

**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 5 (122)****12 MARCA 2008 R.**

**Gorące życzenia wszystkiego najlepszego,
najserdeczniejszego, romantycznego,
codziennego słońca i kwiatów
oraz niezapomnianych chwil
przy świecach
we dwoje
z okazji Dnia Kobiet
składa
wszystkim paniom**

MOZ NSZZ Solidarność GMMP**Dlaczego potrzebny jest układ zbiorowy?**

Kodeks to minimum

Choć nie został jeszcze opublikowany choćby zarys zakładowego układu zbiorowego pracy (ZUZP) w GM MP, to już wywołuje on dyskusje i spore emocje. Przede wszystkim trzeba sobie jasno powiedzieć, że ZUZP nie jest rozbudowanym regulaminem pracy. To przede wszystkim regulacja prawna zapewniająca pracownikom – poprzez negocjacje oraz szczegółowe procedury – wpływ na ich warunki zatrudnienia. Pomaga to na zachowanie w firmie harmonijnych stosunków między załogą a kadrami zarządzającą, zwaną czasem z angielską menagmantem. Jednocześnie układy zbiorowe przynoszą wymierne korzyści pracodawcy. Dostosowują przede wszystkim ogólne przepisy prawa pracy do specyfiki i profilu danej firmy. Ponadto przyznanie pracownikom dodatkowych świadczeń to jedna z metod motywacyjnych zwiększających efektywność pracy, a tym samym poprawiająca wynik finansowy zakładu.

W przypadku naszego zakładu ZUZP daje szansę na uregulowanie – i to w formie przepisu prawnego, a nie mglistej deklaracji – bolączek pracowniczych, które ponad rok temu zostały spisane w formie 21 gliwickich postulatów. Mimo ówczesnych zapewnień dyrekcji niewiele dotychczas się zmieniło!

Warto przy tym pamiętać – na co zwraca uwagę **prof. Ludwik Florek**, je-

den z największych specjalistów prawa pracy w Polsce – że rokowania, negocjacje i układy zbiorowe pracy są integralną częścią gospodarki rynkowej. Ich rozwój doprowadził w najbardziej rozwiniętych państwach do tzw. autonomii socjalnej, będącej fundamentem rynkowej gospodarki społecznej. Polega ona na tym, że warunki zatrudnienia ustalane są przede wszystkim przez partnerów społecznych, czyli strony układów zbiorowych (w praktyce związki zawodowe oraz pracodawców), a prawo stanowiono przez państwo gwarantuje jedynie minimalne uprawnienia pracowników. Innymi słowy w rynkowej gospodarce społecznej – do której nasz kraj dąży – Kodeks Pracy zapewnia podstawowe, nie naruszalne prawa pracownicze, natomiast układy zbiorowe (zarówno zakładowe, jak i branżowe) szczegółowo regulują obowiązki i uprawnienia załogi na poziomie lokalnym, zazwyczaj przewidyując warunki lepsze od kodeksowych.

Co ważne układy zbiorowe ujednolicią warunki pracy i płacy w porównaniu z indywidualnymi umowami o pracę, w dużym stopniu eliminując uznaniowość. Jednocześnie korzystniejsze dla pracowników zapisy układu zbiorowego z mocy prawa zastępują – z dniem wejścia ZUZP w życie – mniej korzystne warunki wcześniejszych umów o pracę.

(red.)**Krzywym okiem**

Lazaret grupowy

Przełom zimy (zwłaszcza deszczowej) oraz wiosny sprzyja infekcjom, które niestety atakują również pracowników naszego zakładu. Niektórych nagle, ale za to skutecznie. Jeden z takich delikwentów, pracując na trzeciej zmianie, trafił nad ranem do zakładowego punktu medycznego z gorączką niebezpiecznie zbliżającą się do 40 stopni Celsjusza. Jako, że stan pracownika – nawet nafaszerowanego środkami przeciwgorączkowymi – nie rokował najmniejszych szans na szybki powrót na linię postanowiono chorego odesłać do łóżka. Tyle tylko, że najchętniej pieszo.

Nikt bowiem nie wziął pod uwagę, że nie mieszka on tuż za przysłowiowym płotem zakładu, ani też nie sprawdził czy ma jak dotrzeć w domowe pielesze. A jako, że nie miał, to trawionego gorączką umieszczono w group roomie, aby sobie tam pochorował. I pozostawiono mu nawet do wyboru, czy woli siedzieć na krześle z głową opartą o stół, czy też wyciągnąć się na ławce. A gdyby wołał leżeć na twardym to na podłodze nie brakowało miejsca. Słowem warunki miały zbliżone do wojennego lazaretu. Brakowało tylko Marusi z dawniej sojuszniczej armii oraz psa od pancernych. Choć ten ostatni widząc jak traktuje się chorych pracowników, mógłby uciec lub się schować (ze wstydu). Tymczasem nękany gorączką member w milczeniu zmagął się z dolegliwościami w group roomie, aż do momentu, gdy koledzy odwieźli go po pracy samochodem do domu. Zakład, a dokładniej przełożeni chorego, tego prostego rozwiązania nie wprowadzili w życie podobno z powodu braku pojazdu. W przypadku fabryki motoryzacyjnej argument ten wydaje się – najdelikatniej mówiąc – oryginalny. Nawet jak jest się miłośnikiem przysłowia o szewcu co bez butów chodził...

Korzystając z pomocy kolegów chory pracownik miał przy najmniej pewność, że zostanie odwieziony pod dom. W przypadku firmowego transportu nie jest to oczywiste. Przed kilkoma miesiącami chory pracownik został odwieziony z zakładu na... gliwicki dworzec kolejowy. Nie był przy tym bezdomny (co i tak przejażdżki na stację by nie tłumaczyło), ale miał pecha mieszkać w Jastrzębiu. I jakiś bystry przełożony uznał, że w takim razie nie tak dobrze nie wpłynie na jego stan zdrowia, jak kuracyjny pobyt na dworcu. Pomysł równie dobry, jak leczenie grypy pijawkami. A niewielką oszczędność na paliwie (bo zapewne o to chodziło) nasz zakład zapewne z nawiązką wypłacił w postaci finansowania dłuższego zwolnienia lekarskiego. Zgodnie z polskim prawem (w tej kwestii niespecjalnie rozsądnym) to pracodawca z własnej kieszeni płaci za ponad miesiąc zwolnienia lekarskiego. Dopiero później chorego na swój garnuszek bierze ZUS. To zresztą nie jedyne potencjalne koszty. Siedzący w group roomie chory ma pełne prawo kichać, kaszleć i tym samym dzielić się grypą z innymi, czyli zwiększać liczbę potencjalnych zwolnień. Być może taka ekonomiczna argumentacja trafi do przełożonych, którzy zapomnieli, że humanitarne zasady nakazują opiekę nad chorymi.

Mr Solidarek

Konkurs BHP

Pytaniem czy raport NM spełnia wymogi protokołu powypadkowego rozpoczęliśmy w grudniowym MOPLIKu konkurs BHP. Odpowiedź jest prosta – **raport NM nie spełnia wymogów protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, nazywany zwyczajowo powypadkowym i nie może go zastępować** – gdyż nie wypełnia w bardzo wielu punktach kryteriów określonych przez ustawę o o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (dla dociekliwych: Dz.U. z 2002 r., Nr 199, poz. 1673 ze zm.).

Przed wszystkim raport NM nie określa dokładnie kto uległ wypadkowi. Można się wprawdzie z niego dowiedzieć w jakim zespole i na której zmianie pracował poszkodowany oraz kto był jego przełożonym, ale nie ma w nim obowiązkowych w protokole powypadkowym danych osobowych (imię i nazwisko, data i miejsce urodzenia, miejsce zamieszkania, numery PESEL i NIP oraz sześciocyfrowy kod zawodu). Co więcej w raporcie NM – poza logo GM MP – nie ma także danych identyfikujących pracodawcę, a powinny być m.in. numery NIP, REGON i kodu PKD.

Raport NM nie stwierdza także, czy wypadek był wypadkiem przy pracy czy też traktowany na równi z wypadkiem przy pracy. W protokole musi to być natomiast nie tylko ustalone, ale i uzasadnione. Podobnie protokół ma dokładnie określić rodzaj wypadku, zgodnie z ustawowym podziałem oraz dokładnie opisać skutki wypadku. Natomiast nie trzeba w znacznie obszerniejszym protokole powypadkowym rysować żadnych schematów, ani przypominających rybią ość, ani kiel mamuta.

Różnic jest więcej, ale nie ich ilość jest ważna. Z faktu, że raport NM nie ma za wiele wspólnego z protokołem powypadkowym wynikają bowiem konkretne skutki. Po pierwsze dla ZUS raport NM jest tak samo ważnym dokumentem jak karta rowerowa babci poszkodowanego. Niby może mieć znacznie pomocnicze, ale do niczego nie zobowiązuje. Tym bardziej, że zgodnie ze wspomnianą ustawą raport powypadkowy musi być sporządzony najpóźniej w 14 dni po zdarzeniu i on jest podstawą wszelkich roszczeń, odszkodowań czy wypłat ubezpieczenia.

Prawidłowych odpowiedzi z krótkim uzasadnieniem udzielili **Tomasz Waniek** (spawalnica) oraz **Piotr Kolečki** (montaż). Obaj otrzymują związkowe gadżety.

Kolejne pytanie w Konkursie BHP już w kolejnym wydaniu MOPLIKa. **(sip)**



Konieczne odprawy

Finansowany przez Unię Europejską projekt GMEECO II dotyczy platformy Gamma czyli zakładów starających się o produkcję następcy Opla Corsy oraz silników do tego modelu. Obejmuje on fabryki z Austrii (Aspern), Francji (Strasbourg), Hiszpanii (Saragossa), Niemiec (Eisenach) oraz Polski (Żerań – GME FSO, Tychy – Ispol, Bielsko-Biała – Powertrain). Nasz zakład wprawdzie na razie (ale do końca nigdy nie wiadomo) nie jest brany pod uwagę przy produkcji nowej Corsy, jednak szefostwo Europejskiego Forum Pracowniczego (EEF) GME zaprosiło **Sławomira Ciebierę**, przewodniczącego Solidarności GMMP do udziału w tym projekcie jako eksperta. To dla naszej organizacji międzyzakładowej nie tylko spore wyróżnienie, ale także przykład docenienia przez związkowców ze „starej Unii” aktywności Solidarności w obronie praw i godności pracowników.

To nie pierwszy przypadek, gdy przedstawiciel Solidarności GMMP powołany został do europejskich struktur reprezentacji pracowników GM. **Robert Potempa**, nasz reprezentant w EEF GME, jest jednocześnie członkiem Komitetu Ekonomicznego przy EEF, który pozwala na bezpośredni kontakt z przedstawicielami ścisłego kierownictwa GME. Na poziomie europejskim cały czas podstawowym problemem jest utrzymanie obecnych mocy produkcyjnych. Dlatego obaj związkowcy Solidarności podkreślają, że w żadnym wypadku nie ma i nie będzie zgody na zamykanie fabryk, redukcję zmian czy też przymusowe zwolnienia.

– Obecnie przyszłość naszego zakładu wydaje się niezagrażona, ale w dalszej perspektywie każdy scenariusz jest możliwy – mówi Sławomir Ciebiera.

ra. – Dlatego związki zawodowe powinny cały czas śledzić sytuację i szybko reagować na wszelkie próby naruszania interesów pracowniczych.

Zwłaszcza, że redukcja kosztów i zatrudnienia to fundamenty „działań naprawczych” **Ricka Wagonera**, prezesa GM. Co ciekawe nie dotyczy one jego samego. Jak podała na początku marca agencja Bloomberg pensja prezesa GM wzrosła do 2,2 mln dolarów (ok. 5,1 mln zł) rocznie, mimo, że poprzedni rok koncern zakończył najwyższą stratą w historii.

– W żadnym wypadku nie wolno dopuścić do sytuacji, gdy zostaniemy zaskoczeni nagłymi redukcjami, a zwalnianym pracownikom przysługujące będą jedynie trzymiesięczne odprawy gwarantowane przez polskie prawo – dodaje Sławomir Ciebiera. – Dlatego już dziś na forum europejskim zabiegamy o solidne odprawy w przypadku redukcji mocy produkcyjnych, tak jak to miało miejsce w innych krajach. Powinny być one na tyle wysokie, aby zachęcały pracowników do dobrowolnych odejść.

Wysokie odprawy dla osób odchodzących z firmy nie są w GM niczym nadzwyczajnym. Pod koniec grudnia koncern ogłaszając plan zwolnienia 5.200 pracowników w USA zaproponował im odprawy sięgające 27,5 tys. dolarów (ok. 64 tys. zł), nie licząc bonusów związanych z funduszami emerytalnymi. Co ciekawe amerykańskie odprawy przysługują tylko członkom związków zawodowych. W Niemczech odprawy dla pracowników dobrowolnie odchodzących z GME przekraczały 100 tys. euro (ponad 352 tys. zł) i były na tyle atrakcyjne, że chętnych było więcej niż osób, które koncern planował zwolnić. **(zz)**

Twarde nie dla zwolnień!

Stanowczy protest przeciwko przymusowemu zwalnianiu pracowników, którzy byli zmuszeni skorzystać ze zwolnień lekarskich wystosowała Solidarność GM MP. Nasz związek domaga się od dyrekcji GM MP podjęcia w tej sprawie szybkich i konkretnych rozmów. Jeśli do nich nie dojdzie protest zostanie zaostrzony. W żadnym wypadku nie może być bowiem zgody na łamanie praw pracowniczych.

Zwolnienia lekarskie nie dają pracodawcy prawa do automatycznego wypowiedziania umów o pracę. Taka praktyka oznacza, że zysk i finanse są stawiane wyżej niż ludzkie zdrowie (lekarze do łóżka wysyłają jednak chorych). A to już niebezpiecznie zbliża nas do niewolnictwa. Warto także pamiętać, że organizując pracę firma musi brać pod uwagę przypadki losowe, które mogą wpływać na frekwencję. Zgodnie z polskim prawem niedopuszczalne jest przerywanie na pracowników ryzyka działalności gospodarczej. Co więcej zasady GM-GMS jasno określają, że osoby nieobecne powinny być zastępowane supportami. Czyli przewidują losowe nieobecności. Jeśli natomiast w naszym zakładzie brakuje sup-

portów, to wina za ten stan rzeczy leży nie tyle po stronie nękanych przez gripę pracowników, tylko ich przełożonych odpowiedzialnych za organizację pracy.

Praktyki naruszające prawo pracy oraz korporacyjne standardy muszą budzić najwyższy niepokój. Solidarność GM MP liczy, że szybko uda się wypracować w tej sprawie satysfakcjonujące rozwiązanie. Jednocześnie nasz związek przypomina, iż stół negocjacyjny cały czas pozostaje najprostszym, najlepszym i najskuteczniejszym sposobem rozwiązywania problemów pracowniczych. Natomiast głośnie pikiety przed bramą powinny być ostatecznością. A nie odwrotnie. Chyba, że dla niektórych gonienie króliczka jest ważniejsze od jego złapania. **(zz)**

Mobberzy przed sądem

Toczące się w Warszawie i Gliwicach procesy sądowe (są to dwie oddzielne sprawy) dotyczące przypadków mobbingu w naszym zakładzie wchodzi w decydującą fazę. Po wysłuchaniu stron sąd postanowił o powołaniu biegłych. **(z)**

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

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 20 MARCA 2008 R.