

**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 6 (102)****27 MARCA 2007 R.**

*Z okazji zbliżających się Świąt Wielkiej Nocy
wszystkim związkowcom i pracownikom oraz ich rodzinom
życzymy suto zastawionych stołów
bogatego zająca, obfitego dyngusa i dużo jaj
(ale tylko na talerzu),
pogodnych i radosnych
spotkań
w gronie rodzinnym
oraz milego,
udanego
odpoczynku*

NSZZ Solidarność GM MP

Flagi na początek

Brak pozytywnej odpowiedzi na związkowe żądanie wypłaty od maja comiesięcznych 500-złotowych bonusów sprawił, że w ubiegłym tygodniu ruszyła procedura sporu zbiorowego. Wprawdzie dyrekcja początkowo nie była przekonana, czy spór zbiorowy stał się faktem, zapominając, że zgody dwojga trzeba do tanga (i paru innych czynności), a akurat spór jest wynikiem braku porozumienia.

Rozpoczęta procedura nie oznacza końca negocjacji. Wprost przeciwnie od rozmów nie może się obecnie uchylać żadna ze stron. Będą im jednak towarzyszyły elementy zewnętrzne. Dzisiaj nasz zakład został oflagowany, a członkowie komitetu protestacyjnego – w który przekształciła się komisja międzyzakładowa Solidarności – noszą opaski. Należy przy tym pamiętać, że akcja protestacyjna dotyczy ona nie tylko kwestii płacowej (choć wypłata bonusu jest jedynym postulatem sporu zbiorowego), ale również obrony godności i praw pracowników. To bowiem – jak nauczał Jan Paweł II – człowiek musi być podmiotem wszelkiej działalności gospodarczej. Firmy powinny istnieć dla ludzi, a nie wyłącznie dla zysku. Pieniądz w żadnym wypadku nie może być ważniejszy od człowieka.

To wszystko sprawia, że przedstawiona w marcu lista 22 opłowskich postula-

tów, choć nie jest przedmiotem sporu zbiorowego, powinna być uwzględniana podczas każdego rozmów. Z pożytkiem dla wszystkich. Czy bowiem ktoś może stracić na przestrzeganiu zasad GM-GMS czy też poprawieniu organizacji pracy? Tylko poprawa organizacji nie może być rozumiana li tylko jako likwidowanie kolejnych stacji. Bo wraz ze zlikwidowaniem ostatniej przestanie istnieć linia produkcyjna. A to może interesować tylko naszą konkurencję.

(red.)

Zielony symbol

Jako, że dyrekcja wytrwale unika rozpoczęcia negocjacji będących częścią procedury sporu zbiorowego (co uniemożliwia nawet spisanie protokołu rozbieżności), każdy zatrudniony w naszym zakładzie może poprzeć związkowe postulaty wypłaty 500 zł comiesięcznego bonusu oraz poszanowania praw pracowników wpinając w strój roboczy zieloną wstążkę. W ten sposób pokażemy determinację załogi w obronie swoich praw.

Wstążki będą rozdawane przy bramach zakładu. Wybrano kolor zielony, aby podkreślić nadzieję na szybkie rozwiązanie obecnego sporu zbiorowego oraz przestrzeganie w praktyce zasad dialogu społecznego i zapisów GM-GMS mówiących, że firma ceni swoich pracowników.

(red.)

Krzywym okiem

Kołowrotek

Ostatnie związkowe masówki w naszym zakładzie spotkały się ze sporym zainteresowaniem zarówno pracowników, jak i... przełożonych. Tych ostatnich nie interesowały jednak postulaty załogi lecz liczebność uczestników spotkania. Między szefami niższego szczebla doszło wręcz do niemal sportowego współzawodnictwa – kto potrafił skuteczniej zniechęcić podwładnych do wzięcia udziału w związkowych spotkaniach. Nie należało przy tym sięgać po groźby i szantaż, gdyż podpadają one pod ścigane przez prokuraturę utrudnianie działalności związkowej.

Zwyczajczy tej nieolimpijskiej konkurencji nie poznaliśmy, zapewne za sprawą kłopotów z ogłoszeniem dokładnych wyników. Ustalano je bowiem – wzorem dawnej agentury służby świeżo zlikwidowanych – metodą „na oko”, która jest zawodna sama z siebie. Być może niektórym przypominały się młode lata, kiedy to podczas szkoleń operacyjnych trenowali szybkie liczenie wrogiego tłumu (i przy okazji sztukę zapamiętywania twarzy). Niewątpliwie ła się mogła zakręcić w oku, bo kto by przypuszczał, że metody walki z demokratyczną opozycją przydadzą się do „dialogu” z załogą światowego koncernu. Tylko czy takie praktyki można jeszcze uznać za dialog? Osobiście wątpię.

Aby jednak ułatwić dyrekcyjnej komisji sędziowskiej wyłonienie triumfatora konkursu frekwencyjnego proponuję – i zgłaszam jako kaizen – zainstalowanie przy wejściu do stołówek stadionowych kołowrotek. Ich nabycie po okazjnych cenach nie powinno być trudne – rosnąca liczba zarzutów prokuratorskich oraz grożące liczny klubom piłkarskim dyskwalifikacje sprawiają, że stadionowo wyposażenie (jak również same stadiony) znacznej części futbolistów nie będą już potrzebne. A przy zbieraniu pieniędzy na kauce dla prezesów, zaprzyjaźnionych arbitrow czy też sekretarki (z Gdyńi) każdy grosz się przyda. A kołowrotek, to każdy z działaczy będzie miał w głowie, jak przeczyta jakich kar ludzie ministra Ziobry zażądają za zakupy meczów w hurcie i detalu.

Przy okazji dobrze, gdyby przełożeni uczestniczący w konkursie frekwencyjnym zastanowili się nad koniecznością przestrzegania prawa. Nie tylko przez władarzy polskiego futbolu, ale również szefów na linii. Prawo – o czym przypominał ostatnio Trybunał Konstytucyjny – to bowiem cały system, a nie zbiór ustaw, z których część można ignorować, bo się nie podobają. I nie ma znaczenia czy dotyczy to strażników miejskich, prawem kaduka wlepiających mandaty za zbyt brawurową jazdę czy też pracodawców, uznających prawa pracownicze za sprzeczne z ich wizją maksymalizacji zysków. Prawa pracownicze są częścią systemu prawnego i podlegają takiej samej ochronie jak wszystkie inne. A Solidarność nigdy nie przestanie ich bronić, niezależnie czy straszona będzie sowieckimi czołgami czy chińskim dumpingiem płacowym. Pracownik powinien być najważniejszy nie tylko w zapisach GM-GMS, ale przede wszystkim w codziennej praktyce firmy. **Mr Solidarek**



26 marca – 6 kwietnia

Zbliża się druga rocznica śmierci Jana Pawła II. NSZZ Solidarność – jak przed rokiem – uczci pamięć wielkiego papieża-Polaka organizując wśród związkowców zbiórkę krwi. Najcenniejszego z leków, nieodzownego przy niemal każdej operacji, którego nie można zastąpić żadnym sztucznym specyfikiem.

Tegoroczne związkowe Dni Honorowego Krwiodawstwa trwają od 26 marca do 6 kwietnia. Do akcji aktywnie włączyła się Solidarność GM Manufacturing Poland oraz zakładowy klub Honorowych Dawców Krwi. Krwiodawcą może być praktycznie każda zdrowa, dorosła osoba. Po oddaniu krwi krwiodawca otrzymuje kilka tabliczek czekolady (mają pomóc zregenerować siły) oraz zwolnienie z pracy na ten dzień – na ubytek 450 ml krwi organizm reaguje dłuższym czasem reakcji i spadkiem siły. Jednocześnie jednak te niespełna pół litra krwi pozwala na uratowanie czyjegoś życia. Dlatego Solidarność apeluje do wszystkich swoich członków i ludzi dobrej woli o podzielenie się darem krwi z osobami najbardziej jej potrzebującymi. **(zz)**

Lato z fundacją

Dwa i pół tysiąca miejsc na koloniach oraz obozach młodzieżowych przygotowała Fundacja na Rzecz Zdrowia Dzieci i Młodzieży Regionu Śląsko-Dąbrowskiego im. Grzegorza Kolosy. Kolonie 20-dniowe organizowane są tylko nad morzem (koszt 1.260-1.300 zł). Uczniowie szkół podstawowych przy wyjazdach poza województwo śląskie mogą jednak liczyć na dofinansowanie fundacji w wysokości 100-150 zł. Kolonie 14-dniowe organizowane są zarówno nad morzem (892-990 zł), jak i w górach – za wyjazd do Zakopanego trzeba zapłacić 830 zł, a do Zwardonia i Ustronia od 670 do 800 zł. W przypadku tych dwóch ostatnich miejscowości wyższe jest dofinansowanie fundacji (300-350 zł). Więcej informacji o koloniach Fundacji im. Grzegorza Kolosy można uzyskać w biurze międzyzakładowej Solidarności. **(zz)**

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 12 KWIETNIA 2007 R.

Europejskie spotkanie związkowe

Niebezpieczne plany

Prognozy produkcyjne na następny rok zaprezentowano związkowcom ze wszystkich zakładów GM Europe podczas ubiegłotygodniowego spotkania we Frankfurcie nad Menem. Plany te nie są niestety optymistyczne – tylko zakłady GM Europe ma opuścić o ćwierć miliona samochodów mniej niż wynoszą moce produkcyjne. Oznacza to możliwość unieruchomienia kolejnej fabryki. Konkretnie wprawdzie zabrakło, ale pamiętając Azambuję i oszczędnościowe plany koncernu należy opcję „likwidacyjną” brać poważnie pod uwagę.

Dlatego też strona związkowa zażądała od dyrekcji GM m.in. przedstawienia planów rozmieszczenia zaplanowanej produkcji w poszczególnych zakładach oraz zagwarantowania utrzymania produkcji we wszystkich fabrykach. Niepokój reprezentacji pracowniczych budzą również projekty rozwijania outsourcingu czy też wydłużania okresów rozliczeniowych czasu pracy (nazywanego mądrze uelastycznianiem), co prowadzi do praktycznej likwidacji nadgodzin. Pojawiają się nawet propozycje sprzeczne z polskim prawem pracy – np. płacenia za nadgodziny zwykłych stawek bez dodatków. Oczywiście na takie rozwiązania nie może być w żadnym wypadku zgody związków zawodowych.

Termin odpowiedzi dyrekcji GM na związkowe pytania mija 16 kwietnia. Nad jej treścią związkowcy ze wszystkich zakładów GM dyskutować będą kilka dni później podczas ogólnosiatkowego spotkania związkowego, które zaplanowano w Antwerpii. Jedno jest pewne – walka z Toyotą o pierwszą pozycję na światowym rynku motoryzacyjnym nie może się odbywać tylko kosztem pracowników. **(zz)**

GM-GMS

nie tylko hasła

GM-GMS to skrótowiec (GM Global Manufacturing System), który jak sama nazwa wskazuje oznacza globalny system produkcji, który jest – a przynajmniej powinien być – stosowany w każdym zakładzie GM na całym świecie. Aby ułatwić jego wprowadzanie w kilku najbliższych MOPLIKach przypomnimy niektóre jego zapisy. Na początek:

Firma ceni swoich pracowników jako najcenniejsze aktywa jakie posiada. Musi więc stworzyć kulturę zorientowaną na ludzi, gdzie wszystko co robimy skupia się na ludziach i gwarantuje ich satysfakcję.

SIP-owcy wybrani

Wybrano społecznych inspektorów pracy w GM Manufacturing Poland oraz Premier MSSP. Na czteroletnią kadencję wybrano 66 osób, w większości pracowników z długoletnim stażem pracy. Bez mała trzy czwarte obecnych SIP-owców w naszym zakładzie zatrudniło się jeszcze w ubiegłym wieku, czyli przed rokiem 2001.

Spółeczni inspektorzy pracy mają m.in. prawo do kontroli stanu maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych z punktu widzenia przepisów BHP. Mogą (a nawet powinni) również kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, zwłaszcza regulaminu pracy, ewidencji jej czasu, sposobu przyznawania urlopów oraz kodeksowych uprawnień pracowniczych. Społeczni inspektorzy biorą udział w przeglądach warunków pracy oraz analizują przyczyny powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na schorzenia zawodowe i spowodowane warunkami pracy. Jednocześnie społeczni inspektorzy pracy korzystają ze zwiększonej ochrony zatrudnienia. W czasie pełnienia tej funkcji oraz rok po jej zakończeniu nie można wypowiedzieć, ani rozwiązać z nimi umowy o pracę. Wyjątkiem są sytuacje uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Jednak i wtedy potrzebna jest zgoda związku zawodowego, w przypadku naszego zakładu Solidarności.

Body: Wojciech Bielecki, Bogusław Bojczuk, Paweł Buczek, Jan Frost, Piotr Grzegorz, Grzegorz Hoffrichter, Paweł Holec, Mariusz Koehler, Damian Kolano, Rafał Kos, Remigiusz Kos, Adam Kubica, Stanisław KulaWiak, Radosław Majczak, Tomasz Malicki, Grzegorz Michalik, Bogdan Pawlik, Adam Powroźnik, Piotr Przybyła, Marek Sankala, Robert Sidorski, Wojciech Skowronek, Tomasz Staszak, Konrad Szymczyk, Tomasz Tomczyk, Tomasz Waniek, Dawid Żebrowski.

GA/Quality: Artur Banisz, Dariusz Baran, Damian Henne, Renata Jochymek, Adam Kłoszka, Marek Kopiec, Arkadiusz Kowalik, Wojciech Królewski, Adam Lachowski, Walde-

mar Litwinów, Grzegorz Nowak, Dariusz Peruziński, Janusz Rajwa, Włodzimierz Sompolski, Stanisław Stankiewicz, Norbert Szklarski, Waldemar Wojciechowski, Marek Wydra.

Paint: Grzegorz Bacía, Sebastian Kowalski, Sebastian Krzciuk, Grzegorz Kulik, Adam Lapok, Mariusz Łęgosz, Andrzej Podkowa, Tadeusz Trojnar, Rafał Tulik.

MPC/MH: Adam Banisz, Damian Kapica, Grzegorz Panek, Arkadiusz Peciak, Jarosław Rosikoń, Piotr Rybczyński, Joanna Tyńczyk.

Press: Radosław Jasiński, Arkadiusz Małatyński, Grzegorz Nalewajek.

Premier: Grzegorz Kaszański, Andrzej Mikula. **(r)**