

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego**Solidarność**

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)

Nr 15 (111) 14 WRZEŚNIA 2007 R.

*Sławomir Ciebiera, Bożena Borys-Szopa (główna inspektor pracy) i Marian Krzaklewski (były przewodniczący Solidarności) w przerwie zjazdowych obrad.*

XXI Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ Solidarność

Paradoksy historii

Przyjęcie programu „Polska przyjazna pracownikom” było jednym z najważniejszych osiągnięć odbywającego się w Legnicy XXI Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ Solidarność. Dokument ten jasno określa, że najważniejszym celem Solidarności jest obrona godności pracownika, który ma zagwarantowaną swobodę korzystania ze wszystkich podstawowych praw człowieka i praw socjalnych.

Podczas odbywającego się w przeddzień 25. rocznicy zbrodni lubińskiej (31 sierpnia 1982 na ulicach miasta oddziały ZOMO zastrzeliły trzy osoby) zjazdu nie brakowało odniesień historycznych. Dotyczyły one nie tylko uczczenia pamięci poległych, ale także analogii do obecnej sytuacji pracowników.

– Jest paradoksem historii, że w 1980 roku walczyliśmy o wolne soboty, a dzisiaj musimy bronić wolnych od pracy niedziel – mówił **Sławomir Ciebiera**, przewodniczący Solidarności GM Manufacturing Poland i jednocześnie delegat, zgłaszający projekt uchwały w sprawie ograniczenia pracy w niedziele i święta.

Został on przyjęty, jako czternasta zjazdowa uchwała i zobowiązuje Komisję Krajową NSZZ Solidarność do podjęcia wszelkich działań prawnych mających na celu zaostreżenie ustawowych ograniczeń pracy w niedziele i święta.

– Bardzo wyraźne w tej sprawie stanowisko zajmował papież Jana Pawła II, który w swym Katechizmie uczył, że chrześcijanie powinni domagać się uznania niedziel za ustawowe dni świąteczne – przypomina Sławomir Ciebiera.

Nieco gorzej papieskie nauczanie znali jednak posłowie ostatnio rozwiązanego Sejmu, którzy wiosną uznali, że niedziele nie powinny być jednak dniami wolnymi od pracy.

Drugi przygotowany przez naszego delegata projekt uchwały dotyczył ograniczenia możliwości zatrudniania pracowników na czas określony. Nie był on jednak głosowany, gdy okazało się, że projekt odpowiednich zmian w Kodeksie Pracy przygotował już rząd. Jednak delegaci nie wzięli pod uwagę samorozwiązania Sejmu, za sprawą którego, tą nowelizacją przez najbliższe miesiące nie będzie miał się kto zająć.

(red.)

Krzywym okiem

Pod skrzydłami...

Szykuje się w naszym zakładzie spory przełom, nie tylko w wysokości płac, ale i ubezpieczeniach. Oferty konkurencyjne „do bólu” ma bowiem przedstawić firma reklamująca się skrzydlatym lwem, czyli nieco wybrakowanym sfinksem (tam lew oprócz skrzydeł ma jeszcze twarz kobiety) lub zmodyfikowanym gryfem (w tym wypadku lew powinien być orli). Nazwy firmy nie podaję, pomny wyrzutów w stosunku do popularnego ministra, że reklamuje japońskie cyfrowe dyktafony i gwoździe do produkcji jednorazowych opakowań drewnianych. Oferta zapewne będzie dumpingowa, bo jak przypuszczam cała trójka aktualnych ubezpieczycieli nie ma z działalności w naszym zakładzie specjalnego zysku. I nie mogąc podjąć (z przyczyn finansowych) wojny cenowej zapewne niczym niezwyciężone armie wycofają się na z góry upatrzone pozycje. W ten sposób znajdziemy się nie tyle pod skrzydłami lwa, co monopolu...

Nie należy jednak zapominać, że po dumping zawsze sięga się w celu wyeliminowania konkurencji, a gdy cel ten zostanie osiągnięty – czyli uzyska się status monopolisty – spokojnie można podnosić ceny odbijając sobie wcześniejsze straty na nie mających już wyboru klientach. Przy tym, paradoksalnie, dumping jest najskuteczniejszy gdy dla ubezpieczonych najważniejszym kryterium wyboru oferty jest cena. I tu jest przysłowiowy pies pogrzebany. Gdyby bowiem zarobki w naszym zakładzie – czego domaga się Solidarność – osiągnęły godny poziom pracownicy wybierając nie tylko firmę ubezpieczającą kierowali by się merytorycznymi argumentami, a nie tylko ceną. Wtedy nie trzeba także rozbudowywać form „zbiorowego wynagradzania” w rodzaju dotowanych posiłków, gdyż pracowników stać byłoby na indywidualnym wyborze diety. Gdy jednak z trudem opłacają oni obowiązkowe rachunki, to tańszy lunch zaczyna być cennym dobrem, nawet gdy od czasu do czasu bywa niestrawny w dosłownym tego słowa znaczeniu.

Jednym słowem za dobrą, efektywną pracę należy ludzi wynagradzać solidną gotówką, a nie tańszym kotлетem, biletem do cyrku czy też ofertą wypicia na zakładowym Family Day darmowego soku z bliższym i dalszym przełożonym. Choć niektórym może wydawać się to nieprawdopodobne, większość ludzi woli bowiem czas wolny spędzać w gronie własnych znajomych, a nie liderów z hali fabrycznej, nawet jeśli tych ostatnich lubi. I nie ma to kompletnie żadnego wpływu na jego wydajność czy też identyfikację z firmą. Tą ostatnią zresztą znacznie lepiej umacnia dodatkowe kilka stówek więcej przy miesięcznej wypłacie niż codzienny uścisk ręki prezesa, nawet poparty czarującym uśmiechem specjalistki ds. relacji pracowniczych. Ludzie pracują bowiem po to, aby zarobić – co zgodnie podkreślali komunista Marks i liberał Smith, choć ten drugi blisko sto lat wcześniej.

Mr Solidarek

Mediacje w Premier

Dzielenie załogi

Niewiele nowego, najdelikatniej mówiąc, do rozwiązania sporu zbiorowego w Premier wniosła runda mediacji, która odbyła się 6 września. Kierownictwo spółki zasłaniając się brakiem kontraktu dla cleaningu twierdziło, że ma zerową możliwość ruchów płacowych, a pracownice mają do wyboru albo akceptować obecne warunki na poziomie płacy minimalnej, albo szukać innego zajęcia. Pod naciskiem Solidarności okazało się, że w przypadku utrzymania kontraktu z GM istnieje możliwość „symbolicznego” bonusu dla zatrudnionych w cleaningu. Konkretną kwotę nie podano. Jednocześnie zarówno organizacjom związkowym, jak i radzie pracowników, nie udostępniono wyników finansowych spółki, choć taki obowiązek wynika z prawa. Solidarność dopominając się o te dane zagroziła strajkiem ostrzegawczym. Na tym poziomie sporu zbiorowego dwugodzinny strajk można ogłosić w każdej chwili.

Warto przy tym pamiętać, że chodzi o ubiegłoroczne wyniki finansowe Premier MSSP, które powinny być podstawą do ustalenia tegorocznego wzrostu płac. Tymczasem za nieco ponad trzy miesiące skończy się 2007 rok i należałoby już rozpocząć negocjacje kolejnej podwyżki.

Domagając się utrzymania obecnego poziomu wynagrodzeń, przedstawiciele Premier wyrażnie zapomnieli, że zgodnie z porozumieniem Solidarności z rządem minimalna płaca wzrasta od 1 stycznia do 1.126 zł, czyli o mniej więcej jedną czwartą. Dawno też minęły czasy, gdy polscy pracownicy gotowi byli pracować za przysłowiową miskę zupy. Obecnie trzeba im godnie zapłacić.

Problemów nie brakuje w lepiej wynagradzanej części Premier, zajmującej się utrzymaniem ruchu. Tej części załogi zaproponowano po maksymalnie 500 zł premii, uzależniając jej wysokość od ilości dni zwolnienia chorobowego. Słowem sięgnięto po oprotestowane przez załogę wzorce z PPG. Ta ostatnia spółka w dzieleniu załogi poszła jeszcze dalej i jej przedstawiciele usiłowali rozpocząć indywidualne rozmowy „reprezentacjami załogi”, zapominając o takim drobiazgu, że nawet kilkusobowa delegacja w imieniu załogi nie może nic wiążącego podpisać. Może zatem warto przypomnieć szefom PPG, że legalną reprezentacją załogi są związki zawodowe. A osoby, które starają się ten fakt ignorować narażają się na darmową przejażdżkę...

(zz)

Branżowe postulaty

Solidarnej walki o godne płace oraz skoordynowanie związkowych postulatów w poszczególnych zakładach, tak aby choć w części niwelowały brak branżowego układu zbiorowego zapowiedziano podczas wrześniowego spotkania związkowców z zakładów motoryzacyjnych naszego regionu. Jednocześnie zebrani zgodnie podkreślali konieczność podwyżki płac, tak aby osiągnęły one godny poziom. Postulowano zastąpienie pogłębiających różnice w wysokości zarobków podwyżek procentowych kwotowym wzrostem wynagrodzeń. Jako zadowalający uznano wzrost płac o tysiąc złotych miesięcznie.

Warto przy tym pamiętać, że obecnie wynagrodzenia wielu pracowników są niższe od europejskiej płacy minimalnej, zapisanej w Karcie Praw Pracowniczych. Wynosi ona – po przeliczeniu z euro – 2.800 zł i dlatego takiej właśnie płacy na najniższym poziomie widełek płacowych domagają się związkowcy z Fiata. Wprawdzie europejskie minimum oficjalnie w Polsce nie obowiązuje, bo nasz rząd nie ratyfikował Karty Praw Pracowniczych, to jednak niedopuszczalne jest utrzymywanie ogromnej rozpiętości wynagrodzeń w krajach – ponoć jednolitej – Unii Europejskiej.

Związkowcy przypominali jednocześnie, że europejskie minimum jest wynagrodzeniem za pracę w normalnym czasie pracy, czyli pięć dni w tygodniu po osiem godzin. Tymczasem w doskonały sposób poziom zakładowych średnich podnoszą wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach. Rekordzistami są Fiat i Powertrain, w których pracownicy mają rocznie po 400 nadgodzin, czyli 50 dodatkowych dniówek! Praktycznie pracują zatem przez sześć, a nie pięć dni w tygodniu, a wolne soboty i weekendy znają tylko z telewizji.

Aby ograniczyć mnożenie nadgodzin – oznaczających często rozbiście życia rodzinnego i poważne nadwyżerzenie zdrowia – związkowcy postulują podniesienie dodatków za taką pracę do 150 proc. stawki. Pracownik ma bowiem godnie zarabiać w kodeksowym czasie, a za ekstra pracę powinna być ekstra zapłata.

Wiele uwagi związkowcy poświęcili także pracy na trzeciej zmianie. Przypominając, że noc jest w naturalnym sposób czasem gorszej koncentracji i wydajności postulują – wzorem większości krajów UE – albo zmniejszenie w nocy tempa linii produkcyjnej, bądź też skrócenie czasu pracy na trzeciej zmianie, co pozwoli zatrudnionym na regenerację sił.

(red)

Wspólny front w GM

Postulaty, podzielone na trzy grupy i będące podstawą do negocjacji płacowych zgłosili wspólnie przedstawiciele wszystkich związków zawodowych działających w GM Manufacturing Poland podczas wtorkowej rundy rozmów. Pierwszy dotyczył podwyżki wynagrodzeń, tzw. bazy o 1.000 zł (brutto) na jednego zatrudnionego, a dwa kolejne wzrostu dodatków za pracę w porze nocnej i nadgodzinach. Wstępnie uzgodniono, że przyszłoroczne podwyżki zostaną ustalone kwotowo, a nie procentowo.

– Tysiąc złotych to podwyżka średnio o 30 proc. – mówi **Sławomir Ciebiera**, przewodniczący Solidarności GM MP. – Trzeba pamiętać, że w ostatnich latach płace praktycznie nie rosły.

Aktualnie negocjowany jest wzrost wynagrodzeń w 2008 roku, który oczywiście – jako prawa nabyte – będzie skutkował wyższymi płacami także w latach następnych. Kolejne podwyżki (wprowadzane w 2009 i później) będą ustalane w przyszłym roku.

Wśród związkowych postulatów, będących zmodyfikowaną wersją propozycji Solidarności z lutego, nie zabrakło również propozycji dotyczących poprawy warunków i standardów pracy, ograniczenia okresu zatrudniania na czas określony oraz wycofania 18-zmianowego systemu pracy w utrzymaniu ruchu.

– Tylko godna płaca i znaczna poprawa warunków pracy pozwoli przywrócić załodze dawny entuzjazm – podsumowuje **Sławomir Ciebiera**.

(zz)

SIP-owcy interweniują zawsze, gdy wiedzą o zagrożeniu

Nie udawaj Greka

Jeżeli byłeś świadkiem wypadku w pracy, widzisz potencjalne zagrożenia lub zaniechania w dziedzinie BHP natychmiast zgłoś się do społecznego inspektora pracy, który zajmie się dalszym wyjaśnieniem sprawy. Szeregi SIP są zbyt małe, aby mogli oni samodzielnie kontrolować przestrzeganie zasad bezpieczeństwa pracy w całym zakładzie. Pamiętaj jednak, że dotyczy to również Twojego bezpieczeństwa.

Warto pamiętać, że wszelkie procedury są dobre tylko wtedy, gdy są stosowane. Udając, że nie widzisz łamania zasad BHP (nie ważne, że w imię wzrostu wydajności) sprawiasz, że te reguły przestają obowiązywać, a Ty możesz stać

się ofiarą zaniedbań. I sam z premedytacją odwracając głowę, aby nie widzieć naruszania zasad BHP nie licząc, że inni będą twoimi świadkami. A pracodawca zawsze będzie mógł się bronić, że winę za wypadek ponosi pracownik, który zagrożenie widział (a przynajmniej powinien widzieć) i o nim nie informował.

Także wnioski dotyczące warunków BHP należy zgłaszać SIP-owcom, a nie opisywać je na murach. Istnieją bowiem procedury ich rozpatrywania, a wymagając od innych przestrzegania prawa, warto robić to również samemu. Zwłaszcza, że przestrzeganie prawa nie szkodzi, w odróżnieniu od jego nieznamości.

(MrS)

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIĘDYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆGENERAL 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 28 WRZEŚNIA 2007 R.