

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego**SOLIDARNOŚĆ**

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)

Nr 13 (130)

11 LIPCA 2008 R.



Wędkarskie Zawody

o Puchar Przewodniczącego Solidarności GMMP

Trzeci raz Hesterok

Zdecydowanym zwycięstwem **Jerzego Hesteroka** zakończyła się III edycja wędkarskich zmagani o Puchar Przewodniczącego Solidarności GMMP. Broniący po raz drugi trofeum mistrz wprost zdeklasował konkurentów, łowiąc średnio w ciągu godziny więcej ryb, niż każdy z pozostałych zawodników przez cały turniej! Słowem wszyscy moczyli kije, a wygrał Jerzy Hesterok, który w trzyletniej historii wędkarskiej rywalizacji, związkowego pucharu nie oddał jeszcze nikomu. Jedynie w konkursie na największą rybę musiał on uznać wyższość **Barbary Owczarek**, która wyraźnie nastawiła się na brania niezbyt częste, ale za to sporych okazów. **(kib)**

Więcej o zmaganiach nad brzegiem zbiornika w Rudzińcu na stronie 2.

Odchudzanie zasad

Wzrost cen benzyny w USA sprawił, że GM w zakładach na całym świecie podjął działania zmierzające do maksymalizacji zysków. Na początku lipca nad cięciem kosztów głowił się kwiat menadżerów z naszego zakładu zebranych na warsztatach GoFast i postanowił wydatki redukować hurtowo: odwołano festyn rodzinny z okazji 10-lecia naszego zakładu, wstrzymano dofinansowanie integracji, nie będzie losowania nagród za 100 proc. frekwencję, ograniczono szkolenia, jak również wydatki na materiały biurowe i podróże służbowe (te ostatnie znacząco).

Troska o wprowadzenie postnych reguł (bo fast oznacza właśnie post) i dbałość o kondycję finansową firmy byłaby godna pochwały, gdyby nie to, że jednocześnie łamie ona dotychczasowe reguły. Przykładowo wstrzymano losowanie nagród, które mieli otrzymać pracownicy,

mający 100 proc. frekwencję w pierwszym półroczu. Zatem „warsztatowcy GoFast” po prostu zabrali tym osobom owe 500 zł (brutto i do wylosowania), łamiąc przy tym fundamentalną zasadę, że prawo nie może działać wstecz, a umów należy dotrzymywać! Podobnie jest z ograniczaniem dofinansowania szkoleń i dokształcania pracowników. Mają ich zostać pozbawione osoby, które już rozpoczęły naukę. Nierzadko zdecydowały się na ten wysiłek (nie tylko intelektualny), dlatego, że miały przyrzeczoną pomoc finansową. Teraz zostają jej, dosłownie z dnia na dzień, pozbawieni.

Dziwi tylko fakt, że tych „oszczędności przez ograniczanie” poszukuje się głównie w obszarach produkcyjnych, które już są anorektycznie odchudzone. Należy jednak liczyć, że dyrekcja w ten sposób planuje zwiększyć pulę pieniędzy na przyszłoroczne podwyżki płac. **(22)**

Krzywym okiem

Uzależnieni od kompa

Stare powiedzenie o cierpliwości papieru, bez sprzeciwu przyjmującego dowolny tekst pisany, potwierdziła ostatnio kontrola inspekcji pracy w dziale finansów naszej firmy. Zgodnie bowiem z papierem, czyli dokumentacją czasu pracy, wszystkie zatrudnione tam osoby pracowały dokładnie po osiem godzin dziennie. Z tym obrazem wzorowej organizacji kłóciły się jednak dane ochrony, monitorującej (w sposób elektroniczny) godziny wejścia i wyjścia wszystkich pracowników. Okazało się bowiem, że pracujący papierowe osiem godzin zakładowi „finansisci”, pojawiali się w firmie o piątej, a nawet czwartej rano, natomiast wychodzili o ósmej, ale wieczorem. Słowem godzina z dokumentacji czasu pracy okazała się liczyć sporo więcej niż zegarowe 60 minut...

Poproszeni o wyjaśnienie tej względności czasu szefowie, nie sięgnęli po klasyczną interpretację Alberta Einsteina (bo i do warunków GMMP dość trudno byłoby ją dostosować), ale stworzyli własną teorię, że pracownicy zrywają się z łóżek w środku nocy i pędzą do biura, aby... skorzystać z internetu, postawić sobie pasjansa na komputerze lub też pouczyć się angielskiego. Jak bowiem tłumaczono, firma wspaniałomyślnie pozwala na takie wykorzystanie służbowego sprzętu po godzinach, a nawet przed nimi. Wyjaśnienie równie barwne, jak próba udowodnienia samobójstwa za pomocą wielokrotnego strzelenia sobie w plecy z myśliwskiej flinty.

Potrzebne są bowiem doprawdy Himalaje naiwności, aby uwierzyć, że pracownicy masowo pojawiają się nad ranem w zakładzie, aby powtarzać angielskie słówka lub też sprawdzać zawartość skrzynki e-mailowej. Przyjmując jednak nawet, że większość pracowników finansów nie ma dostępu do internetu w domu (co samo w sobie jest założeniem abstrakcyjnym) oraz marzy o rozegraniu partyjki „sape-ra” na biurowym komputerze (oferta gier oferowana przez GMMP nie jest wyszukana), to ich masowe przyjazdy do pracy bladym światem powinny zaniepokoić szefa działu. Przecież takie zachowania to książkowy przykład uzależnienia od komputera, z którym należy walczyć chociażby dlatego, że wpływa na spadek wydajności pracy oraz zaangażowania w wykonywane zadania. Dlaczego zatem jeszcze nie powstało w dziale finansów koło Anonimowych Komputerowców, ani też nie zorganizowano żadnej terapii grupowej? Zwłaszcza, że niektórzy okazali się tak uzależnieni, że pojawiali się w pracy podczas zwolnienia lekarskiego. A przecież zgodnie ze standardami GM-GMS pracownicy są największym kapitałem firmy.

Wyjaśnienia o miłości do internetu, gier oraz języka Shekaspere’a nie przekonali inspektorów pracy, którzy uznali, że zatrudnionym w dziale finansów należą się pieniądze za czas przebywania na terenie zakładu, gdyż byli wtedy w dyspozycji pracodawcy. W ten sposób zmuszanie pracowników do dodatkowej darmowej pracy, zamiast oszczędności, przyniesie firmie spore koszty. Przy tym kolejny raz okazało się, że nie warto łamać prawa, a kłamstwo (nawet z papierową podkładką) ma krótkie nogi. **Mr Solidarek**



Ryba brała

Na pięknie położonych stawach hodowlanych w Rudzińcu rozegrano w niedzielę 29 czerwca III Zawody Wędkarskie o Puchar Przewodniczącego NSZZ Solidarność GMMP. Dopisała pogoda, ryba oraz frekwencja. O okazałe trofeum rywalizowało 20 zawodników, wspieranych przez rodzinnych (nie mylić z rodzimymi) kibiców.

Walka z rybami trwała trzy godziny. Najczęściej podejmowały ją karpie i amury, zapewniając siatki wędkarzy, do czasu gdy komisja sędziowska, której przewodniczył **Tadeusz Owczarek**, oceniła połów poszczególnych zawodników. Arcymistrzem okazał się **Jerzy Hesterok** który z wynikiem 8,92 kg nie tylko po raz trzeci z rzędu wygrał zawody, ale wręcz zdeklasował rywali. Drugie miejsce zajął **Waldemar Lesisz** łowiąc 2,94 kg ryb i poprawiając o jedno „oczko” lokatę sprzed roku. Na najniższym stopniu podium stanął **Roman Jasiński**, mogący pochwalić się połowem o wadze 2,04 kg.

Nagroda za największą rybę przypadła **Barbarze Owczarek** za karpia o wadze 1,86 kg. Była ona jednocześnie najlepszą z łowiących pań, a jej wynik – 2,98 kg – dawał by (o włos, a dokładniej cztery deko) drugie miejsce w męskiej stawce. Wśród juniorów pierwsze miejsce przypadło **Danielowi Kani**, który złowił 1,24 kg ryb. **(opr. to)**

Grochem o ścianę

Mimo sprzeciwu wszystkich organizacji związkowych dyrekcja GMMP podtrzymała swoją zamianę kalendarza pracy, polegającą na przeniesieniu dwóch dni roboczych z lipca (24 i 25) na trzy soboty października (4, 11 i 18). Zatem dwie dniówki stały się mocno elastyczne, bo mają termin rezerwowy. Oficjalnym powodem tej rozszady jest załamanie się sprzedaży aut w niektórych krajach europejskich. Słowem pracownicy mają dniami wolnymi pokryć skutki drożęjącej ropy. **(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

FAX 234-50-16

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 22 LIPCA 2008 R.

Gorący problem upalnego lata

Kontynentalny klimat i nierozzerwalnie związane z nim letnie upały wydaje się stanowić nierozwiązalny problem dla szefostwa naszego zakładu. Gdy bowiem słupek rtęci w termometrach szybuje powyżej trzydziestej kreski w halach zaczyna panować zbliżony upał połączony z duchotą, a jedynym pomysłem – wymuszonym zresztą przez przepisy prawa pracy – na poprawę warunków pracy jest przydzielenie dodatkowej buteleczki wody. Dlatego Solidarność GMMP stanowczo domaga się od dyrekcji podjęcia szybkich i skutecznych działań mających na celu złagodzenie uciążliwości związanych z upałami i wysokimi temperaturami w halach produkcyjnych.

Takie działania są niezbędne zarówno dla zachowania podstawowych standardów bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia zatrudnionych, jak i dla zapewnienia warunków niezbędnych dla utrzymania odpowiedniego poziomu jakości produkcji. Praca w wysokiej temperaturze, przy jednoczesnym przegrzaniu i odwodnieniu organizmu pracowników w naturalny sposób prowadzi bowiem do spadku wydajności, jak i niestety dokładności wykonywanych operacji.

Warto przy tym pamiętać, że wymagany przez prawo – i częściowo spełniany przez nasz zakład – obowiązek zapewniania pracownikom napojów w czasie upałów to jedynie minimum, które z pewnością nie jest wystarczające przy wykonywaniu czynności wymagających dokładności, koncentracji i utrzymania tempa pracy. Dlatego też wiele zakładów branży motoryzacyjnej w okresie upałów, gdy nie jest w stanie zapewnić odpowiedniej wentylacji (nie mówiąc już o klimatyzacji) hal produkcyjnych wprowadza dodatkowe, płatne przerwy lub wręcz skraca dzień pracy. Takie działania są niezbędne nie tylko dlatego, że w czasie upałów organizm człowieka wolniej się regeneruje, ale również dla zapewnienia ochrony przed przegrzaniem organizmu. Trzeba pamiętać, że efekty przegrzania bywają dramatyczne – udary cieplne, omdlenia czy też zawały, mogące być przyczyną zgonów. **Takie tragiczne**

ne zdarzenia w czasie pracy zawsze obciążają konto pracodawcy, który nie potrafił (lub nie chciał) zapewnić załodze odpowiednich warunków wykonywania zadań. Dlatego też w interesie wszystkich jest wprowadzenie rozwiązań ograniczających, do naturalnego minimum, zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników. Fundowanie załodze zdrowotnej „rosyjskiej ruletki” z zawałem w tle jest niedopuszczalne!

Zagrożeniem dla osób pracujących w wysokich temperaturach jest nie tylko brak płynów, ale także utrata składników mineralnych, które są wymywane z organizmu wraz z potem. Dlatego w czasie upałów niezbędne jest dostarczanie pracownikom napojów i wód mineralizowanych, które pozwalają na uzupełnienie utraconych soli mineralnych. Dobrze jeśli takie napoje poprawiają jednocześnie koncentrację, co jest szczególnie ważne przy wykonywaniu powtarzających się czynności (wysoka temperatura potęguje zmęczenie). To właśnie dlatego są w naszym kraju firmy zapewniające pracownikom latem witaminizowane tabletki musujące typu pluszzz. Wychodzą one bowiem z założenia, że lepiej zainwestować w wydajną pracę, niż skąpić i liczyć, że osoby, którym pot zalewa oczy nie popełnią błędów przy taśmie.

Niestety nasza dyrekcja wyraźnie stawia na twardą szkołę przetrwania w dusznej hali oraz być może liczy, że to związkowcy będą rozdawać wodę pracownikom. Tylko, że dostarczanie wody, kasków i narzędzi nie jest zadaniem związków zawodowych, lecz pracodawcy. Natomiast reprezentacja pracownicza ma z jednej strony pilnować przestrzegania prawa i zapisanych w nim reguł, a z drugiej walczyć o jak najlepsze warunki pracy oraz płacy. I warto, aby ta walka opierała się na sporze przy negocjacyjnym stole, a nie ulicznym kryterium z użyciem ciężkich przedmiotów wspomagających argumenty. Jeśli jednak dialog społeczny zaczyna przypominać rozmowę głuchych, to należy być przygotowanym na gorące protesty. **(red.)**

Lokalne wyzwania, globalne rozwiązania

Bolączki i uciążliwe niedociągnięcia, prowadzące do pogarszania warunków pracy najlepiej znają sami zatrudnieni. Dlatego też, gdy pracownicy utrzymania ruchu na body poprosili o spotkania ze związkowcami Solidarności zorganizowano je w kilka dni. Oczywiście na samych rozmowach w grupach i indywidualnych się nie skończyło. Zakładowa Solidarność natychmiast wystąpiła do dyrekcji z wnioskiem o rezygnację z systemu 18 zmian, nie tylko na body, ale również innych wydziałach naszego zakładu. Nasz związek broni bowiem zawsze interesów całej załogi i twardo sprzeciwia się wszelkim podziałom pracowników.

Nie zmienia to jednak faktu, że jednocześnie związkowcy Solidarności są w każdej chwili go-

towi wysłuchać pojedynczych problemów osób zatrudnionych w naszym zakładzie. I to zarówno w związkowym biurze (budynek G-5, parter), jak i podczas grupowych spotkań na wydziałach. My po prostu słuchamy uwag o lokalnych problemach i staramy się je globalnie (w skali naszego zakładu, rzecz jasna) rozwiązywać.

Zdarza się bowiem, że drobny problem, na który zwróci uwagę tylko jedna osoba, może być potencjalnym zagrożeniem dla wielu pracowników w całej fabryce. I dlatego też związkowcy z Solidarności nigdy nie pozostawiają wniosków pracowników bez odzewu. Dlatego jeśli tylko masz jakieś uwagi do warunków pracy czy też relacji międzyludzkich na swoim wydziale zgłoś je w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP. **(zz)**