

SOLIDNE Wiadomości

INFORMATOR



BRIDGESTONE POZNAŃ

Nr 10, Poznań 2016

ISSN 2450-3231

Kamil Fejfer

Po co nam związki??

Kto rozumie dzisiejsze czasy lepiej niż młodzi, pełni energii ludzie, których czas płynie na picciu latte w modnych klubach. To przecież oni, przyszli właściciele star-upów, dynamiczni nomadzi, najlepiej wiedzą co się dzieje nie tylko w kulturze, ale i w gospodarce, czyż nie? Przecież to właśnie millenialsi są biegli w posługiwaniu się technologiami informatycznymi, patrzą na ręce władzy i wiedzą czego chcą. To oni potrafią świetnie korzystać z sieci i potrafią wygrzebać z niej wszystkie fakty. Jeśli nie podoba im się pracodawca, to go zmieniają, jeśli jest im trochę ciężiej to wyjeżdżają na zagraniczne studia, być może nawet, za radą byłego prezydenta, biorą kredyt.

Pytanie ich o związki zawodowe jest rozmową z osobami, które nie zawsze wiedzą o co chodzi. Stąd też spora część z nich uważa, że organizacje pracownicze to relikty przeszłości. **Trochę faktów o związkach zawodowych** Związki zawodowe są organizacjami, których zadaniem jest ochrona interesów pracowniczych. Czy są w Polsce archaizmem? Biorąc pod uwagę, że tylko 11% Polaków należy do związków odpowiedź brzmi twierdząco. Czy jednak jest to konieczność dziejowa? Jeżeli przyjrzymy się statystykom międzynarodowym to sprawa nie wygląda w sposób tak oczywisty. Najbardziej

uzwiązkowionym krajem w Europie jest Finlandia: 73% pracowników w tym kraju należy do związków zawodowych. Nieco mniej jest w Szwecji (70%), Danii (68%), Norwegii (52%), czy Belgii (50%). Z kolei za nami są tylko Litwa i Estonia.

Z uzwiązkowaniem koreluje wysokość zarobków i ogólnego rozwoju gospodarczego. Jeżeli więc w Polsce związki zawodowe są uznawane za relikty przeszłości (rzeczywiście przynależność do związków spada), to tylko dlatego, że wybraliśmy model rozwojowy oparty o inne wartości niż solidarne dzielenie się owocami wypracowywanymi przez osoby pracujące. Wybraliśmy model konkurencyjności niskimi kosztami pracy, które - wbrew temu co mówi strona pracodawców - sytuują się znacznie poniżej średniej europejskiej.

To nie jest tylko przypadkowa korelacja. Jeżeli prześledzimy dane dotyczące zmian uzwiązkowania i mediany zarobków w czasie w poszczególnych krajach widzimy, że tam gdzie spada uzwiązkowanie, tam też spadają płace. Wynika to z mechanizmu, o którym dzisiaj wielu ekonomistów zapomina - pensja pracownika wynika nie z uniwersalnych praw natury, tylko z jego siły przetargowej względem pracodawcy. Ta siła może brać się ze specyficznych umiejętności (na przykład z umiejętności programowania lub znajomości międzynarodowego prawa

podatkowego) lub z możliwości oddziaływania na pracodawców przy reprezentacji zbiorowej. I tak pracownicy mają większą szansę na podwyżkę, jeżeli występują o nią solidarnie, a nie jeżeli robią to indywidualnie. Wszystkich pracowników pracodawca nie może naraz zwolnić. A żeby formalizować swoje postulaty pracownicy organizują się w związki. Indywidualnie pracownik, który idzie do pracodawcy zawsze może usłyszeć „mam na Twoje miejsce dziesięciu”. Niestety rzadko który pracownik może powiedzieć to samo do pracodawcy.

W Polsce związki tylko w firmach publicznych

Ten argument bardzo często pojawia się w dyskusjach o związkach. Tylko, że to zjawisko nie jest specyficznie polskie, ale globalne. Jednak silniejsze związki w instytucjach publicznych nie tylko pilnują interesów tych, którzy są w nich zrzeszeni. Przez wymuszanie podwyżek, albo tak pogardzanych „przywilejów” powodują pewną stabilizację na całym rynku pracy. To zjawisko w ekonomii nazywa się „nadliczbowym objęciem”, czyli pozytywnym oddziaływaniem związków na osoby, które nie są w nich zrzeszone. Instytucje publiczne stają się ostojami bezpieczeństwa zatrudnienia w coraz bardziej sprekaryzowanym świecie. Stają się też miejscami lepiej płatnymi. Tak, tak, w Polsce mało się o tym mówi, ale dane GUS są jednoznaczne: w Polsce zarabia się więcej

w sektorze publicznym niż w prywatnym. W Polsce wśród osób młodych występuje ponad 2,5-krotnie wyższe bezrobocie niż wśród osób starszych. Osoby młode to również te, które najmniej zarabiają i najczęściej są eksploatowane jako darmowa siła robocza. W końcu to młodzi często znajdują się w najtrudniejszej sytuacji z uwagi na uśmieciovienie zatrudnienia, nieprzestrzeganie prawa przez pracodawców. Ilu z Was, milenialsi dostało wypowiedzenie z dnia na dzień i ilu nie bardzo wiedziało co zrobić, bo perspektywa życia z oszczędności kończyła się za dwa tygodnie?

Dlaczego młodzi kręcą nosem na związki?

Zanim odpowiemy na to pytanie warto zastanowić się skąd ludzie czerpią wiedzę o świecie. Czy rzeczywiście jest tak, że młodzi ludzie wyposażeni w potężne narzędzia takie jak Google nie dadzą sobie wcisnąć żadnej ściemy, tak jak dawali sobie wciskać ściemę ich rodzice? Warto zdać sobie sprawę z tego, że Google też ma swoje filtry i prezentuje takie treści na jakie „zasłużyliśmy”. Młodzi ludzie, podobnie jak większość ludzi w ogóle, rzadko aktywnie poszukuje wiedzy na temat otaczającego ich świata. Ludzie z reguły są biernymi konsumentami informacji, a te są dostarczane przez media: nie tylko internet, ale również gazety i telewizję. I właśnie z tych strzępków rekonstruujemy wizję świata.

A przez ostatnie 25 lat w Polsce dyskusja była totalnie zdominowana przez opcje pro-rynkową, indywidualistyczną, by nie użyć modnego ostatnio słowa, „neoliberalną”. Czyli właśnie tę opcję ekonomiczną, która przez ostatnie kilka lat na świecie jest poddawana największej krytyce. Opcję, która w naszym kraju wciąż

trzyma się mocno i wciąż jest powtarzana przez środowiska pracodawców. To oni najbardziej korzystają na opowieściach o złych związkach zawodowych, o reliktach komunizmu, o tym, że sukcesu nikt z nas nie osiągnie (jeśli tak, to dlaczego niemiecka sprzątaczką zarabia tyle co polski manager średniego szczebla?).

Owa przewaga pracodawców widoczna jest choćby w płacach. Dominanta, czyli najczęstsze wynagrodzenie, miara znacznie lepiej obrazująca jak wygląda sytuacja pracowników na Polskim rynku pracy niż średnia, wynosiła w 2012 (tylko z tego roku są dostępne dane GUS) niecałe 1 600 złotych na rękę. Właśnie tyle dostawało około 3 miliony pracowników zatrudnionych na etaty. Ale przewaga strony pracodawców to również przewaga propagandowa.

Inaczej mówiąc młodych ktoś nabił w butelkę, sprzedając im maszyną ściemę. Ratunkiem dla nich są nie korwinistyczne pomysły na jeszcze większą liberalizację, czyli leczenie dżumy białaczką, tylko kolektywne działania. W tym zrzeszanie się w tak niemodnych w Polsce związkach.

Lewiatan: zaczyna brakować chętnych do pracy

Na rynku pracy utrzymuje się optymizm pracowników, a pracodawcy, choć chcą zwiększać zatrudnienie, zaczynają już odczuwać problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy, a nawet w ogóle chętnych do podjęcia pracy.

Komentarz dr Grzegorza Baczewskiego, dyrektora departamentu dialogu, pracy

i spraw społecznych Konfederacji Lewiatan:

Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS w I kwartale 2016 r. mieliśmy niemal 360 tys. wolnych miejsc pracy w gospodarce. To o 26,5% więcej niż przed rokiem i niemal 30% więcej niż w poprzednim kwartale. Sądząc po wynikach ankiet planów pracodawców wolnych miejsc pracy jeszcze dużo przybędzie. Ponad 82% wakatów pochodziło z sektora prywatnego, co wskazuje na rynkowy i koniunkturalny charakter wzrostu popytu na pracę.

Z badania wyraźnie wynika, że pracodawcy chcą zatrudniać pracowników z zagranicy, w tym głównie Ukraińców i na podobnych warunkach jak pracowników polskich. Konieczność zatrudniania cudzoziemców wynika wyłącznie z niemożności znalezienia Polaków chętnych do pracy na tych stanowiskach. W związku z tym dla pracodawców bardzo niepokojące są zmiany zapowiedziane przez ministerstwo rodziny, pracy i polityki społecznej, które mają zastąpić uproszczoną procedurę zatrudniania cudzoziemców, tzw. oświadczeniową dwoma dodatkowymi typami zezwoleń na pracę sezonową i krótkoterminową. Ta nowa procedura będzie bardziej zbiurokratyzowana, kosztowniejsza i dłuższa. Bez umożliwienia polskim przedsiębiorcom elastycznego reagowania na braki kadrowe w sektorach, w których trudno znaleźć pracowników, firmy mogą napotkać istotne trudności ze zwiększaniem produkcji, a to może negatywnie odbić się na wzroście gospodarczym.

Ż r ó d ł o :
www.konfederacjalewiatan.pl,
stan z dnia 14 czerwca 2016 r.

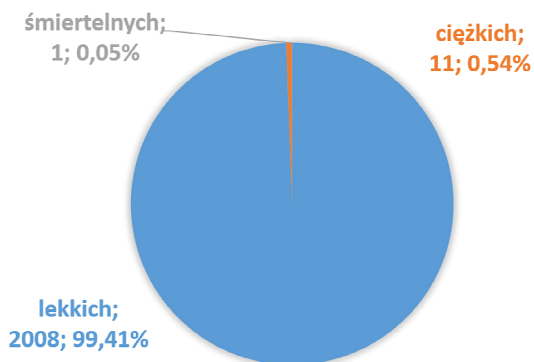
Informacje o stanie wypadkowości w Wielkopolsce w I kwartale 2016 roku

Według danych opublikowanych 31.05.16 r. przez Główny Urząd Statystyczny, w pierwszym kwartale 2016 roku, w województwie wielkopolskim liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy wyniosła ogółem **2020** osób. Z tej liczby, **1** osoba uległa wypadkowi śmiertelnemu, **11** osób – wypadkom ze skutkiem ciężkim, a **2008** osób wypadkom ze skutkiem lekkim.

Tabela 1 Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy wg skutków wypadków, w województwie wielkopolskim w I kwartale 2016 roku

Wypadki	Liczba poszkodowanych	% poszkodowanych
lekkie	2008	99,41 %
ciężkie	11	0,54 %
śmiertelne	1	0,05 %
Ogółem	2020	100 %

POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY WEDŁUG SKUTKÓW WYPADKÓW



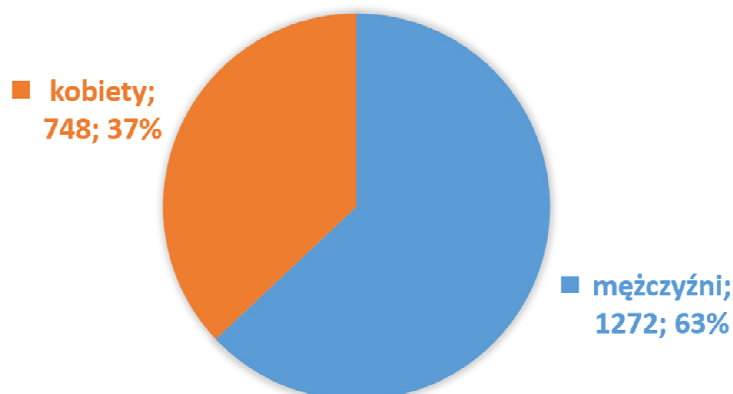
Rysunek 1 Udział procentowy poszkodowanych w wypadkach przy pracy wg skutków wypadków, w województwie wielkopolskim w I kwartale 2016 roku

Z danych wynika, że w wypadkach zostało poszkodowanych **748** kobiet, co stanowi 37% wszystkich poszkodowanych.

Tabela 2 Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy wg płci, w województwie wielkopolskim w I kwartale 2016 roku

Płeć	Liczba poszkodowanych	% poszkodowanych
kobiety	748	37 %
mężczyźni	1272	63 %
Ogółem	2020	100 %

POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY WEDŁUG PŁCI



Rysunek 2

Udział procentowy poszkodowanych w wypadkach przy pracy wg płci, w województwie wielkopolskim w I kwartale 2016 roku

Liczba dni niezdolności do pracy w liczbach bezwzględnych wynosiła **49479**. Liczba dni niezdolności do pracy na jednego poszkodowanego (bez osób poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych oraz bez liczby dni niezdolności do pracy dla tych osób) wynosiła **24,5**.

Paweł Marciniak

Witam wszystkich czytelników naszego informatora „Solidne Wiadomości,” po przerwie urlopowej.

Niestety wszystko co dobre (wypoczynek) szybko się kończy.

W okresie wakacyjnym prowadziłem obserwację na stanowiskach pracy na maszynach typu Bexter. Tempo pracy na tych maszynach (1 operator na 2 maszyny) wg. zgłoszeń od pracowników i moich obserwacji, jest bardzo wysokie, co może źle oddziaływać na organizm człowieka. Podzieliłem się moimi uwagami z działem BHP i czekam na propozycję poprawy warunków pracy na tych stanowiskach.

Pojawiło się również nadmierne zapylenie na maszynach mikujących opony na dziale wulkanizacji. Po wdrożonych zmianach w ustawieniach maszyn oraz dokładnym czyszczeniu elementów maszyn, zapylenie zdecydowanie się zmniejszyło.

Otrzymaliśmy informację o zabezpieczeniu i wyeliminowaniu zgłoszonych miejsc wycieków wody z dachu podczas niesprzyjającej aury na zewnątrz.

Jednym z tematów poruszanych na spotkaniu komisji BHP było omówienie pozostawianych ciągów komunikacyjnych wózkami z materiałem, głównie na działach konfekcji i wulkanizacji- szukanie rozwiązań.

Na wydziale Cięcia, został poruszony temat bezpieczeństwa podczas transportu ręcznego wózków (ograniczona widoczność podczas transportu ręcznego). Spotkania w tym temacie odbędą się na początku września.

W okresie wakacyjnym wiele się działo i jest to tylko część działań związanych z pracą społecznych inspektorów pracy w naszej fabryce.

Z informacji docierających do przedstawicieli Organizacji Związkowej w naszej fabryce wynika, że spora grupa pracowników z różnych wydziałów zwraca uwagę na zwiększanie wydajności maszyn przez pracodawcę co wiąże się z tempem wykonywanych prac.

Co na to kodeks pracy?

Art. 83. § 1. Normy pracy, stanowiące miernik nakładu pracy, jej wydajności i jakości, mogą być stosowane, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

§ 2. Normy pracy są ustalane z uwzględnieniem osiągniętego poziomu techniki i organizacji pracy. Normy pracy mogą być zmieniane w miarę wdrażania technicznych i organizacyjnych usprawnień zapewniających wzrost wydajności pracy.

§ 3. Przekraczanie norm pracy nie stanowi podstawy do ich zmiany, jeżeli jest ono wynikiem zwiększonego osobistego wkładu pracy pracownika lub jego sprawności zawodowej.

§ 4. O zmianie normy pracy pracownicy powinni być zawiadomieni co najmniej na 2 tygodnie przed wprowadzeniem nowej normy.

Nadgodziny

Z badania przeprowadzonego przez Hays Poland wynika, że niemal 75% zatrudnionych pracuje w nadgodzinach. Większość zabiera również pracę do domu i wykonuje obowiązki zawodowe w weekendy. Jest to wynikiem nieodpowiedniego zarządzania zasobami ludzkimi, braków kadrowych oraz niesatysfakcjonującej efektywności pracy Polaków. Praca w godzinach nadliczbowych jest niepokojącym trendem – jak pokazuje badanie, stałe przekraczanie kodeksowego czasu pracy ma negatywny wpływ na zdrowie i samopoczucie pracowników.

Kto pracuje w nadgodzinach?

Z badania Hays wynika, że nadgodziny nie są domeną określonej formy zatrudnienia – pracę w nadgodzinach zadeklarowało 74% pracowników zatrudnionych na pełny i pół etatu, 72% indywidualnych przedsiębiorców oraz 42% zatrudnionych studentów. Praca w nadgodzinach w przypadku pracowników etatowych może wynikać z niesatysfakcjonującej efektywności pracy lub nadmiernego obciążenia obowiązkami zawodowymi. Co więcej, pracując w oparciu o sztywne ramy czasowe i stały czas rozpoczęcia oraz

Pracowniku! Przypominamy, że jeśli pracodawca wywa was na rozmowę w celu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, to macie prawo przed podpisaniem takiego porozumienia na konsultację, lub czas na przemyślenie propozycji. Pracodawcy stosują metody przedstawiania pracownikowi zwolnienia dyscyplinarnego lub porozumienia stron. Zdajemy sobie wszyscy sprawę jak taka informacja wpływa na pracownika podczas spotkania z pracodawcą, ale po podpisaniu porozumienia bez skonsultowania tego z organizacją związkową lub prawnikiem jest „POZAMIATANE”.

zakończenia pracy, łatwiej jest ocenić, czy i w jakim wymiarze przekroczyło się kodeksowy czas pracy.

W przypadku indywidualnych pracodawców często mamy do czynienia z płynną granicą pomiędzy czasem pracy oraz prywatnym, co utrudnia naliczenie nadgodzin. Niewielki procent studentów pracujących w nadgodzinach jest rezultatem specyfiki zajmowanych przez nich stanowisk, które często nie wymagają wieloletniego doświadczenia oraz pełnej samodzielności w działaniu. Tym samym nie przewidują one szerokiego zakresu obowiązków, podwyższającego ryzyko pracy w nadgodzinach.

Zdaniem Michała Młynarczyka, Dyrektora Zarządzającego Hays Poland, częstotliwość występowania nadgodzin nie musi wynikać jedynie z nadmiernego obciążenia pracą. - Polacy dużo pracują, ale jest to rezultatem wielu czynników. Powodem przedłużonego czasu pełnienia obowiązków służbowych bywa niesatysfakcjonująca efektywność, nie rzadko wynikająca z nieodpowiedniej strategii zarządzania personelem. Co więcej, polska kultura pracy przyzwala na liczne wyjścia w czasie pracy, które mogą wzmacniać problemy z koncentracją. To z kolei przekłada się na wydłużenie czasu potrzebnego na realizację zadań, tym samym zwiększając prawdopodobieństwo pracy w godzinach nadliczbowych.

Chore nadgodziny

Jak pokazują różnorodne, niezależne badania przeprowadzone na świecie, przedłużony czas pracy odbija się na zdrowiu pracowników. Długotrwała praca w godzinach nadliczbowych zwiększa ryzyko wystąpienia chorób układu krążenia. Do wysnucia podobnych wniosków skłaniają rów-

nież odpowiedzi respondentów badania Hays Poland, bowiem praca w nadgodzinach prowadzi również do mniej poważnych, lecz na co dzień obniżających komfort pracy i życia dolegliwości.

Z badania wynika, że aż 62% osób pracujących w nadgodzinach cierpi na dolegliwości związane z wykonywaną pracą. Najczęściej wskazywanymi przypadłościami są podenerwowanie i irytacja (65%), brak sił i apatia (46%), problemy z koncentracją oraz kłopoty ze snem (45%). Respondenci wskazywali również na objawy ogólnego pogorszenia zdrowia, m.in. bóle głowy i żołądka, niską odporność oraz problemy z kręgosłupem.

W kolejnych wydaniach będą poruszał tematy związane z czynnikami zagrożeń zawodowych:

- **obciążenia mięśniowo-szkieletowe**



Nadmierne i niewłaściwe obciążenie układu ruchu związane z pracą zawodową jest przyczyną wielu urazów i dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego. Różne stanowiska pracy i wykonywane na tych stanowiskach czynności pracy powodują różne obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego.

Dominują dolegliwości takie jak zapalenie stawów, zapalenie pochewek ścięgnistych, zapalenie ścięgien, bóle mięśni, zwyrodnienie stawów kręgosłupa oraz zapalenie nerwów. Obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego ma bezpośredni wpływ na powstawanie różnego typu dolegliwości, przy czym obciążenie to zależy od charakteru wykonywanych czynności pracy. Inne obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego występuje na skutek wykonywania prac w pozycji siedzącej a innego typu w pozycji stojącej. Inne obciążenie powodują prace powtarzalne a inne prace wymagające stałego utrzymywania pozycji ciała. Oznacza to, iż określony typ czynności pracy sprzyja określonemu typowi obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego i co za tym idzie sprzyja powstawaniu określonego typu dolegliwości. Ocenę obciążenia można przeprowadzić z zastosowaniem różnych metod badawczych. Jednakże istotną rolę odgrywają czynniki wpływające na obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego.

DYREKTYWY UE

Dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 roku o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy nr 89/391/EWG.W: Dyrektywy Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej dotyczące ochrony pracy. Warszawa, CIOP 1992.

Dyrektywa Rady z dnia 29 maja 1990 roku w sprawie minimalnych wymagań zdrowia i bezpieczeństwa podczas ręcznego przemieszczania ciężarów w przypadku wystąpienia zagrożenia, zwłaszcza urazów kręgosłupa nr 90/269/EWG. W: Dyrektywy Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej

dotyczące ochrony pracy. Warszawa, CIOP 1992.

Dyrektywa Rady w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe 90/270/EWG. W: Dyrektywy Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej dotyczące ochrony pracy. Warszawa, CIOP 1992.

Aby uzyskać więcej informacji, można wpisać nr dyrektywy do przeglądarki i cieszyć się, pełną informacją,

W następnym wydaniu ruszy kącik wędkarski z ciekawymi informacjami i fotkami
Na zdjęciach szczęka rekina przywieziona z Danii przez jednego z pracowników .



Zdjęcia z opisami miejsc i złapanych okazów przesyłajcie na adres:

Pawel.marciniak@solidarnosc.bspz.pl

Paulina Glura

Książka na wakacje.

Wakacje to czas długo wyczekiwanego urlopu, wyjazdu z rodziną czy remontu w domu. Wolna chwila na plaży czy na działce to świetny moment na dobrą książkę. Na letnią lekturę polecam skandynawskie kryminały z „Czarnej Serii” wydawnictwa Czarna Owca.

Chyba każdy z nas kojarzy Skandynawię ze zdjęciami malowniczych fiordów. Czarna Owca pokazuje Północ z zupełnie innej strony.. Autorzy tacy jak Stieg Larsson, Camilla Lackberg, Hakan Nesser czy Hans Rosenfeldt i Michael Hjort pokazują jaka jest od podszewki.

Każda z książek tych autorów to niesamowita fabuła, zagadka kryminalna, na której rozwiązanie czeka się z niecierpliwością - ja niestety należę do tych, których ciekawość zżera już na początku książki i czytam od razu zakończenie.. Największym atutem a zarazem tym, co jest jakby tłem dla kryminału jest fakt przedstawienia przyrody, kultury i mentalności Skandynawów. Nikt tak jak oni nie pisze z taką wyrazistością o łączności z przyrodą. Moim zdaniem wynika to z faktu, że morze i góry są w ich życiu od zawsze. Tam każde dziecko wie jak się łowi ryby. Odosobnienie i dzikość przyrody to świetne tło dla wątku kryminalnego.

W literaturze skandynawskiego kryminału nie ma miejsca na delikatność. Wyjątkiem są książki Camilli Lackberg ale to i tak rewelacyjna lektura z świetną zagadką w tle, gdzie dramat zbrodni przeplata się z życiem rodziny bohaterów. Surowe tło skandynawskich fiordów to mroczna scena dla zbrodni a w każdym z domów jest jakaś tajemnica o ile nie trup w szafie..

Moim ulubionym pisarzem Czarnej Serii jest Steig Larsson. Jego trzy tomy - „Mężczyźni, którzy nienawidzą kobiet”, „Dziewczyna, która igrała z ogniem” oraz „Zamek z piasku, który runął” to świetna fabuła. Niesamowicie mroczne tło zbrodni i bardzo ciężki ładunek emocjonalny książek przypomina mi film Davida Finchera „Siedem”. Daję słowo - mocna lektura.. Szwedzi zekrenizowali losy Mikaela Blomkvista i Lisbeth Salander. W 2011 roku na ekranach kin zagościł hollywoodzki film na podstawie trylogii Larssona - „Dziewczyna z tatuażem” z Danielem Craigiem w roli głównej.

Książka dobry pomysł na spędzenie czasu w ciszy i spokoju, nie tylko na wakacje. Gorąco polecam.

Pracoholizm po polsku

5 proc. Polaków ma objawy pracoholizmu. Często zaburzenie to jest mylone z pracowitością i zaangażowaniem w obowiązki.

Psychologowie szacują, że 5 proc. pracowników może być pracoholikami. Ponieważ nie jest to duży odsetek, często problem jest bagatelizowany. Pracoholizm często mylony jest z pracowitością, nie ma jednak wiele wspólnego z liczbą godzin spędzanych w pracy. Pracoholik to osoba patologicznie skoncentrowana na pracy, o niskiej samoocenie, dlatego bierze na siebie kolejne obowiązki tylko po to, by spełnić oczekiwania szefa.

Zdaniem psychologa Igora Rotberga, waga problemu może być pomniejszana, zwłaszcza że poświęcanie się pracy i bycie pochłoniętym sprawami zawodowymi przez otoczenie często postrzegane są jako oznaka zaangażowania i poważnego traktowania swoich obowiązków. Z najnowszego rankingu OECD wynika, że statystyczny Polak w ciągu roku poświęca na pracę aż 1918 godzin, co daje nam 5. miejsce na świecie wśród państw tej organizacji i 2. miejsce w UE.

Źródło: *Newseria*, stan z dnia 4 marca 2016 r.

Poniedziałek rano:
- Co masz takie czerwone oczy, piłeś?
- Nie! Płakałem, bo brakowało mi pracy!



GRZYBOBRANIE!!!

Koleżanki i koledzy!!!

**Komisja Zakładowa zaprasza
członków NSZZ „Solidarność”
do wzięcie udziału
w grzybobraniu
w następujących terminach:**

17 września br. – brygada C

24 września br. – brygada B

1 października br. – brygada A

8 października br. – brygada D

Miejsce grzybobrania – Chorzepowo koło Sierakowa.

Opłata za uczestnictwo – 10zł/osobę.



Miejsce zbiórki:

przystanek autobusowy linii 73 ul. Janikowska przy BSPZ, godz. wyjazdu 5:15

(samochody można zaparkować na przyzakładowym parkingu)

wyjazd z Chorzepowa godz. 15:00

**Aby wziąć udział w grzybobraniu chętni muszą zapisać się na liście, która będzie
dostępna w pomieszczeniu związkowym oraz uiścić opłatę za uczestnictwo,
dla wycieczek:**

17 września br. – do 13 września

24 września br. – do 20 września

1 października br. – do 27 września

8 października br. – do 4 października

O uczestnictwie decyduje kolejność zgłoszeń (ograniczona ilość miejsc w autokarze)

**Na miejscu będzie możliwość zakupu ciepłych napojów oraz posiłków w lokalu
gastronomicznym.**

**W przypadku niskiej frekwencji organizator zastrzega możliwość odwołania
wycieczki i oczywiście zwrot wpisowego.**

Osoba do kontaktu: Zbigniew Adamczak tel. 516 104 453.

Redakcja NSZZ  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