

SOLIDNE Wiadomości

INFORMATOR

NSZZ **Solidarność** BRIDGESTONE POZNAŃ

Nr 7, Poznań 2015

ISSN 2450-3231

*Z okazji Świąt Bożego Narodzenia
oraz nadchodzącego Nowego Roku 2016*

NSZZ **Solidarność** Bridgestone Poznań

*życzy wszystkim pracownikom
spokojnych, rodzinnych chwil
w gronie najbliższych, wielu
sukcesów zawodowych i osobistych
oraz spełnienia najskrytszych marzeń*



Nagroda dla naszego SIP-owca

24 listopada w Wielkopolskiej Izbie Rzemieślniczej odbyło się wręczenie nagród dla laureatów konkursu o tytuł „Najaktywniejszego zakładowego społecznego inspektora pracy” organizowanego przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu przy udziale NSZZ Solidarność Wielkopolska. Z wielką radością przyjęliśmy fakt, że jednym z laureatów został nasz SIP-owiec Paweł Marciniak. Widać przez to, że jego duże zaangażowanie w poprawę bezpieczeństwa naszej pracy zostało zauważone na zewnątrz! Paweł, oprócz ciężkiej i czasami niewidocznej na szerokim forum działalności, dzieli się z nami uwagami na temat poprawy BHP na łamach naszego Informatora. Składamy Pawłowi gratulacje, dziękując za dotychczasową pracę i prosimy o więcej!



Na zdjęciu od prawej: Sylwester Miszczak - Zespół Elektrowni PAK Konin, Izabela Wiczyńska - USI Poznań, Paweł Marciniak - Bridgestone Poznań, Wiesław Kwiatkowski - KWB Konin oraz Stanisława Ziółkowska, Okręgowy Inspektor Pracy.

Słowem wstępu

I tak oto kończymy kolejny rok. Dla niektórych, był to pierwszy pełny rok pracy, inni zaś wkraczają w „pełnoletniość” razem z firmą. Jest to czas podsumowań i refleksji nad tym co za nami i postanowień na rok następny. W tym numerze Naszej gazetki również wspominamy to co zrobiliśmy. Zachęcam do lektury.

Paweł Bartóg

Marcin Steinke

...na marginesie...

„Solidarność” według
Piotra Olbrysia



Jestem rodowitym poznaniakiem i oczywiście kibicem Kolejorza. Rok 1996 był kamieniem milowym nie tylko w mojej karierze zawodowej ale i w życiu prywatnym. W tym roku założyłem rodzinę, urodził się mój syn, zatrudniłem się w Volkswagen Poznań i oczywiście od razu zapisałem się do naszej Solidarności. Przez cały czas chciałem się rozwijać, doksztalałem się i przejmowałem kolejne funkcje co doprowadziło mnie do możliwości reprezentowania Załogi Volkswagena Poznań w strukturach regionalnych, branżowych i krajowych NSZZ Solidarność oraz Światowych i Europejskich Koncernu Volkswagena.

Marcin Steinke :

Największa Organizacja związkowa w WLKP, przeszło 4 tys. członków, pełnione funkcje w firmie Zarządzie Regionu, w kraju,

za granicą. Masz czas dla siebie? Dla rodziny?

Piotr Olbryś :

Muszę sprostować, to największa organizacja w przemyśle w kraju i jest nas już ponad 5100, kolejni kandydaci do przyjęcia do Solidarności przez komisje czekają w kolejce.

Moje funkcje wiążą się m.in. z częstymi podróżami służbowymi a i też na miejscu trzeba pracować niejednokrotnie dłużej niż osiem godzin i pięć dni w tygodniu. Musiałem bardzo się starać żeby przekonać do tego rodzinę i żeby mogli się choć trochę do tego przyzwyczaić. Staram się też znaleźć czas dla siebie, wówczas jadę na basen lub biegam. Nawet jak jadę w delegacje to zabieram ze sobą buty i sprzęt do biegania – liczę, że tam też nadarzy się okazja. W Wolfsburgu mam nawet ulubioną trasę.

M.S. :

Niemiecka firma, niemieckie standardy. W Wlkp VW ma opinię jednego z najlepszych pracodawców. Powiedz czy to tylko mit czy faktycznie zarząd firmy dba o relacje pracownicze w zakładzie?

P.O. :

W naszej firmie obowiązują różne standardy. Dla mnie najważniejszym jest standard dialogu, kultura Volkswagena polegająca na współdecydowaniu i przejmowaniu odpowiedzialności za pracowników, miejsca pracy i przedsiębiorstwo. To trudny model i niełatwo przekonać do niego pracowników. Zawsze powtarzam, że pomimo tego, że w Volkswagenie obowiązuje kultura dialogu i jest to dobry pracodawca, ponieważ przede wszystkim rozmawia z pracownikami to nie oznacza to, że nie ma problemów. Nam niczego nikt nie daje za darmo, nie podaje na talerzu. Nasza pozycja, atrakcyjność

miejsca pracy i wynagrodzeń to lata pracy.

Moim priorytetem jest budowanie kapitału relacyjnego. Jednak jak rozmawiam ze związkowcami z innych zakładów to odnoszę wrażenie, że wszyscy mamy podobne problemy, różni się tylko ich skalą. W Volkswagenie zdarzają się też konflikty, podczas rozmów płacowych musieliśmy niejednokrotnie protestować. Natomiast nigdy nie musieliśmy wszczynać sporów zbiorowych czy strajkować, dlatego mówimy, że odróżnia nas od innych przede wszystkim sposób rozwiązywania tych sporów czy konfliktów.

M.S. :

Od pewnego czasu, cały motoryzacyjny świat żyje tematem „przekrętów” emisyjnych VW. Czy ta sytuacja może mieć wpływ na polskie zakłady koncernu? (a jest ich w Polsce 8/9. przyp. red). Czy jako „Solidarność” jesteście informowani na bieżąco o decyzjach zarządu koncernu?

P.O.:

To co wydarzyło się w Koncernie VW zaskoczyło wszystkich. Jesteśmy informowani o wszystkim co się dzieje na bieżąco, jestem m.in. Członkiem Światowej i Europejskiej Rady Zakładowej Koncernu VW, moi koledzy są członkami Rady Nadzorczej. Podczas naszego ostatniego posiedzenia w Wolfsburgu przyjęliśmy rezolucję, że trzeba to wszystko jak najszybciej wyjaśnić, utrzymać zaufanie klientów i pracowników, że 600 000 pracowników na całym świecie nie może odpowiadać za sytuację, której nie zawinili. Są dumni, że produkują najlepsze samochody. Dziś trzeba głośno mówić, że nasze silniki, które teraz są montowane, spełniają normę Euro 6 i są najczystsze i najlepsze.

Ponadto nasz Caddy 4 z Poznania jest najlepszym samochodem w swojej klasie.

Jako organizacja robimy wszystko, aby ta sytuacja miała jak najmniejszy wpływ na nasze przedsiębiorstwo.

M.S. :

Rusza powoli produkcja w zakładzie VW we Wrześni. Jakiego typu samochody będą tam produkowane i ilu pracowników zatrudni VW w nowej firmie?



P.O. : Będzie tam produkowany dostawczy Crafter, którego stary model obecnie jest produkowany w zakładach Mercedesa. To będzie całkiem nowe auto z najnowszymi rozwiązaniami technicznymi. Będzie występował w wielu wersjach zabudowy. Docelowo może tam znaleźć zatrudnienie nawet 3000 pracowników.

M.S. :

Czy „Solidarność” będzie miała jakieś „udziały” w tym zakładzie? A jak tak to w jakiej formie?

P.O. : Kiedy Koncern podjął decyzję, że Crafter ponownie będzie produkowany w jakimś jego zakładzie to podjęliśmy działania żeby to było w Polsce, żeby jak najbliżej Poznania, następnie żeby to był jeden pracodawca i jeden Układ Zbiorowy. Tym samym chcemy tworzyć we wszystkich zakładach Volkswagen Poznań jedną silną organizację związkową. Już mamy tam swoje biuro (tymczasowo w

kontenerach). To jest też pewien ewenement, że jeszcze nie ma zakładu a już działa biuro Solidarności. Rozmawiamy z nowo zatrudnianymi pracownikami i staramy się ich przekonać do Związku. W większości to się udaje, jednak od razu informujemy, że samo wypisanie deklaracji nie wystarczy, trzeba być jeszcze przyjętym uchwałą przez naszą Komisję Międzyzakładową.

M.S. :

Jako Organizacja związkowa organizujecie wiele imprez dla swoich pracowników: Dzień Dziecka, Biesiadę Piwną, Grzybobrania. Czy Pracodawca włącza się do wspólnej organizacji tych przedsięwzięć?

P.O. : Imprezy z których mogą korzystać tylko Członkowie Związku, finansowane z naszego budżetu organizujemy samodzielnie. Są też akcje, które wspieramy lub współorganizujemy z pracodawcą.

M.S. :

Za chwilę Święta Bożego Narodzenia, pierniki, ozdoby, choinka. Znajdujesz czas na świąteczne przygotowania? A może masz ulubione zajęcie w tym okresie, oprócz sprzątnia?

P.O. : Choinka, lampki to zawsze moja działka. Denerwuje mnie świąteczna biegania po sklepach, unikam jak mogę centrów handlowych, zawsze mam problem z prezentami dla najbliższych bo marzy mi się żeby były jakieś wyjątkowe a ostatecznie, z braku czasu kupuję coś na ostatnią chwilę.

Nie wiem, czy można to nazwać ulubionym zajęciem ale w czasie Adwentu, jak tylko uda mi się wstać o godz. 4:30 to jadę do kościoła ojców Dominikanów w Poznaniu na roraty. To bardzo wcześnie, ale warto, panuje tam niesamowita atmosfera, czuć prawdziwą solidarność, można usłyszeć słowa nad którymi

warto się pochylić i zastanowić oraz można choć na chwilę zatrzymać się tam w tym „dzisiejszym”, dziwnym, zabieganym świecie.

Wszystkim koleżankom i kolegom z Bridgestone życzę aby te Święta Bożego Narodzenia były właśnie taką okazją do ucieczki od codziennej biegania, zatrzymania się i spędzenia ich w gronie życzliwych ludzi, a w Nowym 2016 roku mogli przede wszystkim doświadczać tej naszej prawdziwej Solidarności.

M.S. :

Bardzo dziękuję za życzenia. I wszystkim Pracownikom VW również życzę pięknych, rodzinnych Świąt i samych pogodnych dni w 2016 Roku. Dziękuję bardzo za poświęcony czas.

P.O. : Dziękuję

Program Rodzina 500+ dla 3,7 mln dzieci

1 grudnia 2015 r. rząd zapowiedział uruchomienie programu najpóźniej w kwietniu 2016 r. Ma on być rozwiązaniem systemowym wspierającym rodziny i przekładającym się na wzrost dzietności w Polsce. Przewidziane programem świadczenie wychowawcze ma trafić do ponad 3,7 mln dzieci.

Projekt ustawy dotyczący wprowadzenia programu składa się z dwóch elementów. Pierwszy to pomoc państwa o charakterze socjalnym, oparta o wprowadzone kryterium dochodowe, wypłacana na pierwsze dziecko. O to wsparcie ubiegać się będą mogły rodziny o niskich dochodach.

Drugi element wsparcia, bez kryterium dochodowego, jest adresowany do każdej polskiej rodziny z dwójką i większą liczbą dzieci.

W rządowym projekcie nie będzie korekty związanej

z wprowadzeniem dodatkowego kryterium dochodowego dla osób, które mają bardzo dobrą sytuację materialną (takie głosy pojawiły się w medialnej dyskusji na temat założeń programu). Przewiduje on kryterium, które dotyczy rodzin o niskich dochodach - 800 zł i 1200 zł jeżeli rodzina jest z dzieckiem niepełnosprawnym. Nie jest planowane wprowadzanie żadnego innego kryterium.

Program nie wpłynie na regulacje dotyczące ulgi podatkowej na dziecko. Rząd nie przewiduje zmian w tym zakresie.

Opracowanie: Agnieszka Zatyka-Szlachcic

Źródło www.premier.gov.pl, stan z dnia 2 grudnia 2015 r.

Osiem godzin to za długo?

Dom opieki w Gotteborgu skrócił personelowi dzień pracy aż o dwie godziny przy zachowaniu tych samych pensji. Eksperyment inspirowane inne skandynawskie placówki i firmy, również te działające w sektorze prywatnym.

Jak informuje „The Guardian”, w lutym opiekunowie z domu opieki dostali nowy grafik: zamiast ośmiu godzin dziennie pracują tylko sześć. Ta kontrolowana próba wprowadzenia alternatywnego tygodnia pracy ma służyć obserwacji, jak zachowują się pracownicy i jaka jest ich efektywność, gdy pracują krócej, a zarabiają identycznie jak wcześniej. „Dawniej cały czas byłam wyczerpana” – mówi Lise-Lotte Pettersson, pielęgniarka – „Ale teraz już nie jestem. Jestem bardziej żywa, mam więcej energii na pracę, ale i więcej czasu na życie rodzinne”.

Eksperyment ten zainteresował inne szwedzkie firmy:

kilka szpitali zmieniło czas pracy i obecnie pielęgniarki i lekarze mają dyżury sześciogodzinne. Pomysł zainspirował także prowadzących drobne firmy prywatne – twierdzą oni, że krótszy dzień pracy może podnieść produktywność i zminimalizować ryzyko częstych zmian personelu.

Wyniki szwedzkiego eksperymentu wskazują, że opiekunowie osób starszych biorą mniej urlopów, poprawia im się zdrowie, a jakość świadczonej przez nich opieki wzrasta.

Źródło:

www.solidarnosc.org.pl

Paweł Marciniak

Witam w ostatnim już wydaniu „Solidnych Wiadomości” w 2015 roku.

Dużo się zmieniło odnośnie poprawy bezpieczeństwa w naszym zakładzie w stosunku do poprzedniego roku. Dzięki waszym zgłoszeniom i działalności wydziałowych SIP, wiele tematów związanych z poprawą bezpieczeństwa w fabryce zostało zrealizowanych lub jest w trakcie realizacji. Wiadomo że nie wszystko można załatwić od razu (koszty, plany, ustalenia), mimo to uważam ten rok za owocny. Jest jeszcze dużo pracy przed nami więc zachęcam do zgłaszania sytuacji w których wg waszej oceny może powstać zagrożenie dla zdrowia pracownika. Chciałbym podziękować wszystkim angażującym się w poprawę warunków BHP w naszej fabryce. Dobra Robota!!! Pamiętajmy, że w domu czeka na nas lub na naszych współpracowników ktoś bliski. Zastanów się co może się wydarzyć zwłaszcza w sytuacji niestandardowej, które się niestety przytrafiają. Przedstawię kilka tematów które zostały przedstawione pracodawcy i są

zrealizowane lub są w trakcie realizacji.

Poprawa transportu ręcznego w całej fabryce

Drogi transportowe na terenie hal produkcyjnych

Wytłaczanie:

Redukcja prędkości wózków na hali –termin realizacji 2016 rok

Transporter SSRD – zakup i montaż pasa transmisyjnego – początek roku 2016

Urządzenie do rezystancji na QCT- wymiana osłony grudnia tego roku

Osuszacz na QCT- w trakcie rozmów

Wulkanizacja:

Montaż cyklonów na Mikach co powoduje redukcję zapyleń

Zmiana szerokości przejść przy prasach

Cięcie:

Wymiana blatu na spiral 1- zmniejszenie emisji hałasu

Szpularnik – obniżenie temperatury o kilka stopni- realizacja zaplanowana na 2016 rok

Miejsca chwilowego odpoczynku na bexterach

Zwiększenie placu manewrowego między rampami załadunkowymi a polem zwożenia wysyłek.

Zmniejszenie potencjalnego zagrożenia w lokacjach krótkich poprzez zastosowanie przemienności składowania palet.

Szereg innych tematów zgłaszanych przez pracowników do wydziałowego SIP dotyczących bezpieczeństwa na magazynie jest w trakcie realizacji .

Konfekcja:

Poprawa warunków pracy przy transporcie ręcznym- wózki moovex.

Kontrola rozkładu czasów zmian rozmiaru aby nie nachodziły na siebie.

Montaż ekranów przeciwpyłowych na miece spowodowała mniejsze ryzyko poślizgnięcia przy maszynach konfekcyjnych.

Na wniosek wydziałowego SIP pracodawca zlecił czyszczenie pojemników na odpady w pomieszczeniach socjalnych.

Walcownia:

Poprawa warunków pracy i bezpieczeństwa podczas wstawiania palet z mieszanką na potok finałowy.

Wymiana odkurzacza przy układaku na mikserze 5- redukcja hałasu.

Na wniosek wydziałowego SIP po zmianie wózków na elektryczne poprawiono przechył widel z 5 na 7 stopni.

Prowadzone są rozmowy z pracodawcą w temacie programu 50+, poprawiono bezpieczeństwo dla pieszych przy portierni głównej oraz poruszania się na terenie hal produkcyjnych. Na spotkaniu komisji BHP zaproponowano zakup przez pracodawcę przeciwpożarnych wkładek do obuwia roboczego. Z uzyskanej informacji wkładki zostały już przetestowane i zakupione. Można pobierać w magazynie odzieżowym.

Jak widzicie sami dużo spraw zostało załatwionych, a to tylko część przedstawiona z naszych działań.

Informacyjnie ilość wypadków na dzień dzisiejszy za rok 2015 to 18 zdarzeń z czego 13 zakwalifikowanych i uznanych jako wypadek w pracy. Mam nadzieję że, ilości te z roku na rok będą malały.

Z okazji zbliżający się świąt Bożego narodzenia i nowego roku życzę wam dużo zdrowia abyśmy w Nowym Roku spotkali się w dobrych nastrojach i chętni do działań.

Francuzi chcą 32-godzinny tydzień pracy

Francuski związek zawodowy CGT domaga się, by 35-godzinny tydzień pracy we Francji został skrócony dodatkowo o 3 godziny - do 32 godzin.

Według związkowców taka zmiana spowoduje wzrost produktywności oraz umożliwi stworzenie nowych miejsc pracy. - Redukcja tygodnia pracy to wynik postępu technologicznego, czy to cyfrowego czy mechanicznego, który ostatecznie przyczyni się do zniknięcia wielu stanowisk pracy - argumentuje CGT.

Obecnie we Francji obowiązuje 35-godzinny tydzień pracy.

Źródło:

www.solidarnosc.org.pl, stan z dnia 22 października 2015 r.

Data publikacji: 22 października 2015 r.

Nadmierny wysiłek a wypadek przy pracy

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego, II UKN 419/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 136, nadmierny wysiłek pracownika przy dźwiganiu ciężarów może być uznany za zewnętrzną przyczynę wypadku przy pracy, także wtedy, gdy przestrzegane były normy określone w rozporządzeniu Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 1 kwietnia 1953 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników zatrudnionych przy ręcznym dźwiganiu i przenoszeniu ciężarów (Dz. U. Nr 22, poz. 89).

Zenon K. był zatrudniony jako pracownik budowlany. Podczas badań wstępnych lekarz nie stwierdził przeciwwskazań do wykonywania przez niego tego rodzaju pracy.

Feralnego dnia pracował przy obróbce kamienia do budowy muru rzecznego. Wymagało to przetaczania dużych głazów o wadze 50-70 kg na odległość około 8 m. Podczas tej pracy poczuł ostry ból w części lędźwiowej kręgosłupa. Przerwał pracę i udał się do lekarza. Początkowo był leczony objawowo na zapalenie korzonków, jednak wykonane kilka dni później zdjęcie rtg kręgosłupa wykazało pourazowe zniekształcenie przednio-górną częśći trzonów kręgowych (stan po złamaniu w obrębie górnych krawędzi tych kręgów).

Po powrocie ze zwolnienia pracownik skierował do pracodawcy wniosek o uznanie, iż uległ wypadkowi przy pracy. Jednak powołany przez pracodawcę zespół powypadkowy wniosek odrzucił z motywacją, iż pracownik był wcześniej leczony na dolegliwości kręgosłupa, jego zatrudnienie w tym zakładzie trwało krótko, a ponadto pracę wykonywał przy pomocy innego pracownika, co oznacza, że ciężar kamieni podzielony na dwie osoby mieścił się w granicach dopuszczonych przepisami.

Pracownik nie dał za wygraną i wystąpił do sądu o uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy. Sąd rejonowy uznał, że zdarzenie, na skutek którego powód doznał urazu kręgosłupa było wypadkiem przy pracy, albowiem miało ono charakter nagły, zostało spowodowane przyczyną zewnętrzną, czyli przetaczaniem ciężkich głazów oraz pozostawało w ewidentnym związku z pracą.

Dla oceny charakteru schorzenia powoda sąd powołał biegłego neurologa, który zbadał powoda, a ponadto dysponował jego dokumentacją lekarską. Ustalając, że powód uległ wypadkowi przy pracy, sąd powołał się na orzecznictwo

Sądu Najwyższego, zgodnie z którym nadmierny wysiłek podczas pracy prowadzący do uszkodzenia organizmu ma charakter wypadku przy pracy, choćby nawet poprzednio pracownik był dotknięty schorzeniem samoistnym, jeżeli wskutek nagłego, nadmiernego wysiłku związanego z pracą uległo ono pogorszeniu.

W odpowiedzi pracodawca wystąpił z apelacją do sądu okręgowego, który podzielił ocenę zdarzenia przez sąd rejonowy i oddalił apelację, podkreślając w uzasadnieniu, że jest ona wynikiem co najmniej częściowego niezrozumienia pojęcia wypadku przy pracy przez pracodawcę. Nie jest ważne - podkreślił sąd okręgowy - czy niezdolność pracownika do pracy powstała "pierwotnie", czy też była następstwem pogorszenia istniejącego wcześniej stanu chorobowego. Wystąpienie schorzenia w sposób skutkujący koniecznością przerwania pracy miało charakter nagły, przyczyną zewnętrzną było wykonywanie pracy przekraczającej siły powoda, bezsprzecznie też zdarzenie to wystąpiło w związku z pracą.

W skardze kasacyjnej wniesionej do SN pracodawca domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania sądowi okręgowemu z uwzględnieniem nowych dowodów (np. odłamanie elementów kostnych u powoda mogło nastąpić u któregoś z poprzednich jego pracodawców lub przy wykonywaniu prac domowych).

Sąd Najwyższy zauważył, że w od lat utrwalonym orzecnictwie przyjmuje się, że przyczyną zewnętrzną zdarzenia może być także nadmierny wysiłek pracownika w trakcie pracy, a pojęcie nadmiernego wysiłku nie jest pojęciem

abstrakcyjnym, lecz odnosi się do indywidualnych możliwości psychicznych bądź fizycznych danego pracownika. Niezależnie od tego ocena, czy dane zdarzenie miało charakter wypadku przy pracy, sprowadzona być musi do ustalenia, czy w zdarzeniu tym wystąpiły wszystkie składające się na pojęcie wypadku przy pracy elementy: nagłość, przyczyna zewnętrzna i związek z pracą. Ponieważ elementy te wystąpiły, Sąd Najwyższy, kierując się powyższymi względami, orzekł jak w sentencji.

Edward Kołodziejczyk

Data publikacji: 18 września 2015 r.

Stres w pracy

Jak wynika z danych Światowej Organizacji Zdrowia (WHO), blisko połowa pracujących czuje się źle w swojej pracy, a osiem na dziesięć osób uważa, że poziom stresu związanego z pracą ciągle wzrasta. Stres jest jednym z nasilających się zagrożeń psychospołecznych związanych z organizacją pracy i jej treścią, systemami zarządzania, warunkami środowiska pracy oraz kompetencjami, potrzebami oraz indywidualnymi właściwościami pracownika. Stres w równym stopniu dotyczy pracowników i pracodawców.

Do grupy czynników psychospołecznych zaliczamy w szczególności pośpiech i narażenie na konflikty w pracy, nadmierny wysiłek niedostosowany do możliwości pracownika, odpowiedzialność materialną, a także odpowiedzialność za innych pracowników. Wszystkie te czynniki mogą powodować stres, który z kolei bywa przyczyną wypadków i chorób. Zagrożenia psychospołeczne w pracy będą

zatem, w aspekcie oceny ryzyka zawodowego, związane z tzw. ryzykiem stresu na stanowisku pracy. CIOP-PIB ustalił, że prawie co czwarta młoda pracownica (do 30 lat) w Polsce ma problemy psychiczne związane z pracą.

Istnieje wiele definicji stresu, które odzwierciedlają różne orientacje metodologiczne badaczy: jedni koncentrują się na fizjologicznej reakcji organizmu, inni na bodźcach wywołujących określone reakcje, jeszcze inni natomiast badają relacje między bodźcem a reakcją organizmu oraz interakcją.

Słownik języka polskiego definiuje stres jako stan mobilizacji sił organizmu, będący reakcją na negatywne bodźce fizyczne i psychiczne, mogący doprowadzić do zaburzeń czynnościowych. Natomiast słownik psychologiczny różni dwa rodzaje stresu: psychiczny i fizjologiczny, przy czym pierwszy jest wywoływany przez silny bodziec zewnętrzny i wewnętrzny (stresor), drugi zaś oznacza całokształt zmian, którymi organizm odpowiada na różnorakie czynniki uszkadzające, jak zranienie, oziebienie, przegrzanie itp. Wzrost napięcia emocjonalnego prowadzi do ogólnej mobilizacji sił organizmu, lecz przy długotrwałym działaniu może doprowadzić do zaburzeń w jego funkcjonowaniu, do wyczerpania i chorób psychosomatycznych.

Stres w pracy jest również definiowany jako stan napięcia psychicznego, wywołanego rozbieżnością między wymaganiami otoczenia (zwierzchników, konkurencji, rywali), a naszymi możliwościami. Wywołuje go również brak stabilizacji zawodowej, obawa przed zwolnieniem lub „przymusowym” przejściem na wcześniejszą emeryturę.

Dzięki kwalifikacjom, wiedzy i życiowemu doświadczeniu człowiek potrafi ocenić, czy określone wydarzenie, postępowanie lub inny bodziec mogą być dla niego zagrożeniem. Istotne są również tzw. czynniki zewnętrzne, czyli wsparcie otoczenia przełożonych, współpracowników, koleżeństwa, rodziny. W związku z tym, to my sami decydujemy – często dzieje się to w podświadomości - o tym, co jest dla nas stresujące i destrukcyjne, a co ma charakter jedynie motywujący.

W skrócie możemy powiedzieć, że stres to stan ogólnej mobilizacji sił organizmu jako odpowiedzi na silny bodziec fizyczny lub psychiczny (tzw. stresor). Ograniczając się do środowiska pracy - pojęcie to oznacza w szczególności pojawienie się, nieobojętnej dla naszego zdrowia, reakcji organizmu spowodowanej najczęściej poczuciem braku bezpieczeństwa, brakiem dostatecznej kontroli nad tym, co robimy, poczuciem, że zadanie jest zbyt trudne do wykonania, a także poczuciem, że nie orientujemy się dostatecznie w tym, co się wokół nas dzieje i co wywołuje w naszej świadomości wzrost niepokoju. Obecnie coraz powszechniejszym podłożem złego samopoczucia psychospołecznego jest niepewność utrzymania pracy.

Prof. Lennart Levi ze szwedzkiego Karolinska Institutet jest zdania, że stres to pierwotny (atawistyczny) mechanizm wykształcony w systemie psychicznym człowieka pierwotnego, a także wszystkich innych zwierząt, powodujący, że w sytuacji zagrażającego niebezpieczeństwa człowiek ratował się ucieczką lub walczył. Mimo, iż pierwotne zagrożenia są w dzisiejszych czasach mało prawdopodobne i nasz atawistyczny odruch: "walcz albo

uciekaj" jest mało przydatny, to jednak nadal funkcjonuje on w naszej psychice.

Do niedawna obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczyły głównie „technicznego bezpieczeństwa” w miejscu pracy. Jednakże w latach 70. ubiegłego wieku zaczęto mówić nie tylko o bezpieczeństwie technicznym w pracy, lecz także o zapewnieniu pracownikom również komfortu pracy. Zostało to usankcjonowane m.in. w konwencji nr 155 i uzupełniającą ją zaleceniu nr 164 z 1981 r. Międzynarodowej Organizacji Pracy. Zgodnie z art. 5 konwencji pracodawca ma obowiązek prowadzenia działań prewencyjnych, uwzględniających nie tylko zapobieganie wypadkom przy pracy, ale także zapewnienie ochrony zdrowia pracowników i przystosowanie procesów pracy do ich fizycznych i psychicznych możliwości.

Edward Kołodziejczyk

Data publikacji: 21 czerwca 2013 r.

Marcin Steinke

Ikony Lecha

Bramkarze cd.

Kazimierz Sidorczuk

Kazimierz Sidorczuk urodził się 4 marca 1967 w Szczecinie. Jako 17-to latek stawiał pierwsze kroki w IV Ligowym klubie Dąb Dębno, którego barwy reprezentował w sezonie 1985/86. Nowy sezon rozpoczął już w trzecioligowej Celulozie Kostrzyn, której zawodnikiem był do wiosny roku 1988. Właśnie wtedy został zauważony przez władarzy Kolejorza i natychmiast podpisał kontrakt z ekipą z Bułgarskiej. Na swój debiut musiał jednak poczekać do jesieni, kiedy to 17 września stanął pierwszy raz między słupkami pierwszoligowych rozgrywek a tym samym pierwszy raz wystąpił w bramce Lecha. Niebiesko-białe barwy prezentował przez pięć sezonów, które były najlepszymi w jego barwnej karierze. Na swój pierwszy sukces czekał do 1990 roku, kiedy to zdobył tytuł Mistrza Polski. W tym samym roku zdobywa jeszcze jedno trofeum, jest nim Super Puchar Polski. Kolejne dwa mistrzostwa „Kaziu” dokłada do swojej kolekcji w roku 1992 i 1993 a w roku 92’ dokłada do kolekcji następny Super Puchar Polski. W sumie Kazimierz Sidorczuk w ekipie Kolejorza wystąpił 115 razy.



W sezonie 1992/93, grając w barwach Lecha Poznań, nie puścił bramki przez 834 minuty, co daje mu drugie miejsce w tej klasyfikacji w historii najwyższej ligi polskiej. Wątro wspomnieć że jego nieprzeciętne umiejętności zostały zauważone przez ówczesnego selekcjonera kadry narodowej Andrzeja Strejlaua, który zabrał go do Volos i dał szansę debiutu w towarzyskim meczu z Grecją, wygranym przez Polaków 2:1. W roku 93' Kaziu przeniósł się do Sokoła Pniewy dalej do Zagłębia Lubin, Warty Poznań, Petrochemii Płock i Stomilu Olsztyn. Klub z Warmii był ostatnim w polskiej karierze bramkarskiej. W 1997 roku wyjechał do Austrii gdzie podpisał kontrakt z SK Sturm Graz, w którym występował przez sześć sezonów zdobywając dwukrotnie w latach 1998 i 1999 mistrzostwo Austrii i Puchar Austrii w latach 1997 i 1999. W klubie z Graz rozegrał 140 spotkań aby w 2002 roku przenieść się na cztery lata do zespołu Kapfenberger SV. Wart odnotowania jest fakt, że na 100 występów w Kapfenberger Kaziu zanotował jedyne w swojej bramkarskiej karierze gola strzelonego z rzutu karnego. Dzisiaj Kazimierz Sidorczuk jest trenerem bramkarzy w Sturmie Graz.

34. rocznica wprowadzenia stanu wojennego



Fot. Jacek Molski

W niedzielę 13 grudnia w Poznaniu odbyły się obchody upamiętniające ofiary stanu wojennego, w 34. rocznicę jego wprowadzenia. O godzinie 14:30 odprawiona została msza św. w kościele oo. Dominikanów. Po niej nastąpiło złożenie kwiatów w krużgankach klasztoru pod Tablicą Ofiar Stanu Wojennego. Natomiast o godzinie 15:30 rozpoczęły się uroczystości pod Pomnikiem Poznańskiego Czerwca 1956 roku.

Organizatorem obchodów był Zarząd Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność”.

Pamięć ofiar stanu wojennego można też było uczcić we własnym domu – zapalając w oknie świecę - "Światelko pamięci". *Chcemy, by 13 grudnia, o godz. 19:30, w oknach w całej Polsce zapłonęły świece. Będzie to nawiązanie do gestu dwóch wybitnych mężów stanu – papieża Jana Pawła II i prezydenta USA Ronalda Reagana – którzy w grudniu 1981 roku w ten sposób przypominali o Polsce i Polakach – apelowała dr Natalia Cichocka, IPN.*

W imieniu Naszej Organizacji, kwiaty pod pomnikiem złożyli: Zbigniew Adamczak, Sławomir Pawlak i Paweł Barłóg.



Redakcja NSZZ **Solidarność** Organizacja w Bridgestone Poznań Sp. z o.o.

Ul. Bałtycka 65, 61-017 Poznań, NIP 782-251-90-22, REGON 301623202
Redaktor naczelny: Paweł Barłóg, tel. 510097507, mail: redakcja@solidarnosc.bspz.pl
wydawnictwo wewnętrzne, nakład 300 egzemplarzy