



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 20 (92) 23 PAŹDZIERNIKA 2006 R.

Spotkanie Delta Group

Zagrożenia i wyzwania

*Wspólne zdjęcie związkowców z zakładów Delta Group.*

Głównym tematem rozmów związkowców z pięciu zakładów Grupy Delta GME podczas ubiegłotygodniowego spotkania w Bochum było szukanie odpowiedzi jak przeciwstawić się outsourcingowi stanowisk pracy oraz wyzwania czekające nasze fabryki w najbliższej przyszłości. Związkowcy zwrócili uwagę na nowo powstałą wytwórnię GM w Meksyku, która może stać się zagrożeniem dla europejskich zakładów.

Prawdziwym „policzkiem” dla wszystkich pracowników europejskich fabryk GM była ostatnia jednostronna decyzja Zarządu GME o przeniesieniu produkcji silnika L850 z Sodertälje (Szwecja) do niemieckiego Kaiserslautern. Podjęto ją bowiem bez konsultacji z przedstawicielami pracowników. Jak widać zarząd GME staje się agresywny wobec swoich pracowników i nie dotrzymuje dawanych obietnic, co nie może pozostać bez ostrej reakcji związków zawodowych. Do tej pory dłoń jest wycią-

gnięta do dialogu – choć po ostatnich wydarzeniach, być może była – ale w każdej chwili ta sama dłoń może zamienić się w pięść. Będziemy naciskać na Zarząd GM Europe, aby maksymalnie wykorzystywać bieżące moce produkcyjne naszych zakładów, a nie tworzyć nowe.

Oburzenie wszystkich związkowców wywołała informacja z Togliatti o pobi- ciu – a wcześniej szykanowaniu i prześladowaniu – przewodniczącego nowego niezależnego, demokratycznego związku zawodowego. **To są XIX-wieczne metody walki z reprezentantami załogi, niedopuszczalne w cywilizowanym świecie. Także w GM/AvtoZaz.** (zz)

Z ostatniej chwili:

Dyrekcja zakładu GM w Saragossie (Hiszpania) szantażuje związki zawodowe, a powodem są plany wprowadzenia outsourcingu drzwi i kokpitu. Może dojść do strajku. (z)

Problem migracji

Wrocław gościł uczestników tego- rocznej sesji Uniwersytetu Otwar- tego. Po raz pierwszy w pracach uniwer- sytetu wzięli udział związkowcy z Nie- miec, Francji i Polski. Nie zabrakło przedstawicieli „Solidarności”. Nas re- prezentował Mirosław Rzeźniczек.

Tematem sesji był rozwój regional- ny zjednoczonej Europy w obliczu glo- balnej mobilności miejsc pracy i siły ro- boczej. Migracja zarobkowa jest zjawis- kiem znanym od dawna. Do nowych elementów tego globalnego zjawiska doszło jednak przenoszenie całych za- kładów do krajów słabiej rozwiniętych, o niższych kosztach pracy. (red.)

Krzywym okiem

Prawie troska

Nawet najtwardszego i najbardziej zaangażowanego pra- cownika czasem dopadnie choroba. Zdarza się przy tym, że domowe sposoby leczenia nawet wsparte różnymi ferveksami i gripexami nie pomagają, a tym samym wspomnianemu tytanowi pracy nie pozostaje nic innego jak udać się do lekarza. Ten zaś nie ogranicza się zazwyczaj do zaaplikowania leków, lecz jednocze- śnie wystawia zwolnienie, gdyż wysiłek utrudnia i przedłuża ku- rację. Zresztą chory pracownik jest mniej wydajny i dokładny, czyli zwolnienie popularnie nazywane nadal L-4 (choć druk ten, o wymiarach 105 na 148 mm nie obowiązuje od końca 1999 roku) chroni pracodawców przed spadkiem jakości.

Wiele firm nie może tego zrozumieć i do przebywających na zwolnieniu pracowników wysyła swoiste grupy kontrolne, w przypadku naszego zakładu składające się z przedstawiciela dyrekcji i bezpośrednich przełożonych. Mają one w założeniach sprawdzić, czy pracownik rzeczywiście jest chory i się kuruje. Problem jednak w tym, że zgodnie z prawem nie mogą tego zrobić – po pierwsze stan zdrowia może ocenić tylko lekarz medycyny (bo już nie weterynarii), a nie są nim ani pracownicy działu HR, zwanego dawniej kadrami, ani też G-lider, a po dru- gie takiej „delegacji” pracownik może po prostu nie wpuścić do domu. Zrzucić ich ze schodów wprawdzie nie wolno (to już wy- kroczenie), ale kontakt można ograniczyć do grzecznościowe- go „do widzenia” powiedzianego przez domofon (lub drzwi).

Zgodnie z prawem taka wizyta jest najściem, przez prawo traktowanym jako „naruszenie miru domowego”, za co Kodeks karny (dokładnie art. 193) przewiduje roczny pobyt na państwo- wym wiccie w charakterze osadzonego. Poza bramą zakładu i czasem pracy nawet zwykły member – trzymając się GM-owskiej nomenklatury – jest takim samym obywatelem jak menager, a jego prywatność chroniona jest konstytucyjnie. Co więcej, z faktu podania przez pracownika firmie prywatnego adresu nie wyni- ka zgoda na jego rozpowszechnianie, a jest nim podanie go oso- bom trzecim, w tym wypadku G-liderowi. Ustawa o ochronie danych osobowych jest bardzo restrykcyjna i nawet w oświad- czeniach majątkowych adresy są zamazywane. Jako ujawnianie danych osobowych uważa się wyrzucenie na śmietnik niedo- kładnie pociętych formularzy wypełnionych przez klientów. A warto pamiętać, że takie czyny prokuratura ściga z urzędu.

Tajemnica lekarska zabrania także informowania, kogokol- wiek poza samym zainteresowanym o jego schorzeniach i meto- dach leczenia. Zatem nawet widząc pracownika leżącego pod sa- mochodem, a nie w łóżku „zatroskana stanem zdrowia” delega- cja dyrekcji może się tylko domyślać, że nie stosuje on zaleceń lekarza. Choć mógł on zbyt szeroko zrozumieć polecenie „chory powinien leżeć”. Do ukarania zgodnie z prawem nie wystarczą jednak domysły, potrzebne są dowody. **Mr Solidarek**



Bez supportu

Choć w kraju dwucyfrowego bezrobocia może wydawać się to nieprawdopodobne, to jednak coraz większym problemem w naszym zakładzie jest... brak pracowników i to niemal we wszystkich działach. Być może vacaty poprawiają wynik finansowy (bo nie trzeba im płacić), ale jednocześnie uderzają w płynność produkcji oraz bezpieczeństwo pracy. Problemem jest nawet chwilowe zastąpienie pracownika czy jego wsparcie (czyli tytułowy support), ale jak alarmuje Społeczna Inspekcja Pracy zdecydowana większość sytuacji zagrażających bezpieczeństwu, a przede wszystkim w dziale MPC/MH jest związana właśnie z brakiem pracowników. To właśnie kłopoty kadrowe powodują – o czym pisał ostatnio Mr Solidarek – że **pustymi zapisami stają się zasady GM GMS**.

Zdaniem Solidarności taka sytuacja jest nie dopuszczalna, dlatego nasz związek wystąpił z żądaniem zatrudnienia dodatkowych osób do działu MPC/MH. Na bezpieczeństwie pracy w żadnym wypadku nie wolno oszczędzać. **(zz)**

Przez łzy

Widok zapłakanej kobiety w samochodzie rzadki był nawet na rozkopanym katowickim rondzie, a co dopiero mówić o linii montażowej GM MP. Powodem łez nie był jednak problem z ustaleniem kierunku ruchu, lecz niemożność skorzystania z toalety i zawieszenie się TL-a. Gdy w końcu udało się nawiązać kontakt z GL-em, to interesowało go tylko jak pracownica płacze „jak bóbr, czy tak normalnie”? Pomijając fakt, że ordynus z niego straszny – ale widać, że od G-liderów nie wymaga się nawet podstaw dobrego wychowania – pozostaje jednak pytanie, jak taka reakcja miała doprowadzić do rozwiązania problemu? I dlaczego dopiero pod naciskiem innych podwładnych „ciekawych” GL sprawił, że zastąpiono na moment cierpiącą kobietę. **(r)**

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 6 LISTOPADA 2006 R.

Wieczór kawalerski

Do bardzo ciekawej, acz niepokojącej, sytuacji doszło w piątkowe popołudnie, 6 października, na wydziale montażu. Na drugiej zmianie nieoczekiwanie wyparowała z hali ekipa GL-ów, dumnie zwących się dozorem, który – przy najmniej w założeniach – odpowiedzialny jest za produkcję, bezpieczeństwo oraz organizację pracy w zakładzie.

Jak się okazało kilkugodzinna nieobecność dozoru na linii montażowej była podyktowana okolicznością ciekawą, choć w żaden sposób nie przystającą do zasad GM GMS (a te ponoć obowiązują wszystkich) – mianowicie jeden piękny ptaszek spośród G-liderów zmiany niebieskiej zorganizował... wieczór kawalerski na terenie zakładu, ponieważ następnego dnia zmieniał (skutecznie) stan cywilny. Swoją drogą wybór miejsca wieczoru (czy raczej popołudnia) kawalerskiego dość kuriozalny.

Jak na każdym dobrze zorganizowanym przyjęciu, a te podobno do takich należało, byli tylko zaproszeni goście. Udziału membrów nie przewidziano, bo mogliby jeszcze zepsuć imprezę, a poza tym ktoś musiał przecież zostać na linii i ciągnąć ten wózek, zwany produkcją. A trzeba przyznać, że ciągnęli bardzo dobrze i to bez „wysoko wyszkolonej, odpowiedzialnej i lojalnej” kadry, której nie mogli się doszukać.

Pozostaje jednak pytanie, jak wytłumaczyć fakt, że pracownicy mają problemy z uzyska-

niem zmiennika na parę minut koniecznych do odwiedzenia toalety, a inni mają czas i swobodę na imprezy, ciasteczka i kto wie co jeszcze. Może GL-ów jest po prostu za dużo, a może mają zbyt skromne zakresy obowiązków? Nie wykluczone, a nawet bardzo prawdopodobne, że niektórym z nich brak kompetencji, a z większości obowiązków się nie wywiązują. Jednak fatalną opinię wyrabiają wszystkim przełożonym.

O tym, że zarządzanie i poganianie to dwie całkowicie różne rzeczy przypominaliśmy w MOPLIKU wielokrotnie. Niestety z tą pierwszą w naszym zakładzie można spotkać się już coraz rzadziej, natomiast druga staje się niestety powszechną praktyką. Na poziomie grupy na pomoc, zrozumienie i fachową poradę już prawie nie można liczyć. I to nie tylko wtedy, gdy ekipa G-liderów nagle znika z hali. A swoją drogą może już czas, aby niektórzy zniknęli na stałe... **(MrS)**

*Korzystając z okazji składamy gorące życzenia organizatorowi wieczoru kawalerskiego z powodu zasilenia szeregow żonatych i informujemy, że nie czujemy żalu z powodu nieobecności na przyjęciu. Przecież można zrozumieć brak miejsca i przepełnione koszu-
le. Sto lat!*

membrzy zmiany niebieskiej

Dysponowanie urlopem należy do pracownika

Na problemy...



Wyraźnie o rozszerzenie sezonu wakacyjnego dba dyrekcja GM Manufacturing Poland. W tym roku usiłowała przekonać pracowników do uroków urlopu w listopadzie (na szczęście w porę wycofała się z tego pomysłu), a w przyszłym za doskonały termin odpoczynku uznała... trzecią dekadę kwietnia. Aby nie było wątpliwości nie ma on nic wspólnego z Wielkanocą, która 2007 roku wypada 8-9 kwietnia, lecz wynika z potrzeb modernizacyjnych zakładu. Tyle tylko, że urlop jest przeznaczony do regeneracji sił pracowników, a nie przebudowę czy też rozbudowę linii produkcyjnych.

Co więcej – zgodnie z Kodeksem pracy – o terminie urlopu decyduje pracownik. To on wypisuje bowiem wniosek urlopowy. Pracodawca może wprawdzie urlopu w zgłoszonym terminie nie udzielić (wyjątkiem są cztery dni na żądanie), ale poza ustaleniem planu urlopów nie ma żadnej innej możliwości wpływania na to kiedy załoga będzie wypoczywać. Mówimy oczywiście tylko o działaniach zgodnych z prawem. Tymczasem w naszym zakładzie nie ma planu urlopów, który wymaga uzgodnień ze związkami zawodowymi (mówi o tym art. 30

Kodeksu pracy). Jest tylko kalendarz pracy, który narzuca dyrekcja zakładu. Tyle tylko, że w żaden sposób nie decyduje on o urlopach. Gdy bowiem nie ma planu urlopów i pracownik nie wypisze wniosku o dni wolne w tygodniu planowanej modernizacji, to jedyne co dyrekcja może zrobić, to znalezienie mu innego zajęcia lub wypłata „postojowego”.

Prawnicy podkreślają przy tym, że postępowanie pracodawcy, który „samowolnie” dysponuje urlopami w sposób odbierający pracownikom wszelką inicjatywę, ograniczając prawo do wypoczynku i uzależniając terminy urlopowe wyłącznie od rytmu produkcyjnego zakładu jest naganna i nie zasługuje na ochronę prawną.

Wracając jednak do nieszczęsnej „kwietniowej kanikuły”. Można było zaproponować tydzień modernizacji w znacznie cieplejszym maju, po świętach przypadających na początku miesiąca, aby propozycja była lepsza (co nie oznacza entuzjastycznie przyjęta przez załogę). Trzeba jednak rozmawiać ze związkami zawodowymi i brać pod uwagę ich opinie. Dialog jest zawsze lepszy od komunikatów. **(zz)**