

SOLIDNE Wiadomości

INFORMATOR  BRIDGESTONE
POZNAŃ

Nr 5, Poznań 2015

Słowem wstępu

Lato, lato i po lecie chciało by się powiedzieć, a co za tym idzie, dla większości z nas, po urlopie. I znowu zaczynamy czekać na jakieś dłuższe wolne. No cóż, taki los „ludzi pracy”. Dlatego w tym numerze napisałem o historii urlopu wypoczynkowego. Poza tym kolejną ikonę Lecha przedstawi Marcin Steinke, Paweł Marciniak – garść informacji BHP w tym tak drażliwą ostatnio – badanie trzeźwości a Tomek Bartoszek napisał o ograniczeniu umów czasowy. Zachęcam do lektury!

Paweł Bartoś

Tomasz Bartoszek

„Po 36 miesiącach pracy u jednego pracodawcy, będzie umowa na stałe.”

Ograniczenie zawierania umów terminowych, maksymalny trzymiesięczny okres próbny, wyrównanie okresu wypowiedzenia w umowach na czas określony i nieokreślony – to zmiany, które wprowadza nowelizacja Kodeksu Pracy podpisana na początku sierpnia przez Prezydenta RP. Zmiany, ogłoszone w zeszłym tygodniu w Dzienniku Ustaw, zaczną obowiązywać od 22 lutego 2016.

Nowelizacja ogranicza okres zatrudnienia na umowę na czas określony do 33 miesięcy, plus

maksymalnie trzymiesięczny okres umowy na okres próbny – w sumie 36 miesięcy. Nadal ograniczona ma być liczba umów terminowych z jednym pracodawcą – ale zgodnie ze zmianami nie może być ich więcej niż trzy, czwarta stawać ma się umową na czas nieokreślony. Od tych zasad przewidziano jednak wyjątki - np. dotyczące umów na zastępstwo czy na okres kadencji.

Dzięki nowym przepisom zrównany będzie okres wypowiedzeń umów na czas określony i nieokreślony. W przypadku, gdy staż pracy w danym przedsiębiorstwie wynosi mniej niż sześć miesięcy, to okres wypowiedzenia wynosić ma dwa tygodnie, gdy od pół roku do mniej niż trzech lat - miesiąc, a trzy miesiące, gdy staż wynosi co najmniej trzy lata.

Pracodawca będzie mógł zawrzeć umowę o pracę na okres próbny tylko raz i tylko, by sprawdzić kwalifikacje pracownika i możliwości wykonywania określonej pracy; jednakże w określonych przypadkach możliwe będzie ponowne zatrudnienia pracownika na okres próbny.

Te zmiany wymuszone skuteczną skargą "Solidarności" skierowaną do Komisji Europejskiej, w której wykazaliśmy, że w zakresie stosowania umów na czas określony Polska łamie unijne prawo - mówią

**Związkowcu!!! Informujemy, że w przypadku przedstawienia przez pracodawcę jakichkolwiek zmian dotyczących stosunku pracy np. wypowiedzenia pracy lub wypowiedzenia warunków pracy i płacy - masz czas do namysłu. Nie musisz podpisywać żadnych dokumentów od razu gdy zostały Tobie przedstawione. Możesz skorzystać z porady prawnika aby skonsultować czy przedstawione warunki są dla Ciebie korzystne. Podczas rozmowy z pracodawcą masz również prawo domagać się obecności przedstawiciela Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność”.
Również w przypadku nałożenia na Ciebie kary dyscyplinarnej masz prawo do złożenia sprzeciwu.**

PAMIĘTAJ, ŻE MASZ DO KOGO ZWRÓCIĆ SIĘ O POMOC!!!

Pozdrawiamy

Piotr Duda, przewodniczący KK. - Nowe prawo to właściwy krok, choć naszym zdaniem jeszcze niewystarczający, w naprawianiu polskiego rynku pracy, na którym w stosowaniu umów na czas określony jesteśmy europejskim liderem.

W skardze, przygotowanej w 2012 roku przez dr Ewę Podgórską - Rakiel z Zespołu Prawnego KK NSZZ "Solidarność", Związek wskazywał na nieprawidłowe wdrożenie prawa w Polsce. Obowiązujący przepis Kodeksu pracy 251 dotyczący umów na czas określony nie realizował celu dyrektywy Unii Europejskiej, ponieważ nie zapobiegał nadużywaniu tego typu umów. W efekcie w grudniu 2013 r. KE wszczęła śledztwo i nakazała rządowi wprowadzenie zmian.

Eksperti z OECD jeszcze w 2014 roku zwracali uwagę na nadużywanie umów terminowych przez polskich pracodawców. Pod tym względem wyprzedziła nas tylko Korea i Chile. W Polsce takie umowy ma blisko 27 proc. wszystkich pracujących. W Czechach 8,1 proc., na Słowacji mniej niż 7 proc.

Paweł Marciniak

Przerwa w związku z pracą przy monitorze

Przepisy gwarantują pracownikowi prawo do wypoczynku w pracy w postaci przerw. Podstawowa ma 15 minut i jest wliczana do czasu pracy. Przysługuje, gdy w ciągu doby wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin. Do dodatkowej, co najmniej 5-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy, pracownik ma prawo po każdej godzinie pracy przy komputerze. W trakcie przerwy pracownik nie powinien wykonywać innych prac związanych z używaniem monitora. Zabronione jest kumulowanie kilku przerw i wcześniejsze wychodzenie z pracy. Byłoby to działanie sprzeczne z celem tej przerwy, tj. umożliwieniem oczom odpoczynku od monitora.

Wychowanie w trzeźwości

Nasz regulamin wewnętrzny mówi:

Zgodnie z art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jednolity: Dz. U. z 2002 r. nr 147, poz. 1231 z późniejszymi zmianami),

Kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do

pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.

Przełożony lub koordynator produkcji za zgodą pracownika jest upoważniony do przeprowadzenia testu trzeźwości alkomatem zakładowym.

Na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego m.in. policja czy straż miejska.

Przełożony Pracownika lub Koordynator Produkcji sporządza notatkę ze zdarzenia, z którą ma obowiązek zapoznać Pracownika w obecności pracownika ochrony (zał. C).

W przypadku poddania przez Pracownika w wątpliwość odczytu alkomatu ma on prawo żądać od Pracodawcy przeprowadzenia testu laboratoryjnego. Zabiegu pobrania krwi oraz badania laboratoryjne wykonywane są przez placówkę służby zdrowia. Jeśli badanie laboratoryjne wykluczy stan nietrzeźwości Pracownika, Pracodawca zobowiązuje się do pokrycia kosztów badania i transportu. Jeśli testy laboratoryjne potwierdzą stan nietrzeźwości Pracownika, jest on zobowiązany do pokrycia wcześniej wymienionych kosztów. Odmowa poddania się przez Pracownika badaniu trzeźwości uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z winy Pracownika.

Postanowienia niniejszego punktu stosuje się odpowiednio w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawił się do pracy pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych. Powyższa procedura dotyczy także Pracowników, którzy nie świadczą pracy, a przebywają na terenie zakładu pracy.

Opinia eksperta do spraw pracy Sebastiana Krywczka :

Kontrola trzeźwości pracownika musi być uzasadniona »

Jednak jeżeli pracownik nie wyraża zgody, szef nie może zmusić podwładnego do badania alkomatem. Pracodawca musi wezwać odpowiedni organ, jednak nawet funkcjonariusz policji nie może siłą przebadać danej osoby, jeżeli nie zachodzi podejrzenie popełnienia przez nią przestępstwa lub wykroczenia. Natomiast pracownicy w stanie nietrzeźwości, którzy swoim zachowaniem dają powód do zgorszenia w zakładzie pracy, znajdują się w okolicznościach zagrażających życiu lub zdrowiu ich samych lub innych osób, mogą zostać doprowadzeni do izby wytrzeźwień lub na jednostkę policji.

Problem tego, w jakim zakresie pracodawca może skontrolować pracownika i jakie będą tego konsekwencje, może również zostać

uregulowany w regulacjach wewnątrzzakładowych. Przykładowo w firmach transportowych i kolejowych, gdzie nietrzeźwy pracownik jest zagrożeniem dla życia i zdrowia pasażerów, taka osoba regulaminowo może zostać odsunięta od pracy.

W tego typu branżach często zresztą regulamin przewiduje profilaktyczne kontrole trzeźwości zatrudnionych, na przykład przed rozpoczęciem pracy. "Badania mogą być regularne jeżeli jest to uzasadnione obiektywnym interesem pracodawcy. Można badać określone grupy pracowników, w tym pracowników grup szczególnego ryzyka - na przykład osoby, które wykonują prace wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej lub grupy pracowników, wśród których zdarzały się częste przypadki naruszenia obowiązku zachowania trzeźwości w pracy" - tłumaczy Kryczka.

Firmy muszą przy tym pamiętać, że badanie trzeźwości w każdym z tych przypadków wiąże się z ochroną dóbr osobistych zatrudnionego. Procedura kontrola nie może więc naruszać godności pracownika, która jest mu przypisana niezależnie od jego stanu. Badania nie powinny być więc podane do szerszej informacji i pozostać znane tylko badającemu i badanemu oraz świadkowi. "Wyników w żadnym razie nie należy ujawniać innym pracownikom. Są to delikatne kwestie, które powinny zostać między pracodawcą a pracownikiem" - wyjaśnia Kryczka.

Zabronione są także kontrole wrywkowe, na przykład przy bramie wejściowej do zakładu pracy. Godność pracowników naruszają również badania, do których typowane są zawsze te same osoby - takie działania pracodawcy mogą bowiem zostać odebrane jako szykana.

Zgłaszanie zdarzeń wypadkowych przez pracowników.

Chciałbym zwrócić również waszą uwagę na zgłaszanie zdarzeń wypadkowych mistrzom wydziałów. Często bywa tak, że uraz (zwłaszcza tkanek miękkich) objawia się po kilku godzinach lub nawet dniach. Nie zgłoszenie zdarzenia wypadkowego niezwłocznie lub najpóźniej do końca zmiany roboczej skutkuje nie uznaniem urazu za nabyty podczas wykonywania pracy.

Praca fizyczna – ciężar dźwignia

Zabronione jest stałe zatrudnianie przy transporcie ręcznym osób:

-których stan zdrowia nie pozwala na wykonywanie, tego rodzaju prac (w szczególności osób głuchych, niemych, o słabym wzroku,

epileptyków, umyślowo chorych, o poważnych schorzeniach serca i cierpiących na przepuklinę),

-kobiet w ciąży,

-młodocianych tzn. osób, które nie ukończyły 16 lat.

Pracowników należy wyposażyć w:

-odzież i obuwie robocze,

-niezbędny sprzęt pomocniczy (pasy nośne, nosze transportowe, uchwyty kleszczowe, bosaki, haki, uchwyty przyssawne, rolki transportowe, taczki, wózki),

-odzież ochronną oraz środki ochrony indywidualnej stosownie do warunków atmosferycznych i możliwych zagrożeń.

Pracownicy powinni legitymować się:

-orzeczeniem lekarza medycyny pracy potwierdzającym brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania tego typu pracy,

-aktualnymi szkoleniami (wstępne ogólne, stanowiskowe) bhp.

Bardzo ważne jest, by podczas szkoleń zapoznano pracowników z techniką bezpiecznego unoszenia, podnoszenia, odstawiania, układania, ciągnięcia, przenoszenia, przesuwania, przetaczania i przewożenia różnych przedmiotów; sposobem posługiwania się sprzętem pomocniczym i środkami ochrony indywidualnej, a także z aktualnymi przepisami.

Należy zadbać o:

-wcześniejsze omówienie zadania (jego przebieg i koordynację),

-powierzchnię po której wykonywany ma być transport (w miarę możliwości zadbać by powierzchnia po której odbywa się transport była równa, stabilna, nie śliska),

-oznakowanie bezpiecznych dróg transportu,

-unikanie transportowania zbyt wielkich, ciężkich przedmiotów,

-bezpieczne magazynowanie i składowanie (w tym podnoszenie i transportowanie przedmiotów jedynie z górnych warstw stosu),

-prawidłową postawę podczas noszenia (utrzymanie pionowego obciążenia kręgosłupa).

Niedozwolone jest przekraczanie dopuszczalnych mas przenoszonych przedmiotów.

Dźwiganie i przenoszenie przez jednego pracownika przedmiotów o ciężarze przekraczającym 50 kg jest zabronione.

Dopuszczalne normy podnoszenia i przenoszenia ciężarów na jednego pełnoletniego pracownika wynoszą:

I. dla mężczyzn:

- 30 kg przy pracy stałej,
- 50 kg przy pracy dorywczej,
- 30 kg na wysokość < 4m,
- 30 kg na odległość < 25m.

II. dla kobiet:

- 12 kg przy pracy stałej, 3 kg dla kobiet w ciąży i w okresie karmienia,
- 20 kg przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej), 5 kg dla kobiet w ciąży i w okresie karmienia.

Przedmioty o długości powyżej 4 m. i ciężarze powyżej 30 kg, należy przenosić przez nie mniej niż dwóch pracowników, przy czym na jedną osobę powinna przypadać masa do:

- 25 kg, gdy praca ma charakter stały,
- 42 kg, gdy praca ma charakter dorywczy.

Wspólne przenoszenie i dźwiganie ciężarów większych od 500 kg, dozwolone jest jedynie w wyjątkowych wypadkach, gdy względy techniczne nie zezwalają na zastosowanie siły mechanicznej.

Przenoszenie ciężarów do 500 kg musi się odbywać pod nadzorem doświadczonego pracownika, którego obowiązkiem jest wydawanie głośnych komend i rozkazów. Przy dobieraniu pracowników do zespołowego dźwigania ciężarów należy uwzględnić ich wiek, wzrost i siłę.

Przy pracach transportowych należy stosować sprawny sprzęt pomocniczy jak kleszcze, drażki, liny, taczki, wózki itp.

Przy przenoszeniu długich i ciężkich przedmiotów na ramionach należy:

- równomiernie i jednocześnie przez wszystkich pracowników podnosić ciężar na komendę,
- przenosić ciężar na ramionach jednoimiennych (lewych lub prawych),
- stosować naramienniki ochronne.

Zabronione jest:

- ręczne przenoszenie przedmiotów, których środek ciężkości po ustawieniu w pozycji do podnoszenia i po podniesieniu znajdował się powyżej połowy wysokości przedmiotu,
- ręczne przenoszenie przedmiotów o dużych rozmiarach przez pomieszczenia, schody, korytarze lub drzwi zbyt ciasne i wąskie w stosunku do rozmiarów tych przedmiotów,
- przetaczanie przez jednego pracownika beczek o ciężarze ponad 300 kg, a także przetaczanie po pochylni przez jednego pracownika beczek o ciężarze ponad 50 kg Nie wolno przetaczać ręcznie beczek po pochylniach stromych o kącie nachylenia 30°,
- przenoszenie przez jednego pracownika cieczy o właściwościach szkodliwych, żrących, gorących oraz takich których ciężar z naczyniem i uchwytem przekracza 25 kg,
- przenoszenie na plecach, lub przed sobą, balonów z kwasami, zasadami lub innymi cieczami niebezpiecznymi Powinny być przewożone na specjalnych wózkach. Dopuszcza się przenoszenie w mocnych koszach o nieuszkodzonych uchwytach.

Czas trwania i okres ważności szkoleń BHP

Istnieją dwa rodzaje szkoleń z zakresu BHP: **Szkolenie wstępne** (instruktaż ogólny oraz instruktaż stanowiskowy). **Instruktaż ogólny** powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zawartymi w Kodeksie pracy, w układach zbiorowych pracy lub w regulaminach pracy, z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w danym zakładzie pracy, a także z zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.

Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach.

Szkolenie wstępne przeprowadza się dla nowozatrudnionych pracowników, przed dopuszczeniem ich do pracy. Powinno ono trwać co najmniej:

- Instruktaż ogólny- minimum 3 godziny lekcyjne trwające 45min.

Instruktaż stanowiskowy: - dla pracowników administracyjno- biurowych minimum 3 godziny lekcyjne trwające 45min. - dla pozostałych pracowników minimum 8 godzin lekcyjnych

Szkolenie wstępne jest ważne przez okres 1 roku, co oznacza, że pierwsze szkolenie okresowe pracownika powinno nastąpić w czasie nie dłuższym niż 12 miesięcy od momentu podjęcia pracy.

Szkolenie okresowe

Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno- organizacyjnymi w tym zakresie.

Poprawne i profesjonalne przeprowadzanie szkoleń BHP, zapewnia pracownikom wiedzę z zakresu:

1. prawa pracy,
2. organizacji i metod kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
3. skutków ekonomicznych niewłaściwych warunków pracy,
4. występujących zagrożeń oraz sposobów ich eliminacji,
5. środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
6. wypadków przy pracy oraz postępowania w razie wypadku,
7. ochrony przeciwpożarowej,
8. udzielania pierwszej pomocy.

Marcin Steinke

IKONY LECHA

BRAMKARZE CD...

ZBIGNIEW PLEŚNIEROWICZ



Ma 57 lat i od 33 lat jest emocjonalnie związany z Poznaniem. Pracuje tu w dalszym ciągu. Ponad pół życia coś łączy go z niebiesko-białymi barwami. To jedna z tych osób, które tworzą tradycję Lecha Poznań. Dziś jest trenerem bramkarzy Młodej Ekstraklasy, służąc cennym doświadczeniem tym, którzy za kilka lat będą mogli sforsować bramy pierwszej drużyny. Praca u podstaw, która wielokrotnie waży na przyszłości utalentowanych zawodników. Pleśnierowicz nigdy jednak - jako skromny człowiek - nie afiszował się w mediach. Łącznie wystąpił w 164 spotkaniach klubu z Bułgarskiej. Co ciekawe, zarówno w rozgrywkach pierwszoligowych, jak i Pucharu Polski, Pucharu Mistrzów, Pucharu UEFA, Pucharu Zdobywców Pucharów, Pucharu Intertoto oraz Superpucharu Polski!

Wbrew obiegowemu spojrzeniu, nie tylko rodowity poznaniak może związać się na długie dekady z poznańskim klubem. Pleśnierowicz

Urodził się we Wrocławiu, ale nigdy nie trafił do Śląska Wrocław ani żadnego innego zespołu z Dolnego Śląska. W wieku 10 lat przeprowadził się wraz z rodzicami, siostrą i braćmi do Liskowa, niedaleko Kalisza. Dłużej jest bramkarzem, niż uprawia futbol. Jako dziecko wolał grać w piłkę ręczną. Realizował swoją pasję i wykorzystywał predyspozycje w mniejszej bramce. Już w Liskowie zdecydował się jednak na piłkę nożną i rozpoczął treningi w Budowlanych, klubie działającym przy szkole. Obecnie nie istnieje, a w pamięci zapisał się głównie wychowaniem takiego golkipera, jak Pleśnierowicz. A tak o swoich początkach wypowiadał się na łamach strony www.lechpoznan.pl :

- Od małego żyłem blisko sportu - mówi dawny bramkarz Lecha. - Trudno to wytłumaczyć, ale już jako dziecko zobaczyłem w sporcie coś, co mnie przyciągało. Lubilem oglądać grę w piłkę, a z czasem chciałem ją uprawiać, mimo że nie pochodzę z usportowionej rodziny. Nikt nie musiał zaszczepiać we mnie zamiłowania do sportu.

Po niedługim czasie trafił do większego klubu z większego miasta. Zainteresował się nim Włókniarz Kalisz i szybko zdecydował się na sprowadzenie bramkarza do swojego zespołu młodzieżowego. Stopniowo wchodził również do dorosłej piłki. W Kaliszu spędził sześć lat, aż do końca szkoły średniej. Włókniarz występował nawet w III lidze. W wieku 21 lat upomniało się o niego wojsko. Początkowo trafił do jednostki w Kaliszu. Spowodowało to konieczność przerwania treningów piłkarskich, jednak po pewnym czasie zgodzono się, by zawodnik opuszczał koszarę i trenował.

Jednocześnie z Warszawy przyszła propozycja odrobienia służby w warszawskiej Legii.

Po kilkudniowych testach trenerzy CWKS zdecydowali, że nadaje się on do warszawskiego zespołu, a do Kalisza przyszedł rozkaz stawienia się w stołecznej jednostce. Początkowo miał dopiero trzecie miejsce w hierarchii golkiperów. Był młodym zawodnikiem, więc siła przebicia była niewielka. Niepodważalną pozycją w bramce dysponował Jacek Kazimierski, a rolę jego zmiennika pełnił Krzysztof Sobieski.

- *W tamtym czasie nie mogłem równać się z Jakiem - przyznaje Pleśnierowicz. - Wtedy tego głośno nie mówiłem, ale byłem od niego znacznie słabszy. Po prostu nie miałem szans. Usiadłem na ławce rezerwowych po wyjeździe Sobieskiego do Stanów Zjednoczonych.*

W Legii Warszawa rozegrał tylko jedno spotkanie ligowe - w Gdyni przeciwko Arce.

- *Przeegraliśmy 0:1. Muszę powiedzieć, że stres przed tym meczem sięgał zenitu - opowiada. - Na rozgrzewce dwukrotnie uderzyłem się w słupek przy interwencjach. W samym spotkaniu zagrałem już nieźle. Bramka nie padła z mojej winy, więc debiut w ekstraklasie zaliczyłem całkiem udany, chociaż nie obyło się bez nerwów.*

Służba wojskowa przedłużyła mu się aż o dwa i pół roku. Mówimy wszak o czasach stanu wojennego w Polsce. Dopiero w kwietniu 1982 roku mógł zmienić klub. Na krótki czas powrócił do Kalisza, ale nie wystąpił już w żadnym meczu. Poważnie zainteresowany jego pozyskaniem był poznański Lech. Trener Wojciech Łazarek rozmawiał z nim o przeprowadzce do Poznania jeszcze podczas pobytu w Warszawie. Do „Kolejorza” trafił w 1982 roku, gdy pewne - wydawałoby się - miejsce w bramce miał Piotr Mowlik. Jednak Pleśnierowicz szybko spowodował, że Łazarek dał mu szansę. Sezon rozpoczął między słupkami Mowlik, ale w drugiej kolejce zadebiutował właśnie nasz bohater. To było spotkanie z Pogonią Szczecin w sierpniu 1982 roku przy Bułgarskiej. Jednak w sezonie 1982/83 obaj bramkarze grali na przemian. Efektem było stracenie tylko 31 bramek i tytuł mistrza Polski. Co więcej, w najatrakcyjniejszych meczach sezonu, konfrontacji z Aberdeen w PZP, wystąpił właśnie Pleśnierowicz. Po roku do Stanów Zjednoczonych wyjechał Piotr Mowlik i Pleśnierowicz został ostatnią instancją defensywy Lecha.

Już rok później Kolejorz” powtórzył sukces, zdobywając ponownie mistrzowski tytuł - drugi w historii Lecha.

- *Satysfakcja z tego sezonu jest największa w kontekście całej kariery - uważa. - Zdobyliśmy dublet, bo pokonaliśmy również Wisłę Kraków w finale Pucharu Polski, ja natomiast wystąpiłem we wszystkich meczach sezonu, prócz jednej*

rundy Pucharu Polski, kiedy zastąpił mnie Ryszard Jankowski. Również w sezonie 1983/84 mierzyliśmy się z Athletic Bilbao. To były znakomite chwile, gdy w pierwszym meczu na Bułgarskiej wygraliśmy 2:0 w obecności 40 000 widzów! W ostatecznym rozrachunku odpadliśmy z Pucharu Mistrzów już w tej rundzie, ale takich chwil nie zapomina się do końca życia.

Bramkarz był na fali. Sukcesy konsolidują zespoły, tak i Pleśnierowicz mocno żył się z Poznaniem, co podkreśla i co można łatwo wywnioskować z dalszych wydarzeń. Formę 25-latkę dostrzegali także zagraniczni menadżerowie, pod lupą których znajdował się Lech, jako najlepsza drużyna w kraju. Jednak nie skorzystał on z oferty nawet szkockiego Aberdeen. Przeprowadzka była niemożliwa również ze względów formalnych. Po dwóch latach zaczął jednak stopniowo tracić pozycję w bramce, bo za jego plecami dorastał nie byle kto. Ryszard Jankowski zyskał uznanie następnego trenera Lecha - Włodzimierza Jakubowskiego. Pleśnierowicz grał jednak ciągle całkiem dużo. Jednak ówczesna mentalność na temat bramkarzy nie c o k r z y ż o w a ł a m u s z y k i . - *Dziś mówi się, że bramkarz jak wino - im starszy tym lepszy, ale w latach 80. podejście do tej profesji było zgoła inne - mówi po latach specjalista od szkolenia bramkarzy. - Wtedy wyomagano od golkiperów maksymalnej zwinności i refleksu, dlatego jeżeli miało się ponad 30 lat, trudno było się przebić do pierwszej jedenastki.*

Z tego powodu wyjechał do Szwecji. Pod koniec dekady kierunek północny był modny wśród zawodników Lecha. W wyjeździe pomagał znajomy menadżer. Pleśnierowicz trafił najpierw do polonijnej drużyny Kopernik Sztokholm, by następnie podpisać kontrakt z zespołem Hieronima Barczaka, Soedertaelje. Głównie ze względów ekonomicznych. Miał również propozycje wyjazdu do Izraela od ceniącego go szkoleniowca - Wojciecha Łazarka. Nie skorzystał. Dopiero w 1992 wrócił do Polski, gdy urodziła mu się córka. Otrzymał propozycje z Warty Poznań, z którą awansował do pierwszej ligi. Jednak problemy finansowe klubu zmusiły go do odejścia do Amiki Wronki. Już jako trener bramkarzy zdobył z wronczanami trzykrotnie z rzędu Puchar Polski i dwukrotnie Superpuchar. Od 2003 roku znowuż pracuje w poznańskim Lechu. Gdy na stanowisko trenera Kolejorza” zatrudniono Czesława Michniewicza, ten za współpracownika obrał sobie właśnie Pleśnierowicza. Razem wywalczyli Puchar i Superpuchar Polski 2004.

Źródło : www.lechpoznan.pl

Paweł Barłóg

Historia urlopu wypoczynkowego

Polscy pracownicy zyskali prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego 93 lata temu jako jedni z pierwszych w ówczesnej Europie. 16 maja 1922 roku Sejm II RP przyjął pionierską Ustawę o urlopiach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu. Zgodnie z jej zapisami robotnicy po roku zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie mieli prawo do 8 dni nieprzerwanego urlopu, z kolei po 3 latach pracy wymiar urlopu rósł do 15 dni. Uprzywilejowaną pozycję mieli pracownicy umysłowi. W ich przypadku po półrocznej pracy przysługiwały dwa tygodnie urlopu, a po roku miesiąc płatnej przerw w pracy. Okazuje się, że już wtedy urlopy należało planować, a pracownicy mieli prawo do wzajemnego porozumienia się co do kolejności jego wykorzystania. W razie nieosiągnięcia zgody, nie decydował szef zakładu, lecz niezależny inspektor pracy. Ustawodawca pomyślał też między innymi, o niebezpieczeństwie wzajemnej konkurencji lub nieuczciwych pracownikach. W wypadku, gdyby pracownik chciał zarobkować podczas urlopu w innym przedsiębiorstwie, wówczas tracił prawo do wynagrodzenia za czas urlopu. Ustawa mówiła też o prawie do urlopu pracowników niepełnoletnich, jak uczniowie i terminatorzy.

U progu II Rzeczypospolitej wprowadzono również inne reformy, w tym 46-godzinny tydzień pracy, biura pośrednictwa pracy, inspekcję pracy, a także ubezpieczenia na wypadek choroby.

Głównym czynnikiem sprawczym powstania urlopu wypoczynkowego była świadomość robotników - jednym z pojawiających się nieustannie postulatów było właśnie prawo do czasu wolnego, forma "ucywilizowania kapitalizmu". Impuls wyszedł więc od związków zawodowych i faktycznie doszło do konsensusu. Pracodawcy zrozumieli, że urlop służy wydajności pracowników, zwiększa ich bezpieczeństwo, bo sprzyja obniżeniu liczby wypadków. Kością niezgody pozostawała natomiast długość urlopu.

Luxtorpeda na wczasy

Nowoczesne prawodawstwo dotyczące płatnych urlopów stworzyło impuls do rozwoju turystyki. W realiach kraju odbudowującego się po zaborach i zniszczeniach I wojny światowej nie było to zadanie proste, a jednak udało się. Już w 1919 roku w Ministerstwie Robót Publicznych powołano Referat Turystyki. Ministerstwo Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego

opiekowało się wycieczkami szkolnymi. W 1926 roku podjęta została akcja zakładania w budynkach szkolnych na okres wakacji domów wycieczkowych. Z kolei Ministerstwo Spraw Zagranicznych popularyzowało walory turystyczne Polski, zamieszczając artykuły w zagranicznej prasie. Rozwojem turystyki było zainteresowane także Ministerstwo Komunikacji, które starało się ułatwić podróży transport. Z myślą o turystach uruchomiono z Krakowa do Zakopanego Luxtorpedę, pociąg, który pokonywał trasę w 2 godz. i 30 minut. Dzisiaj podróż koleją na tej samej trasie zajmuje prawie 4 godziny. Z myślą o jadących na wypoczynek na początku lat trzydziestych wprowadzono specjalne ulgi na przejazdy PKP do 70 miejscowości turystycznych. Ulgi wahały się od 25 do 66 proc. ceny biletu. Powstawały pierwsze szlaki turystyczne, zarówno piesze jak i rzeczne. Sukcesywnie rosła liczba łóżek w hotelach i pensjonatach. Rozwijała się sieć młodzieżowych schronisk. O ile w 1927 roku z noclegu w schroniskach skorzystało zaledwie niecałe 2500 osób, pięć lat później było ich już grubo ponad 100 tys.

Orbis w światowej czołówce

W 1920 roku we Lwowie powstało pierwsze polskie biuro podróży Orbis. W 1933 roku akcje Orbisu kupił państwowy bank Poczta Kasa Oszczędności (późniejsze PKO), a siedziba została przeniesiona do Warszawy. Wkrótce firma zbudowana od zera w kraju, którego jeszcze do niedawna nie było na mapie, znalazła się w gronie 10 najlepszych biur podróży na świecie. W 1939 roku Orbis zatrudniał prawie 600 osób. Miał 155 placówek w kraju i za granicą. Firma obsługiwała w tym roku ponad 5 mln klientów. Orbis rozwinął się w 20-lecie międzywojennym, kiedy na turystykę mogło sobie pozwolić nie więcej niż 10 proc. społeczeństwa, a większość ludności zamieszkiwała tereny wiejskie, gdzie pojęcie czasu wolnego od pracy było zupełną abstrakcją. Nie przetrwało natomiast w realiach III RP. We wrześniu 2010 roku biuro podróży Orbis Travel złożyło wniosek o ogłoszenie upadłości.

FWP i wczasy zakładowe

Po wojnie prawo do zorganizowanego wypoczynku mas pracowniczych zostało zapisane w Konstytucji z 1952 roku: „Obywatele Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej mają prawo do wypoczynku. (...) Organizacja wczasów, rozwój turystyki, uzdrowisk, urządzeń sportowych, domów kultury, klubów, świetlic, parków i innych urządzeń wypoczynkowych stwarzają możliwości zdrowego i kulturalnego wypoczynku dla coraz szerszych rzesz ludu pracującego miast i wsi”.

Tuż po wojnie utworzono Fundusz Wczasów Pracowniczych, pierwszą podporządkowaną państwu organizację zajmująca się organizowaniem urlopowych wyjazdów klasie robotniczej. Wydawaniem skierowań na dwutygodniowe wczasy z FWP zajmowały się oficjalnie peerelowskie związki zawodowe i rady zakładowe. W rzeczywistości jednak, zwłaszcza w latach stalinizmu, na takie wczasy trzeba było sobie zasłużyć. Na turnusy w najatrakcyjniejszych miejscach mogli liczyć przede wszystkim urzędnicy państwowi, partyjni aktywi i przodownicy pracy.

Zdobycz socjalizmu w postaci upowszechnienia zorganizowanego wypoczynku „dla każdego” była stałym tematem przekazu propagandowego. „W domu dawnego Yacht Clubu przed wojną bawiła się wybrana grupka sanacyjnych oficerów - wyjaśniał lektor Polskiej Kroniki Filmowej z 1950 roku. Kamera pokazywała obrazki uśmiechniętych, opalonych wczasowiczów w eleganckim ośrodku wczasowym. - Dziś Augustów rozbrzmiewa śmiechem przodowników pracy i racjonalizatorów, budowniczych i inżynierów, urzędniczek i tkaczek - mówił głos zza kadru.

W kolejnych latach rola FWP osłabła na rzecz wyrastających jak grzyby po deszczu zakładowych ośrodków wczasowych. Własne ośrodki w górach nad jeziorami i nad Bałtykiem posiadały zarówno wielkie przemysłowe zakłady, jak i mniejsze firmy. W rekordowym 1978 roku na wczasach zorganizowanych przebywało ponad 4,5 mln Polaków, z tego blisko 4 mln w ośrodkach zakładów pracy. Po 1989 roku część z nich popadła w ruinę podobnie jak zakłady, do których należały. Inne trafiły w ręce prywatne, a jeszcze inne funkcjonują do dzisiaj w powiązaniu kapitałowym z dużymi zakładami pracy, ale na zasadach rynkowych, zazwyczaj jako wyodrębnione spółki.


Równi i równiejsi

Warto pamiętać, że choć w oficjalnej propagandzie umasowienie zorganizowanego wypoczynku przedstawiano jako zdobycz socjalistycznego egalitarnego państwa, w rzeczywistości od samego początku komunistyczne elity miały do dyspozycji osobne, luksusowe kurorty odizolowane od reszty społeczeństwa wysokimi ogrodzeniami. Pod koniec pierwszej dekady Polski Ludowej zaczęły powstawać specjalne ośrodki wczasowe dla pracowników KC PZPR i Urzędu Rady Ministrów. Były to obiekty całkowicie odgródzone od zewnętrznego świata z własnymi plażami i parkami ciągnącymi się przez dziesiątki kilometrów. Niezadko nawet okoliczni mieszkańcy nie wiedzieli, co mieści się za wysokim parkanem pilnie strzeżonym przez uzbrojonych wartowników. Najslawniejszym tego typu ośrodkiem był Łask, ulubione miejsce wypoczynku Władysława Gomułki. Kurort był ulokowany między dwoma jeziorami i zajmował blisko 60 tys. hektarów. Na potrzeby kompanii wartowniczej wysiedlono okoliczne wsie. W skład zabudowań kurortu wchodziła m.in. stadnina koni, hodowla myśliwskich psów, garaże pełne luksusowych samochodów i przystań z równie ekskluzywnymi motorówkami. Dla wypoczywających w Łasku prominentów pocztą lotniczą sprowadzano egzotyczne przysmaki, takie jak homary czy ostrygi.

Na tle Europy i świata pod względem długości urlopu znajdujemy się "na wyższej półce". Najwięcej, bo 30 dni urlopu przysługuje bowiem zatrudnionym w Finlandii, Brazylii i Francji. Pracownicy na Litwie, w Rosji i Wielkiej Brytanii są uprawnieni do 28 takich dni, a Polacy z liczbą 26, plasują się tuż za nimi. Większość państw europejskich gwarantuje obowiązkowy wypoczynek 20-tu dni na rok. Są to Niemcy, Szwajcaria, Włochy, Irlandia, Belgia, Holandia, Czechy, Słowacja, Słowenia i Łotwa. Pracownicy w Australii, Nowej Zelandii oraz Japonii także mają 20 dni urlopu, w Tajwanie - 15, w Hong Kongu i Singapurze - 14 dni. W Indiach i Chinach - po 12 i 10 dni płatnego urlopu. Stany Zjednoczone nie mają ustawowego wymiaru urlopu, ale zwyczajowo pracownicy otrzymują średnio 15 dni, w Kanadzie z kolei, zgodnie z ustawą - 10 dni. Nasze prawo do urlopu reguluje Kodeks Pracy. Ponadto, o urloпах wypowiedzi się Deklaracja Powszechna Praw Człowieka, mówi się o nich w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz w dyrektywie europejskiej z 2003 roku.

Wszystko wskazuje na to, że tendencja do wydłużania czasu wolnego jest stała. W obliczu kryzysów, z którymi mamy do czynienia, w najbliższych latach proces ten może ulec spowolnieniu. Kapitalizm, który zmierza w kierunku pracy usługowej, choćby ze względu na większą automatyzację i komputeryzację, będzie w dłuższej perspektywie ciążył ku zwiększaniu ilości czasu wolnego. Na pewno czeka nas też dalszy, intensywny rozwój turystyki. Dziś każdy jest podróżnikiem. Proszę zwrócić uwagę, że w życiorysach, w rubryce hobby niemal każdy wpisuje "podróże". Niezależnie czy wybierają aktywną, czy "leżakową" formę spędzania czasu, ludzie chcą podróżować i będą dążyć do coraz większej realizacji tej potrzeby. A to może oznaczać silną presję społeczną na wydłużanie urlopów.

Info: Gazeta Praca, Solidarność Katowice

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: pawel.barlog@solidarnosc.bspz.pl

wydawnictwo wewnętrzne, nakład 300 egzemplarzy