

**Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego****Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność****General Motors Manufacturing Poland****Voith – SCG – ACG – Adecco – Work Service – B-Partner – Wega A****44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)****Nr 01 (188)****30 STYCZNIA 2012 R.**

Minusy plusa wyjazdu

Ponad 90 pracowników naszego zakładu wyjechało już do Bochum jako wsparcie uruchomienia produkcji. Ich śladem ma wyruszyć kolejna grupa. Jest to jedna z form utrzymywania zatrudnienia w GMMP przy malejącym poziomie zamówień, którą pod koniec ubiegłego roku zapowiadał w rozmowach z międzyzakładową Solidarnością **Karl-Friedrich Stracke**, prezes Opel/Vauxhall.

Niestety przy organizacji wyjazdu pojawiło się sporo niedomówień, które doprowadziły do niepotrzebnych konfliktów. Wątpliwości dotyczyły m.in. otrzymywania przez pracowników kart telefonicznych umożliwiających kontakt z rodziną, ekwiwalentu za pranie oraz wysokości diet, które ponoć miały być podniesione. Nie wyjaśniło ich spotkanie przedwyjazdowe, gdyż na większość pytań padała uniwersalna, acz niewiele dająca odpowiedź „nie wiadomo”. Natomiast zawsze żywe teorie spiskowe wzmocniło nietypowe wypłacenie diet przez GL gotówką do garści w autobusie. Nie powinno zatem dziwić, że znalazło się kilka osób, które postanowiły sprawę wyjaśnić. Efekt był jednak daleki od zamierzonego – dwóch najaktywniejszych „poszukiwaczy utraczonych bonusów” zostało odesłanych do Gliwic i produkcję wspierają już na miejscu, mając u przełożonych mocno niezadowoloną opinię skrajnych niewdzięczników.

To jednak nie koniec sprawy, która pokazała dwa zasadnicze problemy. Po pierwsze wyjeżdżający pracownicy muszą dokładnie znać zasady, na jakich są oddelegowani. Mogą być one różne, ale przede wszystkim muszą być jasne i czytelne oraz nie gorsze od określonych przez prawo pracy. Zawsze mogą natomiast być od kodeksowych regulacji korzystniejsze, ale zawsze znane przez pracownika. To bowiem wyjazd do pracy, a nie randka w ciemno. Zresztą, czy naprawdę tak trudno było przyznać, że diety pozostaną na dotychczasowym poziomie (42 euro) gdyż nie zmieniło się – choć miało, gdyż obecne obowiązują już dziesiąty

rok – ministerialne rozporządzenie ustalające ich wysokość? To wszystko były odpowiedzi lepsze od enigmatycznego „nie wiadomo”. Tym bardziej, że co najmniej mało prawdopodobne, aby nie było wiadomo ile wynosi dieta – nikt nie wpadł na to, aby sprawdzić obowiązujące stawki? Chociażby w internecie. Dlatego też Solidarność GMMP stanowczo domaga się od dyrekcji przekazywania wyjeżdżającym do pracy w innych zakładach pełnej i dokładnej informacji o wszystkich zasadach oddelegowania.

Druga kwestia dotyczy wyjaśniania pojawiających się wątpliwości. Nie warto robić tego na własną rękę. Jak widać na ostatnim przykładzie niewiele to daje i kończy się przykładowym spacyfikowaniem „wichrzycieli”. Znacznie skuteczniej problemy oraz wszelkie kwestie związane również z oddelegowaniem wyjaśniają związki zawodowe, które z mocy prawa bronią interesów pracowniczych. Zawsze mogą przy tym wyjaśnić sprawę u źródła, a nie jest nim hala w Bohum. Dlatego we własnym dobrze pojętym interesie warto takie sprawy zgłaszać do międzyzakładowej Solidarności, wcześniej do niej należąc. Zorganizowani mają lepiej między innymi dlatego, że o swoje interesy upominają się skutecznie, a nie tylko głośno. **(22)**

Tabela uzgadniana

Trwają trudne rozmowy nad opracowaniem tabeli płac w Voith, czyli dawnym Premier, podczas których pojawiają się liczne problemy i wątpliwości. Aby je rozwiązać powołano mieszane zespoły robocze, z których jeden zajmował się będzie kwestiami związanymi z utrzymaniem ruchu Voith, a drugi sprawami działu sprzątającego (clearingu). W skład obu zespołów weszło po trzech przedstawicieli załogi, mających na bieżąco prezentować uwagi pracowników, dotyczące zapisów tabeli płac, która będzie nie tylko określać „widelki” wynagrodzeń, ale także wskazywać ścieżkę awansu zawodowego. **(2)**

Wymierne efekty zaczynają przynosić starania Solidarność GMMP na forum międzynarodowym mające na celu uzyskanie przez nasz zakład dodatkowego wolumenu produkcji. Podczas odbywających się w Detroit styczniowych targów motoryzacyjnych North American International Auto Show Timothy Lee, wiceprezesa General Motors ds. operacji międzynarodowych wymieniał dwie potencjalne lokalizacje do produkcji nowego Chevroleta w Europie – Gliwice oraz brytyjskie Ellesmere Port.

Wspólny cel – Chevy

Chyba nie trzeba nikogo przekonywać, jak duże znaczenie miałyby Culokowanie nowego modelu (najprawdopodobniej byłby to Chevrolet Cruze, wytwarzany na platformie Delta, tak jak Astra IV) w naszym zakładzie dla stabilności zatrudnienia oraz perspektywy spokojnej pracy całej załogi. Dlatego też – jako, że ostateczna decyzja o produkcji Chevroleta w Europie jeszcze nie zapadła – nasz związek zwrócił się do dyrekcji GMMP o podjęcie zdecydowanych działań mających na celu aby nowy Chevrolet powstawał właśnie w Gliwicach.

Należy bowiem wykorzystać determinację europejskich związków zawodowych domagających się wytwarzania na naszym kontynencie samochodów sprzedawanych na europejskich rynkach. Zwłaszcza, że realia ekonomiczne – zwłaszcza konieczność konkurencyjności kosztowej z fabrykami koreańskimi, od kiedy Unia Europejska i Korea Południowa podpisały umowę o wolnym handlu i tym samym zniosły cła na samochody – przemawiają za naszym zakładem, jako najlepszym miejscem produkcji Chevroleta w Europie.

Warto też pamiętać, że jej uruchomienie oznaczałoby nie tylko poprawę stabilności zatrudnienia, ale stwarzało szanse na nowe miejsca pracy. Dzięki Chevy – jak z niemiecka nazywany jest Chevrolet – GMMP zyskałoby nowe, masowe auto, nieco tańsze niż Astra, a zatem bardziej dostępne dla klientów oszczędzających w czasie kryzysu. Pozwalałoby ono także bardziej zdywersyfikować rynki eksportowe – analitycy zwracają uwagę, że Chevrolet na pewno cieszyłby się dużym powodzeniem w takich krajach, jak Rosja czy Turcja. I co ważne sprzedaż tej marki na tych rynkach w ostatnim roku sporo wzrosła, co przy spadkach w większości krajów „starej unii” nabiera szczególnego znaczenia. Słowem należy walczyć o Chevy, bo zyskamy na tym my wszyscy. **(red.)**

Strategiczne plany

Kwestia uruchomienia europejskiej produkcji Chevroleta oraz zmian w wolumenie produkcji pomiędzy poszczególnymi zakładami będzie również jednym z tematów poruszanych podczas obecnego (25-27 stycznia) posiedzenia Europejskiego Komitetu Ekonomicznego EEF Opel/Vauxhall. Na razie wiadomo, że szefowie GM planują wspólne działania Opla i Chevroleta w Europie. Na forum EEF niewątpliwie powróci też kwestia rentowności Opel/Vauxhall. Zwłaszcza, że nowym szefem GM Europe został **Steve Girsky**, podobno najskuteczniejszy specjalista od cięcia kosztów w branży motoryzacyjnej. **(rd.)**



To był bal

Związkowym bale w ośrodku „Orle Gniazdo” w Szczyrk witaliśmy Nowy Rok 2012, żegnając jednocześnie poprzedni. Nie zabrakło wspaniałej atmosfery, dobrej zabawy na parkiecie, ciekawych rozmów przy obficie zastawionych stołach oraz pokazu ogni sztucznych o północy. Gdy strzeliły korki szampa najczęściej powtarzanych – obok tradycyjnego zdrowia i szczęścia – były życzenia spokojniejszej, pewnej, a przede wszystkim bezpiecznej pracy. A także dożycia wieku emerytalnego. Bo to był jednak sylwester związkowy. (z)



Jedziemy na narty

Ze względu na duże zainteresowanie styczniowym wyjazdem na narty (w trzy dni zebrał się nadkomplet chętnych) międzyzakładowa Solidarność GMMP organizuje dla związkowców i ich rodzin narciarską wycieczkę do Wisły również w niedzielę 5 lutego 2012. Obejmuje ona przejazd w obie strony autokarem, ciepły posiłek (obiad) oraz ubezpieczenie. Karnety narciarskie trzeba wykupić we własnym zakresie. Koszt – 20 zł od osoby dorosłej, natomiast wszystkie mające ferie zimowe dzieci jadą gratis.

Wyjazd do Wisły z parkingu przed G-1 w niedzielę 5 lutego o godz. 8. Obiad zamówiony będzie na godz. 16, natomiast godzinę później planowane jest wyruszenie w drogę powrotną do Gliwic. Uczestnik wycieczki może nie być narciarzem, ani snowboardzistą, ale musi być członkiem NSZZ Solidarność. (z)

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, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 10 LUTEGO 2012 R.

Zawsze należy przestrzegać prawa i dotrzymywać umów

Harmonogram bez zasad?

Powoli krzyżówkę zaczynają przypominać harmonogramy pracy Utrzymania Ruchu (UR), bo krótkie w nich dużo, a w opisie nie brakuje nieznanymi hasłami. Wprawdzie obowiązujące, a podpisane w połowie 2010, porozumienie szczegółowo określa zarówno tryb tworzenia harmonogramów UR, jak i wszystkie używane w nich oznaczenia, to jednak układających „grafiki” postanowili używać określić sobie wygodnych, acz z obowiązującym w naszym zakładzie przepisom luźno – delikatnie mówiąc – powiązanych, a często sprzecznych. To trochę tak, jakby układając trasę przejazdu po mieście ignorować drogi jednokierunkowe oraz zakazy skrętu w lewo. Niby do celu da się szybciej dojechać (i na paliwie zaoszczędzić), pod warunkiem jednak, że wcześniej nie doprowadzi się do wypadku lub natrafi na patrol mundurowych. Bo wtedy wygoda będzie miała smak mandatu do zapłacenia.

To wszystko sprawia, że międzyzakładowa Solidarność w kolejnych pismach domaga się od dyrekcji GMMP przestrzegania obowiązującego porozumienia dotyczącego systemu pracy w UR. I to nie tylko ze względu na klasyczną zasadę mówiącą, że umów należy dotrzymywać (z łaciny *pacta sunt servanda*, a pod porozumieniem widnieją jednak podpisy dyrektora GMMP), ale również szacunek dla prawa. Trudno bowiem oczekiwać od innych poszanowania dla zakładowych regulaminów oraz porozumień, gdy z uśmiechem na twarzy łamią je osoby występujące przed pracownikami w imieniu dyrekcji. Oczywiście ułatwia im to życie, ale odbywa się to kosztem innych, a dokładniej ich życia rodzinnego i prywatnego. Tymczasem porozumienie uwzględnia interesy obu stron, bo taka jest rola prawa, a jest ono aktem prawa obowiązującego na terenie GMMP. Wynika to wprost z przepisów Kodeksu pracy, co oznacza, że dowolność harmonogramowa zaczyna grozić nie tylko mandatem.

Wbrew pozorom, nie chodzi jednak o karanie (bo z mandatów to korzyści mają inni), ale poszanowanie dla partnerów społecznych. Skoro bowiem porozumienie obowiązuje i można je zmienić tylko na piśmie za zgodą jego sygnatariuszy, to tak ma być. Trzeba zrozumieć, że propozycje zmian są tylko projektem, dopóki nie zostaną zaakceptowane przez pracowników i podpisane przez ich reprezentantów. A jak ktoś tego nie rozumie, to niech spróbuje rozliczyć tegoroczny PIT w urzędzie skarbowym według stawki 15 proc. – której projekt kiedyś zgłaszała partia obecnie rządząca – i poczeka na reakcje fiskusa. Uprzedzam tylko, że może być ona dotkliwa finansowo.

Oczywiście porozumienie dotyczące UR można zmienić. Musi to jednak odbywać się na drodze wypracowania kompromisu, a nie jednostronnego wprowadzania niezgodnych z obecnym porozumieniem rozwiązań już nie przysłówiowymi bocznymi drzwiami, lecz wręcz kominem. To bowiem droga do nikąd. Dlatego też muszą być przestrzegane zarówno obowiązujące porozumienia, jak i zasady dialogu społecznego przy ich zmianie. (MrS)

Referendum

Kilkaset podpisów pod obywatelskim wnioskiem o referendum w sprawie utrzymania dotychczasowych zasad emerytalnych złożyli pracownicy GMMP. To bowiem społeczeństwo, a nie politycy powinni zadecydować, czy podnosić wiek emerytalny do 67 lat. Do zorganizowania referendum potrzebny jest wniosek co najmniej pół miliona obywateli uprawnionych do udziału w wyborach. Projekt NSZZ Solidarność poparło już ponad milion Polaków. Kto chce do nich dołączyć może swój podpis złożyć w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter). (z)

Koncertowa oferta

Bilety w promocyjnej cenie na koncerty grupy Perfect oraz jubileuszowy Macieja Maleńczuka, które odbędą się w zabrzańskim Domu Muzyki i Tańca można już nabyć w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter).

Obecny na polskiej scenie muzycznej od ponad trzech dekad Perfect wystąpi w Domu Muzyki i Tańca w **piątek 9 marca 2012 o godz. 19**. Zespół wykona swoje kultowe hity, wśród których są niezapomniane „Autobiografia”, „Chcemy być sobą”, „Nie płacz Ewka”, „Coś się dzieje w mej biednej głowie”, „Pepo wróć”, „Idź precz” czy „Niepokonani”. Zapewne nie zabraknie też nowych utworów, takich jak „Raz po raz (straszą nas)”. Zapowiada się zatem niezapomniany koncert muzycznych doznań i wspomnień. Słowem muzyczna gratka, nie tylko dla miłośników „staro, dobrego rocka”. Związkowe bilety kosztują 80 zł, najtańsze w wolnej sprzedaży – 90 zł.

Tydzień później, w **sobotę 17 marca 2012 o godz. 19**, na zabrzańskiej scenie Maciej Maleńczuk świętować będzie 25-lecie swojej pracy artystycznej, a towarzyszyć mu będzie zespół Psychodancing oraz gość specjalny: **Wojciech Waglewski**, z którym jubilat tworzy duet Koledzy. Szykuje się zatem uczta muzyczna, zwłaszcza pamiętając, iż Maciej Maleńczuk to wokalista, instrumentalista, poeta, kompozytor, autor tekstów nie tylko swobodnie porusza się w wielu stylach muzycznych takich jak: pop, rock, muzyka folk i country, ale również uważany za jednego z najbardziej awangardowych i kontrowersyjnych polskich artystów muzycznych. Za bilety na jubileuszowy koncert związkowcy płacą po 50 zł.

Należy przy tym pamiętać, że na obie muzyczne imprezy liczba biletów jest ograniczona i decyduje kolejność zakupu. Dlatego też nie należy z nim zwlekać do ostatniej chwili. (z)