

**Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego****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 01 (157)****15 STYCZNIA 2010 R.**

Europejskie czekanie

Cały czas zachowują ważność zapisy porozumienia płacowego uzgodnione w połowie grudnia z **Reinaldem Hobenem**, dyrektorem ds. produkcji GME, a dotyczącego naszego zakładu (dokładniej omówione one zostały w poprzednim numerze MOPLIKa). Podpisanie tego dokumentu będzie możliwe jednak dopiero po spotkaniu Europejskiej Rady Pracowników (EEF) GM Europe.

Zgoda na zawieranie lokalnych porozumień płacowych, czy też szerzej społecznych, podczas ostatniego spotkania rady uzależniona została od przedstawienia przez koncern realnego programu dla zakładu w Antwerpii. Nie ma bowiem europejskiej zgody na zamykanie fabryk. Wówczas też zapowiedziano, że kolejny raz EEF GM Europe zbierze się w styczniu. Na razie nie jest jeszcze, jednak, znany termin posiedzenia, które powinno dać przysłowiowe „zielone światło” porozumieniom lokalnym. W przypadku GMMP będzie ono oznaczać m.in. waloryzację wynagrodzeń.

(r)

Czas wyborów

Bieżący rok będzie wyborczym nie tylko w samorządach lokalnych i wielkiej (prezydenckiej) polityce. Wcześniej związkowców Solidarności czeka wyłonienie swoich przedstawicieli na nową, czteroletnią (2010-14) kadencję. Pierwszym krokiem będzie w tym wypadku wybranie delegatów na Międzyzakładowe Zebranie Delegatów Solidarności, które zgodnie z kalendarzem wyborczym musi odbyć się przed końcem marca.

Wybory delegatów są powszechne, czyli może – a nawet powinien – w nich uczestniczyć każdy związkowiec. Sama przynależność do NSZZ Solidarność zapewnia w tym wypadku prawo głosu, zwane mądrze czynnym prawem wyborczym (możliwość kandydowania, to tzw. bierne prawo wyborcze). Aby wybory odbyły się sprawnie nasz zakład podzielony zostanie na okręgi wyborcze, w których wybierana będzie liczba delegatów proporcjonalna do ilości członków związku (a nie pracowników) w danym okręgu. Samo głosowanie zostanie zorganizowane w ten sposób, aby umożliwić udział w wyborach wszystkim związkowcom. Wybory są ważne, gdy frekwencja wyborcza przekroczy 50 proc., a delegatami zostaną tylko ci kandydaci, którzy otrzymają ponad połowę ważnie oddanych głosów. Jeśli w wyniku wyborów nie zostaną wyłonieni wszyscy delega-

ci – czyli pozostaną nieobsadzone mandaty – to odbędzie się druga tura wyborów, do której przystąpią kandydaci, którzy wcześniej otrzymali najwięcej ważnie oddanych głosów. W drugiej turze wyboru dokonuje się zwykłą większością głosów.

Wybór delegatów nie jest formalnością, lecz ma poważny wpływ na przyszłą działalność międzyzakładowej Solidarności GMMP. To właśnie delegaci podczas zebrania międzyzakładowego wybiorą władze organizacji związkowej – zarówno przewodniczącego, komisję zakładową, jak i komisję rewizyjną – oraz wyłonią delegatów na walne zebranie Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności i regionalnej sekcji motoryzacji. Innymi słowy wybierając związkowych delegatów każdy z nas zadecyduje nie tylko o tym, kto przez najbliższe cztery lata reprezentować będzie nasz związek (zarówno na poziomie zakładu, jak i regionu), ale również wpłynie na kierunki i metody jego działania. Dlatego warto poświęcić kilka chwil i wrzucić swój głos do wyborczych urn, które pojawiają się na każdym wydziale. Rezygnując z prawa wyborczego pozwalamy, aby decydowali za nas inni. Tymczasem zawsze dobrze jest brać swój los we własne ręce. I to nie tylko w przypadku wyborów w zakładzie pracy.

(red.)

Krzywym okiem

Mróz w uszy

Konieczność płynnego dostarczania na linię produkcyjną niezbędnych części i materiałów wymaga od kierowców wózków podróży poza hale. Czasem w celu przywiezienia rzeczy składowanych pod wiatą, a innym razem odwiezienia pustych opakowań pod przysłowiową chmurkę, gdyż gdzie indziej nie ma na nie miejsca. Logistyka ma swoje wymagania, szkoda tylko, że konstrukcja widlaków i ciągników nie uwzględnia zmieniającej się w ciągu roku aury. O ile bowiem eskapady w zakładowy plener nie stanowią problemu latem, to już zimą (zwłaszcza śnieżno-mroźną), czy też deszczową jesienią dają w przysłowiową kość kierującym pojazdami.

Jako, że wózki zadaszone są symbolicznie wystarczy kilka wyjazdów poza halę podczas opadu atmosferycznego, aby ich szoferzy przypominali wodnika Szuwarka lub świątecznego bałwana, w zależności od tego co z nieba leci. Szansa, że zdołają się oni osuszyć w kurtynie powietrznej przy wjeździe jest niewielka. Natomiast zagrożenie katarem i grypą znacznie większe. Gdy zima – mimo ponoć globalnego ocieplenia – ściśnie, tak jak w ostatnich tygodniach, kierowców mróz nie oszczędza. Wprawdzie pomagają nieco ciepłe kurtki i gustowne czapki, ale już samo siedzenie na mrozie sięgającym kilkunastu stopni Celsjusza należy do mocno średnich przyjemności. Szczególnie, gdy ani spodnie, ani buty przesadnie zimowe nie są. Natomiast wyposażenie kierowców w arktyczne stroje ma z kolei tę wadę, że podczas jazdy pod dachem będą się pocić niczym przysłowiowe myszy, co też najzdrowsze nie jest. Oczywiście mogą przebierać się przy każdym kursie, ale to z kolei oznaczać będzie spadek tempa przewozów, a już teraz liczni liderzy jednym głosem narzekają na brak tak wózków, jak i ich operatorów.

Zimowe wyjazdy widlaków poza hale nie są jednak nierozwiązywalnym problemem. Wystarczy bowiem wyposażyć wózki w zamykane, ogrzewane kabiny. To proste rozwiązanie poprawiłoby nie tylko komfort pracy i będzie odpowiadać standardom ergonomii, ale i wpłynie na jej bezpieczeństwo. Marznący operator, któremu śnieg hula po kierownicy (bo akurat wiatr północny wieje), a widoczność zasłaniają sople lodu sporo uwagi poświęcić musi walce z żywiołami, co automatycznie sprawia, że jest mniej skoncentrowany na zadaniu i tym co się dzieje wokół niego. A jego wydajność spada niczym pozycja polskiej reprezentacji piłkarskiej w rankingu FIFA (a tam przed nami nie tylko Gabon, ale i Burkina Faso). Dodatkowo praca w ogrzewanej kabinie zapewni lepszą ochronę zdrowia pracowników niż wiadro actimela, a tym samym zminimalizuje ryzyko absencji chorobowych. Zatem koszty modernizacji wózków powinny się nie tylko szybko zwrócić, ale i przynosić korzyści zarówno wymierne (liczne w gotówce), jak i wynikające z rosnącego zadowolenia załogi oraz jej identyfikacji z firmą. Jedno i drugie jest ponoć w biznesie równie bezcenne, jak zdrowie dla każdego pracownika.

Mr Solidarek

Bez zagazowywania

Wraz z uruchomieniem produkcji nowej Astry pojawiły się problemy z wypinającymi się odciałami spalin, co groziło dość skutecznym zagazowaniem spalinami osób pracujących w pobliżu. Śmierć to ani szybka, ani przyjemna, a do tego cała sytuacja kompletnie sprzeczna z zasadami BHP. Nic zatem dziwnego, że szybko interweniowali społeczni inspektorzy pracy, zwracając uwagę na powstające zagrożenie. Działania SIP-owców okazały się skuteczne. Przełożeni nie tylko przejęli się problemem, ale również zaczęli działać. Na początek szybko zamówiono nowe końcówki mocujące do norfików odciałów spalin oraz zaczęto zwracać baczną uwagę na prawidłowe zakładanie odciałów do każdego auta. W przyszłości mają pojawić się nowe rozwiązania technologiczne, czyli systemowe, jak mawiają spece od bezpieczeństwa.

Społeczni inspektorzy pracy zapowiadają ciągłe kontrolowanie podejmowanych działań. Wdychanie spalin jest dla ludzkiego organizmu sporym zagrożeniem, nawet, gdy paliwo jest bezołowiowe. Dla zdrowia szkodliwy jest bowiem nie tylko czteroetylowy mieszanina z bromkiem etylenu (to im zawdzięcza nazwę dawna „ołowiowa” etylina), ale również większość gazowych produktów spalania, wśród których poważne miejsce zajmują tlenki węgla. Benzyna to jednak niezmiennie przede wszystkim mieszanina węglowodorów. **(sip)**

A jednak śmierdzi

Testowanie na spawalni nowego „antyspatera” wywołało spore zaniepokojenie pracowników, gdyż nowy specyfik otrzymali oni bez słowa dodatkowej informacji, ani dokumentacji chemicznej jego składu. Dzięki dociekliwości społecznego inspektora pracy udało się ustalić, że nowy wynalazek myśli chemicznej spełniał wymagane normy. O ile jednak na papierze prezentował się on doskonale, to po testach spawalniczych został wycofany z użycia, gdyż po prostu śmierdzał gorzej niż stado skunksów. Jako, że w Polsce nie ma żadnej normy na smród (i nie jest to, niestety, żart) to akurat ten efekt uboczny „antyspatera” można było poznać jedynie drogą prób, podczas których spawacze o komforcie pracy mogli zapomnieć. **(sip)**

Uwaga, sympatycy skoków (narciarskich)

Zbiórka kibiców wybierający się do Zakopanego na zawody Pucharu Świata w skokach narciarskich odbędzie się w sobotę, 23 stycznia

Urlop, także rodzicielski, to nie zwolnienie

Zamach na ojcowskie premie

Od początku stycznia 2010 weszły w życie przepisy, uchwalone jeszcze w grudniu 2008, wprowadzające urlopy ojcowskie (obecnie jest to tydzień) dla osób, których dzieci nie obchodziły jeszcze pierwszych urodzin. Jednak pracownicy naszego zakładu, którzy postanowili z tego urlopu skorzystać dowiadywali się, z przygotowanego przez dyrekcję pisma, iż „jest to tzw. nieobecność kontrolowana, która może mieć wpływ na kategorię oceny FCP”. Słowem za opiekę nad własnym dzieckiem ojcowie mieliby płacić zmniejszoną premię, choć przysługujący im urlop stanowi niewielki ułamek (niecałe 4 proc.) okresu półrocznej oceny! Dla porównania najkrótszy urlop macierzyński, obligatoryjny i dodatkowy, to od początku tego roku 26 tygodni, czyli dokładnie cały okres premiowania.

Przeciwko takiemu niekorzystnemu dla zatrudnionych i niezgodnemu z duchem ustawy podejściu do kodeksowych zapisów stanowczo zaprotestowała Solidarność GMMP. W przyjętym stanowisku związkowcy zwrócili uwagę, że w praktyce oznacza ono finansowe karanie rodziców za posiadanie dzieci, co nie tylko stoi w jawnej sprzeczności z art. 18^{3a} Kodeksu Pracy zakazującym wszelkiej dyskryminacji pracowników (w tym również ze względu na liczebność rodziny, czy też stan cywilny), ale również narusza zawarte w dziale ósmym tego kodeksu zasady ochrony pracowników korzystających z urlopów macierzyńskich lub ojcowskich. Warto przy tym zaznaczyć, że to ustawodawca w żadnym wypadku nie uzależnił ani ochrony stosunku pracy (art. 177 Kodeksu Pracy), ani wysokości zasiłku macierzyńskiego (płatnego także ojcom, art. 184 Kodeksu Pracy) od obligatoryjności, czy też dobrowolności danego urlopu związanego ze powiększeniem rodziny pracownika.

Należy przy tym pamiętać, że urlop ojcowski, czy też macierzyński – jak sama nazwa wskazuje – **jest urlopem** (i to kodeksowym), a nie zwolnieniem lekarskim. I jako taki nie może mieć wpływu na okresową ocenę pracownika. Podobnie jak nie może na nią mieć wpływu fakt skorzystania z urlopu wypoczynkowego. Podobnie zresztą ocena

okresowa nie może brać pod uwagę udziału we własnym ślubie (zgodnie z ministerialnym rozporządzeniem, pracownikowi przysługują dodatkowe dwa dni wolnego) lub też pogrzebie teściowej (w tym przypadku można liczyć tylko na jeden dzień zwolnienia). Pracowników nie wolno bowiem dyskryminować również ze względu na sytuację rodzinną. Jednocześnie w żadnym wypadku nie należy mylić urlopu ojcowskiego i macierzyńskiego ze zwolnieniem lekarskim na opiekę nad dzieckiem. To są dwie różne kwestie.

Warto podkreślić, że zgodnie z kodeksowymi zapisami podczas urlopu ojcowskiego zatrudniony powinien ze spokojną głową poświęcić się nowemu członkowi rodziny, gdyż ma zapewnione zarówno pieniądze z ZUS (równe wynagrodzeniom zasiłki ojcowskie i macierzyńskie nie obciążają konta pracodawcy), jak i zagwarantowaną ochronę zatrudnienia (za wyjątkiem sytuacji przewidzianych w art. 52 Kodeksu Pracy, czyli oznaczających dyscyplinarkę). Posłom i senatorom najwyraźniej przez myśl nie przeszło, że znajdzie się firma, która ojców postanowi karać obniżoną premią.

Przy okazji dyrekcja GMMP postanowiła zmodyfikować zasady udzielania urlopów ojcowskich, wprowadzając „prośbę” o ich udzielenie. Tymczasem powinien być to wniosek. Zgodnie bowiem z art. 182³ §2 Kodeksu Pracy „urlop ojcowski udziela się na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika”. Słowem to pracownik decyduje czy i kiedy skorzysta z prawa do urlopu ojcowskiego. Dyrekcja musi być o tym fakcie jedynie poinformowana, aby mogła go zaakceptować. **(zz)**

Proste zasady

Urlop ojcowski – obecnie jest to tydzień, a docelowo, od początku 2012 r., będą to dwa tygodnie – przysługuje wszystkim pracownikom, będącymi ojcami dzieci, które nie ukończyły 12 miesiąca życia. Bez znaczenia jest przy tym stan cywilny rodziców. Jest to urlop niepodzielny (czyli należy go brać w jednym kawałku), ale wykorzystać go można w dowolnym czasie, aż do pierwszych urodzin dziecka. Nie jest zatem związany – tak jak dodatkowy urlop macierzyński – z datą wykorzystania podstawowej (obligatoryjnej) części „macierzyńskiego”. Dlatego też z urlopu ojcowskiego mogą skorzystać pracownicy, których dzieci urodziły się w ubiegłym roku.

Warunkiem skorzystania z urlopu ojcowskiego, oprócz posiadania dziecka nie mającego jeszcze roku, jest złożenie wniosku, który musi trafić do pracodawcy (w praktyce do przełożonego) nie później niż 7 dni przed rozpoczęciem tego urlopu. **(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 26 STYCZNIA 2010 R.

2010 na parkingu koło bramy G1, gdzie będzie czekał autokar. Wyjazd punktualnie o godz. 7. Zgodnie z regulaminem organizatora konkursu wstęp na trybuny Wielkiej Krokwi będzie możliwy do godz. 15. Szczegółowa informacja znajduje się na odwrocie biletu. Zmagania skoczków o punkty Pucharu Świata rozpoczną się godzinę później. Powrót bezpośrednio po zawodach. Godzina przyjazdu jest trudna do określenia ze względu na nieprzewidywalne warunki (pogoda wpływająca na czas trwania zawodów, zagubieni w tłumie, korki na drogach). Szefem naszej grupy jest **Tadeusz Owczarek**, tel. 504-291-101. **(kib)**