



Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność

General Motors Manufacturing Poland

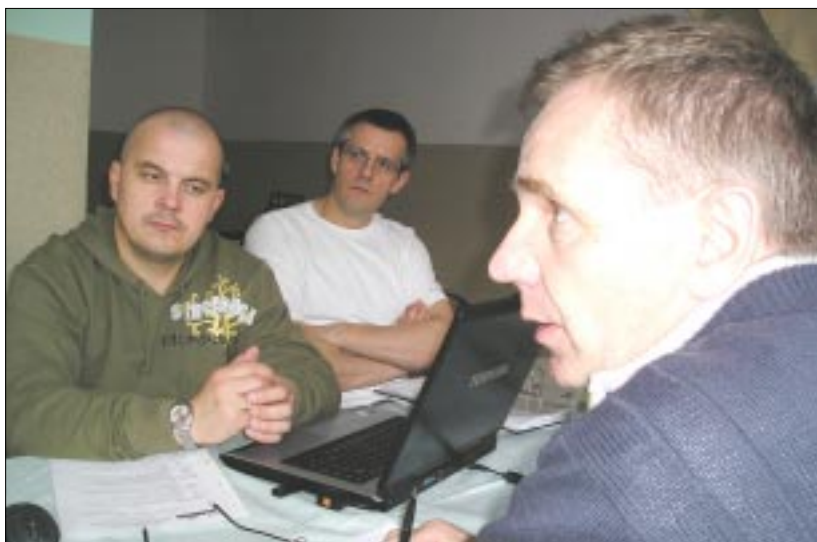
Premier MSSP – Sils Centre Gliwice – Adecco – Wega A

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

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego**Solidarność**

Nr 9 (126)

8 MAJA 2008 R.



Opisującego niekończące się negocjacje płacowe w Fiacie Mariana Sienkowskiego, wiceprzewodniczącego Solidarności FAP (pierwszy z prawej) słuchają związkowcy z GMAP: Sławomir Ciebierra i Grzegorz Bacia.

Regionalna Sekcja Przemysłu Motoryzacyjnego

Problemy – skąd my to znamy?

Jesienią ubiegłego roku związkowcy z zakładów wchodzących w skład Regionalnej Sekcji Przemysłu Motoryzacyjnego Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności (obecnie tworzy ją 14 komisji, w tym dwie międzyzakładowe) zadecydowali, że solidarnie domagać się będą od pracodawców tysiąca złotych podwyżki. Podczas ostatniego seminarium sekcji podsumowano efekty rozpoczętych wówczas negocjacji płacowych.

W większości firm montażowych wynagrodzenia wzrosły mniej więcej o połowę żądanej kwoty – czyli ok. 500 zł miesięcznie – natomiast w firmach kooperujących nieco mniej. Cały czas nie zakończyły się jednak rozmowy płacowe w Fiacie, gdzie spornym problemem jest już nie tyle sama wysokość podwyżki – pracodawca proponuje dla każdego zatrudnionego dokładnie 434,78 zł plus 15 proc. premii regulaminowej z wyrównaniem od marca – ale fakt, że kwota ta tylko częściowo ma być wliczona do stawki zasadniczej. Tymczasem to płace podstawowe gwarantują pracownikom i ich rodzinom bezpieczeństwo socjalne.

– Brak branżowych układów zbiorowych, które są standardem w krajach „starej UE” sprawia, że u nas w każdym zakładzie trzeba oddzielnie walczyć o godny poziom płac – mówi **Sławomir Ciebierra**, przewodniczący motoryzacyjnej sekcji regionalnej. – W takim wypadku tylko solidarne działanie może przynieść powodzenie.

Pracodawcy w przypadku podwyżek płac zasadniczych wykazują jednak nie tylko przysłowiowego węża w kieszeni, ale wręcz całe stado tych gadów. Jednocześnie firmy ogromną inwencję wykazują w wymyślaniu dodatków. Zwłaszcza takich, które zachęcają do nadgodzin. Słowem pracodawcy przekonują, że nie ma pieniędzy na podwyżki, ale nie brakuje ich na nadgodziny. W ten sposób tworzy się system ekonomicznego przymusu do nadliczbowej pracy i sprowadza się pracownika do roli elastycznego dodatku do maszyny oraz planów produkcyjnych. W polskich realiach dodatkowe, konkretne pieniądze są bowiem najlepszym argumentem, zwłaszcza przy jednocześnie mało konkretnych płacach. (red.)

Krzywym okiem

Auta z podłogi

Myslenie podobno nie boli, ale niektórym przychodzi z wyjątkowym trudem. I nawet, jak chcą jak najlepiej, to wychodzi im jak zawsze. Oto bowiem jeden z przełożonych doszedł do wniosku, że największym korporacyjnym problemem w naszym zakładzie są części, a dokładniej ich nieposzanowanie przez pracowników. Ponoć podnosi to koszty produkcji na poziom Himalajów oraz sprawia, że rozrzucone po hali elementy montowanych aut tworzą nie tylko bałagan, lecz wręcz bardach, jak mawiają rodacy zza Buga. I przełożony, jak na szefa szefów przystało szybko znalazł rozwiązanie godne Salomona wspieranego (intelektualnie) przez pomysłodawcę Dobromira – nakazał, aby każdy pracownik co godzina sięgał po części z podłogi i oczywiście montował.

Pomysł można by rzec rewelacyjny w swej prostocie i przynoszący ogromne korzyści finansowe firmie. Wszak codziennie 3 tysiące pracowników podnosić ma z podłogi 24 tysiące części, a w przypadku nadgodzin jeszcze więcej. Daje to miesięcznie ponad pół miliona (a w przypadku pracy w soboty nawet 624 tysiące) „zaoszczędzonych” elementów. Oznacza to, że co miesiąc od kilku do kilkunastu aut powstawałoby dosłownie z niczego. Oczywiście taką formę zmniejszenia kosztów dostaw można twórczo rozwijać nakazując pracownikom sięganie po części z podłogi co kwadrans, co pięć minut, a nawet w takt przesuwania się linii produkcyjnej. W tym ostatnim wypadku można by już całkowicie wyeliminować poddostawców (jakież to ograniczenie kosztów!), bo wszystkie części i podzespoły pochodziłyby z podłogi. Niestety to proste rozwiązanie, ma jedną zasadniczą wadę – jest równie realne, jak stworzenie samochodu na wodę (lub jeszcze lepiej zanieczyszczone powietrze) czy też perpetuum mobile.

Pomysł z bezpiecznymi częściami podnoszonymi z podłogi może być jednak również niebezpiecznym precedensem przerzucania z firmy na załogę zmartwienia o materiały i części do montażu. Bo to czy pracownik ma co podnosić, pomysłodawcę „montażu podłogowego” w najmniejszym stopniu nie interesuje. Oczywiście można udawać, że jest to forma testu na kreatywność zatrudnionych połączonego od razu z ćwiczeniami na zaradność i szkołą przetrwania przy linii produkcyjnej. Można nawet dopatrzeć się wzorców takiego postępowania w mrocznej przeszłości, gdy czasami pozostawiano więźniom „zatrudnionym” w kopalniach swobodę w znalezieniu odpowiednich narzędzi pracy. I podobno łopatą wyrwaną z deski wyrwanej z pryczy też można było walczyć o plan i budować socjalizm. Ten ostatni na szczęście niezbyt skutecznie.

W przypadku fabryki samochodów dość ryzykowne jest jednak założenie, że pracownicy nawet jeśli znajdą na podłodze jakieś zagubione części, to będą one zgodne akurat ze specyfikacją montowanego auta. Chyba, że ma tak powstawać kolejny model oznaczony jako „classic z podłogi”. Tylko czy znajdzie się jakiś Jozin z Bazin, żeby to kupić?

Mr Solidarek

Czekanie na...

Blisko pół roku temu, w połowie listopada 2007 r. społeczny inspektor pracy zwrócił uwagę na brak możliwości bezpiecznego sterowania jednym z przenośników na spawalni. Problem uznano za ważny, bo niespełna miesiąc później (dokładnie 10 grudnia) przedstawiono pomysł jego rozwiązania. Korporacyjna zasada *safety first* zadziałała, ale niestety tylko na papierze. Gdy bowiem w kwietniu Państwowa Inspekcja Pracy kontrolowała nasz zakład możliwości bezpiecznego sterowania podnośnikiem nadal nie było, a projekt zmiany pozostawał niezrealizowany.

Spawalnica do uwag SIP-owców ma szczególne szczęście (16 wpisów od listopada) i pecha z wprowadzaniem ich w życie. Okazało się m.in., że nie ma możliwości wymienienia spalonych świetlówek oświetlenia awaryjnego w czterech rejonach tego wydziału, gdyż ponoć nie ma do nich dostępu! Już sam pomysł, aby zaprojektować oświetlenie awaryjne tak, aby nie można było go konserwować jest kuriozalny. I żadnym pocieszeniem nie jest to, że pięć innych niesprawnych awaryjnych świetlówek udało się wymienić. **(sip)**

Kasko-atrapy?

Pięć lat liczyły sobie wszystkie kaski „czterwone” przy prasach L-1. Na pozór niewiele, tyle tylko, że zalecany przez producenta czas eksploatacji każdego z nich wynosi 7 tysięcy godzin, czyli jakieś 300 dni. Dłużej kaski można składować w ciemnym i chłodnym miejscu, ale nie użytkować w hali fabrycznej. Bowiem – jak podkreślili inspektorzy PIP w swoim protokole – bezpośredni kontakt kasków ze sprayami, cieczami lub innymi substancjami zawierającymi rozpuszczalniki i alkohol może spowodować osłabienie ich wytrzymałości. Tym samym po kilku latach ich możliwości ochronne zaczynają być porównywalne do słynnego bereciku z antenką, przed laty dyżurnego nakrycia głowy wszelkiej maści „fachowców”. Słowem pięcioletnie kaski są praktycznie atrapami, które chronią pracowników jedynie dzięki wstawiennictwu opatrności.

Jako pierwszy bezzwłoczne wymienienie leciwych kasków postulował społeczny inspektor pracy. PIP po kontroli (cały czas na stanowiskach pracy były kaski z roku 2003) w pełni poparł stanowisko SIP-owca i nakazał wymianę wyeksploatowanego sprzętu ochronnego. Tym samym, dzięki społecznemu inspektorowi zlikwidowano spore zagrożenie i to zanim było konieczne sporządzenie protokołu powypadkowego. **(sip)**



Gwarancje produkcji dla zakładów GM w Gliwicach, brytyjskim Ellesmere Port, niemieckim Bochum i szwedzkim Trollhattan na kilka najbliższych lat oraz wykluczenie jakichkolwiek zwolnień grupowych czy też przymusowych w tych fabrykach zawiera Europejskie porozumienie ramowe dotyczące długoterminowego zabezpieczenia fabryk Astry podpisane 29 kwietnia przez **Carla-Petera Fostera**, prezesa GM Europe oraz **Klausa Franza i Rudiego Kennesa** szefów Europejskiego Forum Pracowniczego (EEF) GM Europe.

Porozumienie dotyczy już następnej generacji samochodów Astra/Zafira i gwarantuje produkcję oraz stabilność zatrudnienia przez cały okres wytwarzania tych modeli. Dokument ustala 3-zmianową pracę w fabrykach produkujących nową Astrę oraz niezbędne inwestycje. Co ważne wszystkie lokalne porozumienia, które były wynegocjowane przez rady pracowników i związki zawodowe w tych zakładach (np. dotyczące outsourcingu) staną się częścią tego porozumienia ramowego. Tym samym, dzięki solidarnemu działaniu związków zawodowych w poszczególnych krajach nie ma już mowy o „kursach piękności” i wymuszaniu ustępstw socjalnych w zamian za przydzielenie nowego modelu. Załogi europejskich fabryk GM nie pozwalają już się dzielić. Nie ma też zgody na maksymalizowanie zysków kosztem pracowników.

Skuteczni bo solidarni

Jednocześnie porozumienie ramowe gwarantuje fabryce w Antwerpii, która nie została wybrana dla następnej generacji Astry produkcji dwóch nowych modeli nowej generacji SUV i utrzymanie obecnej wielkości produkcji (ok. 120 tys. aut rocznie). Będzie to jedyny zakład produkujący nowe modele SUV w Europie. Tym samym EEF GM Europe udało się osiągnąć swój najważniejszy cel negocjacyjny – nie będzie żadnych zamknięć fabryk i żadnych zwolnień grupowych. Zapewnienie produkcji wszystkim zakładom z grupy Delta jest też wyraźnym sygnałem przeciwko przenoszeniu produkcji do Azji.

– *Europejska reprezentacja pracownicza zdała egzamin z solidarności. Walcząc o fabrykę w Antwerpii nie zapomniano o innych zakładach* – mówi **Sławomir Ciebiera**, przewodniczący Solidarności GMMP. – *Tym samym sukces odnieśli wszyscy pracownicy, którym zapewniono stabilność zatrudnienia.*

Należy podkreślić, że dokumentu dającego gwarancje chociażby zbliżone do zapisów Europejskiego porozumienia ramowego praktycznie nie można wynegocjować na poziomie poszczególnych zakładów. Żadna z lokalnych dyrekcji nie może bowiem zagwarantować ani stabilności produkcji, ani związanej z nią stabilności zatrudnienia. W jednym i drugim przypadku decyzje spadają bowiem w centrali GM Europe. **(red)**

Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy

Ostrzeżenie dla „pisarzy”

Państwowa Inspekcja Pracy w pierwszych wnioskach w trakcie trwającej kontroli ponownie podkreśliła, że niedopuszczalne jest kierowanie do pracowników przebywających na zwolnieniach lekarskich „pism ostrzegawczych”. Chodzi o listy adresowane do chorujących osób, w których przełożeni wyrażali swoje niezadowolone ze zbyt częstego korzystania z „nieplanowanych nieobecności”. Inspektorzy PIP zapowiedzieli ponowne wystąpienie do dyrekcji o niestosowanie podobnych pism w przyszłości. Po raz pierwszy na tolerowanie przez pracodawcę korespondencji naruszających prawo i łamiącej zasady współzycia społecznego PIP zwracał uwagę w czerwcu ubiegłego roku.

Po pierwsze zwolnienia lekarskie, to nie tyle „nieplanowane nieobecności” co wypadki losowe. Nikt bowiem nie jest w stanie przewidzieć kiedy dopadnie go wirus grypy, czy też będzie na nim próbował zatrzymać swój pojazd nietrzeźwy uczestnik ruchu drogowego (a jeśli tym pojazdem okaże się ciężarówka, to zwolnienie do krótkich raczej nie będzie się zaliczać). Po drugie – choć niektórym przełożonym może wydawać się to nieprawdopodobne – większość pracowników ze zwolnień lekarskich również jest niezadowolona. Ludzie bowiem generalnie wolą być zdrowi, niż

chorzy. Wyjątek stanowią hipochondrycy, ale trudno zakładać, że stanowią oni znaczący odsetek załogi. Zresztą nawet hipochondryków nie należy straszyć, tylko leczyć (psychicznie), podobnie jak osoby przejawiające skłonności prześladowcze. A straszyć i karać, to warto mobberów. I w końcu, po trzecie zdrowie oraz życie ludzkie jest wartością najwyższą i w żadnym wypadku nie można go porównywać (a tym bardziej podporządkowywać) z planami produkcyjnymi czy brakiem supportów. Te ostatnie przełożony może – a nawet powinien – zaplanować, a nie zakładać, że pracownik narażać będzie własne zdrowie dla jego (i firmy) świętego spokoju. Czasy bezwzględnej i bezkarnego eksploatacji robotników mamy już szczęśliwie za sobą. Warto o tym pamiętać.

Odrębnym problemem jest ignorowanie przez dyrekcję naszego zakładu zaleceń PIP. Ignorowanie prawa nigdy, nikomu nie wyszło na dobre. A udowodniać, że przełożonym nie jest obca sztuka pisania w języku polskim (nawet jak mówią nieskładnie) można w inny sposób. Zwłaszcza, gdy weźmie się pod uwagę, że stan zdrowia pracownika zirytowanego listem „ostrzegawczym” może gwałtownie się pogorszyć. Zwłaszcza, gdy podwładny okaże się z bardziej nerwowych roczników. **(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

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 21 MAJA 2008 R.