



# MOPLIK

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)

Niezależnego  
Samorządnego  
Związku  
Zawodowego



NR 15 (185) 25 LISTOPADA 2011 R.

## SIP na medal

Wyróżnieniem, pamiątkowym dyplomem oraz medalowym trzecim miejscem wśród najaktywniejszych SIP-owców województwie śląskim nagrodzony został **Arkadiusz Malatyński**, zakładowy społeczny inspektor pracy GMMP. W konkursie, który podsumowano podczas gali w sosnowieckim Teatrze Zagłębia oceniano zaangażowanie w działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w 2010. Zwyciężył **Bronisław Szczeniński** z PKP Polskie Linie Kolejowe.

Medalowe miejsce Arkadiusza Malatyńskiego stanowi formę uznania dla całej społecznej inspekcji pracy GMMP, która w ubiegłym roku zajmowała się pół tysiącem problemów zgłoszonych przez pracowników. Dotyczyły one różnych spraw, zarówno poważnych, jak i drobnych, które jednak łączył wspólny mianownik – utrudniały pracę lub zagrażały jej bezpieczeństwu.



Podczas gali ogłoszono też wyniki konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Może warto dołożyć starań, aby w następnym roku GMMP zdobył laury w obu rankingach? Wprawdzie taka sytuacja jeszcze nigdy nie miała miejsca, ale nie jest to jednak reguła i najwyższy czas, na wywalczenie pierwszego „duple-tu”. Zwłaszcza, że wiąże się on z poprawą bezpieczeństwa pracy. **(sp)**

## Trzy kalendarze

Przedstawienie przez dyrekcję GMMP trzech różnych propozycji kalendarza pracy na 2012, sprawia, że jego uzgadnianie rozpocząć się musi od ustalenia, która wersja jest obowiązująca. Trudno bowiem założyć, że rok ma trzy kalendarze i to dość poważnie różniące się od siebie. Dyrekcja planowała natomiast, że letnia przerwa urlopową będzie miała trzy, dwa lub dwa i pół tygodnia. Do tego w jednym wypadku zaplanowano tydzień wolnego w pierwszym tygodniu stycznia, w innym w lutym.

Strona związkowa przedstawiła wspólne stanowisko odnoszące się do przedstawionych przez dyrekcję kalendarzowych propozycji, które zawierało jednocześnie jedną, kompromisową wersję terminarza. Nie oznacza to jednak końca debaty nad jednolitym kształtem kalendarza pracy na 2012. Kolejne spotkanie z dyrekcją GMMP poświęcone ustaleniu kalendarza pracy na przyszły rok zaplanowane jest na tydzień na przełomie listopada i grudnia. **(red.)**

## Tylko dla ojców

Od początku 2012 zwiększa się od dwóch tygodni okres urlopu ojcowskiego. Przy czym owe dwa tygodnie można będzie wykorzystać tylko jednorazowo. Nie jest możliwe branie urlopu ojcowskiego w częściach (czyli jego dzielenie), ani też skorzystanie z niego w mniejszym wymiarze. Dlaczego? Ponieważ przepisy

regulujące zasady udzielania urlopu ojcowskiego nie przewidują takiej możliwości.

Co ważne z dłuższego urlopu mogą skorzystać ojcowie dzieci urodzonych w 2011, pod warunkiem że maluch nie skończy roku, a tata pójdzie na urlop ojcowski po 1 stycznia 2012. Nie trzeba go brać w roku kalendarzowym urodzenia potomka. Więcej o urlopach ojcowskich przeczytasz w następnym wydaniu MOPLIKA. **(zz)**

Zapewnienia równomiernego zlecenia pracy w dni wolne (tzw. przesunięte dni robocze), oddawania dniówek w terminach pozwalających na wydłużenie okresu wypoczynku (unikania pojedynczych dni wolnych w środku tygodnia) oraz ograniczanie możliwości zmiany harmonogramów czasu pracy tylko w jasno określonych przypadkach oczekują pracownicy utrzymania ruchu w porozumieniu dotyczącym ich systemu pracy. Dyrekcja dąży natomiast do tego, aby harmonogramy zmieniać praktycznie dowolnie, co stanowi główny punkt sporny.

## System bez kruczków

Kodeks pracy w art. 150 wskazuje, że system i rozkłady czasu pracy mają być określone w regulaminie pracy. Jednak wcześniej (art. 18) jednoznacznie mówi również, że przepisy regulaminu czy też porozumień określających system pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy. Tym samym również nie powinny umożliwiać obchodzenia przepisów o pracy w nadgodzinach poprzez ciągłe zmiany harmonogramów. W sytuacji szczególnych potrzeb pracodawcy kodeks (a dokładnie jego art. 151) wskazuje możliwość zlecenia pracy w nadgodzinach, za które później można oddawać dni wolne. Bez mieszania w harmonogramach.

Jako, że proponowane przez dyrekcję rozwiązania podobne są do przewidzianych w równoważnym systemie pracy, konieczne w nowym porozumieniu jest zapisanie, że zatrudnionych w grupie Utrzymania Ruchu obowiązują podstawowy system pracy, czyli tydzień pracy średnio 40-godzinny i pięciodniowy. Na pozór jest to oczywiste, gdyż obowiązuje ich czteromiesięczny okres rozliczeniowy (w systemie równoważnym nie może być dłuższy niż miesięczny). Znając jednak kreatywne podejście pracodawców można się obawiać prób stworzenia systemu „mieszanego”, czyli zawierającego niekorzystne dla zatrudnionych rozwiązania z systemu równoważnego oraz korzystny dla dyrekcji czteromiesięczny okres rozliczeniowy. Porozumienie musi takie zagrożenie wykluczyć.

Podobnie jak powinno zawierać jednoznacznie zdefiniowane pojęcia, odnoszące się wprost do zapisów kodeksowych. Tymczasem dyrekcja w swoim pierwszym projekcie porozumienia z 10 października 2011 używała jednocześnie sformułowań „system pracy”, „indywidualny system pracy”, „indywidualnych harmonogramów pracy”, „indywidualny grafik pracy”, jak również „kalendarz pracy”. Do tego wymiennie, co jest niezgodne z zasadami tworzenia aktów prawnych (a jest nim także porozumienie), gdzie tego typu pojęcia powinny być zdefiniowane i w żadnym wypadku nie mogą być stosowane wymiennie.

Warto też zauważyć, że mimo deklarowanej intencji jak najszybszego podpisania porozumienia w sprawie systemu pracy grupy UR, to dyrekcja – a nie strona związkowa – zmieniła w połowie października zdanie i zamiast anektować obowiązujące obecnie porozumienie, postanowiła podpisać nowe, które dodatkowo zawierało niejasne zapisy. Rozmowy nad nowym dokumentem trwają zatem niespełna miesiąc i to z dwoma długimi świątecznymi weekendami po drodze. **(rd)**

## Mikołaj z atrakcjami

Spotkanie ze świętym Mikołajem organizuje w sobotę 3 grudnia 2011 dla dzieci związkowców międzyzakładowa Solidarność GMMP. Towarzyszyć mu będzie kilka godzin doskonałej zabawy dla najmłodszych, a całość odbędzie się w ośrodku Orle Gniazdo w Szczyrku.

Zostanie tam przygotowana „mikołajowa sala tronowa”, gdzie dokładnie w samo południe pojawi się najpopularniejszy święty w asyście swoich pomocników – śnieżynki i aniołka. Każdy będzie miał okazję sfotografowania się z świętym Mikołajem i jego bajkowymi pomocnikami. Nie zabraknie stanowiska malowania buziek dla dzieci. Piękną choinką, świąteczne dekoracje oraz wspaniała klimatyczna muzyka stworzą niezapomniany nastrój dla najmłodszych i trochę starszych uczestników. Przez cały czas ekipa animatorów będzie organizować dla dzieci zabawy, gry i konkursy m.in. zgadywanki, konkursy malarskie, taneczne, wokalne. Słowem atrakcji podczas pięciu godzin spotkania ze świętym Mikołajem nie zabraknie. W programie przewidziany jest także obiad i poczęstunek.

Wyjazd uczestników mikołajowego party do Szczyrku odbędzie się w sobotę, 3 grudnia o godz. 10 z przystanku koło bramy G-1. Powrót wczesnym wieczorem (odjazd z Orlego Gniazda planowany jest na godz. 17.20). Koszt wycieczki dla osób dorosłych wynosi 30 zł, **dzieci jadą gratis.**

Zapisy na mikołajkowy wyjazd przyjmowane są w siedzibie Solidarności GMMP (budynek G-5, parter, tel. wew. 92-09, 17-333) w terminie do 28 listopada 2011 (poniedziałek). Wpis na listę uczestników zobowiązuje do pełnej wpłaty. Wycieczka organizowana jest tylko i wyłącznie dla członków NSZZ Solidarność GMMP oraz ich rodzin. **(zz)**

## Bal sylwestrowy

Podczas szampańskiej zabawy w ośrodku Orle Gniazdo w Szczyrku nowy 2012 rok będą mogli witać związkowcy Solidarności GMMP. Zapewniamy nie tylko doskonałą zabawę podczas balu przy muzyce zespołu Takton Band, podczas którego nie zabraknie konkursów z nagrodami i pokazu ogni sztucznych, ale również dojazd w obie strony, nocleg po sylwestrowym szaleństwie oraz posiłki. Wyjazd do Szczyrku w sobotę 31 grudnia 2011 o godz. 11 z przystanku koło G-1. Powrót 1 stycznia 2012 wczesnym popołudniem. Koszt: 470 zł od pary.

Zapisy oraz wpłaty przyjmowane są do 16 grudnia (piątek) w siedzibie Solidarności GMMP (budynek G-5, parter). Bal sylwestrowy organizowany jest tylko dla członków naszego związku. **(zz)**

### M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIĘDZYZAKŁADOWEJ 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 6 GRUDNIA 2011 R.

## Próba oszczędzania okazała się przynosić straty

### Komu nie pasowali?

Zapewne szukanie oszczędności sprawiło, że ze spawalni zniknęli pracownicy zajmujący się wstępnym pasowaniem podwieszanych elementów karoserii, czyli pasowacze. Ich zadania przekazano na montaż, zapominając jednak, że kolejność operacji ma znaczenie i to nie tylko przy produkcji samochodów. Także słodząc kawę dobrze jest najpierw nasycać cukier, a dopiero później mieszać w filiżance.

Natomiast przenosząc wstępne pasowanie na montaż – gdzie wcześniej odbywało się jedynie precyzyjne pasowanie końcowe – najwyraźniej zapomniano, że po pokryciu kilkoma warstwami podkładu i lakieru zdecydowanie wzrasta nie tylko grubość, ale przede wszystkim sztywność poszczególnych elementów karoserii. Tym samym nie tylko trudniejsze jest zachowanie odpowiednich płaskości oraz szczelin między częściami karoserii. Szczególnie w przypadku, mającej sporą powierzchnię i podatny na odchylenia kształt, kłapy silnika oraz drzwi, które jednocześnie powinny się lekko zamykać. Doprowadziło to do sytuacji, że mimo wysiłków (również fizycznych) pracowników montażu,

gonionych dodatkowo przez tempo linii wzrasta liczba reklamacji, wynikających z nieodpowiedniego spasowania podwieszanych elementów karoserii. Tym samym automatycznie wzrosły koszty – bo naprawy pochłaniają czas i pieniądze – zapewne przekraczając wcześniejsze „oszczędności” na zmniejszeniu załogi spawalni o dwóch pasowaczy. Najwyraźniej poszukując drobnych oszczędności zapomniano, nie tylko o przysłowiu przestrzegającym, iż „lepsze jest wrogiem dobrego”, ale również fakcie, że cykl produkcyjny jest jednak systemem naczyń połączonych, czy też mówiąc z inżynierską – sprzężeń zwrotnych.

Dlatego decyzje o likwidacji i łączeniu stanowisk oraz operacji na poszczególnych stacjach powinny być starannie analizowane pod względem efektów dla całego zakładu, a nie tylko pojedynczego wydziału czy też obszaru. Pozwoliłoby to na uniknięcie sytuacji, że przesuwając wstępne pasowanie między wydziałami, co prawda spawalnica wykazuje oszczędności, ale cały zakład traci. A wraz z nim załoga spawalni. **(MrS)**

## Pomoc dzięki karcie

Pierwsze sprawy prowadzi wyspecjalizowana kancelaria prawna związkowcom Solidarności GMMP, którzy odebrali już karty CDO24. Dzięki infolinii karta zapewnia stały kontakt z prawnikami, którzy podejmują interwencję, a najpóźniej w ciągu czterech dni przygotowują pisma niezbędne do uzyskania odszkodowania.

Posiadany przez członków międzyzakładowej Solidarności pakiet CDO24 Premium zapewnia pomoc prawną gdy dojdzie do wypadku komunikacyjnego, błędu w sztuce lekarskiej (medycznego), wypadku na skutek zaniedbań osób trzecich, wypadku w pracy oraz wypadku w rolnictwie. Karta zapewnia pomoc prawną do 31 października 2012 – warto zatem odebrać ją jak najszybciej – i pozwala w tym czasie na korzystanie z prawnego wsparcia w nieograniczonej liczbie spraw.

Zapewniającą pomoc oraz ochronę prawną kartę CDO24 może otrzymać każdy członek Solidarności GMMP. Dla siebie za darmo, natomiast w

przypadku objęcia ochroną członków najbliższej rodziny (współmałżonek, dzieci, rodzice, teściowie, w sumie maksymalnie pięć osób) konieczna jest jednorazowa dopłata w kwocie 32 zł. Jest ona stała bez względu na to ile osób obejmujemy ochroną – przy pięciu, na każdego wypadła po nieco ponad pół zeta miesięcznie. Aby wyrobić kartę wystarczy odwiedzić siedzibę międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter) i wypełnić kwestionariusz umowy. Ważne, aby mieć numer PESEL – swój, a w przypadku wykupienia pakietu rodzinnego wszystkich osób obejmowanych ochroną prawną. Jest on konieczny do zawarcia umowy z firmą Centrum Dochodzenia Odszkodowań – CDO24. **(rd)**

## Rewolucyjna zmiana

Manipulator wspomagający przenoszenie szyb został – w poniedziałek, 7 listopada – uruchomiony na stacji ich sekwencjonowania. Niewątpliwie poprawi on ergonomię oraz bezpieczeństwo pracy, o co już wcześniej upominała się międzyzakładowa Solidarność. To po związkowej interwencji uzbrajającym szyby pracownikom nie grozi już kolizja z wózkiem transportowym (pisaliśmy o tym szerzej w MOPLIKU 13/2011).

Zwiększono również do dwóch osób obsadę stacji sekwencjonowania szyb, aby wykluczyć problemy z utrzymaniem tempa pracy. Manipulator wykonuje swoje zadania dokładnie i bezpiecznie, a jednocześnie dokładnie w założonym czasie. Słowem do pośpiechu zmusić go nie można, a spokój przy tym zachowuje zawsze. Postępujący tak samo pracownik byłby wzorem asertywności i przestrzegania firmowych zasad. Więc może nie zawsze warto się spieszyć? **(sp)**

## Zamykane rowery

Zostało oddane do użytku zamknięte, wydzielone miejsce postojowe dla rowerów na parkingu G-2. Wysoka siatka oraz podwójne zamykane wejścia powinny skutecznie zniechęcić amatorów cudzych jednośladów. Dobrze, gdyby jednak równocześnie tak dobrać system otwierania i zamykania poszczególnych furtek, między zmianami, aby optymalnie wykorzystać istniejące zabezpieczenia. Dzięki temu parking rowerowy pozwoli skutecznie rozwiązywać problem znikania tych pojazdów w czasie pracy ich właścicieli, na który wielokrotnie zwracała uwagę międzyzakładowa Solidarność. **(zz)**