

**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****SOLIDARNOŚĆ****Nr 20 (116) 28 LISTOPADA 2007 R.**

Polsko-niemiecka konferencja w Gliwicach

Wspólne zagrożenia

Odpowiedzią na globalizację działań pracodawców, zwłaszcza światowych koncernów powinna być konsolidacja ruchu związkowego i stworzenie globalnej reprezentacji pracowniczej stwierdzili uczestnicy związkowej konferencji w Gliwicach, w której wzięli udział reprezentanci Solidarności GM MP oraz IG-Metall z Bochum. Forsowane obecnie globalne systemy zarządzania i produkcji wprowadziły skutecznie zwiększając zyski koncernów, ale jednocześnie ograniczają zdobycze socjalne i prawa pracownicze.

Jednym z zadań takiej globalnej reprezentacji związkowej powinno być ustalenie wspólnych dla całego GM standardów socjalnych. Tym samym zlikwidowana byłaby licytacja dyrekcji poszczególnych zakładów, przebiegająca pod hasłem kto śrubując zyski da mniej załódze. Każdy byłby bowiem zobowiązany do takich samych świadczeń na rzecz pracowników.

Negatywne skutki dla zatrudnionych, szczególnie stabilności zatrudnienia niesie także drugi ze sztandarowych elementów liberalizacji i globalizacji gospodarki, czyli outsourcing (zwany też z polską podzeleniem). W imię maksymalizacji zysku zleca wszystkie możliwe usługi kooperantom, którzy wykonują je taniej niż własna załoga. Jakim cudem? Najczęściej za sprawą niższych zarobków lub

ograniczanie świadczeń pracowniczych. Macierzysta firma może w ten sposób chwalić się rozbudowanymi programami socjalnymi, z których jednak korzysta coraz mniej osób. Związkowcy z Bochum zwracali uwagę na jeszcze jeden problem związany z outsourcingiem, utratę miejsc pracy dla osób z ograniczeniami zdrowotnymi. W naszym zakładzie dla takich pracowników generalnie nie ma miejsca, ale w Bochum stanowią znaczną część załogi. Jednak ich liczba spada, gdy bowiem osoba mająca medyczne ograniczenia wykonywania części prac przechodzi na emeryturę jej miejsce pracy jest outsourcingowane, czyli przekazane poza GM. I tym samym kolejnych osób, które tracą zdrowie przy produkcji opoli nie ma już możliwości przesunąć do lepszych prac. Bo są one przekazane podzlecniodawcom.

Podczas czterodniowych (8-11 listopada) rozmów sporo uwagi poświęcono również problemowi stosunków międzyludzkich oraz traktowania pracowników w zakładach GM. Tu debata była dynamiczna i obfitowała w przykłady dalekie od przytaczanych w podręczniku GM-GMS. Uczestnicy konferencji byli jednak zgodni, że wymiana doświadczeń ze współpracy z lokalnymi kierownikami umożliwi skuteczniejszą obronę interesów pracowniczych. Zarówno w Gliwicach, jak i Bochum.

(red.)

Krzywym okiem

Gra w pomidora

Mylenie roli przełożonego, zwłaszcza niezbyt wysokiego szczebla z półbogiem powoli staje się w naszym zakładzie prawdziwą plagą. I niestety może doprowadzić do tragedii. Otóż kilka dni temu prowadzono prace modernizacyjne pod sufitem jednej z hal. Przepisy BHP są jasne, zatem wszyscy pracownicy powinni mieć nałożone kaski i okulary ochronne. Wszystko było zgodnie z przepisami do czasu, aż na miejscu nie pojawił się jeden z G-liderów, który po miejscu remontu spacerował sobie niczym po warzywniej grządce. Oficjalnie sprawdzał, czy wszystko przebiega zgodnie z procedurą, choć sam przepisy łamał.

Na widok bądź, co bądź pracownika (bo G-lider też nim jest), który wyraźnie szukał okazji, aby czymś ciężkim dostać w głowę zareagował jeden ze społecznych inspektorów pracy zwracając ryzykantowi uwagę, że jego czaszka (plus jej ewentualna zawartość) powinna być przykryta kaskiem. Spostrzeżenie trafne i jak najbardziej zgodne z zasadami GM-GMS. Niestety ani logika wywodu, ani związek z prawem nie uchroniły SIP-owca od złośliwych, acz mało wybrednych uwag G-lidera, który po prostu uznał, iż wie lepiej czy kask ma nosić, czy nie i że to on jest wyrocznią w sprawach BHP. Nie wiadomo czy był to efekt młodzieńczej lektury o generale, co się kulom nie kłaniał (ale kilka kul w Bieszczadach o tym nie wiedziało i facet stał się martwym bohaterem), czy też dbałość o odpowiednią prezentację fryzury lub marsowego oblicza dumnego lidera. Faktem pozostaje jednak, że przełożony zamiast przykładu w dbałości o bezpieczeństwo pracy (czyżby zasada safety first w GM MP już nie obowiązywała?) zaprezentował myślenie z kategorii „elektryka prąd nie tyka”. Tylko, że cmentarze pełne są elektryków, którzy na własnej skórze przekonali się, że jednak tyka.

Sprowadzenie procedur i przepisów BHP do znanej w przedsiębiorstwach gry w pomidora, z tą tylko różnicą, że zamiast „pomidor” mówi się „ja wiem lepiej” być może niektórym z zakompleksionych przełożonych poprawia humor. Jednocześnie jest jednak igraniem ze zdrowiem pozostałych pracowników, gdyż w tym wypadku wyjątki nie potwierdzają reguły, lecz ją niszczą. Sprokować tragedię jest bardzo łatwo, a jej skutki są nieodwracalne. I nie ma, co się pocieszać, że wspomnianego przełożonego żadna spadająca śruba na szczęście nie trafiła. Dachy hali na katowickich targach też nie odśnieżano latami i nic się nie działo, a jak stało się, to zginęło kilkadziesiąt osób.

Jednocześnie warto się zastanowić, jak kręte są ścieżki (bo raczej nie drogi) awansu w naszym zakładzie. Wspomniany lider, jeszcze jako member miał bardzo brzydkie mające niewiele wspólnego z bezpieczeństwem zwyczajne postępowania z ówczesnymi kolegami z linii, nienadające się do zacytowania w tak poważnej gazecie jak Moplik. Od dawna dość specyficznie pojmował bezpieczeństwo, co nie było przeszkodą w awansie. I co w takim wypadku można powiedzieć? Chyba tylko: pomidor.

Mr Solidarek

Kompleksowe rozwiązanie

Rozpoczęcia rozmów nad stworzeniem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (ZUZP) domaga się Solidarność GM MP. Nie jest to bowiem – jak się niektórym wydaje – rozbudowany regulamin pracy, lecz dokument o podstawowym znaczeniu dla każdego pracownika. ZUZP reguluje wiele podstawowych kwestii, m.in. czas pracy, warunki pracy, zasady wynagradzania, w tym przyznawania i wypłaty dodatków do pensji, zasady przyznawania innych świadczeń niż wynagrodzenie za pracę, zasady polityki płacowej, działalność socjalną oraz wzajemne zobowiązania pracodawcy i pracowników.

Trudne do przecenienia znaczenie ma dobry układ zbiorowy dla położonych niższego szczebla, gdyż uniemożliwia wymuszanie zachowań sprzecznych z korporacyjnym porządkiem (w naszym zakładzie zasadami GM-GMS) w imię zwiększenia tempa produkcji, czy też pokonywania „chwilowych trudności”. ZUZP szczegółowo regulując relacje między pracownikiem i przełożonym daje obu komfort spokojnej pracy.

Dzięki dobrym zapisom układu zbiorowego powinny poprawić się relacje międzyludzkie w naszym zakładzie oraz poczucie wspólnej odpowiedzialności za rozwój firmy. Aby pracownicy mogli efektywnie i bezpiecznie wykonywać swoje zadania muszą istnieć jasne zasady jej funkcjonowania. **(ZZ)**

Skocz na skoki

Podobnie jak w latach ubiegłych związkowcy z Solidarności GM MP będą wspierać polskich skoczków narciarskich walczących o Puchar Świata podczas konkursów na Wielkiej Krokwi. Na najbliższe zawody (26-27 stycznia 2008) wyjadą dwie grupy kibiców. Pierwsza w Tatrach spędzi trzy dni, a do Zakopanego wyjedzie z parkingu przed zakładem już w piątek 25 stycznia o godz. 7 rano. Grupa ta (jeden autokar, 50 osób) ma zapewnione bilety na sobotni konkurs Pucharu Świata, a piątkowe zawody będzie obserwować spod skoczni, albo w którymś z pubów. Noclegi wszyscy mają zapewnione w Murzasichlu. Koszt trzydniowego wyjazdu – 200 zł od osoby.

Licniejsza (dwa autokary, 100 osób) grupa pojedzie tylko na sobotnie zawody Pucharu Świata. Wyjazd sprzed zakładu o godz. 7, a powrót po zakończeniu konkursu. Koszt – 50 zł od osoby. **(r)**

Projekt (na szczęście tylko) regulaminu pracy

Prawdy objawione

Pisać, podobnie jak śpiewać każdy może – ta zasada najwyraźniej przyświecała autorowi projektu regulaminu pracy. W efekcie stworzył on dzieło składające się z definicji często sprzecznych z obowiązującym prawem, prawd objawionych kolidujących ze zdrowym rozsądkiem oraz zapożyczeń z ministerialnych rozporządzeń, których nie powstydziliby się żaden kabaret. Już zresztą opatrzenie przeznaczonego do konsultacji ze związkami zawodowymi projektu dopiskiem „poufne” było kuriozalne. Jak może być poufny regulamin, który ma dotyczyć załogi i zgodnie z prawem być z nią konsultowany? Równie dobrze można by zarządzić zakaz oglądania blondynek na ulicy, który byłby równie skuteczny.

Z lektury projektu regulaminu można się dowiedzieć, że „od pracowników nie wymaga się pracy w niedzielę, chyba że jest to potrzebne z uwagi na awaryjną sytuację”. Pomijając już brak określenia co to jest owa mityczna „awaryjna sytuacja” warto przypomnieć, iż Kodeks Pracy dokładnie określa warunki i zasady na jakich jest możliwa praca w niedzielę i święta. I żaden regulamin tych ustawowych zapisów nie może zmienić na gorsze (bo na lepsze, czyli np. wprowadzić całkowity zakaz pracy w niedzielę może).

Nie jest to jedyna próba „zreformowania” w regulaminie prawa pracy. Trzy strony wcześniej można się dowiedzieć, iż „GM MP może wprowadzić sześciodniowy rozkład czasu pracy”, choć Kodeks Pracy mówi jasno, że tydzień pracy w Polsce jest pięciodniowy oraz określa zasady rozliczania tego czasu pracy. Aż dziw bierze, że łaskawie uznano, że „zwolnienia od pracy udzielane są zgodnie z przepisami prawa pracy”. Jakby mogły być udzielane niezgodnie z nimi.

Autor projektu regulaminu najwyraźniej uznał również, że Konstytucja RP daje obywatelom zbyt dużo swobody, a pracownicy GM MP powinni żyć w sposób bardziej usystematyzowany. I stwierdził, iż „pracownikom przysługują urlopy, których celem jest wypoczynek oraz spędzanie czasu z rodziną i przyjaciółmi”. Czyżby zatem miłośnikom samotnego wędkowania nie przysługiwały już kodeksowe dni wolne, a single do wniosku urlopowego będą musieli dołączać oświadczenie, że jadą z przyjaciółmi? A co będzie, jak w trakcie urlopu przyjaciele zamienią się w nieprzyjaciół, albo tylko zmieniają obiekt przyjaźni? Czyżby czekał nas dodatkowy urlopowy aneks do regulaminu?

Równie logiczne jest stwierdzenie, że bez zgody pracodawcy „nie wolno na terenie zakładu GM MP pozostawiać ani dysponować żadnymi przedmiotami niezwiązanymi ze stosunkiem pracy, a stanowiącymi własność prywatną”. Czyli trzeba będzie uzyskać zgodę pracodawcy (w praktyce przełożonego) na pozostawienie ubrania (przedmiotów jak najbardziej prywatnych i nie związanych ze stosunkiem pracy) w szatni? I czy ów prze-

łożony będzie swoimi decyzjami mógł wpływać na ubiór pracownika, zgadzając się np. na zostawienie w szatni koszulki polo, ale już nie golfu? Podobnego absurdu nie wymyślił nawet Orwell w kultowym „Folwarku zwierzęcym”. Aby było jeszcze zabawniej, to „pracownicy nie mogą bez upoważnienia wchodzić do żadnych pomieszczeń firmy, poza tymi, w których mają wykonywać pracę”. Ciekawe czy „upoważnienia” do wyjścia do toalety (lub na stołówkę) będą miały formę pisemną, aby „pracownicy zespołu ochrony zakładu” mogli je sprawdzać?

Prawdziwą perełką regulaminowej twórczości jest jednak stwierdzenie, że na terenie naszego zakładu „nie wolno robić niczego, co do czego można by było racjonalnie przypuszczać, że może spowodować zapalenie się materiałów”. Gdyby tą definicję brać dosłownie, to mało co można by robić, bo nawet zostawione na biurku okulary mogą w niesprzyjających warunkach spowodować pożar, nie mówiąc już o używaniu stalowych narzędzi, mogących doprowadzić do krzesania iskier. Absurd? Tak, ale całkowicie zgodny z literą projektu regulaminu.

Niektóre przepisy prawa pracy, a zwłaszcza ministerialne rozporządzenie o wykazie prac zabronionych młodocianym, wyraźnie twórcom projektu regulaminu przypadły do gustu. W efekcie z jednego załącznika można się dowiedzieć, że młodociani pracownicy na terenie GM MP nie mogą brać udziału w uboju zwierząt, ani też w ich sztucznym unasiennianiu (a w naturalnym mogą?) oraz tańczyć w zakładzie gastronomicznym (czyżby chodziło o stołówkę?). Tymczasem Kodeks Pracy nakłada na pracodawcę nie obowiązki cytowania ministerialnych rozporządzeń, lecz określenia wykazu lekkich prac przy których mogą być zatrudnieni młodociani. Oczywiście w przygotowanym projekcie takiego wykazu nie ma.

Przykłady „twórczych” (przez duże tfu) zapisów w projekcie regulaminu pracy można mnożyć, ale zacznie to przypominać naśmiewanie się z garbatego, a nieładnie jest bawić się kosztem inwalidy. Dziwi tylko, że taki projekt regulaminu zaakceptowała dyrekcja naszego zakładu, gdyż w ten sposób to ona wzięła na siebie rolę garbatego. Czyżby w ramach przygotowań do występów kolędników? **(MrS)**

Ubezpiecz się!

Solidarność GM MP postanowiła rozszerzyć ubezpieczenie Warta Vita i objąć nim wszystkich zatrudnionych na terenie naszego zakładu. Oferta ubezpieczeniowa dotyczy zatem obecnie nie tylko pracowników GM MP, ale również spółek: Sils Center Gliwice, Premier, Wega, Adecco. Więcej informacje o ofercie Warty Vita można uzyskać w biurze międzyzakładowej Solidarności – budynek G-5, parter. **(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 7 GRUDNIA 2007 R.