



Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność
General Motors Manufacturing Poland
Premier MSSP – Sils Centre Gliwice – Adecco
44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

SOLIDARNOŚĆ

Nr 10 (82)

18 MAJA 2006 R.



Będą rady trzy

Komisja międzyzakładowa Solidarności podjęła decyzję o utworzeniu Rad Pracowniczych w GM Manufacturing Poland, Sils Centre Gliwice oraz Premier MSSP. Ich powstanie umożliwia, wchodzącą w życie 25 maja, ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Na powołanie rady (w zakładach mających ponad pół tysiąca pracowników liczyć one będą po 7 osób, gdy w firmie zatrudnionych jest od 251 do 500 osób rady będą miały po 5 osób, a w przedsiębiorstwach mających do 250 pracowników rady będą trzyposobowe) reprezentatywne związki zawodowe mają dwa miesiące. Jako, że w naszych zakładach jest tylko jeden reprezentatywny związek – NSZZ Solidarność – cała procedura będzie prosta i zajmie zapewne jedno popołudnie.

Zgodnie z ustawą, której przyjęcie wymusiło przystąpienie Polski do UE, pracodawca będzie zobowiązany informować radę o działalności, sytuacji ekonomicznej oraz planach firmy, stanie, strukturze i planowanych zmianach za-

trudnienia oraz działaniach mających na celu utrzymanie jego poziomu, a także wszelkich posunięciach mogących spowodować istotne zmiany w organizacji pracy lub poziomie zatrudnienia. Informacje te muszą być przekazywane z wyprzedzeniem umożliwiającym przygotowanie się do konsultacji. Te ostatnie dotyczyć będą jednak tylko stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających utrzymać liczebność załogi lub mających istotny wpływ na zmianę organizacji pracy. Nie podlegają natomiast konsultacji plany produkcyjne i ekonomiczne firmy. Mimo to rada pracowników poważnie wzmacnia pozycję załogi we wszelkich negocjacjach i działaniach związkowych na rzecz stabilności zatrudnienia oraz warunków pracy.

Kadencja rady pracowników trwa cztery lata. Jej członkom, podobnie jak społecznym inspektorom pracy, przysługuje szczególna ochrona przed zwolnieniem oraz zmianą warunków pracy i płacy.

(red.)

Tną koszty i etaty

Niepokojące informacje dotarły z ostatniego spotkania komitetu ekonomicznego Europejskiej Rady Zakładowej GM Europe w niemieckim Russelshaim. Nasz koncern w ramach ograniczania kosztów nie tylko zamierza zamknąć fabrykę w portugalskiej

Azambuya (produkcja zostanie przeniesiona do Saragossy), ale również zlikwidować jedną zmianę w angielskim Ellesmere Port. Pracę straci tam 3,2 tys. osób. Ta ostatnia decyzja wymuszona została spadkiem zamówień na produkowane na wyspach Astry.

(22)

Krzywym okiem

Wymyślacze

Obowiązkowe oglądanie po kolacji kreskówek z serii „Pomysłowy Dobromir” grozi pracownikom, którzy mają zaległości w zgłaszaniu kaizenów i tym samym są zagrożeniem dla „twórczego” targetu. A przecież założono, że raz na pół roku każdy pracownik GM Manufacturing Poland ma zamienić się w Thomasa Edisona i wymyślić rzecz odkrywczą. Plan rzeczywiście godny autora 1093 opatentowanych wynalazków (tyle miał ich na swoim koncie Edison), który zakładając pierwsze na świecie profesjonalne laboratorium naukowo-techniczne w Menlo Park postawił mu za zadanie „tworzenie jednego przełomowego wynalazku co pół roku i jednego mniej istotnego co każde 10 dni”. W sumie Menlo Park i młodsze o sześć lat laboratorium w West Orange w ciągu pół wieku opatentowały ok. 5 tysięcy wynalazków. Mniej więcej tyle samo kaizenów powinni co roku zgłaszać pracownicy zakładu GM w Gliwicach! A pamiętajmy, że jednocześnie mają produkować nowoczesne samochody, podczas gdy Edison i jego ludzie zajmowali się tylko pracami badawczymi.

Co więcej pole ich wynalazczości jest ograniczone do wspomnianej, choć szeroko rozumianej, produkcji samochodów, podczas gdy laboratoria Edisona zajmowały się tak różnymi wynalazkami jak żarówka, fonograf, oscyloskop, płyta gramofonowa czy betoniarz. Nie zwalnia ich to jednak z dążenia do wynalazczej doskonałości, a motywowani są przy tym klasyczną zasadą kija (niższa ocena pracownicza) i marchewki (być może premia za wdrożony kaizen).

Podążanie śladem filmowego Dobromira nie jest jednak łatwe. Już bowiem założenie, że może powstać kilkadziesiąt (nie mówię o kilku tysiącach) sensownych ulepszeń sprawnie działającej linii technologicznej jest karkołomne. Prowadzi to z jednej strony do frustracji, mniej kreatywnych pracowników, a z drugiej strony do zgłaszania kaizenów pozornych, mających jedynie poprawić statystykę. Przykładowo można wymyślić, że w celu zwiększenia bezpieczeństwa osób poruszających się po hali robocze kombinezony powinny mieć jaskrawe, powiedzmy żółte, szelki – wtedy bowiem pieszo będzie mógł łatwiej zauważyć kierowca wózka widłowego. W dalszych kaizenach kolor szelki można zmieniać na pomarańczowy, seledynowy lub ognisto rudy, a garderoba Majki Jeżowskiej może być źródłem dalszych barw. Tym samym problem z kaizenem można mieć z głowy, ale pozostaje pytanie czy te kolorowe szelki cokolwiek poprawią lub ulepszą? A może oznacza tylko dodatkowe koszty? Poza tym, co umiejętność wymyślania ulepszeń ma wspólnego z pracą monterów czy lakierników? Niewiele, żeby nie powiedzieć nic. Dlatego ilość i jakość zgłoszonych kaizenów nie powinna też wpływać na ocenę pracowniczą. Wynalazców i racjonalizatorów należy rzecz jasna nagradzać, ale nie kosztem pozostałych osób. Bowiem doskonale samochody robi cała załoga.

Mr Solidarek

Pamiętaj...

Dokładnie przeczytaj

Pprzed podpisaniem dowolnego dokumentu dostarczonego przez przełożonego lub kadry należy starannie przeczytać jego treść, a w razie jakichkolwiek wątpliwości skontaktować się z przedstawicielem związków zawodowych. Nie ma obowiązku niczego podpisywać od ręki, ani też w ciągu kwadransa. Problem nie jest błahy – podpis oznacza, że pracownik akceptuje treść dokumentu, nawet gdy ta jest dla niego niekorzystna. W takim wypadku interwencja związkowa jest bardzo trudna. Inaczej jest gdy zmiany są tylko propozycją pracodawcy.

Także w przypadku wezwania przez przełożonego na rozmowę każdy członek Solidarności ma prawo zażądać, aby brał w niej udział reprezentant jego związku. Będzie on służył radą oraz wyjaśniał kwestie sporne **(ZZ)**

Usunięty wpis

Tylko 12 miesięcy w teczках osobowych pracowników mogą znajdować się wpisy (uwagi) dotyczące np. niedostatecznej jakości pracy. Po roku nie tylko nie są one brane pod uwagę przy ocenach, ale również powinny być fizycznie usunięte. Czy tak się stało sprawdzić mogą sami zainteresowani. **(ZZ)**

Nie tylko moczenie kija

Związkowe zawody wędkarskie organizuje w niedzielę, 4 czerwca w Sierakowicach komisja międzyzakładowa Solidarności. Brania są niemal gwarantowane, bo zmagania odbywać się będą nad pełnym ryb stawem hodowlanym „U Romana”. Jako, że akwen jest prywatny nie jest konieczne posiadanie aktualnej karty wędkarskiej. Wpisowe – obejmujące zarówno łowiących, jak i osoby towarzyszące – wynosi 5 zł. Zapewnia ono, oprócz wędkarskich emocji, także ciepły posiłek z grilla oraz zimne piwo.

Zgłoszenia i wpłaty przyjmowane są w biurze komisji (budynek G-5, parter). Zawody rozpoczyna się o godz. 8. Losowanie stanowisk przewidziano o godz. 7.40. Dojazd do Sierakowic we własnym zakresie. Liczba miejsc ograniczona – decyduje kolejność zgłoszeń. **(red.)**

Prawie gentelmani z Premiera

Stosunki pracownicze rodem z połowy wieku XIX starają się wprowadzać w życie niektórzy przełożeni z Premiera, firmy, której nazwa przynajmniej powinna zobowiązywać (premier po francusku znaczy pierwszy). Przoduje w tym brygadzysta, nazwijmy go W. wraz ze swoim zaufanym, powiedzmy T. Obaj panowie wyraźnie cierpią na kompleks władzy, a pewnie kryzys wieku średniego też ich dotyka, bowiem pracownice traktują w sposób obcesowy, żeby nie powiedzieć chamski. Jednocześnie mają problemy ze zrozumieniem przepisów Kodeksu Pracy.

Przykładowo, choć w Premierze niedziela jest normalnym dniem pracy, płatnym bez dodatków, to okazało się, że kodeksowego dnia opieki nad dzieckiem w niedzielę akurat wykorzystać nie można. Samotnie wychowująca kilkumiesięcz-

ne dziecko kobieta problem rozwiązała biorąc urlop na żądanie, za co spotkały ją komentarze o wylegiwaniu się w domu. Tymczasem forma wypoczynku jest prywatną sprawą pracownika i przełożonemu nic do tego. Jak lubi to może się wylegiwać (nawet nie sam). Dobre zorganizowanie pracy należy natomiast do przełożonych.

Tymczasem za dobrą organizację trudno uznać pozostawienie czterech osób do sprzątnięcia całego zakładu, gdy zlecone jest dodatkowe mycie okien. Również nadgodziny nie są wartością samą w sobie. Pracownicy zazwyczaj są z nich zadowoleni, bowiem oznaczają wyższe zarobki (a w UE niższa od polskiej jest tylko średnia płaca na Litwie), ale dla wielu – zwłaszcza kobiet – kontakt z dzieckiem jest cenniejszy niż dodatkowa stówka w kasie. **(MrS)**

Czas ich wyszkolić

Kwestia urlopów na żądanie, a zwłaszcza prób włączenia ich do oceny pracownika, powraca niczym przysłowiowy bumerang lub brak sznurka do snopowiązałek w okresie PRL. Doprawdy trudno zrozumieć, dlaczego inteligentni ludzie (lub przy najmniej uważający się za inteligentnych) nie mogą pojąć, że wybór terminu czterech dni urlopu na żądanie należy tylko i wyłącznie do pracownika. Nic do tego nie ma żaden przełożony, prezes GM czy nawet (wice)premier Andrzej L. A uzależnianie oceny pracownicej od czasu i sposobu korzystania z tego urlopu jest po prostu niezgodne z prawem, po-

dobnie jak zamykanie teściowej na noc na balkonie. Co więcej firma może zostać ukarana, jeżeli pracownik urlopu nie wykorzysta.

Skoro jednak prosty w sumie przepis (jak ktoś chce poznać te mniej proste, niech sięgnie po ustawę o VAT) i związkowe tłumaczenia cały czas nie do wszystkich trafiają, to może dyrekcja GM Manufacturing Poland powinna pomyśleć o specjalnym szkoleniu dla GL-ów. Wszak dla wizerunku firmy poważnym uszczerbkiem jest fakt, że niektórzy z nich nie potrafią czytać ze zrozumieniem. Przy najmniej Kodeksu pracy. **(ZZ)**

Dlaczego pogarsza się stan zdrowia pracowników?

Na problemy...



Trwający proces przenoszenia pracowników między wydziałami ponownie wywołał kwestię warunków pracy w naszych zakładach. Przypomnijmy, część pracowników wędruje na nowe stanowiska, nie za sprawą awansu, lecz utraty zdrowia. Obligatoryjne badania lekarskie wykluczają bowiem dalsze wykonywanie przez nich dotychczasowych obowiązków.

Pozostaje jednak pytanie dlaczego stan zdrowia załogi zaczyna się pogarszać. Oczywiście można wszystko zrzucić na karb metryki (starzejemy się wszyscy) lub hulaszczego trybu życia (ach, te zarwane noce), ale byłoby to chyba zbyt prostym uproszczeniem, dodatkowo dla wielu mocno niesprawiedliwym. A może trzeba się lepiej przyjrzeć warunkom i organizacji pracy? O ile bowiem pojedyncze parametry nie są przekroczone (a na niektóre – np. smród – w ogóle nie ma normy), to ich połączenie dla zdrowia nie jest korzystne, niczym kanapka z grahamki z miodem i śmietaną. Od-

dzielnie każdy z tych produktów jest zdrowy, razem tworzą kaloryczną bombę, będącą prostą drogą do otyłości.

Zadanie takiej analizy naszych stanowisk pracy z pewnością nie jest proste. Jednak społeczni inspektorzy pracy powinni sobie z nim poradzić. I za pewne poradzą. **(ZZ)**

Uzupełnianie szeregów SIP

Rozpoczęły się przygotowania do przeprowadzenia wyborów uzupełniających do Społecznej Inspekcji Pracy. Solidarność zamierza zwiększyć ich liczbę, co związane jest rosnącą załogą. Wszystkich związkowców zainteresowanych pracą na rzecz poprawy warunków BHP prosimy o zgłaszanie się do biura komisji międzyzakładowej (budynek G-5, parter). Harmonogram wyborów społecznych inspektorów pracy podany zostanie w kolejnych numerach MOPLIKA. **(red.)**

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 5 CZERWCA 2006 R.