

**Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego****Solidarność****Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność
General Motors Manufacturing Poland
Premier MSSP – Sils Centre Gliwice – Adecco
44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)****Nr 5 (77)****9 MARCA 2006 R.**

*Nieco spóźnione,
gorące życzenia
wszystkiego najlepszego,
najserdeczniejszego,
romantycznego
i oczywiście najlepiej
przy świecach we dwoje
z okazji Dnia Kobiet
składa
wszystkim paniom*

**MOZ NSZZ Solidarność
GM Manufacturing Poland**



Rocznica śmierci Jana Pawła II

Wielki pontyfikat na ekranie

Rok temu odszedł od nas Jan Paweł II. W rocznicę śmierci wielkiego Papieża-Polaka, w niedzielę 2 kwietnia, komisja międzyzakładowa Solidarności GM Manufacturing Poland zaprasza do zabrzańskiego Multikina na film „Jan Paweł II”. Obraz rozpoczyna się od zamachu na życie Ojca Świętego 13 maja 1981 roku. Następnie przenosimy się do Wadowic i Krakowa lat młodości Karola Wojtyły. Jesteśmy świadkami budzącego się powołania do kapłaństwa. W opowieści o wielkim pontyfikacie przypominamy sobie poszczególne zdarzenia, których byliśmy świadkami. W sumie – jak podkreślają realizatorzy – to swoiste rekolekcje wielkopostne.

Bilety na film (w cenie 6 zł) czekają na członków Solidarności w biurze komisji. Każdy związkowiec może otrzymać dwa bilety. Ilość miejsc ograniczona pojemnością sali. Bilety można kupować do środy 22 marca włącznie. **(22)**

Rozpoczyna się batalia o kolejny model

Cel: Astra IV

Niespełna miesiąc od ogłoszenia ostatecznej decyzji o przyznaniu zakładom w Saragossie produkcji Merivy II czas skończyć opłakiwanie straconej szansy i rozpocząć walkę o kolejny nowy model – tym razem Astrę IV. Sprawie wyboru miejsca jej produkcji poświęcone będzie spotkanie przedstawicieli zakładów tworzących Delta Group w brytyjskim Ellsmere Port. Odbędzie się ono w najbliższą środę, 15 marca.

Rynek, zwłaszcza ten motoryzacyjny nie znosi próżni, a klienci kochają

nowości. Nic zatem lepiej nie zapewni rozwoju naszego zakładu i stabilności zatrudnienia, jak produkcja nowych modeli aut. Ich uzyskanie nie jest jednak proste, bowiem decydują nie tylko niskie koszty pracy (tu jesteśmy bezkonkurencyjni, ale nie jest to przesadny powód do radości, wynika bowiem z niskich płac), ale również wysokość koniecznych inwestycji (w walce o Merivę była to silna strona Hiszpanów), organizacja i wydajność pracy. Należy jednak pamiętać, że w GM ostatnie słowo należy przeważnie do ekonomii. **(red.)**

Krzywym okiem

Obszczekiwacze

Znalezienie osób zadowolonych z własnych zarobków jest trudne nie tylko w Polsce, ale i na całym świecie. Jednak w GMMP jest jeszcze specyficzna kategoria niezadowolonych z podwyżek płac, którzy – i tu ciekawostka – winą za ich mizerny poziom obciążają zawiązki zawodowe, sami rzecz jasna do nich nie należąc. Wszak po co podpadać przełożonym? W miarę bezkarnie można natomiast obszczekić (przepraszam za rusycyzm, ale brzmi znacznie lepiej niż obszczekać) związkowców, zwłaszcza jak kierownik za nimi nie przepada. A że to dyrekcja, a nie reprezentacja pracownicza decyduje o podwyżkach płac nie ma dla nich najmniejszego znaczenia. Przecież przy obszczekiwaniu chodzi o wydawanie głośnych dźwięków, a nie skuteczność.

Takie działanie, choć czasem przynosi uznanie w oczach kumpli znad kufla (na zasadzie „ale im nagadał”), to jednak nie daje żadnych korzyści pracownikom. Ani z tego powodu wynagrodzenia nie wzrosną, ani siła reprezentacji pracowniczey w negocjacjach płacowych nie będzie większa. Jedynym skutecznym sposobem jej wzmocnienia – o czym zresztą wielokrotnie pisałem – jest wstępowanie w szeregi Solidarności. Na całym świecie kierownictwa firm mają tendencję do uznawania pracowników nie zrzeszonych w związkach do zadowolonych z warunków pracy i płacy. Tylko jak są tacy zadowoleni, to dlaczego obszczekują? Najchętniej anonimowo – zza winkla lub z krzaków – bo należą do licznej grupy „odważnych inaczej”. Chyba, że chodzi o osłabienie związków zawodowych i pozycji załogi. Gdy za takie działanie zabierają się pracownicy, to już schizofrenia, dywersja lub głopot. A na tą ostatnią lekarstwa niestety nie ma...

Rzecz jasna nikomu nie można zabronić zachowań, delikatnie mówiąc nierozsądnych. Można zatem piłować gałąź na której się siedzi (jeżeli jest się posiadaczem drzewa), odmrażać sobie uszy lub inne części ciała, ewentualnie sikać pod wiatr. Nie należy jednak oczekiwać żadnych pozytywnych efektów takich działań, ani specjalnie dziwić się brakiem naśladowców. Dlatego też reprezentacja naszego związku podczas negocjacji z dyrekcją sięgać będzie po merytoryczne argumenty, a nie siłę obszczekiwania. Ta ostatnia jest zresztą niewielka, o czym mówi zresztą popularne powiedzonko o karawanie, która idzie dalej.

Podobnie mimo starań tych „niby odważnych i walecznych” nadal toczyć się będą negocjacje dotyczące wprowadzenia nowych widełek płacowych, które częściowo zrekompensują niski wskaźnik inflacji, decydujący obecnie o wzroście wynagrodzeń. Zyska sporo pracowników, również obszczekiwacze. Bowiem zgodnie z polskim prawem związkowcy walczą o podwyżki dla całej załogi, a nie tylko swoich członków (co jest standardem za oceanem). Tym samym obszczekiwanie, zwłaszcza zza płotu, jest dość bezpieczne. **Mr Solidarek**

Sils Centre Gliwice Rosną płace

Po negocjacjach podpisano dwuletnie porozumienie płacowe w Sils. Wynagrodzenia zasadnicze, a wraz z nimi wszelkie pochodne, waloryzowane będą o średnioroczny wskaźnik inflacji, czyli w tym roku o 2,1 proc. Oczywiście ta automatyczna regulacja nie obejmuje premii uznaniowych, ani wzrostu wynagrodzeń wynikających z przeszerokowania w tabeli płac. **(zz)**

Premier MSSP

Cicho sza

Tradycyjnie impas panuje natomiast w rozmowach płacowych w Premier, gdzie przedstawiciele dyrekcji ponownie zamilkli, pozostawiając bez odpowiedzi propozycje związkowe. Przełom ma jednak ponoć przynieść najbliższy tydzień, gdyż do Gliwic powinna wreszcie trafić jakaś kompetentna i konkretna (zwłaszcza w sprawie wynagrodzeń) odpowiedź niemieckiego kierownictwa spółki. **(zz)**

Bilety czekają

Dwuosobowe bilety do Multikina w Zabrzu, ufundowane z okazji Dnia Kobiet przez komisję międzyzakładową Solidarności można cały czas odbierać w biurze związkowym (budynek G-5, parter). Bilety są ważne do maja 2007 rok, a czekają na każdą z pań będącą członkiem zakładowej Solidarności. **(zz)**

Nowy telefon

Wszystkim dzwoniącym do biura komisji międzyzakładowej Solidarności z terenu zakładu przypominamy o nowym, wewnętrznym numerze telefonu **23-33**. Wprawdzie nadal pozostaje aktualny numer 270-92-09 (w wersji „zakładowej” 92-09), ale prosimy wykorzystywać go tylko do rozmów z zewnętrzną siecią telefoniczną. To bowiem nadal nasze jedyne telekomunikacyjne „okno na świat”. Z Solidarnością GMMP można – jak na XXI wiek przystało – kontaktować się również drogą elektroniczną. Nasz mail: **solidarnosc.opel@wp.pl**. **(zz)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09
TEL. ZAKŁADOWY 23-33

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 23 MARCA 2006 R.

Przekonaliśmy posła?

Niemal w przeddzień głosowania w sejmowej Komisji Gospodarki nad liberalizacją rynku tzw. widocznych części samochodowych grupa związkowców z Solidarności przekonywała jej przewodniczącego, posła **Adama Zawiszę**, do przeprowadzenia dodatkowych analiz.

– *Okazało się, że posłowie tak zapatrzeni byli w stanowisko Parlamentu Europejskiego, iż dyskusja w komisji sprowadzała się do stwierdzenia „taki jest wymóg UE”* – mówi **Sławomir Ciebiera**, przewodniczący Solidarności GM Manufacturing Poland. – *Nikt nie zwrócił uwagi, że natychmiastowa liberalizacja rynku części zamiennych może oznaczać wzrost bezrobocia.*

Przypomnijmy: Parlament Europejski w ubiegłym roku opowiedział się za pełnym uwolnieniem rynku tzw. widocznych części samochodowych, czyli np. elementów karoserii, szyb i lamp. Jednak każde państwo UE może na własną rękę decydować, czy na jego terytorium concerny samochodowe mają prawo do zastrzegania „wzorów przemysłowych” takich części (co pozwala pobierać opłatę licencyjną od producentów części lub... ścigać ich przed sądem). Bruksela chciałaby, żeby klauzula o uwolnieniu rynku części zamiennych stała się obowiązują-

cym prawem w całej UE w 2008 r., ale kraje o silnym sektorze motoryzacyjnym walczyły o okresy ochronne. Tymczasem Polska – wbrew stanowisku własnego rządu (!) – zamierzała zliberalizować rynek niemal natychmiast (wielką propagatorką takiego rozwiązania była komisarz **Danuta Hubner**) i to w sytuacji, gdy nasze zakłady motoryzacyjne eksportują ponad 90 proc. produkcji!

– *Wprowadzenie zasady, że części zamiennych może produkować każdy i to bez licencji teoretycznie ma sprzyjać klientom, gdyż spowoduje obniżenie cen. Jednocześnie spadnie jednak ich jakoś, co szybko odbije się na bezpieczeństwie ruchu drogowego* – podkreśla **Sławomir Ciebiera**. – *Zwiększą się też szeregi bezrobotnych. Tanie części nie będą powstawać w zakładach rzemieślniczych, lecz zapewne będą masowo sprowadzane z Chin czy Turcji, gdzie nikt nie dba o jakoś.*

A to zagraża miejscom pracy. Produkcja części zamiennych stanowi znaczny odsetek przychodów firm motoryzacyjnych. Europejski rynek widocznych części samochodowych eksportu szacują na ok. 9-11 mld euro. Polski kawałek tego tortu jest wart 3,2 mld zł. **(red)**

System pracy ma być dla ludzi, a nie maszyn

Na problemy...



Od początku marca wprowadzono w naszym zakładzie – na razie dla pracowników utrzymania ruchu – nowy system pracy, zbliżony do 18-zmianowego. W systemie tym tydzień roboczy jest siedmiodniowy (od poniedziałku do niedzieli), a kodeksową normę 40 godzin pracy w tygodniu uzyskuje się wprowadzając dwa ruchome dni wolne. W praktyce wygląda to tak, że raz pracuje się sześć dni w tygodniu (wolna może być niedziela, ale równie dobrze środa), a innym razem cztery, przy czym dni wolne mogą np. wypaść we wtorek, środę i piątek.

Taka organizacja pracy, zwłaszcza gdy obejmuje całą załogę, przynosi wymierne korzyści firmie – lepsze jest wykorzystanie maszyn (robot nie potrzebuje weekendów), a dodatkowo mniej nadgodzin. Słowem uelastycznia się czas pracy, jak mawiają ekonomiści. Niestety pracownikom system 18 zmian przynosi kompletną dezorganizację życia rodzinnego, odczuwalne zwłaszcza w przypadku posiadania dzieci w wieku szkolnym (brak weekendów) i zazwyczaj niższe płace (brak nadgodzin). Praktycznie uniemożliwia również podnoszenie kwalifikacji, bo trudno studiować zaocznie gdy wolna jest średnio co czwarta sobota i niedziela.

Solidarność – nie tylko w naszym zakładzie – zawsze twardo sprzeciwia się wprowadzaniu wszelkich antyrodzinnych i antypracowniczych zmian w organizacji dnia pracy.

Tym bardziej, że sześciodniowy tydzień roboczy nie jest jakimś cudownym rozwiązaniem. Warto też pamiętać, że wolne soboty były jednym z 21 postulatów gdańskich. Dokładnie 21. **(zz)**

Opinia prawnika

Kraje zachodnie mają dużo większy katalog rozwiązań pozwalających dostosować organizację czasu pracy w firmie do potrzeb pracodawcy (...) Rozwiązania te nie mogą być narzucone jednostronnie przez pracodawcę. Odpowiednie postanowienia muszą być wynegocjowane w układzie zbiorowym pracy. Firmy zachodnie mogą przenosić na nasz grunt sprawdzone u nich rozwiązania, jednak nie zawsze jest to możliwe.

Często pewne rozwiązania, nawet zgodne z prawem nie mogą być wdrożone, bo nie przystają do naszej rzeczywistości. Wiadomo, że nasi pracownicy wolą pracować w nadgodzinach, bo mają z tego dodatkowe pieniądze. Dlatego nie dziwne, że protestują. Na pewne rozwiązania jesteśmy zbyt biednym społeczeństwem.

prof. Helena Strzebińska
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych