

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność

General Motors Manufacturing Poland

Voith – SCG – ACG – Adecco – Work Service – B-Partner – Wega A

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

Nr 06 (219)

21 MAJA 2014 R.

Na rowerach po zdrowie

Dwóch związkowców NSZZ Solidarność GMMP – **Marek Mioducki** i **Dariusz Klimaszewski** (obaj ze spawalnictwa) – wyruszyli latem na wyprawę rowerową do Paryża, będącą jednocześnie akcją charytatywną. Jej celem jest pozyskanie funduszy na pomoc w leczeniu i rehabilitacji dwójki dzieci pracowników naszego zakładu: 12-letniego Kuby oraz małej, półtorarocznej Maji.

Uczestnicy akcji w drodze do Paryża przejadą przez Czechy i Niemcy, natomiast w drodze powrotnej planują przejechać przez Alpy w okolicach Mont Blanc oraz Włochy. Codziennie mają pokonywać na rowerach po 200 km, a cała wyprawa potrwa około czterech tygodni. Eskapada będzie nie tylko sprawdzieniem ich sił, sprawności i wytrzymałości, ale przede wszystkim możliwością pomocy dzieciom dotkniętym rzadkimi chorobami oraz pokazania siły ludzkiej solidarności.

Jakub Waniek cierpi na chorobę Leśniowskiego-Crohna, powodującą występowanie nadżerek i owrzodzeń w całym układzie pokarmowym, co w konsekwencji prowadzi do zaburzenia wchłaniania, niedokrwistości oraz zaburzenie rozwoju. Z kolei mała **Maja Pocztańska** przysłała na

świat w 35 tygodniu ciąży i jest po niedożywieniu okołoporodowym oraz wodogłowie pokrwotocznym. Leczenie i rehabilitacja dają im szansę na normalne życie.

Dlatego też międzyzakładowa Solidarność GMMP nie tylko wsparła obu kolarzy-związkowców odzieżą sportową niezbędną do pokonania trasy kilku tysięcy kilometrów, ale również przekazała pieniądze na leczenie obojga dzieci.

– *Cały czas szukamy sponsorów, którzy włączyli by się do akcji, jednak pieniądze przekazali nie nam, lecz bezpośrednio fundacji wspierającej dzieci, którym chcemy pomóc* – podkreśla Marek Mioducki.

Rowerową podróż do Paryża obaj związkowcy finansują bowiem z własnych oszczędności. Pieniądze zbierają, aby ratować zdrowie dzieci kolegów z pracy. **(Z)**

Włączyć się do akcji i pomóc w leczeniu oraz rehabilitacji dzieci może każdy, wystarczy przekazać darowiznę na konto **Fundacji Dzieciom „Zdążyć z Pomocą” 15 1060 0076 0000 3310 0018 2660** z dopiskiem („tytułem”): **4948 – Waniek Jakub Konrad** lub **21955 – Pocztańska Maja**

Podczas nocnej zmiany dochodzi do wypadku w pracy. Krew się nie leje, pracownica jest przytomna i porusza się na własnych nogach. Przełożony zatem natychmiast wysłał podwładną do domu, aby „doszła do siebie” i odpoczęła. Wyraz troski? Być może, ale również początek problemów...

Gdzie był lekarz?

Poszkodowana bowiem, choć w łóżku spędziła cały dzień, nie tylko nie doszła do siebie, lecz ból ręki nawet się nasilał. Dlatego przed kolejną zmianą – już późnym popołudniem, gdyż przecież do domu wróciła nad ranem – zgłosiła się do szpitala. Tam chirurg sprawnie opatrzył rękę wkładając ją w gips, ale po zwolnieniu lekarskie wysłał pracownicę do lekarza rodzinnego. Jak najbardziej zgodnie z procedurą, gdyż uraz był „wczorajszy”. Problem jednak w tym, że następnego dnia rozpoczynał się trzydniowy długi weekend. Lekarz rodzinny na podstawie diagnozy szpitalnego chirurga rzecz jasna zwolnienie wypisał, tyle tylko, że zgodnie z przepisami mogło ono obejmować najwyżej trzy dni wstecz. Słowem na piątek, gdy zgłosiła się do szpitala – gdzie wreszcie unieruchomiono jej rękę – kobieta nie miała wymaganego prawem usprawiedliwienia nieobecności w pracy...

Jednocześnie kodeksowe przepisy złamał przełożony, który poszkodowaną w wypadku pracownicę wysłał do domu, starając się problem, jakim były skutki wypadku, zamieść pod przysłowiowy dywan. Niestety najwyraźniej zapomniał, że zgodnie z art. 234 ust. 1 Kodeksu Pracy miał obowiązek – jako reprezentant pracodawcy, działający w jego imieniu – udzielić pierwszej pomocy wszystkim poszkodowanym w wypadku przy pracy. Tymczasem nie tylko tego nie zrobił, ale nawet nie starał się ustalić, czy i w jakim stopniu ucierpiała podwładna. A wystarczyło wezwać lekarza, który – mając specjalistyczną wiedzę – zapewne bezzwłocznie wysłałby poszkodowaną do chirurga-ortopedy.

Pracownicy dojdzie do takiego wniosku zajęło znacznie więcej czasu, co nie dziwi, gdyż po pierwsze medycyny nie studiowała, a po drugie dokładnie wykonała polecenie przełożonego, który nakazał jej odpoczynek w domu. Jak zorientowała się, że zalecona przez lidera „terapia” pomaga tyle, co umarłemu kadzidło, udała się do specjalisty. W efekcie jej powrót do zdrowia może trwać dłużej – takie zazwyczaj są bowiem skutki zbyt późnej pomocy chirurgicznej – czyli tym samym więcej dni spędzi na chorobowym.

Słowem na braku szybkiej diagnozy medycznej stracą w efekcie wszyscy. Dlatego też wszystkie wypadki w pracy trzeba zgłaszać, a każdego poszkodowanego powinien natychmiast przebadać lekarz. Tu chodzi o ludzkie zdrowie i życie. Nie ma natomiast żadnego sensu ocena stanu poszkodowanego na podstawie widoku krwi. Wybity obojczyk, czy zerwane więzadła to bardzo poważne urazy, zdecydowanie groźniejsze od skaleczenia, choć krew nie kapie. Jednocześnie „rozchodząc” nie da się nawet zwykłego skręcenia kostki, która tuż po urazie nie jest nawet specjalnie spuchnięta. Dobrze też pamiętać, że każdy taki niedoleczony uraz w przyszłości grozi orzeczeniem medycznych przeciwwskazań do pracy i... zwolnieniem. Oczywiście w trosce o zdrowie gotowego wcześniej na wszystko pracownika. **(MrS)**

Nadgodziny z zasadami

Nowe, przejrzyste zasady organizowania nadgodzin zaczęły obowiązywać w Voith Oddział Gliwice. Gdy potrzebna będzie dodatkowa praca, tj. ponad normę wynikającą z harmonogramu, informacja o tym każdorazowo zostanie ogłaszana w codziennej informacji dla grup. Następnie każdy będzie miał możliwość zgłoszenia gotowości do pracy w nadgodzinach. Przełożeni będą rozdzielać dodatkowe zadania między ochotników, pamiętając o zakazie dyskryminacji wynikającej z art. 11³ i art. 18^{3a} Kodeksu Pracy. Słowem nadgodziny mają być rozdzielane równo – i jawnie – między wszystkich gotowych do dodatkowej pracy, a nie przyznawane przez majstrów cichcem wśród wskazanych wybrańców.

Nie ulega wątpliwości, że lepiej płać nadgodziny dla wielu zatrudnionych są pożądanym sposobem zasilenia rodzinnego budżetu, szczególnie w sytuacji, gdy koszty życia są coraz wyższe. Dlatego też powinny być one sprawiedliwie rozdzielane między pracownikami posiadającymi wymagane przy danej pracy kwalifikacje i umiejętności. Jednocześnie każdy związkowiec, który uważa, że jest gorzej traktowany przy rozdziale zadań, przydzielaniu nadgodzin czy też organizacji pracy zawsze może zgłosić się do międzyzakładowej Solidarności GMMP. My zawsze podejmujemy interwencję w obronie praw pracowniczych. **(ZZ)**



Dla najmłodszych i nieco starszych

Specjalnie z okazji Dnia Dziecka międzyzakładowa Solidarność GMMP zaprasza dzieci wraz z rodzicami do Teatru Muzycznego w Gliwicach na musical „Mały Książę”, będący sceniczną adaptacją ponadczasowej, kultowej powieści Antoine’a de Saint-Exupéry. Przedstawienia odbędą się **w sobotę 31 maja 2014 o godz. 18 oraz w niedzielę 1 czerwca 2014 o godz. 15.**

„Mały Książę” to historia pewnej podróży i niezwykłej znajomości. Zagubiony na bezkresnej pustyni pilot, któremu cudem udało się przeżyć katastrofę samolotową, spotyka młodego chłopca. Jak się okazuje, przybywa on z kosmosu, gdzie – wraz z piękną i dostojną Różą – zamieszkuje niewielką planetę. Jak zakończy się jego przygoda? Gliwicki musical to niewątpliwie jedna z najciekawszych realizacji rodzinnych, jakie kiedykolwiek powstały. Oglądający go najmłodsi będą mogli uciec na chwilę do innego świata, gdzie próbują zrozumieć skomplikowany sposób myślenia dorosłych. Tymczasem rodzice będą mogli przypomnieć sobie beztroskie chwile, kiedy byli dziećmi – być może uda im się dzięki temu jeszcze bardziej zacieśnić więzy ze swoimi pociechami. Kolorowy wszechświat pełen oryginalnych postaci, poruszające piosenki oraz magiczna opowieść gwarantują doskonałą zabawę dla całej rodziny!

Jak informują przedstawiciele teatru spektakl jest dla dzieci powyżej 6 lat. Przedstawienie składa się z dwóch aktów (czyli jest jedna przerwa) i trwa blisko dwie godziny.

Zapisy na bilety przyjmowane są codziennie w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter) i tam też można do poniedziałku 26 maja 2014 odbierać wejściówki. **Dzieci związkowców Solidarności bilety otrzymują bezpłatnie**, rodzice płacą natomiast za siebie po 25 zł od osoby. Liczba miejsc ograniczona – decyduje kolejność zapisów wraz z wpłatą. Do otrzymania zniżkowych biletów upoważnieni są tylko członkowie NSZZ Solidarność GMMP i ich dzieci.

Uwaga: dojazd na spektakl we własnym zakresie – Teatr Muzyczny w Gliwicach mieści się przy ul. Nowy Świat 55/57.

(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 1-92-09, 12-333, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 3 CZERWCA 2014 R.

Po wyroku TK w sprawie wyższego wieku emerytalnego Solidarność nie odpuszcza!

Trybunał Konstytucyjny 7 maja 2014 uznał za zgodne z ustawą zasadniczą podwyższenie wieku emerytalnego do 67 lat. Zakwestionował jedynie zasady przechodzenia na emeryturę częściową – wskazując, że również w tym wypadku granica wieku powinna być taka sama dla kobiet i mężczyzn.

– *Większości sędziów Trybunału Konstytucyjnego zabrakło odwagi w naprawieniu skutków głupich decyzji politycznych, które każą Polakom pracować aż do śmierci* – stwierdził po orzeczeniu TK **Piotr Duda**, przewodniczący NSZZ Solidarność. Jednocześnie zapowiedział, że nasz związek nie odpuści sprawy wydłużonego wieku emerytalnego. Solidarność wykorzystała już wszelkie dostępne w Polsce możliwości. W tej chwili pozostaje już tylko skarga do Międzynarodowej Organizacji Pracy.

– *Czekamy na pisemne uzasadnienia wyroku, również od sędziów, którzy mieli odmienne zdania. Następnie skierujemy skargę do MOP i liczymy na jej korzystne rozpatrzenie* – mówi **prof. Marcin Zieleniecki**, ekspert prawny Komisji Krajowej NSZZ Solidarność. – *Do tej pory z MOP mamy dobre doświadczenia. Przypomnę, że pod koniec ubiegłego roku dzięki naszej inicjatywie MOP zwrócił się do polskiego rządu, aby ten przyznał samozatrudnionym i zatrudnionym na umowach cywilnoprawnych prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych. Jeśli i tym razem MOP pozytywnie odniesie się do naszej skargi to również wystąpi do polskiego rządu z prośbą o zmianę przepisów. Zdajemy sobie sprawę to wszystko będzie trochę trwało, ale nie zamierzamy się poddawać.*

Ratyfikowana przez Polskę w 2003 – a uchwalona w czerwcu 1952 – konwencja MOP nr 102 w sprawie

minimalnych norm zabezpieczenia społecznego zaleca, aby wiek uprawniający do emerytury nie przekraczał 65 lat. Dopuszcza się ustalenie wyższego wieku, ale powinno to być uzależnione od zdolności do pracy osób starszych w danym kraju.

Tymczasem zgodnie z danymi GUS i Eurostatu tylko niewielka część społeczeństwa zachowuje po sześćdziesiątce życia zdolność do pracy zawodowej. Choć wydłuża się średnia długość życia, skraca się tzw. długość życia w zdrowiu. Oznacza to, że w polskich realiach wiek 67 lat nie jest czasem rozpoczynania nowego życia na emeryturze, ale okresem chorowania. Jak podkreśliła sędzia **Teresa Liszcz** w swoim zdaniu odrębnym „jesteśmy na dalekim 87. miejscu w świecie pod względem stanu zdrowia populacji. Jakość opieki zdrowotnej jest fatalna, zwłaszcza opieki nad starszymi. Owszem, medycyna przedłuża ludziom życie, ale to nie jest życie w zdrowiu pozwalającym na pracę zarobkową. Przekwalifikowanie do lepszej pracy to czysta teoria. Gdzie program? Gdzie miejsca lekkiej pracy? Obecnie stopień aktywizacji zawodowej wśród ludzi po sześćdziesiątce jest śladowy, a przecież od podwyższenia wieku emerytalnego ani zatrudnienie, ani PKB nie wzrosło”.

Zdanie odrębne – czyli *votum separatum* – do orzeczenia TK uznającego reformę emerytalną przeforsowaną przez obecną koalicję rządową za zgodną z Konstytucją RP złożyło aż 6 z 14 sędziów. Przy czym sędzia **Zbigniew Cieślak** stwierdził, że cała nowelizacja podnosząca wiek emerytalny jest niezgodna z ustawą zasadniczą, ponieważ została wprowadzona bez wymaganych konsultacji społecznych i wysłuchania związków zawodowych, natomiast pozostali sędziowie zwracali uwagę na niekonstytucyjność wybranych elementów nowelizacji.

(red.)

Kontrola czy inwigilacja?

Obowiązująca ostatnio w naszym zakładzie ścisła kontrola zejść z linii produkcyjnej, które mają być skrupulatnie odnotowywane przez przełożonych musi wywoływać poważne zaniepokojenie. Nie chodzi przy tym o sam fakt nadzoru pracujących – tego uprawnienia pracodawcy nikt nie podważa – ale związane z tym zbieranie danych osobowych, mogące naruszać dobra osobiste zatrudnionych. A do ich poszanowania zobowiązują firmy przepisy Kodeksu Pracy.

Nie wolno zapominać, że w praktyce kontrolowane są przede wszystkim wyjścia do toalety, co może zostać uznane za zbieranie informacji o stanie zdrowia pracownika oraz dolegliwościach związanych z wiekiem (gdyż rośnie z nim zagrożenie problemami z prostatą). Jednocześnie takie odnotowywanie zejść z linii, będące swoistym monitoringiem – choć kamery zastępuje tzw. czynnik ludzki w postaci lidera – zgodnie z wyrokiem Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 2007 „w jak najmniejszym stopniu powinno ingerować w ży-

cie pracowników”. Co więcej będąc w pracy każdy zachowuje konstytucyjne prawa chroniące jego prywatność – przypomnieliśmy o tym m.in. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2002 podkreślając, że zgodnie z Konstytucją RP „prawo do prywatności jest nienaruszalne nawet w ustawach ograniczających inne prawa, wydawanych w stanie wojennym i wyjątkowym”. Innymi słowy, nawet warunki tak wyjątkowe i ekstremalne jak wojna, nie zezwalają na arbitralne wkraczanie w sferę życia prywatnego! Jednocześnie kodeksowa zasada ochrony godności i innych dóbr osobistych pracownika należy do podstawowych zasad prawa pracy, mających – zgodnie z art. 18 KP – pierwszeństwo nad wszelkimi zapisami regulaminowymi.

Dobrze też pamiętać, że udający się do toalety pracownik cały czas jest w pracy – wynika to wprost z obowiązku pracodawcy do zapewniania higienicznych warunków pracy. Do nich także należy – mówiąc obrazowo – możliwość skorzystania z toalety, czy też późniejszego umycia rąk.

(sp)