



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



Udanego wakacyjnego wypoczynku  
w gronie rodziny i najbliższych  
podczas tegorocznej przerwy urlopowej  
– słonecznej aury, ciepłej wody,  
zimnych napojów,  
licznych atrakcji,  
oraz niezapomnianych wrażeń  
(zwłaszcza turystycznych),  
a przy tym jednocześnie spokoju  
i wytchnienia od codzienności

wszystkim pracownikom  
życzy  
NSZZ Solidarność GMMP



## Sprostowanie

**N**a wniosek pracodawcy (dyrekcji), zgodnie z wymogami Prawa prasowego, zamieszczamy poniżej sprostowanie – w przesłanej przez niego treści i formie – do artykułu „(Za) długie czekanie” zamieszczonego w poprzednim MOPLIKu nr 07/2016.

„Wbrew twierdzeniu Strony Związkowej Pracodawca pismem z dnia 28.01.2016 r. przekazał podsumowanie koncepcji Programu „50 plus” opracowanej w trakcie spotkań przedstawicieli Organizacji Związkowych z Pracodawcą i zwrócił się z prośbą o zaproponowanie zapisów, jakie Organizacja Związkowa chciałaby zawrzeć w porozumieniu wprowadzającym w życie program „50 plus”. Nieprawdziwe są zatem twierdzenia, iż Strona Związkowa nie otrzymała ww. materiałów.”

*Odpowiedź zawierająca niezbędne wyjaśnienia autorów dotyczące tej kwestii zgodnie z wymogami Prawa prasowego zamieszczone zostaną w najbliższym numerze MOPLIKA.*

(red.)

Kompleksowy zakres ramowy Programu „50 plus” przedstawiła wspólna reprezentacja związkowa pracodawcy 15 lipca 2016. Zawiera on liczne propozycje rozwiązań – sprawdzonych w praktyce, gdyż stosowanych w wielu krajach „starej” UE – pozwalających efektywnie wykorzystywać długoletnie doświadczenie oraz profesjonalne umiejętności starszych wiekiem (i stażem) pracowników.

## Cenne doświadczenie

**P**odstawową kwestią jest w takim wypadku dostosowanie stanowisk pracy do zmieniających się naturalnie możliwości psychofizycznych osób, które przysłowiowego Abrahama mają już za sobą. Wymaga to w pierwszej kolejności umożliwiania takim pracownikom przechodzenia na wskazane **mniej uciążliwe (łżejsze) stanowiska pracy** – a tym samym, na początek, stworzenia wykazu takich stanowisk – oraz podjęcia przez pracodawcę (gdyż to on organizuje pracę) niezbędnych działań z zakresu organizacji pracy i jej wyposażenia technicznego celem **zmniejszenia uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy w wymuszonym tempie (monotonnej) oraz eliminowania ciężkich prac fizycznych.**

Równie duże znaczenie ma wprowadzenie systematycznych **szkoleń i kursów dla starszych pracowników**, dzięki którym będzie można łączyć ich spore doświadczenie zawodowe z nowymi umiejętnościami. Jednocześnie wspomniane trudne do przecenienia doświadczenie i znajomość branży długoletnich pracowników warto wykorzystywać bezpośrednio przy szkoleniu nowo zatrudnianych osób. Oba systemy pozwalają na optymalne wykorzystanie potencjału zawodowego pracowników „po Abrahamie” **bez stwarzania zagrożeń czy też uciążliwości dla ich zdrowia.**

Nie wolno bowiem zapominać, że osoby starsze w sposób całkowicie naturalny potrzebują m.in. więcej czasu na regenerację sił. Dlatego też organizacja pracy powinna uwzględniać takie czynniki, przewidując **dotatkowe przerwy w pracy**, dni wolne i urlopy, zaś równocześnie zapewniać wszystkim zatrudnionym w naszym zakładzie możliwość **harmonijnego łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym** oraz wcześniej planowaną aktywnością sportową, społeczną i obywatelską.

(rd.)

## Poprzyj wolną niedzielę!

**T**rwa zbieranie podpisów pod obywatelskim projektem ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę. Podpisy można składać m.in. w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP Gliwice (budynek G-5, parter). Zebranie odpowiedniej liczby podpisów jest warunkiem prowadzenia prac legislacyjnych nad projektem ustawy, przygotowanej przez komitet obywatelski, utworzony z inicjatywy Sekretariatu Banków, Handlu i Usług NSZZ Solidarność, a w którego skład wchodzi przedstawiciele m.in. Związku Rzemiosła Polskiego, Społem, Polskiej Izby Handlowej oraz Stowarzyszenia Zdrowa Praca. Dopiero po zebraniu niezbędnej (100 tys.) liczby podpisów dorosłych Polaków projekt ustawy trafi do Sejmu i odbędzie się jego pierwsze czytanie. W dalszej kolejności powinien on zostać skierowany do komisji sejmowej, gdzie zostanie wypracowany ostateczny kształt ustawy.

Obywatelski projekt nie przewiduje bezwzględnie zakazu handlu w niedzielę dopuszczając go m.in. na stacjach benzynowych, w kioskach, sklepach na dworcach autobusowych, kolejowych, portach lotniczych, piekarniach czy szpitalach, ale i tak dzięki nowym regulacjom wolne niedziele uzyskałoby by nie tylko 1,5 mln pracowników handlu, ale także kilkaset tysięcy zleceniodawców.

(zz)

## Urlop bez telefonu

Pracodawca, ani też przełożony **nie może domagać się od pracownika zabrania na urlop telefonu** komórkowego, nawet służbowego. Przepisy prawa pracy nie dopuszczają bowiem możliwości ingerencji pracodawcy w wypoczynek podwładnego. Nie ma on zatem możliwości skontrolowania, ani jak pracownik korzysta z wypoczynku, ani też gdzie w czasie urlopu przebywa.

Prawo nie pozwała również pracodawcy nakładać na pracownika obowiązku, aby na urlop zabierał ze sobą telefon komórkowy (prywatny lub służbowy), czy też sprawdzał wiadomości na skrzynce poczty elektronicznej. Podczas urlopu wypoczynkowego pracownik nie wykonuje swoich zadań i nie pozostaje w gotowości do pracy, dlatego pracodawca nie może wydawać mu żadnych poleceń. Urlop wypoczynkowy jest czasem wyłączonym ze świadczenia pracy i pozostaje w wyłącznej dyspozycji zatrudnionego. Dlatego też ani pracodawca, ani żaden przełożony **nie może więc również wyciągać jakichkolwiek konsekwencji wobec pracowników, którzy podczas swojego wypoczynku nie odbierają telefonów.** Nieważne służbowych, czy prywatnych. Pozbawienie takich pracowników z tego powodu na przykład premii lub obniżenie ich oceny półrocznej jest działaniem w oczywisty sposób sprzecznym z prawem. **(zz)**

## Karnety na Górnika

Blisko pół setki pracowników naszego zakładu skorzystało z możliwości zakupienia **karnetów na mecze Górnika Zabrze** na nowy piłkarski sezon **ze związkową zniżką, czyli o 20 proc. taniej.** Tym samym będą oni mogli z trybun wspierać walczących o powrót w szeregi futbolowej ekstraklasy 14-krotnych mistrzów Polski podczas wszystkich spotkań rozgrywanych na zabrzańskim stadionie. A warto pamiętać, że **w nowym sezonie Górnik** zamierza rozgrywać wszystkie mecze w roli gospodarza **w soboty o godz. 18,** czyli najdogodniejszej dla kibiców. Wyjątkiem będą zapewne tylko spotkania transmitowane przez Polsat Sport, których terminy i godziny ta stacja telewizyjna ustala bezpośrednio z Departamentem Rozgrywek Krajowych PZPN.

Oznacza to, że **pierwszy w sezonie 2016/17 ligowy mecz na Arenie Zabrze** między Górnikiem i Stalą Mielec rozegrany zostanie zapewne **6 sierpnia** o godz. 18. Inauguracja rozgrywek będzie miała miejsce tydzień wcześniej – w piątek 29 lipca o godz. 20.30 podopieczni **Marcina Brosza** zmierzą się w Legnicy z tamtejszą Miedzią. **(kb)**

### M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ  
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND  
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09

TEL. ZAKŁADOWE 1-92-09, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

## Nie ma „mniej ważnych” zasad BHP

# Tylko bezpieczne opakowania

Nie tylko zabezpieczenia oraz wyposażenie ochronne, ale również **prawidłowe ułożenie części i podzespołów w opakowaniach transportowych** stanowią podstawę bezpiecznej pracy. Niestety nie należą do rzadkości sytuacje, gdy te ostatnie aspekty bezpiecznej i higienicznej pracy są zapominane, co może prowadzić nie tylko do znacznego pogorszenia ergonomii pracy, ale wręcz pojawienia się zagrożenia wypadkiem w pracy. Ze wszystkimi jego konsekwencjami.

Dlatego też na problem w pełni bezpiecznych opakowań transportowych zwraca szczególną uwagę zarówno społeczna inspekcja pracy z wydziału gospodarki materiałowej (MPC/MH) wraz z zakładową służbą BHP, jak też SIP-owcy z poszczególnych obszarów produkcyjnych. Ich aktywność często **doprowadza do usunięcia potencjalnych zagrożeń dla bezpieczeństwa pracy.** Jednym z przykładów takich skutecznych działań jest przypadek ładowania części back panelu na obszarze tack-welding wydziału karoserii. Części te były dostarczane w koszach, co nie tylko pogarszało ergonomię pracy – a tym samym zarówno jej higienę, jak też produktywności i efektywności, gdyż **dzięki ergonomii praca jest nie tylko mniej uciążliwa** (zwłaszcza dla zdrowia), **ale również bardziej efektywna i wydajna** – lecz także znacznie podwyższało ryzyko wystąpienia wypadku.

Mając to wszystko na uwadze społeczni inspektorzy pracy pełniący na wydziale karoserii swoje ustawowe obowiązki wynikające z ich funkcji zasugerowali zamianę niezbyt bezpiecznych w przypadku omawianych części back pa-

nelu koszy na pojemniki typu „rack” oraz zmianę i ustandaryzowanie procesu pobierania tych części. Problem ten został jednocześnie zaprezentowany oraz przedyskutowany podczas posiedzenia Komisji BHP, co pozwoliło na szybkie **wprowadzenie w życie nowych rozwiązań, dzięki którym praca na wydziale karoserii stała się bezpieczniejsza.**

Jednocześnie kolejny raz potwierdziło się, że społeczni inspektorzy pracy opierając się na swoim zawodowym doświadczeniu nie tylko trafnie diagnozują zagrożenia dla bezpieczeństwa i higieny pracy, ale również proponują skuteczne sposoby ich uniknięcia oraz rozwiązania związanych z nimi problemów. **(sp)**

## Przeszli do GMMP

Od 1 lipca 2016 pracownikami GMMP zostały osoby zatrudnione w naszym zakładzie, które wcześniej były pracownikami ACG lub SCG. Ich przejście „pod Opla” odbyło się na zasadach art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy, czyli z zapewnieniem **stawek nie niższych niż dotychczas, ciągłości zatrudnienia i stażu pracy.** Zgodnie bowiem z tym kodeksowym przepisem GMMP stał się z mocy prawa stroną umów o pracę zawieranych wcześniej przez Sils (bez znaczenia czy jako SCG czy ACG).

Przejęcie dotychczasowych pracowników ACG/SCG związane jest z wygaśnięciem w połowie roku kontraktu tych spółek z GMMP. Tym samym wprawdzie obie spółki zakończyły działalność w gliwickim Oplu, ale zatrudnione przez nie osoby cały czas tam pracują. **(rd)**

## Związkowe kolonie



Wraz z początkiem szkolnych wakacji pierwsze grupy dzieci wyjechały na kolonie i obozy organizowane przez związkową – powołaną z inicjatywy Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności – Fundację im. Grzegorza Kolosy. Zapewnia ona nie tylko odpoczynek w sprawdzonych ośrodkach wypoczynkowych z pełnym wyżywieniem (cztery posiłki dziennie, tym dodatkowym jest podwieczorek) w górach (**Istebna, Ustroń, Zwardoń**) i nad morzem (**Chłapowo i Sianożęty**) ze stałą opieką pedagogiczną i medyczną, ale również liczne wakacyjne atrakcje: wycieczki autokarowe oraz piesze, ogniska z pieczeniem kiełbasek, wyjścia na basen, udział w zawodach sportowych i imprezach artystycznych, zaś podczas wyjazdów nad morze – również rejs statkiem. Wśród wypoczywających tego lata razem z Fundacją im. Grzegorza Kolosy jest **48 dzieci pracowników naszego zakładu,** które na kolonie i obozy wyjechały dzięki staraniom Solidarności GMMP. **(zz)**