

Niezależnego
Samorządnego
Związku
ZawodowegoMiędzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność
General Motors Manufacturing Poland
Premier MSSP – Sils Centre Gliwice – ACG – Adecco – Wega A
44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Nr 06 (176)

6 KWIETNIA 2011 R.

Nowy szef regionu

Wybór nowego przewodniczącego Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności był najważniejszym punktem IX Walnego Zebrania Delegatów, na którym międzyzakładową Solidarność GMMP reprezentowali **Mariusz Król** i **Sławomir Ciebiera**. W trakcie zebrania – zgodnie z wcześniejszą zapowiedzią – rezygnację złożył dotychczasowy przewodniczący **Piotr Duda**, który od października 2010 szefuje Komisji Krajowej NSZZ Solidarność.

Nowym przewodniczącym Regionu Śląsko-Dąbrowskiego został wybrany **Dominik Kolorz**, od 2003 lider górniczej Solidarności. Poparło go 157 z 169

delegatów biorących udział w głosowaniu. Jak podkreślił nowy szef regionu w całym kraju „Solidarność powinna przejąć inicjatywę, aby wszystko, co będzie robione na rzecz ludzi pracy, będzie robione pod jej sztandarami”. Zwracając uwagę na konieczność zdecydowanych, twardych działań związkowych, nowy szef Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności jednocześnie przypominał o znaczeniu dialogu oraz konieczności szukania porozumienia przy negocjacyjnym stole. Zapowiedział m.in. wznowienie udziału naszego związku w Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego. **(rd)**

Skąpy Premier ?

Cieńskie rozmowy płacowe toczą się w Premier MSSP. Dyrekcja tej spółki początkowo proponowała wzrost wynagrodzeń o średnio 40 zł na pracownika, by następnie podnieść kwotę podwyżki do 63 zł. Mowa jest zatem o podwyżce poniżej wskaźnika ubiegłorocznej inflacji, nie mówiąc już o uwzględnieniu obecnego wzrostu cen. Szefostwo spółki tłumaczy się trudną sytuacją ekonomiczną oraz koniecznością konkurowania na rynku usług sprzątających z firmami mającymi status zakładów pracy chronionej, korzystających z preferencji podatkowych. Strona związkowa upomina się natomiast o – co najmniej – utrzymanie realnej siły nabywczej wynagrodzeń pracowników Premiera. Nie można zapominać, że oni też muszą utrzymać swoje rodziny. **(zz)**

Jak świeże bułeczki

Sporym zainteresowaniem cieszą się Snowe, wynegocjowane przez międzyzakładową Solidarność, pracownicze zniżki na Astry IV HB Enjoy i Classic Kombi. Tylko w pierwszych tygodniach obowiązywania skorzystało z nich 50 osób, a pytających się o szczegóły było znacznie więcej. Nic dziwnego, skoro pracownicze rabaty pozwalają zaoszczędzić przy zakupie samochodu nawet 23 tys. zł.

Jednocześnie nasz związek cały czas upomina się o przygotowanie oferty preferencyjnych kredytów, pozwalających sfinansować zakup nowego Opla. Umożliwiłyby one znacznie większej grupie osób zatrudnionych w GMMP skorzystać z przeznaczonych dla nich upustów. Dyrekcja twierdzi, że prowadzi rozmowy z bankami na temat takich kredytów. Nie-

stety na razie nie przynoszą one widocznych efektów. Zainteresowanym zakupem Astry z pracowniczym rabatem pozostaje zatem ćwiczenie cierpliwości lub też poszukanie kredytu samochodowego na własną rękę w aktualnych ofertach bankowych. **(zz)**

Wyrównali pilotom

Dokonywane dosłownie z dnia na dzień modyfikacje harmonogramu czasu pracy osób, którym na montażu przypadła rola pilotów sprawiły, że część z nich rozpoczynała kolejną dniówkę przed końcem kodeksowej „doby pracowniczej”. Ta, po licznych nowelizacjach prawa pracy, nie zaczyna się obecnie o północy, tylko razem z dniem roboczym, a trwa – jak na dobę przystało – 24 godziny. A to oznaczało, że zgodnie z prawem przysługiwał im dodatek za nadgodziny.

Trzydniowe (22-24 marca) głosowanie nie doprowadziło do wyboru Rady Pracowników GMMP, gdyż wzięło w nim udział zbyt mało osób. Karty wyborcze wrzuciło do urn jedynie 38,58 proc. zatrudnionych. Natomiast, aby – zgodnie z wymogami ustawy – wybory były ważne musiała w nich uczestniczyć co najmniej połowa załogi. Słaba frekwencja oznacza, że głosowanie zostanie powtórzone i 26-28 kwietnia będziemy ponownie wybierać skład rady pracowników.

Zawiodła frekwencja

Zainteresowanie wyborami rady było bardzo nierówne. W biurowcu wzięła w nich udział zdecydowana większość zatrudnionych, natomiast w halach produkcyjnych znacznie poniżej jednej trzeciej (a często jednej czwartej) pracowników. Jeśli taki rozkład głosów się utrzyma, może okazać się, że zamiast rady pracowników, będziemy mieli radę działu personalnego. Podczas ponownych wyborów nie ma już wymogu minimalnej frekwencji i może się okazać, że zdyscyplinowana administracyjna mniejszość przegłosuje produkcyjną większość. Nie biorąc udziału w wyborach nie tylko pozwalasz się przegłosować i sam rezygnujesz z dostępu do informacji, ale również pozbawiasz jej innych. Mówiąc wprost pozbawiasz związki zawodowe dostępu do danych, będących argumentem na rzecz wyższych płac, czy też stałych umów o pracę.

Zgodnie z prawem dyrekcja ma bowiem obowiązek przekazywać radzie pracowników informacje dotyczące m.in. działalności i sytuacji ekonomicznej firmy, stanu, struktury oraz przewidywanych zmian zatrudnienia, jak również podejmowanych działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia. Rada musi być też informowana o działaniach, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Z założenia powinna stanowić ona płaszczyznę dialogu i miejscem powstawania niezależnej ekspertyzy ekonomicznej. Wyniki takich ekspertyz najlepiej mogą wykorzystać związki zawodowe, do skutecznego prowadzenia negocjacji i dlatego konieczne jest, aby w radzie znaleźli się przedstawiciele Solidarności GMMP. Oni z dostępnej wiedzy mogą podczas rozmów z dyrekcją zrobić odpowiedni użytek, a nie tylko zachować ją dla siebie.

Dlatego we własnym, dobrze pojętym interesie, warto wybrać do rady pracowników kandydatów Solidarności GMMP i zadbać w ten sposób o interesy swoje oraz całej załogi. Nie głosując zapewniamy się co najwyższej święty spokój. Jednak nie sobie, tylko dyrekcji. **(red)**

Na ten problem zwróciła uwagę międzyzakładowa Solidarność GMMP, przypominając, że harmonogramy czasu pracy, co do zasady, powinny być stałe, a ich zmiana – na co wielokrotnie zwracała uwagę Państwowa Inspekcja Pracy – możliwa jest jedynie w nadzwyczajnych, nie dających się przewidzieć okolicznościach. Związkowa interwencja okazała się skuteczna. Pracującym na pilocie GA wypłacono wynagrodzenie za załegłe nadgodziny oraz zaprzestano ciągłych zmian w ich harmonogramach. Nieustanne doskonalenie może mieć bowiem miejsce w stałych godzinach. **(rd)**

Pomóż z Dżemem

Legendaria grupa Dżem wystąpi na scenie Bytomskiego Centrum Kultury (BeCeK) w piątek, 15 kwietnia 2011 o godz. 19 podczas koncertu charytatywnego dla **Marka Wańka**, pracownika naszego zakładu, który w maju 2009 roku przeżył ostre martwiczo-krwotoczne zapalenie trzustki. Wskutek zatrzymania akcji serca i niedotlenienia mózgu doszło do niedowładu czterokończynowego. Dotychczas, dzięki intensywnej rehabilitacji, powrócono mu odruch połykania oraz zaczyna poruszać się samodzielnie. W dalszym ciągu jednak ma problemy z mową i pamięcią. Potrzebna mu dalsza kosztowana rehabilitacja ruchowa, psychologiczna i logopedyczna. Pieniądze zebrane z koncertu przeznaczone będą na Fundację Anny Dymnej „Mimo Wszystko”, której podopiecznym jest Marek Wańek.

Przed **Dżemem** – o godz. 18, jako koncertowy support – na wystąpi zespół **Highway**, w którym zagra brat Marka Wańka. Muzyka tej grupy to połączenie rocka lat 70., bluesa, boogie oraz country, a zespół Highway to autostrada, która łączy te wszystkie style muzyczne w niepowtarzalną mieszankę i oferuje przejażdżkę na najwyższych obrotach.

Bilety na charytatywny koncert Dżemu można zamówić do 8 kwietnia (piątek) w siedzibie Solidarności GMMP (budynek G-5, parter). Cena 40 zł dla członków naszego związku oraz 50 zł dla wszystkich pozostałych osób. W dniu koncertu w kasach BeCeK zapłacić trzeba będzie 70 zł. Liczba biletów ograniczona. Wszelkich dodatkowych informacji udziela **Adam Posmyk**, tel. 530-992-102. **(zz)**

Każdy, kto chciałby pomóc Markowi Wańkowi, może rozliczając się z fiskusem za rok 2010 (PIT) przekazać 1% swojego podatku na rzecz: Fundacji Anny Dymnej „Mimo wszystko”, 30-198 Kraków, ul. Prof. Stefana Myczkowskiego 4, KRS 0000174486, koniecznie z dopiskiem Marek Wańek.

Last minute

Błyskawicznie rozeszły się skierowania na letnie kolonie organizowane przez Fundację im. Grzegorza Kolosy. Obecnie dostępne są już tylko miejsca nadplanowe – cztery w górach (Szczyrk) oraz trzy nad morzem. Interesowało się nimi kilka osób, ale karty kolonijne wydawane są po wpłaceniu zaliczki na wyjazd i chętni zapewne czekają na najbliższą wypłatę. Szczegóły kolonijnej oferty w siedzibie Solidarności GMMP. **(zz)**

SIP-owskie podsumowanie minionego roku (cz. I)

Coraz skuteczniejszy

Grupo ponad pół tysiąca interwencji, czyli blisko trzy podczas każdej roboczej dniówki – tak w statystycznym ujęciu wyglądają efekty działań społecznych inspektorów pracy GMMP w 2010. Liczba interwencji systematycznie rośnie, co pokazuje, że coraz więcej społecznych inspektorów nabrało doświadczenia i pewnie wyłapuje nieprawidłowości, wpływające na bezpieczeństwo lub uciążliwość pracy. Na ich aktywności korzysta cała załoga.

Warto przy tym pamiętać, że rozwiązanie problemu BHP niemal nigdy nie ogranicza się do pojedynczej interwencji, a często wymaga wielomiesięcznych działań. Tak jest chociażby z platformami X, które okazały się dość awaryjne, co w przypadku odpadających kół jest raczej delikatnym określeniem. Konieczne było ustalenie przyczyn niesprawności. Równie długo trwały zmagania z myciem benzyną zawieszek przed kabiną Cavity Wax. W tym wypadku też nie wystarczyło wskazać problem, ale także przekonać do jego rozwiązania.

Kłopot sprawiają szczególnie zagrożenia, które nie prowadzą do natychmiastowego (a przynajmniej szybkiego) urwania ręki lub głowy. Tak było chociażby z wykonanymi z dodatkiem berylu zgrze-

wadłami i elektrodami robotów. Z technologicznego punktu widzenia ich niezaprzeczalną zaletą jest żywotność, jednocześnie jednak związki berylu są silnie trujące. Dzięki SIP opracowano system monitorowania stacji zrobotyzowanych oraz procedury usuwania nieprawidłowości. Teraz trzeba już tylko kontrolować ich stosowanie.

Czasami okazuje się, że zapewnienie pracownikom właściwej ochrony na stanowisku pracy oznacza poważny problem technologiczny. Tak w minionym roku było chociażby z odciekami spalin, czyli popularnie norfikami. Dopiero czasochłonna metoda prób i błędów udało się wypracować w miarę skuteczne rozwiązanie problemu. Samo zauważenie zagrożenia, to najczęściej dopiero początek drogi do jego usunięcia.

Oczywiście zazwyczaj jest ona znacznie krótsza niż w przypadku norfików, choć samo zagrożenie często poważne. Wystarczy przypomnieć brak oświetlenia linii produkcyjnej, zastawiane buforami przejścia wzdłuż stacji roboczych, składowanie pustych opakowań w wyjściach ewakuacyjnych czy też proceder klejenia progów na środku drogi transportowej. We wszystkich tych sprawach skutecznie interweniowali społeczni inspektorzy. **(sip)**

Przedwyborcze ustalanie

Trwają przygotowania do wyborów społecznych inspektorów pracy na kolejną, czteroletnią kadencję. Początkowo były one planowane na koniec marca, jednak w tym terminie związki zawodowe nie zdołały uzgodnić regulaminu wyborów. Przyjęto, bowiem zasadę, aby w maksymalnym stopniu uwzględniać zgłaszane wnioski, nawet, jeśli oznaczało to przepisywanie do regulaminu całych artykułów ustawy o społecznej inspekcji pracy, co z prawnego punktu widzenia jest działaniem bez sensu. Ustawowe regulacje, stanowiące tzw. powszechnie obowiązujące prawo, muszą być przestrzegane, nawet jak regulamin o nich nie wspomina. Tak po prostu skonstruowany jest system prawny. Jednak warto poświęcić legislacyjną elegancję na rzecz umieszczenia zapisów regulaminowych porównujących dialog między związkowy, służący obronie interesów pracowniczych.

Projekt regulaminu, obok ustalenia technicznych zasad głosowania, zakłada dostosowanie

liczby grupowych SIP do potrzeb, wynikających z analizy wykrywanych zagrożeń oraz realnych możliwości aktywnego działania społecznych inspektorów. Jest to zgodne z prezentowanym przez wszystkie związki zawodowe stanowiskiem, że należy stawiać na profesjonalizm i merytoryczne przygotowanie grupowych SIP, a nie ich ilość, która akurat w tym wypadku, jak pokazuje doświadczenie z minionych kadencji, nie zastępuje jakości. Liczebne, kadrowe wzmocnienie SIP może mieć sens, tylko pod warunkiem zadbania o merytoryczne przygotowanie inspektorów. Służą temu między innymi regularne szkolenia SIP organizowane przez Solidarność.

Warto pamiętać, że znajomość prawa, obowiązujących procedur oraz wiedza dotycząca potencjalnych zagrożeń są najlepszym orężem inspektorów pracy (nie tylko społecznych) w walce o bezpieczne i przyjazne warunki pracy. Dlatego tak ważna jest jakość SIP. **(sp)**

Piłkarskie zmagania w Sośnicy

Halowy turniej piłki nożnej organizuje w sobotę, 9 kwietnia 2011, międzyzakładowa Solidarność GMMP. Zawody odbędą się na parkiecie hali sportowej w Sośnicy, a rywalizować będą zespoły 5-osobowe. Każda drużyna może mieć do dyspozycji 3 zawodników rezerwowych, a zmiany w czasie gry odbywać się będą systemem hokejowym. Na boisku obowiązywać będą generalnie przepisy futsalu, z tym, że spotkania będą krótsze. Związkowe drużyny czeka granie dwa razy po 7

minut, oczywiście w każdym pojedynku. Początek zawodów o godz. 10, zakończenie ok. godz. 16.

Podczas halowych zmagania przewidziano również atrakcje dla kibiców. Wstęp dla nich jest bezpłatny, jednak kupon (5 zł) nie tylko zapewnia otrzymanie napoju, ale również udział w przygotowanej przez organizatorów loterii. Zwycięzcy związkowego turnieju, w którym mogą brać udział członkowie Solidarności oraz ich rodziny, będą zarówno na parkiecie, jak i na trybunach. **(kib)**

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 20 KWIETNIA 2011 R.