



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)

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

SOLIDARNOŚĆ

Nr 9 (81)

9 MAJA 2006 R.

Regionalny motobaca

Nowym szefem Regionalnej Sekcji Przemysłu Motoryzacyjnego został Sławomir Ciebiera, przewodniczący Solidarności GM Manufacturing Poland. Zastąpił on Wandę Stróżyk, szefową Solidarności w Fiat Auto Poland. W skład rady sekcji wszedł także Tadeusz Owczarek z Sils. Nasi reprezentanci stanowią zatem jedną czwar-



tą tego gremium, które pierwszy raz zbierze się dzisiaj. (22)

Horror cięcia kosztów

Gruntowne ograniczenie kosztów, w tym dodatków płacowych przewidują tzw. wstępne warunki kwalifikacyjne dla zakładów uczestniczących w projekcie Delta, opracowane przez dyrekcję GM Europe. Nasz zakład wprawdzie spełnia większość wymienianych w tym dokumencie „obowiązkowych” i „wymaganych” standardów pracy, a wprowadzenie wszystkich byłoby niezgodne z polskim prawem pracy.

Dotyczy to zwłaszcza postulatu 48-miesięcznego (czyli czteroletniego!) okresu rozliczania czasu pracy i wprowadzenia tzw. korytarzowego systemu jego naliczania. W największym skrócie w ciągu czterech lat bilansowany byłby 40-godzinny tydzień pracy, czyli wolne piątki w tym roku, mogłyby być odpracowywane np. w czerwcu za dwa lata. Firma w ten sposób mogłaby elastycznie dostosowywać czas pracy do zamówień rynkowych, unikając płacenia nadgodzin. Autorzy wstępnych warunków mówią o tym wprost, wprowadzając do obowiązkowych standardów zapis mówiący, że wszelkie odchylenia czasu pracy „uzgadniane będą w ramach korytarza” w celu uniknięcia płatnych nadgodzin”. O korzyściach z takiego rozwiązania dla pracowników trudno mówić, ale cały system jest niezgodny

z polskim Kodeksem pracy, który przewiduje maksymalnie 4-miesięczny okres rozliczeniowy. I taki w GM Manufacturing Poland jest stosowany.

Opracowane przez dyrekcję GM Europe wstępne warunki przewidują także eliminację lub redukcję wysokości dodatków i premii do poziomów wymaganych prawem. W naszym zakładzie oznaczałoby to zmniejszenie do kodeksowego minimum dodatku nocnego oraz całkowitą likwidację dodatku za II zmianę (popołudniówki), gdyż Kodeks pracy go nie przewiduje. Zawartości pracowniczych portfeli dotkliwie uszczupla również propozycja wynagradzania za zmianę sobotnią, jak za zwykły dzień roboczy – bez dodatków. Niestety nie kłóci się to ani z zapisem o 15 zmianach standardowego tygodniowego systemu pracy, ani też z kodeksowym tygodniem 40-godzinny. Nigdzie bowiem nie jest zapisane, że dni wolne muszą wypadać w sobotę i niedzielę, tym bardziej gdy przewiduje się ich rozliczanie w ciągu kilku (4) czy kilkudziesięciu (48) miesięcy.

Zlikwidowaniu (czy raczej unikaniu) wszelkiego rodzaju dodatków płacowych służą także dwa z trzech wy-

Krzywym okiem

Los czasownika

Dnia ani godziny nie znają – niczym dziewczyny w zna-nej fraszce Jana Sztudyngera – zatrudnieni na czas określony pracownicy w Adecco w GM MP, a fakt tej niewiedzy jest równie bolesny. Taki „czasownik” pojawia się bowiem na swoim stanowisku, aby starannie przepracować ostatnie dni umowy (licząc na jej przedłużenie), a tu nagle zjawia się przy nim bezpośredni przełożony i wzywa na rozmowę z kierownikiem zmiany. Tam dowiaduje się, że jest bardzo dobrym i wartościowym pracownikiem, ale... od tej pory już tu nie pracuje... Ma też czym prędzej opuścić teren zakładu, bo przez ostatnie dwa czy trzy dni umowy firma „wspaniałomyślnie” postanowiła zwolnić go z „obowiązku świadczenia pracy”. Pewnie, aby mógł już zacząć zbierać puste puszki aluminiowe, bo 11-miesięczna umowa o pracę – a takie niemal wszyscy mają podpisane – nie daje w naszym regionie prawa do zasiłku dla bezrobotnych (wymagany jest rok), a żyć z czegoś trzeba. A jak się jest jedynym żywicielem rodziny, to także zadbać o najbliższych...

Zaskoczony, a często pewnie i zszokowany, pracownik eskortowany jest przy tym do bramy, za którą następnie jest wypraszany. Oczywiście po wcześniejszym zebraniu podpisów na obiegówce – wszak porządek musi być. Całość odbywa się z wdziękiem towarzyszy, którzy przed laty w podobny sposób usuwali nieprawomyślnych robotników. Wszyscy wcześniej urodzeni mogą dzięki temu poczuć się młodszy o lat 25, a leżka w oku im się zakręci (bo nie tylko pały ich wtedy były, ale i dziewczyny się częściej uśmiechały). Należy mieć tylko nadzieję, że kolejnymi działaniami nostalgicznymi nie będzie organizacja zakładowych akademii z okazji rewolucji październikowej czy święta MO.

Najbardziej zainteresowanych, czyli samych „czasowników” owe historyczne wspominki bawią najmniej, zwłaszcza gdy kryteria przedłużania, a raczej nie przedłużania, umów są trudne do zrozumienia. Przykładowo okazuje się, że na lakierni nie potrzeba pracownic, które oceniane były na czwórki i piątki. W każdym razie nie przedłużono z nimi umów. Dziwne? A może kluczem do rozwiązania zagadki jest fakt, że wszystkie są młodymi kobietami, a w Sejmie trwają prace nad objęciem ochroną zatrudnienia matek i zakład bojąc się ewentualnego problemu z „nieelastycznymi” pracownikami po prostu pozbywa się kobiet. A nieprzedłużenie umowy czasowej to sposób tani (brak odpraw) i niemal niemożliwy do zaskarżenia przed sądem. Oczywiście nikt się przy tym nie przejmując, że całość zahacza o dyskryminację i seksizm. Niestety w Polsce nadal króluje tzw. zarządzanie taylorowskie, sprowadzające pracownika, do żywego dodatku do maszyny, a społeczne zobowiązania biznesu są najczęściej pustym hasłem. A przy tym nie brak narzekania, że identyfikacja pracowników z firmą jest kiepska. Nie da się jednak wygrać miliona w totku nie kupując kuponu. **Mr Solidarek**

dokończenie na stronie 2



Nowy termin wodnych atrakcji

W niedzielę, 28 maja, a nie jak początkowo planowano w sobotę (która będzie dla nas dniem roboczym) odbędzie się związkowe świętowanie Dnia Dziecka w tarnobrzegim Aquaparku. Reszta pozostaje bez zmian. Z wodnych atrakcji będzie można korzystać w godz. 9-16, a wstęp kosztuje tylko 6 zł (to ponad dwa razy taniej niż normalnie!) od osoby za 105 minut pobytu w aquaparku. Stuosobowe grupy będą wpuszczane co godzinę. Zapisy, tylko wraz z wpłatami, przyjmowane są do 12 maja w biurze międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter). Decyduje kolejność zgłoszeń, dojazd do Tarnobrzegskich Gór we własnym zakresie. **(zz)**

Ostatnia chwila

Już tylko kilka wolnych miejsc pozostało na dwutygodniowych (29 lipca – 12 sierpnia) wczasach w ośrodku wypoczynkowym w Dźwirzynie koło Kołobrzegu. Cena 630 zł od osoby bez wyżywienia i 1050 zł z wyżywieniem. Więcej informacji można uzyskać w biurze międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter) w godz. 7.30–15.30. Tam też przyjmowane są zapisy wraz zaliczką (100 zł od osoby). **(info)**

Komisja z poślizgiem

Dwa dni później niż planowano, **we czwartek 11 maja**, odbędzie się posiedzenie komisji międzyzakładowej NSZZ Solidarność GM Manufacturing Poland. Początek o godz. 14 w sali zielonej budynku G-5. Zmianę terminu wymusił, odbywający się we wtorek, Kongres Regionalnego Sekretariatu Przemysłu Metalowego, na którym naszą organizację związkową reprezentować będą **Sławomir Ciebiery** i **Tadeusz Owczarek**, czyli przewodniczący i jeden z wiceprzewodniczących komisji. **(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 18 MAJA 2006 R.

Pracodawca podwyżkę może dać zawsze

Premier skąpi

Nie udało się – jak na razie – doprowadzić do porozumienia podczas ostatnich spotkań płacowych w Premier MSSP. Kierownictwo spółki twardo trzyma się zasady podniesienia wynagrodzeń zasadniczych tylko o wskaźnik inflacji, czyli 0,7 proc. (po przeliczeniu na gotówkę daje to 7-14 zł na pracownika), zgadzając się na nieco większą podwyżkę (1,8 proc.) premii. Solidarność mogłaby zaakceptować odwrotną propozycję – czyli 1,8 proc. podwyżki płacy zasadniczej oraz 0,7 proc. podwyżki premii, ale pod warunkiem, że ta ostatnia stała by się regulaminowym składnikiem wynagrodzenia. Słowem premię otrzymywałby każdy

spełniający kryteria zapisane w jej regulaminie, a nie tylko ci, na których przełożony patrzy przychylnym okiem.

Brak porozumienia nie oznacza jednak – a pojawiają się takie sugestie – iż spółka nie może wypłacić owej 0,7-procentowej podwyżki, a ponoć chce. Otóż może, co potwierdza praktyka oraz liczne orzecznictwo sądów pracy. O wysokości wynagrodzeń decyduje bowiem pracodawca i zawsze może on wypłacić pracownikom więcej niż wynika z podpisanych porozumień. Problem zaczyna się dopiero, gdy wypłaca jeszcze mniej, ale to – na szczęście – Premiera na razie nie dotyczy. **(zz)**

Będzie europejskie porozumienie?

Zawarcie Europejskiego Porozumienia Ramowego zaproponowali w liście do **Carla Petera Forstera**, prezesa GM Europe liderzy związkowej Grupy Roboczej Delta. Miałoby ono obejmować rozdzielenie produkcji nowych modeli oraz zawierać zobowiązania do powstrzymania się od zamykania zakładów (obecnie planowana jest likwidacja fabryki GM w portugalskiej Azambuya), przymusowych zwolnień pracowników oraz przyjęcia zasady, że liczebność załóg poszczególnych fabryk następować będzie tylko na zasadzie dobrowolności. Co ważne wszystkie te reguły dotyczyłyby również pracowników zatrudnionych na czas określony, których procentowo najwięcej jest w Gliwicach.

Związkowcy przypomnieli, że podobne porozumienia (Olympia i Europejska Umowa o Restrukturyzacji) zostały zawarte w minionych latach i pozwoliły przeprowadzić niezbędne ekonomicznie zmiany organizacyjne, przy zachowaniu zobowiązań społecznych oraz socjalnych. Pierwsze spotkanie poświęcone nowemu porozumieniu zaproponowano 23 maja

w Trollhattan, gdzie tego samego dnia rano spotka się Delta Group. **(info)**

Pelen tekst listu (w polskim tłumaczeniu) można znaleźć na tablicach związkowych.

Zaczął się finisz...

Niespotykanego tempa nabrały związkowe rozmowy i konsultacje w ramach Delta Group, co zdaje się świadczyć o bliskim już podjęciu decyzji o lokalizacji produkcji Astry IV. Odbywają się one ostatnio prawie co tydzień, skutecznie utrudniając bieżącą pracę związkową. Aby nie dopuścić do jej kompletnego paraliżu powiększono grono naszych reprezentantów – do **Sławomira Ciebiery** i **Robert Potempy** dołączył **Mirosław Górecki**, który w minionym tygodniu pojechał do Berlina. Niestety Delta Group nie uwzględnia tradycji poszczególnych państw i rozmowy odbywały się 3 maja. Swoją drogą ciekawe, czy prowadzone one będą też 21 lipca (święto narodowe Belgii) czy 3 października (Niemiec). **(zz)**

Horror cięcia kosztów

dokończenie ze strony 1

magań obowiązkowych. Pierwszy przewiduje wynegocjowanie i przyjęcie tzw. planu efektywności kosztowej (nazwa koszmarna, ale to proste tłumaczenie z angielskiego), mającego umożliwić wydłużenie czasu pracy linii, redukcję lub eliminację przerw, a nawet – uwaga – redukcję płac. Drugi to podpisanie „planu dostosowania aktualnych metod pracy do ogólnosiwiatowych standardów pracy”. Autorzy nie wyjaśnili o co konkretnie chodzi, ale należy się obawiać, iż te „ogólnosiwiatowe standardy” będą nawiązywać do prężnie rozwijającej się gospodarki... chińskiej.

Wymagania stawiane zakładom z Delta Group są jak widać skrajnie liberalne, w najgorszym tego słowa znaczeniu. Co gorsza, zaproponowana walka z kosztami (które dla ekonomistów są królem) prowadzi do obniżania wynagrodzeń, chociażby przez znaczne ograniczenie nadgodzin. Dlatego związki zawodowe czeka trudna praca, aby zapewnić pracownikom godziwe warunki płacy i przypomnieć dyrektorom GM Europe zasady społecznej odpowiedzialności firm, przyjęte swego czasu w szwajcarskim Caux. Na razie zafundowano nam horror z podtekstem chińskim, należy jednak zrobić wszystko by zakończył się on happy endem. **(red)**