



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 14 (110) 6 WRZEŚNIA 2007 R.



*Arkadiusz Malatyński,
nowy II wiceprzewodniczący
Solidarności GM MP
oraz cały czas
zakładowy społeczny inspektor pracy*

Uzupełnienia w związkowych władzach

Negocjacje czas zacząć

Związkowcy przygotowania do wrześniowych rozmów płacowych z dyrekcją GM Manufacturing Poland rozpoczęli od uzupełnienia szeregów, a dokładniej prezydium komisji zakładowej Solidarności. Powodem były straty – trzymając się terminologii wojskowej – marszowe. I to nawet marszowe dosłownie, bowiem coraz więcej pracowników naszego zakładu, w tym związkowców, maszeruje za granicę w poszukiwaniu lepszych warunków pracy i wyższych wynagrodzeń.

Tę formę osiągnięcia godnych warunków ostatnio wybrali m.in. **Mirosław Górecki**, wiceprzewodniczący „S” GM MP oraz **Norbert Szklarski**, członek komisji zakładowej. Żegnając obu, pozostająca w kraju część komisji zakładowej serdecznie podziękowała za aktywną i skuteczną działalność oraz zaangażowanie w obronę praw pracowniczych.

Nowym drugim wiceprzewodniczącym Solidarności GM MP został **Arkadiusz Malatyński**, zakładowy społeczny inspektor pracy. Jednocześnie do składu prezydium komisji zakładowej dołączyli: **Grzegorz Bacia** (lakiernia) i **Tomasz Omyła** (dział jakości). Wzięli oni już udział w jej pierwszym wrze-

śniowym posiedzeniu, poświęconego zbliżającym się rozmowom negocjacyjnym. Walka o solidny wzrost płac będzie priorytetem związkowych działań w najbliższych miesiącach. Bez płac odpowiadających wysiłkowi i zaangażowaniu pracowników trudno bowiem myśleć o trwałym rozwiązaniu problemu z coraz większą rotacją załogi, wakacjami w poszczególnych zespołach czy też kłopotami – najdelikatniej rzecz ujmując – z przestrzeganiem zasad GM-GMS.

Determinacja w walce o wyższe wynagrodzenia nie oznacza jednak, że Solidarność GM MP zaprzestanie starań o poprawę relacji międzyludzkich, dążenia do poprawy warunków bezpieczeństwa pracy czy też przestrzegania zapisów prawa pracy. Te wszystkie sprawy, podobnie jak codzienne bolączki pracowników, będą również przedmiotem rozmów z dyrekcją. Punktem wyjścia jest bowiem lista 21 postulatów, ogłoszona przez nasz związek na początku tego roku.

Słowem wszystkich nas czeka gorąca jesień, a związkowców dodatkowo pracowita. Od września płacowe negocjacje toczyć się będą jednocześnie w GM MP, Sils Centre Gliwice oraz Premier MSSP. (red.)

Krzywym okiem

W jedności siła

Mija właśnie kolejna rocznica podpisania porozumień społecznych w Szczecinie (30 sierpnia), Gdańsku (31 sierpnia) i Jastrzębiu (3 września), które były ogromnym sukcesem masowych strajków i protestów robotniczych trwających przez całe lato 1980 roku. Okazało się, że determinacji narodu nie da się spacyfikować drobnymi ustępstwami, ideologicznymi zakłeczeniami, wszechobecną bezpieką ani groźbami „bratniej” interwencji. Doprowadziło to do sytuacji, że mundurowi szefowie „pałkowników” musieli przekonywać co bardziej bojowych towarzyszy z KC PZPR o bezsensie siłowych rozwiązań w sytuacji, gdy protestujących jest kilka razy więcej niż mundurowych.

Solidarność i jedność pracowników była – i jest – podstawą siły związków zawodowych. Dlatego też pracodawcy dążą do rozbicia ruchu związkowego lub przejęcia nad nim kontroli. To drugie rozwiązanie wybrał PRL (który był pracodawcą dla zdecydowanej większości społeczeństwa) i miał swoje tzw. klasowe związki zawodowe tworzące CRZZ, które jako jedyne mogły legalnie działać. I właśnie ten „związkowy monopol” starano się początkowo utrzymać, a gdy się nie udało zaczęto tworzyć własne „niezależne” związki. W latach 1980-81 zarejestrowano ich w sądach ponad półtora tysiąca! Tyle tylko, że poza założycielami praktycznie nikogo one nie zrzeszały. Natomiast Solidarność już w połowie września 1980 roku miała 3 miliony związkowców, a rok później blisko 10 milionów, a liczebność, to obok jedności i solidarności kolejny warunek skutecznej obrony praw pracowniczych.

Te warunki, mimo upływu lat, są niezmiennie. Doskonale wiedzą o tym pracodawcy i dlatego z jednej strony starają się zniechęcać ludzi do wstępowania w szeregi związkowe (mimo kodeksowych kar, grożących za takie działania), a z drugiej wspierają powstawanie coraz to nowych organizacji związkowych. Gdy ich liczba rośnie wzrasta szansa na doprowadzenie między nimi do sporów, a przy najmniej na utrudnienie porozumienia, także w sprawach kluczowych dla załogi. Klasycznym tego przykładem była Huta Katowice, w której pod koniec lat 90. działało... siedemnaście organizacji związkowych, reprezentujących całe spektrum sympatii politycznych i różnic pokoleniowych (istniał np. Młodzieżowy Związek Zawodowy, zrzeszający głównie czterdziestolatków). I gdy w krytycznej sytuacji zakładu związkowcy podjęli głódówkę, to prowadzono ją w dwóch osobnych salach. Bo jedni związkowcy nie widzieli żadnych możliwości współpracy z innymi. I to w sytuacji, gdy zakład zagrożony był bankructwem, a kilka tysięcy osób widmem bezrobocia.

Solidarność zawsze walczyła o związkowy pluralizm, gdyż pozwala on szybciej reagować na potrzeby i bolączki pracowników. Aby ta reakcja była jednak skuteczna potrzebna jest jedność związkowa. Jedność w walce o prawa pracownicze, a nie organizacyjna. **Mr Solidarek**



Początkowy, jeszcze niekompletny, skład zespołu negocjacyjnego.

Pierwsze ustalenia

Zespół negocjacyjny, w którego skład weszli przedstawiciele dyrekcji, związków zawodowych, rady pracowników oraz Europejskiego Forum Pracowniczego powołano podczas pierwszej tury rozmów płacowych. Solidarność reprezentować w nim będą: **Sławomir Ciebiera, Arkadiusz Malatyński, Mariusz Król i Tomasz Omyła.**

Podczas pierwszego spotkania uzgodniono, że nowa umowa płacowa obowiązywać będzie tylko w przyszłym (2008) roku. Wszyscy byli też zgodni, iż negocjacje powinny zakończyć się najpóźniej do połowy października. Konkretów zabrakło w podstawowej kwestii wysokości wzrostu płac. Jednak dyrekcja zadeklarowała „znaczne podniesienie płac”. Związkowcy zastanawiają się jaką konkretną kwotą podwyżki jest słowo „znacznie”. Następną rundę negocjacji zaplanowano na wtorek, 11 września. **(red.)**

Zasady dla nielicznych

Globalny system produkcji GM, znany pracownikom jako GM-GMS jest – a przy najmniej powinien być – stosowany w każdym zakładzie koncernu. Aby pomóc we wprowadzaniu jego zapisów w życie od kilku miesięcy przypominamy w MOPLIKu fragmenty GM-GMS. Dziś będzie mowa o pracy standaryzowanej...

Pracę zawsze trzeba wykonywać w sposób standaryzowany. Zawsze trzeba stosować kartę SOS jako narzędzie rozwiązywania problemu. Bez stosowania pracy standaryzowanej możemy pracować bardzo ciężko, ale nie dokonywać żadnych postępów, jak na łodzi, na której każdy wiosłuje w innym kierunku.

Teraz już wiadomo, dlaczego w GM MP załoga tak ciężko pracuje. Światłe zasady GM-GMS dotyczą bowiem zwykle tylko szeregowych membrów i to tylko gdy plan nie jest zagrożony, czyli głównie podczas przerwy wakacyjnej. Trzymając się wodniackich porównań, to wprawdzie wszyscy membrzy wiosłują w jedną stronę, jednak przy sterze tłok spory, a każdy sternik ma własną wizję dotarcia do celu. I myśli, że jest liderem. **(zz)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZY Zakładowej 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 14 WRZEŚNIA 2007 R.

Premier – spór zbiorowy i partyzantka PPG

Kwadratura premii

Przysłowiowe „trzy grosze” do systemu premiowania w Premier – i to w czasie gdy spór zbiorowy w tej spółce osiągnął już etap mediacji – postanowiło dorzucić kierownictwo PPG. W ostatnią środę ogłosiło ono, że przyznaje jednorazową premię pracownikom zatrudnionym na montażu w obszarze pracy Cavity Wax. Owa ekstra wypłata miała objąć pracowników Premier, dla których PPG jest „pracodawcą użytkownikiem” oraz być uzależniona od ilości dni spędzonych na zwolnieniu lekarskim. Zaczynała się od 770 zł brutto i zmniejszała wraz z kolejnymi dniami spędzonymi na przysłowiowym L-4 (obecnie druk zwolnienia nazywa się ZUS ZLA, ale stara nazwa – niczym miłość – nie rdzewieje).

Zasady ekstra premiowania wprowadzono przy tym rzecz jasna bez porozumienia ze związkami zawodowymi. Nie spodobały się one także samym pracownikom, którzy tak wzruszyli się szczodrobliwością PPG, że omal nie zatrzymali linii produkcyjnej. Na szczęście udało się tego skrajnego rozwiązania uniknąć, gdyż dałoby ono pracodawcy pretekst do dyscyplinarnych zwolnień i szykan. Nerwy (nawet jak najbardziej słuszne) nie usprawiedliwiają bowiem łamania procedur.

Atmosferę wśród załogi – i tak bliską wrzenia – podgrzał dodatkowo jeden z przełożonych, któ-

ry oznajmił, że podwyżka w bieżącym roku jest tak niska, gdyż pracownicy mają zbyt dużo nadgodzin. Tymczasem do dodatkowej pracy zmusza ich ten sam szef lub jego podwładny, tłumacząc, że nadgodziny są niezbędne z powodu dużej (sięgającej nawet 40 proc.) ilości zwolnień lekarskich. I w efekcie tej radosnej (dla autorów) twórczości mogło dojść do sytuacji, że wszyscy pracownicy Premier nie dostaną podwyżek, bo niektórzy mają dużo nadgodzin. I dlatego, ci niektórzy dostaną jeszcze premię, choć niższą...

Takie premiowe podchody nie rozwiązują przy tym żadnych problemów płacowych. Do tego potrzebne są systemowe zmiany, których cały czas domaga się Solidarność GM MP. **(Mrs)**

Karty doładowywane

Podobnie jak przed rokiem przedpłacone karty płatnicze City Banku będą doładowywane przez fundusz socjalny. Do otrzymania takiego zastrzyku gotówki uprawnieni są pracownicy GM MP zatrudnieni najpóźniej do 31 maja 2007. Termin składania podań mija 18 września. Druki dostępne u administratorów działów. Wysokość limitu na karcie nie jest jeszcze ustalona. **(z)**

Atrakcyjne bonusy, to nadal tylko dodatki

Najważniejsze prawa pracownicze

Związki zawodowe bronią i bronić będą praw pracowniczych. Nieustannie walczą o przestrzeganie kodeksowych norm i zasad, o miejsca pracy i ich jakości, w tym tak ważne zasady bezpieczeństwa oraz godziwą zapłatę za wykonaną pracę. Zadań mają – jak widać – sporo i dlatego bardzo ważne jest aktywne wsparcie działań związkowych przez pracowników. Chodzi przy tym nie o poparcie wyrażone cichym okłaskiwaniem i to tylko, gdy przełożony nie widzi i nie słyszy (a najlepiej jest w innym budynku), ale poprzez przynależność związkową, popartą przekonaniem, że w ten właśnie sposób można najskuteczniej wpływać na własny pracowniczy los.

Bardzo ważna jest zatem świadomość pracowników, że konieczne jest wstąpienie w szeregi organizacji związkowej, która skutecznie walczy o interesy pracownicze. Broni zdobyczy, które wywalczone zostały, ale konieczna jest ich ochrona przed zakusami korporacji zawsze dążącymi do maksymalizacji swoich zysków. Domaga się wprowadzenia w codziennym życiu przepisów prawa pracy, bowiem najlepsze nawet regulacje są tylko pustym hasłem, jeśli pozostają tylko na papierze.

Jest rzecz jasna pewna grupa pracowników, która należy do związku zawodowego tylko i wy-

łącznie dla własnego, wąsko pojętego interesu i zysku. Wbrew pozorom takie podejście – choć mocno aspołeczne – nie jest pozbawione logiki. Gdyby się bowiem głębiej zastanowić to związek zawodowy jest formą ubezpieczenia się od błędów, zarówno własnych, jak i innych osób, w tym przełożonych. Jednocześnie jednak to „towarzystwo ubezpieczeniowe od błędów”, któremu na imię związek zawodowy, dodatkowo uatrakcyjnia swoją ofertę poprzez organizację imprez, wyjazdów na zawody sportowe oraz pozwala zaoszczędzić nieco ciężko zarobionego grosza za sprawą coraz bardziej atrakcyjnych rabatów do sklepów i punktów usługowych (karta „Grosik”).

Należy jednak pamiętać, że są to dodatkowe oferty związkowe, która mają za zadanie uatrakcyjnić przynależność do „Solidarności”, ale w żadnym wypadku nie zastępować podstawowego zadania związku zawodowego – **obrony praw pracowników i ich miejsc pracy.** Dlatego też żaden zakładowy „socjal” nie zastąpi sprawnego związku zawodowego. Bo „socjal” może zapewnić większą porcję kielbasy podczas festynu, ale nie zadba o poszanowanie godności i praw pracowniczych czy ochronę przed przełożonym-mobberem. **(MR)**