

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego**Solidarność**

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność

General Motors Manufacturing Poland

Premier MSSP – Sils Centre Gliwice – Adecco – Wega A

44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Nr 2 (139)

4 LUTEGO 2009 R.



Związkowe poczty sztandarowe podczas rocznicowego nabożeństwa.
Pierwszy z prawej pocztę Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ Solidarność.

Dziesięć lat minęło...

Uroczysta msza w gliwickim kościele Matki Boskiej Kochawińskiej rozpoczęła 25 lutego obchody 10-lecia istnienia Solidarności w naszym zakładzie. Nabożeństwo odprawione było w asyście związkowych pocztów sztandarowych oraz muzyce górniczej orkiestry dętej „Bytom”. Mający za sobą m.in. występ w telewizyjnym programie „Mam talent” zespół z Miechowic po mszy wystąpił z ponad półgodzinnym koncertem, przyjętym przez słuchaczy owacją na stojąco. Kunszt muzyków sprawił jednak, że do wspólnego śpiewania koledy „Cicha noc” chętnych brakowało. Prawdopodobnie obawiano się fałszowania przy mistrzach.

– Solidarność swoją aktywnością dba zarówno o poszanowanie praw pracowniczych, jak i godne wynagrodzenie ich trudu – podkreślał podczas homilii ks. Janusz Śliwa.

Taka ocena znajduje potwierdzenie w faktach. Wystarczy przypomnieć, że od chwili powstania Solidarności GMMP (wówczas pod nazwą Solidarność Opel Polska) średnie zarobki w naszym zakładzie wzrosły trzykrotnie oraz znacznie wzmocniono Społeczną Inspekcję Pracy na bieżąco dbającą o zapewnienie całej załozie coraz bezpieczniejszych i ergonomicznych miejsc pracy. To spore osiągnięcia,

szczególnie, że początki działalności związkowej w naszym zakładzie były trudne.

– Jeszcze w grudniu 1998 dyrektor na spotkaniu w Detroit deklarował, że w gliwickiej fabryce związek zawodowy nie powstanie. Tymczasem dokładnie miesiąc później zarejestrowaliśmy zakładową Solidarność – mówi Sławomir Ciebiera, przewodniczący Solidarności GMMP od początku jej istnienia.

Rocznicowa msza w kościele Matki Boskiej Kochawińskiej była podwójnym świętem dla Mirosława Rzeźniczka, wiceprzewodniczącego Solidarności GMMP, który podczas nabożeństwa chrcił pierworodną córkę Annę. Może podczas obchodów 30-lecia zakładowej „S” będzie ona odbierać legitymację związkową? (red.)

Będzie sztandar

Wśród pocztów sztandarowych obecnych na inauguracji obchodów 10-lecia nie było (bo być nie mogło) sztandaru Solidarności GMMP. Jednak niedługo ten stan rzeczy się zmieni. Trwa już haftowanie sztandaru naszej organizacji związkowej, a jego poświęcenie planowane jest w czasie najbliższej XXVII Pielgrzymki Ludzi Pracy na Jasną Górę, odbywającej się tradycyjnie we wrześniu. (z)

Krzywym okiem

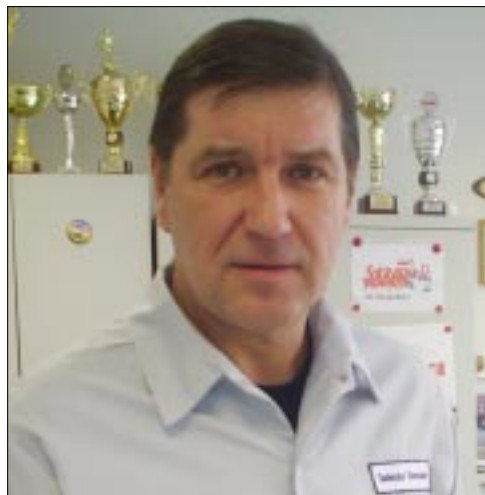
(Nie) do odrzucenia

Suchanie oszczędności, czy jak kto woli zaciskanie pasa w czasie kryzysu staje się powszechną praktyką firm. Wszak niższe koszty to najprostszy sposób poprawienia swojej pozycji na rynku. Problem jednak w tym, że dyrekcje najchętniej szukają tych oszczędności w cudzych kieszeniach oraz ochoczo gmerają przy pensjach innych. W efekcie pierwszymi ofiarami oszczędnościowych praktyk są pracownicy oraz wydatki na zakup spinaczy i papieru, chociaż ani jedno, ani drugie nie stanowią w kosztach firmy największych pozycji.

Przy okazji nie brakuje i takich szefów, którzy nad ogniskiem kryzysu starają się upiec dodatkową pieczeń, rzecz jasna także najlepiej zabraną załodze. Niestety praktyka ta nie ominęła naszego zakładu. Otóż związkowi zawodowcy zaproponowano, że dyrekcja utrzyma w 2009 roku premię FCP pod warunkiem jednoczesnej rezygnacji przez stronę społeczną ze większości ponadkodeksowych dodatków płacowych. Czyli premia, która teoretycznie miała stymulować jakość, wydajność, kreatywność, oszczędności energii, bezpieczeństwo pracy oraz frekwencję została uzależniona od rezygnacji przez stronę społeczną z osiągniętych w ciągu ostatnich dziesięciu lat zdobyczy socjalnych. Słowem pracownicy (w myśl korporacyjnych zakłęb największy kapitał firmy) mieli częściowo sfinansować premię uznaniową, której wcale nie muszą otrzymać. To trochę tak, jakby zabierać wszystkim uczniom w klasie drugie śniadania, aby „najgrzeczniejsi” z nich dostali kanapki na obiad.

Cały dyrekcyjny plan (czy intryga, jak twierdzą co bardziej krewcy) opierał się przy tym na dość prostym założeniu, że propozycja jest z tych nie do odrzucenia, jak mawiał don Corleone. Premia FCP stanowi bowiem znaczną część miesięcznego wynagrodzenia, zdecydowanie większą część niż wszystkie pozakodeksowe dodatki razem wzięte. Jednocześnie za sprawą pracy na dwie zmiany nie ma obecnie podstaw do wypłacania części tych dodatków. Bieżące oszczędności byłyby więc bliskie zeru. Ewentualne korzyści finansowe firma miałaby dopiero w momencie przywrócenia trzeciej zmiany. Jednocześnie jednak stworzono by niebezpieczny precedens, że utrzymanie FCP jest uzależnione od rezygnacji pracowników z części ich uprawnień i dochodów. W ten sposób załoga, co roku musiałaby „zapłacić” za premię rezygnacją z kolejnych zdobyczy socjalnych, jak np. dodatkowe płatne przerwy w pracy czy też dopłaty do posiłków w zakładowej stołówce. I tak wraz z każdym kolejnym rokiem XXI wieku, jeśli chodzi o relacje pracownicze, cofalibyśmy się do stulecia XIX.

Jednocześnie okazał się jasny – choć paradoksalnie w czarnych barwach – powód oporu dyrekcji przed przekształceniem FCP w normalną premię regulaminową, czego domagała się Solidarność. Otóż premia regulaminowa przysługuje każdemu, kto wypełnił jej kryteria, a uznaniowa FCP zależna jest od dobrego humoru dyrekcji. Przy okazji natomiast może okazać się swoistą „gazrurką” w prowadzonych na putinowski wzór rozmowach ze stroną związkową. **Mr Solidarek**



Nowy etatowiec

Awans **Sławomira Ciebiera** do prezydium Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności spowodował automatycznie zmiany wśród etatowych członków naszej komisji międzyzakładowej. Zwolniony przez przewodniczącego etat zajął **Tadeusz Owczarek**, jeden z wiceprzewodniczących Solidarności GMMP i jednocześnie związkowy lider w SCG. Zatem obecnie ustawowe związkowe etaty ma dwóch wiceprzewodniczących i sekretarz zakładowej Solidarności, natomiast dodatkowo na etacie jest zakładowy społeczny inspektor pracy. Natomiast Sławomir Ciebiera, przewodniczący Solidarności GMMP, od początku stycznia jest zatrudniony na etacie Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego, a w naszym zakładzie ma urlop bezpłatny. **Tony Francavilla** zadeklarował ostatnio, że niebieska firmowa koszula Sławomira Ciebiera jednak cały czas na niego czeka.

Tadeusz Owczarek od 36 lat jest gliwiczanieinem z wyboru. Urodził się w Gdańsku, czyli późniejszym (bo lat ma jednak nieco więcej od naszego związku) mieście-kolebce NSZZ Solidarność. Zanim jednak trafiła na Górną Śląsk był uczestnikiem krwawo stłumionych protestów robotniczych z 1970, najczęściej nazywanych wydarzeniami grudniowymi. Od 10 lat pracuje w Sils Center Gliwice, cały czas na produkcji (jest team leaderem). Jednocześnie jest sekretarzem Rady Pracowników SCG. Związkową pracę w naszej międzyzakładowej komisji Solidarności Tadeusz Owczarek rozpoczął w 2000 r. Obecnie jest wiceprzewodniczącym Solidarności GMMP oraz członkiem rady Sekcji Krajowej Przemysłu Motoryzacyjnego NSZZ Solidarność. Jest pomysłodawcą, organizatorem i sędzią corocznych zawodów wędkarskich o puchar przewodniczącego naszej organizacji związkowej.

Prywatnie długoletni mąż jednej żony, ojciec dwóch córek oraz dziadek trójki wnucząt. **(zz)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09

TEL. ZAKŁADOWE 92-09, 23-33

FAX 234-50-16

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 18 LUTEGO 2009 R.

Podwyżki 2009 – cały czas nie wiadomo kiedy

Inflacja z górką

Obrona realnych zarobków przed skutkami inflacji była podstawowym celem strony związkowej podczas styczniowych rozmów płacowych z dyrekcją. W obecnej sytuacji całej branży motoryzacyjnej (a GM w szczególności) szanse na znaczny wzrost wynagrodzeń były prawdopodobnie niczym wygranie miliona w loterii bez kupowania losu. Niestety w czasie kryzysu najważniejszym zadaniem jest walka o utrzymanie miejsc pracy oraz właśnie realnej wysokości płac, czyli innymi słowy ich siły nabywczej. Inflacja sprawia bowiem, że z roku na rok za tą samą stuzłotówkę można kupić coraz mniej towarów.

Związkowe argumenty okazały się skuteczne i już podczas pierwszej tury rozmów (13 stycznia) wstępnie ustalono, że zarobki w GMMP wzrosną o 4 proc., gdyż na tyle oszacowano poziom ubiegłorocznej inflacji. Była to, wydaje się, ocena korzystna dla pracowników, gdyż dosłownie następnego dnia GUS podał, iż grudniowa inflacja liczona rok do roku wyniosła 3,3 proc. (a właśnie ten wskaźnik tradycyjnie był brany pod uwagę, przy negocjacjach płacowych w naszej firmie). Niestety o ile szybko ustalono skalę podwyżki, to jej forma okazała się problemem. Otóż dyrekcja zamierzała wypłacić ją w... lipcu 2010, czyli z półtorarocznym poślizgiem, ale za to jednorazowo. Innymi słowy w okolicach piłkarskiego mundialu w Afryce Południowej pracownicy mieli otrzymać dodatkowo mniej więcej pół (dokładnie 48 proc.) obecnej pensji. Argumentem za takim rozwiązaniem była – jak się nie trudno domyśleć – trudna sytuacja finansowa koncernu.

Rozumiejąc uwarunkowania ekonomiczne związki zawodowe gotowe były dyskutować o formie wypłaty podwyżki (i mógł to być wielorazowy bonus), stanowczo jednak domagając się, aby po pierwsze pieniądze trafiły do pracowników jeszcze w 2009 roku (bo jednak to jest tegoroczna podwyżka), a po drugie, aby najpóźniej z

końcem grudnia te dodatkowe 4 proc. zostały włączone do płacy zasadniczej.

– *Chodziło o uniknięcie sytuacji, że za rok podstawą negocjacji płacowych będą zarobki z 2008 roku* – wyjaśnia **Mirosław Rzeźniczek**, wiceprzewodniczący Solidarności GMMP. – *Zgoda na elastyczną formę wypłaty w żadnym wypadku nie może naruszać zasady, że inflacyjna podwyżka na stałe podnosi wynagrodzenia.*

W efekcie termin i forma wypłaty podwyżki będą przedmiotem dalszych negocjacji. Patrząc jednak realnie nie trudno się dodatkowych pieniędzy spodziewać przed jesienią (i to raczej późną). Niestety kryzys, nie tylko w branży motoryzacyjnej, jest faktem.

Drugim elementem spornym podczas rozmów płacowych był wniosek dyrekcji, aby strona związkowa – w zamian za utrzymanie dotychczasowej wysokości premii FCP – zgodziła się na zawieszenie wszystkich ponadkodeksowych dodatków płacowych. Deklarowano wprawdzie, że owo zawieszenie będzie czasowe, co jednak było mało przekonujące. Otóż zgodnie z obowiązującym porozumieniem zarówno dodatek za dniówki popołudniowe, jak i nieco wyższy w stosunku do zapisanego w Kodeksie Pracy za pracę w nocy obowiązują jedynie w przypadku pracy na trzy zmiany. Tymczasem za sprawą licznych informacji prasowo-telewizyjnych dla nikogo w Polsce nie jest tajemnicą, że nasz zakład pracuje obecnie na dwie zmiany. Zatem pracodawca i tak nie musi tych dodatkowych pieniędzy (a pamiętajmy, że chodzi o kwoty rzędu 100 zł miesięcznie) wypłacać, a tym samym ewentualna zgoda na zawieszenie dodatków nie przyniesie żadnych oszczędności. Oczywiście do czasu przywrócenia trzeciej zmiany. Tylko czy wtedy dodatkowy trud załogi nie będzie wart tych dodatkowych dwudziestu kilku euro miesięcznie? **(zz)**

Sils częściowo przejmowany

Dyrekcja GMMP oficjalnie poinformowała związki zawodowe, że od 1 marca 2009 przejmują od Sils Centre Gliwice obsługę linii montażu drzwi i kokpitów (zwaną z angielska door & cockpit) oraz sekwencjonowanie części, ich podmontaż i gospodarkę pustymi opakowaniami na terenie naszej fabryki. Zmiany wynikają z rozwiązania przez GMMP tzw. Umowy door & cockpit z czerwca 2006 r. oraz zmiany Umowy SCG I z września 1999 r. wraz z aneksami.

Przejęcie ma odbywać się na podstawie art. 23¹ Kodeksu Pracy, co oznacza, że GMMP z mocy prawa przejmie wszystkich pracowników SCG zatrudnionych na tych obszarach na dotychczasowych warunkach pracy. Innymi słowy GMMP zatrudni wszystkie osoby wykonujące przejęte operacje oraz będzie honorować wszystkie prawa i obowiązki wynikające z umów o pracę zawartych z SCG. Pracownicy mają natomiast w okresie

dwóch miesięcy (czyli do 1 maja 2009) możliwość rozwiązania stosunku pracy (czyli po prostu zwolnienia się) bez wypowiedzenia, a jedynie z 7-dniowym uprzedzeniem. Zachowują przy tym prawo do wszelkich świadczeń (chodzi głównie o wynagrodzenie za okres ustawowego wypowiedzenia) przewidzianych przez prawo w przypadku zwolnienia przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Należy jednak pamiętać, że regulacje wynikające z art. 23¹ Kodeksu Pracy dotyczyć będą tylko osób, które w dniu przejęcia będą pracownikami SCG. Wszelkie przejścia między spółkami przed tą datą mogą się odbywać na podstawie zwykłego porozumienia stron, co nie gwarantuje utrzymania identycznych warunków pracy i płacy oraz wyklucza możliwość późniejszego zwolnienia się bez wypowiedzenia.

Łącznie przejętych ma zostać przez GMMP ok. 260 pracowników Sils. **(r)**

Walka z kryzysem nie może oznaczać jedynie obniżania płac, a obrona miejsc pracy sprowadzać się do ograniczania praw pracowniczych – podkreślali związkowcy podczas ostatniego posiedzenia Sekcji Krajowej Przemysłu Motoryzacyjnego NSZZ Solidarność, które odbyło się w Gliwicach. Tradycyjnie gospodarzami motoryzacyjnej „krajówki” są bowiem kolejne organizacje zakładowe, wchodzące w jej skład.

W przyjętym stanowisku związkowcy przypomnieli, że zgodnie z regulami przyjętymi m.in. przez Komisję Europejską, walka z recesją powinna opierać się na zasadach solidarności i sprawiedliwości społecznej oraz koncentrować się na ochronie miejsc pracy i pomocy najbardziej poszkodowanym przez kryzys. Jednocześnie jednym z podstawowych działań antykryzysowych powinno być zwiększenie siły nabywczej społeczeństwa, wpływające na wzrost popytu wewnętrznego, automatycznie stymulujący wzrost produkcji. Natomiast zgoda na zahamowanie wzrostu wynagrodzeń (nie mówiąc już o ich spadku) oraz ograniczenie liczby miejsc pracy to prosta droga do pogłębienia zjawisk kryzysowych oraz powiększenia się cywilizacyjnej przepaści między Polską i krajami „starej” Unii Europejskiej. Związkowcy motoryzacyjnej Solidarności stanowczo przy tym stwierdzili, że na taki scenariusz oznaczający degradację gospodarczą i społeczną naszego kraju w żadnym wypadku nie może być zgody.

Sekcja Krajowa Przemysłu Motoryzacyjnego domaga się od rządu przyjęcie uzgodnionego z partnerami społecznymi wielopłaszczyznowego pakietu antykryzysowego, który przewidywał będzie m.in. ochronę poziomu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach dotkniętych kryzysem, np. systemu dopłat do wynagrodzeń pracowników przebywających na przymusowych postojach. Takie rozwiązania od lat funkcjonują w Hiszpanii, Niemczech i Belgii. Co ciekawe w tym ostatnim kraju mogą z nich korzystać tylko pracownicy produkcyjni (czyli TM/TL). Polskie rozwiązania powinny chronić jednak wszystkich zatrudnionych. Jak bowiem często zaznaczano w dyskusji z jednej strony siła nabywcza płac w Polsce jest znacznie niższa od zachodnioeuropejskich, a z drugiej – kryzys już odbił się na zarobkach znacznej części pracowników. Otóż w wielu

Sekcja Krajowa Przemysłu Motoryzacyjnego Nie (tylko) kosztem ludzi

zakładach do niedawna znaczną część (nawet blisko jedną trzecią) wypłaty stanowiły wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach. Tymczasem pierwszą reakcją firm na globalny kryzys była rezygnacja z nadgodzin, a drugą przejmowanie zadań od firm zewnętrznych (co u kooperantów nie miało natychmiast oznaczać zwolnienia).

– *To kolejne potwierdzenie, jak ważna jest walka o wysokość płac podstawowych oraz stałe umowy o pracę* – mówi **Sławomir Ciebiera**, przewodniczący Solidarności GMMP. – *Bonusy i premie mogą być miłym dodatkiem w czasach koniunktury, ale gdy nadchodzi kryzys pracownik ma zagwarantowaną tylko płacę podstawową.*

Rezygnacja z nadgodzin i inne proste oszczędności są jednak niewystarczające na globalną recesję na rynku motoryzacyjnym. O jej skali najlepiej świadczy drastyczny spadek sprzedaży nowych aut na rynku europejskim. W 2008 roku liczba sprzedanych samochodów spadła o 1,3 mln sztuk, czyli o blisko jedną dziesiątą, choć objawy kryzysowe pojawiły się dopiero pod koniec lata. Na ten rok analitycy zapowiadają zmniejszenie sprzedaży o kolejne 2 mln aut, a cały rynek ich zdaniem skurczy się do ok. 11,2-11,5 mln pojazdów. Nic zatem dziwnego, że koncerny motoryzacyjne tną plany produkcyjne, nawet te niedawno zmniejszone. Przykładowo w styczniu, polkowicki Volkswagen ogłosił dalsze zredukowanie produk-

cji z 600 do 480 tys. silników rocznie. Podobnie postępują koncerny motoryzacyjne w innych krajach – kilka dni temu Honda, która cały czas wyprowadza zyski (w kryzysowym IV kwartale 2008 r. było to 20,2 mld jenów netto), ogłosiła całkowite wstrzymanie produkcji w swoich brytyjskich zakładach do 1 czerwca! Normalnie powstawało tam ok. ćwierć miliona aut rocznie. Co znamienne, choć kryzys najwcześniej i najsilniej uderzył w zakłady produkujące na eksport, to obecnie ogromne kłopoty mają również firmy produkujące na rynek krajowy. Autosan od dłuższego czasu czeka np. na pieniądze za dostarczone państwu autobusy-więźniarki i jako, że ministerstwa szukają właśnie 17 mld zł oszczędności, to pewnie nieprędko je zobaczy. Jednocześnie szanse, że owe więźniarki znajdą odbiorców na rynku cywilnym są raczej niewielkie i to niezależnie od oferowanych rabatów.

Dlatego związkowcy z motoryzacyjnej Solidarności podkreślali, że **obecny globalny kryzys wymaga od rządzących podejmowania szybkich, zdecydowanych działań, które z jednej strony zapewnią utrzymanie miejsc pracy i związanego z nimi bezpieczeństwa socjalnego milionów Polaków, a z drugiej zagwarantuje stabilny rozwój gospodarczy naszego kraju.** Należy bowiem pamiętać, że sprawy pozostawione samym sobie zazwyczaj zamieniają się ze złych, na gorsze. **(red.)**

Niespieszne czekanie na cud

Kto szybko daje, ten daje dwa razy – to powiedzenie wyraźnie wzięła sobie do serca większość rządów pracujących nad pakietami antykryzysowymi, mającymi złagodzić gospodarczy szok spowodowany rozchwianiem systemu finansowego oraz falą globalnej recesji. Niestety do wyjątków (raczej niechlubnych) należał nasz rząd, który najpierw próbował z Polski zrobić wyspę (na morzu kryzysu), a następnie dumął, czy takie pakiety mają w ogóle sens. Ten proces – nazwijmy go myślowym – zajął blisko kwartał. Pod koniec stycznia Ministerstwo Gospodarki ogłosiło w końcu projekt działań antykryzysowych, składający się głównie z propozycji zmian, które dobrze byłoby przygotować. Na pracę nad tymi zmianami ministerstwo nie szczędziło... czasu. Przykładowo na przygotowanie skrócenie procedur eksportowych resort dał sobie czas do połowy roku (na szczęście bieżącego). Oczywiście później ten projekt czeka jeszcze cała parlamentarna droga legislacyjna, czyli jest szansa, że na następny kryzys gospodarczy rządowy pakiet będzie gotowy. A do tego czasu pozostanie nam chyba tylko liczenie na obiecany cud... **(MrS)**

Ewakuacyjny tor przeszkód

Nieco niedocenianym zakresem standardów BHP jest zapewnianie pracownikom bezpiecznej i szybkiej ewakuacji w sytuacji, gdy zwalczaniem zagrożenia muszą się już zająć strażacy, ratownicy lub saperzy. Niechęć do dbania o drogi ewakuacyjne może brać się z naszej ułańskiej fantazji (wszak szwoleżerowie pod Samosierrą o żadnej ewakuacji nie myśleli) oraz faktu, że przeważająca większość z nas wszelkiego rodzaju katastrofy widuje (na szczęście) tylko w telewizji. Gdy jednak do takiej katastrofy dojdzie, to brak możliwości szybkiego opuszczenia zagrożonego obszaru potęguje liczbę ofiar. Tak było zarówno na Titaniku, mającym za mało łodzi ratunkowych, jak i w katowickiej hali targowej, gdzie jedno z

wyjść awaryjnych było zamknięte na kłódkę, aby... ułatwić zadanie ochronie!

Nie wiadomo natomiast, komu i co miało ułatwiać w naszym zakładzie brak, wymaganego przez prawo, drugiego wyjścia ewakuacyjnego z jednego z pomieszczeń socjalnych? Bo trudno uwierzyć, że dla „klasycznej jedności” miejsca i czasu ewakuacji złamano przepisy, stwarzając potencjalne (na szczęście o niewielkim prawdopodobieństwie) zagrożenie dla życia pracowników. Niestety społeczni inspektorzy pracy podobne przykłady mogą mnożyć. Tylko w ostatnich kilkunastu miesiącach wykryto m.in. niesprawne oświetlenie awaryjne drogi przeciwpożarowej, niewłaściwe oznaczenie dróg ewakuacyjnych oraz zatarasowane przejścia. Tym-

czasem szukanie po omacku (bo oświetlenie awaryjne nie działa, a główne zasilanie odłączyli – zgodnie z procedurą – strażacy) źle oznaczonej drogi ewakuacyjnej przez drzwi, których nie ma, sprawnego opuszczenia miejsca zagrożenia raczej nie rokuje. I to nawet bez dodawania przełożonego, który własnym ciałem (dosłownie) będzie blokował ewakuację, gdyż ustalił, że alarm przeciwpożarowy jest fałszywy. A taki przypadek też swego czasu miał miejsce w naszym zakładzie.

Dlatego dbając o jak najbezpieczniejsze warunki pracy warto również zadbać o drogi ewakuacyjne. I to nie tylko dlatego, że – jak uczono dawniej w wojsku – tyły należy mieć zawsze zabezpieczone, ale także po to by zawsze można było spojrzeć w oczy własnemu odbiciu w lustrze podczas porannej toalety. **(sip)**