



ŚWIĄTECZNY UPOMINEK

Komisja Zakładowa na posiedzeniu w dniu 22 listopada br. podjęła uchwałę na mocy której, z okazji zbliżających się Świąt Bożego Narodzenia za ogólną kwotę 11 tys. zł. zakupione zostaną bony towarowe dla wszystkich członków Związku. Prezydium Komisji Zakładowej z pośród oferentów wybrało firmę SODEXO, która dostarczy bony. Bony wartości 50 zł dla każdego związkowca, wydawane będą za pokwitowaniem, od dnia 11 grudnia br. przez przewodniczących Komisji Wydziałowych. Kuponami Podarunkowymi SODEXO można płacić na terenie całej Polski m.in. w marketach Auchan, Biedronka, Carrefour, Castorama, CCC, Decathlon, Deichmann, Reserved, C&A, EMPIK, Euro AGD RTV, Go Sport, IKEA, Kaufland, Leroy Merlin, Lewiatan, Lidl, Media Markt, OBI, Rossman, Saturn, Smyk, Super Pharm, Tesco w sklepach spożywczych, punktach usługowych, jak również w restauracjach KFC, Pizza Hut, Tele-Pizza i w innych lokalach gastronomicznych, oraz na stacjach paliw BP, CircleK (Statoil). Kuponu Podarunkowe mają termin ważności do dnia 30.06.2019 r.

ZBROJENIÓWKA OBRADOWAŁA W RADOMIU

W dniu 29 listopada br. w radomskiej siedzibie PGZ S.A. z udziałem liderów fabrycznej „Solidarność” odbyły się obrady Krajowej Sekcji Przemysłu Zbrojeniowego. Gościem Rady Sekcji był pełnomocnik zarządu PGZ do współpracy ze związkami zawodowymi pan Dariusz Wójcik. W trakcie obrad przewodniczący Komisji Zakładowych firm Grupy PGZ przedstawili pełnomocnikowi szereg problemów społecznych i produkcyjnych z którymi się przedsiębiorstwa potencjału obronnego. Przygotowano również tematykę obrad Zespołu Trójstronnego ds. Rozwoju Sektora Obronnego. Po dyskusji członkowie Rady podjęli decyzji, które publikujemy.

STANOWISKO NR 4/7/2017

Rady Krajowej Sekcji Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ „Solidarność”
z dnia 29.11.2017 r.

Rada Krajowej Sekcji Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ „Solidarność” wielokrotnie informowała o niepokojących sygnałach płynących ze spółek Grupy PGZ S.A. wskazujące na błędy w zarządzaniu przemysłowym potencjałem obronnym. Są to błędy szkodliwe, czynione przez obecny Zarząd PGZ S.A. Przykłady takich działań to m.in.:

- polityka kadrowa w obsadzaniu Zarządów wielu spółek ze szkodą dla ich funkcjonowania,
- brak jasnej koncepcji funkcjonowania Grupy,
- brak strategii działania,
- brak właściwej komunikacji i nadzoru nad podległymi spółkami,
- tolerowanie niekompetencji czy też „zamordystycznych” metod zarządzania, często stosowanych przez byłych funkcjonariuszy różnych służb,
- odgrzewanie skompromitowanych pomysłów Centrum Usług Wspólnych pod zmienioną nazwą Centrum Usług Biznesowych,, wprowadzanych bez jakiegokolwiek prób dialogu ze stroną społeczną,
- wprowadzanie Kodeksu Grupy Kapitałowej PGZ, którego zapisy budzą wiele wątpliwości natury prawnej.

Na te nieprawidłowości wskazywaliśmy w Stanowisku Walnego Zebrania Delegatów KSPZ NSZZ „Solidarność” z dnia 28 września 2017 roku.

Niestety, do dnia dzisiejszego brak jakiegokolwiek reakcji na nasze wystąpienia, a po działaniach PGZ S.A. można wnioskować, że nie spowodowały one nawet refleksji.

Z przykrością stwierdzamy, że również działania legislacyjne wskazują na lekceważenie lub na chęć zmarginalizowania strony społecznej.

W grudniu ubiegłego roku została przyjęta Ustawa o zasadach zarządzania mieniem państwowym, która odebrała pracownikom możliwość nieskrepowanego wyboru swoich przedstawicieli do Rad Nadzorczych.

Rada Krajowej Sekcji Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ „Solidarność” mając na względzie skuteczną ochronę interesów pracowniczych oraz naszych firm, podejmie wszelkie, niezbędne działania, które zapobiegą niszczeniu dorobku naszych firm.

Rada Sekcji postanawia przeprowadzić szeroką akcję informacyjno – konsultacyjną w całej branży, mającą na celu przygotowania do podjęcia działań protekcyjnych na terenie całego kraju.

Rada Sekcji wyraża przekonanie, że tylko w drodze dialogu możliwe jest osiągnięcie porozumienia, bez konieczności podejmowania działań strajkowych.



PRZYŁĄCZ SIĘ
DO NAS !!!

W TYM NUMERZE :

W TYM NUMERZE :	Str.
ŚWIĄTECZNY UPOMINEK	1
ZBROJENIÓWKA OBRADOWAŁA W RADOMIU	1
Z PRAC INSPEKTORA PRACY	2
BAJKA O MRÓWCE	2

OPINIA

Krajowej Sekcji Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ „Solidarność”
w sprawie: Kodeksu Grupy PGZ SA.

Krajowa Sekcja Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ „Solidarność” stwierdza, że przedstawiony nam Kodeks Grupy Kapitałowej Polskiej Grupy Zbrojeniowej jest pierwszą, poważną próbą wewnętrznej integracji polskiego przemysłu zbrojeniowego. Przyjęte w Kodeksie rozwiązania dają szansę na rozwiązanie kluczowych problemów w polskiej zbrojeniówce, o których rozwiązanie od wielu lat postulowała nasza Sekcja. Za szczególnie ważne uważamy:

1. Niedopuszczanie do wewnętrznej rywalizacji poszczególnych spółek polskiego przemysłu zbrojeniowego w sprawie strategicznych decyzji produkcji poszczególnych wyrobów.
2. Dążenie do maksymalnej, ale racjonalnej współpracy kooperacyjnej i usługowej pomiędzy spółkami wchodzącymi w skład PGZ.
3. Optymalizację polityki inwestycyjnej w poszczególnych spółkach i wsparcie Zarządu PGZ w pozyskaniu środków zewnętrznych na inwestycje.
4. Wsparcie Zarządu PGZ w działaniach proekspansyjnych.

Proponowane w Kodeksie rozwiązania organizacyjne w postaci m.in. Komitetu Grupy PGZ i Komitetu Inwestycyjnego, sposób powołania i skład rokuje szanse na rozwiązanie przedstawionych problemów. Jednocześnie proponujemy, aby w przypadku tworzenia i aktualizacji strategii Grupy PGZ Komitet PGZ i Komitet Inwestycyjny obligatoryjnie przedstawiali swoje opinie. W przypadku Centrum Usług Wspólnych, Sekcja Krajowa stwierdza, że może to przynieść pozytywne rezultaty, jednak wymaga szczegółowego określenia obszarów działania tak, aby nie utrudniać funkcjonowania poszczególnych spółek i miało sens ekonomiczny, a nie ambicjonalnego sporu kompetencyjnego. Nie może też do redukcji etatów spółkach.

Szczególnej uwagi wymaga określenia zasad współpracy i budowania wspólnych relacji merytorycznych w kontaktach pomiędzy biurami PGZ a służbami poszczególnych spółek. Aktualnie odbywa się to na zasadzie przesłania tabeli, której sens i cel bywa niezrozumiały.

Krajowa Sekcja Przemysłu Zbrojeniowego NSZZ „Solidarność” stwierdza, że Kodeks powinien również określać zasady współpracy pomiędzy kierownictwem Grupy PGZ a przedstawicielami związków zawodowych. Pominiecie tej sfery w Kodeksie pogłębia nieufność i powoduje dalszy wzrost napięcia w relacjach pomiędzy kierownictwem PGZ S.A. a przedstawicielami pracowników.

Jednym z najpoważniejszych problemów w funkcjonowaniu Grupy PGZ jest brak komunikacji i niechęć do zastosowania jakiegokolwiek instrumentów służących przekonaniu zarówno przedstawicieli pracowników, jak i samych pracowników przez PGZ.

Takie podejście nie służy procesowi integracji i jest niekorzystne dla rozwoju wszystkich spółek.

Ubolewamy, że wprowadzenie Kodeksu Grupy Kapitałowej PGZ S.A. nastąpiło bez zapowiadanych wcześniej konsultacji ze Związkami Zawodowymi. Kodeks, którego postanowienia zostały już wprowadzone do statutu większości spółek Grupy PGZ, trzymamy przez dłuższy czas w tajemnicy, budzi również wiele wątpliwości natury prawnej.

Radom, dnia 29.11.2017 r.

ZAWSZE W OBRONIE TWOICH PRAW

BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

Z PRAC INSPEKTORA PRACY

Ostatnio w Fabryce doszło do kilku groźnych zdarzeń w wyniku, których nasi koledzy doznali dość znacznych urazów. Wydawałoby się oczywiste, że w takim wypadku komisja wypadkowa powinna niezwłocznie orzec, że powyższe zdarzenie było wypadkiem przy pracy. Ale czy na pewno tak jest? Aby odpowiedzieć na to pytanie należałoby wyjść od definicji wypadku przy pracy, która mówi zgodnie z Art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych że: „Za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą: podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych; podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia; w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy. Określone zdarzenie może być zakwalifikowane jako wypadek przy pracy jedynie wówczas, gdy spełnia równocześnie wszystkie cztery warunki podane definicji.” Jak więc widać z powyższego, komisja wypadkowa musi zbadać cztery przesłanki, które spełniają tą definicję. W powyższych wypadkach oczywistymi i spełnionymi przesłankami było niewątpliwie to że: miały charakter nagły, miały miejsce w czasie wykonywania pracy w siedzibie firmy, wynikiem ich była utrata przytomności i długotrwały uraz (afazja, amnezja). Nie spełniona zaś została ostatnia z przesłanek jaką jest zaistnienie wypadku w wyniku przyczyny zewnętrznej. Czym jest więc owa tajemnicza przyczyna zewnętrzna? „Przyczyna zewnętrzna występuje wówczas, gdy do urazu dochodzi w wyniku oddziaływania na człowieka czynnika występującego poza nim. Nie ma cech wypadku przy pracy uraz, który jest następstwem zakłóceń wywołanych przez czynnik tkwiący wyłącznie w organizmie poszkodowanego, tj. przyczynę wewnętrzną. Np. uraz wskutek upadku spowodowanego atakiem epilepsji, śmierć w wyniku zawału mięśnia sercowego w okolicznościach nie odbiegających rażąco od warunków powszechnie przyjmowanych za normalne. Przyczyna zewnętrzna nie musi być związana wyłącznie z działaniem sił przyrody, narzędzi, maszyn i urządzeń, energii, czynników chemicznych itp. Może nią być każdy czynnik zewnętrzny, mogący wywołać uraz, w tym także czynności wykonywane przez samego poszkodowanego, np. wysiłek fizyczny związany z przemieszczaniem ciężarów – nawet wówczas, gdy masa przenoszonych ładunków nie przekracza dopuszczalnych norm dźwignia. Taki sens ma m.in. uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 1963 r. nr III PO 15/62 (OSNCP 1963 r., zeszyt nr 10), zgodnie z którą: cechy przyczyny zewnętrznej może mieć nadmierny wysiłek fizyczny lub psychiczny związany z pracą, jeśli może on być za taki uznany dla określonej osoby - ze względu na stan wydolności jej organizmu. Przyczyna zewnętrzna, w przeciwieństwie do przyczyny wewnętrznej, nie musi występować jako wyłączna. Przy zbiegu obu rodzajów przyczyn - uaktywnienie się schorzenia samostannego (mogącego samodzielnie występować jedynie jako przyczyna wewnętrzna) pod wpływem czynnika zewnętrznego (przyczyny zewnętrznej) – spełniony jest warunek do uznania określonego zdarzenia za wypadek. Przykładem może być perforacja wrzodu żołądka pod wpływem wysiłku fizycznego. Przy takim zbiegu przyczyn nie ma zastosowania zasada szacowania stopnia wpływu każdej z przyczyn na powstanie urazu i jego skutki. Pogląd ten potwierdza również stan późniejszego orzecznictwa sądowego.” Analizując powyższe w trakcie dwóch najgroźniej wyglądających zdarzeń mających miejsce w naszej firmie powyższa przyczyna nie zaistniała, a główną przyczyną była schorzenie wewnętrzne, które ujawniło się w trakcie pracy. Ważne więc jest aby dla dobra własnego rodziny oraz wszystkich pozostałych regularnie dokonywać badań lekarskich, w celu szybkiej diagnozy naszych schorzeń. Dodatkowo w przypadku gdy leczymy się na jakiejś choroby nie należy lekceważyć leczenia zaordynowanego przez lekarza prowadzącego. Także w trakcie badań okresowych powinniśmy szczerze prowadzić rozmowę z lekarzem je prowadzącym, aby ten mógł określić czy nasz stan zdrowia pozwala na prawidłowe wykonywanie zadań na stanowisku pracy bez uszczerbku dla naszego zdrowia. W końcu zdrowie mamy jedno, a pracę zawsze można dostosować do naszego zdrowia prowadząc dialog z przełożonym. Wracając jednak do samych zdarzeń mających miejsce w naszej Fabryce zespół wypadkowy prowadził ile to możliwe najszerszy dialog z poszkodowanym, przełożonymi i świadkami w celu odnalezienia przyczyn zaistnienia zdarzeń. W ramach prowadzonych działań sprawdzane są nie tylko instrukcje stanowiskowe, badania lekarskie itp. Ale także sprawdzane są dokumenty związane z badaniami czynników środowiskowych np. stężenia środków toksycznych itp. Ważne więc jest aby w trakcie prowadzenia badań takich czynników pracownicy wychodzili z inicjatywą i wskazywali zespołom badawczym najlepszy okres do ich przeprowadzenia tzn. momentów w których ryzyko przekroczenia czynników szkodliwych jest największe. Pamiętajmy także o tym że w przypadku gdy mamy uzasadnione podejrzenie, że praca może mieć wpływ na nasze zdrowie możemy żądać wydania dodatkowych środków zabezpieczających zdrowie np. maski, okulary, ochronniki słuchu itp. lub też w skrajnych przypadkach odmówić wykonywania pracy. Zawsze o wszelkich problemach związanych z naszą pracą powinniśmy rozmawiać z przełożonymi oraz służbą BHP jak i społeczną inspekcją pracy poprzez wydziałowych inspektorów pracy. Prowadząc taki dialog możemy efektywnie zmienić nasze środowisko pracy, a tym samym uchronić się od wypadków.

ZSIP-Krzysztof Koziel

Publikujemy dzisiaj przypowieść o mrówce, biurokracji i wartości ciężkiej pracy... Jest w niej wiele trafnych ujęć sytuacji, które mają miejsce w rzeczywistości. I choć to „bajka” warto ją przeczytać, gdyż morał z niej płynący daje dużo do myślenia, szczególnie tym, którzy znajdują w niej odpowiednik dla siebie.

Bajka o pracowitej mrówce (Autor nieznan)

Codziennie wcześniej rano, mała mrówka przybywała do pracy i natychmiast rozpoczynała wykonywanie swoich obowiązków. Produkowała dużo, a to co robiła dawało jej satysfakcję.

Szef lew był zdumiony widząc, że mrówka pracuje bez nadzoru. Pomyślał więc, że jeśli mrówka może wytwarzać tak dużo bez nadzoru, to czyż nie wytwarzałyby jeszcze więcej, gdyby miała nadzorcę? Zatrudnił więc karalucha, który posiadał szerokie doświadczenie jako nadzorca i znany był z pisania znakomych raportów.

Pierwszą decyzją karalucha było wprowadzenie systemu kart zegarowych. Potrzebował także sekretarki, by pomagała mu pisać i drukować raporty oraz pajała do zarządzania archiwami i monitorowania wszystkich rozmów telefonicznych.

Lew był zachwycony raportami karalucha i poprosił go o sporządzenie dodatkowych wykresów, w celu opisanie tempa produkcji i przeanalizowania trendów tak, by mógł je wykorzystać w prezentacji na zebraniach Zarządu.

Tak więc karaluch musiał kupić nowy komputer, drukarkę laserową, kopiarkę i zatrudnić muchę do prowadzenia działu informatyki.

Mrówka, kiedyś tak produktywna i zrelaksowana, nienawidziła nadmiaru nowej papierkowej roboty i spotkań, które zabierały jej większość czasu.

Lew doszedł zatem do wniosku, że nadzedeł czas mianowania osoby kierującej działem, w którym pracowała mrówka.

Stanowisko dał więc cykadzie, której pierwszą decyzją był zakup do biura nowego dywanu i ergonomicznego fotela. Nowy kierownik cykada, również potrzebowała komputera i osobistego asystenta, którego wzięła ze sobą z poprzedniego działu po to, by pomógł jej przygotować Strategiczny Plan Optymalizacji Kontroli Pracy i Budżetu.

Dział w którym pracowała mrówka stał się smutnym miejscem, gdzie nikt się już nie śmiał, za to wszyscy byli nerwowi. W tym samym czasie cykada zrekonowała szefa lwa, co do absolutnej konieczności przeprowadzenia badania środowiska pracy. Po przeglądzie kosztów funkcjonowania działu mrówki lew stwierdził, że efektywność uległa znacznemu zmniejszeniu. Zatrudnił więc sowę, prestiżowego i znanego konsultanta, by ta przeprowadziła audyt i zaproponowała rozwiązania. Sowa spędziła w dziale trzy miesiące i przygotowała ogromny, wielotomowy raport, kończący się następującym wnioskiem: "W dziale jest przerost zatrudnienia".

Zgadnijcie, kogo lew zwolnił jako pierwszego?

Oczywiście mrówkę, gdyż wykazywała „brak motywacji i negatywną postawę”.

PARTNERZY SPOŁECZNI PRZECIW RZĄDOWYM PRÓBOM WPROWADZENIA ZŁYCH ROZWIĄZAŃ

Pięć reprezentatywnych organizacji partnerów społecznych przyjęło 21 listopada 2017 r. wspólne, negatywne stanowisko w sprawie zgłoszonego niespodziewanie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz innych ustaw (druk sejmowy 1974) dotyczącego zniesienia górnego limitu składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

NSZZ Solidarność i Forum Związków Zawodowych oraz po stronie pracodawców: Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP i Business Centre Club, wskazują, że doszło do rażącego naruszenia zasad opiniowania projektów ustaw oraz działania Rady Dialogu Społecznego. Zdaniem partnerów społecznych zniesienie ograniczenia podstawy wymiaru spowoduje, że w perspektywie długofalowej narodzi się poważny społeczny problem wynikający z rozwarstwienia wysokości świadczeń emerytalnych. Partnerzy społeczni mają także poważne zastrzeżenia do prawidłowości oceny skutków regulacji towarzyszącej projektowi. Projekt rządowy potęguje sytuację, w której koszty funkcjonowania systemu ubezpieczeń społecznych obciążają w nieproporcjonalny sposób pracowników w stosunku do innych osób obecnych na rynku pracy.

– Dla NSZZ Solidarność ten projekt jest bulwersujący nie tylko ze względu na tryb jego procedowania, który w naszej ocenie ma charakter niekonstytucyjny, ale także ze względu na fakt, iż stanowi on potwierdzenie tezy, że rząd odrzuca wnioski strony związkowej dotyczące równego obciążenia pozapłacowymi kosztami pracy pracowników i innych kategorii osób takich jak osoby samozatrudnione czy zleceniobiorcy – komentuje Barbara Surdykowska z Biura Ekspertki NSZZ Solidarność. – Rząd lekceważy nasze postulaty dotyczące wprowadzenia pełnej kumulacji tytułów ubezpieczeniowych, pełnego „ozusowania” umów zleceń, czy modyfikacji zasad odprowadzania składki przez osoby prowadzące działalność gospodarczą – dodaje ekspertka. Rada Nadzorcza ZUS także negatywnie zaopiniowała projekt.