

**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 18 (155)****1 GRUDNIA 2009 R.**

*Nick Reilly,
nowy szef GM Europe,
który spotkania z
pracownikami Opla
rozpoczął od Polski
zapowiada ostre cięcia
kosztów, choć bez
zamykania zakładów.*



Bez gwarancji

Dość długa, ale pozbawiona szczegółów, prezentację przedstawiła europejska dyrekcja GM podczas spotkania z prezydium Europejskiej Rady Pracowniczej GM oraz przedstawicielami załóg zakładów z Austrii, Polski i Węgier w Russelsheim, które odbyło się w minioną środę (25 listopada). Czynnikiem uczestniczył w nim **Robert Potempa**, przedstawiciel Solidarności GMMP w Europejskiej Radzie GM. Tego samego dnia **Nick Reilly**, szef GM Europe, zapowiedział, że pełen plan restrukturyzacji powinien być znany za jakieś dwa tygodnie.

Zaprezentowane przez koncern zamierzenia są zbliżone, zdaniem GM, do projektu Magny. Nie wszyscy się jednak z nimi zgadzają. Niemcy nie akceptują planu produkcji Astry IVSW tylko w Wielkiej Brytanii (Magna zakładała, że ten model powstawać będzie również w Russelsheim). Dla Hiszpanów nie do przyjęcia jest przeniesienie HB 3 do Eisenach, natomiast Belgowie oczekują, że Amerykanie wywiążą się z porozumienia podpisanego w kwietniu 2008, gwarantującego produkcję w Antwerpii SUV-a na platformie Corsy. Przypominają przy tym, że stroną umowy był w tym wypadku GM, a nie Magna. Amerykanie nie zamierzają bowiem (bo z prawnego punktu widzenia, nie muszą) trzymać się obietnic składowanych przez niedoszłego inwestora.

Dla naszego zakładu ważne jest jednak, że GM nie przewiduje redukcji załogi w Gliwicach, choć szykowany plan restrukturyzacji Opla zakłada zwolnienia nawet 9,5 tysiąca pracowników. Najwięcej osób może stracić pracę w Niemczech (5,3 tys.) oraz Belgii (2 tys.). Jed-

nocześnie jednak Nick Reilly zapowiedział, że koncern nie zamknie żadnej niemieckiej fabryki.

Brak zwolnień w naszym zakładzie nie oznacza jednak rezygnacji GM z głębokich cięć oszczędnościowych, także tzw. kosztów pracowniczych. Te ostatnie mogą poważnie zagrażać poziomowi wynagrodzeń. Dlatego też celem Solidarności GMMP jest nie tylko obrona miejsc pracy, ale również wysokości zarobków. Jednocześnie pozostaje niewyjaśniona – czy dokładniej nieustalona – kwestia produkowanych w przyszłości modeli samochodów oraz podziału wolumenu produkcji. GM Europe uważa, że nie można z góry zakładać wielkości produkcji z podziałem na poszczególne modele, bo o tym decyduje rynek. Tym samym nikt nie może dostać gwarancji wytwarzania takiej, czy innej liczby aut. Trudno nie zgodzić się z logiką tego rozumowania, pod warunkiem, że będzie ona dotyczyła wszystkich. Gdyby jednak jakiś zakład takie gwarancje dostał, Solidarność GMMP domagać się ich będzie również dla zakładu w Gliwicach.

Podczas spotkania w Russelsheim przypomniano, że od 24 listopada GM spłacił resztę (400 mln euro) kredytu, jaki dostał w czerwcu od władz Niemiec i tym samym odzyskał pełną kontrolę nad Oplem. Przy okazji okazało się, że amerykański koncern spłatę rozpoczął już w październiku, czyli jeszcze przed oficjalnym wycofaniem się ze umowy z Magną/Sbierbakniem. Łącznie Amerykanie spłacili 1,2 mld euro rat kredytowych (tylko tyle wykorzystali z przyznanego półtora miliona) oraz 28 mln euro odsetek.

(red.)

Krzywym okiem

A stosy rosną

Nikogo chyba nie trzeba przekonywać jak ważne jest terminowe dostarczanie wszelkich niezbędnych części oraz elementów na linię produkcyjną i jednocześnie zapewnienie bezpieczeństwa wszystkich pracujących tam osób. Spełnienie tych podstawowych warunków okazuje się w naszym zakładzie trudne, przynajmniej na montażu. Równoczesna produkcja trzech modeli aut na jednej linii lawinowo zwiększyła bowiem liczbę typów dostarczanych części i jednocześnie pustych opakowań wielokrotnego użytku. Jako, że jednocześnie ilość wózków i pracowników MPC jest wyraźnie za mała, to ci ostatni nie mają ich jak, ani kiedy segregować. W efekcie rosną stosy pustych opakowań, które zamieniły trasy wózków w labirynt połączony z trasą slalomową. Stoją one nawet w tunelu łączącym magazyn MPC z montażem, sprawiając, że obecnie nie może tam odbywać się ruch dwukierunkowy. Zapomniano jednak o zainstalowaniu wahadłowej sygnalizacji świetlnej i wjeżdżający do tunelu kierowca nie wie, czy cały czas będzie miał wolną drogę. Na porządku dziennym są zatem bliskie spotkania wózków w środku tunelu, zakończone jazdą na wstecznym jednego z nich.

Stosy pustych opakowań blokują nie tylko drogi dla wózków, ale również dokładnie tarasują wszystkie wyjścia awaryjne. Wprawdzie dzięki temu nie utrudniają one bieżącego ruchu na terenie hali, ale w przypadku pożaru zamieniają montaż w pułapkę. Przedzieranie się ewakuowanych pracowników i strażaków przez barykady z opakowań raczej nie ułatwi akcji ratowniczej. Nie mówiąc już o tym, że tarasowanie dróg ewakuacyjnych jest kompletnie sprzeczne z instrukcją pożarową. Warto też pamiętać, że łamanie przepisów przeciwpożarowych może stanowić przedmiot zainteresowania prokuratora. Maksymalna sankcja wynosi w tym wypadku coś koło trzech lat na państwowym wickie w dobrze strzeżonym lokalu.

Czekających na posegregowanie opakowań przybywa rzecz jasna każdego dnia, w odróżnieniu od miejsca w hali. Dlatego też ich stosy rosną już koło hali, tworząc namiastkę górskich widoków. Wprawdzie wykonane są one ze styropianu i twardej pianki, dość odpornych na wodę i mróz, to jednak jesienno-zimowe leżakowanie pod gliwickim niebem raczej ich trwałości nie będzie sprzyjać. Być może rozwiązaniem byłoby wypożyczenie kawałka hali magazynowej w pobliskim Tesco. Tak czy inaczej z problemem pustych opakowań i załadowanych tras wózków nie potrafią sobie poradzić ani firmowi spece od logistyki, ani bezpośredni przełożeni kierowców. Jeden z nich na pytanie, gdzie składować opakowania zaproponował pracownikowi ich „wpier...nie”, czyli bezpośrednią konsumpcję. Niewątpliwie dzięki temu styropianowe kształtki pozostały by jak najbardziej zwrotne, ale raczej nie w formie pozwalającej na ponowne użycie.

Po związkowej interwencji szefowa MPC zapowiedziała szybkie zrobienie porządku ze stosami opakowań. Dobrze, gdyby nie ograniczyło się ono do przepchnięcia ich na drugi koniec zakładu, co zapoczątkowano przed pewną ważną wizytą.

Mr Solidarek

Związkowa krew

Uroczyste uruchomienie produkcji Astry IV będzie okazją do wizyty w naszym zakładzie **Jerzego Buzka**, przewodniczącego Parlamentu Europejskiego. Będzie to już kolejna uroczystość z udziałem tego polityka w naszej firmie. W październiku 1998 Jerzy Buzek, będąc wówczas premierem rządu, otwierał fabrykę Opla w Gliwicach.

Przewodniczący Parlamentu Europejskiego w naszym zakładzie nie tylko rozmawiać będzie z dyrektorem i oglądać zjeżdżające z taśmy produkcyjnej nowe Astry, ale również spotka się z przedstawicielami międzyzakładowej Solidarności. Jerzy Buzek nie tylko zawsze podkreśla znacznie związków zawodowych i dialogu społecznego, ale sam był przez lata aktywnym związkowcem. W 1980 roku był wśród założycieli Solidarności na Politechnice Śląskiej, a rok później przewodniczył obradom historycznego I Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ Solidarności w gdańskiej „Oliwii”. Po wprowadzeniu stanu wojennego należał do grupy niezłomnych działaczy, którzy rzucili wyzwanie systemowi i pod pseudonimem „Karol” przewodniczył podziemnym strukturom Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności. I choć za pseudonim wybrał swoje drugie imię, to konspiratorem był dobrym. Wszyscy o „Karolu” słyszeli, a mało kto wiedział o kogo chodzi. Zwłaszcza, że działalność związkową Jerzy Buzek łączył z karierą naukową (jest profesorem chemii). Zapewne dlatego, już jako polityk, tak wiele uwagi poświęca innowacyjności gospodarki oraz inwestowaniu w wykształcenie pracowników. **(r)**

Skocz na skoki

Tradycyjnie już Solidarność GMMP zaprasza na wspólny wyjazd do Zakopanego na zawody Pucharu Świata w skokach narciarskich. Odbędą się one w sobotę, 23 stycznia 2010, dokładnie na trzy tygodnie przed zimowymi Igrzyskami Olimpijskimi Vancouver. Na zakopiańskiej Wielkiej Krokwi nie zabraknie najlepszych skoczków świata, z którymi walkę – wszyscy liczymy, że zwycięską – na pewno podejmie nasz mistrz **Adam Małysz**.

Całkowity koszt wyjazdu wynosi 45 zł i zawiera bilet na zawody, przejazd autokarem w obie strony oraz ubezpieczenie. Zapisy wraz z pełną wpłatą przyjmowane będą od 1 grudnia 2009 w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter). Więcej szczegółów oraz dodatkowe informacje o wyjeździe na zawody Pucharu Świata w Zakopanem można znaleźć na tablicach związkowych. **(kib)**

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 15 GRUDNIA 2009 R.

Ważne przy urlopie na żądanie

Skuteczne trzy kwadranse

Dość lakoniczne kodeksowe zapisy dotyczące brania urlopu na żądanie – cały regulujący te kwestie art. 167² liczy raptem dwa zdania i trzy linijki tekstu – często prowadziły do konfliktów i chaosu interpretacyjnego. Dlatego sięgając po jeden z czterech dni tego urlopu warto pamiętać o regulaminowych zapisach ustalających sporne kwestie.

Przed wszystkim wzięcie urlopu na żądanie należy – w GMMP – zgłosić przełożonemu najpóźniej trzy kwadranse (45 minut) po planowym rozpoczęciu pracy w dniu urlopu. Słowem nie trzeba o nim informować wcześniej – co byłoby sprzeczne z samą ideą urlopu na żądanie – ale też nie można go zgłaszać po fakcie. Forma samego zgłoszenia nie jest określona, ale musi być ona skuteczna. Unikać zatem należy kontaktów telepatycznych i to nawet, gdy jesteśmy przekonani, że przełożony czyta w naszych myślach. Zwłaszcza, że do wyboru pozostają jeszcze: telefon, sms, mail czy też tradycyjny list. Telefon wydaje się najefektywniejszy (bo i szybki i rozmowa jednak pozwala najwięcej wyjaśnić), ale sms i mail pozostawiają dowód, że przełożony informację o urlopie otrzymał.

Nie wolno jednocześnie zapominać, że samo zgłoszenie urlopu na żądanie przełożonemu nie

oznacza końca formalności z nim związanych. Niezwłocznie po powrocie do pracy zatrudniony musi jeszcze dostarczyć wniosek o urlop, rzecz jasna podpisany. Urlop na żądanie jest bowiem częścią urlopu wypoczynkowego, choć o specyficznej procedurze wykorzystania. Dlatego też w tym wypadku wniosek urlopowy można złożyć po jego wykorzystaniu, a we wszystkich innych przypadkach musi on być bezwzględnie złożony przed rozpoczęciem urlopu.

Każdy zatrudniony ma prawo sięgnąć maksymalnie po cztery dni urlopu na żądanie w ciągu roku kalendarzowego. Liczba ta jest niezmienna bez względu na ilość urlopu wypoczynkowego pozostającego do dyspozycji pracownika oraz liczby dni urlopu na żądanie wykorzystanych w latach wcześniejszych. Urlop na żądanie nie sumuje się i jeśli nie zostanie on wykorzystany w danym roku kalendarzowym, to w następnym będzie to zwykły zaległy urlop wypoczynkowy. Innymi słowy, jeśli pracownik wykorzystał w tym roku tylko dwa dni urlopu na żądanie, to w przyszłym całym czasie będzie miał prawo do czterech takich dni, a nie sześciu. Natomiast łączny wymiar urlopu pozostającego w jego dyspozycji będzie dłuższy o dwa dni. **(zz)**

Skrócony, czyli wydłużony okres rozliczeniowy

Mieszanie czasu (pracy)

Projekt skrócenia obecnego okresu rozliczeniowego do 20 grudnia wywołał zrozumiałe niezadowolenie pracowników oraz spotkał się ze zdecydowanym sprzeciwem związków zawodowych. Prezydium komisji międzyzakładowej Solidarności GMMP jednogłośnie odrzuciło propozycję dyrekcji, nie wyrażając zgody na żadne zmiany w trwającym okresie rozliczeniowym.

Nie chodziło przy tym jedynie o zasadę, że reguł gry nie należy zmieniać w czasie trwania meczu. Pod hasłem „skrócenia okresu rozliczeniowego” ukrywało się bowiem jednocześnie wydłużenie kolejnego okresu rozliczeniowego, gdyż ostatnie półtora tygodnia grudnia nie miało – bo i nie mogło – całkowicie zniknąć z kalendarza pracy. Oznaczało to dodatnie do pierwszych miesięcy przyszłego roku nie tylko wydłużonych o weekend świąt Bożego Narodzenia, ale także trzech podlegających odrobieniu dni nieprodukcyjnych. W ten prosty sposób pracowników czekałyby w styczniu i lutym trzy

ekstra dniówki robocze bez dodatkowego wynagrodzenia. I niewielkim pocieszeniem (jeśli w ogóle jakimkolwiek) byłby fakt, że do okresów rozliczeniowych nie wpisano jednocześnie organizowania obowiązkowych czynów społecznych.

Aby w przyszłości uniknąć podobnych zawirowań związanych z twórczymi – przez duże tfu – pomysłami mieszania w okresach rozliczeniowych Solidarność GMMP zaapelowała do dyrekcji o przestrzeganie uzgodnionego harmonogramu pracy oraz uporządkowanie i przestrzeganie ustalonych terminów odrabiania dni nieprodukcyjnych. Dążenie do maksymalnej elastyczności i dyspozycyjności pracowników nie może oznaczać kompletnej dezorganizacji ich życia rodzinnego. Trudno też tolerować zmiany okresu rozliczeniowego na niespełna miesiąc przed jego zakończeniem. To trochę tak, jakby wyniki Lotto można było wysyłać do momentu wylosowania trzeciej kuli. **(zz)**

Chochlik czuwał

Niestety w poprzednim numerze Moplika jak zwykle złośliwy chochlik drukarski okazał się czujniejszy od naszej korekty i zdołał zmienić jedną samogłoskę w nazwisku **Tadeusza Jerominka**, którego za ten błąd serdecznie przepraszamy. Jest nam tym bardziej przykro, gdyż nie-

fortunna literówka znalazła się w informacji o działaniach tego szefa wydziału poprawiających standard pracy jego podwładnych, czyli jak najbardziej godnych pochwały. Dlatego raz jeszcze przepraszając Tadeusza Jerominka, życzymy mu dalszych skutecznych interwencji mających na celu zwiększenie bezpieczeństwa i komfortu pracy na montażu. **(red)**