



Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



Międzyzakładowa 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 04 (160)

18 MARCA 2010 R.



Delegaci wybrali

Nowym przewodniczącym Solidarności GMMP został **Mariusz Król**, którego poparło 39 z 72 delegatów obecnych 13 marca na międzyzakładowym zebraniu wyborczym. Jego kontrkandydat **Robert Potempa** dostał 32 głosy, a jedna osoba skreśliła na karcie wyborczej oba nazwiska. Wcześniej rywalizujący o przewodzenie międzyzakładowej Solidarności przez najbliższe cztery lata zaprezentowali swoje plany i zamierzenia oraz odpowiadali na pytania delegatów. Sporo uwagi poświęcano rozwojowi związku, usprawnieniu przepływu informacji oraz reagowaniu na problemy zgłaszane przez membrów.

Zgodnie z zapowiedzią o ponowny wybór nie ubiegał się **Sławomir Ciebiera**, który szefował naszej międzyzakładowej Solidarności od początku jej istnienia. Dalszą związkową działalność zamierza on prowadzić w strukturach regionalnych i dlatego ubiegał się jedynie o mandat delegata na WZD Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności. Otrzymał go niemal jednogłośnie (skreśliła go tylko jedna osoba) i razem z Mariuszem Królem, któremu powierzono drugi mandat delegata, będą reprezentować Solidarność GMMP na regionalnym walnym zebraniu.

O długich wyborach komisji zakładowej piszemy na stronie 2.

(red.)

Cud stopera

Nagle i rzecz jasna niezgodne z jakimikolwiek standardami przyspieszanie linii drzwi zgłaszali w ostatnim czasie często pracownicy montażu. Gdy jednak na miejscu pojawiał się związkowiec ze stoperem w ręku, w cudownym sposób wracała ona do przepisowego tempa. Niestety nie w sposób trwały, gdyż swoiste podkreśnianie tempa pracy się powtarzało. Takie praktyki nie tylko skutecznie utrudniają pracę na poszczególnych stacjach i powodują większe zmęczenie, ale mają ujemny wpływ na jakość. Dlatego, aby ten proceder ukrócić międzyza-

kładowa Solidarność stanowczo zażądała przestrzegania ustalonych norm tempa pracy. Tym bardziej, że powinno być ono zoptymalizowane dla wszystkich stanowisk. Tak w każdym razie nakazują zasady organizacji czasu pracy.

Natomiast wszystkie osoby, które zauważają przyspieszającą linię – a nawet niewielkie podkreślenie jej tempa doświadczony pracownik wyczuwa niemal natychmiast – powinny o tym fakcie jak najszybciej poinformować związkowców z Solidarności GMMP. Przyspieszać powinna bowiem polska gospodarka w sposób ciągły oraz Justyna Kowalczyk na finiszu, natomiast linia produkcyjna przesuwać się ma w ustalonym tempie. (22)

Po wymianie listów z zarządem GME

Bez zmian z III zmianą

Napływające niepokojące informacje o wstrzymaniu przywrócenia trzeciej zmiany w naszym zakładzie sprawiły, że Solidarność GMMP w piątek, 12 marca, wystosowała w tej sprawie oficjalne pismo do zarządu GM Europe. Wyrażono w nim skrajny niepokój otrzymywanymi wiadomościami, zwracając jednocześnie uwagę na następujące kwestie:

1. Fałszywą jest informacja, że Związek akceptuje plan wstrzymania 3 zmiany w Gliwicach i transferowania Zafiry z Gliwic do Bochum.
2. Nie do przyjęcia jest plan szybkiego wycofania Zafiry z Gliwic i prawie równoczesnego uruchomienia Astry GCV w Ruesselsheim. To będzie prowadziło do istotnego zmniejszenia zamówień w Gliwicach, co jest całkowicie sprzeczne z biznes planem, który był nam prezentowany.
3. Wstrzymanie 3 zmiany jest złamaniem lokalnego MoU (porozumienia), w którym zobowiązaliśmy się do oszczędności. Jest to istotna różnica wobec biznes planu, który jest podstawą naszego MoU.
4. Firma oczekuje od pracowników oszczędności, tymczasem traci pieniądze na skutek wstrzymania 3 zmiany.
5. Wstrzymanie zaawansowanego zatrudniania nowych pracowników stawia ich wobec bardzo trudnej sytuacji, gdyż zwolnili się z obecnej pracy.
6. Granie ludźmi, zarówno kandydatami do pracy jak i obecną załogą jest nie do przyjęcia.
7. Łamane są wszelkie zasady otwartej komunikacji i racjonalnego biznesu deklarowane przez Zarząd.
8. Nie do przyjęcia jest tworzenie fatalnego obrazu GM w Polsce przez podejmowanie tak nieodpowiedzialnych decyzji.

Odpowiedź zarządu na list była nadzwyczaj szybka. Już w następny wtorek (16 marca) doszło w Warszawie do spotkania **Nicka Reilly'ego**, szefa GME z przedstawicielami GMMP. Pracowników reprezentowali **Mariusz Król**, przewodniczący międzyzakładowej Solidarności oraz **Robert Potempa**, jej reprezentant w Europejskiej Radzie Pracowników. Związkowcy przedstawili i wyjaśnili swoje obawy oraz podkreślili, że wstrzymanie, nie mówiąc już o rezygnacji, z III zmiany, łamie porozumienie uzgodnione w grudniu z **Reinaldem Hobenem**, dyrektorem ds. produkcji GME i systematycznie wprowadzane w życie. Przewiduje ono jej przywrócenie w drugim kwartale 2010 r., czyli najpóźniej do końca czerwca.

Argumenty przekonały Nickiem Reilly'ego. W wysłanym następnego dnia (17 marca) piśmie potwierdził on, że III zmiana zostanie przywrócona w naszym zakładzie, tak jak planowano w maju i to niezależnie od przyjęcia (lub nie) przez zarząd GME zewnętrznych sugestii dotyczących podziału produkcji oraz ewentualnego rozpoczęcia poszukiwania inwestora dla Antwerpii. (fed.)

Dobre wzorce

Pracownicy MPC, czyli popularnej materiałówki stanowią szczególną grupę zatrudnionych w naszym zakładzie. Nie chodzi przy tym o jakąś inność, czy też wyjątkowość w wyglądzie, lecz fakt, że ich pracę trudno ściśle ująć w matematyczne wzory. Nie da się bowiem przewidzieć – a tym bardziej opisać – wszystkich zdarzeń, mogących mieć miejsce podczas dostarczania na linię produkcyjną niezbędnych materiałów i podzespołów. W efekcie trudno dokładnie policzyć, ile osób powinno pracować w MPC, co w połączeniu z powszechnym dążeniem do cięcia kosztów, oznacza, że nierzadko jest ich za mało. Do tego dochodzi problem małej ilości miejsca w zakładzie – tymczasem wózek widłowy potrzebuje nieco twardej drogi, a i przewożone materiały gdzieś składować trzeba – co sprawia, że powstaje swoisty węzeł gordyjski, zwany przez miłośników improwizacji pełnią szczęścia.

Nic zatem dziwnego, że w takich warunkach od pracowników MPC wymaga się więcej, a ich odpowiedzialność jest poważniejsza – i to często dosłownie – wagi. Jednocześnie specyfika pracy na tym wydziale sprawia, że nad osobami tam zatrudnionymi nie należy stać z przysłowiowym batem w jednej, a stoperem w drugiej ręce. Pracownik musi mieć czas na zastanowienie się nad optymalnym trybem realizacji zadań. Często zamiar wykonania poleceń, pod presją przełożonego, w jak najkrótszym czasie prowadzi do łamania przepisów i zasad bezpieczeństwa, a to najprostsza droga do wypadku. Należy przy tym pamiętać, że kolizja z wózkiem widłowym do lekkich raczej nie należy. A jej konsekwencje są zazwyczaj fatalne.

Jednocześnie warto przypomnieć, że każdy zatrudniony ma obowiązek przestrzegania przepisów BHP, a pracodawca – ich egzekwowania. Dlatego, gdy zdarzy się wypadek, to w pierwszej kolejności zawsze odpowiada pracownik, który nie przestrzegał przepisów, a dopiero później przełożony, który nie czuwał nad odpowiednimi procedurami. Co więcej osoba, która w imię produkcyjnych rekordów łamie przepisy, jak i tolerujący taki stan rzeczy kierownik, mogą zostać – co potwierdzają wyroki Sądu Najwyższego – dyscyplinarnie zwolnieni z pracy. Słowem ignorowanie zasad BHP może prowadzić do utraty zdrowia i zatrudnienia.

Dlatego tak ważne jest czuwanie nad wspólnym bezpieczeństwem. Pierwszy, podstawowy krok został już w tej kwestii na MPC uczyniony. Odbywają się tam cotygodniowe spotkania z udziałem społecznych inspektorów pracy, dotyczące stanu BHP oraz problemów, z którymi borykają się pracownicy materiałówki. **(sip)**

Cztery lata minęły, czyli podsumowanie kadencji (III)

Związkowe interwencje

Gdy pracownik niespodziewanie dowiaduje się, że właśnie został zwolniony, albo też otrzymał krzywdzącą ocenę okresową zazwyczaj może liczyć tylko na związkową interwencję. Jest ona w takich wypadkach swoistą ostatnią instancją, czy raczej deską ratunku. Często na skuteczną, choć zdarza się, że sprawa rozstrzygana jest dopiero na sali na sądowej. Mijająca kadencja związkowa pokazała, iż Solidarność GMMP o interesy pracownicze walczy zawsze do końca i najczęściej skutecznie.

Natychmiastowa interwencja związkowa zakończyła się sukcesem w przypadku pracownika lakierni, z którym tuż przed świętami Bożego Narodzenia nie przedłużono umowy, a następnie w asyście przełożonego wprowadzono go z zakładu. Dzięki skutecznemu działaniu międzyzakładowej Solidarności odstawiony za płot wrócił na swoje stanowisko pracy przechodząc przez tę samą bramę, tylko tym razem w towarzystwie związkowców. I co najważniejsze nadal pracuje na swoim wydziale.

Przed sądem wywalczone natomiast przywrócenie do pracy osoby zwolnionej za drobne przestępstwa lekarza. W tym wypadku powodem wypowiedzenia miały być zbyt długa – zdaniem przełożonych, którzy wiedzą medyczną zapewne czerpią z telewizyjnych seriali – nieobecność w pracy spowodowana zwolnieniami lekarskimi. Zapomniano przy tym, że jednak specjaliści nie tylko zadecydowali o czasowej niezdolności zatrudnionego (a później zwolnionego) do pracy, ale również na tyle skutecznie go leczyli, że odzyskał pełnię sił. Słowem służba zdrowia w tym wypadku działała profesjonalnie, czego nie można powiedzieć o przełożonych i służbach HR w naszym zakładzie. Potwierdził to sąd, który zwolnionego przywrócił do pracy.

Również na sądową wokandę trafiła niedawna sprawa pracownika zwolnionego dyscyplinarnie

nie za... spowodowanie kolizji z parkingowym ogrodzeniem. Sięgnięto przy tym po najcięższe argumenty Kodeksu Pracy, chociaż całe zdarzenie miało miejsce poza godzinami pracy i miejscem zatrudnienia. Słowem niefortunnego kierowcę quada (bo to takim pojazdem nasz bohater wjechał w ogrodzenie) można było – po wezwaniu radiowozu „drogówki” – ukarać mandatem i ewentualnie punktami karnymi, przybliżającymi do ponownego egzaminu na prawo jazdy lub też domagać się odszkodowania za nieco porysowany płot, ale nie wyrzucać z pracy. Kolizja nie miała bowiem żadnego związku z wykonywaną pracą. Potwierdził to sąd pierwszej instancji. Wyrok jednak jeszcze się nie uprawomocnił.

Przed sądem związkowcy i prawnicy z Solidarności wspierali również ofiary mobbingu. Sprawy te – choć trudne procesowo i za sprawą dojazdów do warszawskiego sądu, angażujące czas – mają szczególne znaczenie. Mobbing, dyskryminacja oraz molestowanie (niestety skargi na takie zachowanie wobec pracowników również miały miejsce w naszym zakładzie) stanowią w całym kraju rosnący problem, rujnujący relacje pracownicze oraz uniemożliwiający tworzenie odpowiedniej atmosfery pracy. Tymczasem to ona w ogromnym stopniu decyduje o zaangażowaniu załogi.

Codziennym chlebem związkowych interwencji jest jednak walka o okresowe oceny pracowników. Wielu z nich skarży się, że mimo określanie (niestety niezbyt jasnych) kryteriów ich praca nie jest należycie oceniona. Często mają rację skoro w ponad jednej trzeciej przypadków przełożeni zmieniają swój wcześniejszy werdykt i podnoszą oceny. Może to oznaczać – poza nieprecyzyjnymi kryteriami – że część liderów nie przykładają należytej staranności przy ocenianiu podwładnych. Dlatego w spornych sprawach zawsze warto sięgnąć po związkową pomoc. **(zz)**

Maraton głosowań

Sporym wyzwaniem dla delegatów Solidarności GMMP okazało się wyłonienie nowej komisji międzyzakładowej. Emocje wywołała już ustalenie jej liczebności. Początkowo dwie propozycje – 35 i 27 osób – uzyskały takie samo poparcie zebranych (po 29 głosów), zdecydowanie dystansując kompromisowy wniosek, przewidujący 30 mandatów do obsadzenia. W drugiej turze głosowania minimalną przewagę (36 do 35) uzyskała koncepcja komisji 35-osobowej.

Prawdziwe schody zaczęły się, gdy trzeba było ją wybrać. Na początek zgłoszono aż 61 kandydatów na komisjantów. Ubiegali się oni o 34 miejsca. Jedno przypadło bowiem automatycznie **Mariuszowi Królowi**, gdy został wybrany przewodniczącym międzyzakładowej Solidarności. Nic zatem dziwnego, że przy takiej nadwyżce chętnych głosy się rozłożyły i w pierwszej turze do komisji wy-

brano tylko 28 osób. Najlepszym wynikiem w tym gronie mógł się pochwalić **Adam Posmyk**, który jako jedyny przekroczył pół setki głosów. Poparło go 54 z 72 delegatów. Oddali oni jednak tylko 67 ważnych głosów. Pięć osób najwyraźniej pomyliło się i na kartach wyborczych skreśliło mniej niż 27 nazwisk.

W kolejnych turach wyborów kandydatów było dwa razy więcej niż pozostałych do obsadzenia miejsc. Głosy nadal się jednak skutecznie rozkładały. W drugim głosowaniu wyłoniono tylko dwóch dodatkowych członków komisji, a w trzech kolejnych po jednym. Ostatecznie po pięciu turach wyborczych cały czas pozostawał jeden vacat, który zdecydowano się pozostawić. Zgodnie z ordynacją wyborczą obsadzenie tego miejsca wymagało rozpoczęcia całej procedury, począwszy od zgłaszania kandydatur. **(obs)**

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 30 MARCA 2010 R.