



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

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

Nr 14 (86)

17 LIPCA 2006 R.



Podczas wyborów SIP-owców na Body do niewielkiej, acz pojemnej związkowej urny ustawiała się kolejka.

Inspektorzy wybrani

Nie było niespodzianek podczas zakończonych w czwartek wyborów uzupełniających społecznych inspektorów pracy. Wszyscy kandydaci otrzymali więcej głosów za niż przeciw (te ostatnie były nieliczne) i w komplecie zostali wybrani. Społecznymi inspektorami pracy zostali:

**Body, Press, Jakość-Body,
MH/MPC-Body**

Dariusz Henek, Mariusz Koehler, Damian Kolano, Stanisław Kulawiak, Tomasz Malicki, Grzegorz Michalik, Grzegorz Nalewajek, Jarosław Rosikoń, Cezary Wydmuch, Piotr Zabiegała

Paint

Tomasz Dobras, Adam Lapok, Karol Rybiński

GA, Jakość-GA, MH/MPC-GA

Artur Banisz, Bogusław Bojczuk, Renata Jochymek, Arkadiusz Kowalik, Wojciech Królewski, Adam Lachowski, Stanisław Stankiewicz, Joanna Tyńczyk.

Nowych inspektorów czekają jeszcze szkolenia z BHP, kończące się egzaminem i wydaniem zaświadczenia (jest ono wymagane przepisami). Szkolenia te traktowane są jako podnoszenie kwalifikacji zawodowych. (red.)

Bezpłatnie, czyli drożej

Sprawa wypożyczenia samochodu na ślub wróciła podczas majowego „okrągłego stołu” GA. W raporcie z tego spotkania poinformowano, że stosowna procedura obowiązuje od połowy stycznia (w każdym razie znali ją GL), a wypożyczenie auta jest bezpłatne, ale... trzeba zapłacić podatek, czyli 137 zł za wypożyczenie Astry lub 342 zł gdy przed ołtarz zamierzamy pojechać Zafirą. Nie dodano jednak, że podatek jest tak wysoki, głównie z powodu owej „bezpłatności”!

Urzędy skarbowe takie wypożyczenie traktują bowiem jako tzw. świadczenia rzeczowe i wyceniają je zgodnie z

wartością rynkową (w tym wypadku cenikiem z wypożyczalni). Gdyby natomiast wypożyczenie Astry kosztowało 10 zł to pracownik żadnego podatku by nie płacił. No chyba, że byłaby to kwota netto, to wówczas doszłoby 2,20 zł VAT. I wcale tego podatku nie musiałaby płacić firma. Na wypożyczeniu „ślubnych” samochodów wykazywałaby ona straty, które jako związane z motywowaniem pracowników – co przyznaje Ministerstwo Finansów – można zaliczyć do kosztów podatkowych. A tak mamy sytuację, gdy nowożeńcy wysokimi podatkami sami sobie finansują przyszłe „becikowe”. (az)

Krzywym okiem

Hodowanie żmij

Gdy pracownikom Adecco zbliżał się termin wygaśnięcia umów dzięki sprawnej jak zwykle „poczcie pantoflowej”, że nie zostaną z nimi przedłużone umowy – bo „czasownikiem” nie można być wiecznie, a o zatrudnieniu ich na czas nieokreślony nikt nawet nie chciał słuchać – czekała ich kolejna firmowa „atrakcja”. Polecono im bowiem szkolenie... swoich następców. Faktem, że przypomina to trochę hodowanie żmij na własnej piersi – co samo w sobie jest sporą perwersją – pracodawcy nie przejął. Kolejny raz okazał się, że najważniejsza jest „kasa Misiu, kasa”, o czym przekonywano prezesa Ochódzkiego w pewnym kultowym filmie. A tracący źródło utrzymania powinni być zapewne dumni, że firma tak wysoko ceni ich profesjonalizm, iż powierza im szkolenie nowoprzyjętych. Szkoda tylko, że nie jest to wystarczające do utrzymania pracy...

Nad patologiami powstałymi wokół pracy czasowej napisano już tomy. Gdy kilka lat temu pojęcie pracy tymczasowej (czasowej) wprowadzono do polskiego Kodeksu pracy, a zwłaszcza gdy od 1 stycznia 2004 r. zaczęła obowiązywać ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych zwolennicy liberalizacji zatrudnienia piali z zachwytem, że wreszcie sięgamy po zachodnie wzorce. Okazało się jednak, że rozwiązania te najbliższe były tym stosowanym w Chinach. Pracownicy czasowi najczęściej bowiem zastępowali samych siebie, a powstające jak grzyby po deszczu agencje pracy tymczasowej zaczęły obsadzać całe linie produkcyjne. Bardzo ogólne zapisy wspomnianej ustawy miały ponoć ucywilizować dynamiczny rynek pracy i ułatwić, zwłaszcza wielkim firmom, szybkie reagowanie na przejściowy niedobór pracowników i sprawne wywiązywanie się ze spiętrzonych sezonowo zamówień. Okazały się one jednak szansą na obejście zapisów prawa pracy. Słowem chciano jak najlepiej, a wyszło jak zawsze.

Oczywiście najbardziej poszkodowani okazali się sami pracownicy. Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych pozostawiła agencjom wolną rękę co do rodzaju umowy zawieranej z takimi pracownikami. Zapisano jedynie, że pracownicy tymczasowi mogą być zatrudniani tylko na podstawie umów o pracę na czas określony oraz umów o pracę na czas wykonania określonej pracy, gdyż cechą charakterystyczną ich pracy jest „z góry ograniczony czas realizacji”. W teorii brzmi to logicznie, praktyka jednak jest taka, że agencje najchętniej podpisują z „czasownikami” umowy cywilnoprawne, nawet zdając sobie sprawę, że będzie to tzw. praca podporządkowana. Pozwala to obejść różne wymagania prawa pracy, w efekcie czego zarabia agencja oraz firma wypożyczająca pracowników. Traci natomiast pracownik, bo niestety w tym wypadku nie obowiązuje ani zasada korzyści komparatywnych, ani efekt synergii i bilans musi wyjść na zero. Mr Solidarek

Strategia antypracownicza

Informując o likwidacji produkcji w Azambuya Europejskie Forum Pracowników GM podkreśliło, że przy zamknięciu tego zakładu nie chodziło o redukcję nadwyżek zdolności produkcyjnych, ale o zasadniczą zmianę strategii GM Europe, na którą muszą być przygotowani pracownicy. Ciekawe, czy **Eric Stevens** potrafi coś więcej niż likwidować miejsca pracy. **(zz)**

Mamy już rady

Dwa miesiące dawała ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji na powołanie rad pracowników. W naszych zakładach, gdzie działa tylko jeden reprezentatywny związek zawodowy, NSZZ Solidarność, ten krótki termin (mija 25 lipca) nie był problemem. 4 lipca komisja międzyzakładowa wybrała rady pracowników na pierwszą czteroletnią kadencję.

Przypomnijmy, że zgodnie z ustawą pracodawca jest zobowiązany informować radę o działalności, sytuacji ekonomicznej oraz planach firmy, stanie, strukturze i planowanych zmianach zatrudnienia oraz działaniach mających na celu utrzymanie jego poziomu, a także wszelkich posunięciach mogących spowodować istotne zmiany w organizacji pracy lub poziomie zatrudnienia. Informacje te muszą być przekazywane z wyprzedzeniem umożliwiającym przygotowanie się do konsultacji. **(zz)**

Rada Pracowników GM Manufacturing Poland

1. Sławomir Ciebiera
2. Mirosław Górecki
3. Marek Kopiec
4. Arkadiusz Małatyński
5. Jarosław Panasiuk
6. Robert Potempa
7. Franciszek Szymura

Rada Pracowników SILS Centre Gliwice

1. Dariusz Dybciak
2. Rafał Kania
3. Tomasz Kostrzewa
4. Daniel Król
5. Tadeusz Owczarek

Rada Pracowników Premier MSSP

1. Tomasz Czerwik
2. Tomasz Jazłowski
3. Dariusz Żok

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 27 LIPCA 2006 R.

Azambuya – trwa walka o przyszłość ludzi i regionu

Negocjacje ale o osłonach

General Motors Europe podjął negocjacje z Europejskim Forum Pracowników GM w sprawie przyszłości pracowników zatrudnionych w przeznaczonej do zamknięcia fabryce w Azambuya. Strona związkowa już dawno proponowała, aby dalsze losy zagrożonej bezrobociem załogi portugalskiego zakładu były przedmiotem rozmów i umowy społecznej. Aby przekonać zarząd GM Europe do tej idei konieczna była jednak trzytygodniowa akcja protestacyjna.

Fala protestów, która objęła 18 europejskich zakładów GM rozpoczęła się 13 czerwca. Wzięły w nich udział tysiące pracowników, mocno wspieranych przez związki zawodowe. Sprzeciwiano się nie tylko likwidacji produkującej furgonetki fabryki w Azambuya, ale planom GM przenoszenia produkcji i centrów rozwojowych poza Unię Europejską. Protesty miały miejsce również w Polsce, zarówno w gliwickim GM Manufacturing Poland (4 lipca), jak i bielskim Fiat-GM Powertrain (30 czerwca). Warto podkreślić, że w obu zakładach ograniczyły się one do akcji informacyjnej, choć część dziennikarzy „widziała” już w Bielsku strajk...

Jednocześnie tworzące Europejską Grupę Koordynacyjną związki zawodowe, a wśród nich Solidarność, nalegały na GM Europe aby podjął z reprezentantami interesów pracowników rozmowy na temat zarówno przyszłości załogi z Azambuya, jak i wszystkich zakładów koncernu w Unii Europejskiej. Gdy zarząd GM Europe wyraził gotowość przystąpienia do negocjacji Europejska Grupa Koordynacyjna podjęła decyzję o przerwaniu w środę, 5 lipca czynnej akcji protestacyjnej.

– GM Europe wykazała jednak gotowość do prowadzenia konstruktywnego dialogu z przedstawicielami interesów pracowników – stwierdził **Peter Scherrer**, sekretarz generalny Europejskiego Forum Pracowników GM.

Dialog ten nie uratował jednak fabryki w Azambuya. 11 lipca podczas negocjacji w Lizbonie zarząd GM Europe poinformował o jej zamknięciu do końca roku. Ustalono jednocześnie, że do czasu zawarcia porozumienia ramowego dotyczącego osłon socjalnych nie będzie w portugalskim zakładzie zwolnień, ani przenoszenia części do Saragossy. **(red)**

Hala produkcyjne to nie sauna

Na problemy...



Panujące od blisko miesiąca upały sprawiły, że temperatura i klimat w halach produkcyjnych niepokojąco zaczął przypominać saunę. I niewielkim pocieszeniem jest, że raczej fińską, a nie turecką (parową), bowiem wystarczy wykonać kilka kroków, by koszula lepiła się do ciała, a pot zalewał oczy. Praca w warunkach wysokiej temperatury – na co Solidarność GM Manufacturing Poland zwracała uwagę kierownictwu naszych zakładów – powoduje szybkie zmęczenie i znaczne obniżenie koncentracji, co skutkować może obniżeniem jakości oraz wypadkami, które w skrajnych przypadkach mogą oznaczać zagrożenie dla zdrowia i życia pracownika. Omdlenie czy zasłabnięcie to naturalna metoda obrony organizmu przed upałem i duchotą.

Jako, że na specjalne przygotowanie tropikalne załogi jest nieco za późno, a upały nie maleją, nie pozostaje nic innego, jak podjąć działania mające złagodzić dolegliwości związane z wysokimi temperaturami. Nieograniczony dostęp do niegazowanej wody mineralnej w niewielkim stopniu poprawia sytuację. Solidarność zaproponowała – aby wzorem innych zakładów branży motoryzacyjnej – w czasie upałów wydawać pracownikom tabletki mineralizujące wodę (sporo cennych mineralnych mikroelementów organizm ludzki traci wraz z potem) lub soki owocowe. Te

ostatnie pozwalają utrzymać wysoki poziom gluukozy, co wzmacnia pracę serca (a jest ono podczas upałów przeciążone) oraz zapobiega uczuciu sennosci. To właśnie z tych powodów w krajach arabskich, gdzie upały są na porządku dziennym, pije się kawę mocną i słodką.

W okresie upałów wskazane byłoby także pewne zwolnienie linii produkcyjnych, bo jednak koncentracja i szybkość reakcji spada wraz ze wzrostem temperatury w okolice 30°C oraz wydłużenie przerw w pracy, aby pracownicy mogli ochłodzić i spokojnie zjeść posiłek. Oddzielnym problemem jest obniżenie temperatury w halach produkcyjnych. Kiepskim, ale możliwym do wprowadzenia od razu, rozwiązaniem jest polewanie dachów hal wodą. Poprawa skuteczności wentylacji (nie mówiąc już o klimatyzacji, choć w wielu krajach jest ona standardem) wymaga już jednak czasu i... pieniędzy.

Szukając oszczędności w pocie (dosłownie) załogi należy pamiętać, że zgodnie z przepisami prawa pracy to **pracodawca jest zobowiązany zapewnić bezpieczne warunki pracy.** Tymczasem praca w wysokich temperaturach może wpłynąć na pogorszenie się stanu zdrowia pracowników, a **odpowiedzialność za taki stan rzeczy spadnie na pracodawcę.** I oszczędności mogą być zbliżone do zysków szlachcica Franciszka Zabłockiego na handlu mydłem. **(zz)**