

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 19 (136)

6 LISTOPADA 2008 R.



Pikiety sejmowe

Dwa dni (5-6 listopada) przed Sejmem pikietować będą związkowcy, domagając się uczciwego dialogu społecznego, uwzględniającego racje i interesy milionów pracowników. Ostatnie tygodnie – a zwłaszcza prace nad ustawą o emeryturach pomostowych – pokazały, że dla rządu ważne są tylko oszczędności budżetowe, a nie człowiek.

Trudne negocjacje

Rozwiązywanie równania z wieloma niewiadomymi i dodatkowo z mocno niestabilnymi (a już na pewno zmiennymi) danymi przypominają obecne negocjacje płacowe. Nic zatem dziwnego, że ich dotychczasowe rezultaty są niewielkie. Dyrekcja ogranicza się do przedstawiania danych o fatalnej sytuacji finansowej GM w ogólności, a naszego zakładu w szczególności. Jeśli jednak pamięta się, że nasza fabryka została wybudowana od fundamentów, a prace inwestycyjne cały czas trwają, to raczej nie powinno dziwić, że nie są zamortyzowane. Nie zmienia to faktu, że brak planów produkcyjnych i stabilnych perspektyw rynkowych sprawia, że rozmowy o pieniądzu dla załogi są – delikatnie mówiąc – mało konkretne.

Podczas ostatniej tury negocjacji strona związkowa zaproponowała zagwarantowania (na piśmie) utrzymania w przyszłym roku na dotychczasowym poziomie premii FCP oraz odpisów na fundusz socjalny. Kosztów kryzysu (czy też spowolnienia gospodarczego, jak twierdzą optymiści) nie wolno przerzucać na rodziny najsłabsze ekonomicznie, a to właśnie one w największym stopniu korzystają ze świadczeń socjalnych. Wymaga tego zwykła ludzka solidarność.

Powołując się na kryzys i załamanie się rynku motoryzacyjnego przedstawiciele dyrekcji zaczęli przestrzegać przed „niemożnością utrzymania obecnego

poziomu zatrudnienia”, czyli zwolnieniami, mówiąc po ludzku. Tym samym powróciła – poruszana przez Solidarność GM MP od dłuższego czasu – sprawa dodatkowych (ponad kodeksowych) odpraw dla odchodzących pracowników. Wzorce można w tym wypadku czerpać z innych zakładów GM Europe. Przykładowo w Bochum od lat wszystkie zwalniane osoby otrzymują solidne (np. 24-miesięczne przy 10 latach stażu pracy) odprawy.

O ile na temat płac (a szczególnie ich podwyżki) przedstawiciele dyrekcji głównie interesująco milczeli, to strasznie wymowni byli, gdy rozmowy zahaczyły o zmiany w prawie pracy. Jednym z postulatów było np. wprowadzenie instytucji czasowych bezrobotnych, czyli osób, które oficjalnie będąc pracownikami nie musiałby pracować, a na ich wypłatę składałaby się firma i budżet państwa. Nie wnikając w sensowność takiego rozwiązania warto zwrócić uwagę, że akurat na zmianę prawa to ani dyrekcja, ani zakładowe organizacje związkowe wpływ mają – delikatnie mówiąc – znikomy. Możliwości zgłaszania ustaw, czyli tzw. inicjatywy ustawodawczej, nie ma nawet Komisja Trójstronna, w której zasiadają reprezentanci związków zawodowych i organizacji pracodawców. A nawet jakby miała, to i tak decydujące słowo należy do posłów. I prezydenta.

(red.)

Krzywym okiem

Zyski i straty

Kryzys – i to finansowy – krąży po świecie, można by rzec parafrazując klasyka niezbyt popularnej ostatnio doktryny politycznej. Potrzebny był niewiele ponad miesiąc, aby przekonać się, że spadek cen zadłużonych do monstrualnych rozmiarów domów w Alabamie czy Kalifornii odbija się na mniejszej sprzedaży samochodów w Europie, a to oznaczać będzie przestoje, zwane dniami nieprodukcyjnymi w naszym zakładzie. I tak oto koszty kryzysu – w postaci niższych wypłat – zaczynają ponosić osoby, nie mające nic wspólnego ani ze spekulacją na amerykańskim rynku nieruchomości, ani tym bardziej z doprowadzeniem go do depresji.

Problem mniejszego zainteresowania nabywaniem nowych wyrobów czy też usług, nazywany przez ekonomistów spadkiem optymizmu konsumentów, rzecz jasna dotyczy nie tylko branży motoryzacyjnej. Niemal wszędzie natomiast wykorzystywany jest przez pracodawców do próby ograniczenia tzw. kosztów pracowniczych, czyli mówiąc po ludzku do zmniejszenia płac (brak podwyżek przy kilkuprocentowej inflacji jest w praktyce obniżką) i skasowania bonusów otrzymywanych przez załogę. Okazuje się bowiem, że w czasach kryzysu zaciskać pasa mają pracownicy, którym w latach dobrej koniunktury odmawia się udziału w zyskach, choć to akurat oni je wypracowują. Czyli zyski są tylko akcjonariuszy, obecnie częściej nazywanych inwestorami, a straty obciążają pracowników.

Mądrale (bo na pewno nie mędrcy) neoliberalizmu będą rzecz jasna przekonywać, że zyski to efekt skutecznego zarządzania, natomiast straty wynikają z „rynkowych cykli koniunkturalnych”. Ładnie powiedziane, tylko z prawdą związane luźno. Osiągające poziom Himalajów zarobki zarządów często nie mają żadnego związku z wynikami firm. Doskonałym przykładem może tu być bank Lehman Brothers, którego upadek był jednym z zapalników obecnego kryzysu. Eksperti są zgodni, że firma rodzeństwa Lehman była zarządzana tak fatalnie, że musiała upaść. Jednocześnie jednak **Richard Fuld**, prezes upadłego banku, odpowiadający wszak za takie zarządzanie, w ciągu ostatnich ośmiu lat zarobił co najmniej 300 mln dolarów. Do tyłu przyznał się przed komisją Izby Reprezentantów (media mówiły o 480 mln dolarów). To kwota kilka tysięcy razy większa od średniej amerykańskiej rocznej płacy! Co więcej w obliczu bankructwa banku prezes Fuld z jednej strony prosił o pomoc finansową rząd, a z drugiej złożył wnioski o wielomilionowe odprawy dla swoich menadżerów. Pozostali pracownicy Lehman Brothers w tym samym czasie tracili swoje ubezpieczenia emerytalne. Okazuje się bowiem, że we współczesnej gospodarce zyski są prywatne, a straty publiczne. Wspomniana rządowa pomoc dla banków (bardziej znana jako plan Paulsona) oznacza, że na bankrutów i odprawy dla ich menadżerów składać się będą podatnicy, którzy stracili domy w wyniku krachu bankowego.

Warto o tym wszystkim pamiętać, gdy dyrekcja zacznie przekonywać o wynikającej z kryzysu konieczności zaciskania pasa i wyrzeczeń ze strony załogi.

Mr Solidarek

Biznes, a nie wyzysk

Załoga to nie masa pracująca, dostarczająca jedynie siły roboczej, to cenny kapitał ludzki – przekonywano podczas konferencji poświęconej promocji społecznej odpowiedzialności biznesu zorganizowanej w Bibliotece Śląskiej. Dlatego dla właściwego zarządzania konieczne jest słuchanie załogi i konsultowanie z nią decyzji dotyczących przyszłości firmy. Ma to znaczenie zwłaszcza w okresach kryzysu i dekonstrukcji. Gdy załoga rozumie i jest przekonana do działań podejmowanych przez pracodawcę, przedsiębiorstwo ma szansę przetrwać najtrudniejsze czasy.

– *W firmach doceniających odpowiedzialność społeczną rośnie identyfikacja pracownika z marką. Rośnie zaangażowanie w życie firmy* – podkreślał **Piotr Duda**, przewodniczący Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności.

– *Łatwo jest być dobrym i deklarować przestrzeganie zasad etycznych w latach koniunktury. Prawdziwy test przechodzimy w kryzysie* – dodawał **dr Jakub Stelina**. – *Wtedy okazuje się, czy społeczna odpowiedzialność biznesu jest naszym standardem, czy tylko PR-owskim zabiegiem.*

Niestety wielu domorosłych menadżerów i biznesmenów, zafascynowanych pogonią za zyskiem, nie dostrzega wagi społecznej odpowiedzialności biznesu. Tymczasem w UE jest ona podstawą strategii lizbońskiej, mającej zapewnić konkurencyjność europejskiej gospodarki.

– *Społeczna odpowiedzialność biznesu to przede wszystkim inwestowanie w ludzi* – przypominał **Jerzy Buzek**, eurodeputowany z naszego regionu. – *Od innowacyjności i bycia konkurencyjnym zależą miejsca pracy. Żaden kraj nie rozwinie się bez dbania o ludzi.*

Zatem jak najszybciej pracodawcy powinni zrozumieć, że biznes odpowiedzialny i etyczny to nie strata czasu na rozmowy z załogą, ale szansa na rozwój i stabilne zyski. Wystarczy przy tym stosować się do prostej zasady: prowadź swój biznes najlepiej jak możesz, nie wykorzystując słabości ludzi, którzy dla ciebie pracują. **(zz)**

Bez muzy

Podczas wrześniowego „okrągłego stołu” ku niezadowoleniu melomanów stwierdzono, że na żadnym obszarze nie ma zezwolenia na słuchanie muzyki. Zawiedzonym miłośnikom muzy z mp3 na pocieszenie pozostaje, że jeszcze gorszym rozwiązaniem byłaby możliwość słuchania jedynie utworów wybranych przez przełożonego. **(MrS)**

Mobber czy cham?

Polskie prawo kategorycznie zabrania dyskryminacji (nie tylko w pracy, ale każdej i wszędzie) oraz mobbingu. Niestety brak ustawowej definicji obu patologicznych zjawisk poważnie utrudnia ich ściganie. Jednocześnie często okazuje się, że poniżający pracowników szef czy też przełożony nie jest mobberem, gdyż tak samo skandalicznie odnosi się do wszystkich podwładnych. I nie ma w takim wypadku znaczenia, czy jest zwolennikiem zarządzania przez stres (mało zresztą skutecznego), czy też po prostu zwykłym chamem.

Takie praktyki rujną nie tylko relacje międzyludzkie oraz standardy społeczne, ale również mają negatywny wpływ na wydajność i jakość pracy. Problem dostrzegali europejscy partnerzy społeczni i w kwietniu 2007 zrzeszając 60 mln pracowników Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (European Trade Union Confederation, ETUC) i trzy unijne organizacje pracodawców, z którymi najbardziej znana jest BusinessEurope zawarły porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy. Zgodnie z ustawodawstwem europejskim jest to tzw. umowa autonomiczna, mająca podobną moc prawną jak dyrektywy Komisji Europejskiej. Inny jest jedynie sposób jej przyjmowania (w brukselskim żargonie nazywanym implementacją) przez poszczególne kraje UE. Wszystkie – a zatem także Polska – na włączenie zapisów porozumienia ramowego dostały trzy lata, czyli muszą się z tym uporać do 26 kwietnia 2010.

Porozumienie ramowe ustala, że do niedopuszczalnego nękania w pracy dochodzi, gdy pracownik, pracownicy lub przełożeni są systematycznie i umyślnie wykorzystywani, zastraszani lub poniżani w okolicznościach związanych z pracą. To ostatnie sformułowanie oznacza, że do nękania może dochodzić nie tylko na stanowisku pracy, ale również na parkingu czy przystanku autobusowym (np. w formie wykrzyczanej wypowiedzi podważającej zdolności umysłowe pracownika i to nawet, jeśli będzie to krótkie „ty debilu”). Ważne przy tym, że nękanie może mieć zarówno charakter jednostkowy, jak i systematyczny.

– *Generalnie zapisy porozumienia ramowego chronią godność pracownika i przełożonego* – podkreślała **Juliane Bir** z ETUC podczas zorganizowanej przez NSZZ Solidarność konferencji poświęconej problemowi przemocy i prześladowania w pracy. – *Nie wolno tolerować sytuacji, gdy podwładni są ofiarami frustracji szefów.*

Niestety w naszym kraju jest to codzienna praktyka. Badania **dr Doroty Merecz** z Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi pokazują, że w ciągu roku ofiarą wrzasku i innych form werbalnej agresji w pracy pada np. 89 proc. pielęgniarek i 86 proc. kierowców autobusów. Dla porównania na zachodzie na krzyk szefów i kolegów narzeka ok. 5 proc. zatrudnionych.

– *Brak krajowych układów zbiorowych powoduje, że skuteczne przeniesienie zapisów porozumienia ramowego do polskiego systemu prawnego wymagać będzie nowelizacji Kodeksu*

Pracy i innych ustaw – przewiduje **Sławomir Adamczyk** z Komisji Krajowej NSZZ Solidarność. – *W taki sposób zostały wcześniej wdrożone regulacje porozumienia ramowego w sprawie telepracy.*

Znacznie mniej entuzjastycznie do planów zmian w prawie pracy zapewne podejść w Komisji Trójstronnej reprezentanci rządu, zazwyczaj upierający się, że wdrożenie unijnych regulacji nie wymaga zmiany prawa. Administracja publiczna jest bowiem największym w kraju pracodawcą i to w obszarach (urzędy, szkoły, czy wspomniane szpitale), gdzie nękanie jest powszechne. Zagmatwane i niejasne przepisy dają szansę, że spora część zatrudnionych nie będzie upominać się o swoje prawa. Jednak z obrony prawa do godnej pracy nigdy nie zrezygnuje Solidarność. **(red.)**

Kropla goryczy

Kompletny brak dialogu społecznego (w żadnym wypadku nie mylić go z miłym szefowi potakiwaniem) oraz postępująca degradacja stosunków międzyludzkich sprawiły, że Solidarność GM MP rozpoczęła bacznie przyglądać się sytuacji na lakierni. Nie można bowiem ignorować niepokojących sygnałów o zachowaniu odległym o lata świetlne od standardów GM-GMS oraz niezgodnych z prawem praktykach kierownictwa. Takim gwałtem zadany na porządku prawnym było przeniesienie SIP-owca na inny wydział z naruszeniem zapisów o społecznej inspekcji pracy.

Podobnie naganna była próba utrudniania działalności związkowej i to z pomocą pisanej niemalże na kolanie instrukcji poruszania się po lakierni. Dzięki której związkowcy byłiby otoczeni „wianuszkami” opiekunów. Pozostaje pytanie czy zatrudnieni tam pracownicy nie mają nic lepszego i produktywnego do roboty? Bo chyba nie ma być to argument za redukcją zatrudnienia...

Tego ostatniego nie można jednak wykluczyć, gdyż swego czasu, aby negatywnie ocenić i w konsekwencji wypowiedzieć warunki pracy i płacy (mówiąc wprost: zdegradować) wystarczyło jednemu z liderów nałożyć obowiązek opieki przez pół roku nad dwoma zespołami. Dodatkowo jeden z pracowników pracował na trzy czwarte etatu. Oczywiście wsparcie ze strony przełożonych było bardziej niż iluzoryczne. Efekt już znamy, ale pozostaje pytanie o tak ponoć hołubione zasady GM-GMS. Jak widać tylko przez niektórych i dla niektórych oraz to tylko, jak jest to wygodne.

Podobnych historii jest wiele. Tymczasem najlepszym sposobem rozwiązywania wszelkich problemów (także na lakierni) jest dialog, którego unika szefostwo tego wydziału. A tam gdzie kończy się dialog zaczynają się przepisy prawa. Natomiast, gdy i one wyczerpują swoje możliwości, dochodzi do drastycznych rozwiązań. Miejmy nadzieję, że w naszym zakładzie nie będą one miały miejsca, choć przysłowiowa kropla nie tylko draży skałę, ale również przepełnia czarę goryczy. **(zz)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09

TEL. ZAKŁADOWE 92-09, 23-33

FAX 234-50-16

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 26 LISTOPADA 2008 R.