



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 11 (107)

3 LIPCA 2007 R.



Zakładowe Zebranie Delegatów

Minął trudny rok

Problem podwyżek płac dominował podczas Zakładowego Zebrania Delegatów Solidarności GM Manufacturing Poland, podsumowującego minione dwanaście miesięcy związkowej działalności. Delegaci spotkali się bowiem w gorącym czasie, tuż przed majowym strajkiem ostrzegawczym. Wspólne stanowisko w sprawie dodatkowych bonusów w GM MP starał się znaleźć mediator, a dyrekcje Premier i Sils podczas rozmów płacowych ćwiczyły sztukę uników, która doprowadziła do sporu zbiorowego.

Miniony rok to, nie tylko początek walki o godne zarobki, ale również działania mające na celu przywrócenie normalności, czyli cywilizowanych stosunków międzyludzkich (temu problemowi poświęcone było m.in. spotkanie z **Holgerem Kimmesem**, dyrektorem wykonawczym GM Europe ds. relacji pracowniczych) oraz poprawę warunków BHP. Postawiono na społeczną inspekcję pracy – nie tylko ją rozbudowano, ale nawiązano robocze kontakty z Państwową Inspekcją Pracy oraz zapoczątkowano systematyczną wymianę doświadczeń z SIP-owcami z innych zakładów i branż. Efekty tych działań były szybko widoczne. Dzięki kontrolom PIP m.in. zaczęto wliczać IMPU do urlopów i nadgodzin oraz powstrzymano wycieki paliwa na GA. Słowem niemożliwe stało się możliwe.

Niebagatelne znacznie dla wzmocnienia reprezentacji załogi miało powołanie rad zakładowych w GM MP, Pre-

mier i SCG. Przy okazji międzyzakładowa Solidarność pokazała, że pluralizm związkowy jest jej bliski i ostatnio skład rady GM MP uzupełnił reprezentant ZZ Pracowników Opel Polska.

Odejścia z pracy w minionych miesiącach okazały się prawdziwą plagą, która nie ominęła szeregów związkowych. W ciągu roku zwolniło się ok. stu związkowców, w tym czterech (z 38) członków komisji międzyzakładowej oraz dwóch (z 11) członków prezydium komisji! Jednocześnie cały czas w szeregi związkowe wstępują nowe osoby i liczebność Solidarności GM MP powoli rośnie. Pod koniec maja było nas 1050 osób, mniej więcej o sto więcej niż przed rokiem.

Związkowa działalność to nie tylko walka o godne płace i obrona praw pracowniczych, ale także oferta na spędzenie czasu wolnego. W ciągu ostatnich dwunastu miesięcy nie brakowało imprez dla ducha i ciała (m.in. biesiada, grzybobranie, zawody wędkarskie, wyjazd na zawody Pucharu Świata w Zakopanem czy też zwiedzanie Browaru Żywiec), wakacyjnych (kolonie z Fundacji im. Grzegorza Kolosy), sportowych (liczne występy drużyny piłkarskiej czy też Dzień Dziecka w aquaparku), kulturalnych (od kabaretu po oratorium „Tu es Petrus” **Piotra Rubika**) czy też wzniosłych duchowo (pielgrzymka na Jasną Górę, wyjazd na spotkanie z papieżem **Bendyktem XVI**). A jednocześnie, dzięki związkowej karcie „Grosik” można już nieco zaoszczędzić przy zakupach. **(red.)**

Krzywym okiem

Niebieski mundurek

Pracownik potrzebował pomocy lekarskiej – zdarza się najzdrowszym – a jako, że wszystko działało się na nocnej zmianie, to zawieziono go do szpitala. Na szczęście okazał się jednak, że nie był on w stanie agonalnym, ani nawet wymagającym długotrwałego leczenia i po udzieleniu pomocy został ze szpitala odesłany do domu, a dokładnie pracy. Pracownik wyszedł przed budynek zwany placówką ochrony zdrowia i z pewnym zdziwieniem odkrył, że nikt na niego nie czeka. Bezskuteczna okazała się również próba telefonicznego skontaktowania z przełożonymi.

Nie zostało mu zatem nic innego, jak odbyć trzykilometrowy marsz do zakładu w gustownym niebieskim ubranku roboczym. Nie był to jednak spacer, a raczej zajęcia z maskowania. Uznając, słusznie, że strojem odstaje dość mocno od przeciętnego użytkownika gliwickich ulic pracownik przemysłu bowiem od drzewa do krzaka, w międzyczasie kryjąc się za załomem muru. I nie miało to nic wspólnego z brakiem dumy z pracy w GM. Chodziło raczej o uniknięcie spotkania ze smakoszami nalewek, którym (zwłaszcza, że zegar wewnętrzny wskazuje ponad dwa promile) niebieska koszula jednoznacznie mogła kojarzyć się z nie lubianym, delikatnie mówiąc, stróżem prawa. A wyjaśnianie tego nieporozumienia groziło bolesną wymianą ciosów. Również spotkanie staruszki, której głośna balanga spać nie dawała i naszego pracownika wzięłaby (z powodu złego wzroku) za policjanta, też groziło konsekwencjami. Wprawdzie pośrednimi, ale groźnymi – nikt raczej nie chce być przesłuchiwany na okoliczność podszycania się pod formację mundurowe.

Zostawienie podwładnego samego w szpitalu oraz zmuszenie do spaceru można by uznać za zabawne, gdyby nie fakt, że zgodnie z prawem cały czas był on w pracy. I już zupełnie nie miałyby kto się śmiać, gdyby okazało się, że maszerujący na stanowisko pracy member uległ np. wypadkowi komunikacyjnemu. Również badający takie zdarzenia prokurator miałby zapewne inne poczucie humoru. Ale niewątpliwie ustaliłby, czy w naszym zakładzie nie ma procedur działania w wypadku konieczności udzielenia pracownikowi pomocy ambulatoryjnej w szpitalu, czy też są one tylko na papierze. Na którym zapewne prezentują się okazale.

Oczywiście można tłumaczyć, że samochód, który przywiózłby pracownika był pilnie potrzebny gdzie indziej lub pocieszać się, że delikwentowi zostawiono strój roboczy, ale to tylko robienie dobrej miny do złej gry. Niepotrzebnie narażono pracownika na stres, a zakład na straty – wszak pieszy powrót ze szpitala trwał wielokrotnie dłużej. I nie osiągnięto żadnego efektu reklamowego, gdyż niebieskie uniformy GM w powszechnej świadomości są równie rozpoznawalne co szarże na kołnierzach leśników. Chyba, że chodziło o poparcie mundurkowych pomysłów pewnego wicepremiera, tylko dlaczego akurat w fabryce samochodów? Czyżby chodziło o to, że jest ona szkołą przetrwania? **Mr Solidarek**

Spór zbiorowy w Sils...

Po niepowodzeniu rozmów płacowych w Sils Centre Gliwice coraz bliższe jest rozpoczęcie płacowego sporu zbiorowego w tej spółce. Nie dopuszczalna jest bowiem sytuacja, że konsekwencje nie najlepszych – delikatnie mówiąc – kontraktów (ponoć dwuletnich) ponosić mają wyłącznie pracownicy. Nie można wymagać od nich aby zgadzali się na niskie wynagrodzenia tylko dlatego, że inaczej spółka (czyli jej akcjonariusze) nie będzie miała zysku. O zysk ma dbać zarząd negocjujący owe kontrakty, a nie załoga, której należy się godna płaca, za dobrą pracę.

I warto pamiętać, że wynagrodzenia pracowników, są takimi samymi kosztami jak wszystkie inne. Obecnie, za sprawą przystąpienia Polski do Unii Europejskiej (bo z tym wiąże się i zwiększona emigracja zarobkowa i szybko rosnący produkt krajowy) płace muszą rosnąć. Wcześniej rosły np. ceny paliw i wyższe rachunki były czymś oczywistym. Zresztą ciekawe, czy kontrahenci gotowi są dostarczać spółce swoje wyroby poniżej własnych kosztów? Zapewne nie. A wymaga się tego od pracowników. Bo wiem kosztem pracownika jest możliwość godnego utrzymania rodziny. **(zz)**

... i w Premier

Sporu zbiorowego nie udało się natomiast uniknąć w Premier MSSP, którego kierownictwo wyraźnie sprawdzało związkową cierpliwość, starając się przesunąć termin rozpoczęcia negocjacji. Argumentem jest brak pełnych danych finansowych, czyli zapewne nadzieja na jakiś dodatkowy kontrakt. Konkretnie rozmowy miały się rozpocząć w czerwcu, a ostatnio zaproponowano... wrzesień. Tym samym Premier coraz bliższy jest osiągnięcia grudnia, kiedy to będzie można zakomunikować, że negocjacje dotyczące płac w 2007 roku nie mają sensu. A na rok następny pewnie nie będzie wystarczających danych i rozpocznie się nowa wędrówka od Anasza do Kajfasza, czyli psychologia stosowana.

Tej grze z coraz większą irytacją przygląda się załoga. I to załoga coraz mniejsza, gdyż oferowane płace sprawiają, że Premier ma coraz większe kłopoty z wakatami. Niebawem może się zatem okazać, że nowe kontrakty nie będą potrzebne, bo starych nie będzie miał kto realizować. **(zz)**

Nie mogąc się doczekać na podwyżki płac pracownik MPC postanowił rozejrzeć się za nową pracą. Znalazł ją dosłownie za płotem – w innej spółce działającej w gliwickiej strefie – bowiem obecnie o logistyka trudniej nawet niż o pomocnika murarza. Nic zatem dziwnego, że szybko ustalono zakres obowiązków i wysokość wynagrodzenia.

I gdy wydawało się, że trzeba już liczyć godziny do zwiększenia się liczby wakatów w GM MP, nastąpił nagły zwrot akcji. Przyszły pracodawca naszego bohatera zaczął gorąco przeproszać, że przykro mu bardzo, ale oferta jest już nieaktualna. Dał przy tym do zrozumienia, że interweniował (po kablu, czyli telefonicznie) przedstawiciel fabryki światowego koncernu motoryzacyjnego. Niestety pracownik wcześniej, nieopatrznie, powiedział

Strefa zakazana

przełożonemu, gdzie będzie pracował. I jak tu nie wierzyć informacjom (zwanym przez niektórych plotkami), że funkcjonuje niepisana umowa firm ze strefy o niepodkupowaniu sobie pracowników?

Tyle tylko, że tego rodzaju praktyki są nieskuteczne. Nie sprawdzały się nawet w czasach pańszczyzny, psując krew właścicielom wsi oraz.... przyczyniając się do zaludnienia kresowych Dzikich Pól (bo tam najczęściej umykali zbuntowani chłopci). Obecnie różnica jest taka, że niezadowoleni pracownicy wybierają nie sieniawicką „zieloną Ukrainę”, ale równie zieloną Irlandię lub Wielką Brytanię. I znajdują coraz więcej naśladowców. **(zz)**

Za ignorowanie zaleceń inspekcji pracy

Uderzą po kieszeni

Dwukrotnie wzrosła od lipca wysokość grzywny, którą może być ukarany pracodawca niewykonujący zaleceń inspektora pracy. Obecnie spółka ignorująca decyzje PIP będzie mogła zostać jednorazowo obciążona kwotą 50 tys. zł, a maksymalna łączna kwota grzywien nakładanych w jednej sprawie (z jednego tytułu, jak mówią prawnicy) będzie mogła sięgnąć 200 tys. zł. Niższe kary – odpowiednio 10 tys. zł i 50 tys. zł – przewidziano dla osób fizycznych, czyli przedsiębiorców prowadzących działalność na własny rachunek.

Zmiany, wprowadzone dzięki przyjętej w kwietniu ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy mają zapewnić realną skuteczność stosowania środka egzekucyjnego, jakim jest tzw. grzywna w celu przymuszenia. Dla pracowników oznaczać to powinno koniec z przewlekaniem przez firmy (często miesiącami) wprowadzenia zale-

ceń inspektorów, zwłaszcza, że teraz wielokrotnie będą mogły być nakładane grzywny w przypadku ignorowania zaleceń z zakresu BHP.

W praktyce wygląda to tak, że jeżeli po wydaniu przez inspektora pracy zaleceń pracodawca ich nie wdraża w życie, to może zostać na niego nałożona grzywna. Postanowienie o jej nałożeniu, które jest wezwaniem do wykonania zaleceń, powinno określać termin, po którym nakładane będą dalsze grzywny w tej samej lub wyższej wysokości. Co ciekawe w przypadku zaleceń z zakresu BHP termin ten nie musi być podawany, choć dalsze grzywny mogą (a nawet powinny) być naliczane. Po prostu w pośpiechu legislacyjnym posłowie wzmacniając zapisy z zakresu BHP w ustawie o PIP zapomnieli znowelizować art. 122 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji. I chwały im to nie przynosi. **(zz)**

Nie stój z boku!

Największą siłą związku zawodowego jest jego liczebność. Czym więcej osób reprezentuje podczas negocjacji strona społeczna (a zdaniem dyrekcji związkowcy reprezentują tylko członków związku), tym silniejsza jest jej pozycja negocjacyjna. A to **podczas negocjacji zapadają najważniejsze decyzje dotyczące całej załogi**. Solidarność walczy bowiem o wyższe wynagrodzenia czy też lepsze warunki pracy dla wszystkich.

Dlatego też niezrozumiała jest postawa osób, twierdzących, że zapiszą się do związku, gdy wywalczono zostaną podwyżki. Tyle tylko, że bez licznej reprezentacji związkowej poziom tych podwyżek zawsze będzie nieco niższy. Tak, jak żołnierze są potrzebni przede wszystkim podczas bitwy, a nie po wojnie, tak znacznie ważniejszy jest pracownik, wspierający walkę o godne płace, niż ten, który przyjdzie pogratulować sukcesu. Bo jak

tych pierwszych zabraknie, to nie będzie komu gratulować. Jeśli zatem zależy Ci na wzroście wynagrodzeń, przestrzeganiu praw pracowniczych i lepszych warunkach pracy, to czym prędzej zgłoś się do międzyzakładowej Solidarności. Czekamy codziennie w budynku G-5 na parterze oraz pod telefonami 92-09 i 23-33. **(red)**

Kiepski ersatz

Szefostwo Premier ogłosiło zamiar ustalenia z załogą, a dokładniej z jej imiennie ustaloną „reprezentacją” wybraną przez GL-ów. Cała sprawa nie byłaby warta notatki, gdyby nie fakt, że jednocześnie ma być utworzona „grupa pracowników”, która ma „rozpatrywać możliwości podwyżek płac”. Nie wiadomo przy tym, jak owa grupa ma być wybrana. Nie mniej przypominam kierownictwu Premier, że już istnieje, mająca ustawowe umocowanie, reprezentacja załogi zajmująca się podwyżkami płac. To NSZZ Solidarność. **(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 18 LIPCA 2007 R.