



# Solidarności

## ZAGŁĘBIA MIEDZIOWEGO

PISMO ZARZĄDU REGIONU ZAGŁĘBIE MIEDZIOWE NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”



# NIE CHCEMY TEGO SEJMU!



# Rileta (dawniej ADO) zapłaci



Zwolniona z fabryki firanek za wywieszenie flagi „Solidarności” kobieta nie wróci do pracy. Szwaczka otrzyma za to od pracodawcy półroczne zadośćuczynienie.

Pod koniec marca br. Michael Schroeiber, wiceprezes firmy ADO (obecnie Rileta) Sp. z o.o. w Legnicy zwolnił dyscyplinarnie kobietę za to, że wywiesiła na braminie flagi „Solidarności”.

Nie przeszkodził mu w tym fakt, że szwaczka jest członkinią Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” i podlega szczególnej ochronie.

**Kobieta pozwała pracodawcę do sądu. Domagała się przywrócenia do pracy. Wspierała ją w tym „Solidarność”, która pod zakładem urządziła kilka pikiet, a także zgłosiła sprawę do prokuratury. Ta wszczęła śledztwo w sprawie nieprzezwyciężania przez Zarząd Spółki ustawy o związkach zawodowych i prawa pracy.**

Trwający od maja proces toczył się w legnickim Sądzie Rejonowym. Zakończył się 9 października br. ugodą. Szwaczka zadowolona się cofnięciem dyscypliny i wypłaceniem zadośćuczynienia w wysokości wynagrodzenia za 6 miesięcy. Do pracy w Rilecie (dawniej ADO) wrócić już nie chce.



## Prokuratura oskarża wiceprezesa ADO

Prokuratura Rejonowa w Legnicy oskarżyła wiceprezesa zarządu ADO – 50-letniego Michaela S. o dyskryminację pracownicę z powodu przynależności do związków zawodowych. Grozi mu kara ograniczenia wolności lub grzywna.

Oskarżenie związane jest z wywieszeniem flag związkowych w ramach solidaryzowania się z ogólnopolskim protestem organizowanym 26 marca 2013 r. przez NSZZ „Solidarność”. Pracownica ADO za wywieszenie flag związkowych została zwolniona z pracy. Zdaniem prokuratury, taka decyzja pracodawcy skutkuje rażącym złamaniem praw pracowniczych.

– Kobieta była członkiem NSZZ „Solidarność” objętym szczególną ochroną ze względu na przynależność do związków zawodowych – wyjaśnia Liliana Łukasiewicz, rzecznik prasowy Prokuratury Okręgowej w Legnicy. – Oznacza to, że pracodawca bez zgody zakładowej organizacji związkowej nie mógł rozwiązać z nią umowy o pracę.

26 marca 2013 r., kobieta przed rozpoczęciem pracy powiesiła flagi „Solidarności” na braminie zakładu. Na polecenie Michaela S. flagi zdjęto i zaniesiono do jego gabinetu. W czasie przerwy śniadaniowej kobieta zażądała ich zwrotu. Zagroziła też powiadomieniem policji, co później uczyniła. Legnicka policja nie podjęła jednak interwencji.

2 kwietnia 2013 r. pracownica ADO otrzymała pismo rozwiązujące stosunek pracy bez wypowiedzenia, przyjmując za jego podstawę art. 52 kodeksu pracy, czyli winę pracownika. Zgodnie z wyjaśnieniem zawartym w piśmie, wywieszenie flag związkowych na braminie zakładu stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co dało podstawę do natychmiastowego zwolnienia z pracy. – Zarząd firmy nie uzyskał jednak zgody związku zawodowego na zwolnienie kobiety, a pismo z informacją o takim zamiarze dotarło do organizacji zakładowej w czasie rozwiązywania umowy z pracownicą – dodaje Łukasiewicz.

W związku z sytuacją, prokuratura postawiła Michaelowi S. zarzut dyskryminacji pracownicy z powodu przynależności do związków zawodowych. Podczas przesłuchania wiceprezes firmy nie przyznał się do zarzucanego mu czynu. Wyjaśnił, że kobieta została zwolniona, bo nie przestrzegła zarządzenia o zakazie wywieszania flag. Dodał także, że gdyby pokrzywdzona, po zdjęciu flag, nie zadzwoniła na policję to dostałaby najprawdopodobniej tylko upomnienie. W związku z tym, że groziła powiadomieniem policji, zdaniem Michaela S., należało ją surowiej ukarać.

Wiceprezesowi ADO grozi kara grzywny lub ograniczenia wolności. Karę ograniczenia wolności orzeka się w wymiarze od 1 do 12 miesięcy, natomiast minimalna wysokość grzywny to 100 zł. Sprawę rozpozna Sąd Rejonowy w Legnicy.

mb www.lca.pl

## Trwa sądowy proces szefowej „Solidarności” w Rilecie

W legnickim Sądzie Rejonowym zeznawali kolejni świadkowie w procesie, jaki wytoczyły Agnieszce Przybyłe władze fabryki firanek.



Prezisi Rilety (dawniej ADO) domagają się od przewodniczącej komisji zakładowej NSZZ Solidarność przeprosin w „Gazecie Legnickiej” oraz wpłacenia 5 tys. zł na konto PKC. Chodzi o wypowiedź Przybyłej na łamach dwutygodnika oraz portalu lca.pl.

Związkowa działaczka powiedziała: „Domagamy się podwyżek wynagrodzeń, których nie mieliśmy od dziesięciu

lat!” Władze spółki stwierdziły, że jest to nieprawda i poszły do sądu.

Proces rozpoczął się w czerwcu. Pod koniec sierpnia zeznawali przedstawiciele niemieckiego pracodawcy. W czwartek koleżanki Przybyłej z pracy i związku zawodowego oraz przedstawiciel redakcji Gazety Legnickiej i portalu lca.pl.

## Kodeks Pracy do Trybunału

Pierwszego października Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” przyjęła uchwałę w sprawie złożenia do Trybunału Konstytucyjnego wniosku o zbadanie zgodności art. 150 § 3 pkt 2 Kodeksu pracy z art. 1, 2 ust. 1 i 4 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień (Dz. U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178).

Lipcowa nowelizacja Kodeksu pracy wprowadziła szereg zmian przepisów regulujących kwestie wyłączenia do 12 miesięcy okresu rozliczeniowego czasu pracy w każdym systemie czasu pracy oraz tzw. ruchomy czas pracy przewidujący różne godziny rozpoczęcia pracy lub przedział czasu w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy oraz tzw. ruchomy czas pracy wprowadzane są poprzez odpowiednie zapisy w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Natomiast kwestionowany przez Związek art. 150 § 3 pkt 2 k.p. u pracodawców, u których nie działają związki zawodowe powierza przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy kompetencją do zawierania porozumienia o wyłączeniu do 12 miesięcy okresu rozliczeniowego czasu pracy oraz o wprowadzeniu tzw. ruchomych rozkładów czasu pracy nie określając ani trybu, w jakim nastąpić powinno wyłonienie takiej reprezentacji ani przyznania przedstawicielom pracowników ochrony i ulatwień przewidzianych w art. 1 i 2 ust. 1 konwencji MOP nr 135. Art. 1 Konwencji wymaga aby przedstawiciele pracowników korzystali ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, jeżeli działają zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem, układami zbiorowymi pracy lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 tej konwencji w przedsiębiorstwie powinny zostać przyznane przedstawicielom pracowników takie ulatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji. Ochrona reprezentantów załogi przed rozwiązaniem stosunku pracy stanowi najważniejszą gwarancję ich niezależności od pracodawcy a jej brak w obowiązujących przepisach przyznających kompetencje stanowiące przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy uniemożliwia podejmowanie przez przedstawicieli pracowników skutecznych działań i nie odpowiada zasadom, które przewidują normy międzynarodowe. W tych warunkach zarzut naruszenia art. 1, art. 2 ust. 1 i art. 4 konwencji Nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień jest w pełni uzasadniony.

ek, ml DI NSZZ „Solidarność”

## Ruszył nowy serwis informacyjny „Tygodnika Solidarność”



Czytelnicy znajdują tu informacje, analizy i komentarze dotyczące bieżących wydarzeń społecznych, politycznych, a także, a może przede wszystkim - z życia NSZZ Solidarność.

Zamieszczamy w serwisie felietony, materiały video i galerie zdjęciowe. Informacje podzieliłmy na 10 kategorii: Związek, Kraj, Świat, Praca, Społeczeństwo, Porady Prawne, Historia, Kultura, Sport i Turystyka.

W ramach każdej z nich na stronie głównej portalu codziennie pojawiają się najświeższe informacje i komentarze.

Czytelnicy znajdują w serwisie także omówienie najważniejszych materiałów zamieszczanych w wy-

daniu papierowym „Tygodnika Solidarność”.

Nowy serwis „Tygodnika Solidarność” to także forum publicznie-informacyjne służące wymianę opinii i informacji, głównie w środowisku związkowców i pracowników, ale otwarte dla

wszystkich zainteresowanych. Zapewniamy obiektywne dziennikarstwo na wysokim poziomie merytorycznym.

Wejdź na nową stronę: [www.tygodniksolidarnosc.com](http://www.tygodniksolidarnosc.com)

## Rusza akcja zbierania podpisów

Koleżanki i Koledzy! Manifestacja pokazała nie tylko naszą siłę i determinację, ale również – a może przede wszystkim – ogromne poparcie i zaufanie społeczeństwa, które oczekuje zmian. To pokazuje, że „Solidarność” i pozostałe związki zawodowe są dzisiaj jedyną realną siłą zdolną do przeciwdziałania się złej polityce prowadzonej w Warszawie na ulicy Wiejskiej.

To duże zobowiązanie. Nie wolno nam go zawieść. Podczas finału akcji „Dość lekceważenia społeczeństwa” 14 września ogłosiliśmy na

Placu Zamkowym, że będziemy zbierać podpisy pod petycją o skrócenie kadencji Sejmu, potocznie nazywaną też petycją o samorozwiązanie Sejmu. Nadszedł czas, aby z całą mocą uruchomić tę akcję.

Petycja z formalnego punktu widzenia nie ma mocy prawnej. To znaczy, że nie jest dla posłów wiążąca. Ale jeśli uda nam się znacząco liczbę podpisów, politycy nie będą mogli zignorować tego głosu. Dlatego warto zaangażować się w to przedsięwzięcie, bo będzie to ważny środek nacisku na władzę, która prędzej czy później musi za-

cząć słuchać swoich obywateli.

Zwracam się do wszystkich struktur naszego Związku, naszych sympatyków, do organizacji, stowarzyszeń, inicjatyw obywatelskich oraz do wszystkich, którzy chcą zmiany obecnej władzy, o poparcie naszej akcji. Petycję z listą na podpisy można pobrać ze strony głównej (<http://www.solidarnosc.org.pl/zbioramy-podpisy.html>) w formie elektronicznej lub bezpośrednio w Zarządach Regionów NSZZ „Solidarność”.

Piotr Duda

## Gorzej o Sejmie, lepiej o „Solidarności”

Aż 71 proc. respondentów CBOS-u źle ocenia pracę Sejmu. W porównaniu z wrześniem liczba negatywnych ocen zwiększyła się o 6 pkt. Z kolei pozytywne oceny „S” wypowiedzia się 35 proc., co stanowi wzrost o 2 pkt.

**pozytywnie działalność OPZZ ocenia 26 proc. Jak podaje portal Wp.pl w dalszym ciągu duża część ankietowanych nie ma opinii na temat działalności związków zawodowych.**

Na niezmiennym poziomie pozostają opinie na temat Senatu (53 proc. negatywnych ocen) i prezydenta (63 proc. pozytywnych ocen – spadek popularności o 3 pkt.).

Badanie przeprowadzono w dniach 3–9 października 2013 roku na liczącej 1066 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.



Czy, aby na pewno jest to utopia? Norma PN-N-18001 mówi, iż osiągnięcie sukcesu w postaci wdrożonego i skutecznie funkcjonującego systemu zarządzania wymaga silnego, widocznego przywództwa i zaangażowania najwyższego kierownika. Organizacja powinna także uwzględnić rolę pracowników i ich zaangażowanie do działań na rzecz bezpieczeństwa pracy.

Tym razem do dyskusji zaprosiliśmy Gabriellę Maciejewicz, HSE Managera w firmie Solvay Engineering Plastics z Gorzowa Wielkopolskiego oraz Wojciecha Zawadzkiego, Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy w Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o. w Polkowicach.

**○ Konrad Rudniewski: Jak to jest z tymi związkami partnerskimi w przedsiębiorstwach? Jesteście Państwo za czy przeciw?**

**GABRIELA MACIEJEWICZ:** Jesteśmy firmą z tradycjami, połowa naszej załogi pamięta jeszcze pracę w ZWCh STILON – byliśmy częścią tych zakładów do 2003 roku. Stąd silnie zaznaczona obecność związków zawodowych, Społecznej Inspekcji Pracy, silna rola Komisji bhp itp. Na te tradycje nałożone zostały w międzyczasie standardy bhp z korporacji Rhodia. **Tak naprawdę budowaliśmy naszą kulturę bezpieczeństwa w Rhodii (obecnie Solvay) łącząc i dopasowując elementy wynikające z systemu zarządzania i naszej codzienności.** Nie robiliśmy niczego na siłę – nie wdrażaliśmy narzędzi dokładnie w takiej samej formie w jakiej działały one np. we Francji.

Jest to klimat w jakim pracujemy na co dzień. Klimat, w którym zarówno związki zawodowe, jak i reprezentanci załogi w postaci Społecznej Inspekcji Pracy są partnerami, a nie funkcjonującymi „gdzieś obok” ciałami. Dla mnie ich obecność jako „ciała społecznego” jest czymś normalnym, zmieniają się tylko osoby, nazwiska.

Obecna społeczna inspekcja w RPP, to już drugi – kadencyjnie – zespół, z jakim mam przyjemność ściśle współpracować. Tym razem, z uwagi na to, że w międzyczasie przybyło nam związków zawodo-

wych (obecnie mamy ich już 4), w 2010 r. wybrano 8 inspektorów reprezentujących poszczególne komórki organizacyjne. To wynik porozumienia pomiędzy zarządami związków i firmy. Liczba inspektorów nie ma bowiem żadnego przełożenia na liczebność załogi (250 osób), zagrożenia, wskaźniki wypadkowe czy jakiegokolwiek problemy związane z bezpieczeństwem. To bardziej wyraz zaangażowania zarządu – gdyż od początku społeczeństwo inspektorzy byli traktowani jako „safety championi” – mający za zadanie wspierać nas w kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy, będąc wyrazielnymi głosami załogi i jej potrzeb w tym zakresie. Mimo funkcjonowania w zakładzie od ponad 10 lat Programu „O Mało Co” uznaliśmy, że na stanowiskach mogą istnieć nierozwiązane problemy, o których pracownicy łatwiej opowiedzą wybranym przez siebie reprezentantom.

Na współpracę narzekać nie mogę – wszyscy są bardzo zaangażowani i realizują swoje obowiązki terminowo. My staramy się być dla nich wsparciem – zarówno, jeśli chodzi o materiały (prasa fachowa, dostęp do przepisów i literatury), jak i konsultacje merytoryczne w przypadku wątpliwości. Czasem mam wrażenie, że czują się bardziej odpowiedzialni przede mną, niż przed swoimi związkami, ale też i od mojego Zespołu otrzymują duże wsparcie w zakresie swoich obowiązków. Jest to nie tylko określanie celów wspólnych do osiągnięcia, ale też objaśnienie dokładnie w takiej samej formie w jakiej działały one np. we Francji.

Jesteśmy obecnie już po półmetku kolejnej kadencji i dotąd nie dotarliśmy do mnie głośnie, by mieli jakiegokolwiek problemów z kierownikami oddziałów. Czynniki biorąc udział w kwartalnych posiedzeniach Komisji bhp. Angażując się także w programy funkcjonujące w naszym zakładzie. Już po roku swojej pracy zostali docenieni przez PIP. ZSIP odebrał nagrodę dla najaktywniejszego społecznego inspektora pracy w województwie lubuskim.

# O związkach partnerskich

**Temat ostatnio modny, ale my na łamach „Przyjaciela” nie zamierzamy nikomu zaglądać do sypialni. Chcemy skupić się na relacjach występujących wewnątrz przedsiębiorstw. Zgodnie z Kodeksem pracy to pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie. Odpowiedzialność ta przenosi się i dzielona jest na kadre kierowniczą wszystkich szczebli. Pracodawcy doradza służba bhp lub inne osoby, którym powierzono wykonywanie zadań tej służby. Odpowiedzialność nie może się jednak kończyć na kierownictwie. Na naszych łamach często promujemy pogląd o odpowiedzialności KAŻDEGO pracownika za bezpieczeństwo. Odpowiedzialny i świadomy pracownik – to idealna sytuacja, ale w przypadku wielu firm wręcz utopijna.**



**WOJCIECH ZAWADZKI:** Fabryka Volkswagen Motor Polska istnieje od września 1998 roku, jej głównym produktem są silniki wysokoprężne. Zatrudnienie znajduje tu blisko 1 200 pracowników.

Na terenie zakładu działa jedna silna organizacja – NSZZ „Solidarność”, która powołała do życia Społeczną Inspekcję Pracy. Struktura SIP liczy 42 inspektorów, obecnie trwa kadencja 2010 – 2014.

Od początku istnienia zakładu została opracowana polityka bhp podkreślająca znaczenie ergonomii, bezpieczeństwa oraz kultury pracy. Efektem tego jest zdrowa i zmotywowana załoga chętna do wykonywania swoich obowiązków. Jednak tego wszystkiego nie udało się osiągnąć bez sprawnie działającej organizacji związkowej i Społecznej Inspekcji Pracy.

Rozbudowana struktura SIP pozwala mi na bezpośredni kontakt z problemami pracowników. Mając siłowca na wszystkich zmianach i oddziałach mam zapewniony dobry przepływ informacji. Załoga chętniej dzieli się pomysłami i problemami występującymi na stanowisku pracy z osobami, które reprezentują jej interesy.

W przypadku mojej pracy dużym ułatwieniem stało się przejście na etat związkowy i zwolnienie z obowiązku

świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. Nawiązałem ściślejszą współpracę na zasadach partnerstwa, współdecydowania i współodpowiedzialności z Działem BHP. Wyniki ciężkiej pracy, jaka została wykonana zostały zauważone i nagrodzone. W grudniu 2012 r. odebrałem w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu wyróżnienie za aktywne społeczny nadzór nad warunkami pracy oraz działanie na rzecz poprawy standardów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Nawiązując do pytania czy jestem za, czy przeciw związkowi partnerskim w przedsiębiorstwach? Oczywiście mogę udzielić tylko odpowiedzi TAK! Jedynie wtedy, kiedy z drugiej strony mamy osoby gotowe do podjęcia konstruktywnej dyskusji i niebojące podejmować się, niejednokrotnie ciężkich, nowych zadań.

Pani Gabrielo, widzę że oboje mamy szczęście pracować w przedsiębiorstwach, gdzie w wyniku wyteżonej pracy mogliśmy stworzyć przykłady dobrych praktyk – jak należy, a raczej jak trzeba postępować w dziedzinie bhp i nie tylko.

W Regionie Zagłębie Miedziane NSZZ „S” pełnią funkcję Koordynatora ds. BHP. Spotykam się z czterdziestoma zakładowymi społecznymi inspektorami z różnych firm na terenie całego Regionu i tu już niestety nie mogę powiedzieć, że te pozytywne praktyki są stosowane w innych zakładach. Nasuwa mi się pytanie dlaczego tak się dzieje?

**G.M.:** Powiem co, moim zdaniem, jest „czynnikiem warunkującym sukces” działalności SIP u nas.

Po pierwsze – kultura organizacyjna firmy, w której obecność związków i kultura dialogu ze związkami i czynnikami społecznymi jest jednym z jej filarów. W naszym przypadku to już tradycja i utrwalone przez lata standardy.

Po drugie przychylność zarządu, który tworzy klimat działalności poprzez zaangażowanie i otwarcie na dyskusję oraz na wnioski dotyczące warunków pracy, w tym także wnioski Społecznej Inspekcji Pracy, zapewniając też budżet do realizacji działań usprawniających. Bez tego elementu sama (nawet silnie zaznaczona) obecność związków zawodowych nie wystarczy.

Po trzecie „kultura otwartości” – w tym stale umacniania korporacyjnej kultury bezpieczeństwa; standardy i zaangażowanie kierownictwa. Takie podejście sprzyja przejściom zaangażowania pracowników i jest dobrze przyjmowane przez nich, a także ze zrozumieniem przez kadre. To sobie wypracowaliśmy, to nam nie przyszło łatwo... **Działający u nas od 10 lat Program „O Mało Co” bazuje na przekazywanych przez pracowników sugestiiach poprawy i pracownicy nadal wykazują zainteresowanie nim.** Co więcej – działalność się (ich aktywność i skuteczność), jako reprezentantów załogi, jest oceniana przez pracowników przez pryzmat tego „co potrafią załatwić”, a przez kadre kierowniczą na podstawie tego „co potrafią zaobserwować” i wnieść jako zagadnienie /wniosek do rozpatrzenia np.: przez Komisję bhp.

Po czwarte – system „wynagrodzenia”. Tak, za swoją działalność i zaangażowanie społeczni inspektorzy otrzymują zryczałtowane wynagrodzenie. I w naszym przypadku nie jest to „system motywujący”, a raczej rodzaj „uznania” za zaangażowanie. To termin trochę niewłaściwy – ale chodzi o to, że na całe szczęście moich sił nie trzeba jakoś szczególnie zachęcać do działania. Żyjemy w symbiozie i współpracujemy, realizując wspólnie korporacyjne założenia w zakresie HSE. Wciąż mam ich jednak w aktywność ponad obowiązki wynikające z uregulowań prawnych (Program „O Mało Co”; Program obserwacji zachowań pracowników podczas wykonywania pracy), ale jeśli odbywa się to za obopólną zgodą – dla dobra naszego zakładu – to dlaczego nie?

Zdaję sobie sprawę, że tam, gdzie związki zawodowe funkcjonują krótko, gdzie tylko głoszą o istnieniu kultury bezpieczeństwa tak naprawdę ona nie funkcjonuje, bo problem „zamiata się pod dywan”, a nie rozwiązuje. Tam, gdzie każdemu przejął troski o pracownika i warunki pracy, czy zaangażowania w sprawy bezpieczeństwa rzuca się klody pod nogi – praca społecznej inspekcji (jeśli uda się ją powołać), nie będzie należała do najprzyjemniejszych. Można próbować realizować obowiązki z ustawy o SIP niejako na siłę, ale

przecież nie o to w tym chodzi. Znam firmę kierowaną przez włoskich menadżerów, którzy wykonują tylko minimalne obowiązki związane z bhp, torpedują wszystkie inne „fanaberie” behapowca czy kierowników. Powołano Komisję bhp, ponieważ był to nakaz PIP, ale spotkania Komisji to już coś na pograniczu farsy. Związki zawodowe, obecne w zakładzie miały nawet pomysł, by powołać Społeczną Inspekcję Pracy, ale nie udało się znaleźć chętnych do kandydowania w wyborach. Behapowiec jest więc w tej firmie osamotniony w dyskusjach z przełożonym i nie może liczyć na pomoc wewnętrzną.

**W.Z.:** W Volkswagene posługujemy się wieloma narzędziami umożliwiającymi rozwiązanie problemów i zachowanie stanu bezpieczeństwa na bardzo wysokim poziomie. Pozwolę sobie opisać kilka przykładów

**Ważny jest w tym wszystkim także ten „ludzki” aspekt. To jakimi ludźmi jesteście, z jakim zaangażowaniem podchodzimy do tego co robimy, jak bardzo wierzymy w sens wykonywanych zadań i jak bardzo staramy się nie poddawać niepowodzeniom.**

tych działań. Co miesiąc spotykam się z oddziałowymi siłowcami w czasie pracy. W ramach takiego spotkania są przeprowadzane kontrole oddziałów produkcyjnych i administracji, wymieniamy się między sobą informacjami, podejmujemy decyzje w jakim kierunku będziemy podążać. Co dwa tygodnie spotykam się na zebraniu z dyrektorem produkcji oraz służbą bhp i ochrony środowiska. Omawiamy bieżące problemy, analizujemy wypadki, wykonanie środków zaradczych oraz wprowadzamy działania prewencyjne. Co tydzień z prezesem firmy oraz dyrektorami uczestniczę w obejściach „SOS”, mających na celu kompleksowe skontrolowanie wybranego losowo obszaru w fabryce. Prowadzone są również działania w zakresie: pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy, testowania odzieży ochronnej, środków ochrony indywidualnej, kontroli temperatury w porze letniej i zimowej, kontroli pracy firm zewnętrznych. Biorę udział

w pracy zespołu powypadkowego oraz (nie rzadziej niż raz na kwartał) Komisji bhp, której jestem wiceprzewodniczącym. To jest tylko kilka przykładów działań, jakie są prowadzone w VWMP. Wyraźnie widać, że stan bezpieczeństwa i kultura pracy nie są obojętne zarządowi i kierownictwu. Tego wszystkiego niestety nikt nie dał nam za darmo, naszą pozycję musieliśmy sobie wypracować. Pamiętajmy, że społeczny inspektor jest „orzędem zbrojnym” związku zawodowego i pracowników, a jego zadanie nie zawsze jest łatwe. Zdarza się, że musi on skorzastać z narzędzia, jakim jest księga załóżni i uwag. Udało nam się przekonać kierownictwo, że SIP ma za zadanie pomagać, a nie przeszkadzać, nie jest złem koniecznym. Moim zdaniem każdy mądry pracodawca wykorzysta fakt posiadania społecznego nadzoru w swojej firmie.

Pani Gabrielo wspomina Pani o budżecie na działania usprawniające i realizację wniosków SIP. Bardzo dobrane, że dysponujecie takimi środkami, ale nie zapominałm, że jest to w zakresie odpowiedzialności pracodawcy wynikającej z przepisów. Spytkam się z sytuacjami, gdzie mówi się o wydatkach na bezpieczeństwo pracy, ja twierdząc, że sformułowanie jest błędne.

W moim Regionie można zauważyć firmy, w których podchodzi się z dużą niechęcią do partnerów społecznych. Pracodawcy ci unikają związkowców jak ognia, twierdząc, że są to osoby przeszkadzające, bez wiedzy fachowej. Moim zdaniem – nie chcą poznać potrzeb swojej załogi nie prowadzą oni dobrej polityki w przedsiębiorstwie. Pragnę zwrócić uwagę na fakt, iż służba bhp jest tylko organem

nie doradczym pracodawcy, a społecznym inspektorzy pracy posiadającym uprawnienia kontrolne z możliwością wydania zaleceń z wyjątkiem natychmiastową.

**○ K.R.:** Z Państwa rozmowy wynika, że receptą na udany „związek partnerski” jest po pierwsze chęć jego nawiązania, a po drugie – zrozumienie i sumienne wykonywanie swoich obowiązków przez każdą jego stronę. Pani Gabrielo, co zrobić w sytuacji, gdy co najmniej jeden z partnerów (kierownictwo, służba bhp, związki zawodowe, SIP) nie jest skłonny do daleko idącej współpracy?

**G.M.:** To trudne pytanie, szczególnie dla mnie, bo miałam dotąd szczęście do pracodawcy i siłowców. Trzeba włączyć ponownie pod uwagę specyfikę zakładu i zagrożeń, ale też panującą w zakładzie kulturę organizacyjną – a szczególnie tę jej część, o której wspomniałm, czyli kulturę bezpieczeństwa. Zwykle nie jest tak, żeby problemem były wszystkie strony jednocześnie (na szczęście), ale w odniesieniu do każdego z partnerów „zalecenia” mogą być inne... Jednak w przypadku wyjątkowego oporu któregoś z nich rozwiązanie – w postaci np. zachęty do współpracy, do realizacji obowiązków w sposób nie tyle rzetelny, co przynoszący rzeczywiste korzyści – może być niemożliwe.

Bez zaangażowania najwyższego kierownictwa nie uda się ani nadać działaniom społecznym inspektorów odpowiedniej rangi w oczach załogi, ani pozyskać środków na realizację ich zaleceń, co także wpływa na ich odbiór społeczeństwa. Będzie to jak walenie grochem o ścianę, w myśl powiedzenia „gadaj zdrow...”. Zniechęci się siłowców do działania, a pracowników do powierzenia im swoich problemów bo „PO CO?, i tak to NIC NIE DA...”. My stosujemy ciągłe uświadamianie, perswazję, pokazywanie korzyści, jak również konsekwencji niewykonywania; tłumaczymy, ale to jest związane z konkretnymi cechami charakteru. Po prostu nie odpuszczamy...

Widzę duży potencjał w zaangażowaniu zakładowych struktur związkowych. Przede wszystkim powinny pomagać w wyborze siłowców pełniących pewne określone wymagania; mających doświadczenie, zaangażowanych, ale także posiadających pewne cechy osobiste (jak np. komunikatywność, umiejętność porozumienia się nawet w sytuacjach kryzysowych), które będą pozwalały realizować ich obowiązki we współpracy, a nie nakazywano... Jeśli związki dążyć będą jedynie do zapewnienia ochrony swoim ludziom, to nieodpowiedni kandydat może zniechęcić ich oczekiwaniami. Ponadto powinny pamiętać, że się to ich reprezentant. Dlatego to one właśnie mają ogromny wpływ na pracę społecznej inspekcji w zakładzie (poprzez właściwy wpływ na jej organizację).

Sami inspektorzy – tak jak wspomniałam – powinni być świadomi swojej roli i odpowiedzialności, ale tego nie powinno się osiągać dopiero PO wyborze. Do wyborów powinni być zgłaszani ludzie, którzy już znają oczekiwania dotyczącej ich przyszłej roli, akceptują je i decydują się na ich realizację. Ludzie, którzy zdają sobie sprawę, że od ich decyzji, działań, czy zaniechania działania zależeć może życie czy zdrowie pracowników.

Natomiast służba bhp nie może traktować siłowców jak „czepialskiego konkurenta”, nie udzielać im wsparcia merytorycznego, bo to niczego nie da i niczego nie może. Dochodzę więc do podsumowania – że nawet biorąc wszystko co powyżej powiedziałam pod uwagę – ważny jest w tym wszystkim także ten „ludzki” aspekt. To jakimi ludźmi jesteśmy, z jakim zaangażowaniem podchodzimy do tego co robimy, jak bardzo wierzymy w sens wykonywanych zadań i jak bardzo staramy się nie poddawać niepowodzeniom. Nam w moim zakładzie się udaje, chociaż nie mówię, że jest idealne. Po prostu umiemy sobie radzić z tym co nie jest idealne. I umiemy WSPÓŁPRACOWAĆ.

W.Z.: Zgadzam się, że wiele zależy od osobowości zarządzających, służby bezpieczeństwa i siłowców. Życzę wszystkim firmom dobrej współpracy między stronami na zasadach partnerstwa.

W.Z.: Zgadzam się, że wiele zależy od osobowości zarządzających, służby bezpieczeństwa i siłowców. Życzę wszystkim firmom dobrej współpracy między stronami na zasadach partnerstwa.

W.Z.: Zgadzam się, że wiele zależy od osobowości zarządzających, służby bezpieczeństwa i siłowców. Życzę wszystkim firmom dobrej współpracy między stronami na zasadach partnerstwa.

Artykuł ukazał się w numerze 6/2013 miesięcznika **przyjaciela przy pracy**





# Legnicka Solidarność modliła się w Parszowicach



**W Parszowicach we mszy świętej uczestniczyli mieszkańcy Parszowic, przedstawiciele Solidarności z Regionu Zagłębie Miedziowe z przewodniczącym Bogdanem Orłowskim na czele, poseł Elżbieta Witek oraz przedstawiciele władz samorządowych aby wspólnie modlić się za sprawą błogosławionego księdza Jerzego Popiełuszki za Solwidarność i za Polskę.**

W uroczystościach uczestniczyły także poczty sztandarowe NSZZ "Solidarność": Regionu Zagłębie Miedziowe, ZG Rudna, ZG Lubin, ZG Polkowice-Sieroszowice, Energetyki Lubin, KGHM Zanam, Huty Miedzi Głogów, Huty Miedzi Legnica oraz PeBeKa, jak również OSP ze Ścinawy i Związku Sybiraków Oddział Ścinawa.

Mszy świętej koncelebrowanej przewodniczył ksiądz Marek Kluwak z Męcinki. Ksiądz Kluwak wygłosił także kazanie w którym przypomniał zebrany życiorys księdza Jerzego. Wśród księży koncelebrujących mszę był także ksiądz Bogdan Liniewski, który to właśnie z ks. Jerzym odprawiał mszę prymicyjną w tym kościele.

Na zakończenie mszy wierni ucałowali relikwie błogosławionego księdza Jerzego Popiełuszki.

Po mszy odbył się koncert pieśni patriotycznych w wykonaniu zespołu Rota ze Złotoryi.

# 90. urodziny kardynała Gulbinowicza

**Msza święta we wrocławskiej katedrze zainaugurowała uroczystości 90. urodzin kardynała Henryka Gulbinowicza. Przewodniczył jej sam jubilat. Homilię wygłosił przewodniczący Konferencji Episkopatu Polski ks. abp Józef Michalik – Polska dziś słabnie i wymiera.**

Milionowa już emigracja młodych zostawia pustkę. Liczba umarłych w księgach parafialnych przekracza liczbę ochrzczonych. Umiera miłość do dziecka, a rodzina wielodzietna jest dzisiaj piętnowana. Nie jest to myślenie chrześcijańskie – powiedział Michalik. **– Dziś polski kościół potrzebuje proroków prawdy Bożej.** Jesteśmy tu dzisiaj, by podziękować za takiego proroka, ks. kardynała Gulbinowicza, który przyszedł do archidiecezji wrocławskiej podobnie jak patronka dnia dzisiejszego św. Jadwiga, spoza tego regionu, ale tu się niezwykle dobrze odnalazł – kontynuował ks. abp Józef Michalik.

Drużyna część uroczystości odbyła się w Hali Stulecia we Wrocławiu.

Zapełniła się cała Hala Stulecia, by świętować 90. Urodziny

Jego Eminencji Księdza Kardynała Henryka Gulbinowicza. Dolnoślązcy na stojąco i wielkimi brawami przywitali szacownego Jubilatę.

Arb. Józef Kupny otworzył część oficjalną, później były przemówienia Arturo Marięgo osobistego fotografa Jana Pawła II oraz prezydenta Rafała Dutkiewicza. Wszyscy mówili o wielkim dorobku i autorytecie kardynała. A przed przemówieniem honorowego gościa, odbył się przepiękny koncert artystów Opery Wrocławskiej pod dyr. Ewy Michnik. Wykonali oni m.in. klasyczne utwory z repertuaru Stanisława Moniuszki i Giuseppe Verdiego.

Na zakończenie przemówił kardynał Gulbinowicz. Jak zwykle skromny i dowcipny, przeprosił, że swoim długim życiem sprawia tyle kłopotów.

Po koncercie były nieustające życzenia, kwiaty, prezenty, i pokaz fontanny. Janusz Wolniak SDS

**Kardynał Henryk Gulbinowicz był częstym gościem na terenie obecnej Diecezji Legnickiej. W 1981 roku od legnickiej Solidarności otrzymał honorową legitymację Solidarności.**



## Turniej Piłki Nożnej w Polkowicach



Turniej o Puchar Przewodniczącego NSZZ „Solidarność” Volkswagen Motror Polska w Polkowicach.

W rozgrywkach wzięło udział 11 drużyn z różnych zakładów. Zwyciężyła drużyna „IGOL TEAM Volkswagen Poznań”. Na wyróżnienie zasłużyły również dziewczyny z drużyny „Kobitki” z VW MP, które dołożyły wszelkich starań do swojej gry. Spotkanie było również możliwością do pożegnania się z Przewodniczącym Dariuszem Dąbrowskim, który zakończył swoją współpracę z Volkswagen Motror Polska, a od 1 września przejął nowe obowiązki zawodowe w koncercie Volkswagen. Wszystkim uczestnikom serdecznie dziękujemy za udział i dobrą zabawę.

**Kanonizacja Jana Pawła II**  
27 kwietnia w Niedzielę Miłosierdzia Bożego

27 kwietnia 2014 r. w Niedzielę Miłosierdzia Bożego błogosławiony Jan Paweł II zostanie kanonizowany. Tak ogłosił papież Franciszek w poniedziałek 30 września w Rzymie. Papież z Polski zostanie zaliczony w poczet świętych Kościoła Katolickiego.







WYSOKA IZBO!  
KONCZ!  
WSTYDU OSZCZĘDŹ!

## ZBIERAMY PODPISY z apelem do posłów o podjęcie decyzji o samorozwiązaniu obecnego Sejmu

**Ten Sejm już nie zagwarantuje uchwalenia  
najważniejszych dla nas ustaw**

1. Nie chcemy pracować aż do śmierci
2. Żądamy podwyższenia płacy minimalnej
3. Żądamy ograniczenia stosowania umów śmieciowych
4. Nie chcemy elastycznego czasu pracy
5. Żądamy prawdziwego dialogu społecznego
6. Żądamy zmiany prawa o referendach ogólnokrajowych

NSZZ


[www.solidarnosc.org.pl](http://www.solidarnosc.org.pl)

## ZBIERAMY PODPISY

**Koleżanki i Koledzy!**



Manifestacja pokazała nie tylko naszą siłę i determinację, ale również – a może przede wszystkim – ogromne poparcie i zaufanie społeczeństwa, które oczekuje zmian. To pokazuje, że „Solidarność” i pozostałe związki zawodowe są dzisiaj jedyną realną siłą zdolną do przeciwstawienia się złej polityce prowadzonej w Warszawie na ulicy Wiejskiej.

*To duże zobowiązanie. Nie wolno nam go zawieść.*

Podczas finału akcji „Dość lekceważenia społeczeństwa” 14 września ogłosiliśmy na Placu Zamkowym, że będziemy zbierać podpisy pod petycją o skrócenie kadencji Sejmu, potocznie nazywaną też petycją o samorozwiązanie Sejmu. Nadszedł czas, aby z całą mocą uruchomić tę akcję.

Petycja z formalnego punktu widzenia nie ma mocy prawnej. To znaczy, że nie jest dla posłów wiążąca. Ale jeśli uda nam się zebrać znaczącą liczbę podpisów, politycy nie będą mogli zignorować tego głosu. Dlatego warto zaangażować się w to przedsięwzięcie, bo będzie to ważny środek nacisku na władzę, która prędzej czy później musi zacząć słuchać swoich obywateli.

Zwracam się do wszystkich struktur naszego Związku, naszych sympatyków, do organizacji, stowarzyszeń, inicjatyw obywatelskich oraz do wszystkich, którzy chcą zmiany obecnej władzy, o poparcie naszej akcji. Petycję z listą na podpisy można pobrać ze strony głównej ([www.solidarnosc.org.pl](http://www.solidarnosc.org.pl)) w formie elektronicznej lub bezpośrednio w Zarządach Regionów NSZZ „Solidarność”.

Piotr Duda

