



Blokowany socjal

Tylko podpisu dyrekcji zabrakło pod porozumieniem, pozwalającym na natychmiastowe rozpoczęcie wypłat z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) GMMP. Przewidywało ono podniesienie progów w grupach dochodowych o 100 zł, uwzględnienie podniesionych progów w preliminarzu wydatków funduszu socjalnego na 2015 oraz ustalenie terminu uzgodnienia pozostałych zmian w Regulaminie ZFŚS, zarówno tych zgłoszonych w lutym wspólnie przez związki zawodowe, jak i zaproponowanych później przez pracodawcę. Pozostałych zmian, gdyż częścią Regulaminu ZFŚS jest zarówno tabela progów dochodowych (załącznik nr 1), jak i preliminarz (załącznik nr 8).

Niestety dyrekcja to w oczywisty sposób korzystne dla załogi i kompromisowe porozumienie postanowiła zablokować, a wraz z nim wypłatę świadczeń socjalnych. Podnieść progi dochodowe zamierzała ona tylko w tym roku, choć cały Regulamin ZFŚS – którego integralną częścią jest tabela z grupami dochodowymi – obowiązuje bezterminowo, a przy tym nie zmodyfikowała preliminarza wydatków. A przecież wyższe progi dochodowe automatycznie prowadziłyby do wzrostu wypłacanych świadczeń! Dyrekcja jednak planowane wydatki z funduszu zamroziła, choć pozostawała w nim bez mała milion złotych nierozdysponowanych środków...

Słowem zamierzano progi dochodowe podnieść na niecały rok – od stycznia 2016 były by już niższe – nie zapewniając pieniędzy na wypłatę wyższych świadczeń, choć były i są na to pieniądze. **Fundusz socjalny, to nie sakiewka ciulacza i zgromadzone tam pieniądze powinny być wydawane na bieżąco**, a nie – jak sugeruje dyrekcja – gromadzone na bliżej nieokreślone „ciężkie czasy”. Tym bardziej, że dla wielu pracowników i ich rodzin rzeczywiście ciężkie czasy właśnie nastały, a to właśnie im ma pomagać fundusz socjalny. Zgodnie z prawem pieniądze

z ZFŚS mają trafiać do pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej (co ciekawe, ustawa nic nie wspomina o przedstawianiu dyrekcji, ani nikomu innemu, kopii zeznań podatkowych), a nie gromadzenia okrągłej sumy na koncie bankowym administrowanym przez pracodawcę. Związki zawodowe w naszym zakładzie domagają się, aby te ustawowe zadania funduszu socjalnego były realizowane.

Zapewnieniu jak najszerzego, skutecznego i co ważne sprawiedliwego, udzielanego w oparciu o decyzje Komisji Socjalnej, wsparcia powinny także służyć zapisy Regulaminu ZFŚS. Dlatego też związki zawodowe jeszcze w lutym zaproponowały szereg poprawek i korekt do jego zapisów. Niestety dyrekcja większość z nich po prostu zignorowała lub wręcz odrzuciła, proponując zamiast tego rozwiązania ograniczające rolę Komisji Socjalnej w przyznawaniu świadczeń, a w przypadku tych z których pracownicy najczęściej korzystają, wręcz ją eliminujących.

Na takie rozwiązania nie może być zgody, gdyż zgodnie z prawem przyznawanie świadczeń z funduszu socjalnego dokonywane jest w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi, będącymi ustawową reprezentacją pracowników. Słowem – o czym była już mowa podczas niedawnych związkowych masówek – nic tu nie powinno się odbywać poza plecami załogi. (red.)

Gdy Państwowa Inspekcja Pracy potwierdziła, że niezgodne z Regulaminem Pracy GMMP jest planowanie pracy sześć dni w tygodniu poza grupą utrzymania ruchu (więcej o kontroli PIP piszemy na drugiej stronie MOPLIKa) dyrekcja postanowiła zmienić zapisy regulaminu. Żeby ich jednak nie uzgadniać ze związkami zawodowymi całą energię poświęciła ustaleniu terminu... zakończenia uzgodnień.

Uzgodnić, nie ustalić

Zgodnie bowiem z Kodeksem Pracy zasadniczo wszystkie zmiany w regulaminie pracy muszą być uzgadniane ze związkami zawodowymi (inaczej nie mogą wejść w życie). Jest jednak od tego jeden wyjątek – jeśli strony, czyli pracodawca i organizacje związkowe, ustalą termin zakończenia uzgodnień, to jak on minie pracodawca może zmienić regulamin bez uzgodnień, ignorując interesy pracowników. Tym samym upierając się przy ustaleniu daty zakończenia rozmów pracodawca w rzeczywistości nie chce niczego uzgadniać, a jedynie wyznaczyć termin, po którym będzie mógł sam zmienić regulamin.

Zwłaszcza, że dyrekcja równocześnie nie chce nawet rozpocząć uzgodnień (do czego termin ich zakończenia nie jest w ogóle potrzebny), ani też nie nie zaproponowała pracownikom tłoczni w zamian za zmieniony system pracy, ani zasad ustalania i oddawania przesuniętych na soboty dni roboczych, ani uzgadniania zmian w harmonogramach czasu pracy. Natomiast takie zapisy obowiązują w porozumieniu dotyczącym systemu pracy w grupie UR. Wprowadzając samodzielnie – po ustalonym terminie – zmiany w regulaminie dyrekcja niczego pracownikom tłoczni (a przy okazji działu jakości, materiałówki itd.) nie będzie musiała zagwarantować. Inaczej, niż w przypadku uzgodnionych ze związkami zawodowymi zmian w Regulaminie Pracy.

Dodatkowo warto zauważyć, iż argumentem za zmianą organizacji pracy na tłoczni są potrzeby związane z wdrożeniem produkcji nowej Astry. To uruchamianie produkcji potrwa kilka miesięcy, jednak zmiany w regulaminie mają być bezterminowe. Pytanie, po co na stałe zmieniać regulamin, skoro na okres wdrożenia produkcji nowego modelu można go czasowo zmodyfikować zawierając porozumienie zbiorowe, które może również gwarantować pracownikom dodatek za zmianę systemu pracy oraz jasna zasady ustalania i rozliczania dni roboczych. (red.)

Regulamin zmieniony w Voith

Wszystkie konieczne zmiany zostały natomiast sprawnie uzgodnione w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) Voith Oddział Gliwice. W tej spółce od początku Regulamin ZFŚS nie przewidywał – i nadal nie przewiduje – przekazywania pracodawcy przez pracowników kopii zeznań podatkowych PIT, dokumentacji medycznej, ani też innych wrażliwych danych osobowych. Pracownicy ubiegający się o świadczenie z funduszu zobowiązani są do złożenia oświadczenia o miesięcznych dochodach przypadających na jednego członka rodzi-

ny i uprzedzeni, że złożenie nieprawdziwego oświadczenia zagrożone jest sankcją karną.

W gliwickim oddziale Voith nie ma również problemu z większymi, niewykorzystanymi kwotami pozostającymi na koncie ZFŚS. Preliminarz wydatków jest tam bowiem na bieżąco modyfikowany, tak aby będące w dyspozycji pieniądze trafiały do pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, a nie leżały na koncie bankowym. Ponieważ to dla rodzin z trudem wiążących przysłowiowy koniec z końcem jest pomoc socjalna, a nie dla banków. (22)

Związkowy piknik

Dobrej muzyki, doskonałej zabawy, wielu atrakcji oraz cennych nagród do wygrania podczas dwóch loterii fantowych nie zabraknie podczas tegorocznego **Pikniku Solidarności GMMP**, który odbędzie w **sobotę 6 czerwca 2015** na terenie Śląskiego Rancho (Zabrze, ul. Webera 18). Początek rodzinnej zabawy o godz. 13.

Estradową część pikniku prowadzić będzie **Dariusz Niebudek**, znany aktor i gospodarz programów w TV Silesia, natomiast na scenie wystąpią zespoły Oberschlesien i Orkiestra Męska. Nie zabraknie również zabawy tanecznej przy muzyce DJ'ów. Jako, że związkowy piknik ma charakter rodzinny na brak atrakcji nie będą mogli narzekać również najmłodszy, dla których przygotowane będą m.in. euro-bungee, suchy basen, dmuchany zamek oraz tor przeszkód. Będzie także punkt malowania twarzy, stoisko z popcornem i watą cukrową, a także liczne gry oraz zabawy prowadzone przez profesjonalnych animatorów.

Każdy związkowiec będzie natomiast mógł sprawdzić szczęście w podczas dwóch loterii (popołudniowej i wieczornej), w których głównymi – ale nie jedynymi – nagrodami będą rower i laptop. Losem na obie loterie będzie numer nadawany przy zakupie kametu upoważniającego do wstępu na piknik. Dzięki kametowi, będącego biletem wstępu dla jednej osoby, każdy uczestnik zabawy będzie miał zapewnione zimne przekąski (m.in. chleb z tustym), ciepłe dnia z grilla oraz trzy napoje, zasadniczo otrzymane fermentacyjnie na bazie chmielu i jęczmienia, ale z możliwością wymiany na różne bezalkoholowe.

Karnety upoważniające do udziału w pikniku **można kupować** w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter) **od środy 6 maja 2015**. Cena 20 zł od osoby, taka sama dla związkowców i członków ich rodzin. Z tym, że dzieci do 3 lat mogą w pikniku uczestniczyć na karnet rodzica, ale wtedy nie mają zapewnionych oddzielnych porcji, ani dodatkowych napojów. Dojazd do Śląskiego Rancho każdy zapewnia sobie we własnym zakresie. Uwaga: piknik organizowany jest wyłącznie dla związkowców NSZZ Solidarność oraz ich rodzin.

(zz)

Pokontrolne wystąpienia PIP

Grafiki niezgodne z regulaminem

Łącznie piętnaście wystąpień dotyczących różnych naruszeń prawa pracy i przepisów BHP przedstawili dyrekcji naszego zakładu Państwo Inspekcja Pracy po kontroli przeprowadzonej w GMMP w pierwszej połowie marca.

Inspektorzy PIP m.in. potwierdzili, że planowanie pracy przez sześć dni w tygodniu pracownikom innych wydziałów niż utrzymanie ruchu jest niezgodne z obowiązującym Regulaminem Pracy GMMP. Dopuszcza on bowiem – jako wyjątek, od zasady planowania pracy od poniedziałku do piątku – tylko i wyłącznie możliwość ustalenia sześciodniowych rozkładów czasu pracy jedynie dla pracowników grupy utrzymania ruchu, a tym samym nie jest to możliwe w przypadku pozostałych pracowników.

Kontrolerzy zwrócili także uwagę na błędy popełniane przy sporządzaniu protokołów wypadkowych oraz przypadki wadliwie dobieranych środków ochrony indywidualnej. Przykładowo pracownik został wyposażony w rękawice, których – zgodnie ze specyfikacją – nie wolno było wykorzystywać do obsługi urządzeń z wirującą

częścią roboczą i jednocześnie klucz elektryczny, przy obsłudze którego nie należało używać (jakichkolwiek) rękawic. Skończyło się to wypadkiem i urwanym palcem pracownika.

Także opisy zagrożeń na niektórych stanowiskach pracy, w ocenie inspektorów PIP, pozostawały sporo do życzenia. Chodziło m.in. o operacje wykonywane w kanale za komorą testową silnika (kabina DVT), gdzie zagrożenie stwarzają opary przepalonych po pierwszym użyciu olejów.

Przy okazji kontroli PIP okazało się również, że służba BHP w naszym zakładzie nie ma szefa. Na wykonywanie jej zadań zawarto bowiem umowę z zewnętrzną firmą – a należało z konkretną osobą – i to w sytuacji, gdy w GMMP nie brakuje pracowników posiadających kwalifikacje niezbędne do kierowania służbą BHP. Tymczasem zgodnie z Kodeksem Pracy powierzenie wykonywania zadań służby BHP osobom spoza zakładu jest możliwe jedynie, „w przypadku braku kompetentnych pracowników”. Słowem w GMMP Gliwice nie powinno mieć miejsca.

(red.)

Udane finałowe rewanże

Ekipa LZS Pasowacze zajęła pierwsze miejsce w dorocznym halowym turnieju piłki nożnej organizowanym przez NSZZ Solidarność GMMP. W finale pokonała ona 3:2 zespół Stare MH, wcześniejszych „dyżurnych mistrzów” (pod różnymi nazwami), skutecznie rewanżując się rywalom za porażkę 1:2 w rundzie zasadniczej. Trzecie miejsce przypadło drużynie Body 5, która w małym finale

wygrała 4:0 z Husarią. To także był udany rewanż – w pierwszym meczu tych zespołów na otwarcie turnieju komplet punktów (po 1:0) zapisali bowiem na swoje konto husarze.

Na starcie turnieju rozgrywanego na parkiecie hali w Zabrze stanęło pięć zespołów, w rundzie zasadniczej rywalizujące systemem „każdy z każdym”. Ta część turnieju bezdyskusyjnie należała do ekipy Starego MH, która zapisał na swoje konto komplet zwycięstw i miała imponujący (17:2) bilans bramkowy. Jednak na drodze do końcowego sukcesu stanęli drudzy po fazie grupowej (trzy zwycięstwa) pasowacze. W finale strzelając faworytom więcej goli, niż ci stracili w czterech poprzednich meczach! Warto też zwrócić uwagę, że aż 4 z 5 bramek straconych w całym turnieju przez Stare MH padło po uderzeniach graczy LZS Pasowacze.

(kib)



Rada do wybrania

Kończąca się kadencja Rady Pracowników GMMP Gliwice sprawiła, że rozpoczęły się przygotowania do wyboru nowej rady. Pierwszym krokiem – zgodnie z wymogami ustawy – jest zebranie podpisów co najmniej 10 proc. pracowników pod

wnioskiem o jej powołaniem. Za każdym razem to bowiem załoga decyduje, czy rada pracowników będzie powołana, czy też nie.

W Polsce rady pracowników (nie należy ich mylić z dawnymi radami pracowniczymi) istnieją od 2006, gdy weszła w życie ustawa wdrażająca przepisy unijnej dyrektywy 2002/14/WE. Praktycznie od początku rada działała w GMMP, a jej głównym zadaniem jest konsultowanie i opiniowanie działań pracodawcy prowadzących do zmiany w organizacji pracy, podstawach zatrudnienia, dotyczących stanu i struktury załogi oraz mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia. Tym samym rada uzupełnia działania związków zawodowych, choć sama związkiem nie jest i przykładowo nie może występować z żądaniami podwyżek płac, ani też reprezentować zatrudnionych ani w przypadku

praw i interesów zbiorowych, ani też indywidualnych. W tych wszystkich sprawach pracowników reprezentują wyłącznie związki zawodowe.

Rada ma natomiast gwarantowane ustawowo prawo dostępu do informacji dotyczących m.in. działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy, a tym samym może skutecznie uzupełniać i wspierać działalność związkową. Dlatego też bardzo ważne jest, aby w skład rady wchodziło – tak jak ma to przykładowo miejsce chociażby w Niemczech – tylko związkowcy. Oni najlepiej mogą i potrafią wykorzystać uzyskane informacje, a jedynie konsultacyjne uprawnienie rady, mogą wzmocnić związkowymi żądaniami i działaniami. Zławsza, gdy będą to przedstawiciele reprezentatywnego związku zawodowego, jakim w GMMP jest NSZZ Solidarność.

(rd.)

M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09
TEL. ZAKŁADOWE 1-92-09, 12-333, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 14 MAJA 2015 R.