

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 20 (137)

11 GRUDNIA 2008 R.



Stabilna pracy i godna płaca

Związkowcy na całym świecie obawiają się, że obecny kryzys – będący konsekwencją nieodpowiedzialnej spekulacji na rynkach finansowych, coraz częściej nazywanej kapitalizmem loteryjnym – odbije się negatywnie przede wszystkim na sytuacji pracowników. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC – European Trade Union Confederation), reprezentująca ponad 60 milionów pracowników na naszym kontynencie, podkreśla, że nie wolno tolerować nieodpowiedzialności, chciwości i zaniedbań menadżerów ponadnarodowych korporacji. Jednocześnie ETUC wzywa Europę do walki o prawa pracownicze, o sprawiedliwe i godne płace, o stabilne miejsca pracy i silne rokowania zbiorowe. Europejska Rada Zakładowa GM stanowczo sprzeciwiając się żądaniom cięcia kosztów pracowniczych (czyli praktycznie ograniczaniu zarobków i miejsc pracy) bez przedstawienia przez GM partnerom społecznym przyszłościowego (i co ważne realnego) biznes planu. Nie może bowiem być zgody na zabieranie pracownikom pieniędzy i jednoczesne wypłacanie milionowych wynagrodzeń dyrektorskich. **(red.)**

Więcej o stanowisku europejskich reakcjach na globalny kryzys na str. 2

Wróć z Astrą IV?

Głębokiego kryzysu na rynkach motoryzacyjnych nie dało się – na co pewnie niektórzy liczyli – przeczekać za pomocą postojów i menadżerskich zakłęk. Tym samym realnym zagrożeniem stało się widmo redukcji zatrudnienia, a to oznacza, że związki zawodowe czeka trudna, ale zdecydowana i twarda walka w obronie miejsc pracy. Bez stabilnego zatrudnienia nie może bowiem być mowy o godnej pracy!

W naszym zakładzie walka w obronie miejsc pracy już się rozpoczęła – dyrekcja bowiem zapowiedziała z jednej strony likwidację (czasową) trzeciej zmiany, a z drugiej rezygnację ze współpracy z firmami outsourcingowymi: Premier, Sils, Kirchoff i Wega, których obowiązki mają przejąć pracownicy likwidowanej zmiany. Szefostwo GMMP wystąpi-

ło także z pakietem zmian, przewidującym m.in. przesunięcie w 2009 roku okresów rozliczeniowych (będzie jeden dwumiesięczny, marzec – kwiecień, a pozostałe czteromiesięczne) z zachowaniem jednak zasady, że w przypadku odprawiania postojów, każdy pracownik ma zagwarantowany jeden wolny weekend w miesiącu, nie licząc ustawowych świąt. To wszystko stanowi zagrożenie dla stabilności zatrudnienia. Dzięki determinacji związków zawodowych utrzymano jednak zasadę, że w całym GM Europe nie ma żadnych przymusowych zwolnień grupowych. Jednocześnie porozumienie podpisane 18 listopada przewiduje, że w razie zmiany sytuacji ekonomicznej i zwiększenia produkcji

dokończenie na str. 2

Krzywym okiem

Schody zewnętrzne

Skończyły się żarty, zaczęły się schody miał powiedzieć pułkownik Wieniawa-Długoszowski, gdy rozkaz do natychmiastowego stawienia się u marszałka Piłsudskiego (którego wówczas był oficerem do zleceń) wziął dosłownie i postanowił do Belwederu wjechać konno. Nie przewidział jednak, że szwoleżerski wałach, na którego grzbiecie przebywał, niespecjalnie miał ochotę wspinać się po stopniach. Z podobnymi „schodami” mamy obecnie do czynienia w naszym zakładzie. Z jednej strony okazało się bowiem, że globalizacja, nie oznacza powszechnego wzrostu ekonomicznego, lecz także międzynarodowy kryzys i spore kłopoty, mające źródło daleko od granic Polski. Z drugiej stało się jasne, że outsourcing nie jest niczym innym jak metodą przerzucania ryzyka gospodarczego na barki pracowników. Przed tym ostatnim od dłuższego czasu przestrzegały solidarnie europejskie związki zawodowe.

Outsourcing, czyli mówiąc po polsku podzlecanie prac zewnętrznym kontrahentom, przynosi firmom spore zyski, tak w okresie koniunktury jak i w czasie kryzysu. Gdy bowiem chwileje się sytuacja rynkowa można niemal z dnia na dzień wypowiedzieć umowy, lub – jeśli ma się nieco więcej czasu – po prostu nie przedłużyć kontraktu. I w ten prosty sposób pozbyć się części pracowników. Zgodnie z prawem nie są oni załogą firmy zlecającej, co pozwala traktować ich jako dodatek do maszyn czy też linii montażowej. W ten sposób GMMP potraktował zatrudnionych w firmach zewnętrznych, biorąc przykład z Skody, która w Mlada Boleslav w ciągu bodaj tygodnia zwolniła 2,5 tysiąca pracowników outsourcingowych! Oczywiście takie praktyki w dramatycznej sytuacji stawiają firmy zewnętrzne i ich załogi. Utrata znaczącej części dochodów sprawia, że zaczynają one masowo zwalniać pracowników. Poprawiają sobie przy tym samopoczucie zakłębieniem, że to nie ich wina, bo gdyby mieli kontrakt, to żadnych zwolnień by nie było. Tyle tylko, że gdyby wszyscy mieli zamówienia, to nieznane byłoby pojęcie kryzysu, a gospodarka przypominałaby perpetuum mobile.

Znamienne, że outsourcing pozwala firmom prezentować medialnie wrażliwość społeczną, przerzucając „jedyne” koszty załamania rynkowego na pracowników. Otóż jedna spółka nikogo nie zwalnia, a tylko „tnie koszty zewnętrzne”, a druga też by nikogo nie zwalniała, gdyby miała zlecenia. I tylko iluś tam pracowników z firm podwykonawczych zostaje z numerkiem w kolejce do pośredniaka w ręku zamiast wypłaty. Takim praktykom należy się twardo przeciwstawić. Jako, że są one jednak zgodne z literą prawa, to walka ta praktycznie ograniczona jest do prób zablokowania zwolnień w spółkach zależnych. Konstytucja gwarantuje wszak możliwość wypowiedziania umów.

Zmagającym się z kryzysem menadżerom warto natomiast przypomnieć, że wspomniany wałach Wieniawy mimo niechęci do spaceru po belwederskich schodach nie został wyrzucony ze stajni pułku szwoleżerów, ani też przerobiony na kabanosy, lecz tylko przesunięty do roli luzaka.

Mr Solidarek

Wróć z Astrą IV?

dokończenie ze str. 1

(także w sytuacji, gdy będzie to związane z wdrożeniem do produkcji nowego modelu) przywrócony zostanie outsourcing, w tych obszarach, na których obowiązywał w połowie listopada. Tym samym zabezpieczono pracownikom firm podwykonawczych możliwość powrotu do naszego zakładu. Wówczas osoby czasowo przeniesione w ramach insourcingu mają zagwarantowaną możliwość powrotu na dotychczasowy wydział i stanowisko.

Oszczędnościowe decyzje dyrekcji GMPMP rzecz jasna w trudnej sytuacji stawiają współpracujących dotychczas z naszym zakładem firmy podwykonawcze (outsourcingowe). Strona związkowa starać się wypracować z dyrekcjami tych spółek program ochrony zatrudnienia, który zapobiegnie zwolnieniom grupowym lub ograniczy je do minimum. Zwalnianie dotychczasowych pracowników przez spółki zewnętrzne, w sytuacji, gdy zapewnia się możliwość odzyskania kontraktu w przypadku uruchomienia – planowanej i zapowiedzianej nie od wczoraj – Astry IV oznacza, że ich dyrekcje nie starają się prowadzić aktywnej działalności i zgadzają się na rolę dostawcy „elastycznej” siły roboczej. Na takie praktyki, stanowiące pogranicze handlu żywym towarem, nie może i nie będzie zgody związków zawodowych.

Niestety brak rzetelnego dialogu społecznego oraz zrozumienia dla idei partycypacji pracowniczej w naszym zakładzie sprawia, że związki zawodowe nie mają wpływu na strategię firmy czy też kierunki działań biznesowych. Często o podjętych przez dyrekcję decyzjach strona związkowa jest jedynie informowana, bez jakichkolwiek konsultacji. W takiej sytuacji możemy jedynie łagodzić skutki społeczne decyzji podjętych przez innych. Sytuację utrudnia przy tym ciągła niepewność i sprzeczne informacje o podjętych decyzjach, co może oznaczać, że dyrekcja nie ma żadnego planu wyprowadzenia naszej firmy z kryzysu.

Warto pamiętać, że poświęcenia finansowe (bo niczym innym nie jest planowanie cięcia kosztów pracy) wymaga się od pracowników, którzy doskonale wypełniają swoje obowiązki i produkują świetne samochody. Jednocześnie menadżerom odpowiadającym za fatalne zarządzanie i decyzje biznesowe funduje się loty firmowymi odrzutowcami do Waszyngtonu, aby wyciągali rękę po miliony pomocy publicznej. A to aktywność o charakterze raczej żebractwa niż biznesowym.

(red.)

Najpierw realny biznesplan, potem pieniądze

Bez kota w worku

Europejska Rada Zakładowa GM i europejskie związki zawodowe uzależniają ewentualną zgodę na szukanie oszczędności w kosztach pracy od przedstawienia przez GM Europe przyszłościowego biznesplanu, pokazującego drogę skutecznego wyjścia z finansowej i rynkowej zapaści.

Pracownicy GM dobrze znają praktyki zarządu, który aby zrównoważyć bilans, koncentruje się na zredukowaniu kosztów pracy. Kiedy jednak zarządowi zadać pytanie, dlaczego GM ponadproporcjonalnie traci udział w kurczącym się rynku motoryzacyjnym, to menadżerom wpadają do głowy tylko kiepskie wymówki. Zaczynają mówić o „niepowodzeniach” i „trudnym rynku”, co nie wyjaśnia tak naprawdę sprawy i przypomina jedynie nieśmiertelne „to nie jest tak, jak myślisz”.

Jednocześnie warto odpowiedzieć na pytanie, ile koncern może uzyskać przez skreślenie podwyżek i podobne antypracownicze kroki. I czy potrafi wykorzystać pieniądze zabrane załodze. Dotychczas było z tym różnie. Nie tak dawno amerykański związek zawodowy UAW zgodził się na brak podwyżek, także kanadyjscy pracownicy poczynili ustępstwa płacowe w imię ratowania firmy. W obu przypadkach związki zawodowe przyczyniły się do milionowych oszczędności, ale zarząd nie był w stanie opracować planu zapewniającego trwały sukces. Teraz GM musi prosić o pomoc rząd Stanów Zjednoczonych. Oszczędności kosztów zaoferowane przez związki zawodowe ulotniły się szybko bez żadnego praktycznego skutku. Oczywiście poza takim, że wcześniej te pieniądze zniknęły z kieszeni pracowników.

Dlatego rację ma **Nancy Pelosi**, przewodnicząca Izby Reprezentantów USA, która żąda biznesplanu, w którym „przemysł samochodowy prze-

mie odpowiedzialność i przedstawi plan, jak chce budować swoją przyszłość” zanim amerykański Kongres da pieniądze podatników GM-owi, Fordowi i Chryslerowi. Jasne, że to, co jest słuszne w przypadku amerykańskiego Kongresu, wydaje się też dobre w przypadku pracowników GM. Bo to oni też mają oddać swoje pieniądze.

Zarząd GM Europe żąda rezygnacji z podwyżek płac i redukcji kosztów pracy o łącznie 750 milionów dolarów w 2009 r. W związku z tym Europejskie Forum Pracownicze GM oraz związki zawodowe postawiły zarządowi następujące pytania:

1. Dlaczego koncentrujecie się głównie na redukcji kosztów pracy, stanowiących mniej niż 13 proc. wydatków, a nie całościowo na interesach i tworzeniu wartości?
2. Jeśli pracownicy GM zainwestują żądane pieniądze, jakie są plany prowadzące do uzyskania dodatkowych dochodów? Czy planowane jest przyspieszenie odłożonych na później projektów, które pozwolą uzyskać przewagę konkurencyjną na rynku?
3. Jak wyglądają plany biznesowe GM Europe na następne pięć lat?
4. W jaki sposób planujecie zmienić nieefektywną i biurokratyczną strukturę GM Europe?
5. Jakie są plany ochrony europejskiej załogi w przypadku bankructwa GM w Stanach Zjednoczonych?
6. Jakie projekty przyszłościowe i jakie produkty możecie w sposób zobowiązujący obiecać europejskim zakładom w zamian za pieniądze ich pracowników?

Czekamy na odpowiedzi, powtarzając za Nancy Pelosi – „dopóki nie zobaczymy planów, nie możemy pokazać pieniędzy”. **(era)**

Deklaracja londyńska

Reprezentujący ponad 60 milionów pracowników przedstawiciele związków zawodowych zrzeszonych w Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC – European Trade Union Confederation) podpisali w Londynie deklarację, w której wzywają m.in. do zasilenia publicznymi pieniędzmi instytucji finansowych mających zadania w sferze publicznej, wzmocnienia kontroli instytucji finansowych w kwestii ich możliwości kredytowania swojej działalności, wprowadzenia działań rządowych zapewniających dostępność funduszy na inwestycje w realnej gospodarce, które umożliwią tworzenie miejsc pracy i technologii przyjaznych środowisku oraz trwałemu rozwojowi, pomocy dla pracowników dotkniętych kryzysem, rodzin zagrożonych eksmisją, emerytów zagrożonych ubóstwem.

ETUC zwraca w niej uwagę, że dominujący model kapitalizmu finansowego jest na krawędzi upadku. „Jego ideologia ogłupiała wiele osób, które zostały wykorzystane przynosząc zyski wąskim elitom w latach wybujałej prywatyzacji, deregulacji i

nieskrępowanych rynków. (...) Mówmy otwarcie. Ten kryzys spowodowała chciwość i bezymskość wielkich centrów finansowych. Wielcy dyrektorzy zezwolili na spekulacje na wielką skalę w ramach inwestycji, których nie rozumieli. Speculanci nakręcili spiralę podwyżek cen ropy, żywności i surowców. Po stronie przegranych są rzesze pracowników przemysłu, lecz także emeryci, rodziny”.

Teraz musi nastąpić punkt zwrotny. Nigdy więcej nieodpowiedzialność banków nie może mieć możliwości spychania narodów w bankructwo. Nigdy więcej nie wolno wykorzystywać pieniędzy podatników do napędzania instytucji wypłacających olbrzymie pensje i premie najwyższym dyrektorom. Nigdy więcej podwyższanie wartości kapitału akcyjnego powiązane z zyskiem dla dyrektorów nie może być wyłącznym celem przedsiębiorstw. Nie możemy ryzykować powtórki tej nieodpowiedzialności, chciwości i zaniedbań.

ETUC wzywa Europę do walki o prawa pracowników, o sprawiedliwe i godne płace, o stabilne miejsca pracy i silne rokowania zbiorowe.

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 15 STYCZNIA 2009 R.