

**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 11 (211)****5 LISTOPADA 2013 R.**

Uwaga: masówka!

Wszystkiego o rozmowach dotyczących przedłużeniu okresu rozliczeniowego w GMMP każdy będzie mógł się dowiedzieć podczas związkowej masówki, która odbędzie się 6 listopada 2013 (środa) w sali Alfa budynku G-32 przy Body. Żadne zgłaszane kwestie nie pozostanie bez odpowiedzi. Początek masówki dla **zmiany czerwonej o godz. 13.20**, natomiast dla **zmiany zielonej o godz. 14.10**.

CHCESZ WIEDZIEĆ WIĘCEJ? PRZYJDŹ NA MASÓWKĘ!

(z)

Jedność i solidarność

Wyzwaniom stojącym przed związkami zawodowymi w globalnej gospodarce poświęcona była czwarta sesja seminarium „Oddolna solidarność pracowników”, będącego europejskim projektem, którego partnerami obok NSZZ Solidarność i IG-Metall są m.in. Uniwersytet w Bochum oraz fundacje: imienia Fridricha Ebertha i imienia Otto Brennera.

Podczas tegorocznego spotkania, w którym wzięli udział zarówno aktywni działacze związkowi, jak również naukowcy oraz eksperci zwracano przede wszystkim na ważną społeczną i przedstawicielską rolę związków zawodowych oraz znaczenie ich świadomego, przemyślanego, a przede wszystkim solidarnego działania na rzecz dobra wspólnego. Biorący udział w dyskusji eksperci zwracali przede wszystkim uwagę na kwestie „krzywienia” – czyli wybiórczego przekazywania – informacji przez zarządy różnych szczebli, prowadzące do konfliktowania pracowników oraz przenoszenia konkurencji do wnętrza firm,

skutkującego niepotrzebną konkurencją między poszczególnymi zakładami, które zaczynają ze sobą walczyć, a powinny współpracować.

Kolejnym zagrożeniem związanym z globalizacją jest nieustanna presja restrukturyzacyjna. Niestety często sprowadzająca się do zmian dla zmian. Tymczasem przynosi ona korzyści tylko, gdy jest sposobem na osiągnięcia celów, a nie celem samym w sobie. Nie zmiany organizacji pracy, a produkcja i rynki decydują o pozycji firmy. Tu niestety trzeba przypomnieć, że Opel cały czas jest marką europejską, a nie światową. Mimo pozostawiania częścią globalnego koncernu, jakim jest GM, cały czas ograniczone są rynki na których sprzedawane są nasze samochody. Przykładowo z ważnych dla motoryzacji krajów tzw. BRIC jest tylko Rosja, podczas gdy praktycznie nie spotyka się opli w Brazylii, Indiach i Chinach, mających razem ponad trzy miliardy mieszkańców i odpowiednią liczną grono kierowców.

(red.)

Wybory SIP w ACG

Rozpoczęła się procedura wyborów Społecznej Inspekcji Pracy w ACG na nową kadencję 2013-17. Do obsadzenia są trzy miejsca, a okręgiem wyborczym jest cała spółka. Wynika to wprost z przepisów ustawy – ACG zatrudnia mniej niż 300 osób.

Do zadań społecznych inspektorów należy przede wszystkim dbałość o zachowanie standardów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania prawa pracy, szczególnie w zakresie BHP, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, urlopami i czasem pracy, świadczeniami z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Dlatego też SIP-owcy mają ustawowe uprawnienia do kontroli stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy. Biorą również udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, analizowaniu przyczyn zachorowań na choroby zawodowe. Mogą też formułować pisemne zalecenia nakazujące usunięcie stwierdzonych uchybień.

(sp)

Tylko osiem dni dyrekcja GMMP przewidywała na rozmowy nad swoim projektem porozumienia przedłużającego okres rozliczeniowy do 12 miesięcy. Wcześniej strona związkowa ponad trzy tygodnie czekała na przedstawienie tego projektu, w którym i tak nie uwzględniono sporej części wniosków zgłaszanych w imieniu załogi. Pracodawca nie przekazał również niezbędnych informacji, potwierdzających konieczność wprowadzenia dłuższego okresu rozliczeniowego.

Bez przedłużenia

To wszystko sprawiło, że porozumienie nie zostało podpisane i **rozpoczynający się 1 listopada 2013 kolejny okres rozliczeniowy będzie czteromiesięczny**. Warto przy tym pamiętać, że nawet w znowelizowanym Kodeksie Pracy standardowy, regulaminowy okres rozliczeniowy nie może przekraczać 4 miesięcy. Jego przedłużenie do roku – a dokładniej 12 miesięcy, gdyż w naszym zakładzie nie byłby to rok kalendarzowy – dopuszczalne jest tylko w przypadku „uzasadnionych przyczyn obiektywnych lub technicznych”. Jednak dyrekcja zgłaszając swój projekt ograniczyła się jedynie do ogólnego twierdzenia, iż 23 dni nieprodukcyjne w czwartym kwartale 2013 prowadzą do 15 mln zł strat. Nie zaprezentowano natomiast żadnych wyliczeń akurat takich strat, ani też nie przedstawiono w jakim stopniu przedłużenie okresu rozliczeniowego pozwoli je ograniczyć.

Dyrekcja nie była także skłonna przedstawić rozwiązań (zasad) dotyczących elastycznego czasu pracy obowiązujących w centrali naszej firmy w Rüsselsheim. Tymczasem skorzystanie z wzorców sprawdzonych w innych zakładach Opla mogło zdecydowanie ułatwić wypracowanie porozumienia koniecznego – zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy – do przedłużenia okresu rozliczeniowego.

Mimo licznych wniosków związków zawodowych, zgłaszanych w imieniu załogi GMMP dyrekcyjny projekt porozumienia nie porządkował kompleksowo zasad organizacji czasu pracy. Chodziło szczególnie o wprowadzenie jasnych, jednoznacznych – szczególnie bez zapisów dopuszczających uznaniowość – kryteriów dopuszczających zmian harmonogramów (grafików) pracy, tak aby wykluczyć chaos obecnie panujący w tej kwestii oraz stworzenie uzgodnionego regulaminu wynagradzania (zresztą wymaganego przez kodeks). Tymczasem w dyrekcyjnym projekcie królowały zapisy ogólne, dopuszczające interpretacje skrajnie niekorzystną dla pracowników. Przykładem niech będą 24 zmiany w harmonogramach pracy w okresie rozliczeniowym – bynajmniej nie oznaczające takiej maksymalnej liczby „czarnych” sobót roboczych w ciągu roku, lecz dwa tuziny zmian wprowadzanych do harmonogramów ogłaszanych raz na miesiąc (a nie na cały okres rozliczeniowy!) z tygodniowym wyprzedzeniem. Zatem oznaczało to, że zmian mogło być kilka – nawet trzy – w miesiącu. Jednocześnie z zapisów projektu wcale nie wynikało jednoznacznie, że zmian harmonogramu – oczywiście wszystkie zawsze w stosunku 1:1 – nie może obejmować kilka dni. Do tego dochodziło 36 godzin „oddanych” za nadgodzin, zlecane w czasie danego miesiąca. Nie trzeba chyba przekonywać, że w takiej sytuacji jakiegokolwiek zaplanowanie życia rodzinnego jest fikcją. Nic zatem dziwnego, że projekt porozumienia nie został podpisany.

(zz)

Związkowy Mikołaj...

Specjalnie dla dzieci związkowców międzyzakładowej Solidarność GMMP organizuje **w sobotę 14 grudnia 2013 Mikołajki**. Tego dnia w gliwickiej Chacie Polaka specjalnie dla najmłodszych przygotowane zostaną liczne atrakcje, gry i zabawy oraz konkursy z nagrodami. Nie zabraknie rzecz jasna także samego Świętego Mikołaja rozdającego słodkie upominki. Zapowiada się doskonała rodzinna zabawa. Początek o godz. 14.

Zapisy na mikołajkową imprezę przyjmowane są w siedzibie międzyzakładowej Solidarność GMMP (budynek G-5, parter) codziennie do 29 listopada 2013. Dzieci biorą w niej udział za darmo, rodzic oraz opiekun płacą po 10 zł. Wpisanie na listę uczestników zobowiązuje do pełnej wpłaty. Dojazd do Chaty Polaka (Gliwice, ul. Kozielska 297) trzeba zabezpieczyć we własnym zakresie. Zabawa mikołajkowa organizowana jest wyłącznie dla dzieci związkowców Solidarność GMMP. **(zz)**

...i Sylwester

Wysnienita zabawa czeka związkowców międzyzakładowej Solidarność GMMP, którzy postanowią żegnać obecny i witać nowy 2014 rok na balu sylwestrowym w Hotelu Biały Dom w Paniówkach-Chudowie. Będą tam mieli do dyspozycji dwie sale taneczne (jedna z muzyką na żywo, druga z miksowaną przez DJ'ów), na których nie zabraknie gorących rytmów i konkursów z nagrodami. Dla smakoszy przygotowane będzie bogate menu, w którym nie zabraknie śląskich potraw, a dla spragnionych dobrze zaopatrzonej bar. Po szaleństwach nocy sylwestrowej jest możliwość skorzystania na miejscu z noclegu (z noworocznym śniadaniem w formie bufetu szwedzkiego). Można również wracać prosto do domu. Dojazd do Hotelu Biały Dom (Paniówki-Chudów, ul. Darwina) oraz powrót z balu trzeba sobie jednak zapewnić we własnym zakresie.

Koszt samego balu wynosi 300 zł od pary, natomiast w przypadku skorzystania z noclegu cena wzrasta do 450 zł. Zapisy wraz z pełną wpłatą przyjmowane są do 20 listopada 2013 w siedzibie międzyzakładowej Solidarność GMMP (budynek G-5, parter). Liczba miejsc, a tym samym uczestników związkowego sylwestra, jest ograniczona. Decyduje kolejność zapisów, dlatego też nie warto z nimi zwlekać. Bal sylwestrowy organizowany jest tylko dla członków Solidarność GMMP wraz z osobą towarzyszącą. **(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, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 20 LISTOPADA 2013 R.

Zmiany organizacyjne w Społecznej Inspekcji Pracy Montaż ze wsparciem

Potrzeba wsparcia wydziałowego społecznego inspektora pracy na montażu oraz konieczność dostosowania organizacji społecznej inspekcji pracy do potrzeb wynikających ze struktury zakładu utworzona została na wydziale montażu funkcja zastępcy wydziałowego społecznego inspektora pracy ds. systemu SPS i jakości, którym został **Marian Kaim**. Jednocześnie postanowiono, iż będzie miał on ustawowe uprawnienia wydziałowego SIP-owca.

Jako, że jednocześnie zmalała o jednego liczbę grupowych SIP-owców, to łącznie społecznych inspektorów jest tylu samo, co dotychczas. Celem tej organizacyjnej zmiany jest dążenie do

optymalnego wdrożenia systemu SPS na montażu oraz zapewniania pracownikom tego wydziału odpowiednich standardów BHP i warunków pracy, koniecznych do podnoszenia jakości produkcji. Oczywiście wszystko przy jednoczesnym pełnym zachowywaniu korporacyjnej zasady *safety first* określonej w GM-GMS.

Zmiany w strukturze społecznej inspekcji pracy oznaczają także, że wszyscy pracownicy jakości i grup SPS na montażu z problemami, zastrzeżeniami oraz uwagami dotyczącymi warunków i bezpieczeństwa pracy mogą zgłaszać się bezpośrednio do nowego wydziałowego SIP-owca. **(sp)**

Urlop po wychowawczym

Od 1 października 2013 osoby powracające z urlopu wychowawczego zyskają na urlopie wypoczynkowym. Wszystko za sprawą niedawnej nowelizacji Kodeksu pracy o urlopach wychowawczych, która przy okazji zmieniła zasadę proporcjonalnego naliczania urlopu wypoczynkowego (zmiana do art. 155² § 2 Kodeksu pracy). Zatem obecnie pracownik, który skorzysta z urlopu wychowawczego przez kilka miesięcy w taki sposób, że rozpocznie go i zakończy w tym samym roku kalendarzowym nie będzie tracił urlopu wypoczynkowego. Wręcz przeciwnie – zachowa prawo do urlopu w pełnym wymiarze. Oznacza to, że nawet w sytuacji, gdy pracownik będzie na wychowawczym od 3 stycznia do 30 grudnia, to nadal będzie miał prawo do całej puli urlopu za dany rok, czyli 20 lub 26 dni.

Dodatkowo w ustawie zmieniającej kodeksowe reguły nie ma przepisu przejściowego, a więc nie rozstrzygnięto wprost, czy nowa reguła obejmuje osoby, które rozpoczęły korzystanie z urlopów wychowawczych jeszcze na starych zasadach, ale powrócą do pracy po 1 października 2013, czyli po zmianach przepisów. Taki stan wskazuje na obowiązek zastosowania nowych regulacji dotyczy także w przypadku pracowników, którzy wcześniej rozpoczęli urlopy wychowawcze. Jedną z podstawowych reguł prawa w takiej sytuacji jest bowiem zasada bezpośredniego stosowania nowej ustawy. Może zatem się zdarzyć, że osoby, które w tym roku rozpoczęły urlopy wychowawcze będą wracały do pracy w grudniu 2013, aby zyskać na urlopie wypoczynkowym. Tym bardziej, że wcale nie muszą go od razu wykorzystywać! Ta sama nowelizacja Kodeksu pracy wprowadziła jednocześnie zasadę zawieszenia biegu przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy w związku z korzystaniem z urlopu wychowawczego. Możliwy jest więc powrót do pracy na kilka dni i ponowne pójście na urlop wychowawczy, a wykorzystanie urlopu wypoczynkowego dopiero za 3 lata po zakończeniu urlopu wychowawczego.

Co ważne taki manewr korzystający z wychowawczego będą mogli praktycznie stosować

co roku – znowelizowane przepisy kodeksowe oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej zwiększyły bowiem do 5 liczby części urlopu wychowawczego, w ramach których można wykorzystać ten urlop.

Obowiązująca od początku października 2013 nowelizacja dotyczy także wprowadzenia zasady nieprzenaszalnej części urlopu wychowawczego w wymiarze 1 miesiąca, przysługującej tylko jednemu rodzicowi lub opiekunowi (z wyjątkami, gdy drugi rodzic nie żyje lub jest pozbawiony praw rodzicielskich). Prawa do tej części nie można przenieść na drugiego rodzica lub opiekuna.

Równocześnie podwyższono z 3 do 4 miesięcy wymiar urlopu wychowawczego, który może być wykorzystany wspólnie przez rodziców lub opiekunów dziecka, a także zmieniono obligatoryjną treść wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego oraz doprecyzowano i rozszerzono katalog dokumentów dołączanych do wniosku. O szczegółach, które są w nowym ministerialnym rozporządzeniu można dowiedzieć się więcej odwiedzając siedzibę międzyzakładowej Solidarność GMMP na parterze budynku G-5. **(rd)**

Święto Niepodległości

Poczet sztandarowy Solidarność GMMP uczestniczyć będzie w uroczystościach 95. rocznicy odzyskania przez Polskę Niepodległości, które odbędą się w niedzielę 10 listopada 2013 w kościele św. Wawrzyńca w Chorzowie. Po nabożeństwie w intencji Ojczyzny z rocznicowym programem artystycznym wystąpi chór dziecięcy, któremu akompaniować będzie m.in. jeden z naszych kolegów, a zarazem społeczny inspektor pracy. Serdecznie zapraszamy do udziału w rocznicowych obchodach wszystkich „żarzących patriotyzmem”. Początek uroczystości o godz. 16. **(r)**