



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)

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

Nr 14 (131)

23 LIPCA 2008 R.

Dużo słońca i ciepłej wody, niezapomnianych wrażeń,
aktywnego wypoczynku na turystycznym szlaku
lub spokojnego na plaży, połączonego z lekturą MOPLIKA
wszystkim pracownikom
w czasie urlopu życzy

NSZZ



Warszawa – piątek, 29 sierpnia

Walka o godną pracę

Godność pracownicza i dobro Polaków dla NSZZ Solidarność były najważniejsze od początku istnienia naszego związku. W ciągu ostatnich 28 lat wielokrotnie udowadnialiśmy, że zasada „W obronie Twoich praw” to dla związkowców z Solidarności nie tylko hasło, ale przede wszystkim fundament działania.

Niestety, dzisiaj w wolnej Polsce, podobnie jak w 1980 roku, musimy się upomnieć o podstawowe prawa pracownicze i obywatelskie. Już chyba każdy widzi, że obecny rząd lekceważy dialog społeczny, jest głuchy na nasze postulaty dotyczące wyższych zarobków, odpowiadających wysiłkowi i zaangażowaniu pracowników oraz godnej, sprawiedliwej emerytury. Jednocześnie nie ustają bezcelne próby liberalizacji Kodeksu Pracy i ograniczania praw pracowniczych. Tymczasem to prawne regulacje, a nie puste slogany o cudach, miłości i postępie chronią zatrudnionych przed wyzyskiem i zapewniają milionom Polaków szansę na godne życie. W żadnym wypadku nie można się godzić z ograni-

czaniem praw pracowników w imię zysków ponadnarodowych korporacji.

Dlatego też Komisja Krajowa NSZZ Solidarność zdecydowała o zorganizowaniu w piątek, 29 sierpnia ogólnopolskiej manifestacji w Warszawie pod hasłem „Godna praca – godna emerytura – godne życie”. Domagamy się:

- **prawa do wcześniejszej emerytury dla wszystkich zatrudnionych w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze;**
- **wzrostu płac w sferze budżetowej faktycznie rekompensujący podwyżki cen;**
- **podwyższenia płacy minimalnej do 50 proc. średniej krajowej;**
- **nowelizacji ustawy o negocjacyjnym kształtowaniu wynagrodzeń.**

Zatem 29 sierpnia – w przededniu rocznicy podpisania Porozumień Sierpniowych – jako związkowcy znów mamy szansę solidarnie walczyć o nasze prawa. Pokażmy, że nie zgadzamy się na niskie zarobki, głodowe emerytury i ograniczenie praw pracowniczych. (22)

Krzywym okiem

Strachy na membra

W iara w siłę oddziaływania kija – nawet mającego formę papierowej pogroźki lub złośliwej uwagi – jest wśród niektórych naszych przełożonych potężna. I niestety w najmniejszym stopniu nie osłabia jej fakt, że wspomniana metoda ma tyle wspólnego z praworządnością, co krzesło elektryczne z fotelem. Wszelkie sytuacje, w których pracownicy stawiani są pod niedopuszczalną presją to po prostu mobbing, za który grożą sankcje karne.

Nie jest przy tym żadnym wytłumaczeniem (a już na pewno okolicznością łagodzącą) dowodzenie, że do mobberskich praktyk zmuszają przełożonych – zwłaszcza niższego i średniego szczebla – polecenia służbowe, czy też oczekiwania korporacyjnej wierchuszki. W żaden sposób naciski systemowe nie mogą bowiem tolerować łamania prawa, a tym bardziej do niego zachęcać. Dotyczy to w równym stopniu sugerowania zabicia teściowej, jak i nękania chorego pracownika listami wyrażającymi niezadowolenie szefostwa faktem wykorzystania zwolnienia lekarskiego. Warto jednocześnie pamiętać, że to nie mityczny system, ale konkretni przełożeni poniosą przed sądem konsekwencje działań niezgodnych z kodeksem.

Nikt, ani pracownik, ani przełożony, nie jest bowiem zobowiązany do wykonywania poleceń zakładających łamanie prawa. Co więcej, Sąd Najwyższy stwierdził, że wypełnianie takich poleceń oznacza naruszenie obowiązków pracowniczych i może być przyczyną „dyscyplinarki”. Stawiając zatem systemowe naciski ponad prawem wcale nie trzeba zyskać uznania w oczach bossa, ale wręcz można zafundować sobie miejsce w kolejce do pośredniaka. I nie ma co tłumaczyć się, że nie znało się przepisów. Już starożytni Rzymianie wiedzieli bowiem, że nieznajomość prawa szkodzi (w oryginale *ignorantia iuris nocet*) i przed niczym nie chroni.

Jednocześnie przełożonym o zapędach dyktatorskich, którzy liberalnemu bożkowi zysku najchętniej składaliby ofiary z pracowników warto przypomnieć, że będący pod nieustanną presją podwładni bynajmniej nie pracują, ani dokładniej, ani wydajniej. Wręcz przeciwnie szykany i fałowa krytyka są – obok głodowych zarobków – najprostszym sposobem na zniechęcenie do pracy nawet najlepszych specjalistów, a przy okazji doprowadzenia do ich społecznego wyobcowania. A to wszystko prowadzi do dewaluacji największego kapitału firmy, którym – zgodnie z zasadami GM-GMS – są pracownicy, a nie pruska dyscyplina czy też ignorowanie prawa. Zresztą każdy w miarę zdrowo myślący przełożony, wie (a przy najmniej wiedzieć powinien), że pracownik przemęczony, z rozstrojonymi nerwami i żołądkiem lub też mający osobiste problemy jest mniej wydajny i produktywny. Skąd zatem biorą się powtarzające przypadki naruszania godności i praw pracowniczych? Dlaczego dla złośliwej satysfakcji przysłowiowego „dopiecznika” podwładnemu niszczy się firmowe zasady i tak ważny kapitał ludzki? Cóż, jak już przed ćwierćwieczem mawiał Jan Pietrzak – gdybym nie wiedział, że głupota, pomyślałbym, że sabotaż. **Mr Solidarek**

Będzie festyn (związkowy)

Kulminacją przyszlórocznych obchodów jubileuszu 10-lecia Solidarności GMMP będzie festyn rodzinny, który odbędzie się 13 czerwca 2009 r. Taką decyzję podjęła międzyzakładowa komisja naszego związku. Obecnie trwa ustalanie miejsca (jest rozpatrywanych kilka lokalizacji) i programu związkowych „urodzin”. Wiadomo jednak, że rodzinny festyn Solidarności odbędzie się na pewno i los firmowego „Family Day” raczej mu nie grozi. **(r)**

Ministerialne gderanie

Mimo licznych apeli – m.in. Kongresu Metalowców NSZZ Solidarność oraz Regionalnej Sekcji Przemysłu Motoryzacyjnego Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności – resort finansów „nie planuje podjęcia decyzji o obniżeniu podatku akcyzowego od paliw”. Tym samym ministerstwo zamierza biernie przyglądać się lawinowo rosnącym cenom paliw, a przy okazji korzystać z wyższych wpływów z podatku VAT (w odróżnieniu od akcyzy naliczany jest on procentowo, czyli jego kwota rośnie wraz z ceną). Tak w każdym razie wynika z pisma nadesłanego do Sekretariatu Metalowców NSZZ Solidarność.

Zdaniem ministerialnych urzędników nie ma pewności, że obniżka akcyzy spowoduje spadek cen na stacjach benzynowych, gdyż może (ale nie musi) zostać „przechwycona” przez producentów. Oczywiście jest pewność, że pozostawienie akcyzy na niezmiennym poziomie spadków cen na pewno nie spowoduje. Jednocześnie resort finansów podkreśla, że akcyza na olej napędowy (1.048 zł za tysiąc litrów) jest niewiele wyższa od poziomu wymaganego przez UE (1.033 zł). Zapomina już jednak, że akcyza za benzynę (1.565 zł za tysiąc litrów) jest od unijnego minimum (1.244 zł) sporo wyższa, a co gorsza wszystkie stawki liczone są po „unijnym” kursie 3,77 zł za euro, czyli sporo wyższym od obecnego (niecałe 3,25 zł za euro). Zatem akcyzę należałoby obniżyć choćby po to, aby złagodzić negatywny wpływ tych różnic kursowych na cenę paliw, a tym samym rodzinne budżety Polaków i całą gospodarkę. Gdyby była możliwość przeliczenia minimalnej akcyzy po aktualnym kursie złotego to wynosiłaby ona ok. 1.070 zł dla benzyny i 890 zł dla oleju napędowego! Podatki (akcyza, VAT i tzw. opłata paliwowa) stanowią ponad dwie trzecie ceny benzyny na stacji. **(red.)**

Dobra inwestycja

Pracownik wezwany w dowolnej sprawie do przełożonego, dyrektora lub działu kadr ma prawo zażądać, aby w rozmowie brał udział reprezentant jego związku zawodowego. Warto z tej możliwości korzystać, nawet jeśli w przypadku upartego, złośliwego czy też mściwego szefa wymaga to sporej odwagi ze strony pracownika. Podczas dyskusji z przełożonymi dobrze bowiem znać swoje prawa wynikające z przepisów prawa, a polski system prawny nie należy – najdelikatniej mówiąc – do zbyt przejrzystych i stabilnych.

Przepisy prawa zmieniają się ciągle, a nowelizowanie niedawno uchwalonych ustaw jest na porządku dziennym. Tylko W ubiegłym roku w Dzienniku Ustaw opublikowano 1.887 nowych aktów prawnych (czyli średnio ponad pięć dziennie, wliczając niedziele i święta!), a nie był to rok szczególny. W 2006 r. pozycji w Dzienniku Ustaw było 1.858, a w 2005 r. aż 2.260! Większość ludzi nie ma czasu (ani ochoty) na śledzenie zmian w tym gąszczu przepisów, zmian i nowelizacji, co pracodawcy chętnie wykorzystują, zmuszając zatrudnionych do podejmowania niekorzystnych dla nich decyzji. Pomoc przedstawiciela Solidarności pozwala uniknąć tego niebezpieczeństwa. Po pierwsze na szkoleniach związkowych poznaje on zarówno najnowsze zmiany w prawie pracy oraz – co nie mniej ważne – tzw. orzecznictwo, czyli wyroki sądów pracy i administracyjnych w podobnych sprawach, a po drugie, w razie jakichkolwiek wątpliwości, może on skonsultować się ze związkowymi prawnikami na bieżąco śledzącymi ustawowe zmiany. Poza tym związkowcy doskonale wiedzą, że pracownik niczego nie musi podpisywać „od ręki” i zawsze może zażyczyć

sobie analizy prawnej, a związek zawodowy swoim członkom taką analizę przygotowuje.

Codzienne problemy i spory z pracodawcą najczęściej nie wymagają jednak analiz prawnych autorytetów. Dla ich sprawnego rozwiązania zasadnicze znaczenie ma znajomość prawa przez samych związkowców. Dlatego tak ważne są szkolenia, pozwalające nie tylko na poznanie obowiązujących przepisów, ale również wymianę doświadczeń ze związkowcami z innych zakładów. Szkolenia są po prostu dobrą inwestycją w obronę interesów załogi. Wiedza i doświadczenia ze związkowej praktyki są bowiem niezbędne, aby skutecznie bronić praw pracowniczych oraz walczyć o godne płace i dobre warunki pracy. **(zz)**

Euro-priorytet

Parlament Europejski wezwał państwa członkowskie UE do uczynienia godnej pracy priorytetem ich polityki społeczno-gospodarczej poprzez położenie nacisku na tworzenie miejsc pracy o dobrej jakości, poszanowanie podstawowych praw pracowników, zwiększenie ochrony socjalnej oraz promowanie dialogu społecznego.

Gospodarka rynkowa daje szansę zaspokojenia potrzeb indywidualnych i społecznych, jednak wolny rynek pogłębia nierówności i wymaga stworzenia reguł, które zagwarantują sprawiedliwy podział dóbr i usług konieczny do harmonijnego wzrostu ekonomicznego i społecznego. Jedynym sposobem osiągnięcia tego celu jest rozpowszechnienie standardu pracy godnej, czyli zapewnienie możliwości pracy w warunkach równości, bezpieczeństwa i poszanowania godności. **(z)**

Państwowa Inspekcja Pracy potwierdziła

(Za) mało nas

Wyniki zakończonej niedawno kompleksowej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w naszym zakładzie potwierdziły – na co reprezentacja związkowa wcześniej wielokrotnie zwracała uwagę – że pracownicy są ponad miarę przeciążani zadaniami oraz nie jest przestrzegane ich prawo do wypoczynku. Brak ludzi, wynikający nie tylko z przyczyn losowych i wakatów, ale również złej organizacji pracy sprawia, że często zatrudnieni nie mają zapewnionych ustawowych 11 godzin ciągłego odpoczynku w ciągu doby oraz 23 godzin podczas weekendu. Nie zmienia to faktu, że oznaczają one jawne łamanie zapisów Kodeksu Pracy, chroniących pracowników przed traktowaniem jedynie jako niezbędnego (i najlepiej skrajnie elastycznego) dodatku do maszyn.

Inspektorzy PIP zwrócili jednocześnie uwagę, że część pracowników jest ponad miarę obciążona zadaniami. Jest to prosta konsekwencja ciągłego ograniczania liczby stanowisk (a tym samym zatrudnienia) przez przydzielanie pozostałym pracownikom coraz to nowych obowiązków. Okazuje się,

że takie redukcje – czy jak kto woli CIP-owanie – załogi na krótką metę niewątpliwie przynoszą oszczędności, ale jednocześnie oznaczają drastyczny spadek standardów i warunków pracy. A te dla firmy szukającej oszczędności kosztem pracowników i ich zdrowia mogą mieć opłakany skutek. W dłuższej perspektywie oznaczają bowiem z jednej strony zagrożenie dla jakości, a z drugiej wzrost kosztów, gdyż eksploatowanych ponad siły i tracących zdrowie pracowników trzeba wszak na linii zastępować podczas nieuchronnych zwolnień lekarskich. Warto przy tym pamiętać, że CIP-owe redukcje odbywają się przy milczącej zgodzie zainteresowanych. Podobnie, jak bieganie za coraz szybciej uciekającą linią.

Nawet jeśli magicy od cięcia kosztów uznają, że firma i tak na przeciążaniu załogi obowiązkami zyskuje, to są one i tak niedopuszczalne. Nigdy bowiem nie może być zgody na łamanie minimalnych praw pracowniczych zapisanych w prawie pracy, a już tym bardziej na eksploatowanie załogi ponad ludzkie siły. **(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 27 SIERPNIĄ 2008 R.