

SOLIDNE Wiadomości

INFORMATOR  BRIDGESTONE
POZNAŃ

Nr 8, Poznań 2016

ISSN 2450-3231

Koniec dodatku stażowego / negocjacje płacowe

Z końcem grudnia przestał obowiązywać dodatek stażowy. Zgodnie z porozumieniem podpisanym z pracodawcą w marcu ubiegłego roku, został on wprowadzony na próbę a gdy przyniesie pożądane rezultaty miał być przedłużony na kolejne lata. Niestety, dla pracodawcy jedynym wymiernym wskaźnikiem była absencja chorobowa, która w 2015 roku była nieznacznie wyższa niż rok wcześniej. W związku z tym, będąc głuchym na argumenty o pozytywnym odbiorze tego dodatku przez załogę, postanowiono o zaniechaniu kontynuowania jego wypłacania. Po raz kolejny okazało się, że koszt ekonomiczny jest ważniejszy od pozytywnego podejścia do pracowników i wartości niemierzalnych, jak zadowolenie mające wpływ na jakość pracy. Niewiadomo, czy dodatek ten, nie miał wpływu na dobry wynik produkcji na koniec roku, choć mieliśmy dwie poważne awarie maszyn i musieliśmy gonić wynik. Niestety nasze argumenty odbiły się od „muru obojętności”. Za pozytywne „światelko w tunelu” należy uznać, chęć pracodawcy wprowadzenia czegoś w zamian. Co to będzie, to stanowi jeszcze przedmiot negocjacji aczkolwiek obecne propozycje są trudne do zaakceptowania. Na pewno nie będzie to miało już związku ze stażem pracy a prawdopodobnie związane będzie z wynikami produkcji. Trwają również negocjacje związane z tegoroczną

podwyżką. Póki co, stanowiska pracodawcy i organizacji różnią się dość znacznie, jednak mamy nadzieję na pozytywne rozwiązanie. O kolejnych rozwiązaniach będziemy Was informowali na bieżąco.

Paweł Bartoń

Witam na pokładzie w 2016 roku. Wiele tematów poruszanych w poprzednim roku jeszcze nie zostało zrealizowanych a stale przybywa nowych dotyczących poprawy bezpieczeństwa w naszej fabryce. Jak co miesiąc poruszę kilka spraw o które pytacie podczas rozmów. W zeszłym roku na wniosek SIP zostało przeprowadzone badanie pomiaru hałasu na Kontroli Końcowej- stanowisko dogładzania opon, gdzie wynik pomiaru wskazał przekroczenia czyli 87.7 DB. W styczniu tego roku SIP wskazało kolejne stanowisko pracy gdzie wg. naszej oceny też może pojawić się przekroczenie. Okazuje się, że mamy „nosa” i po przeprowadzonych pomiarach hałasu wynik poziomu jest równy 90.6 DB. Pragnę wspomnieć, że na wymienionych stanowiskach nie były przeprowadzane wcześniej pomiary poziomu hałasu. Zachęcam wszystkich pracowników do kontaktu jeżeli mają podejrzenie, że poziom

hałasu może być przekroczony. Przecież nasze zdrowie jest najważniejsze.

W dniu 27-01-2016 roku podczas spotkania komisji BHP poruszaliśmy kilka istotnych tematów dla pracowników. Jednym z nich była propozycja w okresie letnim dostarczenie wody mineralizowanej w butelkach 0,5L po dwie dla każdego pracownika oraz możliwość zakupu przez pracodawcę chłodziarek na wydziały. Zdania na ten temat były podzielone-pracodawca wskazywał na duże koszty (zakup chłodziarek i woda w butelkach 0,5L wychodzi drogo w porównaniu zakupu butelek 1,5L), my wskazaliśmy sytuacje gdzie butelki 1,5 L trafiały z resztkami wody do pojemników z odpadami oraz sytuacji gdzie woda w 1,5L butelkach w wysokich temperaturach jest wręcz nie do upicia. Ostateczna decyzja nie została jeszcze przekazana przez pracodawcę i miejmy nadzieję, że przychyli się do naszego wniosku. Poruszaliśmy również temat posiłków (słoiki) dla pracowników w nadgodzinach



latem i otrzymaliśmy odpowiedź pozytywną. Kolejnym tematem poruszonym była propozycja pracodawcy wprowadzenia programu 50+. Cieszy nas to, że pracodawca myśli o pracownikach starszych wiekiem i chce zadbać o ich zdrowie i kondycję fizyczną. Jednak to nie wszystko co



Zgodnie z wynikami badania tylko 15 proc. ankietowanych przeszło w ostatnim czasie jakieś szkolenie, podczas gdy 4 na 10 pracowników twierdzi, że bez problemu znalazłoby czas na uczestniczenie w szkoleniach w ciągu dnia pracy.



w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzane poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Zwolnienie z pracy w celu załatwienia spraw osobistych

Pracodawca ma prawo do zwolnienia pracownika z pracy w celu załatwienia spraw osobistych. Czas takiej nieobecności, zgodnie z [art. 128](#) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy - dalej k.p., nie jest w takim przypadku czasem pracy pracownika - nie pozostaje on bowiem w dyspozycji pracodawcy. Pracodawca może, jednak zobowiązać pracownika do odpracowania udzielonego mu czasu wolnego jedynie, gdy zwraca się o to pracownik. Taką możliwość daje [art. 151 § 2¹](#)k.p., którego dodanie zakłada ustawa z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych, która weszła w życie 23 sierpnia 2013 r. W przeciwnym przypadku istnieje ryzyko, że czas odpracowania prywatnego wyjścia spowoduje pracę w godzinach

pięćdziesięciolatek oczekuje. Naszą propozycją było w miarę możliwości brygadowej i deklaracji ze strony takiego pracownika umożliwienie rezygnacji z nadgodzin. Temat będzie analizowany na poszczególnych brygadach przez mistrzów. Przed spotkaniem komisji podczas rozmów z przedstawicielem BHP wnioskowaliśmy o dodatkowe dni urlopu wypoczynkowego, pracę zdalną dla pracowników biurowych i dofinansowanie rehabilitacji pourazowej co nie zostało poruszone podczas przedstawiania programu 50+. Jak nas zapewniano program 50+ jest wprowadzany na ten rok i po analizie będzie można wprowadzać zmiany w kolejnych latach. Teraz kilka ciekawostek:

Art.185 par.1. Stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim.

Par.2. Pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zlecenie przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane

grodzenia. Wniosek skierowany do pracodawcy o zwolnienie od pracy w celu badań lekarskich kobiety w ciąży do pobrania w naszym biurze pokój 133.

Według badania przeprowadzonego przez firmę Ipsos Mori na ponad 2000 osób powyżej 16. roku życia, pracownicy nie wierzą dziś w to, że ich kariera może się szybko i w znaczący sposób rozwinąć.

Jedna czwarta ankietowanych twierdzi, że otrzymuje w pracy niewystarczające możliwości rozwoju swoich umiejętności. Wina za taki stan rzeczy ankietowani obarczają pracodawców. Możliwości rozwoju zawodowego plasują się na drugim miejscu listy istotnych elementów branych pod uwagę przy wyborze pracodawcy; najważniejsza nadal jest wysokość wynagrodzenia. Ankietowani uważają, że duże firmy znacznie lepiej dbały o rozwój swoich pracowników 10 lat temu, niż robią to dzisiaj.



nadliczbowych.

Będzie to duża zmiana w porównaniu do stanu obecnego. Dotychczas bowiem czas, w którym pracownik odpracowywał swoje prywatne wyjście w godzinach pracy (pozostając np. w kolejnym dniu o godzinę dłużej) stanowił pracę w godzinach nadliczbowych.

Prywatne wyjście a czas pracy

Czas wolny od pracy, który pracownik wykorzystuje na załatwienie spraw osobistych nie jest wliczany do czasu pracy pracownika. W czasie tym pracownik nie pozostaje bowiem w dyspozycji pracodawcy, a wymiar czasu wolnego udzielonego pracownikowi na załatwienie spraw prywatnych obniża obowiązujący go wymiar czasu pracy. Natomiast czas, w którym pracownik odpracowuje swoje prywatne wyjście w pełnym zakresie podlega wliczeniu do czasu pracy. Nowością jest jednak to, iż pomimo, że czas odpracowania prywatnego wyjścia wliczany jest do czasu pracy pracownika nie stanowi już pracy w godzinach nadliczbowych.

Wniosek pracownika nie generuje nadgodzin

Odpracowanie czasu prywatnego wyjścia, bez ryzyka powstania pracy w godzinach nadliczbowych możliwe jest jedynie na pisemny wniosek pracownika.

Odzież robocza spełnia różne funkcje, od tych najważniejszych, jak ochrona ciała pracownika przed uszkodzeniem, czy zabrudzeniem powizerunkowe, czyli na przykład stroje z logo danej firmy. Szczególnym wyzwaniem dla pracodawców jest jednak konieczność wykonywania prac na zewnątrz, gdzie warunki dyktuje pogoda. Najwięcej regulacji

prawnych dotyczy skrajnych temperatur, jak w przypadku srogiej zimy.

Zgodnie z różnymi rozporządzeniami pracodawcy od 1 listopada do 31 marca mają obowiązek dbać o bezpieczeństwo pracowników, również ze względu na niskie temperatury. Zimą praca na powietrzu nie należy do przyjemnych, jednak są zawody, które wymagają dopełnienia obowiązków bez względu na warunki atmosferyczne. W takich dniach, nieocenione są dla pracowników schronienia, gdzie przez chwilę można się zagrzać, ciepłe napoje i posiłki.

Najważniejsze jest jednak zapewnienie pracownikom właściwej odzieży roboczej, która zabezpiecza przed mrozem, wilgocią, opadami deszczu, czy śniegu. Oprócz kurtek, spodni i butów, pamiętać trzeba o odpowiednich czapkach i rękawicach. Jednak jak najlepiej je dobrać do rodzaju wykonywanej pracy i czy na pewno pracodawca musi je kupować?

- Odzież ochronna zimą, przede wszystkim ma chronić pracownika przed odmrożeniami i wychłodzeniem. Dlatego najważniejsze jest, żeby była ona certyfikowana zgodnie z normą zharmonizowaną EN 342, która określa poziomy izolacyjności cieplnej ubrań. Specjalne oznaczenia produktu pozwalają jasno określić, ile czasu pracownik może spędzić w ujemnych temperaturach - radzi Elżbieta Rogowska, Dyrektor Handlowy, PW Krystian. - Wybierając produkty najwyższej jakości możemy też mieć pewność, że będą one w miarę możliwości najlżejsze i nie będą kępowały ruchów - dodaje.

Pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikom odzieży roboczej, która pozwoli mu bezpiecznie wykonywać obowiązki. Nie musi jednak decydować się na zakup odzieży, może skorzystać z oferty firmy outsourcingowej i wyna-



jąc gotowe zestawy. Takie rozwiązanie pozwala w profesjonalny sposób dobrać właściwsze produkty, zgodne z obowiązującymi wymogami technologicznymi i BHP. Dzięki takiemu rozwiązaniu nie trzeba też martwić się o ich czyszczenie, naprawianie i przechowywanie.

- Korzystanie z wynajmu i serwisu odzieży roboczej na pewno daje gwarancję, że wybrane produkty zachowają swoje właściwości na dłużej. Na przykład kurtki z tkaniny wykańczanej fluorocarbonem, który chroni przed wodą, olejami i plamami, należy odpowiednio zabezpieczać - mówi Andrzej Smółko, przewodniczący Koalicji Bezpieczni w Pracy i prezes CWS-boco. - Dodatkową zaletą jest przechowywanie ubrań zimowych, które zajmują dość sporo miejsca. W przypadku outsourcingu, nie trzeba się o to martwić, bo wyspecjalizowana firma po zakończonym sezonie czyści, zabezpiecza i magazynuje odzież aż do kolejnej zimy.

Outsourcing zimowej odzieży roboczej pozwala ograniczyć związane z tym wydatki.

Co prawda cena zależy od indywidualnych potrzeb klienta. Ostatecznie na jej poziom wpływa dobór parametrów, częstotliwość prania, ilość punktów dostaw czy rodzaj asortymentu.

Paweł Marciniak

Marcin Steinke

...na marginesie...

„Solidarność” według

Patryk Trzasałski.



Patryk Trzasałski – pracownik Zarządu Regionu WLKP „Solidarność” od 2010 roku. Zanim trafił na Metalową 7 w Poznaniu, był pracownikiem ITM (Intermarche Baza Poznań) oraz członkiem Komisji Zakładowej tamtejszej „S”. W regionie odpowiedzialny za Dział Organizacyjny Naszej Organizacji, znany z organizacji pikiety pod bramą naszego zakładu. Do tego umawialiśmy się na długo wcześniej przed wydaniem pierwszego numeru naszego Informatora, ale w końcu się udało.

Marcin Steinke: - Witaj Patryku! Okres urlopowy to dla mnie jedyna okazja żeby złapać Ciebie na miejscu i zadać Tobie kilka pytań. Choć pewnie na brak zajęć latem nie możesz narzekać .

Patryk Trzasałski:- Tak, w lipcu i sierpniu na brak pracy nie narzekam. Okres urlopowy

dla Działu Organizacyjnego to czas przygotowań do 31 sierpnia tj. Dnia Solidarności i Wolności. Przygotowujemy coś dla ducha i dla ciała. Prócz uroczystości organizujemy spotkania członków „S” przy grillu i Paradę Motocyklową ulicami Miasta Poznań. Zaraz po 31 sierpnia szykujemy Walne Zebranie Delegatów Regionu Wielkopolska.

M.S. –Pamiętasz Twój „ pierwszy raz ” z „Solidarnością”?

P.T. – Mówi się, że pierwszy raz każdy pamięta . Jest miło, albo chce się zapomnieć. Mój pierwszy raz z „Solidarnością” był w zakładzie pracy w którym pracowałem tj. ITM Baza Poznańska. Koledzy, którzy założyli Organizację Zakładową, tłumaczyli czym jest związek zawodowy „Solidarność” i dlaczego warto się zorganizować. Wziąłem deklarację członkowską, wypełniłem i dalej już się potoczyło. Pamiętam, że to dzięki „Solidarności” poprawiliśmy warunki pracy, a w późniejszym czasie płacy. Cieszyłem się, że pracodawca zaczął z nami rozmawiać i, że mieliśmy swoich przedstawicieli.

M.S. – Czy byłbyś w stanie w jednym zdaniu zawrzeć swoją definicję „Solidarności”?

P.T. – NSZZ „Solidarność” to załoga statku w trakcie rejsu. Pewnie wydaje się dziwne, ale dla mnie bezpieczne dotarcie jednostki pływającej, ludzi i ładunku do portu przeznaczenia, istotnie zależy od tego, czy każdy będzie gotów robić to, co zrobić należy, bez oglądania się i czekania na pozostałych. Taka solidarność nie aktywizuje się od wielkiego dzwonu, doraźnie, na dobitny

apel, lecz w każdej chwili nieustrudzenie działa w imię i na rzecz dobra wspólnego, które jest trwałe i dynamiczne razem. Tak jest np. w Wielkopolsce.

M.S. –Wiem , że bardzo mocno zaangażowałeś się w działania Sekcji Młodych. Mógłbyś przybliżyć nam co to za twór, gdzie działa i jakie ma zadania?

P.T. - Sekcja to organizacja młodych, dla młodych i tworzona przez młodych, która chce mieć ważny głos w kluczowych sprawach i wnieść świeże spojrzenie na działalność związkową. Tworzymy grupę młodych osób podobnie patrzących na otaczającą nas rzeczywistość, jednak nie odwracamy się od starszych i doświadczonych związkowców. Wręcz przeciwnie: chcemy uczyć się od nich dobrych praktyk, wyciągać wnioski z błędów już popełnionych, aby w przyszłości uniknąć popełnienia dalszych. Naszą misją jest propagowanie postaw przedsiębiorczych oraz działanie na rzecz zwiększenia udziału młodych związkowców w NSZZ "Solidarność". Działalność Sekcji Młodych opiera się na zaangażowaniu młodych, aktywnych, otwartych na świat i nowe wyzwania. Inspirujemy do podejmowania działalności związkowej, a także pomagamy w zdobywaniu wiedzy i kwalifikacji umożliwiających spełnianie funkcji społecznych i zawodowych. Sekcja Młodych jest zarejestrowana w Regionie Wielkopolska, a należeć może każdy. Zapraszam na nasz Fanpage FB i do bezpośredniego kontaktu z Waszym członkiem Komisji Zakładowej w Bridgestone Poznań – kolegi Pawła Musielaka.

M.S. –Pozostanę jeszcze chwilę przy „Młodej Solidarności”. Jakie widzisz największe zagrożenia dla młodych ludzi, którzy nie widzą potrzeby

organizowania się w miejscach swojej pracy?

P.T. - Badania opinii publicznej wskazują na niewielką liczbę osób młodych wśród ogółu związkowców w Polsce. Przyczyn takiego stanu jest wiele. Wynika to m.in. z braku wiedzy na temat działalności związków zawodowych i ich uprawnień, emigracji zarobkowej, dużego bezrobocia wśród młodych, przewagi niestandardowych form zatrudnienia. Duże znaczenie mają także negatywne stereotypy wzmacniane niejednokrotnie przez media, jak również niski poziom kapitału społecznego, a więc przeświadczenia, że nie ma sensu zbiorowe angażowanie się w sprawy pozazawodowe. Pomimo niekorzystnych warunków dla działalności związkowej młodych, są osoby, które mają zapał i chęci do działalności społecznej. To młodzi ludzie, którym nie jest wszystko jedno jak pracuje się osobom zatrudnionym w ich zakładzie pracy, w jaki sposób są dyskryminowani na rynku pracy, a w końcu wiedzący jak trudno im znaleźć pracę, założyć i utrzymać rodzinę. Młodzi, którzy nie widzą potrzeby organizowania się muszą przyjąć to co jest, muszą radzić sobie sami, w przeciwieństwie do osób zorganizowanych; którzy mogą liczyć na pomoc prawną, wsparcie ekspertów, respektowanie przepisów bhp, działający fundusz socjalny, kształtowanie regulaminu pracy i wynagradzania, itd.

M.S.- To powiedz mi proszę z czym „Solidarność” może, w czasach wszechobecnej komercji i minimalizmu intelektualnego, oraz coraz większej ofensywie międzynarodowych korporacji, wyjść do młodych ludzi stojących u progu karier zawodowych?

P.T. - Odnoszę takie wrażenie, że jesteśmy wychowywani w duchu bardzo dużej samodzielności. Pracujemy na

siebie, nie dzielimy się notatkami. Projekty realizujesz samodzielnie, ewentualnie zarządzamy. Rozmawiając z młodymi ludźmi, otrzymuje odpowiedź, że korzyści muszą być tu i teraz, natychmiast. Młodzi ludzie często uważają związki zawodowe za archaiczne i zafascynowani wolnym rynkiem nie zauważają, że w przeszłości mogą być im potrzebne. Młodzi ludzie nie tyle nie potrzebują, co nie rozumieją potrzeby związków zawodowych. Jednostka dużo nie zdziała, to w grupie jest siła, razem łatwiej bronić swoich praw, a tam gdzie działają związki zawodowe: bardziej respektowane są prawa pracownicze, istnieje większa możliwość wynegocjowania wyższych wynagrodzeń i są one wypłacane regularnie, pracownicy za pracę w nadgodzinach otrzymują należne wynagrodzenie, regularnie odprowadzane są składki na ubezpieczenie społeczne, można wynegocjować korzystne porozumienia dotyczące warunków pracy.

Pamiętajmy, że pracodawcy szybciej przychylią się do potrzeb pracowników, jeśli Ci będą zorganizowani i będą mówić jednym, silnym głosem.

M.S. - w ciągu ostatnich lat odeszło naszego życia wielu ludzi, którzy swoimi czynami dawali przykład godności i solidarności, jak choćby zmarły w 2010 Krzysztof Skubiszewski, Tadeusz Mazowiecki i w końcu Bronisław Bartoszewski. Czy nie odnosisz wrażenia, że nie potrafimy czerpać z ich wskazówek, ich mądrości i niezaprzecznego dziedzictwa jakie nam pozostawili?

P.T. -Skubiszewski, Mazowiecki, Bartoszewski to osoby, które nie poprzestawały na marzeniach, lecz ciężko pracowały, aby te marzenia realizować, to dobry przykład.

M.S. - Dziękuję Patryku za poświęcony nam czas i życzymy choć chwili na

wolniejszych obrotach gdzieś na plaży z rodziną.

P.T. - Dziękuję, decydując się za pracę w Regionie Wielkopolska byłem świadom ogromu pracy, ale najważniejsze jest to, że robię to co lubię, wtedy zmęczenie znika.

Kontrole PIP we wszystkich firmach bez zapowiedzi

Inspektorzy PIP będą mogli przeprowadzać kontrole bez zapowiedzi nie tylko w przemyśle i handlu, ale również w firmach usługowych. "Solidarność" podkreśla, że zdecydowanie zwiększy to skuteczność działań inspekcji pracy.

Zmianie uległa dotychczasowa interpretacja przepisów obowiązująca w Państwowej Inspekcji Pracy. Obowiązek uprzedzenia o kontroli wprowadzony był ustawą o swobodzie działalności gospodarczej. Stowarzyszenie Inspektorów Pracy RP od wielu lat apelowało, aby wzorem całej Europy kierować się prawem międzynarodowym, które ma prymat nad ustawami krajowymi. Były interpelacje poselskie, stanowisko Rady Ochrony Pracy (ROP), opinie rządu, resortu gospodarki, a nawet prokuratora generalnego. Na korzyść inspektorów orzekł także Naczelny Sąd Administracyjny.

Portal wyborcza.biz informuje, że w piątek szefowa PIP Iwona Hickiewicz podpisała pismo, z którego wynika, że zmianie ulegnie dotychczasowa interpretacja przepisów obowiązująca w inspekcji pracy.

- Przyjeliśmy, zgodnie ze stanowiskiem rządu, że konwencja nr 81 MOP ma zastosowanie do wszystkich przedsiębiorców objętych zakresem działania PIP. Inspektor pracy nie będzie więc musiał stosować niektórych przepisów ustawy o swobodzie

działalności gospodarczej - m.in. zawiadamić o zamiarze wszczęcia kontroli. Ma to na celu zwiększenie skuteczności działania PIP - wyjaśnia Danuta Rutkowska, rzeczniczka PIP.

Eksperti podkreślają, że ta decyzja to powrót do normalności i obowiązujących w całej Europie standardów. W całej Europie inspektorzy pracy wchodzi na kontrole do firm bez uprzedzenia.

- Przy tak głęboko patologicznym rynku pracy jaki mamy w Polsce należy zdecydowanie wzmacniać PIP - mówi Piotr Duda, szef "Solidarności". - Oczekujemy kolejnych zmian wzmacniających uprawnienia inspekcji, bo przez ostatnie kilkanaście lat była systematycznie ograniczana, co dzisiaj wręcz uniemożliwia jej skuteczną walkę z nieuczciwymi pracodawcami.

W 2014 roku inspektorzy PIP przeprowadzili ponad 90 tys. kontroli w 73 tys. firm, w których pracowały w sumie 4 mln osób. Stwierdzono 92 tys. wykroczeń przeciwko prawu pracy i odzyskano na rzecz prawie 83 tys. pracowników niewypłacone wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy na kwotę 105,5 mln zł. W kwestii legalności zawierania umów cywilnoprawnych na sprawdzone 52 tys. umów w 10 tys. firm, w około 15 proc. umów pracodawcy nie przestrzegali zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach typowych dla umowy o pracę.

źródło: www.solidarnosc.org.pl, stan z dnia 21 stycznia 2016 r

22 lutego 2016 r. wejdzie w życie ustawa zmieniająca kodeks pracy. Zmiana dotyczy zawierania umów na czas określony, a celem jest ograniczenie nieuzasadnionego wykorzystywania tych umów o pracę.

Ustawa zakłada:

- Ograniczenie okresu zatrudnienia na umowy terminowe 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 z ustawą nie może być ich więcej niż trzy, czwarta stawać ma się umową na czas nieokreślony.
- Zmianę okresu wypowiedzenia umów o pracę.** Zgodnie z ustawą zrównany będzie okres wypowiedzeń umów terminowych i na czas nieokreślony. Według nowelizacji, gdy staż pracy w danym przedsiębiorstwie wynosi do sześciu miesięcy, to okres wypowiedzenia wynosić ma dwa tygodnie, gdy od pół roku do trzech lat - miesiąc, a trzy miesiące, gdy staż przekracza trzy lata.
- Zmiany dotyczące umów na okres próbny.** Pracodawca będzie mógł zawrzeć umowę o pracę na okres próbny tylko raz i tylko by sprawdzić kwalifikacje pracownika i możliwości wykonywania określonej pracy.
- Likwidację umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy.** Po zmianach będą wyróżnione 3 rodzaje umów o pracę: umowa na czas nieokreślony, umowa na czas określony i umowa na okres próbny. Zrezygnowano z umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, która w praktyce była bardzo rzadko wykorzystywana.
- Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.** Pracodawcy będą mogli jednostronnie zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowa-

niem prawa do wynagrodzenia.

Ustawa zawiera przepisy przejściowe, które swoim zakresem obejmują umowy o pracę istniejące obecnie, dlatego warto zapoznać się z nimi, aby prawidłowo przygotować się na zmiany.

Pomogą w tym:

Ograniczenia w zawieraniu umów na czas określony - nowe zasady i uregulowania przejściowe

Nowe zasady zawierania umów na czas określony

Umowa o pracę na czas określony zawarta na mocy art. 25[1] § 4 k.p.

Aneks do umowy o pracę zawartej na mocy art. 25[1] § 4 k.p.

Informacja do PIP o zawarciu umowy terminowej

Terminowe umowy o pracę - porównanie zmian

2016 rok będzie pozytywny dla pracowników - liczba ofert pracy będzie rosła, szczególnie w sprzedaży, o b s ł u d z e k l i e n t a oraz finansach. W niektórych sektorach, jak IT, wyraźnie zaczyna brakować wykwalifikowanej kadry. To powoduje, że pracodawcy muszą szukać nowych sposobów na pozyskiwanie pracowników. Dla nich ten rok będzie pełny wyzwań również ze względu na zmiany w prawie.

- Zarówno ostatni kwartał 2015 roku, jak i cały ten rok upłynęły pod znakiem rosnącej liczby ofert pracy i spadku bezrobocia - mówi agencji informacyjnej Newseria Biznes Michał Filipkiewicz z portalu Praca.pl. - Ten trend utrzyma się także w tym roku. Będzie więcej ofert pracy w większości branż, najwięcej w sprzedaży i IT. Deficyt pracowników IT jeszcze się pogłębi.

Jak wynika z raportu Praca.pl, w ostatnim kwartale ubiegłego roku najwięcej ofert pracy pojawiło się w branżach IT, księgowość, finanse

i bankowość, przemysł oraz inżynieria. Jednak ich dominacja się zmniejsza. Zapotrzebowanie na pracowników wyraźnie redukuje sektor bankowy. O ile w ostatnim kwartale 2014 roku ogłoszenia tej branży stanowiły 13,6 proc., to pod koniec 2015 roku było ich zaledwie 8 proc. Podobny spadek pojawił się w administracji i w ofertach dla kadry zarządzającej.

W ostatnim kwartale roku stosunkowo mały był udział ogłoszeń dotyczących sprzedaży i obsługi klienta. Stanowiły one wprawdzie 28 proc. wszystkich ofert, ale było to o 12 proc. mniej niż w analogicznym okresie 2014 roku.

– *Branże, które w 2016 roku będą zatrudniać najwięcej pracowników, to sprzedaż, obsługa klienta czy finanse. Tutaj zbyt wiele się nie zmieni. Zaobserwowaliśmy wzrost liczby ofert pracy w turystyce i hotelarstwie, budownictwie oraz medycynie i opiece zdrowotnej. Są to sektory, które dotąd rekrutowały niewiele, a teraz zaczynają zwiększać zapotrzebowanie na pracowników, co świadczy o coraz lepszej kondycji polskiej gospodarki* – mówi Filipkiewicz.

Coraz większy popyt na pracowników wymusi zmianę sposobu ich pozyskiwania. Pracodawcy, choć najczęściej szukają kadr przez internet, coraz chętniej stawiają na programy referencyjne. Z badania Praca.pl wynika, że 92,3 proc. osób gotowych jest zarekomendować znajomych do pracy.

– *To system poleceń pracowników, w ramach którego pracodawcy wypłacają wynagrodzenie pracownikom, którzy polecą do pracy swojego znajomego i ten znajomy zostanie zatrudniony* – mówi ekspert Praca.pl. – *Prognozowany dobór pracowników w coraz*

większej liczbie branż w 2016 roku owocować będzie większym wysiłkiem ze strony pracodawców skierowanym na pozyskanie doświadczonych specjalistów. Nie będzie wystarczyło zaoferować dobrą pracę i płacę, firmy będą musiały starać się bardziej.

Marcin Steinke

Ikony Lecha

Bramkarze cd.

W ostatnim numerze przedstawiłem postać Kazimierza Sidorczuka. Jednego z czołowych bramkarzy w historii klubu z Bułgarskiej, których miałem możliwość i szczęście oglądać na żywo. Niestety koniec pracy Kazia w Lechu zbiegł się z końcem sukcesów Kolejorza w lidze. Choć nieprawdziwe by było stwierdzenie iż kolejni bramkarze byli odzwierciedleniem wyniku sportowego Lecha. Po odejściu Sidorczuka miejsce między słupkami zajął Jacek Przybylski (zdj. w drugim rzędzie drugi od lewej), i gdyby cały zespół dorównał mu umiejętnościami myślę, że kibice mogliby spokojnie rezerwować czas wolny nie tylko na ligowe kopanie ale i na europejskie puchary. Ja Jacka zapamiętałem najbardziej z jednej fantastycznej interwencji, która to z pewnością dała Kolejorzowi zwycięstwo nad jedną ze śląskich drużyn. Lech już na „dzień dobry” przyjął bramkę na 0:1 i tuż po rozpoczęciu ze środka, drużyna ruszyła do przodu odrabiać straty kompletnie zapominając o obronie. .

Klasycznie w ten sposób nadziali się kontrę i to aż czterech piłkarzy sunęło na bramkę Przybylskiego. Jacek dostał dwa strzały i zaraz po nich było... 1:1! Rewelacyjnie wybronił tą sytuację cudownie zagrał do kolegów którzy jeszcze nie zdążyli wrócić za akcją i remis. Cały mecz Kolejorz wygrał dość wysoko nie tracąc już żadnej bramki a Jacek Przybylski na dłużej zagościł na linii bramkowej Lecha Poznań



Druga połowa i końcówka lat 90tych to niestety „mizéria” w wykonaniu piłkarzy Lecha co skończyło się finalnie spadkiem do drugiej ligi. Przez ten okres, jednak w bramce Kolejorza pojawiło się kilku naprawdę niezłych golkipierów. Takie nazwiska jak Jarosław Bako, Marek Woźniak, Robert Mioduszeński, Maciej Mielcarz czy Michał Kokoszaniek robiły naprawdę duże wrażenie na kibicach w całej piłkarskiej Polsce.



Laura Grzesiak

Ucieczka c.d. z nr 6

- Nie! – Krzyknęłam.

Charlie chwycił mnie za łokieć, powstrzymując od podjęcia pochopnej decyzji. Spiorunowałam go wzrokiem, jak on mógł zachować spokój? Spojrzałam na przyjaciół. Julka wpatrywała się w nas przerażonymi oczami. Szarpnęła się, ale mężczyzna tylko uderzył ją lekko łufą pistoletu. Zdenerwowana, zaprzestała kolejnych prób ucieczki.

- Eleanore. – Usłyszałam swoje imię. Z tłumy wyłoniła się kolejna, biała postać. Był to wysoki mężczyzna o siwych włosach i smukłej twarzy. W jego błękitnych oczach czaiło się coś niepokojącego. – Jak ty niesamowicie szybko rośniesz. Wpatrywałam się w niego z niedowierzaniem. Czy on właśnie żartował? Miałam ochotę do niego podbiec i uderzyć w wystającą szczękę, na której malował się uśmiech. Wbrew woli warknęłam, co jeszcze bardziej go rozbawiło.

- Jestem świadom tego, że mnie nie pamiętasz, Eleanore. Ja natomiast, ciebie bardzo dobrze. Jednak... Nigdy jeszcze nie warczałaś. Czyżbyś wyzwoliła z siebie zwierzę? – Kobieta stojąca obok niego parsknęła śmiechem. – Pozwolisz, że przedstawię ci się jeszcze raz. Jestem Gerard.

- Skąd ty mnie znasz? – Zabawne. Zawsze, gdy czytałam książki, uważałam to pytanie za bezsensowne, jednak kiedy doszło do takiej sytuacji, sama je zadałam. – Czego chcesz? Co z nimi robisz?!

- O! Jest jeszcze Charlie! – Gerard nie zwrócił na mnie uwagi, tylko przeniósł wzrok na mojego przyjaciela. – Panna Delly. To kogóż myśmy znaleźli? Julka... Nico...

Ciekawie, nie powiem...

- Zamknij się! – Spojrzałam na prawo. Na Delly. Nie spodziewałam się z jej strony takiego ataku. Zwykle zachowywała się mniej odważnie. Jednak Gerard zamiast przerazić się, uśmiechnął się jeszcze bardziej.

- Oboje wiemy, że powinnaś mi podziękować Delly... Czy już może nie pamiętasz?

Przyjaciółka skuliła się lekko i spuściła wzrok. O co chodziło? Dlaczego Delly ma dziękować temu mężczyźnie? Zaczęłam tracić cierpliwość.

- O co chodzi? Powiesz mi wkońcu?

- Eleanore... Jestem świadomy tego, że twoi ukochani przyjaciele zdążyli powiadomić cię o roznoszącej się chorobie. Myślę, również, że jesteś na tyle mądra, żeby zrozumieć, że szkodzi to społeczeństwu.

- A jaki ma to związek ze mną?

Gerard już otwierał usta, żeby mi odpowiedzieć, ale przerwał mu krzyk. Wszyscy spojrzeliśmy zaniepokojeni w stronę drzwi, przez które weszli i ujrzeliśmy, że ludzie w kitalach padają, jak muchy łapiąc się za serca. Po budynku rozniósł się przeraźliwy dźwięk. Gerard chwycił pudło, które stało obok niego i ruszył w moją stronę, zanim zdążyłam zareagować. Stałam zdziwiona, nie mogąc się

poruszyć, jakby ktoś przykleił mi nogi do podłogi. Mężczyzna, jednak, ominął mnie i wybiegł na zewnątrz tylnymi drzwiami. Za nim ruszyło kilku jego ludzi, wypuszczając Julkę i Nica.

Wpatrywałam się, nie mogąc nawet kiwnąć palcem, w dwie postacie stojące nad martwymi ciałami. Jedna z nich, szczupła kobieta o wręcz nienaturalnie dużych piersiach i długich, sięgających do połowy pleców, blond włosami uśmiechała się szalenie, przypatrując się naszej grupce. W porównaniu z drugą wydawała się naprawdę niska. Ta, bowiem, stała lekko przygarbiona, jakby nic się właśnie nie stało... Jakby nie zabiła właśnie kilku osób! Wpatrywała się beznamiętnie w podłogę przez szkła hipisowskich okularów. Również miała jasne włosy, grzywkę zaczesaną na bok.

Nikt z nas nie mógł pisnąć ani słowa. Wpatrywaliśmy się w kobiety. One też nieskłaniały się najwyraźniej, aby rozpocząć rozmowę. Czulałam się lekko podenerwowana.

- Mhm... – Mruknął Nico, który podniósł się już z podłogi i pomagał Julce. – Cześć?

- Dzień dobry. – Odpowiedziała podejrzanie niższa. – Witam was w moim świecie. – Zaśmiała się głośno,

uderzając wyższą w plecy, która zdawała się, nie zwracać na to uwagi. Ja natomiast, nie miałam odwagi, wydać jakiegokolwiek dźwięku.

C.d.n.



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