

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 14 (151)

28 SIERPNIA 2009 R.



Przed 29 laty całą Polskę ogarnęła fala strajków, która doprowadziła do powstania NSZZ Solidarność – pierwszego wolnego związku zawodowego w naszej części Europy. Zapoczątkowana wówczas walka o godność i prawa pracownicze toczy się jednak cały czas.

Trwają przepychanki

Nadal nie wiadomo, kto będzie nowym właścicielem Opla, natomiast wiele wskazuje, że decyzja ta szybko nie zapadnie. Zapowiadana jako przełomowa narada w miniony piątek (21 sierpnia) przyniosła jedynie ustalenie, że zarówno trust Magna/Sbierbank, jak i holding RHJ (powiązany ze specjalizującym się w przejęciach spółek funduszem Ripplewood) powinny jeszcze raz poprawić swoje oferty. Rozczarowania taką decyzją nie kryła **Angela Merkel**, kanclerz Niemiec, której zależy, aby Opel miał nowego, rosyjskiego właściciela przed wrześniowymi wyborami do Bundestagu. Ponoć kanclerz Niemiec podczas niedawnego spotkania z **Dmitrijem Miedwiediewem**, prezydentem Rosji wręcz obiecała Rosjanom, że dostaną Opla.

Gorącymi zwolennikami trustu Magna/Sbierbank są także niemieccy związkowcy (**Klaus Franz**, optuje za Rosjanami przy każdej sposobności) oraz **Fritz Henderson**, prezes GM. Przeciwnikom tego aliansu przewodzi natomiast **John Smith**, wiceprezes GM, dla którego warunkiem nie do przyjęcia jest przejęcie przez Rosjan najbardziej zaawansowanych technologii produkcji samochodów, a oferta Magny/Sbierbanku przewiduje przekazanie patentów. Dlatego też John Smith udzielił w Oplu odsprzedaży najchętniej RHJ, który nie wyklucza ich ewentualnego ponownego odkupienia przez GM. Takie rozwiązanie z kolej działa na Niemców niczym czerwona płachta na byka.

Ich celem jest bowiem pozbawienie Amerykanów wpływu na „europejskiego Opla”. Słabość tego planu polega jednak na tym, że jak na razie to GM w pełni kontroluje markę i to on zadecyduje o jej sprzedaży.

Jako, że zarówno zwolennicy umowy z Magna/Sbierbankiem, jak i aliansu z RHJ trwają na swoich pozycjach coraz więcej analityków twierdzi, że do transakcji nie dojdzie. Zwracają przy tym uwagę, że od maja poprawiła się zarówno kondycja finansowa GM (zadłużenie koncernu zmniejszyło się o 40 mld dolarów), jak i wzrosła sprzedaż. Co więcej na rynku jest ogromne zainteresowanie nowym Oplem Astrą, co może być dla Amerykanów kolejnym argumentem za rezygnacją ze sprzedaży marki. Oczywiście takie rozwiązanie dla koncernu z Detroit ma też wady. Przede wszystkim chodzi o koszty utrzymania przynoszącego straty (2 mld dolarów tylko w pierwszym kwartale) Opla. Dlatego też analitycy nie wykluczają, że do gry może jeszcze wrócić chiński BAIC, który chciał najmniejszej pomocy publicznej ze wszystkich oferentów (1,7 mld euro – dla porównania RHJ 3,7 mld euro, a Magna/Sbierbank 4,5 mld euro, po które gotowy jest sięgnąć rząd niemiecki), a dodatkowo daje szansę szerszego wejścia na największy obecnie rynek motoryzacyjny na świecie. Co miesiąc w Chinach sprzedaje się grubo ponad milion nowych samochodów, o kilkadziesiąt tysięcy więcej niż w Europie czy Stanach Zjednoczonych. (red.)

Krzywym okiem

Wykidajło

Spotkania związkowców z pracownikami, zaniepokojonymi o los swoich miejsc pracy, na pozór nie powinny nikogo dziwić, gdyż są działaniem tak oczywistym, jak pojawienie się straży pożarnej w mieszkaniu z którego wydobywa się dym. Niestety tego dość prostego związku przyczynowo-skutkowego nie był w stanie ogarnąć jeden z przełożonych na obszarze PPG, który widząc związkowców rozpoczął dochodzenie słowne, kto ich tu zaprosił. Słowem zachował się jak bramkarz, zwany niegdyś wykidajłą, podczas zamkniętej imprezy w klubie, dbający aby dostęp do bufetu i baru mieli tylko goście z zaproszeniami.

Biedak jednak zapomniał lub nie wiedział, że gdy chodzi o obronę interesów pracowniczych związkowcy żadnych zaproszeń nie potrzebują. Zgodnie z polskim prawem związki zawodowe są bowiem ustawową reprezentacją załogi i to (niestety) całej. Dlatego też mają zagwarantowaną możliwość spotkań i konsultacji z pracownikami. Jednocześnie – na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w lipcu 1990 – pracodawca nie może ingerować w działalność związkową, czyli nie muszą one starać się o żadne dodatkowe zaproszenia, podobnie jak parlamentarzyści nie potrzebują zgody sołtysa na spotkanie z wyborcami, czy też dyrektorzy nie muszą zgłaszać woźnemu, że idą rozmawiać z właścicielami firmy. Zresztą w przypadku związków zawodowych, dbających o poszanowanie praw pracowniczych, dodatkowo wchodzi w grę obrona tzw. interesu publicznego. To właśnie na tej podstawie specjalnego zaproszenie nie potrzebują również wspomniani strażacy, aby wejść do płonącego budynku, a do każdego zakładu pracy wstęp mają (nawet ku niezadowoleniu kierowników) inspektorzy pracy, kontrolerzy skarbowi czy też agenci CBA. Zagadnienie tych ostatnich o zaproszenie może zresztą skończyć się zgrabnym rzuceniem pytającego twarzą na posadzkę.

Związkowcy, na szczęście dla dociekliwych przełożonych, zachowują bardziej dyplomatyczne formy. Nie zmienia to jednak faktu, że zamiast wypytywać ich o zaproszenia, dyplomy czeladnicze i patenty żeglarskie znacznie lepiej jest przystąpić razem z nimi do rozwiązywania problemów. Reprezentanci Solidarności nie dlatego odwiedzają poszczególne wydziały, że lekarz zalecił im długie spacery, lecz reagują na sygnały pracowników dotyczące ich bolączek oraz kłopotów. Sprawne funkcjonowanie zarówno zakładu jako całości, jak i poszczególnych jego części wymaga rozwiązywania tych problemów, a nie ich przysłowiowego zamykania pod dywan. Podobnie jak w przypadku gorączki, dobrze jest pójść do lekarza, a nie rozbijać termometr. To właśnie dlatego dialog społeczny – będący najlepszym lekarstwem na uzdrawianie relacji między przełożonymi i podwładnymi – jest tak ważny dla każdej firmy. Wprawdzie wizja wykidajły rozwiązującego wszelkie kwestie, niczym Chuck Norris, celnym kopnięciem z półobrotu jest dla niektórych być może pociągająca, ale warto pamiętać, że życie to nie film i czasem po celnym ciosie twardość gleby sprawdza sam wykidajło. **Mr Solidarek**

Roszady zmieniające

Spośród pracowników Premiera wywołały informacje o planowanych zmianach na obszarze PPG. Trzy dni po przerwie urlopowej dowiedzieli się oni, że ich miejsca pracy przejmie formalnie GM. Zaproponowano im wprowadzić możliwość zatrudnienia się u „nowego partnera biznesowego GM”, ale jedynie na umowy na czas określony i bez zagwarantowania dotychczasowych warunków płacowych. Tak mała propozycja nie wywołała – czemu trudno się dziwić – najmniejszego entuzjazmu wśród pracowników, którym jednocześnie dano bardzo mało czasu na podjęcie decyzji. Zmiany pracodawcy mieli dokonać do poniedziałku, a była już środa.

Zaalarmowani przez załogę Premiera związkowcy natychmiast rozpoczęli wyjaśnianie spraw i szybko okazało się, że oferty dyrekcji żadną siłą nie da się określić jako przyzwoitej. Informacja o możliwości związania swego losu z bliżej nieokreślonym „nowym partnerem biznesowym GM” miała jedynie formę bezosobowego komunikatu na tablicy ogłoszeń, a dodatkowo to sami zatrudnieni mieli się zwalniać z pracy na zasadzie porozumienia stron. Słowem cała propozycja była atrakcyjna niczym trabant po tuningu.

Zrozumiały brak zainteresowania taką ofertą pracy dla „nowego partnera biznesowego GM”, połączony z szybką interwencją związkową, spowodował poprawienie propozycji dyrekcji. Przejmowany wraz z obszarem PPG osobom zaoferowano pracę w GMMP, choć nadal na czas określony. Takie rozwiązanie nie jest na pewno szczytem marzeń. Pozwala jednak żywić nadzieję, że kierownictwo naszego zakładu dotrzyma słownej obietnicy i będzie sukcesywnie przenosić pracowników spółek zewnętrznych do GMMP. **(ss)**

Jubileusz SCG

Dolomity Sportowa Dolina gościły w sobotę, 22 sierpnia, uczestników festynu zorganizowanego z okazji 10-lecia firmy Sils Centre Gliwice. Licznie przybyli pracownicy mieli okazję nie tylko degustować dania z grilla, serwowane pod zimne piwo, ale także uczestniczyć w licznych konkursach sportowych. Mimo deszczowej aury nie brakowało zawodników, zagrzewanych do walki głośnym dopingiem kolegów. Dopisywał również duch artystyczny, szczególnie ważny podczas karaoke, gdyż śpiewać każdy może... Rozchodzący się po festynie żalowali jedynie, że okazję do wspólnej zabawy mają tylko raz na dziesięć lat. **(sg)**

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 9 WRZEŚNIA 2009 R.

Dłuższy okres rozliczeniowy za stabilne zatrudnienie Bez antykryzysowego wyzysku

Dzień przed wejściem w życie ustawy antykryzysowej (jej zapisy obowiązują od 22 sierpnia) dyrekcja naszego zakładu wystąpiła z wnioskiem o wydłużenie okresów rozliczeniowych do 12 miesięcy, czyli dopuszczalnego maksimum. Jednak, choć dłuższe od kodeksowych okresy rozliczeniowe są możliwe tylko za zgodą związków zawodowych propozycja szefostwa ograniczała się wyłącznie do oczekiwania wyrzeczeń ze strony załogi. Takie rozwiązanie rzecz jasna nie było do przyjęcia przez stronę związkową.

– Nie było w propozycji dyrekcji nic, co moglibyśmy podpisać. Żadnej propozycji porozumienia – podsumowuje **Grzegorz Bacia**, sekretarz Solidarności GMMP. – Tymczasem dla załogi stabilność zatrudnienia jest, co najmniej tak samo ważna, jak dla dyrekcji roczny okres rozliczeniowy.

Warto przy tym pamiętać, że ustawa antykryzysowa nie wprowadza automatycznego wydłużenia okresu rozliczania czasu pracy. Przewiduje jedynie taką możliwość i to najwyżej do końca 2011 roku. Jednocześnie – co jednym głosem (a to prawdziwa rzadkość) podkreślali solidarnie premier i prezydent – celem specjalnej ustawy jest ratowanie w czasie kryzysu miejsc pracy i zapewnienie stabilności zatrudnienia. To właśnie dlatego dodatkowym warunkiem wprowadzenia zmian w rozliczaniu czasu pracy jest uzyskania zgody ustawowej reprezentacji załogi.

W poniedziałek, 24 sierpnia, strona związkowa uzgodniła, że jest gotowa zgodzić się na jeden 12-miesięczny okres rozliczeniowy, ale pod warunkiem respektowania przez zarząd GM Europy podpisanego w tym roku porozumienia płacowego oraz zagwarantowania stabilności zatrudnienia m.in. przez brak przymusowych zwolnień

oraz przekształcenie wszystkich czasowych umów o pracę na terenie GMMP na umowy na czas nieokreślony. Strona związkowa postuluje także utrzymanie do czasu wprowadzenia trzeciej zmiany systemu pracy na zmianach porannej i popołudniowej. Stanowisko związkowe zostało przekazane na piśmie dyrekcji.

Należy pamiętać, że trzykrotne (czyli do 12 miesięcy) wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy nie jest bynajmniej zmianą kosmetyczną. Oznacza bowiem praktyczną likwidację nadgodzin, a tym samym brak możliwości dodatkowego zarobku. Pozwala ono na elastyczne przenoszenie godzin pracy w całym roku, co w skrajnym przypadku może prowadzić do sytuacji, że przykładowo w listopadzie załoga pracować będzie przez dwa dni w tygodniu po cztery godziny, ale w maju sześć dni w tygodniu po godzin dwanaście. Jako, że średnio wyjdzie kodeksowe 40 godzin tygodniowo (w listopadzie 8, a w maju 72) to o żadnych nadgodzinach – a tym samym dodatkowych pieniądzach – nie będzie mowy, bo czas pracy będzie się zgadzał. Kodeks gwarantuje bowiem tylko 11 godzin odpoczynku na dobę (dniówka może zatem trwać maksymalnie 13 godzin) i zakłada, że pracownik zaczyna się relaksować już w momencie opuszczenia stanowiska pracy.

Słowem roczny okres rozliczeniowy, to spora korzyść dla firmy, która może elastycznie korzystać z wysiłku załogi, jednak dla zatrudnionych oznacza pogorszenie warunków pracy. I dlatego powinno być rekompensowane, zwłaszcza, że rządowy pakiet antykryzysowy nosi nazwę ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, a nie ustawy o legalnym wyzysku. **(ss)**

Wielogłos sprzeczności

Jako, że obecny kryzys niejedno ma imię, szczególnie w branży motoryzacyjnej, informacja o przejściu 37 pracowników naszego zakładu do tyskiego Isuzu nie wywołała ani większego zdziwienia, ani nadmiernych emocji. Szczególnie, że miały być to przejścia całkowicie dobrowolne, o czym zapewniali nie raz korporacyjni bossowie. Niestety głos dyrektorów (w liczbie dwóch) okazał się nie pokrywać ze zdaniem, co niektórych, niższych przełożonych, którzy rozpoczęli spisywanie list pracowników do skierowania na zsyłkę na wschód (a dokładnie nieodległy południowy-wschód), a nawet niektórym podwładnym – w formie zbliżonym do groźby – taką eskapadę gwarantowali.

Słowem ich działania były całkowicie sprzeczne z decyzją szefów. A warto pamiętać, że gdyby w podobny sposób polecenia dowolnego kierownika zignorował pracownik na linii, to posypałyby się kary i upomnienia, jeśli nie wręcz dyscyplinarki.

Można wprawdzie pocieszać się, że kreatywni inaczej przełożeni nie planowali zorganizować syberyjskich kibitek, aby transportować tyskich zesłańców, ani też nie zamierzali ubierać ich w chińskie czapki hańby. Nie zmienia to jednak faktu, że skutecznie storpedowali oni prezentowane przez bossów stanowisko i niebezpiecznie naruszyli autorytet całej dyrekcji. Skoro bowiem jeden z drugim kierownik czy też lider jawnie ignorują zdanie szefów, to dlaczego nie miały tego po cichu robić szary member? Tymczasem skuteczność zarządzania opiera się na wykonywaniu poleceń na wszystkich szczeblach zakładowej hierarchii, a nie tylko na najniższym. Wymaganie od jednych pełnego posłuszeństwa i jednocześnie tolerowanie, graniczącej z warcholstwem, sarnackiej fantazji innych jest prostą drogą do upadku. Dobitnie przekonują o tym losy I Rzeczypospolitej, gdzie z takimi zjawiskami w skali całego kraju mieliśmy do czynienia. Jak pamiętają ci, co na historii nie wagarowali, całość zakończyła się rozbiorem. **(MrS)**