

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 21 (117)

20 GRUDNIA 2007 R.

Z okazji zbliżających się Świąt Bożego Narodzenia wszystkim pracownikom oraz ich rodzinom składamy życzenia przeżywania ich w zdrowiu, radości i rodzinnej atmosferze. Jednocześnie życzymy, by nadchodzący rok 2008 był czasem sukcesów oraz spełnienia wszelkich osobistych zamierzeń.

MOZ NSZZ Solidarność GM MP**Koniec sporu zbiorowego – podwyżki uzgodnione**

Krok po kroku

Wzrost wynagrodzeń od stycznia 2008 roku o 500 zł oraz dwie dodatkowe premie dla całej załogi – 800 zł w grudniu oraz 400 zł w lutym, takie są najważniejsze ustalenia porozumienia zawartego 29 listopada między związkami zawodowymi i dyrekcją GM MP, które zakończyło trwający prawie dwa miesiące spór zbiorowy. Wprawdzie wysokość podwyżki nie powala z nóg i na pewno jest niższa od oczekiwań części załogi, ale akurat podczas trudnych, listopadowych negocjacji więcej nie można było uzyskać.

– Po raz drugi w ciągu pół roku wywalczyliśmy spore pieniądze dla załogi – przypomina **Sławomir Ciebiera**, przewodniczący Solidarności GM MP. – Porozumienie obejmuje przy tym nie tylko kwestie płacowe, ale także podjęcie działań na rzecz poprawy stabilności pracy i relacji międzyludzkich.

Dyrekcja zobowiązała się do przeniesienia ok. 350 pracowników tymczasowych w struktury GM MP. Warunkiem jest co najmniej półroczny staż pracy w Adecco oraz pozytywna ocena bezpośrednich przełożonych. Jednocześnie zapowiedziano, że udział „czasowników” w strukturze zatrudnienia naszego zakładu będzie wynosił ok. 5 proc.

– Tymczasowe zatrudnienie to prawdziwa plaga polskiego rynku pra-

cy – przypomina Sławomir Ciebiera. – *Takie osoby nie tylko pozbawione są części praw kodeksowych, szczególnie w przypadku zwolnienia, ale często spotykają się z problemami w codziennym życiu. Bez stałego zatrudnienia nie można nie tylko uzyskać kredytu bankowego, ale nawet kupić lodówki na raty.*

Powodzenie w negocjacjach stro-
na pracownicza zawdzięcza w dużej mierze jedności związkowej reprezentacji. Nic zatem dziwnego, że niemal następnego dnia po podpisaniu porozumienia zaczęły się pojawiać plotki mające tą jedność zniszczyć. Tymczasem jest ona niezbędna zawsze, nie tylko podczas zbliżających się rozmów o regulaminie pracy czy też przyszłorocznych negocjacji płacowych.

– Leo Beenhakker drogę do finału Euro opisał krótko: krok po kroku. My staram się brać przykład od najlepszych i tę zasadę przenosimy na grunt związkowy – dodaje Sławomir Ciebiera.

I związkowy cel też można określić jako „euro”, czyli europejskie płace podczas Euro 2012 w Polsce. Tym bardziej, że najprawdopodobniej będą one już wówczas wypłacane w euro. Obecny rząd jest zwolennikiem jak najszybszego przyjęcia wspólnej, unijnej waluty.

Krzywym okiem

Wyciskanie cytryny

Praca jest cennym, poszukiwanym dobrem – takim komunikatem przez kilkanaście ostatnich lat bombardowano polskich pracowników, zwłaszcza gdy upominali się o godne wynagrodzenie. Dodawano jednocześnie, że właśnie w poszukiwaniu pracy ludzie przez dwa stulecia narażali życie emigrując za ocean. Niektórzy mieli bowiem pecha trafiając na pokład „Titanica”. Tyle tylko, że większość emigrantów poszukiwała nie tyle pracy, co lepszych zarobków. Robotnik folwarczny w Kongresówce czy Galicji na brak zajęć nie mógł narzekać, ale wynagrodzenie często nie pozwalało przeżyć przednówka. Nie inaczej jest dzisiaj. Większość Polaków wyjeżdżających na Wyspy Brytyjskie pracowała w kraju. Jednak zamiast tysiąca dwustu złotych wypłaty wybierają tysiąc dwieście funtów.

Większość ludzi – bo trzeba pamiętać, że zdarzają się różnego rodzaju pasjonaci traktujący zarabkowanie niczym hobby – pracuje, aby zapewnić byt sobie i bliskim. Mniej bystrzym wyjaśniam, że chodzi o rodzinę i dzieci. Wydajnie pracować można jednak tylko tak długo jak dopisuje zdrowie. A przy najmniej nie szwankuje. Gdy jednak z przysłowiowym „zdrowkiem” zaczyna się problemy, pracownik – choćby najlepszy i wcześniej nagradzany – w majestacie obowiązującego prawa zostaje zwolniony. Wąsko pojmowany interes firmy sprowadza bowiem pracownika – o czym niejednokrotnie wspominałem – do roli dodatku do maszyny, wprawdzie często kłopotliwego, ale niezbędnego. Dłuższe zwolnienie lekarskie lub nie daj Boże zdrowotne ograniczenia do wykonywania niektórych prac w oczach rodzimych prawie-liderów dyskwalifikują zatrudnionego. I mało komu przychodzi do głowy, żeby wykorzystać jego doświadczenie i wiedzę, o zaangażowaniu nie wspominając.

To ostatnie jest praktycznie bez znaczenia. Nawet jeśli pracownik był zawsze wysoko oceniany, miał stuprocentową frekwencję, pracował solidnie oraz dokładnie niczym japoński robot i bez szemrania (a nawet z nieukrywaną dumą, że może pomóc firmie) przychodził na każde nadgodziny nie ma co liczyć na utrzymanie pracy, gdy zacznie mieć problemy ze zdrowiem. Co najwyżej dyrektor wręczając wypowiedzenie dłużej uściśnie jego rękę. Choć nie jest to pewne. Wszak zdaniem magików od „zasobów ludzkich” każdego można – cytując przebój sprzed lat kilku – wymienić na „nowszy model”, a wcześniej wycisnąć jak cytrynę.

Od pracowników wymaga się zatem lojalności, ale nie oferuje nic w zamian. Firma w myśl korporacyjnych wytycznych entuzjazmu wymaga od załogi, ale wzbudza entuzjazm tylko wśród klientów, którym najchętniej dawałaby więcej niż ci spodziewają się otrzymać. Bo zależy jej na klientach, a nie pracownikach. Zwłaszcza, gdy oferowane zarobki raczej wykluczają ich z grona nabywców nowych aut. A jako, że nie ma darmowych lunchów, to owo dawanie odbywa się kosztem załogi. Do czasu. **Mr Solidarek**

Zachować pamięć...

Prawdopodobnie jeszcze w tym roku rozpocznie się tworzenie nowej izby pamięci pacyfikacji kopalni „Wujek” 16 grudnia 1981. Mini-muzeum powstanie tuż obok Pomnika-Krzyża. Znajdą tam miejsce muzealia upamiętniające największą masakrę stanu wojennego. **(sz)**

Oszczędzaj z „Grosikiem”

Dzięki związkowej karcie rabatowej „Grosik” nie tylko można sporo zaoszczędzić podczas rodzinnej wizyty w tarnogórskim Aqua Parku (szerzej o „wodnych” zniżkach pisaliśmy w MOPLIKu z 9 listopada) czy też chorzowskim ZOO, ale również zapłacić mniej za codzienne zakupy, a niebawem za zatankowanie samochodu. Systematycznie w całym województwie rośnie liczba placówek handlowych honorujących karty „Grosik”. Może je otrzymać każdy członek Solidarności – wystarczy podać (również telefonicznie) dane osobowe i numer PESEL. Karty są imienne, ale można je udostępniać najbliższej rodzinie. **(r)**

Konkurs BHP (I)

Znaczenie bezpieczeństwa pracy trudno przecenić. Ludzkie zdrowie ma bowiem nieporównywalnie większą wartość niż plany produkcyjne czy firmowe zyski. Dlatego też ważna jest aby zasady BHP były dla pracowników nie regułkami recytowanymi podczas szkoleń, lecz procedurami przestrzeganymi w codziennej pracy. Aby te zasady przybliżyć rozpoczynamy w MOPLIKu nieustający konkurs poświęcony bezpieczeństwu pracy.

A oto pierwsze pytanie – w naszym zakładzie funkcjonują określenia: wypadek przy pracy z utratą dnia roboczego; wypadek przy pracy z udzieleniem pierwszej pomocy oraz zagrożenie wypadkiem. Jednocześnie wypadek przy pracy jest jednolicie określony w polskim prawie pracy. Podobnie jak procedury z nim związane. Czy zatem tzw. NM spełnia warunki raportu po wypadkowego?

Odpowiedzi prosimy przysyłać na adres mailowy: konkursbhp@tlen.pl lub dostarczać w formie papierowej do siedziby międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter). Termin nadsyłania odpowiedzi mija w czwartek 10 stycznia 2008. Wśród autorów dobrych odpowiedzi rozlosowane zostaną nagrody. **(sip)**

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 10 STYCZNIA 2008 R.

Związkowe przedświąteczne dylematy

Kartofle zamiast podwyżek?

Okrzes przedświąteczny uruchamia lawinę oczekiwań prezentowych. Jedni piszą listy do świętego Mikołaja, który nie wie, czemu mieszka w Laponii (wszak za ziemskiego życia był biskupem w Azji Mniejszej), bardziej zamekrykanizowani mailują do Santa Klause, mającego dziwny zwyczaj wchodzenia do domów przez komin. A bywają i tacy, którzy wypatrują Dziadka Mroza, licząc, że tym razem przyjedzie bez licznych pancernych z gwiazdkami raczej nie bożonarodzeniowymi na czapkach. Zdarzają się także osobnicy z łezką w oku wspominający lata minione, kiedy to Mikołaj oficjalnie nie był świętym, ale za to związki zawodowe rozdawały paczki z wyrobami czekoladopodobnymi i majtkami w rozmiarze XL. A do tego jeszcze rozwoziły po domach kartofle i cebule, które po umieszczeniu w piwnicy puszczały piękne pędy. I mają żal, że obecnie związkowcy w naszym zakładzie paczek nie dostają, choć składki płacą, a ze trzy czekolady zawsze miło latoroślom wręczyć.

Tyle tylko, że zadaniem związków zawodowych nie jest robienie półhurtowych zakupów lecz walka o godne płace, poszanowanie praw pracowników oraz bezpieczne warunki pracy. A aktywność kartoflano-cebulkowa, mająca jakiś sens w sytuacji, gdy w sklepie dostępny był jedynie ocet i czasem ekspedientka ma się nijak do aktualnej rzeczywistości. Co więcej skoncentrowanie się związkowców na wiązaniu paczek, a nie negocjacjach płacowych pracownikom przyniesie raczej straty związane z niższymi podwyżkami zarobków niż korzyści z darmowej reklamówki słodczy, choć niewątpliwie dla obdarowanych może

być miła. Choć i w przypadku rozdawania świątecznych paczek (czy też raczej koszy łakoci) nie brakuje kwasów i sporów. Bo z jednej strony paczki mają być takie same, ale z drugiej część związkowców woli czekolady mleczne, część gorzkie, a jeszcze inni ze słodczy preferują śledzie w occie. Podobnie jest z każdym innym artykułem spożywczym, nie mówiąc już o wyrobach przemysłowych. Dlatego też lepiej, aby związki zawodowe zamiast kombinować co do świątecznej paczki włożyć, wywalczyły solidne podwyżki płac, dzięki którym pracownicy sami będą mogli sobie kupić wszelkie świąteczne smakołyki.

Warto jednocześnie pamiętać, że ilość pieniędzy ze składek związkowych jest ograniczona, a do tego tylko ich część pozostaje w dyspozycji komisji zakładowej. Zatem decydując się na kupowanie paczek, komisja zakładowa jednocześnie musiałaby albo ograniczyć wysokość świadczeń statutowych (a mają one od nowego roku wzrosnąć), albo też zmniejszyć wydatki na rozwój związku oraz szkolenia. Jednak aby skutecznie bronić interesów załogi związkowcy muszą nieustannie rozwijać się i szkolić. A na to wydane pieniądze wracają do pracowników w formie podwyżek, a nie czekolad.

Jednocześnie Solidarność GM MP w odróżnieniu od „starych” organizacji związkowych nie prowadzi działalności gospodarczej. Nikt nas również nie dotuje. Nasz związek wzoruje się i dąży do zachodnich rozwiązań (oraz płac załogi). W krajach „starej” UE związki zawodowe nie „rozdają” pieniędzy, lecz dbają by pracownicy byli dobrze wynagradzani. **MrS**

Spółeczna Inspekcja Pracy

Bezpieczeństwo pracy stanowi jeden z elementów konkurencyjności i zarządzania wpływający na wizerunek firmy. Doceniają to ci pracodawcy, którzy dbają o właściwy klimat pracy w zakładzie oraz dobrą współpracę z reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi, od ponad pół wieku dysponującymi ważnym instrumentem walki o standardy BHP – społeczną inspekcją pracy.

Zgodnie z zapisami ustawy społeczna inspekcja pracy jest „służbą społeczną” pełnioną przez pracowników mającą na celu zapewnienie przez pracodawców bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowników określonych w przepisach prawa pracy.

Spółeczni inspektorzy pracy, nazywani popularnie SIP-owcami, realizując swoje ustawowe zadania w zakresie bezpieczeństwa pracy skupiają się na eliminowaniu zagrożeń, które są przyczyną wypadków i chorób zawodowych, przestrzeganiu wymogów technologicznych, wyposażeniu maszyn i urządzeń w osłony i urządzenia zabezpieczające, wyposażeniu pracowników w

sprawną i ergonomiczną sprzęt ochrony osobistej, przestrzeganiu przez zatrudnionych przepisów BHP. W kwestiach prawnej ochrony pracy SIP-owcy kontrolują przestrzeganie przepisów o czasie pracy, ochronie pracy kobiet i młodocianych, świadczeniach pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Jednocześnie społeczni inspektorzy zwracają uwagę na zapewnieniu pracownikom norm higienicznych w szczególności dotyczących substancji szkodliwych, zapylenia, hałasu, wibracji, mikroklimatu i oświetlenia oraz zapewnianie pracownikom odpowiednich pomieszczeń socjalnych i sanitarnych.

Działalność społecznych inspektorów pracy jest przy tym procesem ciągłym. Zadania społecznej inspekcji pracy są jednoznaczne – kontrolowanie na bieżąco warunków pracy w celu zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy i maksymalnie dużego komfortu na poszczególnych stanowiskach pracy. Zlikwidowanie tylko jednego zagrożenia, to często zapobieżenie licznych nieszczęść i dramatów wielu rodzin. **(22)**