



# M O P L I K

Międzyzakładowa 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)

Niezależnego  
Samorządnego  
Związku  
Zawodowego



Nr 08 (178)

31 MAJA 2011 R.

## Nominacja

Wśród nominowanych w tegorocznej edycji prestiżowego konkursu o tytuł „Najaktywniejszego Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy w województwie śląskim” znalazł się **Arkadiusz Malatyński**, zakładowy SIP w GMMP. Oznacza to, że zauważono i doceniono rosnącą aktywność społecznej inspekcji w naszym zakładzie. Tylko w ubiegłym roku zajmowała się ona pół tysiącem spraw.

W organizowanym cyklicznie przez Państwową Inspekcję Pracy konkursie społeczni inspektorzy oceniani są według czterech kryteriów. Najważniejszym (pozwała na uzyskanie 50 punktów ze 100 możliwych) jest działanie w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy, eliminowanie zagrożeń oraz nadzór nad czynnikami szkodliwymi. Pozostałe popularyzacja

wiedzy o ochronie pracy (m.in. udział pracowników w tworzeniu bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy), liczba kontroli problemowych i wycinkowych, zarządzanie bezpieczeństwem pracy. Najmniej punktów (10) można natomiast uzyskać za liczbę wydanych zaleceń i uwag, czyli SIP-owską statystykę. Oceniana jest aktywność społecznych inspektorów w minionym roku kalendarzowym.

Wyniki konkursu będą znane w październiku, wtedy też poznamy najaktywniejszego zakładowego SIP-owca w naszym województwie. **(sp)**



Znacznie niższy niż oczekiwano okazał się GUS-owski wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w województwie śląskim. Nie będzie on jednak miał wpływu na wysokość stawek w naszym zakładzie. Wynagrodzenia pozostaną na wypłacanym zaliczkowo poziomie, gdyż wynegocjowane przez Solidarność porozumienie płacowe gwarantuje podwyżkę stawek na wszystkich poziomach o 3,8 proc., a wyższą, jeśli wskaźnik GUS przekroczyłby 5,15 proc. Tymczasem wyniósł on jedynie 2,2 proc.

## Lepsze niż GUS

Oznacza to, że dzięki dobrze skonstruowanemu porozumieniu o podwyżki w naszym zakładzie nie tylko przekraczają ubiegłoroczną GUS-owską inflację (całoroczna 2,6 proc., liczona grudzień do grudnia – 3,1 proc.), ale także są blisko dwukrotnie wyższe od wojewódzkiej średniej wzrostu wynagrodzeń (2,2 proc.). Natomiast obejmujący awanse i przejścia w widelkach wzrostu funduszu wynagrodzeń w GMMP (5,15 proc.) okazał się wyższy niż ten sam wskaźnik – w uznawanym przez niektórych za wzorzec – górnictwie (4,7 proc.). Jednocześnie zasady podwyżki były zgodne z europejskim memorandum. Jak widać przy negocjacyjnym stole udało się osiągnąć korzystne rozwiązanie.

Wzrost wynagrodzeń powyżej statystycznych wskaźników nie oznacza rzecz jasna końca zmagania o wyższe płace. Otwarta pozostaje cały czas kwestia bonusu oraz przyszłych podwyżek, wynikających z uzyskanych oszczędności. Jednocześnie obliczenia GUS pokazują, jak ważne dla stabilności dochodów są stawki zasadnicze. Otóż wskaźnik wzrostu wynagrodzeń dla branży motoryzacyjnej w naszym regionie jest ujemny (minus 2,6 proc.), a to dzięki znacznie mniejszej liczbie nadgodzin w tyskim Fiacie. **(red)**

## Będą przyjmować

Niczym niezapłacony weksel systematycznie podczas rozmów z dyrekcją wraca zgłaszany przez Solidarność GMMP problem braku pełnej obsady na linii produkcyjnej. Ostatnio szczególnie ostro widać to było na montażu. Szefostwo zakładu przyznało rację stronie związkowej i zapowiedziało przyjęcie brakujących pracowników. Na początek ma to być sześć dodatkowych osób na montażu głównym (GA) oraz trzy na materiałówce (MH). Jak widać bieżąca analiza stanu zatrudnienia w „4 walls” przynosi efekty i należy oczekiwać, że podobne bieżące przyjmowanie brakujących pracowników produkcyjnych stanie się standardem. **(zz)**

## Sils odprawia

Przeniesienie SCG w jedno miejsce i związana z tym likwidacja „bumarowskiej” lokalizacji w Łabędach sprawiło, że Sils postanowił zlikwidować wszystkie stanowiska kierowców. Tym samym dziesięć osób otrzymało wypowiedzenia. Planowane zwolnienia negatywnie zaopiniowała międzyzakładowa Solidarność zwracając uwagę na poważne skutki społeczne. Zwolniony miał być co trzynasty pracownik spółki.

Ostatecznie ustalono, że części tracących pracę szoferom zaproponowane zostanie przejście na stanowiska operatorów wózków widłowych. Wszystkim natomiast pracodawca deklaruje przed-

łużenie pod koniec lipca, na swój koszt, certyfikatów zawodowych.

Jednocześnie od początku trwały rozmowy nad wypłaceniem zwalnianym kierowcom dodatkowych odpraw. Początkowo dyrekcja zasłaniała się brakiem prawnych możliwości – przez księgowych nazywanego „tytułem” – do takiej wypłaty. Gdy Solidarność zaproponowała podpisanie porozumienia, które dawałoby podstawy do odpraw, okazało się, że wystarczy do tego zwykła uchwała zarządu spółki. Takie rozwiązanie zostało przyjęte. Znaczenie ma bowiem nie formalna podstawa wypłaty dodatkowej odprawy, ale fakt, że zwalniani z SCG kierowcy dostaną dodatkowe pieniądze. Dzięki Solidarności, choć z kasy spółki. **(zz)**

## Ustalanie bonusu

Trwają, wznowione 6 maja rozmowy z dyrekcją poświęcone zasadom wypłaty jednorazowego bonusu, czyli szczegółach rozwiązania zaakceptowanego przez szefów GM Europe jeszcze w lutym. Międzyzakładowa Solidarność niezmiennie podkreśla, że bonus ma być dodatkiem płacowym dla wszystkich, a nie nagrodą dla wybranych.

Pozostaje jednak kwestia jego wysokości oraz formy. Dyrekcja proponowała, aby zamiast żywej gotówki, przelanej na konto bankowe, bonus był wypłacony w postaci karty przedpłaconej lub bonów towarowych. Ta ostatnie rozwiązanie zostało odrzucone, gdyż zbyt ogranicza pracownikom swobodę decydowania o swoich pieniądzach, a dokładniej rzecz ujmując miejscu (a tym samym sposobie) ich wydania. Pomysł z kartą przedpłaconą może natomiast być rozważany dopiero po ustaleniu kwoty bonusu. Od jej wysokości w ogromnej mierze zależy, możliwość zaakceptowania innych niż gotówka form wypłaty. Natomiast brak konkretnych propozycji prowadzi jedynie do niepotrzebnej nerwowości i plotek. Kolejna tura rozmów na temat bonusu została ustalona na poniedziałek, 6 czerwca. **(rd)**

## Wakacyjna oferta

Tygodniowe wczasy wypoczynkowo-rehabilitacyjne do Szczyrku podczas letniej przerwy urlopowej czekają na związkowców Solidarności GMMP. Wyjazd obejmuje pobyt w ośrodku „Orle Gniazdo” (siedem noclegów w pokojach z pełnym węzłem sanitarnym oraz wyżywienie – śniadania w formie szwedzkiego bufetu oraz obiadokolacje), dwa zabiegi rehabilitacyjne w ciągu dnia (m.in. masaże, fizykoterapia, kinezyterapia), bezpłatne korzystanie z basenu letniego (na otwartym powietrzu), dyskoteki i siłowni oraz 30 proc. rabatu na saunę i jacuzzi. Dodatkowo na terenie ośrodka znajduje się teren grillowy z placem zabaw, kąpielisko dla dzieci, sala gier, bilard, gabinety masaży, fryzjerski i kosmetyczny. A całość otoczona jest długimi grzbietami Beskidu Śląskiego, gwarantującego nie tylko niezapomniane widoki, ale także czyste powietrze oraz liczne trasy do pieszych i rowerowych wędrowek. Koszt tygodniowego wyjazdu dla osoby dorosłej 480 zł, a dla dzieci do 12 lat – 350 zł.

Tygodniowe wyjazdy wypoczynkowo-rehabilitacyjne zaczynają i kończą się zawsze w soboty. Związkowa propozycja obejmuje trzy turnusy: 23-30 lipca 2011, 30 lipca – 6 sierpnia 2011 oraz 6-13 sierpnia 2011.

Wszelkie dodatkowe informacje o wczasach w Szczyrku można uzyskać w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter). Tam też przyjmowane są zapisy. **Wpis na listę uczestników zobowiązuje do pełnej wpłaty, a termin przyjmowania zapisów mija 17 czerwca** (piątek). Wakacyjny wyjazd organizowany jest tylko i wyłącznie dla członków NSZZ Solidarność GMMP i ich rodzin. **(zz)**

## Z nami taniej!

Całodniowe karnety (zaproszenia) dla związkowców do Śląskiego Wesołego Miasteczka w Chorzowie cały czas można odbierać w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter). **Karnety uprawniają do korzystania ze wszystkich atrakcji największego w kraju wesołego miasteczka w dowolnie wybranym dniu od maja do końca września 2011.**

Cena związkowego kametu wynosi 30 zł i jest o dwie piąte niższa od normalnego biletu weekendowego (50 zł). Płaci się przy odbiorze. Karnety dostępne są tylko dla członków Solidarności. Chorzowskie wesołe miasteczko jest czynne w weekendy i święta w godz. 10-21, natomiast w dni powszednie (poza poniedziałkami) w godz. 10-19. **(z)**

### M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIĘDZYKŁADOWEJ 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 10 CZERWCA 2011 R.

## Wybory Społecznych Inspektorów Pracy

### Najwyższy czas głosować

Podczas rozmów wszystkie działające w naszym zakładzie organizacje związkowe podpisały 17 maja Regulamin wyborów Społecznej Inspekcji Pracy GMMP, co umożliwiło rozpoczęcie procedury wyłonienia społecznych inspektorów na kolejną, czteroletnią kadencję.

Decydujące o obsadzeniu SIP-owskich mandatów głosowanie trwać będzie trzy dni i odbywać się będzie w sześciu okręgach wyborczych: Gospodarka Materiałowa (MPC/MH – wybieranych tam będzie 9 inspektorów, po 1 na każdą zmianę na G20, G70 i G100), Lakiemia (6, czyli 2 na zmianę), Montaż (18), Spawalnica (18), Tłocznia (3) i Utrzymanie Ruchu (10). O wyborze decydować będzie zwykła większość głosów, czyli SIP-owcami zostaną kandydaci, których otrzymają kolejno najlepsze wyniki, bez względu na frekwencje.

Głosować w wyborach SIP mogą wszyscy pracownicy GMMP bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę, czy staż zatrudnienia. Wybory są bezpośrednie i tajne. Samemu trzeba odebrać kartę wyborczą i po wskazaniu popieranego kandydata wrzucić ją do urny. Aby głos był ważny na karcie nie może być więcej nieskreślonych nazwisk, niż jest miejsc mandatowych na danej zmianie (czyli na montażu i spawalni po 6, ale na tłoczni tylko 1). Oczywiście każdy może głosować tylko raz.

Lista kandydatów (ze zdjęciami, co jest nowością) została ustalona przez Radę Związków Zawodowych, a znalazły się na niej 56 osoby,

które do 24 maja dostarczyły swoje zgłoszenie oraz spełniają formalne wymogi wyboru, czyli mają tzw. bierne prawo wyborcze. Społecznymi inspektorami pracy mogą bowiem zostać tylko związkowcy, mający co najmniej dwuletni staż pracy w branży motoryzacyjnej (w przypadku zakładowego SIP – pięcioletni) oraz roczny (zakładowy SIP – dwuletni) w naszym zakładzie oraz nie zajmujący stanowisk bezpośrednio podległych kierownikowi zakładu. Szefowie z mocy prawa nie mogą bowiem pełnić służby społecznych inspektorów pracy. Zgodnie z zapisami ustawowymi nie jest to bowiem funkcja, lecz właśnie służba. **(sip)**

## Po pierwsze skuteczny

Jaki powinien być społeczny inspektor pracy? Przede wszystkim skuteczny. Jego zadaniem jest bowiem dbanie o bezpieczeństwo nas wszystkich, a nie jedynie robienie hałasu. Oczywiście w przypadku zauważenia zagrożeń, przypadków łamania przepisów i zasad BHP ma on niezwłocznie interweniować, ale nie może kończyć się na samym alarmie, ani też „nagadaniu” przełożonemu. SIP-owiec ma problem zdefiniować, zaproponować rozwiązanie i konsekwentnie dążyć do celu. Dlatego też powinien być komunikatywny, roztropny oraz co najmniej ważne doskonale znać prawo pracy i obowiązujące przepisy. Trudno pilnować przestrzegania zasad BHP bez ich znajomości. **(sp)**

## Inspektor uniwersalny

Gdy dojdzie do wypadku w zakładzie pracy to jednym z przykrych obowiązków należy sporządzenie protokołu powypadkowego, zgodnego ze wzorem ustalonym w ministerialnym rozporządzeniu. Właśnie ten dokument – podpisany przez BHP-owca oraz SIP-owca – ma zasadnicze znaczenie nie tylko dla określenia przyczyn zdarzenia oraz działań, które pozwolą uniknąć podobnych incydentów w przyszłości, ale również uznania, że miał miejsce wypadek w pracy, a nie tylko na terenie zakładu. Dlatego ważne jest, aby protokół sporządzały osoby doskonale znające specyfikę danego stanowiska pracy i wydziału. Okazuje się jednak, że nie dla wszystkich.

Pech chciał, że ostatnio doszło do wypadku na obszarze, gdy społeczny inspektor był akurat oddelegowany do innych zadań. W zespole powypadkowym zastąpił go SIP-owiec z innego wydziału, który brał udział w zabezpieczeniu miejsca zdarzenia. Naturalnym wydawało się, że następnego dnia w grupie wyjaśniającej przyczyny wypadku zastąpi go właściwy inspektor, znający wydział jak przysłowiową „własną kieszeń”. Nie bardziej mylnego, służby BHP nie zgodziły się na taką roszadę, twierdząc, że wyznaczony inspektor jest „doskonały” i „wielokrotnie brał już udział w postępowaniach powypadkowych”. Tyle tylko, że grupowy SIP-owiec nie dość, że

specyfikę pracy na obszarze, na którym doszło do zdarzenia, znał jak nikt inny, to również miał doskonałe kwalifikacje profesjonalne. Ukończył bowiem właśnie kierunkowe studia z zakresu ochrony pracy.

Niestety wszelkie merytoryczne argumenty za zmianą zostały zignorowane i zespół powypadkowy pracował w starym składzie, szybko uznając, że zdarzenie było wypadkiem przy pracy, choć normalnie protokół powstaje blisko dwa tygodnie. W sumie takie tempo nie powinno dziwić. Jak do walki o mistrzostwo w boksie wystawia się mistrza w warcabach, to szybki finał (zazwyczaj z lądowaniem na deskach) jest raczej pewny. Cóż nie pierwszy raz się okazało, że podobnie jak kaptur nie czyni mnicha, tak sama funkcja, nawet będąca służbą, nie oznacza uniwersalnych kompetencji, a wiedza przydaje się zawsze. **(Mrs)**

## Bez wyroku

Zaledwie kilka minut trwała 13 maja rozprawa w Gliwickim Sądzie Okręgowym, podczas której rozpatrywana miała być apelacja GMMP od korzystnego dla rady pracowników wyroku Sądu Rejonowego z grudnia 2010. Z przyczyn formalnych sąd odroczył sprawę do 20 czerwca. Na wyrok przyjdzie nam zatem jeszcze poczekać. **(rd)**