników w celu ochrony zdrowia publicznego. Środki te są różnorodne - od przywrócenia granic fizycznych - zjawiska niespotykanego w UE od czasu pojawienia się strefy Schengen - po nowe przepisy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa wprowadzone w miejscu pracy lub wokół niego.

Sytuacja ta była szczególnie trudna dla pracowników migrujących i pracowników delegowanych, ponieważ są oni bardziej narażeni na wyzysk i niezdrowe warunki pracy z powodu braku umiejętności językowych, kontaktów osobistych i znajomości ustawodawstwa krajowego.

Pandemia doprowadziła również do wyzwań na poziomie ochrony socjalnej, ponieważ pracownicy

z krajów o niskich płacach często byli blokowani w krajach o wyższych kosztach utrzymania, bez wynagrodzenia lub dostępu do zasiłków dla bezrobotnych. Inne problemy pojawiają się w przypadku obywateli państw trzecich - z których wielu jest oddelegowanych do sektora budowlanego - ponieważ nie mają oni takiego samego powszechnego dostępu do opieki zdrowotnej jak obywatele UE.

Wśród szerszej problematyki delegowania projekt skupia się w szczególności na delegowaniu pracowników budowlanych - sektorze, który obejmuje ponad 40% wszystkich delegowań w UE i który jest szczególnie zagrożony w przypadku mniejszej mobilności, ponieważ wielu pracowników budowlanych UE pracuje w kraju innym niż kraj ich urodzenia.

Ten projekt badawczy poświęcony jest zrozumieniu, w jaki sposób środki wprowadzone przez państwa członkowskie w celu zwalczania pandemii wpłynęły na pracowników delegowanych, jak można pokonać te przeszkody w delegowaniu oraz jak lepiej chronić pracowników w przyszłości.

W siedzibie jednego z partnerów projektu - SO-KA-BAU w Wiesbaden 21 i 22 lipca br. odbyło się seminarium i posiedzenie komitetu sterującego EMEcs - pierwsze bezpośrednio (właśnie z uwagi na pandemię).

Zaprezentowano na nim dotychczasowe rezultaty projektu - sześć raportów krajowych, oraz ustalono zakres dalszych działań badawczych i informacyjnych. Projekt zakończy się w grudniu br., a jego najważniejszymi rezultatami będą: przegląd rozwiązań europejskich w zakresie reakcji na sytuacje nadzwyczajne w budownictwie (takie jak pandemia) oraz rekomendacje działań i narzędzi zebrane w podręczniku. W seminarium brał udział Jakub Kus, wiceprzewodniczący ZZ „Budowlani”, który zaprezentował polski raport projektu. W trakcie seminarium koncentrowano się na kwestiach rozwiązań w zakresie BHP, organizacji pracy delegowanych, barier legislacyjnych w dostępie do usług społecznych i medycznych, ubezpieczeń i polityki informacyjnej.

(red)

Podwyżki diet i ryczałtów z tytułu podróży służbowych cz. 1

W połowie maja 2022 r. pojawiały się pierwsze informacje o przygotowanym przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej projekcie rozporządzenia w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. Nowelizacja przewidywała znaczny, bo 26 % wzrost stawek diet i delegacji w krajowej podróży służbowej.

Po dwóch miesiącach oczekiwania na publikację – dnia 28 lipca 2022 r. weszła w życie zmiana rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r., poz. 167). Tym samym niezmiennie od 2013 roku stawki diet zostały podwyższone, a wraz z nimi wzrosły również kwoty ryczałtu za nocleg, pokrycie kosztów dojazdu środkami komunikacji miejscowej oraz limit zwrotu udokumentowanych kosztów noclegu.

Nowe przepisy wprost dotyczą pracowników sfery budżetowej, określając jednak równoległe minimalny poziom diet dla wszystkich innych pracowników. Również zwolnienia podatkowe związane z dietami pracowniczymi i innymi należnościami za czas podróży służbowej obejmują wszystkich pracowników, nie tylko sfery budżetowej. Wskutek podwyższenia stawki diety zwiększą się koszty podatkowe przedsiębiorców z tytułu podróży służbowych.

Omawiane rozporządzenie, wydane na podstawie art. 775 Kodeksu pracy określa wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Rozporządzenie to określa w szczególności wysokość diet przeznaczonych „na pokrycie zwiększonych kosztów żywienia” w podróży służbowej, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych

wydatków poniesionych przez pracownika w delegacji.

Art. 775 Kodeksu pracy

§ 1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy



przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

§ 2. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Rozporządzenie powinno w szczególności określać wysokość diet, z uwzględnieniem czasu trwania podróży, a w przypadku podróży poza granicami kraju - walutę, w jakiej będzie ustalana dieta i limit na nocleg w poszczególnych państwach, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków.

§ 3. Warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 określa się w układzie zbiorowym

pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania.

§ 4. Postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy

należności z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju i poza jego granicami w drodze postanowień układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę (775 § 3 KP). Obowiązujące u danego pracodawcy regulacje nie mogą jednak przewidywać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza jego granicami w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika sfery budżetowej (aktualnie 38 zł za dobę podróży służbowej).

Jeżeli układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa nie zawiera postanowień, o których mowa wyżej, pracownikowi przysługuje zwrot należności z tytułu kosztów podróży służbowej na mocy przepisów rozporządzenia – zgodnie z art. 775 § 5 KP.

Od 28 lipca 2022 roku stawka diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju, wynosi 38 zł (dotychczas 30 zł) - wzrost o ponad 26 %. Oczywiście, wzrost diety oznaczał również podwyżkę innych należności obliczanych na bazie stawki diety. I tak, ryczałt na pokrycie kosztów dojazdu środkami komunikacji miejscowej z obecnych 6 zł wzrósł do 7,60 zł, a ryczałt za nocleg, który stanowi 150 proc. diety - został podwyższony z 45 zł do 57 zł.

Zwrot kosztów noclegu odbywa się na podstawie odpowiedniego rachunku, nie może jednak przekroczyć za jedną dobę hotelową dwudziestokrotności stawki diet, czyli - 760 zł (dotychczas było to 600 zł). Zmiany obrazuje poniższa tabela.

Pełna Dieta	Ryczałt za dojazd	Ryczałt za nocleg	Obowiązywanie od
30 zł	6 zł	45 zł	01.03.2013 r.
38 zł	7,6 zł	57 zł	28.07.2022

Aby wyliczyć wysokość diety krajowej, należy postępować według konkretnych zasad w zależności od czasu podróży, i tak, odbywając podróż służbową, która trwa mniej niż pełną dobę, pracownikowi:

- poniżej 8 h dieta nie przysługuje,
 - od 8 do 12h jego dieta wynosi 50 % diety pełnej,
 - 12 h i więcej - przysługuje mu pełna dieta.
- Odbywając podróż służbową, która trwała więcej niż jedną dobę, pracownikowi:
- przysługuje pełna dieta za każdy dzień przebywania na wyjeździe służbowym,
 - przysługuje 50 % diety za niepełny dzień, na którym pracownik przebywał nie dłużej niż 8 h,
 - przysługuje 100 % diety za niepełny dzień przebywania na podróży służbowym, jeżeli trwał dłużej niż 8 h.

W ostatnim czasie na stronie Rządowego Centrum Legislacji pojawił się kolejny projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. Przyczyną drugiej, w tak krótkim czasie zmiany przedmiotowych przepisów jest aktualna sytuacja gospodarcza oraz prognozowana na 2023 r. inflacja.

Nowelizacja przewiduje dalsze zwiększenie wysokości diety z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju: od 1 stycznia 2023 r. o 7 zł, tj. do 45 zł (obecnie 38 zł).

Ryczałt na pokrycie kosztów dojazdu środkami komunikacji miejscowej ma wynosić 9 zł (obecnie 7,60 zł), a ryczałt za nocleg 67,50 zł (obecnie 57 zł). Natomiast zwrot udokumentowanych kosztów noclegu będzie następował

w wysokości stwierdzonej rachunkiem, jednak nie większej za jedną dobę hotelową niż dwudziestokrotność stawki diety, tj. do 900 zł (obecnie 760 zł).

Opracował Cezary Izdebski

Dynamika produkcji budowlano-montażowej według GUS

Według wstępnych danych przedstawionych przez Główny Urząd Statystyczny produkcja budowlano-montażowa (w cenach stałych) zrealizowana na terenie kraju przez przedsiębiorstwa budowlane o liczbie pracujących powyżej 9 osób w czerwcu br. była wyższa o 5,9% w porównaniu z analogicznym okresem ub. roku (przed rokiem wzrost o 4,5%) oraz wyższa o 5,3% w stosunku do maja br. roku (przed rokiem wzrost o 12,3%).

W czerwcu bieżącego roku zwiększenie wartości produkcji budowlano-montażowej odnotowano w skali roku dla przedsiębiorstw zajmujących się budową budynków - o 15,2% oraz wśród jednostek specjalizujących się we wznoszeniu obiektów inżynierii lądowej i wodnej - o 5,0%, podczas gdy w podmiotach realizujących roboty budowlane specjalistyczne zaobserwowano spadek o 3,1%.

Zwiększenie wartości prac budowlano-montażowych, w porównaniu do maja 2022



roku, nastąpiło wśród przedsiębiorstw zajmujących się budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej - o 14,4% oraz wykonujących roboty budowlane specjalistyczne - o 1,5%, natomiast zmniejszenie o 1,7% w jednostkach specjalizujących się w budowie budynków.

W okresie pierwszego półrocza bieżącego roku sprzedaż prac budowlano-montażowych wzrosła w skali roku we wszystkich działach sekcji budownictwo. W podmiotach realizujących prace z zakresu budowy budynków - o 24,6%, specjalizujących się we wznoszeniu obiektów

inżynierii lądowej i wodnej - o 5,9% oraz wykonujących roboty budowlane specjalistyczne - również o 5,9%.

Produkcja budowlano-montażowa obejmująca roboty inwestycyjne w czerwcu br. była niższa niż przed rokiem o 2,5% (w 2021 r.

wzrost o 4,5%), natomiast dla prac o charakterze remontowym zwiększyła się o 20,1% (w 2021 r. wzrost o 4,5%).

W okresie pierwszego półrocza 2022 roku, w odniesieniu do tego samego okresu poprzedniego roku, wystąpił wzrost wartości robót inwestycyjnych o 6,5% (w 2021 r. spadek o 6,9%) oraz remontowych o 20,6% (w 2021 r. wzrost o 4,4%).

Dynamika produkcji budowlano-montażowej w czerwcu br. (w cenach stałych), w porównaniu do przeciętnej miesięcznej wartości z roku 2015, wyniosła 134,1. Po wyeliminowaniu wpływu czynników o charakterze sezonowym, produkcja budowlano-montażowa ukształtowała się na poziomie wyższym o 6,7% w porównaniu z analogicznym miesiącem ub. roku oraz o 3,5% niższym w porównaniu z majem 2022 roku.

tn/Źródło danych GUS

Podwykonawcy chcą pilnych zmian przepisów. Eksperci: Bez tego zejdu z placów budów

Budowlańcy czekają na ważne zmiany w prawie. Od tego zależy, czy będą schodzić z placów budów

Budowlańcy czekają na nowe przepisy. Eksperci: Bez szybkich zmian będą bankrutować i zwalniać ludzi

Budowlańcy czekają na nowe przepisy. Eksperci: Bez szybkich zmian nastąpi bankructwo i zwolnienia

Podwykonawcy na budowach czekają na waloryzację kontraktów. Rośnie ryzyko przerywania inwestycji

Budowlańcy czekają na waloryzację. Eksperci komentują: Może nastąpić lawina odstąpień od umów

ZMIANY W PRAWIE: Branża budowlana stoi na skraju wyczerpania. Podwykonawcy czekają na waloryzację

Podwykonawcy na budowach czekają na zmiany w prawie. Waloryzacja wynagrodzeń albo lawina odstąpień od umów

Budowlańcy czekają na waloryzację. Eksperci: Widać realne widmo upadłości firm i zwolnień pracowników

Trudna sytuacja w branży budowlanej sprawiła, że trwają prace nad ustawą dot. waloryzacji kontraktów. Ministerstwo Rozwoju i Technologii podaje, że przepisy wkrótce wejdą w życie. Natomiast podwykonawcy twierdzą, że generalni wykonawcy obecnie nie chcą podnosić im wynagrodzeń. Jednak resort dąży do zabezpieczenia ich interesów. Według ekspertów, obecny limit waloryzacji jest za niski. 10% może pokryć tylko wybrane kontrakty, a już teraz podwykonawcy mówią, że realizacja zdrożała o minimum 15-20%, a u tych, którzy muszą zapewnić swój materiał, nawet o 30%. Dlatego z każdym dniem rośnie ryzyko odstępowania od zawartych już umów i schodzenia z placów budów, bo dla podwykonawców przestaje to być opłacalne. Znaczący temat ostrzegają, że jeżeli nic się nie poprawi, to nad wieloma firmami zawiśnie groźba bankructw i masowych zwolnień pracowników.

Czas na zmiany

Podwyżki cen materiałów i paliw oraz płac mocno uderzają w firmy działające w budowlance, szczególnie w podwykonawców. Jak informuje branża, dla przykładu od początku roku materiały szalunkowe poszły w górę o 70%. Energia elektryczna podrożała o 60%, a wynagrodzenia wzrosły o 20%. Stal w najgorszym momencie zdrożała ponad trzykrotnie. Dlatego przedsiębiorcy apelują o pilne wdrożenie zmian w prawie. Jak podaje Ministerstwo Rozwoju i Technologii (MRiT), obecnie trwają konsultacje projektu ustawy dot. waloryzacji kontraktów. Resort chce jak najszybciej zakończyć etap przygotowywania przepisów i rozpocząć proces legislacyjny. Przewidywany termin wejścia w życie to jeszcze III kwartał 2022 roku.

– Dopóki podwykonawcy nie uzyskają realnego prawa do waloryzacji od początku swoich robót oraz w pełnym zakresie zmian cen materiałów lub kosztów, to większość podwykonawców w ogóle nie dostanie jakiegokolwiek waloryzacji umowy – komentuje Robert Gil, dyrektor sprzedaży jednej z wiodących spółek w branży oznakowania dróg w Polsce.

Z doświadczenia innych osób z branży wynika, że same zalecenia i wytyczne w praktyce nie funkcjonują. Dlatego z przepisów

prawa jasno powinno wynikać, że waloryzacja dotyczy podwykonawców w takim samym zakresie, jak generalnych wykonawców. Umowy podpisane w latach 2020-2021 są realizowane w oparciu o przepisy starej ustawy Pzp (Prawo zamówień publicznych). Nie mówią one wprost o waloryzacji wynagrodzeń podwykonawców. Natomiast resort obecnie prowadzi konsultacje ze wszystkimi chętnymi podmiotami, niezależnie od ich roli w procesie realizacji zamówień. Katalog propozycji zgłaszanych przez przedsiębiorców jest bardzo szeroki. Zawiera postulaty, od wprowadzenia obowiązkowej waloryzacji do przygotowania jedynie stosownych wytycznych dla zamawiających. Do momentu zakończenia prac nad projektem regulacji, MRiT jest otwarte na propozycje ze strony środowiska przedsiębiorców.

– Rekomendacje Prezesa Urzędu Zamówień Publicznych w zakresie przykładowych klauzul przeglądowych dla 12 rodzajów branż, w tym budowlanej, zostały opracowane i udostępnione na potrzeby nowego PZP już w 2020 r. Aktualnie trwają prace z przedstawicielami wykonawców i zamawiających w obszarze klauzul waloryzacyjnych oraz przeglądowych dla branży budowlanej. Szeroki udział przedstawicieli wykonawców i zamawiających gwarantuje wszechstronną perspektywę spojrzenia na zagadnienie – zaznacza Michał Trybusz z Urzędu Zamówień Publicznych (UZP).

Prace dotyczące klauzul przeglądowych koncentrują się na ewentualnej aktualizacji i dodaniu nowych aspektów do ww. rekomendacji Prezesa UZP. Natomiast działania w zakresie klauzul waloryzacyjnych zmierzają do stworzenia kilku przykładowych, uwzględniających różne typy kontraktów, z którymi mają do czynienia zamawiający różnego szczebla.

– Na początku br. podniesiony został maksymalny limit waloryzacji na kontraktach drogowych prowadzonych przez GDDKiA z 5 do 10%. W związku ze znaczącym wzrostem cen materiałów i usług, spowodowanych m.in. wojną na Ukrainie, resort zaproponował wyższy limit także dla kontraktów już realizowanych. W maju Rada Ministrów przyjęła projekty uchwał opracowanych przez Ministra Infrastruktury, zakładających zwiększenie limitu finansowego Programu Budowy Dróg Krajowych o 2,6 mld zł oraz Programu Budowy 100 Obwodnic o 115 mln

zł. To pozwoli na wprowadzenie mechanizmu waloryzacji na wszystkich kontraktach zawartych na realizację dróg krajowych na poziomie do 10% – informuje Szymon Hupły, rzecznik prasowy Ministerstwa Infrastruktury.

Kluczowa waloryzacja

Prace legislacyjne toczą się, ale niektórzy podwykonawcy skarżą się, że generalni wykonawcy nie są obecnie zbyt chętni do podnoszenia im wynagrodzeń. Jak zaznacza Jan Styliński, prezes Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa (PZPB), trudno jest uogólniać. Ekspert ma kontakt z wieloma generalnymi wykonawcami, którzy waloryzują wynagrodzenia, mimo że inwestor im za to nie płaci. Najczęściej jest tak, że generalny wykonawca nie wyraża zgody na taki ruch, jeśli jego wynagrodzenie nie zostało podniesione. Regulą polskiego rynku jest to, że inwestorzy w nikłym stopniu waloryzują wypłaty.



– Chcemy, aby wypłata waloryzacji nie zależała od decyzji generalnego wykonawcy. Wiadomo, że sądy potwierdziłyby nasze stanowisko, ale jest to proces długotrwały. Niewiele firm zdecyduje się na drogę sądową z obawy, że się nie doczeka zakończenia sprawy. Dlatego też, konstruując nowe przepisy, należy pamiętać o podwykonawcach, którzy w rzeczywistości – jako faktyczni wykonawcy robót i usług – ponoszą zwiększone koszty. Generalni wykonawcy w większości przypadków nie dysponują swoimi brygadami roboczymi. Wszystkie prace, usługi, paliwa, zakupy materiałów czy też dostawy zlecają tylko kontraktami – mówi anonimowo prezes jednej z firm budowlanych z woj. śląskiego.

Tymczasem resort zapewnia, że kwestia waloryzacji wynagrodzeń podwykonawców będzie uwzględniona w projektowanych regulacjach, bo z wielu stron płyną takie postulaty. Wzrost cen materiałów oraz innych kosztów realizacji zawartych umów dotyka bowiem zarówno generalnych wykonawców, jak i podwykonawców. Podobnie jak w przypadku prac nad nowym prawem zamówień publicznych czy też tzw. regulacji covidowych, resort dąży do odpowiedniego zabezpieczenia interesów podwykonawców w zakresie waloryzacji wynagrodzeń. Przewiduje się, że generalny wykonawca, którego wynagrodzenie zostało zwaloryzowane, będzie zobowiązany do odpowiedniej waloryzacji wynagrodzenia podwykonawców biorących udział w realizacji zamówienia. I tutaj eksperci z branży zwracają uwagę na to, że nowe przepisy powinny wprost określać, że waloryzacja wynagrodzenia

dotyczy głównie podwykonawców. Nie można zostawiać takiej decyzji generalnym wykonawcom.

– Pojawiły się już propozycje aneksów waloryzacyjnych do kontraktów, które mają być odpowiedzią na znaczny wzrost cen materiałów, paliw i usług związanych z wojną na Ukrainie. Niestety, nadal generalny wykonawca nie musi waloryzować robót podwykonawcy w oparciu o pełny koszyk waloryzacyjny, ale tylko o obowiązkowy wskaźnik CPI oraz jeden inny wybrany wskaźnik – zwraca uwagę Robert Gil.

Jak informuje Ministerstwo Rozwoju i Technologii, kwestia sposobu efektywnego zabezpieczenia interesów podwykonawców jest cały czas przedmiotem szeregu prac i analiz. Resort stoi na stanowisku, że poziom ochrony ich interesów powinien co najmniej odpowiadać poziomowi zabezpieczenia interesów generalnych wykonawców. Podobnie

jak w przypadku tzw. regulacji covidowych, przygotowywane rozwiązania nie zakładają nakładania kar umownych na zamawiających za brak zmiany umowy z wykonawcą (generalnym wykonawcą).

– Ważne jest, żeby uregulowano odpowiedzialność dla generalnych wykonawców, którzy nie chcą waloryzować wynagrodzeń. Niestety z naszych doświadczeń wynika, że jeżeli nie zostaną oni odgórnie zobowiązani do tego, to z własnej woli raczej nie decydują się na taki ruch – twierdzi prezes śląskiej firmy budowlanej.

Procenty pod lupą

Eksperti z branży budowlanej twierdzą, że maksymalny limit waloryzacji jest za niski. W opinii wielu z nich, 10% nie pokrywa rzeczywistego wzrostu kosztów. Jednocześnie znawcy tematu dodają, że ewentualne odstąpienie od umowy na skutek nagłego wzrostu cen nie jest taką prostą sprawą. Zwykle taka decyzja oznacza zapłatę kary umownej i sprawę w sądzie. Na wyrok czeka się czasem latami i nigdy nie wiadomo, jaki on będzie, więc lepiej próbować innych rozwiązań.

– 10% może pokryć pewne kontrakty, które są na końcowym etapie realizacji. Natomiast jeśli ktoś miał głównie roboty asfaltowe albo stalowe, to taki limit właściwie nic nie znaczy. Wnioskowaliśmy do ministra o 18%. A gdyby z jakiegoś powodu ceny kiedyś zaczęły spadać, to i ww. próg mógłby być obniżony. Natomiast co do zasady jesteśmy zwolennikami braku maksymalnego limitu, bo to jest światowy standard. Takie rozwiązanie funkcjonuje np. w Czechach czy Rumunii. Ponadto w Polsce

MondayNews
SERWIS AGENCYJNY

są też kontrakty, nawet w GDDiA, np. na budowę kilku tuneli górskich, w których nie ma limitów waloryzacji – podkreśla prezes PZPB.

Jak wskazuje prezes śląskiej firmy, obecnie podwykonawcy realizują kontrakty, narażając się na spore straty. W dalszej perspektywie, żaden z przedsiębiorców nie udźwignie finansowo kontynuowania umów bez waloryzacji wynagrodzeń. To jest prosta droga do upadłości, bankructw oraz masowych zwolnień pracowników. I w tym miejscu należy zaznaczyć, że sami generalni wykonawcy potwierdzają ten problem w czasopiśmie GDMT geoinżyniera drogi mosty tunele 2/2022. Dlatego szczególnie ważne jest, żeby nowe regulacje zostały wprowadzone jak najszybciej. Nie można dopuścić do zatrzymania rozpoczętych inwestycji publicznych w kraju. Jeśli w miejsce upadłych wejdą nowe firmy podwykonawcze, to wynagrodzenia za usługi budowlane będą dużo wyższe niż koszty waloryzacji, o których mowa.

– Zgodnie z zasadami waloryzacyjnymi, połowę ryzyka związanego ze wzrostem kosztów realizacji kontraktów przejmują inwestorzy, a drugą część – generalni wykonawcy. I ten mechanizm jest obligatoryjnie przenoszony na zasadach jeden do jednego w dół, tzn. na podwykonawcę i dalszych podwykonawców. Jednak, naszym zdaniem, on nie powinien być w proporcji 50 do 50. To powinno być 80 do 20, czyli waloryzację należałoby naliczać na 80% wynagrodzenia, a nie na 50%. Bo faktycznie więcej niż połowa kosztów rośnie. Średnio zysk w robotach budowlanych z reguły wynosi na poziomie generalnego wykonawcy 5%, a na poziomie podwykonawców 10-12% – analizuje prezes Styliński.

Aktualnie do MRiT nie docierają sygnały wskazujące na nasilające się zjawisko odstępowania przez wykonawców lub podwykonawców od zawartych umów. Resort podkreśla, że nowe prawo zamówień publicznych znacznie wzmocniło ochronę interesów podwykonawców, gdyż w pracach nad nim uwzględniono doświadczenia wynikające z poprzednich kryzysów na rynku zamówień publicznych. Jednak niektóre podmioty z branży nie są aż tak optymistycznie do tego nastawione. I ostrzegają, że jeśli umowy zaczną być masowo zrywane, to będzie już za późno na zmiany w prawodawstwie.

– Mamy taki model rynku, gdzie opieramy się na różnych firmach specjalistycznych, tj. z reguły na mniejszych podwykonawcach. Jeśli one odstąpią od umów, to inwestycje nie będą realizowane. Ryzyko było widoczne już w marcu, a dziś rośnie i waloryzacja naprawdę stała się niezbędna. Jeśli zmiany będą się przedłużać, to będziemy mieli lawinę takich odstąpień i utrudnień dla procesów inwestycyjnych. Trzeba wprowadzać mechanizmy waloryzacji, które później realnie odzwierciedlą wzrosty cen, jakich spodziewamy się od przełomu lat 2023 i 2024, po korekcie w najbliższych miesiącach – podsumowuje prezes Polskiego Związku Pracodawców Budownictwa.

źródło: MondayNews, portal agencyjny



Zaplanuj
wypoczynek
w Bieszczadach...



HOTEL SANVIT

UL. ŁAZIENNA 1,
38-500 SANOK
TEL: 13 46 55 088



Restauracja
Noclegi
Konferencje
Przyjęcia okolicznościowe
Grota solna
Fizjoterapia

Zapraszamy

HUMOR

Rozmowa w restauracji:

- A co dla pana?
- Coś na rozgrzewkę, tylko proszę dobrze zmrzocić.

☺☺☺

Matka spytała syna:

- Co twojej dziewczynie podoba się w tobie?
- Uważa, że jestem przystojny, utalentowany, mądry i że świetnie tańczę.
- A co tobie się w niej podoba?

- To, że uważa, że jestem przystojny, utalentowany, mądry i że świetnie tańczę.

☺☺☺

Bezrobotna dziewczyna rejestruje się w urzędzie zatrudnienia. Urzędniczka pyta:

- Przez ostatni miesiąc gdzie pani pracowała?
- W barze.
- Na jakim stanowisku?
- Pomywaczki. Wydawałam do kuchni czyste talerze i sztućce.

- A dlaczego po miesiącu porzuciła pani to miejsce?
- Bo po miesiącu nie było już w magazynie ani czystych talerzy, ani czystych sztućców.

☺☺☺

Mąż z żoną oglądają film pod tytułem: Morderstwo doskonałe.

W pewnym momencie żona mówi, że zaczyna się bać.
- Chodzi o film? - pyta mąż.
- Nie, po prostu przestań robić notatki...

☺☺☺

Szef dał do wypełnienia ankietę dotyczącą siebie i powiedział, że jest anonimowa.

Pracuję w dużej korporacji, więc postanowiłem nie owijać w bawełnę i napisać zupełnie szczerze, co o nim myślę.

Podczas przerwy na lunch zapytałem paru kolegów, co napisali w ankiecie?

Wszyscy zgodnie zapytali:
- W jakiej ankiecie?

☺☺☺

Władimir Putin przybył z wizytą na lekcję do jednej z moskiewskich szkół. Były kwiaty i przemówienie, ale potem wstaje mały Sasza i mówi:

- Panie prezydencie, mam trzy pytania:

1. Dlaczego Rosja zajęła Krym?

2. Dlaczego wysłała pan rosyjskich żołnierzy na Ukrainę?

3. I kto stoi za zabójstwem Niemcowa?

Zaskoczony Putin otworzył usta, ale w tym momencie rozległ się dzwonek na przerwę. Po przerwie wszy-

scy wracają do klasy. Tym razem głos zabrał Wania:
- Panie prezydencie, ja mam pięć pytań.

1. Dlaczego Rosja zajęła Krym?

2. Dlaczego wysłała pan rosyjskich żołnierzy na Ukrainę?

3. Kto stoi za zabójstwem Niemcowa?

4. Dlaczego dzwonek na przerwę był dwadzieścia minut przed czasem?

5. I gdzie jest Sasza?

☺☺☺

Zropaczona wdowa ogląda ciało męża, które pracownicy zakładu pogrzebowego przygotowali do pogrzebu. Widzi, że nieboszyk jest ubrany w czarny garnitur.

- Wie pan. - mówi do właściciela zakładu. - Mąż zawsze chciał być pochowany w niebieskim garniturze.

- Proszę przyjść jutro, zobaczymy, co da się zrobić. - mówi przedsiębiorca pogrzebowy.

Następnego dnia kobieta przychodzi do chłodni w zakładzie, a tam jej mąż w niebieskim garniturze!

- Dziękuję bardzo. - zwraca się do właściciela. - Ale ... Jak się to panu udało?

- No cóż. - przedsiębiorca skromnie składa dłonie. - Świetnie się złożyło. Wczoraj przywieziono ciało innego mężczyzny, podobnego wzrostem do pani męża, w niebieskim garniturze. Jego żona bardzo chciała czarny, więc zamieniliśmy głowy.

☺☺☺

Do prezydenta Rosji przyszedł fryzjer. Strzyże go i zagaduje, w każdym zdaniu wymieniając słowo „Czeczenia”. Putin najpierw próbuje ignorować gadanie, ale wkrótce staje się ono nieznośne.

- Panie, jesteś pan z Czeczenii? Masz tam kogoś bliskiego? Coś pana wiąże z Czeczenią? - pyta zdenerwowany.

- Absolutnie nie - grzecznie odpowiada fryzjer.

- To dlaczego w kółko mówisz pan o Czeczenii? - Bo za każdym razem, gdy wymawiam słowo „Czeczenia”, włosy stają panu dęba, a to bardzo ułatwia strzyżenie...

☺☺☺

Przychodzi do sklepu facet i prosi o dobry alkohol na 25 rocznicę ślubu.

Sprzedawca patrzy na półki, potem na klienta i pyta:

- A pan chce świętować czy raczej zapomnieć?

☺☺☺

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,

Małgorzata Sokolowska, Cezary

Izdębski

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 ROZ- RYWKI

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

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