



Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność

General Motors Manufacturing Poland

Premier MSSP – Sils Centre Gliwice – Adecco – Wega A

44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego**Solidarność**

Nr 8 (125)

21 KWIETNIA 2008 R.



Sławomir Ciebiery, przewodniczący Solidarności GM MP oraz nowi członkowie związkowych władz: Mirosław Rodak, Marek Matros i Grzegorz Bacia (siedzi).

Zakładowe Zebranie Delegatów

Uzupełnione władze

Nowe technologie poważnie zmieniły ostatnie Zakładowe Zebranie Delegatów Solidarności GM MP. Sprawozdanie z minionego roku działalności związku miało formę komputerowej prezentacji, a nie głośnej lektury wielostronicowego dokumentu. Następnie w ślady **Sławomira Ciebiery**, przewodniczącego zakładowej „S”, poszedł jeden z kandydatów na sekretarza komisji międzyzakładowej. Nie tylko posiłkując się winiowską prezentacją przedstawił on swoje zamierzenia, ale dodatkowo zaproponował obejrzenie kilkuminutowego filmu o Solidarności GM MP. Choć sam autor podkreślał, że jest to tylko wersja robocza, to film wzbudził zainteresowanie nie mniejsze niż ostatni obraz **Andrzeja Wajdy** w Hollywood.

Komputerowa prezentacja okazała się skutecznym środkiem przekazu. **Grzegorz Bacia** – bo to on był autorem filmu o naszej zakładowej Solidarności – został sekretarzem międzyzakładowej „S”.

W pozostałych wyborach uzupełniających głosowali już wszyscy delegaci, a nie tylko członkowie komisji (wyja-

tek wynikał z zapisów statutowych). Nowym delegatem na WZD Regionu Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności został **Mirosław Rzeźniczek**. Zajął on miejsce zwolnione przez **Mirosława Góreckiego**. Skład komisji międzyzakładowej uzupełnili: **Marek Matros** i **Mirosław Rodak**, a jedno miejsce pozostało nieobsadzone. Na wakujące miejsce w komisji rewizyjnej wybrano jednogłośnie **Grzegorza Nowaka**.

Jednak to nie sprawy personalne pochłaniały najwięcej uwagi zakładowych delegatów. Opracowali i przyjęli oni m.in. stanowisko określające działania Solidarności w latach 2008-09 w poszczególnych zakładach, domagali się poprawy ergonomii i zwiększenia (lub co najmniej przywrócenia początkowej) liczby supportów oraz zaprotestowali przeciwko nadmiernemu obciążeniu stanowisk pracy. Sporo uwagi poświęcono również działaniom Społecznej Inspekcji Pracy oraz przygotowywanemu projektowi Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Ma to być bowiem dokument precyzyjnie oraz jasno określający zarówno obowiązki, jak i prawa pracownicze.

(red.)

Krzywym okiem

Dwa światy

Nikt – poza chorobliwymi utracjuszami, ale ich pominiemy – nie lubi tracić pieniędzy. Dlatego informacja, że w naszym zakładzie zanotowano w ubiegłym roku 47 wypadków, z których 39 uznanych zostało za wypadki przy pracy mogła mocno zaniepokoić pracowników. Jednych dlatego, że chcieliby raczej zdrowi wracać do domu, a innych za sprawą premii FCP, której część zależy od braku wypadków z tzw. utratą dnia roboczego.

Okazuje się jednak, że nawet gdyby do wypadków dochodziło co godzinę, a nie raz na nieco ponad tydzień (taka jest niestety statystyka), to premia FCP mogłaby nie maleć. I to niezależnie od treści protokołów powypadkowych. To bowiem nie ten ustawowy dokument, będący m.in. podstawą do uzyskania odszkodowania, lecz formularz zwany popularnie raportem NM, a dokładnie jego rubryczka „strata dnia roboczego” decyduje o wysokości premii FCP. W efekcie wystarczy uznanie, że pokiereszowany pracownik nadaje się do pracy alternatywnej by – z punktu widzenia szefów – wszystko było w porządku, a na korporacyjnym liczniku pojawił się kolejny milion bezwypadkowych godzin.

Prowadzi to do sytuacji, gdy osoba z nogą w gipsie lub kołnierzu ortopedycznym na szyi jest uznawana za w pełni nadającą się do pracy (alternatywnej). I nawet wystawione jednocześnie długie zwolnienie lekarskie nie zmienia tego stanu rzeczy. Ba zdarzają się przełożeńi, którzy pracownika wykorzystującego takie zwolnienie uważają niemal za sabotażystę. Wszak ludzi brakuje, supportów nie ma, a jeden z drugim zamiast poskakać sobie przy linii na zdrowej nodze (bo tylko jedna jest w gipsie) wyleguje się w łóżku. I to jeszcze nie wiadomo czy swoim.

Oczywiście pracownik w kasku i kołnierzu ortopedycznym wygląda dość oryginalnie, natomiast osobnik podróżujący po grup roomie na dwóch krzesłach jednocześnie (na jednym siedzi on, na drugim ma opartą nogę w gipsie) to nawet pozwala na przyjmowanie zakładów czy wyrznie w biurko czy też w szafkę. Jednak ani jedno, ani drugie nie ma nic wspólnego z rozsądkiem i logiką, o polskim prawie już nie wspominając. Osoba zaopatrzona ortopedycznie – jak mawiają lekarze – nie jest w żadnym wypadku zdrowa, nawet jak udziela w miarę przytomnych odpowiedzi i jest w stanie przekuśtykać kilkaset metrów. A zmuszanie (czy też tylko zachęcanie) chorego z gipsowym opatrunkiem do wysiłku jest nie tylko mocno podejrzane moralnie, ale i bez sensu nawet dla wyznawców prymatu produkcji. Jego możliwości pracy są średnie, a jednocześnie alternatywne podskoki wydłużają czas leczenia, a tym samym dojścia do pełnej sprawności.

Logiczne byłoby zatem dbanie, aby kontuzjowani chorowali, a pozostali nie musieli narażać zdrowia. A tworzenie dwóch światów, jednego na potrzeby premii FCP, a drugiego realnego z alternatywną pracą w tle prowadzi jedynie do postępującej schizofrenii korporacyjnej.

Mr Solidarek



Gościnność po włosku

Dyrekcja bielskiego Fiat GM Powertrain nie wypuściła do zakładu przedstawicieli Europejskiego Forum Pracowników GM Europe (EEF GME) biorących udział w konferencji zorganizowanej w ramach europejskiego projektu GME-ECO II. Tymczasem zwiedzanie zakładu nie tylko było przewidziane w programie, ale nawet zapowiadano tłumaczenie na angielski i niemiecki.

– *Decyzja władz Powertrain jest fundamentalnym pogwałceniem zasad odpowiedzialności społecznej oraz oznaką słabości kierownictwa spółki Fiat w nawiązaniu dialogu społecznego* – podsumował całą sytuację **Klaus Franz**, przewodniczący EEF GME.

Przedstawiciele europejskich związków zawodowych byli natomiast gościnnie przyjmowani

w zakładach GM FSO na Żeraniu oraz Ispol/Isuzu w Tychach. Program konferencji był zresztą ustalony od ponad miesiąca.

Co warto podkreślić finansowany przez Komisję Europejską projekt GMEECO II ma na celu wzmocnienie dialogu społecznego pomiędzy związkami zawodowymi oraz kierownictwem w zakładach tworzących platformę Gamma, czyli ubiegających się o produkcję następcy Opla Corsy oraz silników do tego modelu. Zatraskując przez związkowców bramę zakładu **Maurizio Emo**, prezes Fiat GM Powertrain potwierdził, że pojęcie dialogu jest mu dość odległe. I nie był to

jego jednorazowy wybryk. Negocjacje płacowe ma on np. zwyczaj rozpoczynać stwierdzeniem, że poradził sobie ze związkami zawodowymi w zakładach w Indiach i Brazylii, to poradzi sobie i w Polsce. Wiele wskazuje na to, że jest w błędzie wielkim niczym Himalaje. **(red)**



Klaus Franz rozmawia z dziennikarzami przed zamkniętymi (krata) wejściem do Fiat GM Powertrain.

Ergonomia

Najkrócej rzecz ujmując ergonomia to dyscyplina naukowa zajmująca się dostosowaniem pracy do możliwości psychofizycznych wykonującej ją człowieka. Jej celem jest doprowadzenie do tego, aby praca wykonywana była przy możliwie najniższym koszcie biologicznym (czyli, aby była jak najmniej męcząca i nużąca pracownika) oraz jednocześnie jak najbardziej efektywnie, co uzyskuje się m.in. przez eliminację źródeł chorób zawodowych i dostosowanie maszyn i urządzeń do indywidualnych cech pracownika. Słowem ergonomia ma sprawić, jak pracować wydajnie zbytnio się nie męcząc.

Pierwsze praktyczne badania nad wpływem poprawy warunków pracy na wydajność robotników przeprowadzono w latach 30. w Stanach Zjednoczonych. Założenie, że pracownik może być wydajny bez „wypruwania sobie żył” było wówczas rewolucyjne. Wszak triumfy święciły wówczas totalitarne obozy pracy, w których nie liczyło się zdrowie, a nawet życie robotników. Prawdziwą karierę ergonomia zaczęła jednak robić po II wojnie światowej. Współcześnie ma ona szerokie zastosowanie nie tylko w konstrukcji maszyn, urządzeń i narzędzi pracy, projektowaniu wyrobów użytkowych, czy też przygotowywaniu warunków pracy. Coraz częściej wykorzystuje się ergonomię przy planowaniu warunków bytowych i rekreacyjnych ludności oraz do poprawy warunków ekologicznych. Stosowanie zasad ergonomii zapewnia bowiem komfort i bezpieczeństwo pracy, właściwy relaks i racjonalną ochronę środowiska naturalnego. **(zz)**

Wyzwania globalizacji

Potrzebny dialog i szacunek

Przez lata zafascynowani liberalizmem ekonomicznym obwiniali związkowców o hamowanie wzrostu gospodarczego oraz konkurencyjności firm. Obecnie coraz częściej pojawia się opinia, że związki zawodowe są potrzebne do przeciwstawienia się najgorszym występkom globalizacji, próbującej cofnąć relacje między pracownikami i pracodawcami do praktyk znanych z XIX wieku.

Chwytliwe hasło „bogaciecie się” połączone z konkurencyjnością, będącą w praktyce zgodą na maksymalizację zysków korporacji oznacza, że nieliczni osiągają milionowe zarobki, a większości pracowników z coraz większym trudem przychodzi utrzymanie rodzin. Jak podaje ostatnia Gazeta Finansowa w stosunku do ubiegłego roku sery podróżały w Polsce o blisko 30 proc., mleko o 18 proc., schab o 15 proc., a masło o 25 proc., podobnie jak margaryna. Pieczywo jest droższe o 15 proc. drożdże o 25 proc., makaron o 18 proc. (i kosztuje więcej niż we Włoszech), natomiast mydło ok. 10 proc. Droższe są też o ok. 10-15 proc. wizyty u lekarza, bilety kolejowe, autobusowe, woda, opłaty kanalizacyjne, natomiast koszt wywozu śmieci wzrósł do 40 proc. Nie można się więc dziwić, że widząc ile kosztują zakupy w sklepie, coraz więcej osób nie wierzy w inflacyjne wyliczenia GUS (na poziomie 4,6 proc.), a starsi przypominają sobie ostatnie dni rządów Władysława Gomułki, zwanego Wiesławem, kiedy to przekonywano społeczeństwo, że w zamian za drożące mięso stanowią lokomotywy. I żadnym pocieszeniem nie jest fakt, że ceny rosną też w innych krajach, a inflacja w Unii Europejskiej jest najwyższa od 16 lat.

Gdy inflacja nabiera tempa, a koszty utrzymania lawinowo rosną dla wszystkich powinno być jasne, że niskie płace są zagrożeniem dla gospodarczego i społecznego rozwoju Polski. O tej prostej prawdzie Solidarność przypomina od lat. Niestety nie znajdując zrozumienia wśród rząda-

cych. Jednak nie tylko godne (nie mylić z głodnymi, ani tym bardziej głodowymi) płace decydują o przysłówkowej ludzkiej twarzy rynku pracy. Nie mniej ważne jest przywrócenie pracownikom poczucia bezpieczeństwa oraz poszanowania ich godności. O to również walczy Solidarność domagając się rzeczywistego przestrzegania prawa i standardów pracy, zapobiegania nieuczciwej konkurencji na rynku pracy oraz promując stałe zatrudnienie. Do tego wszystkiego niezbędny jest dialog społeczny, ułatwiający zarówno budowanie identyfikacji pracownika z firmą, jak i upowszechnianie społecznej odpowiedzialności biznesu. Bogactwo narodów tworzą bowiem nie tylko zyski firm, ale także tzw. kapitał społeczny. To właśnie dialog i porozumienie społeczne stały się źródłem spektakularnego sukcesu gospodarczego Irlandii i Hiszpanii, które gdy przystępowały do UE należały do jej najbiedniejszych krajów. Warto o tym pamiętać, zwłaszcza gdy chce się naśladować ich „cud gospodarczy”. **(zz)**

Europejski protest

Ponad 30 tys. osób z 29 krajów i kilkudziesięciu central związkowych przeszło w sobotę, 5 kwietnia ulicami Lublany, domagając się podwyżek płac. **John Monks**, szef Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC), która organizowała protest przypominał, że najlepiej opłacani dyrektorzy europejskich koncernów zarabiają 300 razy więcej (średnio ok. 8,5 mln euro rocznie) niż przeciętny pracownik! Dzielne pobyty prezesów odpowiadają zatem rocznym pensjom ich podwładnych. Tym samym „biedni biednieją, a bogaci się bogacą”. W europejskiej „Ofensywie na rzecz godnej płacy” – niemal bliźniaczej do prowadzonej przez Solidarność kampanii „Niskie płace barierą rozwoju Polski” – nie zabrakło związkowców z naszego kraju. **(inf)**

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 5 MAJA 2008 R.