

**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 13 (150)****23 LIPCA 2009 R.**

**Udanego wakacyjnego wypoczynku
podczas nadchodzącej przerwy urlopowej
– słonecznej aury, ciepłej wody,
wielu wrażeń i atrakcji, a jednocześnie spokoju –
wszystkim pracownikom życzy Solidarność GMMP**



Coraz bliżej decyzji

Powoli do finału zbliża się serial „GM sprzedaje Opla”, przy którym akcja wenezuelskich telenowel wydaje się wartką niczym przełom Dunajca. Choć bowiem od podpisania listu intencyjnego między GM a trustem Magna/Sbierbank upłynęło ponad półtora miesiąca niewiele nowego wiadomo o losach Opla i naszego zakładu. Natomiast jednocześnie dość cudownie mnożą się potencjalni nowi inwestorzy. Dlatego przeciętnemu obserwatorowi trudno się połapać w szumie medialnych informacji. Jednak stara prawda mówi, że gdy nie wiadomo o co chodzi, to chodzi o pieniądze. Tylko, że w tym wypadku to są również o nasze pieniądze.

Klaus Franz, przewodniczący Europejskiego Forum Pracowników (EEF) GM w wywiadzie dla Rzeczypospolitej twierdzi, że ofertę nowego inwestora poznamy w tym tygodniu. Wstępna umowa GM z Magną miała zostać podpisana w poniedziałek, 20 lipca, wieczorem w Detroit (czyli we wtorek nad ranem w Europie). Jednak Financial Times twierdził, że GM coraz poważniej rozważa ofertę belgijsko-amerykańskiego holdingu RHJ (jest on powiązany z funduszem Ripplewood, który był wymieniany jako kandydat do zakupu Opla w maju). Problemem mają być patenty i technologie, które przekaze GM. Amerykanie domagają się aby nie były one szerzej wykorzystane. Magna nie może dać

takich gwarancji, tym bardziej, że jej rosyjski partner nie ukrywa, że zależy mu na dostępie do rozwiniętych technologii, a nie na zakładach w Bochum czy Eisenach. Klaus Franz twierdzi jednak, że Magna już się porozumiała z GM w sprawie transferu technologii do Rosji. Jakiego by jednak inwestora nie wybrał GM, to dla nas najważniejsze są losy zakładu w Gliwicach. Szef EEF GM podkreśla, że mamy „swoją nową Astrę i z biznesowego punktu widzenia nie ma sensu tego zmieniać”. Pytanie tylko, czy Rosjanie, aby na pewno, mają takie samo postrzeganie biznesu? **(red.)**

Konkurs – lato z „S”

Wakacyjny konkurs fotograficzny ogłasza Solidarność GMMP. Każdy, kto podczas letniego urlopu – bez względu czy spędzonego aktywnie, czy też na słodkim nicnierobieniu – spotka znane na całym świecie logo Solidarności i udokumentuje to zdjęciem może wygrać jedną z nagród, którymi są związkowe upominki i gadzety. Fotografie w formie pliku cyfrowego, odbitki lub slajdu należy dostarczyć do siedziby Solidarności GMMP (budynek G-5, parter) osobiście lub pocztą elektroniczną (e-mail: solidarnosc.opel@wp.pl) do końca sierpnia. Zwycięskie prace opublikujemy w pierwszym wrześniowym MOPLIKU. **(z)**

Krzywym okiem

Pod napięciem

Czystość jest niewątpliwie rzeczą ważną, ale nawet przy sprzątanii warto wykorzystać szare komórki (najlepiej własne). Inaczej bowiem efekty mogą być opłakane, nieczym w przypadku sikania pod wiatr. Dobrze byłoby również, gdyby pęd do zewnętrznego błysku nie oznaczał ignorowania zasad bezpieczeństwa. Wysoki połysk nie może w żadnym wypadku uzasadniać narażania pracowników.

Wyraźnie zapomniał o tym przełożony, który polecił kierowcy wózka widłowego, by ten wyczyścił mokrą szmatą czynną stację ładowania akumulatorów w tych pojazdach. Pracownikowi połączenie mokrej materii z urządzeniem elektrycznym pod napięciem wydało się – i słusznie – nieco ryzykowne. Nie trzeba być bowiem miłośnikiem kryminałów, aby wiedzieć, że włączona do sieci elektryczna suszarka do włosów lub lokówka umieszczona w wypełnionej wodą wannie razem z żoną jest prostą drogą do zostania wdowcem (oraz znalezienia się w kręgu zainteresowania prokuratury). Zresztą wszelkie instrukcje obsługi zabraniają czyszczenia mokrą ścierką będących pod napięciem telewizorów czy też kucharek mikrofalowych. Wyposażony w nawilżoną materię czyszczącą kierowca poprosił zatem o pisemne polecenie pucowania pracującego urządzenia, będącego sporym prostownikiem transformatorowym. Miłujący czystość szef najpierw wykonał kilka niezbyt oryginalnych uników przed sformulowaniem polecenia na papierze, po czym stwierdził, że skoro podwładny obawia się porażenia prądem, to może stację ładującą wyczyścić miotką. Przekazał mu nawet odpowiedni ręczny sprzęt czyszczący.

Rozwiązanie na pozór proste, tylko niekoniecznie skuteczne. Otóż tarcie włosa (nie ważne naturalnego czy sztucznego) przy zamiataniu miotką może powodować gromadzenie się ładunków elektrostatycznych. A gdy będzie ich odpowiednio wiele może dojść do wyładowania elektrycznego (popularnie nazwanego przeskokiem iskry), prowadzącego do spalenia transformatora. Pracownika wprowadzie przed porażeniem zapewne uchroni plastikowa rączka obsługiwanego przyrządu, choć jednocześnie efektowna błyskawica miotana miotką (a dokładniej spod miotki) może przypaść o stan przedzawałowy. Przy tym straty spowodowane pucowaniem mogą być wielokrotnie wyższe od korzyści z błyszczących powierzchni.

Oczywiście każde urządzenie elektryczne, w tym transformator, da się bezpiecznie wyczyścić. Po pierwsze jednak należy odłączyć od niego zasilanie, a po drugie warto sięgnąć po sprawdzone metody, np. przedmuchiwanie sprężonym powietrzem. Przede wszystkim takie prace powinny wykonywać osoby odpowiednio przeszkolone, w tym wypadku mające uprawnienia elektryczne. Tylko, że wówczas sprzątanie trzeba planować z sensownym wyprzedzeniem, a nie improwizować, gdyż nie ma żadnego sensownego zajęcia dla osób, które przyszły do pracy w dniu nieprodukcyjnym. Wprawdzie ponoć śpiewać każdy może, ale nie czyścić urządzenia elektryczne. Podobnie jak nie każdy może jeździć wózkiem widłowym, nawet jak ma prawo jazdy najpopularniejszej kategorii B. **Mr Solidarek**

Czas na piknik

Węjsiówki na Wielki Piknik Solidarności, który odbędzie się w ostatnią sobotę sierpnia na kąpielisku w Czechowicach koło Gliwic można cały czas zamawiać i wykupywać w siedzibie komisji międzyzakładowej (budynek G-5, parter). Każdy związkowiec Solidarności GMMP może nabyć dwie węjsiówki, płacąc po 10 zł za każdą z nich. Zapewniają one otrzymanie czterech ciepłych posiłków z grilla (dwa rodzaje karczku, kielbaska oraz krupniok), przydziałowego chleba ze smalcem i ogórkiem kiszonym oraz trzech zimnych napojów, w tym dwóch na bazie chmielu. Węjsiówki zapewniają również dojazd z centrum wybranego miasta do Czechowic i z powrotem. Dlatego wykupując ją należy podawać miejscowość, z której będzie się wyjeżdżał na piknik. Liczba autobusów kursujących wahadłowo na czechowickie kąpielisko będzie ustalana właśnie na podstawie tych zgłoszeń.

Ze względu na wakacyjną przerwę urlopową, w drodze wyjątku, udało się wynegocjować przedłużenie końcowego terminu nadsyłania zgłoszeń na piknik z naszego zakładu do poniedziałku, 17 sierpnia. Jest to data ostateczna. Aby umożliwić wszystkim chętnym nabycie węjsiówek biuro komisji międzyzakładowej będzie czynne w normalnych godzinach do piątku, 31 lipca oraz dodatkowo we wtorek 11 sierpnia. Należy pamiętać, że po 17 sierpnia nie będzie żadnych możliwości wykupienia węjsiówek. Dlatego nie należy zwlekać z zamawianiem miejsc na pikniku. Tym bardziej, że jego program jest imponujący.

Bramy kąpieliska Leśnego w Czechowicach w sobotę, 29 sierpnia zostaną otwarte o godz. 13. Już o godz. 14 rozpoczną się pokazy Muay Thai, tajskiej sztuki walki. Jest to rodzaj boksu dopuszczający zadawanie ciosów łokciem, kolanem i gołą nogą (zawodnicy występują boso) oraz rzutów w klinchu. Estradowy program artystyczny zapoczątkują (godz. 15) przeboje muzyki polskiej i światowej w wykonaniu zespołu Music Joy, przeplatane tańcami celtyckimi w wykonaniu grupy Salake, mistrzyń Świata i Europy. Później uczestników związkowego pikniku bawić będzie góralska kapela Dukat (godz. 16) oraz zespół Mamma Mia prezentujący wiązankę coverów Abby (godz. 17.30). Występ gwiazdy wieczoru – zespołu Kindla rozpocznie się o godz. 19.15, a później (godz. 21) grupy Ramolsi zaprezentuje muzykę taneczną z lat 60., 70. oraz 80. w nowych aranżacjach (godz. 21). Zakończenie pikniku przewidziane jest na 22.30. **(zz)**

Chorować należy w łóżku, a nie w pracy

Szkodliwa nadgorliwość

Zachęcanie – najdelikatniej mówiąc – pracowników, by zamiast przepisanej przez lekarza kuracji wybrali, wspomagane dowolną farmakologiczną grypoliną, wypocenie się na linii produkcyjnej jest utrwaloną tradycją nie tylko w naszym zakładzie. Tymczasem takie szastanie własnym zdrowiem może okazać się wystarczającym powodem zwolnienia z pracy. Zatrudniony ma bowiem obowiązek pojawić się w pracy wypoczęty i w pełni zdolny do wypełniania swoich zadań. Inaczej łamie podstawowe obowiązki pracownicze, co wystarczy, by otrzymać wypowiedzenie. Potwierdza to orzeczenie Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r. (dla dociekliwych – sygn. akt IPKN 421/98). Warto przypomnieć ten wyrok, dotyczy on bowiem przypadku, gdy celem rezygnacji ze zwolnienia lekarskiego było utrzymanie zatrudnienia.

Do całego zdarzenia doszło w Wolbromiu. Przeziębiony pracownik udał się do lekarza, który chciał mu wystawić kilkudniowe zwolnienie i wysłać delikwenta do łóżka. Ten jednak odmówił, obawiając się, że domowe leczenie będzie jednoznaczne z miejscem w kolejce do zwolnienia. Mimo tego poświęcenie popracował jednak jeszcze tylko trzy dni. Wówczas to jeden z szefów produkcji zauważył, że nasz bohater drzemie na stanowisku pracy. To chwilowe zaślabnięcie – jak bronił się sam zainteresowany – trwało 12 minut, co jednak wystarczyło by został przez pracodawcę zwolniony. Pracownik odwołał się wprawdzie od tej decyzji, ale sądy wszystkich instancji oddaliły jego powództwo. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu swojego wyroku podkreślił przy tym, że obowiązkiem pracownika jest „stawienie się do dyspozycji pracodawcy w wyznaczonym czasie i miejscu oraz w stanie psychofizycznej zdolności do wykonywa-

nia pracy”. Natomiast pojawienie się w pracy „bez obiektywnej zdolności do jej starannego i sumiennego wykonywania” pozbawione jest prawnej doniosłości, gdyż uniemożliwia realizację zobowiązania wynikającego z umowy o pracę. Tym samym sąd stwierdził, że „sen na stanowisku pracy, określany w kasacji eufemistycznie „chwilowym zaślabnięciem”, może być niezależnie od swej przyczyny kwalifikowany jako naruszenie pracowniczego obowiązku wykonywania pracy i traktowany przez pracodawcę jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie stosunku pracy”.

Zatem warto zastanowić się, czy rezygnując z leczenia przypadkiem nie dajemy przełożonym pretekstu – a wręcz okazji – do zwolnienia nas z pracy. Dobrze o tym pomyśleć zanim pełni troski o stu-percentową frekwencję oraz dobre samopoczucie szefów zameldujemy się na stanowisku w towarzystwie wirusów grypy (niekoniecznie świńskiej) lub też eleganckim opatrunku gipsowym na dowolnej kończynie. Oczywiście pracownik dostarczany na linię na noszach niewątpliwie pokazuje swoje poświęcenie dla firmy, ale jednocześnie nieodpowiedzialność (bo zdrowie ma się jedno), ignorowanie wymogów prawa oraz interesów pracodawcy, gdyż jest mniej wydajny i dokładny. Słowem do wzorca zatrudnionego jest on odległy o lata świetlne. Zatem, dlaczego by nie miał zostać zwolniony? Zwłaszcza, gdy sam daje do tego powód, a jednocześnie szefowie szefów i nowy inwestor oczekują ograniczania kosztów pracowniczych.

Idąc do pracy zamiast chorować bierzemy zatem udział w swoistej rosyjskiej ruletce i jeszcze dokładamy do rewolwerowego bębna dodatkowe naboje. Pewnie, aby łatwiej nas było odstrzelić. **(ip)**

Porozumienie, nie dyktat

Podczas ostatniego spotkania z przedstawicielami Magny, do którego doszło w Russellshaim związkowcy potwierdzili, że podstawą wszelkich planów oszczędnościowych musi być porozumienie z partnerami społecznymi oraz wzajemność zobowiązań. Nie może być zatem mowy o dyktacie i automatycznym cięciu kosztów pracowniczych o taki, czy inny wskaźnik procentowy. Wszelkie wyrzeczenia ze strony pracowników zakładów Opla muszą wiązać się z gwarancjami dotyczącymi warunków pracy i gwarancji zatrudnienia oraz przedstawieniem kompleksowych biznes planów, jak oszczędności poczynione kosztem ludzi mają być wykorzystane w interesie załogi.

– *Obie strony muszą solidarnie ponosić koszty restrukturyzacji marki i na równym stopniu korzystać z jej efektów* – mówi **Mirosław Rzeźniczek**, wiceprzewodniczący Solidarności GMMP. – *W żadnym wypadku nie może być tak, że rachunki płacą pracownicy, a szampana pije zarząd.*

Dlatego też źródeł oszczędności nowi właściciele powinni szukać nie tylko w kieszeniach załóg. Szczególnie, że koszty pracownicze nie stanowią wcale największej pozycji wśród wydatków. Zresztą poprawę kondycji finansowej i pozycji rynkowej można osiągnąć nie tylko przez cięcie kosztów, ale również zwiększanie przychodów, np. za sprawą skutecznej polityki produkcyjnej oraz umiejętnego rozpoznania rynku. Okazuje się, że nawet w czasie kryzysu – i to największego od lat 30. ubiegłego wieku – są model samochodów, których sprzedaż rośnie.

Dlatego też warto skoncentrować się na skutecznym rozpoznaniu potrzeb rynku. Nie wolno tolerować sytuacji, gdy menadżerowie za ogromne pieniądze (bo ponoć znają rynek) podejmują błędne decyzje, za które mają później płacić zwolnieniem doskonale wypełniający swoje zadania robotnicy w poszczególnych zakładach. Priorytetem w programie ratowania Opla musi być utrzymanie miejsc pracy, a nie ich likwidacja. **(red.)**

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 26 SIERPNIA 2009 R.