

Niezależnego
Samorządnego
Związku
ZawodowegoMiędzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność
General Motors Manufacturing Poland
Premier MSSP – Sils Centre Gliwice – ACG – Adecco – Wega A
44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Nr 03 (159)

25 LUTEGO 2010 R.



Przez trzy dni członkowie Solidarności GMMP wybierali związkowych delegatów na najbliższą czteroletnią kadencję. Karty wyborcze wrzucano do zaplombowanych (a nawet „zakłódkowanych”) urn w dziesięciu punktach wyborczych. Głosowało 54 proc. uprawnionych, którzy wyłonili 75 delegatów. Więcej o wyborach na stronie 2.

Płace odmrożone

Argumenty międzyzakładowej Solidarności przekonały dyrekcję GMMP, która postanowiła wprowadzić w życie płacowe zapisy porozumienia wynegocjowanego w grudniu 2009 r.

Zgodnie z porozumieniem wynagrodzenia zasadnicze wzrastają o 3,3 proc., czyli średnio o ok. 100 zł miesięcznie. Waloryzacja płac obowiązuje przy tym od początku roku i wraz z wypłatą za luty każdy zatrudniony otrzyma dodatkowo wyrównanie za styczeń. Słowem z najbliższym wynagrodzeniem podwyżka będzie wypłacona w podwójnej wysokości. Natomiast razem z pensją marcową (czyli 10 kwietnia) zostanie wypłacona jednorazowa premia za pomyślne wprowadzenie GCV. Wyniesie ona 3,3 proc. wynagrodzenia w 2009 r., czyli średnio jakieś 1,2 tys. zł dla zatrudnionych przez cały rok. Wysokość tej premii jest proporcjonalna do okresu zatrudnienia w GMMP w 2009 r.

– Miniony rok był dla naszego zakładu szczególnie ciężki, a dla załogi pełen obaw o przyszłość – przypomina **Mirosław Rzeźniczek**, wiceprzewodniczący Solidarności GMMP. – *Wyrzeczenia pozwoliły nam przetrwać i uratować wiele miejsc pracy. Obecnie place*

są odmrożone, a za kilka miesięcy przywrócona zostanie trzecia zmiana.

Należy podkreślić, że los zakładu cały czas, w dużej mierze, leżał w rękach załogi. Dzięki jej odpowiedzialności zdołano przetrwać kryzysowe zawirowania, a zaangażowania pozwoliło zamienić projekt Astry IV w rynkowy sukces i tym samym zapewnić stabilność miejsc pracy. Same plany produkcji nowego modelu niczego nie gwarantują.

– *Dlatego należy wszystkim pracownikom podziękować za cierpliwość, a pozostałym organizacjom związkowym za zaufanie okazane Solidarności* – dodaje Mirosław Rzeźniczek. – *Kolejny raz okazało się, że działając wspólnie możemy osiągnąć więcej.*

(red.)

Gość z Bochum

Będąc w Gliwicach **Uwe Fechtner**, odpowiedzialny za produkcję nowy dyrektor europejskiego Opla rozmawiał ze związkowcami na temat przyszłości koncernu. Wcześniej szefował on zakładom w Bochum, które teraz nadzoruje, razem z sześcioma innymi fabrykami. Jak widać karty nadal rozdają nie tylko Amerykanie. **(r)**

Krzywym okiem

Papierowe haki

Arkusze oceny pracy i rozwoju w zakładach miały zobiektywizować półroczne noty wystawiane pracownikom. Dzięki ich lekturze można jednak sporo dowiedzieć się o podejściu liderów do podwładnych oraz ich relacjach z zespołem. Niestety często mocno odległych od korporacyjnych standardów.

Otóż jeden z GL w drugiej połowie lipca wpisuje do arkusza, że jego podwładny posługuje się uszkodzonym miernikiem elektrycznym. Na pierwszy rzut oka uwaga jak najbardziej słuszna, gdyż praca niesprawnymi narzędziami z przepisami BHP ma niewiele wspólnego. Tyle tylko, że to sam pracownik w swoich uwagach do oceny za wcześniejsze półrocze alarmował, że od kilku miesięcy ma uszkodzony miernik i ani nie dostał nowego sprzętu, ani też niesprawny woltomierz nie został odesłany do naprawy, choć GL o problemie był informowany. Słowem „czujny” przełożony odkrył sprawę, o której wiedział i nic z nią nie zrobił. Być może uznał, że dobry pracownik utrzymania ruchu miernik powinien naprawić sobie sam.

W tym samym formularzu przełożony uznał, że jego podwładny ma – cytuję – słabą aktywność NM. Tyle tylko, że oceniany w tym okresie był współautorem wniosku dotyczącego bezpieczeństwa pracy, który został zgłoszony do nagrody. Co więcej kolejny wniosek o poważnym zagrożeniu bezpieczeństwa – czyli near miss, jak najbardziej – czuły na punkcie aktywności GL zwrócił autorowi po kwadransie, a innego nie przyjął. W ten sposób każdemu można zarzucić brak zaangażowania, przy okazji nie usuwając ani jednego zagrożenia na linii produkcyjnej. A to temu, a nie twórczości w arkuszach ocen mają z założenia służyć wnioski NM.

Jednocześnie naszemu bohaterowi zarzucono małą elastyczność w pracy, a zarazem nie kierowano go na szkolenia (przez ponad pół roku był na jednym). Tym samym pracownik nie mógł supportować innych, a skoro ich nie zastępował, to nie był elastyczny. Słowem klasyczna kwadratura koła, a przy okazji blokowanie rozwoju zawodowego. Warto, aby przełożeni pamiętali, a jeszcze lepiej, zrozumieli, że utrudnianie dostępu do szkoleń jest jednym z wymienionych w Kodeksie Pracy przykładów niedopuszczalnej dyskryminacji.

Przy okazji okazało się, że – zdaniem przełożonego – gdy pracownik rozmawia służbowo przez telefon to stwarza apokaliptyczne zagrożenie dla bezpieczeństwa swojego i bliźnich, a gaworzący przez komórki w stacjach zrobotyzowanych lub między stanowiskami GL czynią to jak najbardziej bezpiecznie. Skąd fale elektromagnetyczne wiedzą, kto wykorzystuje ich działanie trudno dociec.

Wszystkie te przykłady mają wspólny mianownik. Jest nim kreowanie sytuacji, które można wykorzystać przeciwko pracownikowi. Słowem już nie szukanie, lecz tworzenie haków. Na szczęście jedynie papierowych. Widać niektórzy zapominają, że jest to arkusz oceny pracy i rozwoju, a nie podporządkowania się wizji świata lidera. Zakład pracy to jednak nie dyskoteka, gdzie wszyscy tańczą, jak im DJ zagra.

Mr Solidarek

Wraca III zmiana

Ruszył już nabór osób, które będą pracować w naszym zakładzie na trzeciej zmianie. Ma ona zostać ponownie uruchomiona w drugiej połowie maja, ale pierwsza grupa nowych pracowników pojawi się miesiąc wcześniej. Rekrutację prowadzą Adecco i Work Service, gdyż to one – a nie bezpośrednio GMMP – zatrudniać będą nowe osoby.

– *Poszukujemy przede wszystkim pracowników do wydziałów produkcyjnych i operatorów wózków widłowych* – deklaruje w mediach **Wioletta Ryczkowska** z Adecco Poland.

Cały proces rekrutacji ma się składać z kilku etapów. Nie wiadomo, czy będą w nim preferowani byli pracownicy naszego zakładu. Należy jednak przypomnieć, że osobom zwalnianym na przełomie lat 2008-09 nie tylko obiecywano możliwość powrotu do pracy, gdy poprawi się sytuacja rynkowa (co właśnie ma miejsce), ale wręcz namawiano ich do pozostawienia firmie danych kontaktowych. Swoją drogą liczba dawnych pracowników gotowych wrócić do GMMP będzie testem na atrakcyjność zatrudnienia w naszym zakładzie.

– *Cieszę się informacją o ponownym uruchomieniu trzeciej zmiany, ale nie wolno popadać w przesadny optymizm* – mówi **Mirosław Rzeźniczek**, wiceprzewodniczący Solidarności GMMP. – *Nasza fabryka, mimo doskonałej wydajności i jakości produkcji, nie jest samotną wyspą, lecz częścią koncernu przeprowadzającego głęboką restrukturyzację i cięcie kosztów.*

Oszczędności widać zresztą przy wprowadzaniu trzeciej zmiany. Nie dość, że nowi pracownicy mają być „czasownikami”, to łączny poziom zatrudnienia będzie niższy niż przed jej likwidacją. Od jesieni 2008 r. w naszym zakładzie straciło pracę ok. tysiąc osób (z tego blisko 800 w spółkach zewnętrznych), a przyjęcia mają obejmować 700 pracowników. Pozostałych zastąpi zwiększona wydajność – czyli mówiąc wprost wysiłek – całej załogi. **(zz)**

Idzie wiosna?

Klub Turystyki Kwalifikowanej działający przy Solidarności GMMP zorganizował 20 lutego rodzinny wyjazd na narty do Wisły. Mimo deszczu w Gliwicach, na zbiórkę stawili się większość uczestników. Beskidy przywitały ich padającym śniegiem. Dużą grupę wycieczkowiczów stanowiły dzieci, które na przysłowiowym „byle czym” śmigały po oślej łące. Na najbliższą sobotę (27 lutego) zaplanowano następną wycieczkę. Niestety z powodu wiosennej aury i topniejącego szybko śniegu organizatorzy zmuszeni byli odwołać wyjazd. **(tur)**

Cztery lata minęły, czyli podsumowanie kadencji (II)

Bezpieczeństwo to podstawa

Półtora tysiąca spraw trafiło do społecznych inspektorów pracy, podczas minionych czterech lat. Oznacza to, że średnio interweniują oni trzy razy w ciągu dwóch dni, upominając się o bezpieczne, zgodne z przepisami warunki pracy. Nie rzadko działania SIP pozwalają wykluczyć poważne zagrożenia.

To właśnie dzięki społecznym inspektorom na montażu przerwano pracę osób pod źle osadzonymi karoseriami na zawieszkach. Na szczęście zanim pierwsza z nich wyładowała na głowach pracowników. Podobnie było ze spadającymi zagłówkami siedzeń z przenośnika znajdującego się 5 m nad ziemią. Zablokowano również pomysł dokręcania śrub konstrukcyjnych na wysokości 7 m (czyli poziomie drugiego piętra) z drabiny. Takie cyrkowe zlecenie wydano w ubiegłym roku na nocnej zmianie. Wcześniej SIP-owcy alarmowali w sprawie schodów, które nie dość, że prowadziły do nikąd, to jeszcze stwarzały zagrożenie upadku – lub jak kto woli swobodnego lotu, niekoniecznie zakończonego telemarkiem – z wysokości 4 m.

Nie brakowało także interwencji w kwestiach na pozór drobnych, ale stwarzających spore realne zagrożenia. Okazywało się przykładowo, że wyłączniki awaryjne nie odłączały napięcia 400 V, roboty wyłączników napięcia nie miały w ogóle,

przejścia – w tym awaryjne – zatarasowane były wózkami, pustymi pojemnikami lub dobrem wszelakim, w tym pojemnikami z nieokreślonymi chemikaliami (to ostatnie na lakierni), natomiast wózki widłowe używano bez ważnych badań technicznych lub z kołami zamocowanymi tylko na dwóch śrubach.

Zdarzało się kierowanie do pracy osób bez szkolenia, niezbędnych badań czy też wymaganych uprawnień. Miały też miejsce przypadki pracy niezgodnej z obowiązującą dokumentacją stanowiskową. Powtarzającymi się bolączkami były ciekące dachy, problemy z wentylacją oraz chłód na jednych stacjach, a nadmierna temperatura na innych. Często wynikające z nich uciążliwości można jedynie łagodzić. Bo jak np. zlikwidować mrozy?

Niebezpieczeństwa czyhały na pracowników także w socjalnych częściach zakładu. Przykładowo w jednej z damskich toalet wyłącznik światła zastępowały wystające ze ściany przewody.

Większość tych bolączek po interwencjach SIP-owców usuwano, przy okazji naprawiając nieczynne prysznice oraz przepychając zapchane muszle klozetowe. Warunki pracy w żadnym wypadku nie muszą przypominać toru przeszkód w szkole przetrwania, a zasadę „safety first” dobrze jest wdrażać w życie, a nie tylko powtarzać. **(sip)**

Delegaci wybrani

Pięciu delegatów mniej, niż wynikało z przyjętego klucza, reprezentować będzie tysiąc związkowców Solidarności GMMP podczas marcowego wyborczego walnego zebrania. Mandatów nie obsadzono w dwóch okręgach – nr 3 obejmującego SCG/ACG oraz nr 4, czyli Premier – gdyż zgłosiło się w nich mniej kandydatów, niż było miejsc. W związku z tym nie przeprowadzono w nich wyborów uzupełniających. Zgodnie z zasadami demokracji kandydować mogą bowiem tylko osoby, które wyrażą na to zgodę (a takich więcej nie było), natomiast przeprowadzenie wyborów uzupełniających z pustymi kartami byłoby zwykłą sztuką dla sztuki oraz niepotrzebną stratą czasu.

Ostatecznie związkowe władze nowej kadencji (2010-14) wyłoni 75 delegatów, czyli o 17 więcej niż cztery lata temu. Są wśród nich 4 delegatki, co można już uznać za skok jakościowy. W mijającej kadencji ładniejsza połowa ludzkości na międzyzakładowym zebraniu delegatów miała tylko jedną reprezentantkę.

Poniżej publikujemy pełną listę delegatów, w kolejności alfabetycznej z podziałem na okręgi wyborcze. Pełne protokoły z wyborów są do wglądu w międzyzakładowej komisji wyborczej. **(zz)**

Okręg nr 1 (spawalnica, tłocznia, G-20)

Artur Banisz, Damian Bilkiewicz, Bogusław Bojczuk, Damian Bojczuk, Paweł Buczek, Grzegorz Jachna, Radosław Jasiński, Mariusz Koehler, Adam Kubica, Przemysław Kwak, Adam Lachowski, Radosław Majczak, Arkadiusz Malatyński, Joachim Małecki, Grzegorz Nalewajek, Daniel Napieraj, Tomasz Omyła, Grzegorz Ostrowski, Grzegorz Paruzel, Robert Potempa, Adam Powroźnik, Mirosław Rodak, Jarosław Rosikoń, Andrzej Sierszalski, Franciszek Szymura, Jerzy Ścierka, Grzegorz Śliperacki, Janusz Topolski, Tomasz Waniek, Grzegorz Wypchło.

Okręg nr 2 (montaż, lakiernia, G-70, G-100)

Grzegorz Bacia, Waldemar Banaszekiewicz, Ireneusz Bańczyk, Joanna Dołowicz, Janusz Drzyzga, Damian Fatyga, Arkadiusz Górecki, Damian Hen-

ne, Krzysztof Hołyński, Marek Idzik, Wojciech Kocur, Damian Kolano, Mariusz Król, Grzegorz Kulig, Sebastian Literacki, Jarosław Ludwin, Mariusz Łęgosz, Grzegorz Michalik, Marek Niemiec, Grzegorz Nowak, Marek Orzażewski, Dariusz Peruziński, Adam Posmyk, Artur Równiński, Karol Rybiński, Mirosław Rzeźniczek, Mirosław Siwczyk, Mariusz Skrzykowski, Sławomir Słota, Stanisław Stankiewicz, Andrzej Starowicz, Artur Stypulkowski, Konrad Szymczyk, Joanna Tyńczyk, Robert Walkowiak, Tyberiusz Wandoch, Aleksandra Wodnicka, Dariusz Wodnicki.

Okręg nr 3 (SCG/ACG)

Marian Barzak, Paweł Chojnacki, Tomasz Kostrzewa, Daniel Król, Tadeusz Owczarek.

Okręg nr 4 (Premier)

Agnieszka Korona, Marek Matros.

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 5 MARCA 2010 R.