



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 4 (141)

4 MARCA 2009 R.

Z ostatniej chwili

Chcą zwalniać

Zaledwie kilkadziesiąt godzin po przejęciu ćwierć tysiąca pracowników SCG dyrekcja GMMP poinformowała związki zawodowe o planowanych zwolnieniach grupowych. Pracę mają tracić głównie zatrudnieni na obszarach linii podmontażu drzwi i tablic przyrządów oraz sekwencjonowania i ekspedycji pustych opakowań.

Nie wiadomo jeszcze dokładnie ile osób ma być zwolnionych. Z pewnością liczba ta padnie podczas, wymaganych przez prawo, konsultacji ze związkami zawodowymi, które rozpoczną się w środę, 4 marca. Dyrekcja zapowiada przygotowanie dla zwalnianych programu tzw. outplacementu, czyli pomocy w znalezieniu nowego zatrudnienia i szkoleń (ma je prowadzić Work Service, która już zaczęła reklamować swoje usługi). Niestety odprawy GMMP zamierza wypłacić jedynie w ustawowej wysokości. **(red.)**

Trzeba działać!

Podczas kryzysu gospodarczego, gdy zagrożone są tysiące miejsc pracy oraz ekonomiczny byt wielu polskich rodzin rząd nie może być jedynie biernym obserwatorem wydarzeń. Żadne argumenty nie usprawiedliwiają bezczynności w takiej sytuacji. Konieczne jest podejmowanie działań, które zapewnią utrzymanie miejsc pracy. Nie ma bowiem mowy o bogatej Polsce bezrobotnych Polaków – przekonywali związkowcy z naszego zakładu podczas konferencji prasowej zorganizowanej w ostatni czwartek lutego w siedzibie Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności.

– Szansą dla naszego zakładu jest produkcja nowego modelu Astry. Powinna ona ruszyć jesienią, ale do jej uruchomienia potrzeba milionów euro – mówił **Sławomir Ciebiera**, przewodniczący Solidarności GMMP. – Dlatego apelujemy do rządu Donalda Tuska, aby udzielił firmie gwarancji kredytowych. Będzie to realna walka z kryzysem.

Podobne działania podjęto już w Niemczech, Francji, Hiszpanii i Wielkiej Brytanii. Tylko u nas najgłębszy od lat kryzys w branży motoryzacyjnej próbuje się zaczerpować okrągłymi zdaniem.

– Chodzi o tysiące miejsc pracy – podkreślał **Grzegorz Bacia**, sekretarz Solidarności GMMP. – Nasz zakład zatrudnia 3 tys. pracowników, ale z firmami kooperacyjnymi jest to 20 tys. osób. Wiele z nich już raz trafiło do kolejki

przed pośrednikiem, gdy na początku lat 90. masowo likwidowano kopalnie.

Niepokój, co do przyszłości europejskich zakładów GM pogłębił się po ogłoszeniu przez **Ricka Wagonera** programu ratunkowego, przewidującego m.in. zamknięcie pięciu fabryk. Nie podano jednak żadnych konkretności (ani nawet kryteriów) likwidacji. Wiadomo jedynie, że o ochronę przed wierzycielami wystąpił Saab, który mając zatrudnienie o jedną trzecią większe, produkował dwa razy mniej samochodów niż nasz zakład.

– Chcemy, by rząd oficjalnie spytał władze GM, jaka będzie przyszłość zakładu w Gliwicach – wyjaśniał **Mirosław Rzeźniczek**, wiceprzewodniczący Solidarności GMMP.

Ważne przy tym jest nie tyle pytanie, co odpowiedź. Nie można, bowiem igrać losem pracowników i ich rodzin.

Niestety stanowisko zajmowane przez rząd nie nastraja optymistyczne. Zamiast przygotować program ratowania miejsc pracy w Polsce, krytykuje on gospodarczy egoizm innych. Wprawdzie protekcjonizm rzeczywiście przyczynił się do pogłębienia wielkiego kryzysu na początku lat 30. ubiegłego wieku, ale po pierwsze było to niemal 80 lat temu, a po drugie historia jeśli się powtarza, to zazwyczaj jako farsa. Tylko nie wiadomo, czy w tym wypadku to my, czy też z nas będą się śmiać. Zresztą dla tracących pracę zawsze będzie to śmiech przez łzy. **(red.)**

Krzywym okiem

Zarzynanie

Okazuje się, że na tym świecie są nie tylko rzeczy, ale również oceny półroczne, które nie śniły się filozofom. Szczególnie, że zasady ich przyznawania mają być ponoć bezstronne i oparte na jasnych kryteriach. Tymczasem jeden pracownik, za ten sam półroczny okres, może otrzymać dwie diametralnie różne oceny i wszystko jest OK. Nie mają przy tym znaczenia łatwe do sprawdzenia fakty. Widać, jak nie potwierdzają one wizji bossa, to tym gorzej dla nich.

Jeden z TL-ów w ciągu ostatnich sześciu miesięcy został przeniesiony z montażu na lakiernię. Przełożeni na pierwszym z wydziałów (przepracował tam blisko połowę półrocza) ocenili go między D i E. Na lakierni uznano natomiast, że zasługuje na ocenę B. Czyżby zatem mikroklimat na wydziale zwanym wyspą nie sprzyjał kreatywnym pracownikom? A może rozstanie się z montażem doprowadza ludzi do depresji? Raczej ani jedno, ani drugie.

Koronnym argumentem specjalistów od noty B był fakt, że przeniesiony TL pracował tylko na dwóch stacjach, czyli „nie osiągnął pełnej wszechstronności”. Taki drobiazg, że na czterech pozostałych nie miał szansy pracować samodzielnie, gdyż trudno zastępować obecnych w pracy, oceniającym dziwnie umknął. Słowem szefa teamu, który sam miał stuprocentową frekwencję, ukarano za to, że podwładni dobrze wykonywali swoje obowiązki. To trochę tak, jakby karać strażaków za brak pożarów i tym samym „ograniczone wykorzystanie węży gaśniczych”.

Podobnie oceniający przegapili fakt, że to dopiero nowy TL wprowadził na swoim obszarze pełną wszechstronność pracowników. Wcześniej czterech z sześciu operatorów nie pracowało na wszystkich stacjach. Jako, że zgodnie z zasadami zarządzania przełożony ma przede wszystkim organizować pracę zespołu, to spory sukces. Osiągnięty przy tym, w zaledwie dwa miesiące. Na lakierni to jednak powód do niskiej oceny, choć nie bardzo wiadomo, dlaczego. Najwyraźniej niektórzy przełożeni zapomnieli, że TL ma, podobnie jak plutonowy w wojsku, przede wszystkim rozwiązywać problemy na pierwszej linii, a nie pręźnie salutować.

Jednocześnie okazało się, że na ocenę w znikomym stopniu wpływa dbałość o reguły GM-GMS. Walcząc o korporacyjną zasadę 5S nasz bohater zmienił wszystkie opisy buforów produkcyjnych na regałach, gdyż dotychczasowe w większości były uszkodzone. Tym działaniem zasłużył na ocenę B. Jego zespół miał jednocześnie największą liczbę kaizenów w całej sekcji. Jeden z tych kaizenów dostał nawet nagrodę kwartalną, a dbający o innowację TL obniżoną ocenę półroczną. Czyżby na lakierni obowiązywała zasada równania osiągnięć do zera? Wydaje się, że nawet pewne odcięcie tego wydziału od reszty zakładu nie usprawiedliwia podobnego szaleństwa.

W całej sytuacji dziwne jest również, dlaczego na lakierni nie wykorzystuje się doświadczenia dobrego TL. Przecież, jak się chce mieć węglę, to owce należy strzyc, a nie zarzynać. I to nawet, jak się dostało nóż do ręki.

Mr Solidarek



Puchar do wzięcia

Jeszcze półtora tygodnia – do piątku, 13 marca – mają amatorzy halowej piłki nożnej na zgłaszanie swoich drużyn do udziału w IV Turnieju Piłkarskim im. Marka Lewandowskiego. Związkowe zawody, będące częścią obchodów 10-lecia Solidarności GMMP, odbędą się 28 marca (sobota) w hali MOSiR w Knurowie-Szczygłowicach.

Wprawdzie pojedynki będą toczyć zespoły pięciosobowe (tak, jak w futsalu), ale każda z drużyn może, łącznie z rezerwowymi, zgłosić dziesięciu graczy. Wszyscy piłkarze muszą być członkami Solidarności. Zgłoszenia zespołów przyjmowane są w biurze międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter). Jako, że w turnieju może maksymalnie uczestniczyć 12 drużyn, ważna jest kolejność zgłoszeń.

Kibicować mogą natomiast wszyscy sympatycy futsalu. Wpisowe od uczestnika i kibica wynosi 10 zł. Opłata gwarantuje otrzymanie gorącego posiłku (obiadu) oraz napoi gorących i schłodzonych. Amatorzy relaksu w wodzie będą mieli również możliwość skorzystania z basenu, warunkiem jest jednak posiadanie obowiązkowego czepka.

Wszelkie dodatkowe informacje dotyczące turnieju można uzyskać u **Tadeusza Owczarka** (tel. 504-291-101 lub zakładowy 92-09). **(kib)**

Kino zamiast kwiatka

Tegorocznym, sprawdzonym w latach ubiegłych, upominkiem z okazji zbliżającego się Dnia Kobiet dla ładniejszej części (bo niestety nie połowy) związkowych szeregów Solidarności GMMP będzie podwójne zaproszenie do Multikina w Zabrzu na dowolnie wybrany film. Bilety są ważne do końca maja, zatem wybór tytułów będzie spory. Po związkowy upominek, panie mogą się zgłaszać do biura międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter) od wtorku, 10 marca. **(zz)**

Powypadkowe przypadki

Przepisy BHP wyraźnie mówią, że gdy dojdzie do wypadku przy pracy natychmiast powinna przystąpić do działania komisja, składająca się z BHP-owca i SIP-owca, której zadaniem jest sporządzenie protokołu powypadkowego. Jej zadaniem jest przede wszystkim ustalenie przyczyny wypadku i określenie, jak takiego zagrożenia uniknąć w przyszłości. Najkrócej mówiąc ma ona sprawić, że tego typu wypadek się nie powtórzy. Chodzi, zatem w pierwszym rzędzie o poprawę bezpieczeństwa załogi, co doskonale powinno odpowiadać korporacyjnej zasadzie *safety first*.

Tyle teorii. W praktyce, po wypadku – jeśli tylko krew nie leje się strumieniem – przełożeni oczekują od pracowników dotrwania na stanowisku co najmniej do najbliższej przerwy, a najlepiej do końca zmiany. Komisja, choć zebranie dwóch osób w dobie telefonii komórkowej nie wydaje się trudne, pojawia się na miejscu zdarzenia zazwyczaj sporo po całym zajściu. A nierzadko miejsce

wypadku obserwuje przy pracującej linii i zupełnie innej obsłudze. Nikt przy tym nie zawraca sobie głowy takim „drobiazgiem”, że to właśnie komisja powypadkowa powinna udzielić zgody na uruchomienie urządzeń, które mogły wszak być przyczyną wypadku. Tyle tylko, że gdy chodzi o plan produkcyjny, to bezpieczeństwo (*safety*) jest może i pierwsze (*first*), ale raczej od końca.

Dodatkowym problemem jest sprawne delegowanie do komisji SIP-owców, którzy akurat w takich momentach są przełożonym wprost niezbędni. Przysłowiowe pół biedy, gdy inspektor ze stanowiska pracy miał w polu widzenia miejsce całego zdarzenia. Gorzej, gdy akurat na tej zmianie SIP-owca trzeba ściągać z drugiego końca hali. Wówczas zaczyna się kwadratura koła. Być może najlepszym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie zasady, że w każdym zespole musi być SIP-owiec. Korporacyjne *safety first* powinno do czegoś zobowiązywać. **(sip)**

Wolność jest w nas

Film „Popiełuszko. Wolność jest w nas”, opowiadający o ostatnich latach życia bestialsko zamordowanego przez SB-ków kapelana ludzi pracy wszedł na ekrany kin 27 lutego. Wszystkich związkowców Solidarności z naszego zakładu zapraszamy na związkowy pokaz tego filmu 14 marca (sobota) o godz. 17.45 w zabrzańskim Multikinie. Przed seansem postać ks. Jerzego Popiełuszko w krótkich słowach (łącznie kwadrans) przybliżą: **Ślawomir Ciebiera**, przewodniczący Solidarności

GMMP, **Lech Ordon**, nauczyciel historii i związkowiec, który w 1984 r. był zaangażowany w organizację ks. Jerzego w Bytomiu i rozmawiał z kapłanem kilka dni przed męczeńską śmiercią oraz ks. **Janusz Śliwa**, ojciec dyrektor gliwickich jezuitów.

Bilety na film w cenie 7 zł można już zamawiać (wraz z pełną wpłatą) w biurze międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter). Do odebrania będą od wtorku, 10 marca do piątku, 13 marca, także w związkowej siedzibie. Wszelkich dodatkowych informacji o seansie udziela **Grzegorz Bacia** (tel. 508-088-631 lub zakładowy 92-09). **(zz)**

Czekają na jeden procent

Każdy z nas może wyręczyć urzędnika, często marnującego nasze pieniądze i samemu zadecydować, komu przekazać jeden procent swojego podatku. Nic przy tym nie tracisz – podatek i tak trzeba zapłacić, a wpłaty na wskazane konto organizacji pożytku publicznego (tylko one mogą otrzymać procent z podatku) dokona sam urząd skarbowy. W ten sposób pieniądze każdego z nas, choć w części, zostaną wydane na cele lecznicze, opiekuńcze lub charytatywne. Tym samym możemy pomóc, doświadczonym przez los chorobą od urodzenia, dzieciom naszych kolegów z zakładu. Może, zatem warto przeznaczyć swoje pieniądze na pomoc najmłodszym, niż zostawić jej do wydania urzędnikom. **(r)**

Maksymilian urodził się w 37 tygodniu ciąży z rozpoznaniem wad wrodzonych. Jest pod stałą opieką neurologa, laryngologa, psychologa i logopedy. Trzy razy w tygodniu korzysta z rehabilitacji. Wskazane jest jego uczestnictwo w specjalnym programie leczniczo-rehabilitacyjnym w formie dwutygodniowych turnusów, kosztujących 4 tys. zł każdy. Jest tam zapewniona kompleksowa rehabilitacja i stymulacja dziecka, o jakiej w warunkach domowych można tylko pomarzyć. Aby przekazać 1 proc. podatku na pomoc Maksowi należy w rocznym zeznaniu podatkowym (np. PIT-37) wypełnić pozycje: 124. Nazwa OPP – **Fundacja Dzieciom „Zdążyć z Pomocą”**
125. Numer KRS – **0000037904**
126. Kwota 1% podatku z poz. 112 – **należy wpisać kwotę zaokrągloną do 10 groszy**
128. Inne informacje – **Maksymilian Dziura**.

Trzyletnia **Karolinka** urodziła się z wadą rozwojową mózgu (heteropatia korowa). Jej rozwój psychoruchowy wymaga stałej i intensywnej rehabilitacji usprawniającej. Godzina ćwiczeń kosztuje rodziców 80 zł, a poza stałą rehabilitacją w miejscu zamieszkania Karolinka powinna kilka razy w roku uczestniczyć w specjalnym programie leczniczo-rehabilitacyjnym w formie dwutygodniowych turnusów. Koszt jednego wyjazdu wynosi 4 tys. zł. Aby przekazać 1 proc. podatku na rehabilitację Karolinki wystarczy wypełnić cztery rubryki w rocznym zeznaniu podatkowym (np. PIT-37): 124. Nazwa OPP – **Fundacja Dzieciom „Zdążyć z Pomocą”**
125. Numer KRS – **0000037904**
126. Kwota 1% podatku z poz. 112 – **należy wpisać kwotę zaokrągloną do 10 groszy**
128. Inne informacje – **na leczenie i rehabilitację Karoliny Pyrki**.

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 18 MARCA 2009 R.