

**Koronawirus a praca
w budownictwie**

str. 5

**Wirus spowalnia
europejskie budowy**

str. 3

**Poradnik pracownika
w obliczu pandemii**

str. 14-15

Z Krzysztofem Antoniewiczem, przewodniczącym Okręgu Wielkopolskiego Związku Zawodowego „Budowlani” o działalności związkowej rozmawia Tomasz Nagórka

Budowa związku na solidnych fundamentach



str. 7

**Posiedzenie
Zarządu Krajowego
i nadzwyczajne
posiedzenie
Rady Krajowej
ZZ „Budowlani”**

str. 2

Szanowni Państwo

Z okazji nadchodzących Świąt Wielkanocnych, w imieniu Związku Zawodowego „Budowlani” i własnym mam przyjemność złożyć wszystkim Czytelnikom Magazynu „Budowlani” serdeczne życzenia doskonałego zdrowia, wszelkiej pomyślności w życiu osobistym i wielu sukcesów w pracy zawodowej. Te życzenia w czasie epidemii nabierają szczególnego znaczenia.

Życzę więc, by tegoroczna Wielkanoc była dla nas zapowiedzią lepszego czasu, bez obaw o najbliższych, bez strachu o byt i przyszłość. Wielkanoc to czas radości i nadziei. Niech więc zbliżające się świąteczne dni dodadzą nam sił i optymizmu.

*Zdrowych i bezpiecznych Świąt
życzy*

Łukasz Ptaszki

*Przewodniczący
Związku Zawodowego
„Budowlani”*



Posiedzenie Zarządu Krajowego i nadzwyczajne posiedzenie Rady Krajowej ZZ „Budowlani”

Pod koniec lutego w siedzibie Związku Zawodowego „Budowlani” odbyło się posiedzenie Zarządu Krajowego. Głównym celem spotkania było omówienie projektu sprawozdania finansowego Związku za ubiegły rok, omówienie spraw związanych z organizacją X Kongresu oraz przedstawienie propozycji zmian w Statucie.

Zarząd Krajowy zapoznał się z proponowanym porządkiem obrad Kongresu Związku Zawodowego „Budowlani”, projektem Programu Związku na nową kadencję oraz proponowaną tematyką rezolucji X Kongresu. Dokumenty kongresowe muszą jeszcze zostać zarekomendowane X Kongresowi przez Radę Krajową „Budowlani”.

Podczas posiedzenia Zarządu Krajowego odbyło się też posiedzenie Zespołu Statutowego. W trakcie dyskusji najwięcej uwagi poświęcono sprawie zmiany regulacji dotyczących wysokości składki członkowskiej. Wielu członków Zespołu Statutowego podkreślało, że składka członkowska jest obecnie zbyt wysoka. Przypominamy: zgodnie z obowiązującym Statutem ZZ „Budowlani” wysokość składki członkowskiej wynosi nie mniej niż 1% minimalnego wynagrodzenia.

Na dzień przed ogłoszeniem stanu zagrożenia epidemicznego w Polsce, w Warszawie odbyło się posiedzenie Rady Krajowej i Zarządu Krajowego. Rada Krajowa - w związku z rozprzestrzeniającą się epidemią koronawirusa (COVID-19) - podjęła decyzje, które są istotne dla funkcjonowania Związku Zawodowego „Budowlani”. W trosce o zdrowie delegatów oraz pozostałych uczestników X Kongresu, a także o dobro Związku Zawodowego „Budowlani”, członkowie RK postanowili o zmianie terminu jego zwołania. Pierwotnie X Kongres miał się odbyć w dniach 17-19 kwietnia 2020 r.

Obecnie rozwój epidemii w Polsce jest trudny do przewidzenia, nie sposób określić dokładnej daty zwołania Kongresu w innym terminie. Rada Krajowa uznała, że X Kongres zostanie zwołany nie później niż do 31 grudnia 2020 r. Dodatkowo upoważniła Zarząd Krajowy do określenia terminu X Kongresu. Wstępne propozycje zakładają, że X Kongres odbędzie się jesienią 2020 r.

Jednocześnie Rada Krajowa, aby zapewnić właściwe funkcjonowanie Związku Zawodowego „Budowlani”, podjęła decyzję o:

przedłużeniu kadencji organów krajowych Związku do dnia 31 grudnia 2020 r. z zastrzeżeniem, że zakres działań poszczególnych organów krajowych Związku oraz kompetencje Przewodniczącego Związku pozostają bez zmian. pozostawieniu w mocy pełnomocnictw oraz innych upoważnień wydanych w kadencji 2015-2020 przez organy krajowe Związku, a które nie wygasły przed 30 kwietnia 2020 r.

wprowadzeniu procedury podejmowania uchwał Zarządu Krajowego/Rady Krajowej za pośrednictwem drogi elektronicznej.

Tomasz Nagórka



Posiedzenie Rady Krajowej



Posiedzenie Rady Krajowej

Przegląd związkowych wydarzeń w Polsce

Stanowisko Rady OPZZ sprawie epidemii koronawirusa

Podczas ostatniego posiedzenia Rady Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych przyjęte zostało stanowisko w sprawie rozprzestrzeniającej się epidemii koronawirusa. Jak czytamy w stanowisku: OPZZ „z niepokojem obserwuje sytuację związaną z rozprzestrzeniającą się epidemią koronawirusa (COVID-19) w Polsce. OPZZ już w dniu 4 marca 2020 r. poruszał tę kwestię na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego. Głosy partnerów społecznych o spowolnieniu gospodarczym zostały jednak zbagatelizowane. Dzisiaj z mediów słyszymy od przedstawicieli rządu o potrzebie wdrożenia działań antykrzysowych. Oczekujemy więc pilnego włączenia partnerów społecznych w te działania.

Wzywamy rząd do zachowania czujności i dopilnowania, by pracodaw-



cy nie wykorzystywali koronawirusa, w celu uzasadnienia cięć lub masowych zwolnień. Konieczne jest również, aby pracodawcy przejęli część ciężaru finansowego związanego z ryzykiem gospodarczym. Uważamy, że niezwykle ważne jest utrzymanie dochodu netto wszystkich pracowników, aby mogli oni dalej normalnie żyć. Działania wsparcia pracowników powinny być realizowane z udziałem państwa, m.in. przez wykorzystanie środków z Funduszu Pracy i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Apelujemy do pracodawców o umożliwienie pracownikom pozostania w domach i zdalnego realizowania swoich obowiązków. Osobom, które nie mają możliwości takiej pracy powinno się stworzyć warunki do zachowania wszelkich środków ostrożności. Pracownicy, którzy wrócili z wyjazdów służbowych, z terenów zagrożonych powinni mieć zapewnione badania kontrolne. Apelujemy do pracowników z objawami choroby o pozostanie w domach.

Wnioskujemy do rządu i pracodawców o zwiększenie środków przekazywanych na bezpieczeństwo i higienę pracy oraz wykonywanie badań wśród osób mających kontakt z zakażonymi. Apelujemy o podjęcie konkretnych kroków zmierzających do minimalizacji rozprzestrzeniania się epidemii.

Rada OPZZ podjęła decyzję o zawieszeniu wszelkich imprez organizowanych przez naszą Konfederację do odwołania. Zwracamy się z apelem o podjęcie takich samych działań przez organizacje członkowskie OPZZ”.

Strajk ostrzegawczy w Solaris Bus & Coach S.A.

Jak informuje OPZZ „Konfederacja Pracy”, pracownicy Solaris Bus & Coach S.A. przeprowadzili strajk ostrzegawczy. Protest jest konse-



kwencją braku porozumienia z zarządem Spółki w sprawie wzrostu wynagrodzeń, mimo trwających od wielu miesięcy negocjacji płacowych.

Spółka Solaris, jest bardzo dużą firmą, mocnym graczem na europejskim rynku. Każ-

dego roku Solaris bije kolejne, własne rekordy przychodów ze sprzedaży. Każdego roku znajduje się na czele lub w czołówce rankingów najlepszych europejskich firm z branży autobusowej. Niestety, te sukcesy nie przekładają się w znaczący sposób na warunki pracy i wynagrodzenia w spółce.

Podczas negocjacji związkowej po raz kolejny usłyszeli, że spółki nie stać na spełnienie żądań pracowników. To przelało czarę goryczy. Pracownicy Solaris Bus & Coach S.A. mają dość ciągłego czekania. Chcą pracować, godnie zarabiać i godnie żyć.

Związkowcy oczekują m.in.:

- wzrostu wynagrodzeń zasadniczych od dnia 01.01.2020 r. uzależnionych od stażu pracy;
- utworzenia kasy zapomogowo-pożyczkowej;
- wprowadzenia systemu umożliwiającego pracownikom 60+ zmianę stanowiska pracy na takie, które pozwoli na spokojne bez obciążeń wykonywanie pracy zawodowej;
- zabezpieczenia środków finansowych na modernizację systemu wentylacji we wszystkich halach produkcyjnych i magazynowych spółki.

cd. na str. 4

Międzynarodowa Organizacja Pracy prognozuje:

Pandemia uderza w rynek pracy

Wstępna ocena wpływu COVID-19 na globalny świat pracy mówi, że skutki będą dalekosiężne, spychając miliony ludzi w bezrobocie, niepełne zatrudnienie i ubóstwo osób pracujących. MOP proponuje środki w celu podjęcia zdecydowanej, skoordynowanej i natychmiastowej reakcji.

Według nowej oceny Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), kryzys gospodarczy i kryzys wywołany pandemią COVID-19 może zwiększyć globalne bezrobocie o prawie 25 milionów.

Jeśli jednak dojdzie do skoordynowanej reakcji politycznej na szczeblu międzynarodowym, tak jak miało to miejsce w czasie światowego kryzysu finansowego w okresie 2008/9, wpływ na globalne bezrobocie może być znacznie mniejszy.

Wstępna nota „COVID-19 i świat pracy: Oddziaływanie i reakcje” wzywa do pilnych, zakrojonych na szeroką skalę i skoordynowanych działań w ramach trzech filarów: ochrony pracowników w miejscu pracy, stymulowania gospodarki i zatrudnienia oraz



wspierania miejsc pracy i dochodów.

Środki te obejmują rozszerzenie ochrony socjalnej, wspieranie utrzymania zatrudnienia (tj. pracy krótkoterminowej, płatnego urlopu, innych dotacji) oraz ulgi finansowe i podatkowe, w tym dla mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Ponadto w nocy zaproponowano środki polityki fiskalnej i pieniężnej oraz pożyczki i wsparcie finansowe dla określonych sektorów gospodarki.

Różne scenariusze

W oparciu o różne scenariusze wpływu COVID-19 na globalny wzrost PKB, szacunki MOP wskazują na wzrost globalnego bezro-

bocia o od 5,3 miliona (scenariusz „niski”) do 24,7 miliona (scenariusz „wysoki”) - od poziomu podstawowego 188 milionów w 2019 r. Dla porównania globalny kryzys finansowy w latach 2008–2009 spowodował wzrost światowego bezrobocia o 22 mln.

Oczekuje się również, że niepełne zatrudnienie wzrośnie na dużą skalę, ponieważ ekonomiczne konsekwencje wybuchu wirusa przekładają się na ograniczenie godzin pracy i wynagrodzeń. Samozatrudnienie w krajach rozwijających się, które często służy łagodzeniu skutków zmian, może tym razem nie zadziałać w ten sposób z powodu ograniczeń w przemieszczaniu się ludzi (np. usługodawców) i towarów.

Spadek zatrudnienia oznacza również duże straty dochodów dla pracowników. W badaniu szacuje się, że do końca 2020 r. znajdą się one w przedziale od 860 mld USD do 3,4 bln USD. Przełoży się to na spadek konsumpcji towarów i usług, co z kolei wpłynie na perspektywy przedsiębiorstw i gospodarek.

Oczekuje się również, że ubóstwo pracujących znacznie wzrośnie, ponieważ „ob-

ciążenie dochodów wynikające ze spadku aktywności gospodarczej przyczyni się katastrofy pracowników znajdujących się w pobliżu granicy ubóstwa lub poniżej niej”. MOP szacuje, że od 8,8 do 35 milionów wzrośnie liczba pracujących - ubogich, w porównaniu do pierwotnego szacunku na 2020 r. (który przewiduje spadek tej liczby o 14 milionów na całym świecie).

Szybkie i skoordynowane reakcje polityczne

„To nie jest już tylko globalny kryzys zdrowotny, ale także poważny kryzys na rynku pracy i kryzys gospodarczy, który ma ogromny wpływ na ludzi” - powiedział Guy Ryder, dyrektor generalny MOP. „W 2008 r. Świat stworzył jednolity front, aby zająć się konsekwencjami światowego kryzysu finansowego, a najgorsze zostało powstrzymane. Potrzebujemy teraz tego rodzaju przywództwa i determinacji” - dodał.

Nota MOP ostrzega, że niektóre grupy będą nieproporcjonalnie dotknięte kryzysem zatrudnienia, który może zwiększyć

nierówności. Należą do nich osoby o słabiej chronionych i nisko płatnych zawodach, zwłaszcza młodzież i starsi pracownicy, kobiety i migranci. Ci ostatni są szczególnie narażeni ze względu na brak ochrony socjalnej i praw, a kobiety są zwykle nadreprezentowane w nisko płatnych pracach i sektorach dotkniętych kryzysem.

„W czasach kryzysu, takich jak obecny, mamy dwa kluczowe narzędzia, które mogą pomóc złagodzić szkody i przywrócić zaufanie społeczne. Po pierwsze, dialog społeczny, współpraca z pracownikami, pracodawcami i ich przedstawicielami, ma zasadnicze znaczenie dla budowania zaufania publicznego i wspierania środków potrzebnych do przezwyciężenia kryzysu. Po drugie, międzynarodowe standardy pracy stanowią wypróbowaną i godną zaufania podstawę dla reakcji politycznych, które koncentrują się na ożywieniu trwałym i sprawliwym. Należy zrobić wszystko, aby zminimalizować szkody wyrządzone ludziom w tym trudnym czasie” - podsumował Ryder.

Źródło: Wiadomości MO

WIRUS SPOWALNIA EUROPEJSKIE BUDOWY

Podajemy poniżej informacje na temat sytuacji pracowników budownictwa z trzech europejskich krajów. EFBWW i BWI prowadzą monitoring rynku pracy w budownictwie w okresie pandemii.

FRANCJA

Od wtorku, 17 marca przemieszczanie się, które „nie jest niezbędne” jest zabronione do końca miesiąca. Rząd francuski ściśle egzekwuje kwarantannę. Za każdym razem, gdy osoba wychodzi z domu, wymagane jest pisemne zaświadczenie. Przestrzeganie tego środka jest monitorowane przez policję, a naruszenia karane są grzywną 135 euro.

W tym kontekście sektor budowlany wezwał do tymczasowego wstrzymania pracy na wszystkich budowach i ograniczenia zaangażowania jego pracowników. Związki zawodowe sektora poinformowały, że pracę zaczęto wstrzymywać kilka dni wcześniej. Kolejny duży projekt budowlany Notre-Dame-de-Paris został zatrzymany 17 marca. Kolejny to Grand Paris Express - 11 km torów tunelowych i cztery stacje - gdzie Eiffage i Salini Impregilo przygotowują infrastrukturę do Igrzysk Olimpijskich 2024. Jednak w przypadku takich firm, jak Eiffage i Vinci działalność na autostradach trwa. Podobno Eiffage wprowadził kilka środków, m.in. rotację załogi, aby dokonywać zmiany bez spotykania się i bliskości.

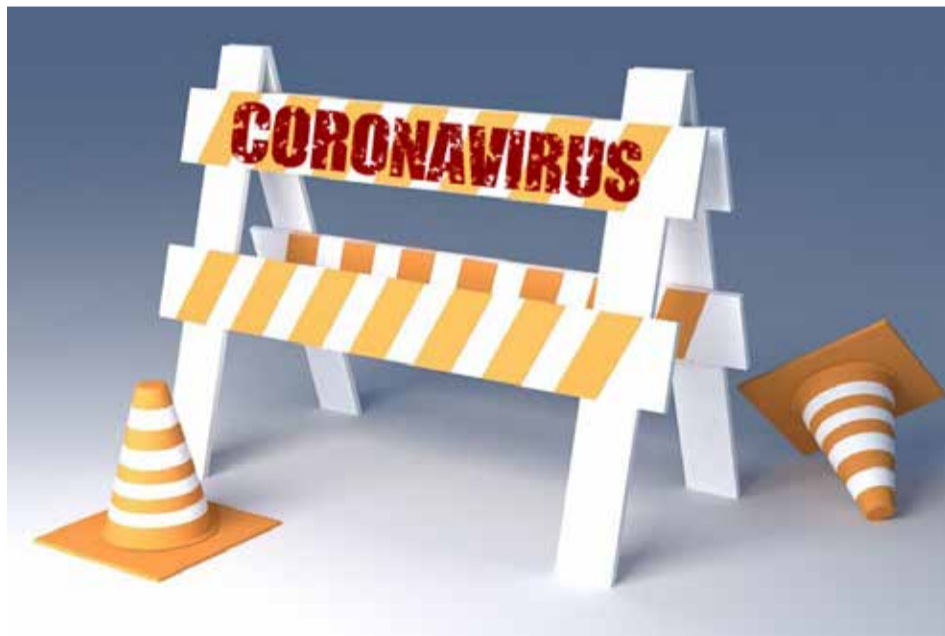
Związki poinformowały również, że środki ochronne nie są wla-

ściwie wdrażane na budowach, w szczególności maski ochronne nie zawsze są stosowane, a dystans między pracownikami nie jest należycie przestrzegany.

wszelkich środków niezbędnych do utrzymania ich na rynku, w tym na nacjonalizację.

Ułatwiono także tzw. częściowe bezrobocie. Pracownicy otrzymują

środek. Decyzję podjęła rządowa Rada Bezpieczeństwa Narodowego wraz z premierem, który uzyskał specjalne uprawnienia na sześć miesięcy w celu rozwiązania kryzysu zdrowotnego.



Rząd powiedział, że nie będzie kar za opóźnienia w pracy na budowach. Stwierdził, że zapewni przedsiębiorstwom ulgi podatkowe i odroczenia zapłaty składek i podatków należnych w marcu 2020 r. bez uzasadnienia, formalności lub kar.

Rząd powiedział również, że ustanawia fundusz solidarności w wysokości 1 miliarda euro, aby zapewnić pomoc małym firmom o obrotach poniżej 1 miliona euro. Fundusz ma pomóc firmom, które straciły 70 procent obrotów między marcem 2019 r. a marcem 2020 r. W przypadku dużych firm rząd jest przygotowany na wykorzystanie

84 procent wynagrodzenia netto. Jednak związki domagają się, aby nie miało to wpływu na płatne urlopy i odzyskiwanie godzin czasu pracy.

Minister pracy ostro skrytykował wstrzymywanie robót publicznych. Uważa się, że rząd nie chce wydawać zbyt dużo na częściowe zasiłki dla bezrobotnych.

BELGIA

Belgijskie Związki ACV-BIE i CG FGTB poinformowały, że Belgia została oficjalnie objęta blokadą do 5 kwietnia w odpowiedzi na pandemię COVID-19. To sprawia, że jest kolejnym krajem, który wprowadził taki

Belgowie proszeni są o pozostanie w domu, aby uniknąć rozprzestrzenienia się COVID-19. Dozwolone są tylko niezbędne ruchy, takie jak kupowanie żywności i leków, korzystanie z banków, stacji benzynowych i urzędów pocztowych, uczęszczanie na wizyty lekarskie i pomoc starszym krewnym.

Władze wzywają ludność do ścisłego przestrzegania środków powstrzymujących, które według nich są jedynymi, które mogą ograniczyć rozprzestrzenienie się wirusa. Takie działania zmniejszy również presja na szpitale, które już są zagrożone zatłoczeniem.

Belgijskie związki zawodowe

poinformowały, że duże firmy budowlane, takie jak Willemen, największa belgijska firma budowlana i Besix, zamknęły wszystkie swoje budowy. Związki zgłosiły, że władze zawiesiły także działalność kilku innych placów budowy, w tym w prowincji Namur.

Wcześniej budowlane związki zawodowe wezwały swoich członków do przestrzegania federalnych zaleceń dotyczących ścisłego egzekwowania dystansu między pracownikami. Jednak niektóre firmy nie dostosowują się w pełni do tej zasady. Partnerzy BWI zgłosili obawy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, zwłaszcza ich podróży do pracy, braku dostępu do środków dezynfekujących w celu umycia rąk i sprzętu budowlanego, ciasnych pomieszczeń pracowniczych i problemów z barierą językową z niektórymi zagranicznymi podwykonawcami. Poinformowały również, że podczas gdy niektóre duże firmy płacą pracownikom w 100%, inni płacą im tylko 70 procent wynagrodzenia brutto.

Aby pomóc zapewnić zdrowie i bezpieczeństwo ludziom pracującym, w szczególności pracownikom budowlanym, belgijskie związki budowlane zrzeszone w EFBWW i BWI wzywają swoich kolegów z innych związków w budownictwie i inne partnerskie związki zawodowe do pomocy w rozpowszechnianiu plakatów kampanii nawołujących do społecznej i ekonomicznej ochrony pracowników przed pandemią. Plakaty są dostępne w różnych językach, w tym w polskim.

SZWAJCARIA

Po kampanii Związku UNIA w kantonach Vaud i Genewie w Szwajcarii władze kantonalne postanowiły zaprzestać prac na budowach.

W przypadku Genewy zamknięcie wszystkich placów budowy zlokalizowanych w kantonie genewskim zostało przewidziane na 20 marca. Będą wyjątki dla poszczególnych przypadków, w szczególności ze względów bezpieczeństwa lub w zależności od szczególnie ważnego interesu publicznego, po zbadaniu przez organ trójstronny zrzeszający związki zawodowe, pracodawców i władzę kantonu.

Pracodawcy nieprzestrzegający tych decyzji będą podlegać grzywnom w wysokości do 300 000 franków szwajcarskich. W przypadku Vaud dekret wszedł w życie 17 marca a do 19 kwietnia 150 milionów trafi do gospodarki Vaud, w tym 100 milionów na ochronę budżetu i 50 milionów na zwiększenie funduszu dla bezrobotnych.

W obu kantonach nie przestrzegano na placach budowy standardów bezpieczeństwa i higieny pracy Federalnego Urzędu Zdrowia Publicznego (odległość 2 metrów na budowach, samochodach dostawczych lub pomieszczeniach pracowniczych; mycie rąk kilka razy dziennie; dezynfekcja pomieszczeń i sprzętu ...).

Nadal funkcjonować mogą małe place budowy obejmujące mniej niż 5 pracowników i zapewniające dystans między pracownikami i dezynfekcję.

Pracownicy otrzymują częściowe zasiłki dla bezrobotnych.

Źródło: BWINT

SEMINARIUM TANSIRC W RYDZE - WSPARCIE DZIAŁANIA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH W NASZYM REGIONIE EUROPY

WRydzie (Łotwa) 5 marca br. odbyło się seminarium „Wymiana najlepszych praktyk w celu przyciągnięcia nowych członków oraz poprawy komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej”, kończące pierwszy cykl prac projektu TANSIRC, realizowanego przez EFBWW we współpracy z europejską organizacją pracodawców FIEC i AEiP - Stowarzyszeniem Europejskich Funduszy Parytarnych. Było to jedno z ostatnich spotkań międzynarodowych przed wprowadzeniem specjalnych ograniczeń w krajach UE związanych z kryzysem epidemicznym. Podjęto jednak szczególnie środki ostrożnościowe.

Celem tego seminarium tematycznego było promowanie dyskusji między partnerami społecznymi branży budowlanej z krajów Europy Wschodniej i Środkowej na temat najlepszych praktyk mających na celu: rekrutację nowych członków, poprawę wewnętrznej komunikacji z członkami, jak wykorzystywać media



Seminarium TANSIRC w Rydze

społecznościowe jako narzędzia komunikacji.

Podczas seminarium zaprezentowane zostaną również niektóre krajowe układy zbiorowe i narzędzia promocyjne do rozpowszechniania informacji.

W seminarium prowadzonym przez Wenera Buelena, sekretarza EFBWW i Christine Le Forestier, dyrektor ds. społecznych, FIEC wzięli udział liderzy związkowi i pracodaw-

cy z kilku krajów Europy Środkowej i Wschodniej. ZZ „Budowlani” reprezentowali: Małgorzata Władek, Elżbieta Dziedzic, Leszek Dziuba, Wiesław Necelman i Jakub Kus.

Uczestników powitali: Martins Dunskis, wiceprzewodniczący łotewskiego Związku LBNA i Gints Miķelsons, przewodniczący związku pracodawców budownictwa Łotwy – LBP.

Uczestnicy seminarium mieli

okazję zapoznać się z prezentacją nowoczesnych narzędzi komunikacji w celu przyciągnięcia / zorganizowania nowych członków (Linda Saulite, ekspert ds. komunikacji) i prezentacjami krajowych układów zbiorowych w branży budowlanej w krajach Europy Środkowej i Wschodniej

Prezentacje narzędzi promocyjnych do rozpowszechniania wyników działań partnerów społecznych

branży budowlanej przedstawili m.in. Jakub Kus, sekretarz Związku Zawodowego Budowlani oraz Ramona Veleanu, wiceprzewodnicząca FGS Familia (Rumunia).

W dyskusji panelowej: „Co należy zrobić, aby poprawić komunikację

słu Drzewnego NSZZ „Solidarność” Zbigniew Majchrzak, a także koledzy z Sekretariatu Budownictwa i Przemysłu Drzewnego Solidarność-80, z przewodniczącym Piotrem Morta.

O tym, czy projekt będzie miał



Delegacja ZZ Budowlani: Wiesław Necelman, Małgorzata Władek, Elżbieta Dziedzic i Leszek Dziuba

wewnętrzna i zewnętrzną w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, aby przyciągnąć nowych członków?” uczestniczyli także przewodniczący Sekretariatu Budownictwa i Przem-

swoją kontynuację, zdecyduje w tym roku Komisja Europejska. Ale bez względu na tę decyzję, na kolejne spotkania będziemy musieli poczekać. (red)

cd. ze str. 2

Spór zbiorowy w KRUS

Jak informuje Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa w RP, w połowie lutego w Centrali Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Warszawie odbyło się pierwsze spotkanie mediacyjne w ramach sporu zbiorowego, który toczy się między pracownikami a Centralą KRUS.



Spór rozpoczął się 16 lipca 2019 r. przekazaniem przez wszystkie działające w Kasie organizacje związkowe pism z żądaniem podniesienia wynagrodzeń zasadniczych pracowników o 1000 zł na etat, z wyrównaniem od 1 lipca 2019 r.

Po trzech spotkaniach w trybie rokowań, we wrześniu 2019 r. podpisano protokół rozbieżności, w którym pracodawca oznajmił, że nie może zaspokoić roszczeń pracowników. Jednocześnie oświadczył, że uzyskał zapewnienie, że w 2020 r. nastąpi zwiększenie funduszu wynagrodzeń KRUS o 10% w stosunku do roku poprzedniego.

Spotkanie mediacyjne nie przyniosło żadnych rozstrzygnięć. Pracodawca twierdzi, że nie dysponuje kwotą funduszu wynagrodzeń wynikającą z ustawy budżetowej, ponieważ ustawa ta nie została jeszcze podpisana przez Prezydenta RP. W związku z tym postępowanie mediacyjne zawieszono do czasu otrzymania przez Centralę KRUS kwoty funduszu wynagrodzeń na rok bieżący.

Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego jest państwową instytucją budżetową, podległą Ministrowi Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Działa na podstawie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników z dnia 20 grudnia 1990 r, jako instytucja ubezpieczająca rolników i członków ich rodzin oraz wypłaca świadczenia. Ponadto wykonuje inne zadania zlecane przez państwo np. przyznawanie i wypłata świadczenia 500+ dla osób starszych.

Jak zauważa Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa w RP, w Kasie zatrudnionych jest około 6100 pracowników na terenie całego kraju. Poziom wynagrodzeń pracowników merytorycznych zatrudnionych w placówkach terenowych i oddziałach regionalnych jest zenująco niski. Potwierdzeniem tego jest fakt, że w styczniu 2020 r. blisko 1/3 pracowników otrzymało wyrównanie do poziomu 2600 zł zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego. W znaczny sposób odbija się to na zmniejszeniu funduszu płac na 2020 r, a tym samym podwyżka wynagrodzeń pracowników będzie znacznie niższa.

Ostatnia regulacja wynagrodzeń miała miejsce w 2009 r. (o około 15%). Następnie w latach 2009 – 2015 nie było podwyżek wynagrodzeń pracowników KRUS. W 2016 r. nastąpiła 5% podwyżka wynagrodzeń zagwarantowana przez rząd Beaty Szydło. W latach kolejnych podwyżka nie była wyższa niż oficjalna inflacja w RP, ale nie wyżej niż 2,5 – 3%.

Zebrał: Tomasz Nagórka

Spotkanie w Otwockiej Spółdzielni Mieszkaniowej



To także już „wspomnień czar”. Na kolejne spotkania w większym gronie trochę poczekamy. Na razie trzymamy odległość min. 1,5 m. Ale się doczekamy...

21 lutego br. w Otwocku Zarząd Otwockiej Spółdzielni Mieszkaniowej spotkał się tradycyjnie, jak co roku, z pracownikami Spółdzielni.

Na zaproszenie Zarządu Spółdzielni i Zarządu Organizacji Związkowej w spotkaniu wzięła udział Jolanta Frątczak, przewodnicząca Okręgu Mazowieckiego Związku Zawodowego „Budowlani”.

Uroczystość poprowadzili przewodniczący Antoni Salamończyk i członek Zarządu Renata Wasążnik.

Jolanta Frątczak odczytała list Zbigniewa Janowskiego, przewodniczącego „Budowlanych”, skierowany do uczestników uroczystości i przekazała na ręce prezesa OSM Pana Józefa Smorąga.

W swoim wystąpieniu przewodnicząca Okręgu złożyła serdeczne życzenia Zarządowi OSM, Radzie Nadzorczej i wszystkim pracownikom oraz wyraziła swoje uznanie i zadowolenie z działalności Zarządu organizacji związkowej, które owocuje stałym poszerzaniem związkowych szeregów.

Po części oficjalnej wszyscy doskonale się bawili do późnych godzin wieczornych.

JF/red

Okręg Śląski - posiedzenia władz



Rada Okręgu Śląskiego



Rada Okręgu Śląskiego

W dniu 12 lutego 2020 roku, w siedzibie Okręgu Śląskiego odbyło się posiedzenie Okręgowej Komisji Rewizyjnej Związku Zawodowego „Budowlani.” Komisja zajmowała się kontrolą budżetu Okręgu Śląskiego za 2019 rok oraz kontrolą bilansów organizacji podstawowych.

Następnego dnia, 13 lutego br. po raz trzeci w nowej kadencji zebrała się Rada Okręgu Śląskiego. Zebranie prowadził przewodniczący Okręgu Stefan Dąbrowski. Zebrani zapoznali się z bilansem Okręgu za 2019 rok, który został pozytywnie zaopiniowany przez Okręgową Komisję Rewizyjną. Rada Okręgu przyjęła i zatwierdziła bez uwag projekt sprawozdania finansowego Okręgu za 2019 rok.

Przewodniczący Okręgu przedstawił zebranym projekt Planu Pracy Okręgu na 2020 rok, który po dokonaniu korekt Rada przyjęła do realizacji. Dyskutowano min. na temat zbliżającego się Kongresu Związku. Omówiono także sprawę funkcjonowania nowego konta bankowego Okręgu. T.W.



Posiedzenie Rady Okręgu



Posiedzenie Okręgowej Komisji Rewizyjnej

Koronawirus a praca w budownictwie

Półowa marca to zapewne dopiero początek epidemii w naszym kraju. Pracodawcy o ile to możliwe, decydują się na odesłanie pracowników do tzw. „pracy zdalnej”. Niestety, taki model nie jest raczej możliwy w branży budowlanej (poza osobami, które wykonują prace stricte biurowe).

Praca na budowie wymaga realnej obecności osoby zatrudnionej, nie można wykonać jej z innego punktu. Plusem jest fakt, że przeważnie jest ona wykonywana na świeżym powietrzu i możliwe jest utrzymanie zalecanego, jednowymiarowego odstępu od innej osoby (choć nie zawsze). Budowlancy muszą przecież jednak jakoś dotrzeć na miejsce budowy i bardzo często odbywa się to za pomocą pojazdu typu bus/van, w którym to bardzo blisko siebie przebywa przynajmniej kilka osób.

Konieczna kwarantanna w przypadku podejrzenia lub stwierdzenia koronawirusa wśród załogi firmy budowlanej to jeden z najmniejbezpiecznych scenariuszy. W takim przypadku stanąć może nawet cała budowa. Mamy już, niestety, takie przypadki w kraju.

Tymczasem przedsiębiorstwa z branży budowlanej nie mogą sobie pozwolić na przestoje, gdyż obowiązuje je ścisły harmonogram, a opóźnienia mogą się wiązać z dotkliwymi karami finansowymi. Przestoje w budowie skutkują brakiem płatności dla podwykonawców, co z kolei przekłada się często na wypłat dla szeregowych pracowników. Nie wiemy też jeszcze jak będą wyglądały



dostawy materiałów budowlanych.

Jakie piętno finalnie odcisnie koronawirus na branży budowlanej, dowiemy się zapewne najwcześniej dopiero za kilka miesięcy. Pewne aspekty „działalności” wirusa możemy obserwować natomiast już tu i teraz - na przykład spadek wartości akcji Budimexu i innych firm budowlanych. Jak całą sytuację oceniają same firmy budowlane, dowiemy się już wkrótce, z comiesięcznego wskaźnika koniunktury w budownictwie, udostępnianego przez Główny Urząd Statystyczny.

Wojciech Szeremeta

Czy wzrosną ceny wyrobów i materiałów budowlanych?

Ceny materiałów budowlanych w ostatnich miesiącach ubiegłego roku pozostawały właściwie na tym samym poziomie. Od stycznia 2019 roku ceny wprawdzie rosły, lecz był to wzrost raczej umiarkowany (na przestrzeni całego roku średnio było to 3,6%). Ściany, kominy, cement oraz wapno - te materiały w poprzednim roku zdrożały najbardziej.

Obecny rok zdaniem ekspertów przyniesie wzrost nie większy niż 10%. Największy wzrost cen materiałów budowlanych będzie zapewne dotyczył tych, których produkcja jest mocno energochłonna.

Te prognozy zweryfikuje kryzys. Z rynku budowlanego w marcu dochodzą niepokojące sygnały o brakach wyrobów budowlanych. Powstaje więc pytanie nie tylko o ceny, ale o produkcję i dostępność. Choć te trzy elementy ściśle się ze sobą wiążą.

(W.S.)



Posiedzenie Zarządu i Rady Okręgu „Budowlanych” w Lublinie



Posiedzenie Zarządu i Rady Okręgu Lubelskiego

W dniu 21.02.2020 r., w siedzibie ZZ „Budowlani” w Lublinie odbyło się posiedzenie Zarządu i Rady Okręgu Lubelskiego. Obrady prowadził przewodniczący Okręgu Lubelskiego Leszek Dziuba. Uczestniczyło w nich 16 spośród 17 członków RO, członkowie Okręgowej Komisji Rewizyjnej oraz zaproszeni goście.

Podczas obrad dokonano wyboru piątego członka Zarządu Okręgu Lubelskiego. Członkiem Zarządu została Maria Szalast, przewodnicząca Zarządu Organizacji Zakładowej w Spółdzielni Mieszkaniowej „Czuby” w Lublinie.

W trakcie spotkania miała miejsce uroczystość pożegnania Zdzisława Pryla - podziękowania za wieloletnią działalność



Zdzisław Pryla - podziękowania za wieloletnią działalność

sława Pryla, wieloletniego działacza związkowego, przewodniczącego Zarządu Organizacji Zakładowej Budowlanych w Hrubieszowskiej Spółdzielni Mieszkaniowej w Hrubieszowie w latach 1987-2020, który udał się na zasłużoną emeryturę.

ld

Prace Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie - Grupa ds. Ram Kwalifikacji

Sektorowa Rada ds. Kompetencji Budownictwo

Warszawie, 25 lutego 2020 odbyło się kolejne posiedzenie Grupy Roboczej ds. Ram Kwalifikacji Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie. Posiedzenie poświęcone było głównie przygotowaniu prognozy dotyczącej kwalifikacji rynkowych w budownictwie, w tym tzw. inteligentnych specjalizacji.

Budownictwo to jeden z największych sektorów polskiej gospodarki, generujący od 6 do 8% PKB i dający pracę ok. 6% zatrudnionych. Usługi budowlane wykonuje ponad 350 tysięcy podmiotów, z czego 96% to mikrofirmy zatrudniające do 9 pracowników. To rozdrobnienie, wrażliwość na wahania koniunkturalne i stale utrzymująca się luka kompetencyjna – niezaspokojone zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników o wysokich kompetencjach stanowi najpoważniejsze



Grupa ds. Ram

wyzwanie dla systemu edukacji i szkoleń.

Wycinkowe badania i monitoring sektora prowadzony w ramach działań Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie wskazują na niedoskonałości systemu kształcenia formalnego, w tym szczególnie na niedostosowanie oferty szkolnictwa branżowego do potrzeb sektora (brak lub niewystarczające kształcenie w zakresie kwalifikacji najbardziej potrzebnych w budownictwie, szczególnie na poziomie 3 i 4 PRK) oraz mało atrakcyjny, szczególnie dla pracowników sektora budowlanego, system potwierdzania kwalifikacji nabytych w procesie pracy oparty na Okręgowych Komisjach Egza-

minacyjnych oraz Izbach Rzemieślniczych. Pracodawcy wskazują na niewystarczające przygotowanie praktyczne absolwentów szkół i na zbyt wolne dostosowanie programów kształcenia do zmieniających się potrzeb sektora, nowych technik i technologii pojawiających się w szczególności w procesach: budowlano-montażowych, utrzymania w sprawności technicznej obiektu budowlanego oraz rozbiórki obiektu budowlanego i ponownego wykorzystania materiałów budowlanych w gospodarce obiegowej (nowy obszar potrzebnych kompetencji – zgodnie z zaleceniami Komisji Europejskiej w 2023 r. ma być odzyskiwanych w UE 70% materiałów rozbiórkowych).

Luki kompetencyjnej nie wypełniają także działania sektora kształcenia pozaformalnego. Sektor ten zaczyna korzystać z możliwości stworzonych przez ZSK (włączanie kwalifikacji rynkowych, standaryzacja kryteriów oceny jakości), ale proces ten znajduje się wciąż we wstępnej fazie wdrożenia. Walidacja i certyfikacja wiedzy, umiejętności i kompetencji nabywanych w procesie pracy także stanowi wyzwanie (ale też szansę zapewnienia luk) dla firm budowlanych.

Jednym z kluczowych zadań Sektorowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie jest zidentyfikowanie kwalifikacji rynkowych warunkujących efektywne funkcjonowanie sektora budownictwo w wymiarze

krajowym i europejskim oraz rekomendowanie ich celem włączenia do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK).

Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie w okresie styczeń – luty 2020 r. przeprowadziła wśród członków Rady sondażowe badanie eksperckie, którego celem była identyfikacja priorytetowych kwalifikacji rynkowych w sektorze budownictwo w odniesieniu do wybranych zawodów ujętych w Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy.

Pod uwagę wzięto opisy 64 zawodów sektora budownictwo, które zostały opracowane w ramach projektu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej INFO-DORADCA+ i są dostępne w bazie pod adresem: <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca>.

Na podstawie zestawów kompetencji zawodowych oraz zadań zawodowych zawartych w opisach zawodów wyodrębniono 107 potencjalnych budowlanych kwalifikacji rynkowych, które nie powielają

istniejących kwalifikacji pełnych i częściowych oraz budowlanych kwalifikacji rynkowych włączonych do ZSK.

Ankiety rozesłane zostały pocztą elektroniczną do wszystkich członków Rady i do Grup roboczych. Problematyką tą zajęła się także Grupa Robocza ds. Monitorowania Sektora. Wyniki ankiety zostały przedstawione na spotkaniu Grupy Roboczej ds. Ram Kwalifikacji i poddane eksperckiej analizie celem wyodrębnienia ostatecznej listy rekomendowanych potencjalnych kwalifikacji rynkowych.

W efekcie przeprowadzonej dyskusji panelowej wybrano 30 potencjalnych kwalifikacji rynkowych, które Sektorowa Rada ds. Kompetencji w Budownictwie rekomenduje PARP do kolejnej edycji konkursu szkoleniowego adresowanego do pracodawców budownictwa oraz potencjalnym wnioskodawcom nowych kwalifikacji rynkowych przeznaczonych do włączenia do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Red

Rada Ochrony Pracy promuje ujednoczenie opisów informacji o zawodach

Związek Zawodowy „Budowlani” od wielu lat jest zaangażowany w promocję systemowych rozwiązań dostosowujących ścieżki kształcenia zawodowego do rzeczywistych potrzeb rynku pracy, pracodawców i pracowników. Działania Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP mogą pomóc w budowie wspólnej platformy działania w tym zakresie, o co zabiegają organizacje działające w Sektorowej Radzie ds. Kompetencji w Budownictwie.

Rada Ochrony Pracy zapoznała się w zeszłym roku z informacjami i prezentacjami na temat kompleksowej informacji o zawodach (IoZ) jako instrumencie wspomagającym dobór do zawodu i zatrudnienie oraz wybór kierunku edukacji.

W zaprezentowanych Radzie materiałach wskazano na znaczenie kompleksowej informacji o zawodach dla pracowników, pracodawców, jak i całego społeczeństwa. Podkreślono, że kompleksowa informacja w sposób właściwy przekłada się na efektywny dobór do zawodu, co w dłuższej perspektywie może skutkować wzrostem zatrudnienia, większym zadowoleniem z wykonywanej pracy, wyższą motywacją zawodową i efektywnością pracowników. Usystematyzowana informacja o zawodach ma szczególne znaczenie w sytuacji realnego spadku stopy bezrobocia, rejestrowanego na przestrzeni ostatnich kilku lat, oraz związanego z tym wzrostu mobilności zawodowej.

Kompleksowa IoZ łączy w sobie treści dotyczące: rynku pracy, możliwości i warunków



od prawej: Zbigniew Janowski, Danuta Koradecka, Janusz Śniadek, Zbigniew Żurek

zatrudnienia pracowników (w tym pracowników z niepełnosprawnością), wymaganych kompetencji oraz ścieżek doskonalenia zawodowego. Właściwa informacja o zawodzie powinna odpowiadać na potrzeby klientów oraz instytucji rynku pracy, tj. zawierać dane przydatne zarówno osobom poszukującym pracy, jak i profesjonalistom udzielającym porad zawodowych.

Obecnie najbardziej obszernym źródłem wiedzy na temat współczesnych zawodów w Polsce są opisy powstałe w projekcie INFO-DORADCA+. W projekcie tym ujętych zostało 1000 zawodów, w tym 548 nowych – dotąd nieopisywanych. Opisy cechuje innowacyjna metodologia, wiążąca się z udziałem w pracach nad projektem grupy ekspertów mających doświadczenie branżowe i/lub kompetencje metodologiczne odnoszące się do tworzenia informacji o danym zawodzie.

Opracowany model informacji o zawodach jest zgodny z aktualnymi potrzebami rynku pracy i stanowi przydatne narzędzie wspomagające dobór zawodowy i zatrudnienie. Opisy powstałe w projekcie są dostępne na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia (<https://psz.praca.gov.pl/-/8880356-infodoradca-informacje-o-zawodach>), nad którym pieczę sprawuje Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Właściwy dobór zawodowy, dokonany w oparciu o kompleksową informację o zawodzie z jednej strony może przyczynić się do wzrostu zatrudnienia, optymalizacji warunków pracy, a tym samym do poprawy szeroko pojmowanej jakości życia społeczeństwa. Z drugiej strony może być instrumentem do zwiększenia efektywności pracy, a także zmniejszenia kosztów związanych z wypadkowością, absencją i „porzucaniem” pracy.

Ministerstwo Edukacji Narodowej podkreśliło, że u podstaw świadomych wyborów uczniów i absolwentów leży odpowiednia informacja o zawodach, dotycząca możliwości kształcenia. Konsekwencją tego są działania w zakresie doradztwa zawodowego, podejmowane w szkołach i placówkach systemu oświaty. Dokonane ostatnio zmiany w systemie polskiego kształcenia zawodowego mają na celu dostosowanie go do potrzeb nowoczesnej gospodarki. Szczególne znaczenie ma w tym kontekście włączenie pracodawców w promocję szkolenia zawodowego w środowisku uczniów stojących przed wyborem szkoły. Poradnictwo zawodowe ma służyć popularyzacji szkolnictwa branżowego i odbudowie jego prestiżu, poprzez ukazanie perspektyw rozwoju dzięki doborowi ścieżki zawodowej do predyspozycji młodego człowieka.

W ocenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych opracowanie i wdrożenie kompleksowej informacji o zawodach odpowiada na potrzeby osób niepełnosprawnych (ON) zarówno poszukujących pracy, jak i planujących przekwalifikowanie.

Zwiększanie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych (ON) wymaga intensywnych działań systemowych i instytucjonalnych. Działania te, jak również ogólna poprawa sytuacji na rynku pracy przyniosły efekty w postaci systematycznego wzrostu zatrudnienia ON w ostatnich latach

Po analizie przedstawionych materiałów Rada uznała za celowe:

- opracowanych w ramach projektu IN-

FODORADCA+ opisów zawodów, kompetencji zawodowych, możliwości doskonalenia zawodowego itp. wśród:

- osób bezrobotnych i poszukujących pracy,
- osób pracujących,
- osób zmieniających zawód,
- doradców zawodowych,
- absolwentów szkół różnych szczebli

Wykorzystanie kompleksowej informacji o zawodach (IoZ) przez: instytucje rynku pracy, w tym Publiczne Służby Zatrudnienia (PSZ), a także: Ochotnicze Hufce Pracy (OHP), agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego oraz klientów tych instytucji. Wykorzystanie tej informacji powinno stać się praktyką w takich podmiotach, jak gminne centra informacji, akademickie biura kariery, szkolne ośrodki kariery, placówki kształcenia zawodowego i ustawicznego, organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką rynku pracy oraz inne podmioty zainteresowane zawodoznawstwem.

Ujednoczenie opisów i baz wiedzy o zawodach, tworzonych przez różne ośrodki oraz organizacje i powierzenie prowadzenia powstałej w ten sposób platformy informacyjnej MRPiPS.

Włączenie pracodawców w promocję kształcenia zawodowego w środowisku uczniowskim poprzez dostarczanie informacji o perspektywach pracy i rozwoju w danym zawodzie.

Źródło: ROP

Budowa związku na solidnych fundamentach

Z Krzysztofem Antoniewiczem, przewodniczącym Okręgu Wielkopolskiego Związku Zawodowego „Budowlani” o działalności związkowej rozmawia Tomasz Nagórka

■ Tomasz Nagórka: Na początku naszej rozmowy chciałbym pogratulować Koledze ponownego wyboru na funkcję przewodniczącego Okręgu Wielkopolskiego. Czym dla Przewodniczącego jest działalność związkowa?

Krzysztof Antoniewicz: Dziękuję za gratulacje. Ten czas jakoś strasznie szybko mija. Czym jestem starszy, tym biegnie szybciej. Pamiętam, kiedy pierwszy raz zostałem wybrany na przewodniczącego Okręgu w czerwcu 1999 r., zastępując wtedy na tej funkcji zmarłego w 2018 r. Kol. Mariusza Maślaczyńskiego. To już ponad 20 lat. W grudniu ubiegłego roku, w trakcie Zjazdu Okręgu Wielkopolskiego Związku Zawodowego „Budowlani”, podsumowaliśmy kadencję za lata 2014-2019 i wybraliśmy nową Radę Okręgu. Ponowny wybór, już zresztą po raz 5 na kolejną pięcioletnią kadencję, jest na pewno dużą satysfakcją dla mnie osobiście, bo jeżeli większa część delegatów cię wybiera to znaczy, że członkowie Związku doceniają to, co w Okręgu Wielkopolskim na rzecz naszych członków jako Zarząd Okręgu robimy. Być może, a nawet na pewno, można było zrobić więcej. Ale sądzę, że nie mamy jako Okręg Wielkopolski czego się wstydić, a wręcz przeciwnie.

Działam społecznie w związkach zawodowych blisko 40 lat. W trakcie tego bardzo długiego okresu pełniłem różne funkcje związkowe w zakładzie pracy, Radzie Wojewódzkiej NSZZ Pracowników Budownictwa, Okręgu Wielkopolskim „Budowlanych” oraz Radzie Wojewódzkiej OPZZ. Starałem się zawsze coś zrobić, robić coś dobrego, służyć ludziom, służyć członkom Związku swoją radą, wiedzą, doświadczeniem i jeśli to możliwe – pomocą. Dzisiaj, po blisko czterdziestu latach, można powiedzieć, że jestem takim dinozaurem związkowym, ale nadal działalność związkowa sprawia mi dużą satysfakcję, to ważna część mojego życia.

■ Podczas grudniowego Okręgowego Zjazdu Delegatów Okręgu Wielkopolskiego wybrano członków Rady Okręgu. W styczniu tego roku Rada Okręgu wybrała nowy Zarząd Okręgu. Jakie działania Okręg planuje podjąć w nowej kadencji?

W składzie nowego Zarządu Okręgu jest 3 nowych członków, są to: Piotr Brambor, Paweł Gołęśniewski i Adam Małynicz, a z poprzedniej kadencji pozostał Wiesław Necelman. Już w trakcie pierwszego posiedzenia Rady Okręgu padła propozycja utworzenia nowej organizacji zakładowej. Są to sprawy bardzo delikatne, bo związane z osobami, które chcą tworzyć organizację a mają zawarte umowy na czas określony. Będziemy się zasta-



nawiać jak to mądrze przeprowadzić.

Po wyborze nowych członków Zarządu, wystąpiłem do nich z propozycją, by zastanowili się i przesłali własne propozycje działania w nowej kadencji, by odejść od pewnej sztampy i starych wieloletnich przyzwyczajzeń. Liczę na ciekawe inicjatywy. Pojawiają się też od członków Związku nowe interesujące propozycje. Czy uda się nam wspólnie wypracować jakiś nowy model działania lub wprowadzić pozytywne zmiany do tego co aktualnie robimy, przekonamy się w ciągu najbliższych miesięcy. Ostatnio razem odwiedziliśmy dwie organizacje związkowe działające w Steico w Czarnkowie i Ruukki w Obornikach. Sądzę, że z rozmów chociażby z członkami zarządów tych organizacji wynikają ciekawe, nowe propozycje np. dot. integracji związkowej.

■ Na grudniowym Zjeździe podsumowana została poprzednia kadencja działalności Okręgu Wielkopolskiego. Czy był to udany okres dla Okręgu?

Oceniając subiektywnie minione 5 lat sądzę, że nie był to zły czas dla Okręgu. Były oczywiście lepsze i słabsze momenty, jak to w działalności społecznej i w życiu się zdarza. Należy żałować, że część małych organizacji w trakcie kadencji uległo samorozwiązaniu, ale w liczbach bezwzględnych liczba członków nie uległa znacznemu zmniejszeniu. Pojawili się w tej kadencji nowi przewodniczący organizacji podstawowych, którzy potrafili pociągnąć bardzo mocno swoje organizacje. Liczba członków w ich organizacjach zwiększyła się o 100 lub 200%. Dzisiaj są członkami Zarządu Okręgu. I mam nadzieję, że potrafią swoje najlepsze propozycje przenieść i wykorzystać w strukturach ponadzakładowych. To pozwoliłoby na dalszy rozwój Związku w Okręgu Wielkopolskim. Sądzę też, że udział w Kongresie Związku, w którym weźmie udział aż 25 działaczy z Okręgu Wielkopolskiego, pozwoli działaczom naładować akumulatory i da impuls do dalszego aktywnego działania.

Staramy się również integrować nasze związkowe środowisko, organizując spotkania z okazji branżowego święta Dnia Budowlanych, czy roczne spotkania świąteczno – no-

woroczne, na które zapraszamy nie tylko obecnych działaczy, ale i byłych działaczy Związku, tych którzy już są na związkowej emeryturze. Staramy się też odwiedzać naszych członków w domach, tych najstarszych, schorowanych, zawsze z prezentami od Zarządu Okręgu. Każdy z nas kiedyś też może znaleźć się w trudnej sytuacji, potrzebować wsparcia, dobrego słowa czy chociażby spotkania ze starymi znajomymi. Przecież wszyscy jesteśmy jedną związkową rodziną.

■ W Okręgu Wielkopolskim zarejestrowanych jest wiele organizacji, które funkcjonują w dużych zakładach pracy. Z jakimi problemami zgłaszają się do Przewodniczącego działacze naszego Związku?

W większości są to działacze doświadczeni, którzy na funkcję przewodniczącego zostali wybrani po raz kolejny i z niejednego pieca chleb jedli. Potrafią radzić sobie bardzo dobrze sami i to w sytuacjach naprawdę trudnych. Ponadto żyjemy w czasach dostępu do internetu, a nasi działacze potrafią z niego korzystać i znaleźć rozwiązania, które ktoś kiedyś już testował w zakładzie pracy. Korzystają z wiedzy innych, posilkują się orzeczeniami sądów, korzystają z informacji prawnych itd. Dużą pomocą są też nasze wydawnictwa związkowe: „Bądź na Bieżąco”, Magazyn Społeczno – Zawodowy „Budowlani”.

Oczywiście zwracają się też z problemami czy pytaniami do mnie osobiście w bardzo różnych sprawach, najczęściej wewnątrzwiązkowych, dotyczących akcji protestacyjnych, sporów zbiorowych, szkoleń, przynależności do związków zawodowych emerytów i rencistów, zwolnień pracowników i spraw socjalnych, w tym tych finansowanych ze składek związkowych. W trakcie wizyty o której już wspominałem (Steico i Ruukki) z rozmów wynikało, że nasi działacze chętnie korzystają ze strony internetowej naszego Związku i porad prawnych, które na jej stronie w zakładce „porady” czy „prawo” znajdują. Ciekawe informacje i porady prawne można znaleźć również na stronie OPZZ czy PIP. To na pewno w działalności związkowej nam wszystkim pomaga. Oczywiście, organizujemy też szkolenia z zakresu prawa związkowego, czy jak korzystać z prawa pracy i jak pozyskiwać nowych członków. Po naszym Kongresie przygotowujemy cały program szkoleń dla członków Związku w Okręgu Wielkopolskim – tak dla działaczy związkowych, jak i społecznych inspektorów pracy. Będziemy chcieli wykorzystać też propozycje szkoleń, które płyną z centrali Związku.

■ Czy w ostatniej kadencji dochodziło do akcji protestacyjnych?

Kadencja w naszym Związku to 5 lat. W tak długim okresie czasu zdarzają się sytuacje konfliktowe w zakładach pracy. Odbyła się jedna akcja w firmie IKEA Industry w Zbąszynku. Protest dotyczył zbyt niskiej, niż oczekiwali pracownicy, podwyżki płac i zmiany zasad premiowania pracowników. Protest odbył się poza terenem zakładu pracy i po godzinach pracy. Uczestniczyło w nim ok. 800 osób, gdyż brali w nim udział związkowcy i nie zrzeszeni w związku zawodowym. Protest był wspólną inicjatywą naszego Związku Zawodowego „Budowlani” działającego w Ikea i NSZZ „Solidarność”, a odbył się w roku 2018 pod hasłem „Fair Wage 4 Poland – Godziwa Płaca Dla Polski”. Uczestniczyłem w tym proteście jako szef Okręgu Wielkopolskiego, a Piotr Brambor odczytał w trakcie pikietki Zbigniewa Janowskiego, wspierający załogę Ikea. Zresztą tuż po proteście przewodniczący Janowski, w imieniu Zarządu Krajowego wystosował pismo o sytuacji w Ikea do Tony Berggrene ze szwedzkiego związku, działającego w Ikea Industry.

■ W Związku Zawodowym „Budowlani” kładziemy duży nacisk na poprawę bezpieczeństwa pracowników. Czy Okręg Wielkopolski podejmuje w tym zakresie jakieś działania?

Oczywiście że tak. Organizujemy jako Zarząd Okręgu Wielkopolskiego szkolenia dla działaczy związkowych i SIP. Informujemy o szkoleniach organizowanych przez Zarząd Krajowy Związku Zawodowego „Budowlani” oraz przez inne centrale związkowe, przede wszystkim przez OPZZ. Współpracujemy na bieżąco z Okręgowym Inspektorem Pracy w Poznaniu. Nasi działacze uczestniczą w pracach Wielkopolskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, uczestniczyliśmy w tworzeniu Wielkopolskiej Strategii Ograniczania Zagrożeń Zawodowych w latach 2013-2020, działających przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Poznaniu.

■ Czego możemy życzyć Okręgowi Wielkopolskiemu w nowej kadencji?

Rozwoju organizacji związkowych, przyrostu liczby członków, w tym by do związków zawodowych przystępowało jak najwięcej ludzi młodych i stabilizacji w zatrudnieniu i zakładach pracy, która zawsze pomaga.

■ Dziękuję za rozmowę

Również serdecznie dziękuję za rozmowę.

Z wizytą w organizacjach Okręgu Wielkopolskiego

W lutym odwiedziliśmy członków Związku Zawodowego „Budowlani” w Steico Sp. z o.o. w Czarnkowie oraz Ruukki Polska oddział Oborniki. Obie organizacje działają na terenie Okręgu Wielkopolskiego. Z działaczami ww. organizacji spotkał się sekretarz krajowy „Budowlanych” Tomasz Nagórka oraz przewodniczący Okręgu Wielkopolskiego Krzysztof Antoniewicz.

Podczas spotkań przybliżona została działalność Zarządu Krajowego Związku Zawodowego „Budowlani”, doszło do wymiany doświadczeń, dobrych praktyk oraz zapoznania się z działalnością struktur podstawowych w zakładach pracy. Była to dobra okazja do wymiany informacji, poglądów na sprawy związkowe, lepszego poznania się i zrozumienia.

Obie wizyty miały również na celu wzmocnienie i wzrost aktywności Związku Zawodowego „Budowlani” w zakładach pracy.

...w Steico Sp. z o.o. w Czarnkowie



Grupa Steico to korporacja o ogólnopolskim zasięgu, o niemieckim kapitale. Produkuje szeroką paletę materiałów izolacyjnych z włókna drzewnego oraz niezwykle wytrzymałe i zarazem lekkie belki dwuteowe na konstrukcję ścian, dachów czy stropów. Ekologiczne produkty budowlane firmy Steico pozwalają na projektowanie oraz budowę domów w standardzie energooszczędnym, w tym również w standardzie pasywnym. Oprócz zakładu w Czarnkowie, w Polsce działa również zakład w Czarnej Wodzie.

Organizacja Zakładowa „Budowlanych” w Steico stale się rozwija. Jeszcze kilka lat temu było to kilkudziesięciu związkowców. Obecnie liczba członków zbliża się do 200. Przewodniczący Organizacji Paweł Gołęśniewski chwalił sobie współpracę z kierownictwem zakładu oraz inwestycje poczynione przez niemieckiego właściciela.

...w Ruukki Polska oddział Oborniki

Skandynawskie Ruukki produkuje szeroki wybór stalowych pokryć dachowych, które wraz z systemami rynnowymi, akcesoriami oraz elementami montażowymi tworzą kompletne pakiety do budowy dachu. Wieloletnie doświadczenie w produkcji i rozwoju rozwiązań bazujących na stali stanowi gwarancję wysokiej jakości produktów oraz bezpieczeństwa i komfortu ich



użytkowania. Zatrudnia około 2 500 pracowników i posiada 15 fabryk w Europie.

Podczas spotkania z działaczami związkowymi w Ruukki Oborniki rozmowa skupiła się na kwestiach związanych z dialogiem społecznym w zakładzie, rekrutacją nowych członków i promocją Związku Zawodowego „Budowlani” wśród zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

Tomasz Nagórka

Spotkanie w Spółdzielni Mieszkaniowej „Czerwony Rynek” w Łodzi

W dniu 5.02.2020 r. w spotkaniu, które odbyło się w siedzibie Spółdzielni Mieszkaniowej „Czerwony Rynek” w Łodzi uczestniczyli przedstawiciele Organizacji Zakładowej, członkowie Zarządu Związku Zawodowego „BUDOWLANI” działającego w S.M. „Czerwony Rynek” m. in.: przewodniczący Zarządu Przemysław Kade oraz Zbigniew Fisiak, Hanna Sobierska, Teresa Kotleska, Mariusz Tyburski, Bartłomiej Czesny, Karina Pruszkowska.

Ze strony Zarządu Krajowego ZZ „BUDOWLANI” w spotkaniu uczestniczyli: sekretarz krajowy: Mirosław Ossowski i przewodnicząca Okręgu Łódzkiego – Wiesława Szalast.

Spółdzielnia Mieszkaniowa „Czerwony Rynek”, której historia sięga 1981 r., administruje wieloma nieruchomościami na terenie dzielnicy Łódź Górna, zlokalizowanymi w osiedlach: „Czerwony Rynek”, „Piastów”, „Zarzewska”.

Podstawowymi jednostkami organizacyjnymi Spółdzielni w zakresie gospodarki zasobami i świadczenia usług członkom spółdzielni są administracje osiedli. Pracami Spółdzielni kieruje Zarząd Spółdzielni na czele z prezesem Dariuszem Banachowskim.

Podczas spotkania rozmawiano m.in. na temat aktualnych zagadnień związanych z bezpieczeństwem i warunkami pracy w sektorze spółdzielczości mieszkaniowej i sektorze budownictwa.

Sekretarz krajowy omówił aktualne działania, jakie podejmuje ZZ „Budowlani” w zakresie poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy. Omówił również działania promocyjno-prewencyjne jakie Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi dla poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy, w tym konkursy „Buduj bezpiecznie” oraz „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”.

Mirosław Ossowski przekazał również materiały informacyjne dotyczące ewentual-



Od lewej: Zbigniew Fisiak, Hanna Sobierska, Teresa Kotleska, Przemysław Kade, Wiesława Szalast, Mirosław Ossowski, Mariusz Tyburski

nego zgłoszenia społecznego inspektora pracy, działającego w Spółdzielni „Czerwony Rynek” do udziału w konkursie PIP - „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”.

Omówił także bieżącą współpracę ZZ „Budowlani” z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP, w szczególności w zakresie bieżących działań pomiędzy społecznym inspektorem pracy a pracownikiem Służby BHP, działających na terenie danego zakładu pracy.

Poinformował o prowadzonych przez ZZ „Budowlani” szkoleniach dla społecznych inspektorów pracy w Zakopanym i Warszawie, z udziałem wykładowców Państwowej Inspekcji Pracy.

Przewodnicząca Okręgu Łódzkiego - Wiesława Szalast przekazała informacje o przygotowywanym Kongresie ZZ „Budowlani”, oraz jego znaczeniu dla dalszej działalności Związku. Podkreślała w swoich wypowiedziach

potrzebę troski o bezpieczne stanowiska pracy w zakładzie i o działaniach Zarządu firmy oraz wszystkich pracowników, w zakresie ograniczania ryzyka powstawania wypadków przy pracy.

Organizacja Zakładowa ZZ „Budowlani” w Spółdzielni liczy 46 członków na 74 pracowników i reprezentuje ją czteroosobowy Zarząd w osobach: Przemysław Kade – przewodniczący, Andrzej Tomczyk – z-ca przewodniczącego, Zbigniew Fisiak - sekretarz, Teresa Kotleska – skarbnik.

Do cyklicznych spotkań Zarządu pracodawca użycza salę konferencyjną. Organizacja Zakładowa prowadzi rozmowy i negocjacje z Zarządem Spółdzielni m.in. w sprawach: regulaminu wynagrodzeń, regulaminu pracy, ZFŚS, wyposażenia w odzież ochronną i roboczą. Niedawno wynegocjowano m.in. dla konserwatorów i gospodarzy dodatkową odzież termoaktywną oraz dopłatę do okularów dla

pracowników biura.

W 2016 r., po roku intensywnych negocjacji, uzgodniono i zarejestrowano w PIP Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

W Spółdzielni działa zakładowy społeczny inspektor pracy - Mirosław Będkowski, który jest również członkiem Związku.

Przedstawiciele Organizacji Zakładowej Związku podkreślali bardzo dobrą i konstruktywną współpracę z Zarządem Spółdzielni.

Przedstawiciele Okręgu Łódzkiego i Zarządu Krajowego zadeklarowali udzielenie wszechstronnej pomocy w bieżącej działalności Organizacji Zakładowej S.M. „Czerwony Rynek”.

Opracował: Mirosław Ossowski
Foto: Bartłomiej Czesny

Wizyty

Na początku marca br. Sekretarz Krajowy Związku Zawodowego „Budowlani” Bartłomiej Czesny wraz z Przewodniczącą Okręgu Świętokrzyskiego, Bujnowską odwiedzili szereg Zakładowych Związków Zawodowych w Okręgu Świętokrzyskim.

Spotkania te stanowiły doskonałą okazję do wymiany doświadczeń, potrzeb i dobrych praktyk stosowanych w różnych sytuacjach.

...w Dyckerhoff Polska

Pierwsze spotkanie odbyło się w Zakładzie Dyckerhoff Polska Sp. z o.o. (wcześniej Cementowa) działającym na rynku materiałów budowlanych. Zakład oferuje szeroki asortyment wysokiej jakości cementów, cegieł oraz systemy budowlane. Dyckerhoff Polska



z siedzibą w Nowinach w odległości 100 km od Łodzi, gdzie zlokalizowany jest zakład produkcyjny. Zakład Spółka kupia dwie linie biznesowe: produkcję cegieł i ceramiki budowlanych oraz betonu towarowego. W Zakładzie jest produkcja i sprzedaż cementów portlandzkich wieloskładnikowych (zawieszone) oraz cementów hutniczych. Cementy pochodzą z najnowocześniejszych zakładów produkcyjnych.

Podczas spotkania organizację reprezentowali Robert Latos (działający aktywnie również w Okręgu Łódzkim) oraz jej członkowie. Wskazano na aktualną sytuację ZOZ zwracając uwagę na trudne warunki lokalowe, aktywnie podejmowane działania

Tłusty Czarny Mieszkan

Trochę optymizmu i wspomnień. Na takie spotkania będziemy musieli poczekać. I poczekamy.

Po raz kolejny, na koniec karnawału w Słupskiej Spółdzielni Mieszkaniowej „Czerwony Rynek” w Słupsku dla wszystkich pracowników bawili się w zabawie. Dla członków jak również niezrzeszonych



nej części załogi. Jak co roku do pączka, który w tym roku był również z załączoną wróżką, dołączona została deklaracja wstąpienia



I znowu „wspomnień czar”. 1 lutego 2020 r. członkowie Związku Zawodowego „Budowlani” z Organizacji Międzyzakładowej w Zakładach Porcelany Stołowej „Lubiana” S.A w Łubianie z okazji karnawału bawili się na Balu Karnawałowym w restauracji „Borowa Ciotka” w Lipuszu. DJ zapewnił znakomitą oprawę muzyczną, konkursy i wspólne tańce.

Członkowie „Budowlanych” w Lubianej polecają wszystkim związkowcom taneczną integrację.

Niestety, będziemy musieli poczekać na kolejną okazję do wspólnej zabawy. Ale poczekamy i się doczekamy...

Sylwia Błaszowska/red

W organizacjach Okręgu Świętokrzyskiego

Prezesa Krajowego Związku „Budowlani” ds. Prawnych, Cezary Izdebski, przewodniczącą Zarządu Okręgu Annę Koczywą i członków Organizacji Związkowych

Przedstawiciele organizacji w trakcie rozmowy, analizy i negocjacji prowadzonych przez organizację.

Wskazanie

Przedstawiciele organizacji w trakcie rozmowy, analizy i negocjacji prowadzonych przez organizację.



0 km na zachód od Kielc, w powiecie kieleckim. W swojej działalności produkuje cementy i systemy wentylacyjne. Podstawową działalnością jest produkcja cementów portlandzkich, cementów i żelbetonów zawierających dodatki mineralne. Zakład jest zaliczany do grona przedsiębiorstw przemysłowych w regionie.

Przedstawiciele organizacji w trakcie rozmowy, analizy i negocjacji prowadzonych przez organizację.

Pracownicy w Spółdzielni Produkcyjnej „Czyn”

Związku ZZ „Budowlani”. Pączusia zjadła również nasza gł. księgowa p. Sylwia (na zdjęciu), jak również koleżanka ze Związku Monika i nie zrzeczona p. Halinka. Podczas czytania wróżb załączonych do pączków było wiele uśmiechów na twarzach naszych

współpracowników. Podczas poczęstunku informowaliśmy, że w przyszłym roku najprawdopodobniej w pączkach może być nagroda do wygrania. Czy to zachęci do wstąpienia w nasze szeregi? Zobaczymy.

Anna Potoczna/red



członków (warto odnotować sporą liczbę młodych członków organizacji) oraz dobry dialog z pracodawcą. Godny uwagi jest również fakt, iż członkowie organizacji ZZ „Budowlani” odgrywają dużą rolę również w działaniach w rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy – bowiem aż trzech członków organizacji działa w ramach Społecznej Inspekcji Pracy, dbając o bezpieczeństwo pracowników. Organizacja prowadzi również aktywną promocję Związku udostępniając gazetę „Budowlani”, ulotki oraz wykorzystując udostępniane tablice jak również bierze udział w szkoleniach związkowych.

ZOZ podejmuje systematyczne starania celem poprawy warunków pracy i płacy, czego przykładem są prowadzone co roku negocjacje ws. podwyżek. Ponadto Zarząd organizacji w porozumieniu z pracodawcą aktywnie korzysta z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Członkowie organizacji mogą liczyć na szereg udogodnień takich jak preferencyjne ceny wstępu na basen czy biletów do kina, organizowanych imprezy sportowych jak np. spływy kajakowe, imprezy taneczne czy ogniska, a ponadto w razie potrzeby – na zapomogi celowe.

...w Dolinie Nidy

Kolejnym z odwiedzonych w Kieleckim miejsc była ZOZ działająca w „Dolinie Nidy”. Przedsiębiorstwo to funkcjonuje w Grupie ATLAS od 1999 roku, w wyniku prywatyzacji Zakładów Przemysłu Gipsowego „Dolina Nidy”. W obecnej formie prawnej istnieje od 2006 roku. Produkuje materiały na bazie naturalnego kamienia gipsowego (zakład w miejscowości Leszcze k. Pińczowa) oraz na bazie gipsu syntetycznego, powstającego w wyniku procesu odsiarczenia spalin (zakład na terenie Elektrowni Pątnów w Koninie).



W ofercie przedsiębiorstwa znajduje się gips budowlany (w tym naturalny i syntetyczny), mączka gipsowa, kamień gipsowy oraz gips górniczy. Ponadto spółka produkuje materiały wykończeniowe do wnętrz (dystrybuowane pod marką „Dolina Nidy” przez ATLAS sp. z o.o.), takie jak gipsy szpachlowe, gładzie gipsowe, kleje gipsowe, maszynowe i ręczne tynki gipsowe, tynki cementowo-wapienne oraz preparaty gruntujące.

W spotkaniu udział wzięli Przewodniczący organizacji Janusz Głombiński (działający również na szczeblu ponadzakładowym ZZ „Budowlani”) oraz członkowie Zarządu i związkowcy (warto odnotować, iż w organizacji działa spora grupa młodych członków). Władze organizacji zwróciły uwagę na pozytywne warunki organizacyjne i lokalowe oraz dobry kontakt z pracodawcą. Przewodniczący Głombiński i Zarząd organizacji dobrze realizują powierzone funkcje, dbając o interesy członków organizacji, szybko podejmując potrzebne działania i wychodząc z autorskimi inicjatywami, które spotykają się z widoczną aprobatą związkowców. Przewodniczący stosuje również politykę „otwartych drzwi”, która ma zachęcać członków do kontaktu. Władze organizacji zwracają również uwagę na kwestię rekrutacji nowych osób – podejmując w tym zakresie działania promocyjne (rozmowy, kolportaż na zakładzie gazety „Budowlani”, ogłoszenia na tablicach etc.) oraz zwracając uwagę na udział członków w szkoleniach.

Zagadnieniem wartym odnotowania jest współpraca organizacji z innymi organizacjami społecznymi (celem zwiększenia świadomości i edukacji historycznej czy też niesienia pomocy potrzebującym) – tytułem przykładu można tu wskazać Stowarzyszenie Pokoleń Żołnierzy Republiki Pińczowskiej i Fundację Dobroczynności – Atlas.

Zarząd organizacji podejmuje na bieżąco działania w zakresie poprawy sytuacji pracowników czego przykładem są rozmowy dot. zwiększenia wynagrodzeń / warunków pracy. Związkowcy mogą liczyć również na świadczenia z SFSS np. dofinansowanie do urlopów (tzw. „wczasy pod gruszą”), dofinansowanie do smacznych posiłków w zakładowej stołówce oraz szereg innych inicjatyw jak np. upominki dla pań z okazji Dnia Kobiet, imprezy sportowe (spływy kajakowe czy mecze), bilety do kina i ma basen, pikniki. Członkowie organizacji biorą również systematyczny udział w wielu wydarzeniach historycznych i związanych z osobą Marszałka Józefa Piłsudskiego.

...w Nordkalk

Trzecim z odwiedzonych punktów na mapie Okręgu Świętokrzyskiego była Miedzianka, a dokładniej Zakładowa Organizacja Związkowa działająca w firmie Nordkalk, która jest wiodącym dostawcą produktów i rozwiązań na bazie kamienia wapiennego. Firma ta dostarcza surowce niezbędne dla wielu gałęzi przemysłu, takich jak: przemysł celulozowo-papierniczy, stalowy, wydobywczy, budowlany i chemiczny. Rozwiązania Spółki „Nordkalk” pomagają dbać o czyste powietrze, wodę i żyzną glebę. Dzięki zakładom produkcyjnym w ponad 20 lokalizacjach w rejonie Morza Bałtyckiego, Europy Centralnej, Norwegii i Turcji firma jest w stanie dostosować swoje produkty do oczekiwań klientów.



Podczas spotkania Zarząd organizacji reprezentowała Przewodnicząca Jolanta Koczywą, (która pełni również funkcję w Związku na poziomie ponadzakładowym) oraz Wiceprzewodniczący Andrzej Gluch którzy przedstawili szczegółowo organizacyjne działania ZOZ zwracając uwagę na korzystne warunki techniczno-lokalowe (aktualnie prowadzone na zakładzie prace modernizacyjne) oraz pracownicze. Warte odnotowania jest wyjątkowa aktywność Zarządu organizacji w zakresie powiększania organizacji, co pozwoliło na pozyskanie prawie 20 nowych członków.

Pani Przewodnicząca (będąca jednocześnie doświadczonym działaczem samorządowym) podejmuje nowatorskie działania celem zwiększenia zainteresowania pracowników aktywnością Związku Zawodowego „Budowlani” oraz próby zwiększenia roli Związku w zakresie BHP. Warto tu wskazać rozsyłany drogą elektroniczną (sms) newsletter, informujący członków o aktualnościach oraz działaniach organizacji, udostępnianą w popularnych punktach zakładu gazetę związkową „Budowlani”, wykorzystanie licznych tablic celem promocji jak również regularne doszkalanie członków ZOZ.

Aktywność organizacji jest również doskonale widoczna na etapie negocjacji z pracodawcą, podejmowane przez ZOZ rozmowy dotyczą m.in.:

- podwyżek wynagrodzeń;
- zmian w regulaminie wynagradzania;
- rozwiązań związanych z pracą w niedzielę;
- naród jubileuszowych;
- inwestycji związanych ze złożami wapieni;

Przewodnicząca podkreśla istnienie dobrej komunikacji i dialogu z Zarządem spółki co pozwala na wypracowywanie porozumień i kompromisów. Pracownicy i Członkowie organizacji mogą również liczyć na dodatkowe świadczenia takie jak talony / paczki na święta, dofinansowanie do kolonii, imprezy integracyjne czy wyjazdy o charakterze kulturalnym / sportowym, odzież firmowa (np. kurtki zimowe) czy kartę Multisport.

Opracował Cezary Izdebski

PODARUJ 1% PODATKU



DZIAŁAMY OD 1990 r.

To bardzo proste, wystarczy wpisać w rozliczeniu PIT:

FUNDACJA „WSZYSTKO DLA DZIECI”
KRS 0000121930

Dzieci czekają na Twoją pomoc!

Dzięki Państwa pomocy mogliśmy:

- zorganizować turnusy rehabilitacyjne dla dzieci z porażeniem mózgowym,
- zakupić niezbędny sprzęt rehabilitacyjny dla naszych podopiecznych,
- przeprowadzić rehabilitację narządów ruchu dzieci z Podkarpacia.

Za okazaną pomoc serdecznie dziękujemy

Program do rozliczania PIT na: www.wdd.org.pl
Wpłaty darowizny przez stronę www.wdd.org.pl

Sfinansowano z 1% podatku

Media o obliczach pandemii

POLITYKA

Dramat Lesbos. Kryzys uchodźczy i pandemia

„Pierwszy przypadek Covid-19 zdiagnozowano na Lesbos w poniedziałek 9 marca. Epidemia wśród setek tysięcy koczujących uchodźców może skończyć się katastrofą humanitarną(...)

Koronawirus już najpewniej uderzył w uchodźców. Brak danych na temat zachorowań, bo nikt nie prowadzi diagnostyki wśród nich. Obozy funkcjonują najczęściej bez żadnej opieki medycznej. Lub ze wsparciem organizacji takich jak Lekarze bez Granic. Brak leków i materiałów sanitarnych, nie mówiąc o testach na koronawirusa. Dlatego nawet jeśli pandemia w Grecji zacznie przyspieszać, trudno spodziewać się jakichkolwiek danych płynących z obszarów przygranicznych czy obozów na wyspach Morza Egejskiego(...)

Moria, najbardziej znany obóz w Grecji, będzie wkrótce zamieszkiwana przez 40 tys. osób, choć została zaprojektowana na 3,6 tys. Ponad połowa migrantów w Morii to osoby poniżej 18. roku życia. Zdecydowana większość – niedożywiona, z osłabioną odpornością, przemęczona. W dodatku nie ma warunków do jakiegokolwiek kwarantanny, nie mówiąc o izolacji chorych. Dlatego skutki epidemii mogą tu być katastrofalne, porównywalne z sytuacją we Włoszech czy w chińskiej prowincji Hubei, macierzystym ognisku pandemii”.



Zachorowała na COVID-19. Za leczenie musi zapłacić prawie 35 tys. dolarów

„Amerykanka, u której stwierdzono zakażenie koronawirusem, otrzymała rachunek za leczenie na prawie 35 tys. dolarów. Przewiduje się, że problem wysokich kosztów leczenia może dotknąć wiele osób. - Byłam zszokowana. Osobiście nie znam nikogo, kto ma takie pieniądze – powiedziała w rozmowie z „Time”. Podobnie jak 27 milionów innych Amerykanów, Askini nie była ubezpieczona, kiedy pojechała do szpitala. (...) kobieta złożyła wniosek o Medicaid (państwowy program pomocy społecznej w Stanach Zjednoczonych dla osób i rodzin, których dochody są niewystarczające aby zapłacić za opiekę zdrowotną) i ma nadzieję, że program pokryje rachunki.”

Jak kapitalizm, to kapitalizm

Newsweek donosi, że polska korporacja LPP, właściciel marek Reserved, Cropp i Mohito, wykupiła u nas hurtowe ilości maseczek higienicznych, aby podtrzymać produkcję w swoich fabrykach w Chinach.

Posel Maciej Konieczny skomentował ten fakt na Facebooku: Teraz tych maseczek dramatycznie brakuje w polskich szpitalach. Zysk turbo bogatej korporacji okazał się ważniejszy niż zdrowie personelu medycznego i pacjentów.

Tymczasem Gazetaprawna.pl poinformowała za agencją Ansa, że władze włoskiego regionu Lacjum zaprottestowały przeciwko zatrzymaniu przez polskie służby celne 23 tysięcy maseczek ochronnych, które zakupiły w Polsce.

„Jest mi wstyd, że to się stało – napisał jeden z internautów – Poza przesłankami etycznymi, pomagaj najbardziej potrzebującym, są i zdroworozsądkowe – jak możemy wstrzymywać sprzedaż środków ochrony zdrowia za granicę, skoro sami kupujemy je z zagranicy w dużej ilości. Jeśli świat zastосуje taką strategię wobec Polski jak Polska wobec świata to powinniśmy zacząć budować własne krematoria”.



Przy kawie nie tylko o prawie...

zaprasza Zbigniew Janowski

Granice człowieczeństwa w czasach zarazy

Już nie jesteśmy globalną wioską. Kolejne państwa zamykają granice. Koronawirus jest wszędzie, ale każdy kraj chce z nim walczyć osobno. Problem w tym, że zamykanie granic w sytuacji pandemii będzie w pierwszej kolejności zabójcze dla milionów migrantów, przed którymi zatrzasnęliśmy nagle wszystkie bramy do naszego niby raju. A potem - dla człowieczeństwa.

W Łukowie trzej uczniowie w wieku 10-14 zaatakowali młodą Wietnamkę. Rzucali w nią kamykami i kijkami, które znaleźli na trawniku, i krzyčili, żeby „jeb... Chinka spier...”, bo ma koronawirusa. Prezes Ośrodka Monitorowania Zachowań Rasistowskich i Ksenofobicznych nie ma wątpliwości, że zachowanie małych jest odzwierciedleniem funkcjonujących w Polsce stereotypów...

Reporterzy „New York Times” ujawnili brutalność greckich celników wobec uchodźców, ale grecki rząd odmówił komentarza na ten temat, ograniczając się do komunikatu, w którym zapewnił, że Grecja wydała uchodźców zgodnie z normami prawa krajowego, unijnego i międzynarodowego...

A przecież istotą człowieczeństwa miała być bezgraniczna miłość drugiego człowieka, zwłaszcza w dumnej z chrześci-



jańskich korzeni Europie. Bezgraniczna w sensie metaforycznym i dosłownym, bo po bolesnych doświadczeniach obu światowych wojen i symbolicznym wyburzeniu berlińskiego muru, śniłiśmy o świecie jako globalnej wiosce.

Piękny to był sen aż do momentu, w którym u wrót UE stanęły setki tysięcy

uchodźców i migrantów zarobkowych. Od tego czasu przyzwalamy na zamykanie granic. Byle nie widzieć cudzego dramatu. A że wirus zabija wycieńczonych z głodu i zimna, stłoczonych w obozach, gdzie brakuje wody, lekarstw i środków higieny - to już nie nasza sprawa...

Zbigniew Janowski

A tak na marginesie – ekonomista Bryan Caplan (48l.), autor głośnej książki „Open Borders. Science and Ethics of Immigration” (Otwarte granice. Nauka i etyka imigracji) twierdzi, że po zlikwidowaniu wszystkich granic produkt globalny brutto wzrósłby o 80 proc. W ciągu roku osiągnęlibyśmy poziom, do którego będziemy się zbliżać małymi krokami 20 lat. Likwidacja granic to wg jego teorii szybki sposób na zlikwidowanie ekstremalnego ubóstwa, znaczący rozrost klasy średniej i lepsza jakość życia dla wszystkich mieszkańców globu. Prawdziwy raj na Ziemi.

Sami sobie winni?

Co roku 16 000 000 ludzi (słownie: szesnaście milionów) umiera przedwcześnie, czyli przed 70. rokiem życia z powodu chorób cywilizacyjnych. Pięć lat temu Margaret Chan, ówczesna szefowa Światowej Organizacji Zdrowia przekonywała, że wystarczy przeznaczyć 1-3 dolarów na osobę, by w znaczącym stopniu ograniczyć zagrożenie chorobami serca (głównie choroby krążenia i nadciśnienie tętnicze), płuc, udarami mózgu, cukrzycą i nowotworami.

Według WHO w krajach o najniższych i średnich dochodach śmiertelność z powodu tych schorzeń przewyższała tę, spowodowaną chorobami zakaźnymi. To właśnie tam odnotowano 82 proc. spośród 16 mln przedwczesnych zgonów.

Czy pandemia zmieni świat?

Jan Śpiewak: Nie będzie lepszego czasu, by wprowadzić podatek od fortun i zlikwidować raje podatkowe. Jest dość kasy na świecie do walki z epidemią i skutkami kryzysu. Wystarczy opodatkować tych, którzy okradli nas niszcząc planetę i społeczeństwo w imię chciwości i krótkoterminowych zysków.(Facebook)

Kamil Fejfer: Mam wrażenie, że wśród części lewicowych komentatorów widmo nadchodzącego kryzysu witane jest z na-

dzieją. Bo przecież jak odpowiednio mocno walnie, to może nawet wywróci cały kapitalizm. Nie jest to najmądrzejsza postawa, bo sam kryzys, jak zwykle zresztą, najmocniej uderzy najbiedniejszych. (...) Załamanie się systemu kapitalistycznego dziś oznaczałoby totalną katastrofę i niewydolność nawet zamożnych państw, a schadenfreude wobec biedniejszych multimilionerów to naprawdę kiepska rekompensata za nędzę setek milionów ludzi. Zresztą, miliarderzy i tak uciekliby do swoich bunkrów wydrążonych

w górach, na które pieniądze zakamuflowali już dawno. Stać was na takie bunkry? No właśnie. Mnie też („Koronawirus nie obali kapitalizmu, tylko dojedzie biednych” w krytykapolityczna.pl)

Prof. Marcin Król: Pojawi się olbrzymia liczba ludzi zbędnych. To będą ludzie, którzy nie będą mieli pracy. Ci ludzie zbędni są niesłychanie podatni na niewiadome zdarzenia. Nie umiemy przewidzieć ich zachowań. Mogą być buntownicy o takim cha-

rakterze, że zbiją szybę w sklepie. Ale mogą być też buntownicy o charakterze politycznym. (polskatimes.pl)

Donald Tusk: Pandemia rozpoczęła nową epokę. Unia musi wyjść z kryzysu wzmocniona także jako bastion wolności i praw(...) W czasie, gdy dla jednych pandemia jest sygnałem od ucieczki od wolności i podmiotowości jednostki, Europa musi jednoczyć się, także po to, by ten zły prąd nie porwał nas ze sobą. Zdrowie,

bezpieczeństwo zewnętrzne, środowisko, klimat, sztuczna inteligencja – wszystkie wyzwania XXI wieku każą nam się integrować. (...) Tuż przed wybuchem pandemii Europa była w 80 proc. zależna od chińskiej produkcji szczepionek, antybiotyków i innych lekarstw, tzw. substancji czynnych. Wyprowadzenie produkcji poza Europę nie może dalej trwać. Trzeba zainwestować dużo więcej pieniędzy w badania naukowe. (wyborcza.pl/magazyn)

Potrzeba budowy efektywnego systemu opieki a realia pracy opiekunów osób starszych w Europie

Opiekunowie potrzebują opieki

„Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) opublikował sprawozdanie na temat przyszłości pracy w sektorze opieki świadczonej w domu podopiecznego w Europie, w którym wskazuje na pilną potrzebę większego zaangażowania państwa i skutecznych działań na szczeblu krajowym i europejskim w celu uregulowania niepewnej sytuacji zarówno opiekunów, jak i osób korzystających z opieki w tym dynamicznie rozwijającym się sektorze.

W sprawozdaniu stwierdzono, że wraz z ciągłym wzrostem zapotrzebowania na opiekę długoterminową świadczoną przez opiekunów zamieszkujących w domu podopiecznego, spowodowanym zmianami demograficznymi, starzeniem się społeczeństwa europejskiego i rosnącymi potrzebami zdrowotnymi związanymi z chorobami przewlekłymi, państwo będzie musiało nie tylko intensywnie inwestować w sektor opieki, aby go w najbliższej przyszłości dofinansować, ale będzie również odgrywać kluczową rolę w działaniach na rzecz uregulowania i profesjonalizacji pracy w sektorze opieki.

Definiując zamieszkujących w domu podopiecznego opiekunów jako pracowników zatrudnionych w celu świadczenia usług opiekuńczych osobom starszym i niepełnosprawnym, które mieszkają w prywatnych domach jako osoby korzystające z opieki, w sprawozdaniu podsumowano wizyty krajowe w Zjednoczonym Królestwie, Niemczech, Włoszech i Polsce, które to państwa zostały wybrane ze względu na fakt, że są to zarówno kraje pochodzenia, jak i kraje docelowe opiekunów zamieszkujących w domach podopiecznych w całej UE.

Celem sprawozdania było uzyskanie bezpośredniego wglądu w sytuację opiekunów zamieszkujących w domu podopiecznych oraz ich pracodawców, głównie rodzin, których członek wymaga całodobowej opieki.

Osoby, z którymi rozmawialiśmy – niezależnie od tego, czy reprezentowały one pracowników, pracodawców czy też osoby korzystające z opieki – odniosły się krytycznie do wielu problemów strukturalnych związanych z pracą opiekunów zamieszkujących w domu podopiecznych. Ich największym zarzutem było to, że wiąże się ona z wysiłkiem migrujących i mobilnych kobiet i że jest nie tylko nieetyczna i haniebna, ale także niemożliwa do utrzymania w dłuższej perspektywie – powiedział członek EKES-u dr Adam Rogalewski, który wraz z badaczem z Cambridge, Karolem Florkiem, był współautorem sprawozdania.

W sprawozdaniu stwierdzono, że opiekunowie muszą pracować lub być obecni w pracy przez znacznie więcej niż 48 godzin tygodniowo, ale rzadko otrzymują rekompensatę za pracę w nadgodzinach. Są oni przez cały tydzień na całodobowym dyżurze, który prawie nigdy nie jest odpowiednio wynagradzany, przy czym odmawia się im podstawowych praw pracowniczych, a często także ochrony socjalnej.

Opiekę w domu podopiecznego w większości sprawują imigrantki i mobilne kobiety, co jeszcze bardziej przyczynia się do niestabilności ich sytuacji. Pracownicy spoza UE mogą

nego nie pojawił się przypadkowo; powstał on z powodu braku wsparcia ze strony państwa i jest wynikiem zaniedbań politycznych, a w niektórych przypadkach wynikiem wyłączenia z przepisów prawa pracy pracowników zatrudnionych w gospodarstwach domowych – stwierdzono w sprawozdaniu EKES-u.

Jakie wnioski?

Należy przeprowadzić dyskusję w celu opracowania europejskich ram regulujących świadczenie usług w zakresie opieki w domu podopiecznego, przy jednoczesnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych i różnych modeli stosunków pracy, jak zaproponowano w sprawozdaniu.

Musimy przygotować strategię w zakresie opieki w domu podopiecznego na poziomie UE. Powinna ona koncentrować się na mobilnych pracownikach z UE, jak również na obywatelach państw spoza UE przyjeżdżających do pracy w Unii, aby upewnić się, że ich kwalifikacje są odpowiednie.

Potrzebujemy wytycznych dotyczących czasu pracy i musimy uregulować kwestię

napotykać trudności związane ze swoim statusem pobytowym, a zezwolenia na pracę i pobyt zależą od konkretnego pracodawcy, dodatkowo ograniczając ich swobodę przemieszczania się i zwiększając ryzyko wyzysku.

Istotne jest, aby egzekwowanie standardów zatrudnienia było oddzielone od egzekwowania przepisów imigracyjnych. Pracownicy migrujący muszą mieć możliwość złożenia skargi bez ryzyka deportacji, zaproponowano w sprawozdaniu.

Z drugiej strony, pracownicy z UE, którzy wykonują zajęcia związane z opieką w miejscu zamieszkania, to zazwyczaj kobiety powyżej 50 roku życia – powiedział Karol Florek. Mają zbyt wiele lat, by znaleźć pracę,



i są za młode, by przejść na emeryturę, co czyni je jeszcze bardziej bezbronny. Nazywamy je ukrytą siłą roboczą, są odizolowane, samotne i źle opłacane, bo są kobietami.

W przypadku tak nieuregulowanych stosunków pracy nie jest znana dokładna liczba osób zatrudnionych w sektorze opieki świadczonej w domu podopiecznego, ponieważ podstawowe dane nie są po prostu odpowiednio gromadzone ani na poziomie krajowym, ani na poziomie UE. Trudno jest obliczyć ogólną liczbę pracowników świadczących opiekę w domu. Szacunki dla Włoch wskazują na 85 tys. osób, a dla Niemiec na 100 tys. osób.

Ten nieformalny rynek pracy w sektorze opieki w domu podopiecz-

W Zjednoczonym Królestwie

W Zjednoczonym Królestwie obserwuje się przenoszenie opieki do gospodarki nieformalnej, ponieważ pracownicy są w coraz większym stopniu eliminowani z tradycyjnie silnego, formalnego systemu opieki społecznej w tym kraju z powodu konkurencji cenowej. Sytuację pracowników migrujących świadczących opiekę w domu

We Włoszech

Chociaż Włochy podpisały i ratyfikowały międzynarodową konwencję MOP nr 189 dotyczącą pracowników domowych, nie jest ona w pełni stosowana. Praca w charakterze opiekunów świadczących opiekę w domu podopiecznego pozostaje prawie wyłącznie zarezerwowana dla pracowników migrujących. Dane, które pojawiły się ostat-



podopiecznego określono jako „współczesne niewolnictwo”, ponieważ pracują oni za płacę mniejszą niż minimalna, mają zawarte fikcyjne umowy i są w stanie gotowości przez całą dobę. Zainteresowane strony reprezentujące związki zawodowe i organizacje działające na rzecz migrantów wskazały na brexit jako szczególne zagrożenie dla pracowników świadczących opiekę, posiadających obywatelstwo UE, którzy mogą zaobserwować pogorszenie swojej sytuacji, jeśli ich status zostanie obniżony do poziomu migrantów spoza UE.

W Niemczech

Zszacunków wynika, że w jednym z dziesięć niemieckich gospodarstw domowych pracuje opiekun z Europy Wschodniej oraz że rośnie liczba Ukraińców i Ukrainek, którzy znajdują się w znacznie gorszej sytuacji niż pracownicy z UE. Większość opiekunów jest zatrudniana poprzez sieć agencji (polskich i niemieckich), o których mówi się, że rzadko biorą odpowiedzialność za warunki pracy i życia swoich pracowników. Co więcej, zdecydowana większość delegowanych pracowników to de facto osoby fikcyjnie samozatrudnione (w ramach tzw. umów cywilnych), a ponieważ nie są oni pracownikami najemnymi, nie otrzymują ochrony, jaką zapewnia dyrektywa o delegowaniu pracowników. Istnieje również wiele przypadków nierejestrowanego i nieuregulowanego zatrudnienia. Zainteresowane strony reprezentujące zarówno pracowników, jak i pracodawców zdecydowanie zgadzają się, że sytuacja pracowników świadczących opiekę w domu podopiecznego jest oparta na wyzysku i skandaliczna, a naruszenia prawa pracy zdarzają się często.

W Polsce

Polska znajduje się w wyjątkowej sytuacji zarówno jako kraj przyjmujący, jak i wysyłający pracowników sektora opieki świadczonej w domu podopiecznego. Liczba Ukrainek pracujących w Polsce jako opiekunki jest nieznaną, ale stale rośnie. Większość osób pracujących w tym sektorze działa w szarej strefie, a ich siła przetargowa jest niewielka. Prawie wszyscy opiekunowie pracujący przez całą dobę nie mają statusu rezydenta. Chociaż większość z nich stara się uregulować swój pobyt, ograniczenia w uzyskaniu pozwolenia na pracę utrudniają to lub wręcz uniemożliwiają. Mamy do czynienia z ogromnym niedoinwestowaniem infrastruktury sektora opieki, pomimo rosnącego zapotrzebowania na pracowników opieki z powodu starzenia się społeczeństwa. Koszty dla rodzin i brak wsparcia ze strony państwa są przeszkodą w przeniesieniu opieki do gospodarki formalnej i zapewnieniu rejestrowanego zatrudnienia w tym sektorze.

Źródło: OPZZ, Foto: EKES



Z WYDARZEŃ W ŚWIATOWYM RUCHU

Unia Europejska

OPZZ informuje:

„Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych realizuje w latach 2019-2020 projekt współfinansowany przez Komisję Europejską: „Sprawiedliwe warunki pracy: Dostęp do sprawiedliwych warunków pracy dla pracowników delegowanych poprzez udzielanie informacji i współpracy w wybranych sektorach”.

W związku z powyższym, w dniu 21 lutego 2020 r. w siedzibie Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych w Warszawie odbyło się seminarium eksperckie (okrągły stół) pt. „Jak zapewnić dobre warunki pracy opiekunom osób starszych delegowanych do Niemiec?”.

Udział w seminarium wzięli m.in. przedstawiciele: Głównego Inspektoratu Pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, przedstawiciele OPZZ, organizacji pracodawców zajmujących się tematyką delegowania, opiekunka delegowana do pracy w Niemczech. Celem spotkania była wymiana doświadczeń i wiedzy w zakresie delegowania pracowników oraz wypracowanie rozwiązań w tym obszarze na przyszłość.

Podczas seminarium przedstawiono działalność punktu konsultacyjnego dla opiekunów i opiekunek osób starszych, delegowanych do pracy do Niemiec, wraz opisem najważniejszych spraw. Od czasu uruchomienia przez OPZZ punktu konsultacyjnego w dniu 15 kwietnia 2019 r. zgłoszono i rozpatrzono ponad 70 spraw.

Następnie, dr Adam Rogalewski, członek Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (EKES) zaprezentował opinię i raport EKES „Przyszłość opieki długoterminowej w Europie”, ukazując sytuację polskich opiekunek na tle innych krajów. (więcej o raporcie w artykule w numerze).

Uczestnicy spotkania wypracowali ogólne propozycje krótkoterminowych i długoterminowych rozwiązań mających na celu polepszenie sytuacji w omawianej branży. Wśród tych zaleceń znalazły się m.in. następujące propozycje:

- konieczność autoryzowania podmiotów działających w branży opieki;
- możliwość uzyskania certyfikatu sygnowanego przez związki zawodowe i reprezentacje pracodawców;
- podjęcie prac legislacyjnych nad odrębną ustawą regulującą funkcjonowanie branży opieki;



- profesjonalizacja zawodu opiekuna (również przez określenie zakresu jego obowiązków);
- stworzenie listy dozwolonych czynności wykonywanych przez opiekunki/opiekunów z określeniem wymiaru czasu wykonania tych czynności (z dostrzeżeniem różnicy między opieką a pomocą domową);
- opracowanie przykładowej umowy zlecenia, zapewniającej rzeczywistą równość stron stosunku cywilnoprawnego (z uwzględnieniem tak ważnych kwestii jak wypoczynek, składki na ubezpieczenie społeczne);
- prowadzenie przez Główny Inspektorat Pracy kampanii informacyjnej dla wyjeżdżających z kraju oraz powracających do kraju opiekunek/opiekunów.

Ponadto, dyskutowano m.in. nad kwestiami związanymi z: wpływem cyfryzacji na określenie czasu pracy opiekunek/opiekunów; możliwych do podjęcia przez Europejski Urząd Pracy działaniach w zakresie branży opieki; konieczności ubezpieczeń grupowych (dobrowolnych) dla opiekunek/opiekunów od odpowiedzialności za szkodę.

Uczestnicy seminarium uzgodnili, że Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych opracuje oficjalne propozycje zaleceń, które zostaną następnie przesłane do Głównego Inspektoratu Pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w celu podjęcia prac nad wypracowaniem konkretnych rozwiązań.”

Turcja

Z okazji obchodów tegorocznego Międzynarodowego Dnia Kobiet, Turecki Związek Pracowników Cementu (CIMSE-IS)

przeprowadził siedem szkoleń dla kobiet w zakresie przywództwa. Ponad 150 pracownic wzięło udział w wspomnianym szkoleniu, które koncentrowało się na dzieleniu się wiedzą i umiejętnościami w zakresie organizacji i rokowań zbiorowych.

Ivana Dimitrova z SGIP w Macedonii i zarazem wiceprzewodnicząca Europejskiego Regionalnego Komitetu Kobiet BWI wyjaśniła, że szkolenia mają kluczowe znaczenie dla kobiet, ponieważ mają na celu zwiększenie zaangażowania pracownic w struktury przywódcze związków oraz różne inicjatywy.



Podobnie prezydent CIMSE-IS Zekeriye Nazlim powiedział, że seria szkoleń jest częścią strategii ich związku, mającej na celu wzmocnienie pozycji kobiet pracujących i zaangażowanie ich w kampanie przeciwko przemocy i prześladowaniu na tle płciowym.

Stwierdził: „Warsztaty naszego związku zostały zaprojektowane w celu przeszkolenia kobiet w zakresie skutecznego reagowania na problemy, z którymi borykają się jako pracownicy na poziomie krajowym i międzynarodowym, takie jak wyzwanie związane z organizowaniem większej liczby kobiet-pracowników”.

Dimitrova podkreśliła znaczenie międzynarodowej solidarności wśród kobiet pracujących.

„Od wielu lat walczymy o większy udział kobiet, integrację i równość płci w naszych związkach i poza nimi. Ciężko jest pracować w tym sektorze jako kobieta. Dzięki naszej jedności i solidarności zbieramy teraz owoce naszych wspólnych wysiłków i walki. Coraz więcej kobiet działa teraz w związkach zawodowych i walczy o lepszą przyszłość. Chciałbym podziękować moim siostrą z CIMSE-IS za wkład w tę kampanię - powiedziała Dimitrova i podkreśliła, że „walka jeszcze się nie skończyła”.

Indie

Związki zawodowe kierowców Ola oraz Uber zażądały, aby firmy te zapewniły swoim pracownikom niezbędne materiały mające na celu ochronę przed koronawirusem.

Kierowcy Ola i Uber są bardzo często pierwszymi, którzy mają kontakt z zarażonymi pasażerami. Informują, że ich klienci nalegają, aby nosili maski i dezynfekowali swoje samochody. „Dlaczego kierowca powinien kupować maski i środki dezynfekujące za własne pieniądze? Czy firmy nie mają w obowiązku społecznym zapewnić takiego minimum?” - powiedział Shaik Salauddin, sekretarz generalny Indyjskiego Związku Pracowników Transportu (IFAT).

K. Somashekar, lider związku kierowców powiedział, że firmy powinny ogłosić 14-dniowy płatny urlop chorobowy dla kierowców poddanych obowiązkowej kwarantannie.

Rzecznicy Ola i Uber powiedzieli, że utworzyli specjalny zespół zajmujący się epidemią, a kierowcy zostali poinformowani o zaleceniach i zakazach, aby zapewnić sobie bezpieczeństwo. „Nasze centra stacjonarne są

wyposażone w stały zasób porad zdrowotnych, środków do dezynfekcji rąk i masek, które mogą być odbierane i używane przez partnerów-kierowców” - powiedziała rzeczniczka Ola.

Islandia

Strajk robotników miejskich w Reykjavíku, zrzeszonych w ramach związku zawodowego

Elfling, który formalnie rozpoczął się 21 stycznia, dobiegł końca. Po serii przerw w pracy, a następnie strajku, miasto Reykjavík i pracownicy osiągnęli układ zbiorowy. „Zajęło to niewiarygodnie dużo czasu, a członkowie Elfling, jak wszyscy wiedzą, strajkują od bardzo dawna. Jesteśmy bardzo dumni i zadowoleni z osiągniętych rezultatów” - powiedziała Sólveig Anna Jónsdóttir-przewodnicząca Elfling. Związek Zawodowy Elfling podpisał z władzami miasta nową umowę o warunkach pracy i wynagrodzeniu. Najniższe dochody zwiększą się do 112 000 koron miesięcznie.

Wraz ze wzrostem płac umowa zapewnia członkom krótszy tydzień pracy. Pracownicy zmianowi będą pracować 36 godzin tygodniowo, a ci, którzy będą musieli pracować na zmiany przez całą dobę, będą pracować do 32 godziny tygodniowo.

Ważnym punktem podpisanego porozumienia jest korekta płac dla kobiet. „Widzimy tę dodatkową podwyżkę jako potwierdzenie naszego stanowiska i naszych wymagań dotyczących niedocenianych zawodów kobiecych, absolutnie wymagających tej korekty”, - powiedziała Sólveig Anna Jónsdóttir. Korekta zapewni 112 000 koron miesięcznie dla pracowników pełnoetatowych. Pracownicy przedszkoli będą mieli zapewnione dziesięć płatnych godzin nadliczbowych miesięcznie w formie regularnych opłat, natomiast kursy i szkolenia pracownicze będą miały większą częstotliwość. Około 1000 pracowników przedszkoli i 710 opiekunów nie posiadało aktywnej umowy od 31 marca ubiegłego roku, dlatego nowe ustalenia są tak istotne.

Indonezja

120 pracowników budowlanych w elektrowni „PLTU Sumsel 1” w Gunung Raja na południowej Sumatrze w Indonezji strajkowało

w proteście przeciwko szerokiemu zakresowi łamania





PRACOWNICZYM

praw pracowniczych, takich jak: dyskryminacja w miejscu pracy, niezgodne z prawem wynagrodzenia, niepłacenie nadgodzin, złe praktyki w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa oraz nielegalne zwolnienia. Pracownicy są zatrudniani przez Guandong Power Electric Company, spółkę zależną od państwowego przedsiębiorstwa Energy China. „Chińscy pracownicy otrzymują wynagrodzenie około siedem razy wyższe niż pracownicy indonezyjscy, mimo że ci pracują codziennie w wyjątkowo niebezpiecznych warunkach. Ten strajk jest wyraźnym sygnałem, że pracownicy nie zaakceptują już takiego traktowania”. Dwukrotnie firma podobno odmówiła udziału w mediacjach, argumentując, że odpowiedzialni urzędnicy przebywają w Chinach. Związek powiedział, że nawet po strajku robotników postępy w rozwiązywaniu sporu pracowniczego były niewielkie. „Konsekwentna odmowa firmy zaangażowania się w żądania pracowników i urzędu pracy wskazuje, że nie ma ona zamiaru przestrzegać indonezyjskiego prawa pracy” – mówił jeden z liderów strajku. BWI zaobserwowało, że w całym regionie rośnie aktywność chińskiej państwowej firmy budowlanej, która zdobywa duże koncesje infrastrukturalne, często związane z chińskimi finansami. „Tania siła robocza, złe warunki pracy i odmowa uznania swobody zrzeszania się pracowników stanowią integralną część ich korzyści finansowej” – wyjaśnił Apolinar Tolentino, regionalny przedstawiciel BWI Azji i Pacyfiku.

Izrael

Pod koniec lutego podpisano protokół zapewniający godne i bezpieczne zatrudnienie legalnych operatorów dźwigów przeciwko nieuprawnionym firmom dźwigowym zatrudniającym nielicencjonowanych operatorów dźwigów. Sygnatariuszami tej umowy byli Histadrut, Izraelskie Stowarzyszenie Budowniczych i Stowarzyszenie Pracodawców Operatorów Żurawi.

Yitzhak Moyal, przewodniczący Histadrut, powiedział, że protokół ustaleń stanowi silny sygnał dla społeczeństwa, że dni nieautoryzowanych firm dźwigowych zatrudniających nielegalnych i nieprzeszkolonych operatorów dźwigów są policzone.

„To ważny krok w naszej walce o bezpieczeństwo i życie naszych współpracowników, zapewnienie im godnego i bezpiecznego zatrudnienia oraz poprawę

ogólnego wizerunku branży” – powiedział Moyal.

Zgodnie z umową strony będą współpracować w celu podniesienia świadomości na temat znaczenia upoważnionych pracodawców zatrudniających wyłącznie odpowiednio licencjonowanych i przeszkolonych operatorów dźwigów, zapewnienia wypłaty ich legalnych wynagrodzeń oraz reagowania na rozprzestrzenianie się nielegalnych firm operatorów dźwigów i operatorów dźwigów posługujących się fałszywymi licencjami.

Raz na kwartał zwoływane będzie wspólne forum w celu monitorowania wdrażania uzgodnionych zasad i postanowień umowy oraz omówienia innych kwestii zawodowych związanych z regulacją operatorów dźwigów i promocji ich zawodu.

Niemcy

Związek zawodowy IG BAU jest gotowy do rozpoczęcia krajowych negocjacji - rokowań zbiorowych dla około 850 000 niemieckich pracowników budowlanych w dniu 19 marca 2020 r. Kluczowymi tematami nadchodzących negocjacji są: podwyżki płac dla pracowników budowlanych i pracowników szkół zawodowych.

IG BAU postanowiło domagać się podwyżek płac dla pracowników budowlanych o 6,8 procent, przy minimalnym wzroście co najmniej 230 euro miesięcznie. Obecnie w Niemczech brakuje wyspecjalizowanych i wykwalifikowanych pracowników budowlanych. Pomimo dobrego systemu szkolenia zawodowego przemysł budowlany nie jest w stanie zatrzymać wykwalifikowanych pracowników, ponieważ przenoszą się do innych, lepiej płatnych zawodów i branż.

Ważnym problemem jest nieodpłatna podróż do pracy. Charakter budowy oznacza, że pracownicy często muszą udawać się do miejsc pracy, które mogą być daleko, a nawet setki kilometrów od domu. IG BAU chce zmienić tę nieuczciwą sytuację.

„Negocjacje i rokowania zbiorowe są podstawą pracy związków zawodowych. Jest to moment, w którym wszyscy członkowie związków zawodowych spotykają się, by walczyć o sprawiedliwość. Wyrażamy pełną solidarność z członkami IG BAU w Niemczech i życzymy udanych negocjacji” – powiedział AmbetY-son, sekretarz generalny BWI.

Zebrał: Wojciech Szeremeta

Nadchodzące zmiany Warunków Technicznych w zakresie współczynników przenikania to wzrost komfortu cieplnego i większe oszczędności energii

Warunki Techniczne dotyczące efektywności energetycznej budynków oraz zmiana tych wymagań, wejdą w życie od początku przyszłego roku.

Zakres obowiązujących w Polsce wymagań dotyczących efektywności energetycznej budynków można w skrócie opisać jako jednoczesne spełnienie określonych wskaźników zapotrzebowania na nieodnawialną energię pierwotną (tzw. EP) i współczynników przenikania ciepła przegród budynku (tzw. U)[WT]. Te dwa rodzaje wymagań nawzajem się uzupełniają.

Należy podkreślić, że choć oba rodzaje wymagań (EP, U) dotyczą efektywności energetycznej budynków, to jednak ich wpływ na właściwości budynku (np. komfort cieplny), jego charakterystykę energetyczną oraz przede wszystkim koszty eksploatacji, związanej z ogrzewaniem, jest różny.

Wskaźnik zapotrzebowania na nieodnawialną energię pierwotną (EP) oznacza w jakim stopniu do zaspokojenia potrzeb energetycznych budynku wykorzystywane są źródła odnawialne i nieodnawialne (im mniejsza wartość wskaźnika EP tym udział źródeł odnawialnych jest większy). Zaś niskie współczynniki przenikania ciepła (U) przegród zewnętrznych dotyczą m.in. redukcji kosztów związanych z zapotrzebowaniem na ogrzewanie i chłodzenie budynku, poprawy komfortu cieplnego użytkowników budynku poprzez równomierny rozkład temperatury na powierzchni wewnętrznej przegród zbliżony do temperatury powietrza wewnętrznego pomieszczeń, czy też zmniejszenia wpływu mostków cieplnych, a przez to np. redukcji ryzyka wzrostu grzybów pleśniowych, niebezpiecznych dla zdrowia użytkowników budynków.



W przypadku budynków zasilanych z sieci zewnętrznych, jak np. ciepło sieciowe, gaz ziemny czy energia elektryczna, niskie współczynniki przenikania ciepła przegród zewnętrznych to również zmniejszenie opłat związanych z mocą zamówioną dotyczącą wykorzystania nośników energii na cele ogrzewania i chłodzenia.

Przyjrzymy się zatem jak w cenie zakupu mieszkania w budynku wielorodzinnym przedstawiają się koszty poprawy współczynnika przenikania ciepła (U) ścian zewnętrznych i dachu lub stropodachu.

Pokażemy to na konkretnym przykładzie. Załóżmy, że mamy do czynienia z budynkiem mieszkalnym wielorodzinnym, w którym znajduje się 30 mieszkań. Mieszkania te rozmieszczono na 5 kondygnacjach, blok ma 2 klatki schodowe, a średnia powierzchnia użytkowa mieszkania to 63 m². Łączna powierzchnia użytkowa mieszkalna wyniesie zatem 1890 m².

W takim budynku powierzchnia ścian zewnętrznych wymagająca izolacji cieplnej to 1150 m², a powierzchnia dachu 540 m². W przypadku ścian zewnętrznych wymagane wartości współczynnika przenikania ciepła (U) zmieniają się od początku 2021 r. z obowiązujących obecnie 0,23 W/(m²K) na 0,20 W/(m²K). Przy dostępnych obecnie materiałach izolacyjnych, których współczyn-

ników przenikania ciepła (U) zmniejszą się od 0,03 do 0,038 W/(m²K), taka zmiana współczynnika U spowoduje wzrost grubości materiału teoretycznie o ponad 2 cm. W praktyce, w zależności od rodzaju materiału konstrukcyjnego, z którego wykonane są ściany zewnętrzne (np. beton, pustka ceramiczna, beton komórkowy) oznaczało to będzie zakup izolacji o grubości całkowitej od 15 cm do 18 cm. W wielu projektach takie grubości izolacji stosowane są już obecnie.

Dla dachów lub stropodachów zmniejszenie współczynnika przenikania ciepła z wymaganego obecnie U=0,18 W/(m²K) do U=0,15 W/(m²K) spowoduje zwiększenie grubości izolacji od 4 do 5 cm. Analizując ceny rynkowe popularnych materiałów izolacyjnych, możemy przypuszczać, że dodatkowy wzrost ich grubości spowoduje zwiększenie kosztów ocieplenia ścian zewnętrznych, z uwzględnieniem dłuższych kółek montażowych, o około 10 zł brutto/m². W przypadku ocieplenia dachu lub stropodachu dodatkowy koszt związany z grubszą izolacją będzie trochę mniejszy – wyniesie do 8 zł/m². W związku ze zmianą Warunków Technicznych, do dalszych obliczeń przyjęto wzrost kosztów docieplenia o 10 zł na m² ocieplanej przegrody zewnętrznej (ścian zewnętrznych i dachu lub stropodachu).

W analizowanym budynku łączna powierzchnia ścian zewnętrznych do ocieplenia, po odjęciu powierzchni okien, oraz powierzchnia dachu wyniosą 1690 m². Przyjmując wzrost kosztów ocieplenia powierzchni przegród zewnętrznych o 10 zł/m², całkowity wzrost kosztów docieplenia wyniesie więc 16 900 zł brutto. Powierzchnia użytkowa mieszkań w tym budynku wielorodzinnym to 1890 m². Zakładając cenę m² mieszkania na poziomie 6 000 zł brutto, łączna wartość wszystkich mieszkań wyniesie 11 340 000 zł brutto. Dodatkowy koszt zwiększenia grubości izolacji (16 900 zł brutto) stanowił więc będzie 0,15 % wartości mieszkań. Przy cenie powierzchni mieszkania 9 000 zł brutto/m² koszt zwiększenia grubości izolacji wyniesie 0,1% czyli 1 promil w stosunku do wartości rynkowej mieszkań w analizowanym budynku. Niezależnie zaś od ceny rynkowej metra kwadratowego mieszkania dodatkowy koszt związany ze wzrostem grubości izolacji wyniesie 9 zł na jeden m² powierzchni mieszkania.

Obowiązujące w Polsce przepisy systematycznie, acz na bardzo rozsądnym poziomie, kładą nacisk na zmniejszanie współczynników przenikania ciepła ścian zewnętrznych i dachów budynków. Wymagania odnośnie współczynników przenikania ciepła (U), które zaczną obowiązywać od 2021 roku są i tak dużo łagodniejsze niż w przypadku standardów budynków o podwyższonej czy wysokiej efektywności energetycznej, jak np. NF40, NF15 lub standard pasywny. Wybierając zatem mieszkanie, w którym chcemy spędzić co najmniej kilkanaście lat, warto wybierać te o podwyższonej efektywności energetycznej, z dobrze zaizolowanymi przegrodami zewnętrznymi. Z pewnością ceny energii nie będą malały, raczej będą rosły, więc niewielka inwestycja w dodatkową izolację cieplną przegród zewnętrznych szybko zacznie przynosić korzyści.

Informacja prasowa MIWO – Stowarzyszenia Productów Wełny Mineralnej: Szklanej i Skalnej
Jolanta Ciesielska - kierownik komunikacji

Poradnik pracownika w obliczu zagrożenia epidemicznego/ep

Na początku marca 2020 r. weszła w życie 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 (Dz. U. z 2020 r., poz. 374, dalej: Ustawa).

Ustawa ta, wprowadza m.in. procedury w zakresie zasad i trybu zapobiegania oraz zwalczania zakażenia koronawirusem i rozprzestrzeniania się choroby zakaźnej u ludzi jak również odnosi się do sytuacji pracowników i pracodawców w przypadku wystąpienia czy też możliwości wystąpienia koronawirusa.

Zgodnie z art. 3 Ustawy, w celu przeciwdziałania zakażeniu wirusem pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Polecenie takie może być wydane na czas oznaczony. **Co jednak ważne przedmiotowe zapisy nie określają zasad i warunków wykonywania pracy w takim trybie (jedynie telepraca unormowana jest w Kodeksie Pracy), tak więc to do pracodawcy należy każdorazowe, indywidualne rozstrzygnięcie każdego przypadku i dobór odpowiednich narzędzi (zarówno od strony organizacyjnej i prawnej), które powinny zapewnić zgodność wykonywania pracy zdalnej z przepisami prawa pracy.**

Odrębną kwestią jest to, że nie każdy rodzaj pracy kwalifikuje się do trybu zdalnego. Wykonywanie pracy poza biurem możliwe jest między innymi w zawodach takich jak np. księgowy, tłumacz, grafik, programista. W wielu branżach wymagających osobistej obecności w miejscu pracy ustawa nie będzie mieć zastosowania. Trudno bowiem wyobrazić sobie, że kasjer, pracownik firmy kurierskiej wykonuje pracę zdalnie, pomimo że osoby te w wysokim stopniu mogą być zagrożone podczas świadczenia pracy.

Na podstawie art. 4 Ustawy, w przypadku zamknięcia z powodu koronawirusa żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły do których uczęszcza dziecko, ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 8, przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy za okres nie dłuższy niż 14 dni. Co ważne zasiłek ten nie jest wliczany do „puli” podstawowego zasiłku opiekuńczego.

Aby go otrzymać, wystarczy złożyć pracodawcy oświadczenie, którego wzór publikuje na swojej stronie internetowej ZUS (standardowy druk Z-15 nie ma tutaj zastosowania).

W celu zapobiegania szerzeniu się zakażeń koronawirusem, państwowy powiatowy inspektor sanitarny lub państwowy graniczny inspektor sanitarny może zastosować wobec osób chorych albo osób podejrzanych o zachorowanie obowiązkową hospitalizację. Ponadto wobec osób zdrowych, które miały styczność z osobami chorymi, przez okres nie dłuższy niż 21 dni, licząc od ostatniego

dnia styczności z osobami chorymi, będzie można zastosować obowiązkową kwarantannę lub nadzór epidemiologiczny, jeżeli tak postanowią organy inspekcji sanitarnej.

Za czas kwarantanny ubezpieczonemu będzie przysługiwało wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy. Wynika to bezpośrednio z przepisów o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, albowiem traktują one równoważnie „zwykłą” niezdolność do pracy z powodu choroby z niemożnością wykonywania pracy w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

W kontekście interpretacji przepisów prawa pracy (obowiązków pracodawcy i pracownika) w sytuacji zagrożenia pandemią koronawirusa wypowiedział się również Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie.

„Sytuacja nie jest prosta, bo co prawda w przepisach kodeksu pracy są zapisy, że pracownik ma możliwość powstrzymać się od pracy, która zagraża jego zdrowiu i życiu z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, ale pewnie w sytuacji gdyby pracodawca nie chciał wypłacić wynagrodzenia, rozstrzygnąć musiałby to sąd pracy. A to dlatego, że z drugiej strony przepisy mówią wprost, że wynagrodzenie należy się za pracę wykonaną” - przyznaje Aneta Gronowicz, z-ca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych.

„To zdrowy rozsądek nakazuje, żeby ograniczać pracę w skupiskach ludzi do maksimum, a jeżeli się nie da, zabezpieczyć pracownika w każdy możliwy sposób. Mamy sytuację nadzwyczajną i pracodawcy nie powinni być zdziwieni decyzjami pracowników, którzy odmawiają świadczenia pracy”.

I zaznacza, że jeżeli pracownik zdecydował się na powstrzymaniu się od pracy w skupisku ludzi w obawie o swoje zdrowie, nie powinny grozić mu za to konsekwencje dyscyplinarne (np. zwolnienie).

„Jeżeli jednocześnie w tej sytuacji pojawiłby się kłopot z otrzymaniem wynagrodzenia i dostaniem od pracownika taką skargę, będziemy się zastanawiać nad interpretacją prawną, w ostateczności jest sąd pracy” - dodaje Aneta Gronowicz. „Obecne przepisy nie są przygotowane na tak wyjątkową sytuację, jaką mamy teraz, specustawa też nie daje odpowiedzi na wiele pytań” - zaznacza.

Warto również zaznaczyć, jak wskazują eksperci, że w zakresie środków ochronnych, w tym rękawiczek lub płynów do dezynfekcji pracodawca ma obowiązek zabezpieczenia pracownika pod względem sanitarnym (m.in. art. 237 6,7,8,9 KP). Lekceważenie tego obowiązku grozi popełnieniem wykroczenia, za które karę nałożyć może na pracodawcę inspektor sanitarny.

W kontekście przedmiotowej problematyki głos zabrało również Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, poniżej szereg najczęstszych pytań i odpowiedzi.

Jak dzisiaj należy organizować pracę?

W dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawca zobowiązany jest, w miarę możliwości, zapewnić, by wirus COVID-19 nie rozprzestrzenił się w miejscu pracy. Oznacza to przede wszystkim taką organizację pracy, która ograniczy osobiste kontakty pomiędzy pracownikami, np. rezygnacja ze spotkań czy komunikowanie się za pośrednictwem środków zdalnej komunikacji. Tam, gdzie jest to możliwe, należy polecić pracownikom wykonywanie pracy zdalnej.

Czy w związku z zagrożeniem wirusowym pracodawca odpowiada za zapewnienie pracownikom środków dezynfekcyjnych?

Ważne jest zarówno zapewnienie pracownikom środków służących do dezynfekcji rąk, jak i zwrócenie szczególnej uwagi na zagadnienia higieny, czyli czystości stanowisk pracy oraz miejsc, w których pracownicy często przebywają, np. jadalnie czy sanitariaty.

Szczególnie narażeni mogą być pracownicy wykonujący pracę w bezpośrednim kontakcie z klientem. Pracowników takich należy odpowiednio poinformować o zagrożeniach oraz wyposażać w środki ochrony indywidualnej, o ile z przeprowadzonej przez pracodawcę oceny ryzyka wynika, że są one niezbędne na danym stanowisku pracy.

Czy obowiązek informowania pracowników o ryzyku zawodowym obejmuje zagrożenie wirusem COVID-19?

Pracodawca informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Szczególnie istotne jest więc zagadnienie przepływu informacji między pracodawcą a pracownikami w celu udzielania im bieżących wskazówek dotyczących zachowania się w miejscu pracy w zmienionych okolicznościach spowodowanych zagrożeniem wirusem COVID-19.

Czy do obowiązków pracodawcy należy przygotowanie instrukcji dotyczących wykonywania pracy w sytuacji zagrożenia koronawirusem?

Rekomenduje się, aby pracodawca przygotował odpowiednie instrukcje - wytyczne, zalecenia - skierowane do pracowników wskazujące im, jak pracować w sytuacji zagrożenia wirusem COVID-19 (dotyczące między innymi kontaktów z pracownikami, klientami czy higieny osobistej).

Czy można mierzyć pracownikom temperaturę ciała?

Pracodawca powinien uzyskać zgodę zainteresowanego pracownika na dokonanie pomiaru temperatury ciała. Pracownik ma natomiast obowiązek współdziałać z pracodawcą w realizacji zadań związanych z ochroną życia i zdrowia pracowników.

Podjęcie przez pracodawcę takiego profilaktycznego działania może mieć znaczenie dla przeciwdziałania COVID-19. Nie jest jednak ustalona przepisami prawa wysokość temperatury pozwalająca na stwierdzenie, że pracownik jest chory albo zarażony wirusem COVID-19.

Czy nadzwyczajne okoliczności zwią-

zane z zagrożeniem wirusem COVID-19 zwalniają pracowników z obowiązku przestrzegania opracowanych przez pracodawcę wytycznych, instrukcji i poleceń związanych z przeciwdziałaniem zagrożeniu tym wirusem?

Pracownik w sytuacji zagrożenia wirusem COVID-19 zobowiązany jest wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek pracodawcy i przełożonych. Dodatkowo pracownik jest zobowiązany współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Praca zdalna, urlopy, wynagrodzenia - najczęściej zadawane pytania. Czy pracodawca może obecnie nakazać swoim pracownikom pracę zdalną?

Tak, w celu przeciwdziałania rozprzestrzeniania się koronawirusa pracodawca może nakazać swoim pracownikom pracę zdalną. Wynika to z zapisów tzw. specustawy, czyli specjalnej ustawy dotyczącej szczególnych rozwiązań w walce z epidemią koronawirusa.

Praca zdalna to nie to samo co telepraca?

Praca zdalna jest pojęciem szerszym niż telepraca. Praca zdalna polega na wykonywaniu pracy poza miejscem jej stałego wykonywania na polecenie pracodawcy - w rozumieniu specustawy - w celu przeciwdziałania COVID-19.

Jaka jest więc różnica między pracą zdalną a telepracą?

Telepracą jest wykonywanie pracy regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Telepracownikiem jest więc pracownik, który wykonuje pracę w tych warunkach i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Może to być np. praca wykonywana na komputerze i przesyłana pracodawcy pocztą elektroniczną.

Praca zdalna może natomiast polegać także na tym, że pracownik wykonuje pracę np. w domu bez użycia środków komunikacji elektronicznej (komputera, internetu). Przykładowo pracownik w domu analizuje dokumenty, pisze opinię odręcznie itp., a następnie przekazuje pracodawcy efekt swojej pracy w sposób uzgodniony z pracodawcą.

Czy pracownik może wnioskować o pracę zdalną?

Decyzja o poleceniu pracy zdalnej leży wyłącznie w gestii pracodawcy. Pracownik może oczywiście wnioskować, ale jego wniosek nie wiąże w żaden sposób pracodawcy.

Czy w przypadku zlecenia pracy zdalnej wynagrodzenie ulegnie zmianie?

Nie, wynagrodzenie pracownika nie ulegnie zmianie. Praca zdalna to po prostu zmiana miejsca wykonywania pracy.

W jakiej formie pracodawca ma powierzyć pracownikowi pracę zdalną - czy konieczne jest zlecenie na piśmie?

Ustawa nie wskazuje formy polecenia

pracy zdalnej - oznacza to, że polecenie może zostać wydane w dowolnej formie, również ustnie. W interesie obu stron, czyli zarówno pracodawcy, jak i pracownika, byłoby jednak potwierdzenie takiego faktu np. w piśmie skierowanym do pracownika czy służbowym e-mailu.

Jak dokumentuje się pracę zdalną?

Jest to kwestia uzgodnień pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Polecenie pracy zdalnej nie musi być wydane na piśmie, ale jak każde inne polecenie służbowe - może być wydane ustnie, mailem czy sms-em. Pracodawca może potwierdzić to polecenie na piśmie.

Na jak długi okres może być zlecona praca zdalna? Czy ten czas może ulec zmianie?

Ustawa nie określa maksymalnego okresu wykonywania pracy zdalnej. Decyzja w tym zakresie należy do pracodawcy - może to być czas oznaczony, jednakże uzasadniony przeciwdziałaniem COVID-19.

Co ważne, art. 3 ustawy traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy. Wydaje się zatem, że czas, na jaki pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej, nie może być dłuższy. Możliwe jest jednak zarówno skrócenie, jak i wydłużenie pierwotnie określonego okresu.

Czy pracownik może zakwestionować polecenie dotyczące pracy zdalnej?

Obowiązkiem pracownika jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 KP). Dotyczy to także polecenia pracy zdalnej.

Odmowa wykonania polecenia pracodawcy, o ile nie jest ono sprzeczne z prawem lub umową o pracę, może skutkować nałożeniem na pracownika kary porządkowej. Pracodawca może stosować karę upomnienia lub nagany za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, jak również przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 108 § 1 KP).

Czy praca zdalna może być powierzona niezależnie od warunków mieszkaniowych, rodzinnych? Co w sytuacji, gdy w miejscu zamieszkania w ocenie pracownika praca nie może być świadczona ze względu na warunki i stosunki panujące w domu?

Przepisy ustawy nie odwołują się do warunków mieszkaniowych lub rodzinnych pracownika przy poleceniu pracy zdalnej. Jednak w przypadku zgłoszenia przez pracownika braku możliwości świadczenia pracy w miejscu zamieszkania, pracodawca powinien wyznaczyć pracownikowi inne miejsce wykonywania pracy zdalnej.

Czy polecenie dotyczące pracy zdalnej musi zawierać uzasadnienie?

Ustawa nie przewiduje takiego obowiązku, określa natomiast, że pracodawca może polecić pracownikowi pracę zdalną tylko w celu przeciwdziałania COVID-19. Polecając pracownikowi pracę zdalną, pracodawca powinien więc działać w takim celu.

pandemii i wprowadzenia stanu epidemii - zagadnienia wybrane

Czy są konkretne okoliczności (np. zachorowania w okolicy, regionie gdzie ma siedzibę pracodawca) upoważniające pracodawcę do stosowania pracy zdalnej? Czy wystarczy jego przeświadczenie i doświadczenie życiowe?

Zgodnie z ustawą „przeciwdziałanie COVID-19” to wszystkie czynności służące zapobieganiu rozprzestrzeniania się wirusa, profilaktyce czy zwalczaniu skutków choroby. To oznacza, że przesłanki polecenia pracownikowi pracy zdalnej są szerokie i w praktyce każdy pracodawca, choćby ze względu na profilaktykę, może polecić pracownikom pracę zdalną.

Czy pracodawca może polecić wykonywanie pracy zdalnej w innym miejscu niż dom pracownika?

Tak, z ustawy wynika, że pracodawca może powierzyć wykonywanie pracy zdalnej poza miejscem jej stałego wykonywania, a więc również w miejscu innym niż dom pracownika.

Czy w okresie zagrożenia koronawirusem pracodawca może wysłać pracowników na zaległe urlopy wypoczynkowe?

W przypadku zaległego urlopu wypoczynkowego, który nie został wykorzystany do 30 września następnego roku kalendarzowego, pracodawca ma prawo wysłać pracownika na zaległy urlop - nawet bez jego zgody - np. w okresie zagrożenia koronawirusem. Stanowisko to jest prezentowane przez Państwową Inspekcję Pracy.

Co w sytuacji, gdy pracodawca będzie musiał zamknąć swój zakład pracy (lub jego część)? Czy pracownik ma wtedy prawo do wynagrodzenia?

W takiej sytuacji lub gdy nie ma możliwości polecenia pracownikowi pracy zdalnej, pracownikowi za czas nie wykonywania pracy - jeśli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy - przysługuje wynagrodzenie:

- wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (dotyczy to pracowników wynagradzanych w stałej stawce godzinowej, np. 20 zł za godzinę lub w stałej stawce miesięcznej, np. 4 tys. zł miesięcznie - ci pracownicy także w czasie przestoju otrzymają te stawki wynagrodzenia);
- jeżeli wspomniany składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - pracownikowi przysługuje 60 proc. wynagrodzenia (dotyczy to m.in. pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie akordowe lub prowizyjne, czyli wynagrodzenie określone jako stawka za ilość wytworzonych produktów bądź określony procent przychodu/dochodu/zysku);

W każdym innym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Należy bowiem uznać, że konieczność zamknięcia zakładu pracy w celu przeciwdziałania COVID-19 będzie przyczyną dotyczącą pracodawcy - mimo,

że będzie to przyczyna niezawiniona przez pracodawcę.

W dniu 20 marca br. Minister Zdrowia ogłosił na terenie Polski stan epidemii. Zgodnie z ustawą o chorobach zakaźnych, stan epidemii może wiązać się z następującymi obowiązkami:

- czasowe ograniczenie określonego sposobu przemieszczania się;
- czasowe ograniczenie lub zakaz obrotu i używania określonych przedmiotów lub produktów spożywczych;
- czasowe ograniczenie funkcjonowania określonych instytucji lub zakładów pracy;
- zakaz organizowania widowisk i innych zgromadzeń ludności;
- obowiązek wykonania określonych zabiegów sanitarnych, jeżeli wykonanie ich wiąże się z funkcjonowaniem określonych obiektów produkcyjnych, usługowych, handlowych lub innych obiektów;
- nakaz udostępnienia nieruchomości, lokali, terenów i dostarczenia środków transportu do działań przeciwepidemicznych przewidzianych planami przeciwepidemicznymi;

- obowiązek przeprowadzenia szczepień ochronnych, o których mowa w ust. 3, oraz grupy osób podlegające tym szczepieniom, rodzaj przeprowadzanych szczepień ochronnych - uwzględniając drogi szerzenia się zakażeń i chorób zakaźnych oraz sytuację epidemiczną na obszarze, na którym ogłoszono stan zagrożenia epidemicznego lub stan epidemii;
- czasowe ograniczenie określonych zakresów działalności przedsiębiorców;
- czasową reglamentację zaopatrzenia w określonego rodzaju artykuły;
- obowiązek poddania się badaniom lekarskim oraz stosowaniu innych środków profilaktycznych i zabiegów przez osoby chore i podejrzane o zachorowanie;
- obowiązek poddania się kwarantannie;
- wskazanie miejsca kwarantanny;
- zakaz opuszczania miejsca kwarantanny;
- czasowe ograniczenie korzystania z lokali lub terenów oraz obowiązek ich zabezpieczenia.

Poszczególne ograniczenia mogą być wprowadzone rozporządzeniem w zależności

od sytuacji stanu zagrożenia.

Na obszarze, na którym ogłoszono stan epidemii nie stosuje się przepisów o zamówieniach publicznych w przypadku zamówień na usługi, dostawy lub roboty budowlane prowadzone w związku z zapobieganiem epidemii.

Gdy uzupełnienie zapasów nie jest możliwe w terminie pozwalającym na skuteczne przeciwdziałanie epidemii, minister zdrowia może zarządzić przejęcie danych produktów czy sprzętu na rzecz Skarbu Państwa.

Po wprowadzeniu stanu epidemii pracownicy podmiotów leczniczych i osoby wykonujące zawody medyczne mogą być skierowani do pracy przy zwalczaniu epidemii. Obowiązkiem takiemu - jeśli niesie on ryzyko zakażenia - nie podlegają osoby do 18. roku życia lub powyżej 60 lat, kobiety w ciąży lub osoby wychowujące dzieci w wieku do 18 lat, w tym osoby wychowujące dzieci samotnie oraz osoby, u których orzeczono częściową lub całkowitą niezdolność do pracy, a także inwalidzi i osoby z orzeczonymi chorobami przewlekłymi.

Decyzja o skierowaniu do pracy przy zwalczaniu epidemii stwarza obowiązek

pracy do 3 miesięcy. Pracodawca jest zobowiązany udzielić urlopu bezpłatnego na czas określony w decyzji osobie skierowanej do pracy przy zwalczaniu epidemii. Osobie skierowanej do takiej pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze nie niższe niż 150 proc. przeciętnego wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego na danym stanowisku pracy w zakładzie wskazanym w decyzji. Wynagrodzenie nie może być niższe niż to, które skierowany do pracy przy zwalczaniu epidemii otrzymał w miesiącu poprzedzającym miesiąc skierowania do pracy. Osobie skierowanej do pracy przysługuje zwrot kosztów przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia, chyba że zostały one zapewnione przez pracodawcę w miejscu wykonywania pracy.

Przez czas trwania pracy przy zwalczaniu epidemii dotychczasowy pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy. Nie może również dokonać wypowiedzenia umowy o pracę, chyba że istnieje podstawa do jej rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika, albo w przypadku zmiany lub uchylecia decyzji.

Cezary Izdebski

CZY POLACY POTRZEBUJĄ DŁUŻSZEGO WYPOCZYNKU?

Jeśli ktoś spytałby, który z narodów pracuje najdłużej, to większość bez wahania wskazałaby na Japończyków. Śmierć w wyniku przepracowania, czy nocegi w miejscu pracy to przypadki, o których wielu z nas na pewno słyszało. Tymczasem zgodnie z danymi udostępnionymi przez OECD (Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, która skupia 36 państw) jesteśmy jednym z najbardziej zapracowanych narodów świata i w stosunku do Kraju Kwitnącej Wiśni przepracowaliśmy w ubiegłym roku aż o 112 godzin więcej. Pracujemy ponad 300 godzin więcej niż Brytyjczycy i prawie 400 godzin więcej niż nasi sąsiedzi za zachodnią granicą. Niemcy spędzają w pracy niewiele ponad 34 godziny tygodniowo, a w przemyśle ciężkim mogą pracować jeszcze krócej, bo 28 godzin. Wszystko za sprawą porozumienia zawartego między związkowcami a 700 firmami z południowo-zachodnich Niemiec. Zgodnie z umową, skrócony tydzień pracy może przysługiwać maksymalnie przez dwa lata. Po tym okresie trzeba powrócić do obowiązującego w przemyśle ciężkim 35-godzinnego tygodnia pracy.

86% naszych rodaków potwierdza, że źródłem ich największego zmęczenia jest właśnie praca. Obecnie obowiązujący wymiar urlopowy (zależnie od stażu pracy odpowiednio 20 i 26 dni przysługujące na rok) został wprowadzony do Kodeksu pracy w latach 70. ubiegłego wieku - taka liczba dni urlopowych nie gwarantuje odpowiedniej regeneracji i przywrócenia pełnej zdolności do pracy.

Dane EUROSTATU z 2016 roku (Europejskiego Urzędu Statystycznego) wskazują na kiepski stan psychofizyczny Polek i Polaków - zajmujemy dopiero 18 miejsce jeśli chodzi o długość życia panów (61,3 lata) oraz 12 miejsce jeśli chodzi o panie (64,6 lat). Unia Europejska już w 2014 roku miała w sferze planów wprowadzenie przepisów o wydłużeniu urlopów wypoczynkowych do 35 dni, a w niektórych przypadkach



nawet do 37 dni.

Najbardziej zapracowanym narodem świata według OECD są Meksykanie - w 2018 r. przepracowali średnio 2258 godzin rocznie, a ustawowy czas pracy w ich kraju wynosi aż 48 godzin tygodniowo. Na niechlubnym podium plasują się również Kostarykanie i Koreańczycy - w 2017 r. obie nacje spędziły w pracy ponad 2 tys. godzin. W Południowej Korei ustawodawca dopuszcza pracę nawet przez 52 godziny tygodniowo. Polacy, z wynikiem 1928 godzin w 2017 roku, są w raporcie OECD na wysokim siódmym miejscu.

Jeszcze bardziej nieprzychylny jest dla nas ranking „The Workforce View in Europe 2018” - wynika z niego, że jesteśmy najbardziej zestresowanymi pracownikami na całym Starym Kontynencie. Stresu w pracy doświadcza codziennie aż 27% naszych rodaków. Na przeciwnym biegunie są Holendrzy-

tylko co dziesiąty z nich odczuwa stres w trakcie wykonywania swoich obowiązków. Niski poziom stresu na pewno koreluje też z faktem, że mieszkańcy Niderlandów pracują najkrócej, bo mniej niż 30 godzin tygodniowo. Co więcej, według raportu firmy Naturativ, aż połowie z nas zdarza się pracować w czasie wolnym.

Najnowsze dane OECD wskazują, że Polacy w 2019 roku pracowali średnio 39,8 godzin tygodniowo.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych proponuje, aby wydłużyć w Polsce wymiar urlopu wypoczynkowego do 35 dni dla wszystkich pracowników. Takie działanie będzie miało z pewnością długofalowe pozytywne skutki dla zdrowia pracownika i jego aktywności zawodowej, a tym samym dla pracodawcy, jak i całego społeczeństwa.

Wojciech Szeremeta

Rytuał Solny

oczyszczanie skóry - wybrany peeling solny

maska na ciało w postaci pasty z borowiny

wykończenie zabiegu - masaż gorącą oliwą borowinową



Sanatorium Uzdrowskie „SANVIT”
ul. Staszica 8, 87-720 Ciechocinek, 54 283 42 81
www.sanvit.pl

cena
200 zł

CENTRUM PROMOCJI ZDROWIA
SANVIT



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@zzbudowlani.pl

Redaktor naczelny:
Jakub Kus

Redaktor wydania: Aleksandra Suchocka

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

Skład i łamanie: Robert Żwirski

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

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

SUDOKU DLA ROZRYWKI

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

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

HUMOR

Facet spędza popołudnie u kochanki. Niespodziewanie do domu wraca jej mąż. Kochanka szybko bierze worek ze śmieciami, daje stojącemu w drzwiach mężowi i mówi:

- Kochanie, proszę cię wynieś śmieci.

Facet w tym czasie wymknął się niepostrzeżenie. W drodze do domu myśli o swojej kochance w samych superlatywach: „Ale ta moja kochanka jest inteligentna, sprytna, ale ładnie to wymyśliła”.

Wraca do domu, a tu żona daje mu worek ze śmieciami i mówi:

- Kochanie, proszę wynieś śmieci.

Facet nic nie mówiąc, bierze worek, idzie w kierunku śmietnika i mruczy do siebie pod nosem: „Cały dzień w domu siedzi i nawet śmieci nie wyniesie...”.

- Gdzie jest Goldblum?!

- W saunie, z kobietami: 90-60-90.

- Niemożliwe, muszę to na własne oczy zobaczyć!

Facet wbiega do sauny, rzeczywiście, w środku Goldblum i trzy kobiety: jedna 60 lat i dwie po 90.

Wrócił Marian z saksów, smartfon przywiózł. Pochwalił się żonie i poszedł do łazienki się wykapać. Z łazienki zadzwonił na telefon domowy:

- Chodź, umyj mi plecy!

- Nie moogę, Kochany, ten głęź już wrócił.

Izaak zauważył, że nie zapłacił dwóch rachunków: za prąd i za leczenie. Niestety, pieniędzy wystarczy tylko na jeden. Radzi się więc żony:

- Golde, który rachunek zapłacić - za światło, czy za doktora?

- Oczywiście, że za światło. - Doktor ci krwioobieg nie odetnie!

Jak mówiła moja babcia, najlepszym zajęciem dla rąk jest liczenie pieniędzy. Usuwa ból stawów, przywraca normalne ciśnienie, łagodzi ból zębów i głowy, poprawia wzrok, wygląd zewnętrzny i warunki mieszkaniowe.

Pewien ksiądz chodził po kołędzie. W tym czasie jednemu z jego parafian zmarła żona, innemu ktoś ukradł rower. Ksiądz pomylił ich obu, odwiedził okradzionego, sądząc, że to wdowiec i zaczyna rozmowę:

- Przykro mi, że takie nieszczęście pana spotkało i to w czasie świąt...
A facet na to:
- A tam, proszę księdza, nie

ma co żałować. Stare to było, przód cały powyginany, z tyłu powietrze uchodziło...

Mały Jasiu puka do sąsiada.

- Tatuś prosił, żeby pan pożyczył...

- Cukru? Soli? - próbuje zgadnąć sąsiad.

- Nie, korkociąg.

- Korkociąg? Powiedz tatusiowi, że zaraz sam przyniosę!

Babcia do wnuczki:

- Wnusi, Kochanie, włóż pod spodnie rajstopy. Na zewnątrz jest bardzo zimno. Możesz odmrozić sobie sens życia.

Mąż zauważył, że żona obcina kiełbasę z obu stron przed smażeniem.

- Czemu tak robisz? - pyta.

- Nie wiem, moja mama tak robiła.

Dzwonią do teściowej.

Obcinałam, bo twoja babcia tak robiła.

W słuchawce słychać głos babci:

- Jeszcze nie kupiliście sobie większej patelni?!

U lekarza:

- Panie doktorze, mam problem...

- Słucham?

Codziennie chodzę do sklepu i kupuję flaszkę wódki.

- No cóż, obawiam się że są to objawy zakupoholizmu.

- Synku, kiedy poprawisz dwójkę z matematyki?

- Nie wiem mamusiu, nauczyciel nie wypuszcza dziennika z rąk.

Samochód zderzył się z krową. Przyjeżdża policjant i pyta:

- No to komu wlepić mandacik? Na to krowa:

- Muuu!

Przychodzi milicjant do sklepu i pyta:

- Czy są karty do gry?

- Są.

- To poproszę ósemkę.

- Dlaczego w Wąchocku nie je się ogórków kiszonych?

- Bo nikt nie może włożyć głowy do słoika!

- A czemu softys je ogórki?

- Bo je z beczi!

Ktoś dzwoni domofonem:

- Przepraszam czy nie zostawiłem u pani płaszcz?

- A kto mówi?

- Batman.

Facet przychodzi do sklepu i prosi:

- Proszę cztery gwoździe.

Po chwili wraca i się skarży:

- Panie, ale to nie od tej ściany.