

40 Solidarność

W NUMERZE:

CZTERDZIEŚCI LAT MINĘŁO | SZANOWNI CZYTELNICY | WSPOMINAMY | Z KOMISJI | DYLEMAT SPOŁECZNY - PO CO KOMU ZWIĄZEK?
| ODPOWIEDŹ NA APEL | PRACOWNICY SĄ PROBLEMEM, NIE ROZWIĄZANIEM. ZMIEN PRACOWNIKA, NIE ZAGROŻENIE | ŚMIAĆ SIĘ!
„PRZYSZŁOŚĆ PRACY” | OSZCZĘDZAMY? | KONKURS BEZ NAGRODY | EWA | W DROGĘ Z BONEM „SOLIDARNOŚCI”

Czterdzieści lat minęło

Upływ czasu często powoduje, że zmieniamy opinie o wydarzeniach sprzed lat. Coś, co wydawało nam się wzniosłe, heroiczne, romantyczne, po latach oceniamy jako banalne, pozbawione patosu, niepotrzebne. Tak bywa, ale na pewno nie jest w przypadku powstania „Solidarności”. Kilkanaście sierpniowych dni 1980 roku, które wstrząsnęły Polską, pozostaną na zawsze w pamięci tych, którzy je przeżyli. W tamtych dniach Polacy uwierzyli, że mogą zmienić szarą rzeczywistość, że coś od nich zależy. Zdawali sobie sprawę, że uczestniczą w wielkim wydarzeniu, że rozpoczynają drogę do wolności. Tego nie można kwestionować.



O fenomenie tamtych dni, o powstaniu „Solidarności” powiedziano i napisano tysiące dzieł, książek, artykułów. Od wielu lat, poznając w międzyczasie wiele faktów z tamtych dni, spieramy się o to, kto zyskał, a kto stracił na drodze do wolności. Spieramy się o stan wojenny i Okrągły Stół, o wyprzedaż zakładów, o to, dlaczego tak łatwo przeszliśmy z komunizmu do neoliberalizmu. W końcu o to, dlaczego związek zawodowy, który porwał miliony ludzi, był napiętnowany, dyskryminowany, spychany na margines życia społecznego.

Odpowiadając na pytanie, kto zyskał a kto stracił wydaje się, że zyskaliśmy wszyscy, najwięcej ci, którzy nie pamiętają Polski Ludowej.

Spieranie się nie jest niczym nagannym, jest potrzebne, tak jak potrzebne jest rzetelne spojrzenie na minione czter-

dziestolecie oczyma tych, którym się nie powiodło, nie udało. Czym zawinił pracownik PGR-u i dlaczego został nazwany homo sovieticus. Dlaczego tych, których podziwiano w roku 80 za rozsądek i polityczną mądrość, za dziesięć lat nazywano warchołami, którzy nie rozumieją, że płaca to przede wszystkim dla firmy koszt i obciążenie, a tych, którzy w 90 latach domagali się pracy, uznano za nienadających się do życia w kapitalizmie. Jest się o co spierać. Milczenie i udawanie, że wszystko w czterdziestolecie było dobre dla Polaków i Polski jest oszukiwaniem samych siebie.

Myszę, że historycy spojrzą bez uprzedzeń, w którąkolwiek stronę, na minione czterdziestolecie i ocenią bezstronnie, uczciwie i obiektywnie, tą ważną nieodległą w końcu dla naszego narodu przeszłość. Milionom tych, którzy w lecie 1980 postanowili zmienić bieg

rzeczy, po prostu się to należy.

Ocenę minionego czasu oddajmy historykom. My wspominamy Naszą „Solidarność”, powstałą w Zakładach Przemysłu Tytoniowego. Jej początki wspominał pan January Madoń, Roman Smalec a w bieżącym BIS-ie Jerzy Wadowski. Chcielibyśmy Państwu przedstawić dokumenty z tamtego okresu, zdjęcia. Niestety z lat 80/81 nie mamy dokumentów, nie mamy też (poza jednym) zdjęć. Komisarz wojskowy, bo taki już 13 grudnia 1981 roku rozpoczął działania likwidujące Komisję Zakładową, przejął wszelkie jej akta. Więcej dokumentów jest z roku 1989, z okresu ponownie tworzonego po ośmiu latach Związku. Prezentujemy kilka zdjęć, wśród których jest swego rodzaju „perełka”.¹ Zdjęcie zrobione w dniu 13 grudnia 1981 w Zakładzie Nr 2 znajdującego się przy ulicy Dolnych Młynów w Krakowie.

Szanowni Czytelnicy

Zacznę od ważnej wiadomości, na którą być może nie wszyscy zwrócili uwagę. Otóż 10 czerwca Sąd Okręgowy w Poznaniu uznał system ocen pracowników w firmie Amazon za antypracowniczy i niezgodny z Kodeksem pracy, tym samym przywracając do pracy zwolnionego przez tą firmę w 2016 roku pracownika. Sąd uznał, że system oceny pracowników nie może opierać się na ciągłej rywalizacji i tylko na negatywnych opiniach. Niestety wszystkie kwestionariusze czy arkusze ocen, jakie widziałem, a widziałem ich wiele, były tak skonstruowane, aby wyszukiwać słabe strony pracownika. Ten wyrok jest ważny, bo daje nadzieję, że z firmą można wygrać. To ważny wyrok także dla naszych pracowników, bowiem tak się składa, że kilku kolegów złożyło pozwy do sądu nie godząc się na zwolnienie z pracy.

W 164 Bis-ie sporo miejsca poświęcamy, co zrozumiałe, czterdziestej rocznicy powstania NSZZ „Solidarność”, ale też „Koleżeńskiej obserwacji” czyli behawioralnemu bezpieczeństwu. Bezpieczeństwo ma zapewnić metoda polegająca na obserwacji pracowników, a poprzez nią zmianę zachowań niebezpiecznych na zachowania bezpieczne. Proste, łatwe i przyjemne? Koleżeńska obserwacja to nie koniec kombinowania. Czas na wzajemne ocenianie się w ramach systemu ocen pracowniczych, ale to dopiero przed nami.

BOS, to jest to, co dla jednych zmniejsza ryzyko wypadku, ale także podnosi koleżeńskie relacje w pracy, dla innych jest powodem do śmiechu. My też kpimy z tego - w innym miejscu. BOS to spolszczony skrót od Behaviour Based Safety. Koleżeńska obserwacja nie brzmi szczególnie zachęcająco, a BBS i owszem, zwłaszcza dla menedżmentu. Jak nazwa angielska, samo przez się rozumie, że to coś ważnego, mądrego i wzniosłego. KO (nie mylić z Koalicją Obywatelską) robi furorę w firmach dużych, międzynarodowych. Odnoszę wrażenie, graniczące z pewnością, że za kilka lat, podobnie jak to się ma z ocenami pracowniczymi, gdy nie ocenia się pracy, lecz człowieka i gdy ewidentnie wie, że to do nadużyć, firmy będą się wstydlawie rakiem z tego wycofywały. Nie oznacza to bynajmniej, że zrezygnują z podobnych systemów.

O nie. Dzięki współpracy ze „światem nauki”, wymyślą coś równie mądrego, bowiem ideologia nakazuje im utrzymywanie pracowników w stanie niepewności, strachu i stresu. KO to nic innego jak przeniesienie odpowiedzialności za bezpieczeństwo z pracodawcy na pracownika.

Gdyby program KO wynikał z empatii, z troski o pracowników i o ich bezpieczeństwo, to projekt powstałby wspólnie z zespołami związkowymi, albo by nie wywarzać otwartych drzwi, wzmacniałby społeczną inspekcję pracy. Tańsze, skuteczniejsze i niekontrowersyjne. A co tu kontrowersyjnego? Behawioryzm to przewidywanie i kontrolowanie zachowań zwierząt i ludzi. Trzeba tylko użyć odpowiednich bodźców, żeby tańczono, jak zagrają. I jak tu nie wierzyć tym, którzy uważają, że praca sama w sobie jest istotną wartością, a dzięki różnym systemom np. KO, źródłem radości i zadowolenia. Radości dla pracodawcy, bo przecież pracownik jest „wartością nadzrędną”, a nie „dodatkiem” do taśmy produkcyjnej.

Jakby jednak komuś przypadkowo KO – koleżeńska obserwacja kojarzyła się z Koalicją Obywatelską, to po głębszym zastanowieniu się, dostrzeże paralełę. W obu przypadkach, jest wspólna cecha, mianowicie jakaś forma donoszenia. O ile w pierwszym wymuszona, to w drugim uprawiana z radością i oddaniem.

Zakończę smutną refleksją. Czegoś takiego się nie spodziewałem. Nie spodziewałem się, że kolejna grupa społeczna poddana zostanie dyskryminacji, bo tak należy określić każde nierówne traktowanie. I to, gdzie? W naszej firmie! Chodźmy o palaczy papierosów tradycyjnych. Tych co przez całe lata, nierzadko przez dziesięciolecia wdychali dym zachęceni na przykład przez „Marlboro Mana” przystojniaka kowboja albo zwabieni lapidarnością samego Cezara – „Veni Vidi Vici” a może by poczuć się „prawdziwym mężczyzną” w Ferrari. Ileż ciał smolistych, ileż benzenu, chlorku winylu, arsenu, naftyloaminu, dwumetylnitrozoaminu czy dibenzokakrydyny i innego cholerstwa wdychali. Zostali pozbawieni godnego palenia papierosów tradycyjnych, są niepotrzebni. Teraz liczą się ajkłosiaki, a chodzi o palarnie. Dla weteranów wprowadzie też są, ale bez krzeseł, dość obskurne, dla ajkłosiaków przyjemne pomieszczenia z krzesłkami nawet kanapami by mogli się delectować marząc „I Quit Ordinary Smoking”. Mam jednak dobrą wiadomość dla tradycyjnych. W palarniach ajkłosów coraz mniej czarnych koszulek, ambasadorów IQOS, bo skończyła się darmocha, trzeba płacić za bezdymne urządzenie elektroniczne. Jest więc nadzieja, że krzesła, a może i kanapy wrócą na palarnie popielatych koszulek.

FS

WSPOMINAMY

Tak jak w poprzednich BIS-ach, również i w tym wracamy wspomnieniami do sierpniowych dni i wydarzeń, które przed czterdziestu laty dały początek naszemu Związkowi. Dziś tamten czas wspominamy wraz z Jerzym Wadowskim. Jurek jest jednym z tych, którzy tworzyli Związek w Zakładach Tytoniowych.

BIS: Zaledwie kilka miesięcy temu przeszedłeś na emeryturę. Jak to się stało, że rozpocząłeś tutaj pracę?

Jerzy Wadowski: Często o tym, co w życiu robimy, decyduje przypadek. W roku 1975, po ukończeniu studium, szukałem pracy. Chciałem, by była zgodna z moimi zainteresowaniami i wykształceniem. Przypadkowo dowiedziałem się, że w „tytoniach”, bo tak się powszechnie nazywało Zakłady Tytoniowe w Krakowie, tworzy się od podstaw dział elektroniki. Pomimo tego, że w innym zakładzie mógłbym więcej zarabiać, ta oferta wydała mi się bardziej interesująca.

BIS: I zostałeś na 44 lata?

Jerzy Wadowski: Z dwuletnią przerwą na wojsko. Młodszym osobom wyjaśniam, że w Polsce Ludowej służba wojskowa była obowiązkowa.

BIS: Jak odbierałeś Zakłady w tamtym czasie?

Jerzy Wadowski: Ku mojemu zaskoczeniu, jak na tamte czasy, wydział Elektroniki i Automatyki, w którym rozpocząłem pracę, był na wysokim poziomie technicznym. W dodatku pracowało w nim wielu młodych ludzi, którzy mieli już określony pogląd na otaczającą nas rzeczywistość i się z nią nie zgadzali.

BIS: Młodych niepokornych, bo gdy w roku 1980 wybuchła „Solidarność”, to wy w swoim wydziale byliście tymi, którzy tworzyli w Zakładach związek. Twój udział w tym był znaczący.

Jerzy Wadowski: Związek utworzono w ZKiBU, czyli w Zakładzie Konstrukcji i Budowy Urządzeń. To tam się zaczęło. Tam inżynier January Madoń poderwał ludzi do działania. Potem byliśmy my. Nieskromnie powiem, że miałem udział w tworzeniu naszej „Solidarności”.

BIS: Szybko powiększały się szeregi Związku?

Jerzy Wadowski: Błyskawicznie. Odzew był bardzo duży. Warto przypomnieć sobie 21 postulatów, które w Gdańsku sformułował Komitet Strajkowy, łatwiej wtedy zrozumieć, jak się żyło



w PRL-u. Ludzie byli zmęczeni szarą codziennością i z nadzieją patrzyli na powstający związek. Młodzi wchodzący w dorosłe życie szczególnie boleśnie odczuwali trudy tamtych czasów - brak perspektyw na samodzielne mieszkanie, pustki w sklepach. Nawet przy nie najgorszych zarobkach i tak niewiele można było kupić. Do tego praca zmianowa, bez wolnych sobót. Frustracje rodziły metody awansowania, premiowania. Czerwona legitymacja zastępowała umiejętności, fachowość, rzetelność. Trudno było się z tym pogodzić. Stąd też u nas, ludzi młodych, było większe zniecierpliwienie i chęć dokonania zmian.

BIS: Wkrótce przeprowadzone zostały wybory i oficjalnie zaistniał

w Zakładach NSZZ „Solidarność”.

Jerzy Wadowski: Oficjalna nazwa to Komisja Przedsiębiorstwa NSZZ „Solidarność” przy Zakładach Przemysłu Tytoniowego w Krakowie.

BIS: Jaką funkcję w niej pełniłeś?

Jerzy Wadowski: Zostałem zastępcą przewodniczącego.

BIS: To duże wyróżnienie, biorąc pod uwagę twój wiek i staż pracy.

Jerzy Wadowski: To prawda, ale reprezentowałem oddział, w którym pracowało bardzo dużo młodych ludzi.

BIS: Jakież wydarzenia z tamtej działalności?

Jerzy Wadowski: Nie było jakiś spektakularnych akcji, no może tylko poza tą, o której zresztą pisały krakowskie gazety, gdy dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Tytoniowego uciekł ze spotkania ze związkowcami z Zakładów Tytoniowych. W firmie staraliśmy się poprawiać to, co można było we własnym zakresie zmienić na lepsze. Negocjowaliśmy podwyżki płac, poprawy warunków pracy, słowem to, do czego powołane są związki zawodowe. Dyrekcja Zakładów nie miała jednak na tyle samodzielności, żeby podnieść płace tak, jak byśmy tego oczekiwali. Wszystko było regulowane odgórnie. Zakłady pracy były klasyfikowane według kryteriów politycznych. Nasza firma, mimo że bardzo dochodowa, w tej hierarchii znajdowała się grupie „B”. W grupie „A” była na przykład Huta im. Lenina, do której państwo dopłacało, tam płace były wyższe. Kombinat wysyłał ludzi na eksport, to znaczy do pracy w innych krajach. Pracując „u Lenina” szybciej można było dostać przydział na mieszkanie czy talon na samochód.

Mogę powiedzieć, że od początku prowadziliśmy z kierownictwem firmy dialog – dogadywaliśmy się. Dzięki temu warunki pracy, powoli, ale jednak się poprawiały.

BIS: I przyszedł 13 grudnia 1981 roku. Gdzie i w jakich okolicznościach cię zastał?

Jerzy Wadowski: Stan wojenny wprowadzono w nocy z 12 na 13 grudnia, z soboty na niedzielę. W tym czasie, niczego nieświadomi, pracowaliśmy przy konserwacji maszyn i urządzeń. Wychodząc rano z pracy, przechodząc przez portiernię, usłyszeliśmy przemówienie Jaruzelskiego w radiu, ale jakoś nie zwróciliśmy na nie większej uwagi. Co innego mnie zadziwiło – brak na ulicach autobusów i tramwajów. Pod halę Korony jeszcze się jakoś dostałem, ale potem musiałem już dotrzeć do domu w Swoszowicach na nogach. Na ulicach więcej było takich zdezorientowanych, jak ja. W Borku Fałęckim wstąpiłem do kościoła i tam

usłyszałem, że wojsko wypowiedziało narodowi wojnę.

BIS: 13 grudnia rozpoczęły się represje wobec działaczy związkowych. Wiemy, że was, członków Komisji, ominęły.

Jerzy Wadowski: Tak, chociaż byłem przygotowany na to, że w każdej chwili może mnie odwiedzić milicja. Na szczęście nic takiego się nie wydarzyło. Myślę, że to, że ominęły nas represje, to w dużej mierze zasługa dyirekcji Zakładów.

Przy okazji powiem o pewnym zdarzeniu, które chociaż traumatyczne, nazwać można zabawnym. 14 grudnia, w poniedziałek, pracowałem na ranną zmianę. Niestety, komunikacja praktycznie nie funkcjonowała. Do pracy jednak dojechałem, bo podwiózł mnie kolega jadący na motorze do kombinatu. To był grudzień, minus 4 stopnie, a jeszcze nie wiedziałem, co mnie czeka w pracy. Skostniały, zziębnięty, pełen obaw, dotarłem jednak do zakładu.

Stan wojenny zawsze będzie mi się kojarzył ze zdarzeniem, jakie miało miejsce 16 grudnia. Chodzi o pacyfikację Huty im. Lenina. Pracowaliśmy na nocnej zmianie i z dachu budynku obserwowaliśmy, jak w kierunku kombinatu jechały czołgi, transportery opancerzone, uzbrojeni po zęby żołnierze i milicja. Widok był przerażający, ale chyba najgorsza była nasza bezsilność.

BIS: Następny etap „Solidarności” rozpoczął się w roku 1989.

Jerzy Wadowski: Nawet wcześniej, bo w maju roku 1988 miały miejsce strajki. Czuło się, że władza komunistyczna długo trwać nie będzie. Potem był Okrągły Stół i ponowna rejestracja Związku, niestety już nie tak licznego, jak w roku 1980. My w chwili rejestracji, w kwietniu 1989 roku, byliśmy już dobrze przygotowani do ponownego utworzenia komisji zakładowej. W czerwcu zostały przeprowadzone wybory.

Bis: Ponownie zostałeś wybrany w skład Komisji?

Jerzy Wadowski: Tak, zostałem członkiem Prezydium. Niestety z osobistych względów w kolejnych wyborach już nie kandydowałem, aczkolwiek pozostawałem do dyspozycji Związku.

Bis: I pełniłeś z jego rekomendacji wiele ważnych funkcji.

Jerzy Wadowski: To prawda. W roku 1997 zostałem oddziałowym inspektorem pracy, a w dwa lata później już zakładowym inspektorem. Tę funkcję pełniłem również przez następną kadencję. Przez dwie kolejne byłem też członkiem rady pracowników.

BIS: Przed prywatyzacją czynnie wspomagałeś Komisję.

Jerzy Wadowski: Zdawaliśmy sobie sprawę, że przyszłość pracowników zależeć będzie w dużej mierze od naszej prezor-



Rok 1989 - Jerzy Wadowski pierwszy z lewej, przy stole prezydialnym

ności, od naszych umiejętności i skuteczności negocjacyjnych. Biorąc pod uwagę, że wiele firm PM w Europie przestało istnieć, sądzę, że dobrze wypełniliśmy zadanie, chociaż o funkcjonowaniu korporacji wtedy nie mieliśmy większego pojęcia.

BIS: Pytaliśmy Januarego Madonia i Romana Smalca, pytamy i ciebie o refleksje na 40-lecie Związku.

Jerzy Wadowski: „Solidarność” jest symbolem wolności i zawsze będzie się z nią kojarzyła, z walką o godność, o prawa pracownicze. Tego nic i nikt nie zmieni, ale dziś jest nas mało i to jest smutne. Przyczyn tego jest wiele. Spora rzesza Polaków może być zawiedzionych, bo nie tak sobie wyobrażali zmianę ustroju. Nie wszystko poszło w stronę, jaką sobie wymarzyliśmy w 80 roku. Najpierw z powodu stanu wojennego straciliśmy osiem lat, a po 89 roku nadeszło kolejne rozczarowanie. Dziś mamy więcej wiedzy, więcej informacji. Wiemy, czym była Magdalenka, Okrągły Stół, jak to wszystko wyglądało. Brak dezubekizacji, dopuszczenie komunistów do najwyższych stanowisk, przejęcie przez nich biznesu, rozwarstwienie społeczne. Ci, którzy strajkowali i walczyli o uczciwą Polskę, niekoniecznie taką zastali po 89 roku. Ogromna ich rzesza w nowej Polsce została bezrobotnymi, przysparzała rządzącym kłopotu.

Po roku 89 „Solidarność” zmieniła swój charakter, sposób i istotę działania. Stała się już tylko związkiem zawodowym skupiającym się na obronie praw pracowniczych. W warunkach zmiany gospodarki, z socjalistycznej na kapitalistyczną różnie z tym sobie radziliśmy. Dla wielu firm było to bolesne. Rzadko o tym się wspomina, że w tym czasie, co trzeci zakład zbudowany w PRL został zlikwidowany, albo zaprzestał dotychczasowej produkcji. Zakłady rentowne, przynoszące zyski, więcej warte, były sprzedawane, często za marne pieniądze. Nie zawsze Związek sobie radził podczas tej „terapii szokowej”, a oczekiwania pracowników, co zrozumiałe, były duże.

Jest jednak wiele pozytywnych przykładów dobrej, skutecznej działalności Związku w tych trudnych warunkach. Nasza Komisja, jej, być może mało spektakularna, działalność, była skuteczna od samego początku. To świadczy o tym, że na własnym poletku trzeba robić swoje i krok po kroku zmieniać na lepsze to, co się da zmienić. Radziła sobie po roku 89, ale równie dobrze i później, w czasie i po prywatyzacji. Nadal jesteśmy dużym, liczącym się Związkiem, zrzeszającym, co mnie szczególnie cieszy, coraz więcej młodych pracowników. I oby tak było zawsze.

BIS: Dziękuję za rozmowę.

Z Komisji

Dużo pracy, mało nas.



Zelżały obostrzenia, powoli wszystko wraca do stanu sprzed pandemii, również w pracy. Wrócili seniorzy, „zdalni” też pomału wracają, dodatkowego pięćdziesiątka nie ma, za to pracy coraz więcej i dodatkowych obowiązków również, bo przecież OPEN plus rozkwita. Pracy jest tyle, że zarząd poprosił związki zawodowe, by mógł zwiększyć limit godzin nadliczbowych. Pozwalamy sobie przypomnieć, że liczba godzin nadliczbowych, jaką może przepracować pracownik w ciągu roku kalendarzowego, nie może zasadniczo przekroczyć 150. To jednak nie wszystko, nie można po prostu tak sobie zlecić pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych. Muszą zaistnieć ku temu przesłanki i to niebłahe. W zasadzie są dwa takie przypadki: po pierwsze, gdy zachodzi konieczność prowa-

dzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, i drugi, gdy w grę wchodzi szczególne potrzeby pracodawcy. W naszym przypadku chodzi o szczególne potrzeby. Zwiększenia ilości godzin nadliczbowych pracodawca może dokonać poprzez zmianę zapisu w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy, ale taka zmiana wymaga uzgodnienia ze związkami zawodowymi. Związki się zgodziły, bo chociaż nikt nikogo nie ratuje, a awarii, która doskwiera pracownikom, usunąć metodami konwencjonalnymi się nie da, to uznały, że potrzeby są i owszem, a w czasie zarazy każdy grosz się może przydać

Koniec pandemii? Idziemy na całość!

O tym, że wszystko wraca do normy albo że dzieje się po staremu, świadczy przypadek reorganizacji zatrudnienia w spółce PMI Service Center Europe. W poprzednim BIS-ie napisaliśmy o porozumieniu zawartym 8 kwietnia pomiędzy związkami zawodowymi i zarządem PMI SCE, regulującym zasady przyznawania odpraw ustawowych, dodatkowych odpraw i dodatkowych kwot w związku z decyzją o dobrowolnym odejściu. To porozumienie dotyczy aż 160 pracowników. W porozumieniu ustalono, co jest istotne, że zawarte w nim zapisy będą miały zastosowanie także do innych pracowników, którzy w terminie do dnia 31 grudnia 2022 roku byłoby objęci rozwiązaniem stosunku pracy wynikającym z przeprowadzenia przez pracodawcę innego zwolnienia grupowego, chociaż z rozmów nie wynikało, aby taki przypadek się zdarzył. Tymczasem 30 lipca związki zawodowe zostały poinformowane o zamiarze przeprowadzenia kolejnej reorganizacji zatrudnienia w dziale Record to Report spółki PMI Service Center Europe. Problem w tym, że zarząd SCE uznał, że zamiaru dokonania reorganizacji nie musi już konsultować ze związkami, bo jest podpisane porozumienie. Zdaniem Komisji, nic nie zwalnia pracodawcy z ustawowego obowiązku każdorazowego przeprowadzenia konsultacji dotyczących zamiaru przeprowadzenia grupowego zwolnienia. Nie można ograniczyć konsultacji tylko do dat i terminów. Czym innym są ustalenia dotyczące finansowych warunków odpraw. Konsultacja dotyczy bowiem w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz innych spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem. Cały proces jest nieco skomplikowany, bo jednocześnie zarząd SCE zapowiedział zamiar stworzenia 160 nowych miejsc pracy w PMI SCE.

W poprzednim BIS-ie chwaliliśmy Zarząd SCE za to, że pomimo zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi, biorąc pod uwagę nadzwyczajną sytuację pandemiczną, wstrzymał proces reorganizacji, w takim zakresie, w jakim miałby on skutkować zwolnieniem pracowników. Na spotkaniach z pracownikami podkreślano ponadto, że kryzys pandemiczny prawdopodobnie spowoduje rewizję rozpoczętych już planów reorganizacji, a w szczególności odstąpienie od przekazywania części działalności operacyjnej podmiotom zewnętrznym. Nic takiego się nie wydarzyło, mało tego, dodatkowo przygotowano w tym czasie kolejną ważną zmianę, której skutkiem ma być przeprowadzenie zwolnień grupowych w PMI SCE, a na moment „odmrożenia” reorganizacji wybrano moment największej zachorowalności na Covid 19.



Jak reorganizować, to na całość, hurtem.



Jako że problemy chodzą parami, związki zawodowe otrzymały, na razie ustną informację o zamiarze przekazania w outsourcing Serwisu Technicznego. Czas na takie informacje i takie zmiany dobry nie jest, ale zarząd zawsze może odpowiedzieć, że nigdy nie jest dobra pora na kiepskie wieści. Chociaż, dla kogo kiepska, a dla kogo nie, to inna sprawa. Przynajmniej wypadałoby się mniej chwalić empatią do pracowników w czasie zarazy i publicznie deklarować przyjaźń, jak to uczynił w Rzepie Prezes PMP - stare przysłowie mówi, że przyjaźniół poznaje się w biedzie, więc w Philip Morris Polska nikt nie musi martwić się o swoją pracę i nie będziemy wypowiadać umów pracownikom. Miłość i przyjaźń, jak wszystko się kiedyś kończy, zwykle w okresie łagodzenia obostrzeń związanych z koronawirusem.

Komisja nie ma dobrych doświadczeń, jeśli chodzi prace przekazywane w outsourcing. Jest on stosowany po to, aby obniżyć koszty, zwiększyć wydajność i co ważne poprawić jakość usług. Z naszych obserwacji wynika, że z jakością zwykle są problemy. Zastąpienie naszych doświadczonych i pełnych wiedzy pracowników osobami z zewnątrz wcale nie wychodzi naszej firmie na dobre. Można śmiało powiedzieć, na co zwracają uwagę pracownicy, że w wyniku przekazania prac na zewnątrz, następuje drastyczne obniżenie standardów

jakościowych. organizacyjnych oraz poziomu BHP. Pracownicy Serwisu Technicznego to świetni fachowcy, od wielu lat związani z firmą, doświadczeni mechanicy i elektronicy obsługujący szczególnie, strategiczny obszar produkcji w systemie STORK. Z naszych doświadczeń wynika, że pomimo przekazania prac firmom zewnętrznym, pracownicy PMPL muszą wspierać swoją wiedzę i umiejętnościami pracowników kontraktowych, często fizycznie wykonywać prace za nich, bo tak się jakoś składa, że w firmach, do których przekazano prace, zwykle brakuje pracowników. Czy jest to tylko przypadek?

Wiemy również, że firmy outsourcingowe zatrudnione w PMPL mają problem z respektowaniem praw pracowniczych i związkowych!

Na razie, jak zapewniono Komisję, nie zapadła decyzja o przekazaniu prac i pracowników Serwisu Technicznego do innej firmy. Nastąpi to lub nie, po analizach, czy jest to opłacalne czy nie. A Państwo jak sądzicie, jaki będzie wynik analiz?

Komisja uważa, że firma powinna wycofać się z tego pomysłu, zapowiada, że użyje wszelkich dopuszczalnych prawem metod, aby przeciwstawić się temu pomysłowi.

PPE - bliski finał.



Wiele spraw rozpoczętych przed kilku miesięcy być może wkrótce doczeka się finału. Nie trzeba tłumaczyć, co spowodowało opóźnienie. Jedną z tych spraw jest zmiana operatora Pracowniczego Programu Emerytalnego. Gwoli przypomnienia dotychczasowego, firmę Generali, ma zastąpić Allianz. Przypominamy też, że zmiana taka wymaga zgody związków zawodowych, bowiem one, a wynika to z ustawy o PPE, mają obowiązek negocjowania i podpisywania warunków umowy zakładowej, która to umowa jest najważniejszą częścią Programu. Umowa określa warunki funkcjonowania programu, w tym warunki uczestnictwa w nim. W poprzednim BIS-ie napisaliśmy, że to co jest istotne, zarówno dla uczestników programu, jak i dla pracodawcy, który finansuje program, to określenie kosztów i opłat związanych z prowadzeniem programu. Przed podpisaniem Zakładowej Umowy Emerytalnej Komisja zleciła dokonanie analizy specjalistów w tej dziedzinie.

Teraz można potwierdzić, że została podpisana Umowa i zgodnie z przepisami skierowana do Komisji Nadzoru Finansowego, który wyda ostateczną opinię, co do prawidłowości skonstruowanej Umowy. Z wydaniem opinii KNF raczej nie będzie problemu, jeśli coś może jeszcze opóźnić wprowadzenie zmiany, to sytuacja na rynku finansowym. W każdym razie, gdy minie zawierucha spowodowana koronawirusem, ruszy proces podpisywania nowych umów, ale nie będzie to uciążliwe dla uczestników PPE.

Jeśli jeszcze są osoby, które do Programu nie przystąpiły, to Komisja zachęca, bowiem Pracownicze Programy Emerytalne w Polsce są bardzo korzystne dla pracownika, bowiem pracodawca, jeżeli już zdecyduje się na oferowanie PPE, ma obowiązek finansowania tzw. składki podstawowej bez stawiania żadnych warunków pracownikowi. Mówiąc wprost, uczestnik programu dostaje za darmo pieniądze.

Fundusz socjalny po nowemu, przedszkole, też po nowemu.



Także o tym pisaliśmy w 163 BIS-ie i to też jedna z tych spraw, które się ciągnęły, za co winien jest koronawirus. Chodzi o ujednolicenie funduszu socjalnego. Dotychczas każda spółka miała swój fundusz i swoje benefity. Firma zaproponowała stworzenie wspólnego dla wszystkich spółek zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Każda spółka wrzuci do wspólnego worka (funduszu) nieomal wszystkie pieniądze którymi dysponuje. Nieomal, bo pozostawi sobie tylko drobną część na zapomogi losowe dla swoich pracowników. Pieniążki ze wspólnego worka będą dzielone równo dla wszystkich pracowników, bez względu, w której spółce kto pracuje. Każdy też będzie mógł według własnego uznania korzystać z nich. Pieniążki, które dotychczas były przeznaczone dla posiadaczy karty Multisport, także wejdą do wspólnej puli.

Reasumując, zmiana polega na tym, że nie będzie oddzielnych funduszy socjalnych, ale jeden wspólny dla wszystkich spółek.

Każdy pracownik będzie miał swoje konto i będzie mógł w wybrany przez siebie sposób z niego korzystać. Np. kto będzie chciał korzystać z basenu lub chodzić do filharmonii, to będzie mógł. Jeśli ktoś woli gotówkę, to dwa razy w roku będzie miał możliwość wybrać pieniądze.

A o co chodzi z przedszkolem? Po prostu jest w nim mniej

miejsz aniżeli chętnych korzystania z niego. Do tej pory stosowano selekcję, czyli według ustalonych kryteriów przyjmowano dzieci, wobec czego już sam fakt przyjęcia, był swego rodzaju benefitem dla rodzica dziecka. Dodatkowo firma pokrywała znaczną część czesnego, co też było benefitem. To wywoływało sporo kontrowersji wśród tych, którzy starali się umieścić dziecko w przedszkolu – głównie wśród pracowników SCE. Wobec tego firma postanowiła wstrzymać dopłaty do czesnego, a pieniądze na to przeznaczone powiększą wspólny fundusz socjalny.

I to wszystko jest już uzgodnione, bowiem podpisana jest umowa, która będzie obowiązywała przez rok (fundusz socjalny podpisuje się co rok) i wszystko wskazuje na to, że od września można będzie korzystać z funduszu na nowych zasadach.

Strona techniczna obsługi konta – każdy będzie miał swój login do niego - na pierwszy rzut oka wydaje się być co nieco utrudniona, ale dla mających doświadczenie z OPEN plus, chyba żaden inny system nie może być skomplikowany.

Komisja

Dylemat społeczny - po co komu Związek?

Kiedyś już o tym pisaliśmy, było to jednak dość dawno, przed kilkunastu laty, więc warto przypomnieć.



Każdy stara się, aby gdzie tylko to jest możliwe osiągnąć jak najwięcej jak najmniejszym wysiłkiem. Najprostszym przykładem jest sytuacja kupna i sprzedaży. Gdy sprzedajemy, staramy się zyskać jak najwięcej, ale gdy kupujemy chcemy zapłacić jak najmniej. W socjologii, takie sytuacje, gdy ktoś dąży do maksymalizacji własnych korzyści i minimalizacji strat, zwane są dylematami społecznymi. Tyle, że podany przykład jest najprostszy z możliwych, prawdziwe dylematy społeczne dotyczą sytuacji zbiorowych. Encyklopedia tak definiuje dylemat społeczny – to sytuacja współzależności społecznej, w której długoterminowy interes społeczny jest sprzeczny z doraźnym interesem jednostki. Jeżeli większość

członków grupy wybierze własne korzyści, to w konsekwencji cała grupa traci. Przykład jak najbardziej na czasie, od kilku lat dokucza nam susza. Pomimo ostatnich obfitych opadów, eksperci apelują do społeczeństwa, by oszczędzać wodę, by ograniczyć do niezbędnego minimum podlewanie ogródków przydomowych. Każdy chciałby mieć piękny ogródek, ale jeśli nie posłuchamy apeli i mimo wszystko część z nas będzie systematycznie je podlewać, to może się okazać, że wszyscy wkrótce będziemy mieli brzydkie. Podobnie jest z przynależnością związkową. Wielu pracowników firmy uważa, że nie należąc do związku zawodowego, nie płacąc składki członkowskiej zaoszczędzają pieniądze, a jeżeli

związek zawodowy wynegocjuje coś korzystnego dla pracowników to i tak będzie ono dostępne dla każdego, niezależnie od tego czy jest jego członkiem czy nie. To niestety prawdą nie jest. Zapominają o pewnym zasadniczym dla działań zbiorowych fakcie. Każdy kolejny, myślący w podobny sposób pracownik nie wzmacniając związku zawodowego, osłabia go. Nieliczny ilościowo związek zawodowy ma mniejszą szansę osiągnięcia celów zbiorowych, których realizacja jest w interesie zarówno całego związku jak i każdego pojedynczego pracownika. Jest to dość prosta i jasna zależność. Szkoda, że wielu pracowników o tym nie pamięta.

(Kos)

Odpowiedź na apel.

W poprzednim numerze BIS zamieściliśmy apel, jaki do zarządy firmy skierowała Komisja. Apel dotyczył podtrzymania wypłacania 50 złotowego dodatku dla pracowników, za każdy dzień wykonywania pracy, na miejscu, w zakładzie.

Wniosek zawarty w apelu Komisja argumentowała między innymi tym, że sytuacja pandemiczna w Polsce nie jest w pełni opanowana, czego dowodem są istniejące nadal obostrzenia sanitarne a pracownicy, chociażby ze względu na dojazd do pracy ponoszą dodatkowe koszty. Sama praca wykonywana w szczególnym rygorze higieniczno-sanitarnym powoduje zarówno obciążenie fizyczne, jak i psychiczne (konieczność noszenia maseczek, permanentnej dezynfekcji itp.). Dlatego, zdaniem Komisji istnieje uzasadnienie dla podtrzymania wypłaty dodatku.

Teraz przytaczamy obszernie fragmenty odpowiedzi, jakie na apel udzielił Dyrektor Operacyjny Nuno Sosusa.

Dyrektor podziękował Komisji za skierowany do zarządu apel, podziękował również za pomoc i wsparcie ze strony Organizacji Związkowych w naszych działaniach — po raz kolejny daliśmy wspólnie dowód, że pracownicy są naszym najwyższym priorytetem!

Następnie przypomniał wszystkie działania i podjęte przez firmę decyzje finansowe, które pomogły przetrwać pracownikom i ich rodzinę najtrudniejszy okres związany z pandemią: Wprowadziliśmy zasady, które obowiązywały od 16 marca 2020 r. Tego właśnie dnia, skierowaliśmy większość pracowników biurowych do pracy z domu. Wraz ze znoszeniem ograniczeń wprowadzanych przez polski rząd, również nasze wytyczne są powoli znoszone i sekwencyjnie będziemy umożliwiać powrót do pracy tym pracownikom. Ich powrót musi być przeprowadzony w sposób zapewniający im całkowite bezpieczeństwo.

Wstrzymaliśmy potencjalne plany restrukturyzacji. W ten sposób, chcemy chronić zatrudnienie pracowników w okresie kryzysu.

Aby zapewnić ciągłość biznesową, niektórzy z pracowników musieli być fizycznie obecni w swoich codziennych miejscach pracy - w fabryce w Krakowie, centrach dystrybucyjnych w całej Polsce lub w biurach.

Zdajemy sobie sprawę, że ich praca wykonywana była w szczególnym i niespodziewanym dla wszystkich otoczeniu. Wpływało na to inne otoczenie miejsca pracy oraz wprowadzone przez nas działania mające na celu ograniczenie rozprzestrzeniania się choroby COVID-19 i ochrony przed nią naszych pracowników. Bardzo duży wpływ miały również wysokie ograniczenia dotyczące przemieszczania się, zamknięcie sklepów, zakaz gromadzeń itp. wprowadzone przez rząd.

Mając na uwadze te dwa aspekty wprowadziliśmy dodatkowe świadczenie pieniężne wynoszące 50 zł brutto za każdy dzień przepracowany w stałym miejscu wykonywania pracy.

Wszystkim pracownikom korzystającym z zasiłku opiekuńczego oraz będącym na zwolnieniu lekarskim w okresie kryzysu, którzy w związku z tym otrzymują 80% podstawowego wynagrodzenia, dodaliśmy pozostałe 20%, tak, aby otrzymali swoje wynagrodzenie w całości.

Cały czas podnosiliśmy wprowadzone oraz rozwijaliśmy nowe standardy dotyczące bezpieczeństwa naszych pracowników i ich rodzin. Poprosiliśmy naszych pracowników — seniorów o pozostanie w domu w trosce, aby nie narażać ich na niepotrzebne ryzyko ekspozycji na wirusa w trakcie drogi do/ z pracy jak również samego wykonywania pracy. To samo zastosowaliśmy wobec pracowników chorych na choroby ograniczające ich zdolność ochronną organizmu oraz kobiet w ciąży.

Wszyscy pracownicy otrzymali od nas również zestawy ochronne w celu podniesienia

ich bezpieczeństwa oraz członków ich rodzin.

Wprowadziliśmy również wsparcie w postaci bezpłatnego, codziennego posiłku do wykorzystania przez pracowników lub ich najbliższych.

Nadrzędnym celem wszystkich wymienionych wyżej działań było wsparcie wszystkich naszych pracowników w tym trudnym i nieoczekiwanym okresie. Z tego powodu zależało nam, aby pracownicy w tych niespokojnych czasach nie musieli obawiać się o zatrudnienie i stabilność finansową. Wprowadziliśmy rozwiązania, które adresowały niedogodności naszych pracowników wywołane szczytem pandemii i które były różne, w zależności od miejsca pracy jak również indywidualnej sytuacji pracownika.

Mając na uwadze fakt, że polskie władze sanitarne stopniowo likwidowały obostrzenia, zarząd firmy uznał, że istnieją podstawy do zaprzestania wypłaty dodatkowych pieniędzy, zdecydował też o powrocie pracowników do pracy.

Mając na uwadze obecną sytuację w Polsce i kolejne znoszone ograniczenia związane z pandemią a wpływające zarówno na pracę jak i prywatne życie naszych pracowników, również my postanowiliśmy stopniowo zmieniać wprowadzone przez nas w szczycie zachorowań zmiany. To dało nam podstawę do podjęcia decyzji o zaprzestaniu niektórych wprowadzonych nadzwyczajnie rozwiązań w tym wypłacania dodatkowego świadczenia po 15 maja, dopłaty do 100% wynagrodzenia z końcem maja czy również bezpłatnego posiłku dla pracowników do końca września.

Swoją odpowiedź zakończył konkluzją:

Mamy nadzieję, że powyższe rozwiązania były wsparciem dla naszych pracowników w tym wyjątkowym czasie, w którym poczucie wspólnoty i wspierania się nawzajem były szczególnie ważne.

PRACOWNICY SĄ PROBLEMEM, NIE ROZWIĄZANIEM. ZMIENŲ PRACOWNIKA, NIE ZAGROŻENIE.



Wydawało mi się, że europejskie i światowe centrale związkowe tak są zaabsorbowane wspieraniem LGTB, że nie dostrzegają ważnych dla pracowników problemów. I nagle ku mojemu zaskoczeniu IUF - Międzynarodowa Unia Związków Pracowników Żywności, Rolnictwa, Hotelarstwa, Restauracji, Gastronomii, Wyrobów Tytoniowych i Sojuszników - zajęła się, uwaga, uwaga - bezpieczeństwem opartym o zachowania! Wydała nawet coś w rodzaju ulotki, w której demaskuje program BBS.

Ulotka jest konkretna, to znaczy jej treść lapidarna, co jest akurat jej walorem. Nie ma w niej nic w stylu: wiecie rozumiecie, trzeba to i tamto, musimy się przeciwstawiać itp. Zawiera krótkie wyjaśnienie czym jest bezpieczeństwo oparte na zachowaniu czy bezpieczeństwo behawioralne. Ostrzega i wyjaśnia dlaczego programy BBS są niebezpieczne, przypomina jakie są najbardziej efektywne sposoby kontroli zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia i w końcu IUF przedstawia swoje stanowisko odnośnie do programów.

Bezpieczeństwo oparte na zachowaniu (BBS) opiera się na założeniu, że to zachowanie pracownika i „niebezpieczne czynności” skutkują urazami, chorobami i ofiarami śmiertelnymi. Jeśli można zmienić zachowanie pracowników, gdy będą pracować „ostrożniej”, to według BBS urazom przy pracy, chorobom i wypadkom śmiertelnym zapobiegnie się, a miejsca pracy będą bezpieczniejsze – czytamy w ulotce. Firmy wdrażające program zawsze, powtarzam zawsze, przytaczają dane statystyczne, z których wynika, że pracownicy, ich zachowanie jest w głównej mierze przyczyną wypadków przy pracy. Na przykład PMI podał (dane przedstawione podczas spotkania ze związkami zawodowymi w dniu 02.11.2017), że według GUS w roku 2016 w Polsce, przyczyną 67% przypadków urazów czy skażeń w pracy, było zachowanie pracownika, a statystyki zebrane w PMI w rejonie Unii Europejskiej, na podstawie raportowanych urazów, w okresie ostatnich 5 lat pokazują te proporcje nawet mocniej na rzecz zachowań. Ponad 85% zdarzeń z urazami, które miały miejsce w PMI UE spowodowane było niewłaściwymi zachowaniami.

W ulotce takie podejście celnie spuentowano. Teorię BS można podsumować, że **PRACOWNICY SĄ PROBLEMEM, NIE ROZWIĄZANIEM. ZMIENŲ PRACOWNIKA, NIE ZAGROŻENIE.**

Skoro tak się dzieje, a zmienić pracowników nie jest tak łatwo, to najlepszym rozwiązaniem byłoby, żeby sprawcy uderzyli się w piersi i by wzajemnie się kontrolowali.

Równie celnie IUF wyjaśnia dlaczego programy BBS są niebezpieczne? Bo:

- Systemy BBS przenoszą odpowiedzialność za utrzymanie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy z pracodawców na pracowników
- Programy BBS szkodzą związkowym komisjom ds. BHP oraz solidarnościowemu podejściu do rokowań zbiorowych w miejscu pracy ponieważ intencją systemu jest zwracanie pracowników przeciwko sobie
- BBS może również stanowić zachętę do wykazywania niezgłaszanych urazów, chorób i zagrożeń
- Programy BBS odwracają uwagę od identyfikacji zagrożeń w miejscach pracy i skutków tych zagrożeń, których nie można rozwiązać i które pozostają nieskorygowane;
- Zagrożenia, które pozostaną nieskorygowane lub nie zostaną wyeliminowane, będą nadal szkodzić pracownikom

Na nic zdadzą się, najbardziej wymyślne programy, jeśli ci na których spoczywa odpowiedzialność za tworzenie bezpiecznych miejsc pracy, nie będą się z tego należycie wywiązywali. To do praco-

dawców należy ocena ryzyka stanowiska pracy, co oznacza eliminację i minimalizację niebezpiecznych warunków.

Stanowisko UIF wobec programów BBS jest jednoznaczne i kateryczne.

IUF sprzeciwia się programom i politykom pracodawców, które przenoszą odpowiedzialność za bezpieczeństwo i zdrowie pracowników z pracodawcy na pracownika, koncentrując się na zachowaniu pracownika zamiast na zagrożeniach

IUF sprzeciwia się programom, które wymagają lub zachęcają pracowników do obserwowania i zgłaszania zachowań współpracowników w ten sposób stawiając ich przeciwko sobie w miejscu prac.

IUF uważa także za nieodpowiedzialne i niedopuszczalne stosowanie różnego rodzaju systemów motywacyjnych związanych z programami BBS (nagradzanie lub karanie).

Natomiast IUF wspiera wszelkie systemy poprawy bezpieczeństwa pracy, które mają swoje źródła w przepisach krajowych i międzynarodowych. W przypadku Polski zachęca pracodawców do wzmacniania pozycji społecznej Inspekcji Pracy.

Komisja nasza jest krytyczna wobec programu, czemu wielokrotnie dawała wyraz. Pozwolę sobie przypomnieć fragmenty pisma skierowanego do dyrektora operacyjnego w sierpniu 2017 r., gdy wprowadzono program.

Aby rozpocząć proces przeprowadzania audytu behawioralnego („Koleżeńska Obserwacja”) bezwzględnie konieczne jest stwierdzenie czy warunki, w jakich praca jest wykonywana, jest bezpieczna i czy stanowiska pracy pracowników są dobrze zorganizowane (to nie jest zależne od pracownika). Dla przykładu – zbyt duży hałas na hali produkcyjnej, słabe oświetlenie czy zbyt duże zapylenie (czynniki działające na układ nerwowy) mogą być przyczyną niebezpiecznych zachowań.

Wydaje nam się również, że jedną z podstawowych pobudek do zmiany sposobu audytowania jest chęć zepchnięcia tego zadania na samych pracowników i działania fasadowe, podobne do tych z przeszłości jak organizowanie konkursów, kampanii promocyjnych, fotobudek itp. . Czy na tym ma polegać rozumienie koncepcji troski o siebie i innych wynikająca z OPEN plus?

Generalna uwaga – czy w firmie, w której, co pokazują od lat wszelkie przeprowadzane badania i to na zlecenie zarówno firmy, jak i związku zawodowego, wszechobecny jest stres, można wprowadzić behawioralne audyty? Czy może być to skuteczne, gdy przez wiele lat ukrywano zarówno drobne incydenty, jak i groźniejsze wypadki. Gdy namawiano pracowników, by nie korzystali ze zwolnień lekarskich?

Każda nowa inicjatywa z dziedziny BHP jest odbierana przez znaczną część pracowników, jako kolejny akt manipulacji służący realizacji hasła „0 wypadków”, które to hasło, zdaniem pracowników, wyraża troskę o firmę, nie o pracownika.

Czyż spostrzeżenia i uwagi Komisji sprzed blisko trzech lat nie są tożsame z uwagami IUF?

Śmiać się!

Śmiać się! Śmiech jest zdrowy, jest źródłem hormonów szczęścia, co oznacza, że śmiejący czuje się szczęśliwy. Śmiech jest miodem na nasze serca, oczyszcza płuca, dotlenia mózg i łagodzi emocje i stres. Śmiech sprawia, że jesteśmy silniejsi. Szczególnie zalecany jest, gdy podano nam piwo, którego sami nie nawarzyliśmy i na picie którego, szczególnej ochoty nie mamy.



Co jest tym piwem dla pracowników PMPL, które sprawia, że praca nie tylko nie daje im satysfakcji, ale zwyczajnie irytuje? To koleżeńska obserwacja. Powtarzam, koleżeńska obserwacja, a nie jakaś inwigilacja koleżeńska czy obywatelska, jak złośliwi uważają. Chodzi przecież o dobro pracowników, dobro nas wszystkich, dobro ludzkości. Chyba przesadziłem? Gdyby jednak się trzymać encyklopedycznej wykładni słowa inwigilacja, to różnica niewielka. Śledzenie zachowań ludzi – inwigilacji – niczym się nie różni od obserwacji koleżanek i kolegów w pracy, zwłaszcza, że w obu przypadkach procedury wymagają opisu, a i trochę grosza wpaść może, gdy raport zadowoli przełożonych. W przeszłości niektórzy obserwatorzy

kolegów, całkiem nieźle zarabiali na tej procedurze. Mimo wszystko są różnice i to zasadnicze pomiędzy obserwacją koleżeńską a inwigilacją. Inwigilacja i opis na jej podstawie, to twórcza praca podglądacza, często nieuprządkowana, odbiegająca od oczekiwań zleceniodawcy. Oto przykład takiego opisu – pisownia oryginalna: „zauważyłem, że pracownik Józef K. nie koncentruje się na pracy, tylko na swojej koleżance Kryśce, co ma duże błękitne oczy i może się przez to zdarzyć incydent albo wypadek, albo coś”. Dlatego zleceniodawcy przygotowali dla obserwatorów proste, ale pomocne kwestionariusze, żeby ułatwić obserwację. Oczywiście całe przedsięwzięcie wymaga długiego, żmudnego, precyzyjnego, profe-

sjonalnego i Bóg raczy wiedzieć jakiego jeszcze przygotowania. Przygotowują to najtęższe firmowe umysły we współpracy z najtęższymi umysłami naukowymi, bo przecież koleżeńska obserwacja jest pochodną nauk społecznych. W niektórych firmach, dzięki takiej współpracy zleceniodawca podpowiada obserwatorowi w jaki sposób powinien komunikować obserwowanemu uwagi do jego zachowań, by ten nie poczuł dyskomfortu. Oto przykład złego i dobrego przekazu. Te Józek, już ci ku..a dwa razy mówiłem, żebyś nie naprawiał maszyny na ruchu, bo ci łapy upie...li i czym będziesz sobie wycierał...nos. Poprawnie ten komunikat powinien brzmieć: kolego Jozefie, w zasadzie dobrze wykonujesz swoją pracę, ale pozwól sobie raz jeszcze ci przypomnieć,

że wykonując drobne naprawy na maszynie będącej w ruchu, możesz stracić kończynę górną, co z kolei spowoduje, że nie będziesz mógł oczyszczać jednego z ważnych organów oddechowych, nie mówiąc już o tym, że nie będziesz grał na ulubionym instrumencie. Po takiej krasomówczej oracji zapewne rzeczony Józek już nigdy nie włoży ręki do maszyny w ruchu, bo będzie pamiętał, że ona mu ją upie...li.

Żeby wdrożyć ten arcytrudny proces inwigilacji koleżeńskiej potrzeba determinacji, aby uświadomić pracownikom, że ich dobro (zdrowie) jest traktowane, jak najważniejsza część strategii biznesowej. Dlatego firma nie waha się wydać na ten zbożny cel każde niezbędne pieniądze, bo od pomysłu do realizacji programu droga wiedzie poprzez setki narad, spotkań, burz

mózgów, procedur, szkoleń, podprogramów np. „Ambasador Bezpieczeństwa”, warsztaty miękkie i twarde. To jeszcze nie wszystko. To dopiero początek. Potem żmudne analizy, porównania, wykresy, wyciągi, zestawienia i w końcu dogłębny opis wyników. I jeszcze nagrody, wyróżnienia, pochwały. Uf!

I to wszystko dla pracowników, dla ich dobra, szczęścia i zdrowia. A co dla firmy? Korzyści są obopólne, z jednej strony dobre samopoczucie pracownika przekładające się na wzrost wydajności, dla firmy dodatkowe korzyści finansowe dzięki zmniejszeniu liczby zwolnień chorobowych. I splendor.

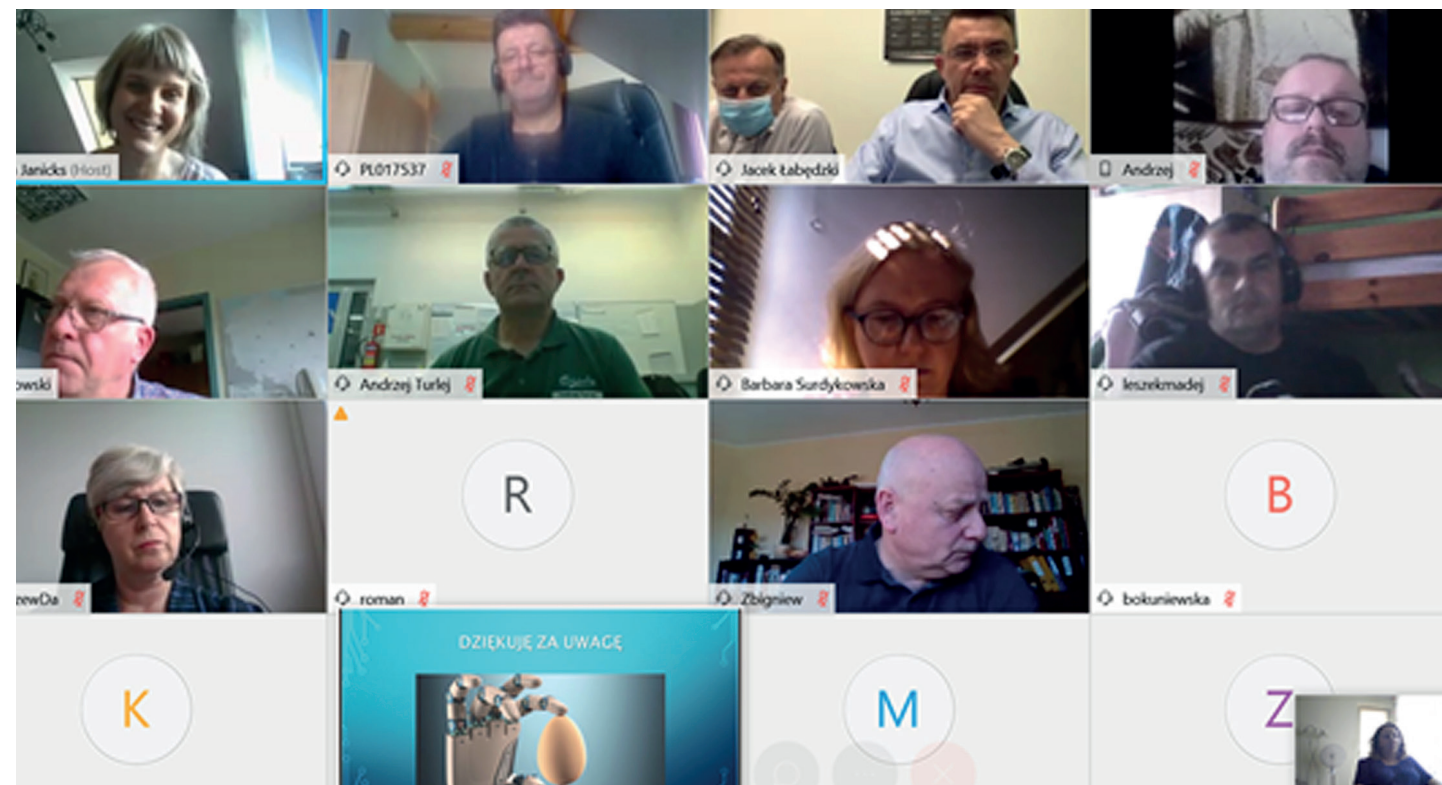
Czy w przypadku naszej firmy nie wyważamy otwartych drzwi. Przecież przed laty skutecznie funkcjonował projekt „Zero wypadków”. Funkcjonował w wersji light i hard. Wersja light, to plakaty, scenki

rodzajowe, wyniki podawane na telebimach, jednym słowem propaganda (nie obrażać się na to słowo, bo w życie wprowadził go jeden z papieży). Skuteczniejsza była wersja hard. Jeden z głównych menadżerów zalecił, by pracownik, który uległ wypadkowi, najpierw skonsultował potrzebę udania się do lekarza ze swoim przełożonym. Argumenty przełożonych były chyba dość mocne, bo większość pracowników rezygnowała z wizyt lekarskich. Proste – skuteczne – tanie! Na koniec zalecam starą, mądrą biskupią maksymę, że „I śmiech niekiedy może być nauką, kiedy się z przywar nie z osób natrzęsa”. Śmiejmy się!

P.S. Przekonywujące i działające na wyobraźnię były plakaty promujące bezpieczną pracę w czasach PRL. Może warto i dziś z nich skorzystać?

„Przyszłość pracy”

Jak wkrótce ma wyglądać praca? Wkrótce, to znaczy za dziesięć, dwadzieścia, trzydzieści lat. Czy większość prac wykonywać będą roboty, czy w konsekwencji tego czeka nas gigantyczne bezrobocie? Czy może się zdarzyć, jak w niezwykle poczytnej książce „21 lekcji na XXI wiek”, w której autor prorokuje, że kilka miliardów ludzi straci pracę? Czy w końcu będzie tak, jak ktoś inny wieszczy, że człowiek z pracy zostanie wyeliminowany, jak koń z rolnictwa?



Takie pytania – chociaż niekoniecznie dosłownie takie - były mottem do dyskusji podczas wideokonferencji zorganizowanej na początku czerwca przez Emilię Janicką koordynatorkę Międzynarodowej Unii Związków Pracowników Żywności, Rolnictwa Hotelarstwa, Restauracji, Gastronomii, Wyróbów Tytoniowych i Sojuszników (UIF). Była to pierwsza tego typu wideokonferencja w tak dużym gronie, bowiem wzięło w niej udział 25 osób z kilku zakładów pracy przemysłu spożywczego, między innymi z Sokołowa, z Kampanii Piwowarskiej, z Barry Callebout, z Mondelez, z Nestle z Dr Oetker, z Nielsena. Uczestniczyli w niej także przedstawiciele naszej Komisji: Jacek Łabędzki, Andrzej Pieńkowski i Marcin Klimczyk.

Kanwą do dyskusji, obok wspomnianych pytań, była prezentacja przygotowana przez p. Emilię „Przyszłość pracy?”, z uściślonym podtytułem – „automatyzacja i robotyzacja a miejsca pracy w przemyśle spożywczym”.

Bardzo dobrze, że taka debata została zorganizowana, bo chociaż nie znamy przyszłości, nie wiemy, jak dokładnie będzie wyglądał rynek pracy, możemy jednak przypuszczać, że uczenie maszynowe, sztuczna inteligencja, robotyka i automatyka doprowadzą w przyszłości do zaniku wielu prac i zawodów. Pytania zatem brzmią, jak do tego powinny przygotować się związki zawodowe? Czy i jak poradzą sobie w takiej sytuacji, czy w ogóle przetrwają, czy będą potrzebne i komu?

W Polsce skala robotyzacji na razie nie jest wielka, bo wymaga dużych nakładów finansowych, na co szczególnie średnich i małych firm nie stać. Z robotyzacją mamy do czynienia głównie w dużych międzynarodowych firmach. Na przykład w wielu krajach robotyzacja w centrach księgowych dużych korporacji jest czymś normalnym, chociaż i w małych jest coraz powszechniejsza, gdy w Polsce małe firmy często nie wiedzą, co to jest. Prowadzone są statystyki ilości robotów na 10 000 pracowników. W Polsce, pomimo to, że w ostatnich latach nastąpił spory wzrost, to ten wskaźnik wynosi 36, gdy w prowadzącej w tym rankingu Korei to 700 na 10 000.

Jeśli mówimy, że roboty przemysłowe są drogie, to nie powinniśmy zapominać, że kiedyś bardzo drogie były komputery, drogie były programy komputerowe, które dziś potrafią tworzyć amatorzy. Roboty są wydajniejsze od ludzi, mniej awaryjne (nie chorują), wykonują żmudne, wyjątkowo uciążliwe, powtarzalne czynności. Robotyka, sztuczna inteligencja zmienia świat w sposób, w jaki sobie nie bardzo możemy wyobrazić – chociaż namiastki tego, co nas czeka, już obserwujemy. Zawody, które według futurologów stosunkowo szybko zanikną, to na przykład zawód taksówkarza i kierowcy autobusów miejskich.

Samochody, dzięki sztucznej inteligencji, lepiej, szybciej, precyzyjniej i bezwypadkowo będą nas dowozić w wskazane miejsca. Nie wspominamy o sprzedawcach sklepowych, bo sklepy bez kas i kasjerek nie są nowością.

W przemyśle spożywczym robotyzacja na razie dotyczy głównie sortowania, pakowania czy paletyzacji produktów, ale trzeba przypomnieć, że akurat ta branża w Polsce do szczególnie zrobotyzowanej nie należy, co nie oznacza, że tak będzie zawsze. Polska jest przecież jednym z największych producentów żywności w Unii Europejskiej, także jednym z największych eksporterów i aby mogła utrzymać tę pozycję w przyszłości, firmy branży spożywczej muszą zwiększyć poziom robotyki. Branża spożywcza nie zostanie w tyle, gdy w innych, robotyzacja przybiera ogromnego przyspieszenia.

Tu dochodzimy do problemu zachowania miejsc pracy, do obaw pracowników. Pandemia, której doświadczamy, zapewne przyspieszy proces robotyzacji. Paradoksalnie wielu przedsiębiorców zdecyduje się wydać sporo pieniędzy, by zabezpieczyć się na wypadek podobnego zdarzenia, jakiego teraz doświadczamy.

Wracamy do pytania - jak do tego powinni przygotować się związki zawodowe, czy i jak poradzą sobie w takiej sytuacji, czy w ogóle przetrwają, czy będą potrzebne i komu?

Odpowiedzi prostej nie ma. Pewne jest jedno, jak nigdy dotąd jest potrzeba dyskusji, szukania rozwiązań przyszłego, aczkolwiek nieodległego problemu. Nikt nie zatrzyma zbliżającej się rewolucji związanej z robotyzacją, ale wszyscy możemy się do niej przygotować. Przede wszystkim, co podkreślali dyskutanci podczas wideokonferencji, ale także prawnik Komisji Krajowej p. Barbara Surdykowska, komisje zakładowe powinny znać plany przyszłościowe firm, w których funkcjonują. Jak nigdy dotąd istnieje potrzeba rzetelnych informacji, które pozwolą przygotować pracowników do czekających ich zmian. Priorytetem związków zawodowych jest zachowanie jak największej liczby miejsc pracy, to może nastąpić również poprzez przekwalifikowanie pracowników. Pomimo tak „czarnego” scenariusza, nie wszystkich pracowników zastąpią roboty, a już na pewno nie nastąpi to z dnia na dzień. Dlatego nadal, a nawet jak nigdy dotąd potrzebne są i będą związki zawodowe, ale takie, które potrafią się przystosować i zmieniać wraz z warunkami pracy. Istnieje jednak uzasadniona obawa, że komisje zakładowe, często małe, pozbawione wsparcia naukowego (tak, tak), prawniczego czy socjologicznego sobie nie poradzą. To jednak temat na inną, aczkolwiek pilną dyskusję i inny artykuł.

(kos)

Oszczędzamy?

W czasach ostrej konkurencji, żeby zminimalizować koszty życia czy produkcji oszczędza się na każdym kroku. W domu dbamy, żeby światło nie świeciło się tam, gdzie nie przebywamy. Stosujemy energooszczędne żarówki LED, kupujemy wyposażenie AGD o najlepszych parametrach energetycznych. W nocy ogrzewanie ustawiamy na temperaturę niższą. Na pewnych rzeczach niestety nie da się zaoszczędzić bez nieodległych w czasie konsekwencji. Np. nie odkładamy wymiany klocków hamulcowych, czy oleju w naszych autach.

W naszej Firmie też dbamy o redukcję kosztów. Każdy na swoim stanowisku, a tym bardziej ci, którzy mają takie obowiązki wynikające z zajmowanego stanowiska. Choć różne działy i stanowiska, to cel jest jeden. Ale czasem doświadczamy zgrzytu w naszych rozpędzonych kołach produkcji. Modne od jakiegoś czasu „5 S” wykazało się „radosną twórczością” i złomowało sporo wartościowych części do maszyn. No bo koszty... Wylano dziecko z kąpielą, i nawet się tym pochwalono, nie dbając, że „5 S” było w tym przypadku średnio znające się na rzeczy i zrobiło czystkę bez konsultacji, a czasem wręcz na siłę. Na szczęście jesteśmy przewidujący („działaj z wizją końca”), więc co bardziej doświadczeni koledzy, prawdziwie znający maszyny i nasze potrzeby, „zachowaliśmy” w swoich szufladach czy szafkach części i zespoły i niejedną raz byli szybsi niż dostawy od producenta. Oczywiście trudno powiedzieć, że „5 S” jest niepotrzebne, ale robienie akcji bez przygotowania przynosi efekty przeciwne do zamierzonych.

A jak oszczędzamy na materiałach produkcyjnych? Często musimy produkować na materiałach niezgodnych lub wręcz poza specyfikacją. Nie wiadomo, czy dostajemy taki towar za darmo, czy został on zakupiony w „cenie promocyjnej”, czy też na „wyprzedaży”. Osoby decydujące o zakupach mogą się pochwalić oszczędnościami. I zapewne ktoś, kto nie zna ciągu dalszego może ich pochwalić za spryt czy



zdolności negocjacyjne przy zakupach. Ale oszczędności są tylko pozorne. Cały kłopot produkcji na takich materiałach spada na barki obsady maszyn. I to nasi pracownicy walczą z postojami wynikającymi z materiałów wątpliwej jakości. Walczą z ustawieniem i regulacją maszyn. Walczą, aby zminimalizować ilości odpadów, czasy postojów i utrzymać uptime. I tak trwa niepotrzebna walka z czasem, ze stresem i własną frustracją. I nikomu nie wychodzi to na dobre.

Naprawdę duże pieniądze stoją za projektami inwestycyjnymi, szczególnie planowanymi czy nadzorowanymi globalnie. Tutaj szczególnie działa hasło „bo stracimy rynek” i wychodzą zamówienia na maszyny i urządzenia, choć niektóre z nich - okazuje się z czasem - nie będą już przydatne, lub przydatność/celowość ich wykorzystania zmieniła się w międzyczasie. Czasem nie uda się odwołać zamówienia, więc maszyna jest normalnie dostarczana i uruchamiana wg standardowych procedur; podpisuje się protokół odbioru,

demontuje maszynę i sprzęt wędruje do magazynu – do tzw. „Silent Store”. A w takich magazynach (zwykle każda filia ma taki magazyn) znajduje się sporo sprzętu już wycofanego z produkcji: zbędnego, choć często sprawnego, gotowego do instalacji/produkcji, ale też po prostu złomu, czytaj: maszyn ogołoconych z co bardziej przydatnych/chodliwych części. Warto przyglądnąć się temu tematowi.

W ramach oszczędności warto byłoby też się pochylić nad racjonalizacją. Na pewno większe zaangażowanie pracowników i lepsze efekty można byłoby uzyskać, gdyby wynagrodzenie wynosiło konkretny procent od wyliczonych oszczędności jakie przyniesie proponowane rozwiązanie.

Tak więc jest kilka znaczących obszarów, gdzie można i trzeba szukać oszczędności zarówno na poziomie lokalnym, jak też globalnym a oczekiwane efekty będą znacznie wyższe niż np. wynikające z rozważań na temat zabrania pracownikom kłapek.

A.

Konkurs bez nagrody

Przyjęto się, że dla zwiększenia poczytności tytułu prasowego, redakcje stosują różnorakie, często nie-zwykle wymyślne zabiegi. A to losowanie jakiegoś a to konkurs z nagrodami, który spowoduje poruszenie wśród czytelników. Czytelnik wie, może się wykazać, a jeszcze do tego wygrać bilet do kina albo jakąś nagrodę od sponsora. Ileż to będzie radości, gdy przy grillu przed rodziną będzie można się zdobyć pochwalić. Szwagier i sąsiadka pękną z zazdrości.



My dziś też mamy dla Ciebie konkurs, Drogi Czytelniku. Pod hasłem: „Kto to powiedział?” przedstawimy kilka autentycznych wypowiedzi kilku osób znanych w naszych kręgach firmowych, a Twoim zadaniem będzie wskazać, kto wypowiedział przytoczone słowa.

Pytanie pierwsze: Oświadczenie opublikowane w międzynarodowych kanałach informacyjnych dnia 9 kwietnia 2020 roku „Stabilność zatrudnienia. Firma nie zwolni żadnego pracownika w trakcie trwania tego kryzysu, chyba, że z zawnionego powodu. Firma zawiesiła również wszelkie plany restrukturyzacyjne”.

Pytanie drugie, z tego samego oświadczenia:

“Nasza firma jest odporna i silna, a to stanowi zabezpieczenie dla ponad 73 tysięcy pracowników na całym świecie ... Jestem

przekonany, że wyjdziemy z tego globalnego kryzysu nawet silniejsi, łącząc siły i wspierając się wzajemnie”.

Pytanie trzecie: Cytat z wywiadu prasowego z dnia 5 maja 2020 roku

„Stare przysłowie mówi, że przyjaciół poznaje się w biedzie. Dajemy zatrudnienie blisko 7 tys. osób. Ich zdrowie i bezpieczeństwo to niezmiennie fundamenty naszej polityki, zwłaszcza w okresie takiego wielkiego społecznego i ekonomicznego wyzwania, jakim jest pandemia. Podjęliśmy więc szereg decyzji bardzo kosztownych biznesowo. Ogłosiliśmy, że w Philip Morris Polska nikt nie musi martwić się o swoją pracę”...

Pytanie czwarte, z tego samego wywiadu prasowego z dnia 5 maja 2020 roku

„Przed Wielkanocą zrobiliśmy anonimowe cykliczne badanie nastrojów pracowniczych. Wyniki były najlepsze w historii tych badań... Odpowiedzialnością firm, o ile mogą sobie na to pozwolić, jest to, żeby zachować się jak najlepiej wobec pracowników. Bo każdy boi się dziś nie tylko o siebie, ale też o swoją rodzinę i o różne aspekty życia. Jeśli więc można zagwarantować ludziom bezpieczeństwo ekonomiczne i emocjonalne oraz być z nimi w kontakcie, nawet jeśli czasami nie ma powodu do rozmowy, warto to robić. To jest ekstremalna sytuacja dla ludzi. Cieszy nas więc, że badania nastrojów załogi wyszły nam tak pozytywnie”.

Nie przygotowaliśmy więcej pytań konkursowych. Poprzestaliśmy na tych kilku, choć materiału znalazło by się jeszcze sporo. Takiego z łam międzynarodowej prasy czy z globalnych webcast-ów, ale również takiego z nieoficjalnych rozmów i zapewnień. Przedstawiciele kierownictwa wielokrotnie wspominali o jakiejś empatii, o trosce o pracowników i, że wszelkie plany zwolnień trzeba będzie gruntownie przemyśleć.

Jakże kierownictwu miło było widzieć, że pracownicy w chwili próby firmy nie zawiedli. Dzięki ich determinacji i lojalności firma osiągnęła w momencie rozwijającego się kryzysu pandemicznego najwyższe wyniki produkcyjne w historii. Wystarczyło ludziom jedynie zaufać, pozostawić nieco autonomii, a Ci dokonali skoku, o jakim kierownictwo wcześniej nawet nie marzyło. Choć z tym zaufaniem i autonomią, to tak jakoś „mimoходом” wyszło, bo raczej nie było innej możliwości zadziałania.

Równie miłym zaskoczeniem okazało się, że „w biurach” wszystkie procesy toczą się bez zakłóceń, mimo, że ludzie pracują z domów, gdzie warunki pracy zwykle są improwizowane. Bo często nie było nawet czasu kupić porządnego biurka, przy którym można byłoby bezboleśnie przesiedzieć kilkanaście godzin dziennie. Więc niektórzy pracują przy biurku dziecka albo przy stole kuchennym. Połączenie z firmowymi serwerami jest też wolniejsze, więc na niektórych plikach pracuje się znacznie wolniej. Z tego powodu trzeba „zaciśnąć zęby” i czasami posiedzieć do wieczora. Niekiedy w trakcie dnia muszą poświęcić czas dzieciom, więc do komputera siadają wtedy, gdy te śpią albo jeśli się da, to można je babci podrzucić.

Pracownicy Sprzedaży i Dystrybucji „stawali na rzęsach” wykorzy-

stując swoje dobre relacje z detalistami, aby w punktach sprzedaży nie zabrakło konsumentom ich ulubionych produktów. Często elektroniczne kanały komunikacji z punktami sprzedaży zawodziły więc potrzeba było sporo poświęcenia i kreatywności.

Ku zadowoleniu kierownictwa okazało się, że na pracowników firma może liczyć. Daliśmy wszyscy radę stawić czoła pierwszemu uderzeniu pandemii. Powoli wszyscy uczymy się, jak funkcjonować przy nasilającym się tempie wzrostu zakażeń. Nie wiemy jeszcze, jakie będą długofalowe skutki pandemii dla gospodarki, bo sytuacja jest dynamiczna a nadejście jesieni, powrót dzieci do szkół i podtrzymywanie gospodarki może przynieść konieczność wprowadzania kolejnych ograniczeń. Ich skala jest trudna do przewidzenia, bo naukowcy wciąż nie uporali się z podstawowymi pytaniami dotyczącymi przeciwdziałania pandemii.

Tymczasem w PMI powraca „normalność”. Skoro 7 tysięcy pracowników otrzymało już „darmowe” maseczki i czekoladę a następnie wypełnili wzorowo tę „cykliczną” ankietę, to firma mogła się pochwalić szczęściem pracownika w prasie, po czym powrócić do obmyślenia planów kolejnych redukcji zatrudnienia. Pomimo oficjalnie ogłoszonego całemu światu wstrzymania prac nad planowanymi zwolnieniami grupowymi, te trwały w najlepsze i przy pierwszej nadarzającej się okazji pracownicy dowiedzieli się, że w międzyczasie kierownictwo nie tylko dopracowało te wcześniej planowane zwolnienia grupowe, ale też wpadło na kolejne pomysły outsourcingu, które o dziwo też są już niemal gotowe do wdrożenia. Jakaż zadziwiająca sprawność menedżerska! A wszystko to dzieje się w tym samym czasie, gdy pandemia przyspiesza, a powrót do normalności się zatrzymał. Rządy narodowe wprowadzają kolejne restrykcje w związku z czym z fazy „stopniowego otwierania” cofamy się do fazy „trwałych ograniczeń”.

Nasz konkurs pod hasłem: „Kto to powiedział?” również jest konkursem „odwróconym”. Za udzielenie poprawnej odpowiedzi nie będzie żadnej nagrody. Nie będzie czym pochwalić się przy grillu. Zazdrości szwagra ani sąsiadki raczej też nie wzbudzisz. Będzie za to gorycz. Taka, jaką się czuje po stracie przyjaciela.

(el - ka)



Pożegnanie p.Ewy w biurze „Solidarności”

Ewa

Od czerwca 1978 roku, z 5 letnią przerwą, pracowała w Naszej firmie. Pamięta dobrze pracę w ZPT, pracowała wówczas w dziale Pakowalni, ale znacznie dłużej przepracowała już w Philip Morris w Sencendary.

Dlaczego piszemy o Ewie Godzwon? Bo niedawno rozstała się z zakładem – przeszła na emeryturę. Do „Solidarności” należy od początku jej powstania. Blisko czterdzieści lat pracy w jednej firmie, to wiele przeżyć, wiele wspomnień. Co zachowa w pamięci? Oczywiście wspomnienia związane z współpracownikami z koleżankami i kolegami. Było ich wielu. Przyznaje, że kiedyś byliśmy

bardziej przyjaźni wobec siebie, przez to praca, chociaż ciężka, dawała satysfakcję. Teraz, poprzez różne systemy jest bardziej uciążliwa. Pracownicy są obarczani dodatkowymi obciążeniami, gdyby nie to, być może pracowałby jeszcze dłużej.

Jakie ma rady dla młodych pracowników? Trzeba robić swoje, nie dać się zwariować i zawsze być sobą.

Plany na przyszłość? Więcej czasu dla rodziny, dla męża, wnuków. Podróże, wycieczki. Trochę świata zwiedziła, ale ciągle jest ciekawa nowych miejsc.

Droga Ewo, dziękujemy Ci za to, że byłaś z nami, pracowałaś z nami, że byłaś w naszym Związku. Będziemy Cię ciepło wspominać! Wszystkiego najlepszego na nowej drodze życia!

W drogę z bonem „Solidarności”

Miłą niespodzianką na czterdziestolecie Związku, przygotowała Komisja Krajowa. Każdy członek NSZZ „Solidarność”, który zechce spędzić minimum dwie doby w ośrodkach DOMS w Zakopanem, w Spale lub w Jarnołtówku, otrzyma bon wartości 200,00 zł, który o taką właśnie kwotę obniży pobyt w ośrodku.



DOMS, to spółka należąca do „Solidarności”, zarządzająca siedmioma ośrodkami położonymi w Jarnołtówku, w Spale, w Zakopanem i Bukowinie Tatrzańskiej. W Zakopanem do dyspozycji jest Willa Sienkiewiczówka i Ośrodek Wypoczynkowy Hyrny. W Jarnołtówku Ośrodek Ziemowit, a w Spale Savoy.

Bon otrzyma każdy, kto na dzień 15 lipca jest członkiem NSZZ „Solidarność”. Odebrać go można w biurze Komisji, a wykorzystać będzie można do 31 lipca 2021 roku. Osoby, które zechcą wstąpić do Związku, już po miesiącu członkostwa otrzymają bon.

O ile zachęcać do odwiedzenia Zakopanego nie trzeba, to do Jarnołtówka i Spawy i owszem. Jarnołtówek, to wieś w Górach Opawskich w województwie opolskim, w gminie Głuchołazy. Góry Opawskie, to jedno z mniejszych i mało „zdeptanych” pasm górskich, co akurat jest ich walorem. Góry przedziela granica z Czechami. Po polskiej stronie miasteczko, które warto zwiedzić, to Głuchołazy. Pomimo to, że nie posiada statusu uzdrowiska, to w jego zdrojowej części są liczne sanatoria. Można też zażyć inhalacji w tężni solankowej, bo taka znajduje się w Parku Zdrojowym.

Po czeskiej stronie, w odległości zaledwie 6 km od Głuchołaz leży równie małe miasteczko Złate Hory. Jego nazwa pochodzi od kopalni złota, które na jego terenie zakładano już w XIII w. Złate Hory, mimo że małe, ale oferują turystom wiele ciekawych miejsc do zwiedzania.

Można też skosztować pysznego czeskiego piwa, które już od XVI w. warzono w tym miasteczku.

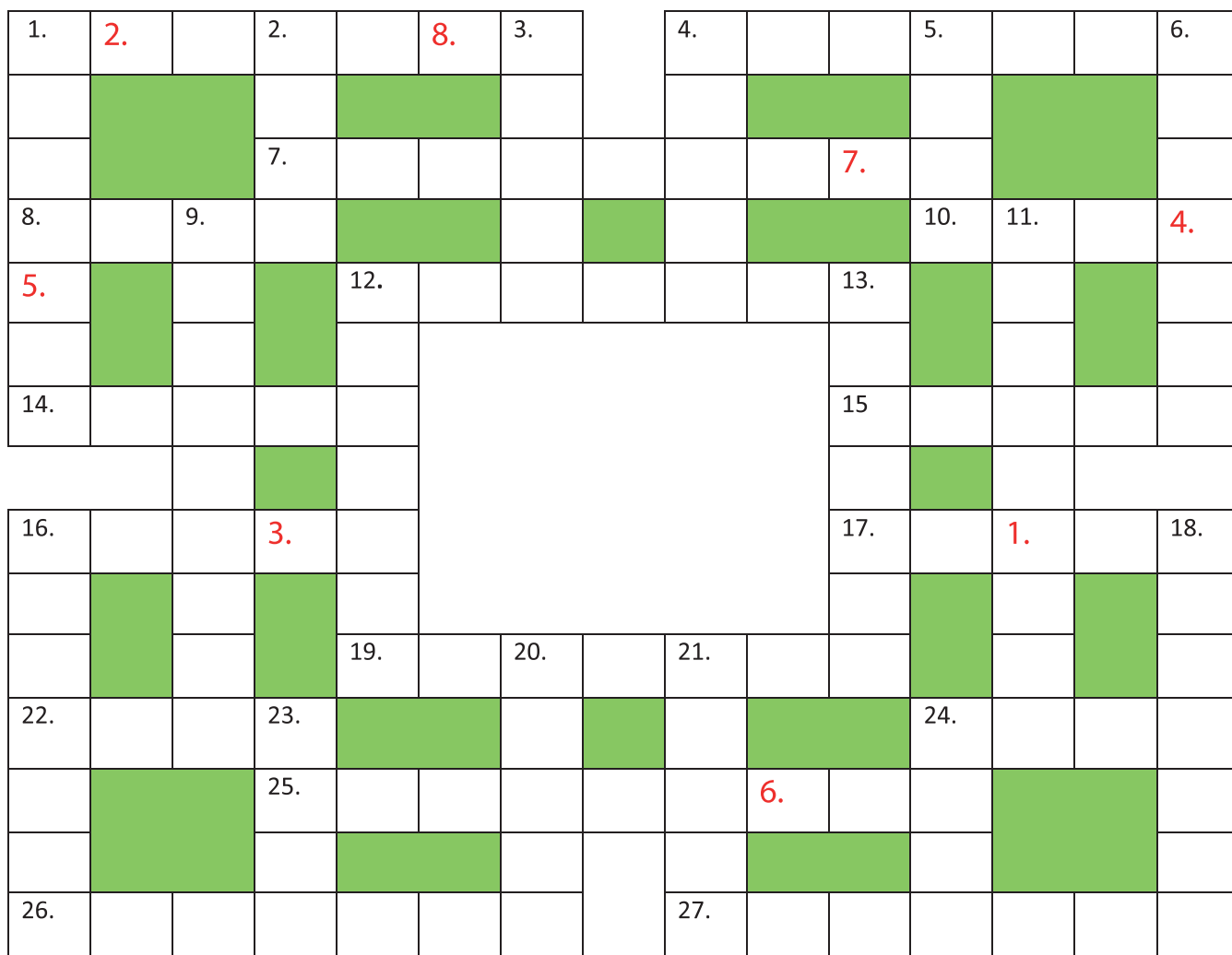
Spała to z kolei oaza ciszy i spokoju. Leży nad jedną z najczystszych polskich rzek - Pilicą. Niewątpliwie rekomendacją dla Spawy jest to, że na polowania do Puszczy Pileckiej przybywali królowie polscy - Władysław Herman, Kazimierz Wielki, Władysław Jagiełło i Kazimierz Jagiellończyk. Spała była letnią rezydencją prezydentów Stanisława Wojciechowskiego i Ignacego Mościckiego. Często odwiedzał ją Józef Piłsudski. Jeśli królowie i prezydenci tam spędzali czas, to dlaczego my nie mielibyśmy?

Wielu członków Związku odebrało już bon, tych którzy jeszcze tego nie zrobili zapraszamy do biura Komisji – można też dodatkowe informacje dotyczących promocji.

Podajemy strony internetowe poszczególnych ośrodków.

- Ośrodka Ziemowit w Jarnołtówku www.osrodekziemowit.pl
- Ośrodka Savoy i Żbik w Spale www.savoy.com.pl
- Ośrodka Hyrny w Zakopanem www.hyrny.pl
- Willi Sienkiewiczówka w Zakopanem www.willasienkiewiczowka.pl

Komisja



Poziomo:

1. Do strzelania
4. Najsyńniejsza to La Fontaine'a
7. Fiksotka, idiotka
8. Duże góry
10. Zwrot grzecznościowy w kulturze żydowskiej
12. Suvenir
14. Walkower w tenisie
15. Do holowania samochodu
16. Biję, ale to nie boli
17. Zdobnienie imię holenderskie
19. Orzeł wśród wiecznych piór
22. Taki, jaki jego pan
24. Do zjeżdżania na nartach
25. Z Grenadą, Malagą, Kordobą
26. Wznica ogień
27. Napad z użyciem siły

Pionowo :

1. Kogut – młodzian
2. Wyspa koralowa
3. Królowa Teb
4. Niemiecki piłkarz
5. Drewno żywiczne
6. Nadużywana przemoc
9. Odizolowanie
11. Coś wyjątkowego
12. Na Mierzei Wiślanej
13. Wynaleziono go w 1876 rok
16. Układa kostki
18. Córka Agamemnona
20. Rzeka we Francji
21. Ptaki z londyńskiej twierdzy Tower
23. Zmora
24. Żona Warsa

Litery znajdujące się pod czerwonymi cyframi, od 1 do 8 dadzą hasło krzyżówki. Rozwiązania prosimy przesyłać do biura Komisji i odebrać nagrody!

BIS Biuletyn Informacyjny Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” przy Philip Morris Polska S.A.

Skład redakcji: Franciszek Sójka, Rudolf Grec. Wydawca: Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” przy Philip Morris Polska S.A.,
Al. Jana Pawła II 196, tel.: +48 12 646 39 13, +48 12 381 50 63; <http://www.solidarnoscpcmp.pl>, e-mail: biuro@solidarnoscpcmp.pl.

Nakład: 250 egz. ISSN: 1508-6917. Projekt i druk: Grupa Press Art



tel.: +48 12 646 39 13, +48 12 381 50 63
<http://www.solidarnoscpcmp.pl>, e-mail: biuro@solidarnoscpcmp.pl

