



Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność

General Motors Manufacturing Poland

Sils Centre Gliwice – Premier MSSP – Wega A – Adecco

44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego**SOLIDARNOŚĆ**

Nr 19 (91) 5 PAŹDZIERNIKA 2006 R.

*Sławomir Cieberta gratuluje ponownego wyboru Januszowi Śniadekowi.
Wójt związkowcy z mazowieckiej Solidarności.***XX Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ Solidarność**

Organizujcie się!

Specjalną konstytucję programową zamiast tradycyjnej uchwały programowej postanowili przygotować uczestnicy XX Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ Solidarność, który obradował 28-30 września w Szczecinie. Związkowa konstytucja ma być co cztery lata uzupełniana szczegółowym programem na daną kadencję. Delegaci wybrali także władze krajowe związku. Przewodniczącym Solidarności na kolejne cztery lata wybrany został **Janusz Śniadek**. Wśród 353 delegatów wybranych przez wszystkie związkowe regiony (jest ich 37) i branże był **Sławomir Cieberta**, przewodniczący Solidarności GM Manufacturing Poland. Naszemu reprezentantowi powierzono ważną funkcję przewodniczącego komisji mandatowo-wyborczej krajowego zjazdu.

W czasie obrad wielokrotnie odwoływano się do I Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ Solidarność, który odbywał się ćwierć wieku temu w gdańskiej hali „Olivia”. Podobnie jak w 1981 roku związkowcy wystosowali pismo do ludzi pracy, przypominając, że zarówno w Polsce, jak i na świecie nadal często łamane są podstawowe prawa człowieka i

pracownika. A systemy autorytarne pozbawiają ludzi możliwości rozwoju materialnego, kulturalnego i duchowego. Związkowcy Solidarności zwrócili się do pracowników narodów prześladowanych i zastraszonego ze słowami wsparcia, otuchy i solidarności. Do wszystkich ludzi pracy na świecie objętym globalną gospodarką ponowili natomiast apel, którego realizacja stanowi fundament i rację bytu ruchu związkowego od stu pięćdziesięciu lat: **Organizujcie się!** (red.)

Związkowe zasiłki

Przypominamy, że każdy związkowiec Solidarności może liczyć na zasiłki z okazji wydarzeń rodzinnych i losowych. Po urodzeniu dziecka otrzyma 200 zł „becikowego”. Gdy oboje rodzice są członkami „S” kwota wzrośnie dwukrotnie. W przypadku śmierci związkowca zasiłek wynosi 500 zł, natomiast zgonu członka jego rodziny – 150 zł. Związkowcy mogą liczyć również na ślubny prezent od zakładowej „S” – paczkę towarową o wartości 150 zł. (r)

Krzywym okiem

Polowanie

Doszło do wypadku. Rozpędzony wózek potrafił pracownika, który z nogą złamaną w dwóch miejscach wylądował w szpitalu. Szybko uznano, że winę ponosi kierowca, który nie zauważył pieszego. Jednocześnie okazało się, że wózkowi jeżdżą za szybko i często ciągną zbyt wiele przyczepek, zamieniając swoje pojazdy w małe pociągi bezszynowe. Takie praktyki oczywiście nijak mają się do zasad GM GMS, które ponoć cały czas obowiązują wszystkich pracowników. W efekcie zmieniono zakładowego behapowca (bo źle nadzorował), a kierowcom wózków nakazano bezwzględnie przestrzegać GM-owskich standardów.

Problem jednak w tym, że do szybszej jazdy i zwiększania liczby przyczep wózkowi zmuszają bezpośredni przełożeni. Kierowców bowiem jest za mało i co za tym idzie, gdyby przestrzegali zasad GM GMS, to znacznie brakować części na poszczególnych stanowiskach. A to oznacza spadek wydajności. Nie wiele mądrego – poza zwiększeniem liczby kierowców – nie można przy tym wymyślić. Nie da się bowiem zmniejszyć liczby części potrzebnych do wyprodukowania samochodu, ani też specjalnie skrócić odległości między magazynem a taśmą.

Rozwiązaniem problemu, przypominającego nieco kwadraturę koła, postanowiono obarczyć samych wózkowych. Z jednej strony mają oni bezwzględnie przestrzegać standardów GM GMS (dyrekcja grozi zwolnieniami), a z drugiej części i podzespołów na linii montażowej ma nie brakować. Dodatkowo kierowców wózków mają pilnować pozostali pracownicy, którym obiecano darmową Zafirę na weekend w zamian za pięć nearnmis’ów dotyczących transportu wewnętrznego. Tym samym rozpoczęło się na wózkowych polowanie z nagonką, a sami zainteresowani znaleźli się między młotem potrzeb linii produkcyjnej i kowadłem standardów GM, a dodatkowo trzymani są przez kleszcze nearnmis’ów. Pole do manewrów mają niewielkie, co jednak nie znaczy żadne. Wózkowym pozostaje bowiem rygorystyczne przestrzeganie zasad GM GMS oraz żądanie na piśmie wszelkich poleceń przełożonych, które z tymi zasadami są sprzeczne. Jako, że alfabetyzm w Polsce został zlikwidowany jakieś pół wieku temu z otrzymaniem takiego dokumentu nie powinno być problemu.

Można oczywiście uznać, że wszystkie te restrykcyjne wobec wózkowych działania mają na celu poprawę bezpieczeństwa pracy. Wszak nasza firma szczyty się milionami godzin przepracowanymi bez wypadku. Bez wątpienia byłby to cel szczytny. Tylko jak w takim razie wytłumaczyć, że gdy na miejscu wypadku pojawił się społeczny inspektor pracy, by sporządzić raport, to wszystko było już posprzątane, a sam wózek usunięty? Czyżby akurat wtedy produkcja była ważniejsza od bezpieczeństwa? Jeżeli tak, to ciekawe co w rzeczywistości jest standardem, a co wyjątkiem w naszym zakładzie. **Mr Solidarek**



Autoreklame „super” G-lidera można znaleźć dosłownie wszędzie. Gruby papier wyklucza jednak jej zastosowanie higieniczne.

Prawie jak miss...

Długonogiej blondynce z Czech o rosyjskim imieniu, czyli aktualnej Miss World, wyraźnie pozazdrościł jeden z group leaderów na montażu i postanowił urządzić sobie sesję fotograficzną. Jako, że Bogdan W. (bo o nim mowa) jest człowiekiem o rzadko spotykanej skromności, to pozował do zdjęcia, jako najlepszy GL w gliwickiej fabryce, a nie na świecie. Wspomniana skromność nie powstrzymała go jednak przed powieleniem swoich fotografii (za pomocą firmowego sprzętu biurowego) i rozkolportowaniem ich wśród podwładnych.

Inicjatywa „światowego” GL nie powinna przejść niezauważona. Dlatego związkowy zespół ds. wdzięków kobiecych i nie tylko ogłasza oficjalne wybory „Miss & mister TL – GL – Menager”. Startować może każdy przełożony (nie tylko G-liderzy), bez względu na wiek, płeć i preferencje wszelakiego rodzaju. Czekają cenne (i ciężkie) nagrody. Kandydatury prosimy zgłaszać do biura komisji międzyzakładowej Solidarności.

Jednocześnie – i już jak najzupełniej poważnie – proponujemy dyrekcji GM Manufacturing Poland przegląd zakresu obowiązków poszczególnych przełożonych. Skoro bowiem niektórzy z nich – w godzinach pracy – organizują sobie sesje fotograficzne i kampanie wizerunkowe, to znaczy, że albo mają za mało zajęć, albo się z nich nie wywiązują. W obu wypadkach należy mieć nadzieję, że przypadek Bogdan W. jest jednostkowy. **(Mrs)**

Twój przełożony ma pomysły nieprawdopodobne nawet dla Szymona Majewskiego? Albo używa słownictwa, po którym czerwienili by się posłowie Mojżesowicz i Lepper? Jeśli tak, to jak najszybciej skontaktuj się z Solidarnością. My bronimy godności pracowników!

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 19 PAŹDZIERNIKA 2006 R.

Odwracanie ogonem

Szefostwo Premier zarzuciło nam nierzetelność, po tym jak opisaliśmy losy pracownicy zwolnionej z tej spółki z rażącym naruszeniem zapisów Kodeksu pracy. Nie chodziło przy tym o meritum, czyli fakt zwolnienia związkowca bez poinformowania jego związku, ale zdanie, że zwolniono kobietę „będącą na długim zwolnieniu”. Bowiem zwolniono ją w ciągu dwóch tygodni po powrocie do pracy, a zwolnienie ponoć wcale nie było długie. Informujemy zatem pracowników Premier, że trzytygodniowe zwolnienie lekarskie (bo tyle ono w tym konkretnym wypadku trwało) nie jest długie. Rozumiemy, że takiej wykładni długotrwałości przestrzegać będą także przełożeni przy ocenie pracowników.

Znacznie ciekawsze i pouczające, od rozważań jak długo pracownica leżała w łóżku, byłoby jednak wyjaśnienie powodu owego zwolnienia. Otóż pracownica na śliskich schodach do szatni straciła równowagę i spadła z trzech ostatnich stopni, dość boleśnie tłukąc dolny odcinek kręgosłupa. Był to zatem klasyczny wypadek w pracy. I to wbrew pozorom dość poważny, bo gdyby upadła mniej szczęśliwie (jakby to dziwnie nie brzmiało) groziło jej spędzenia reszty życia na wózku inwalidzkim. Jed-

nak na temat działań podjętych by do dalszych wypadków na śliskich schodach nie dochodziło nikt z Premier nie powiedział ani słowa. Zatem nie bezpieczeństwo pracowników, czy też przestrzeganie prawa pracy okazało się w tej spółce ważne, ale to czy pracownicę zwolniono podczas choroby czy też podczas rekonwalescencji. Czyli klasyczne odwracanie kota ogonem. Solidarność dołoży wszelkich starań, aby przywrócić właściwą proporcję tym problemom. Również w Premier. **(zz)**

Ostatnia chwila

Tylko do czwartku 12 października, można jeszcze zapisywać się w biurze komisji międzyzakładowej (budynek G-5, parter) na związkową biesiadę. Odbędzie się ona 11 listopada (sobota) w hali „Sośnica” o godz. 16. Każdy biorący udział w zabawie związkowiec Solidarności otrzyma pamiątkowy kufel i bez limitu piwo do jego napełnienia oraz coś na ząb w wersji cieplej i zimnej. Dobrą zabawę zapewni zespół „TEX” i Piotr Gajos. A dla już dobrze rozprawionych przewidziano konkurs karaoke. Wstęp na biesiadę kosztuje 10 zł. **(r)**

Nie może być mowy o odpowiedzialności zbiorowej

Na problemy...



Niepokojące sygnały dotarły z ostatniego forum pracowniczego – dano na nim do zrozumienia pracownikom by zbyt często sięganiem po zwolnienia lekarskie. Ma to ponoć uchronić wszystkich przed zmniejszonym dodatkiem za dobrą frekwencję. Nawet jeżeli ten ostatni argument jest prawdziwy, to niedopuszczalne jest nakłanianie podwładnych do kwestionowania orzeczeń lekarza. To bowiem lekarz decyduje, czy jego pacjent może pracować, czy nie. Co więcej, gdy chory zignoruje zalecenia medyka, to mimo sięgnięcia po liczne farmaceutyki oraz naturalne metody leczenia, jego stan zdrowia może się pogorszyć. I czy wtedy tak dbający o frekwencję przełożeni wezmą za to odpowiedzialność.

Oczywiście zdarza się nadużywanie zwolnień lekarskich. Jest to jednak patologia, którą trzeba zwalczać, a nie uogólniać. Nie wszyscy chorzy są symulantami, podobnie jak nie wszyscy urzędnicy biorą łapówki, a nie wszyscy dyrektorzy piją w pracy.

Tych sięgających po „lewe” zwolnienia oczywiście trzeba karać, chociażby dlatego, że oszukują swoich kolegów. Jednak pracowników, którzy podupadli na zdrowiu i musieli się leczyć w żaden sposób nie wolno dyskryminować. Każda choroba jest nieszczęściem, a dodatkowe karanie innych dlatego, że doświadczył ich los jest po pro-

stu niemoralne. A poza tym niezgodne z prawem pracy, nie tylko polskim. Płatne zwolnienia lekarskie związki zawodowe w cywilizowanych krajach wywalczyły ponad sto lat temu. **(zz)**

Niemożliwe?

Nie ma w naszym zakładzie mobbingu – kategorycznie stwierdził przedstawiciel dyrekcji GM Manufacturing Poland podczas spotkania forum pracowniczego. Głębokie przekonanie o takim stanie rzeczy powinno dziwić, jeżeli weźmiemy pod uwagę, że w sądzie czeka już sprawa o stosowanie mobbingu wobec pracownika Adecco. I to na terenie naszego zakładu. Oczywiście, zgodnie z rzymską zasadą domniemanej niewinności dopóki nie zapadnie wyrok, to można przekonywać, że wszystko jest w najlepszym porządku. Tylko czy warto. A jak sąd przyzna rację byłemu pracownikowi? Przecież Temida rozpatruje sprawę, która miała już miejsce.

Na razie trwa procedura, który sąd ma zająć się sprawą mobbingu – czy warszawski (dyrekcja Adecco mieści się bowiem w stolicy), czy też gliwicki, co znacznie usprawniłoby proces. Z wnioskiem o przeniesienie rozprawy na Śląsk wystąpili prawnicy związkowi, wspierający poszkodowanego. Godności pracowników Solidarność będzie bowiem broniła zawsze. **(red)**