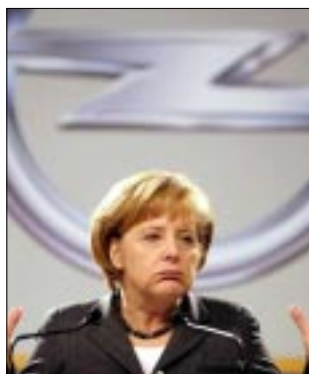


**Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego****Solidarność****Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność****General Motors Manufacturing Poland****Premier MSSP – Sils Centre Gliwice – Adecco – Wega A****44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)****Nr 15 (152)****15 WRZEŚNIA 2009 R.**

Magna o krok

Po dwóch dniach obrad rada dyrektorów GM w czwartek, 10 września dokonała zmian we władzach firmy, zarekomendowała sprzedaż Opla konsorcjum Magna/Sbierbank oraz wysłała głównego negocjatora do Berlina, celem sfinalizowania kontraktu. Zanim ten ostatni dotarł na miejsce decyzję rady dyrektorów ogłosiła **Angela Merkel**. Decyzja GM to bowiem wielki sukces kanclerz Niemiec, która popierała przejęcie kontroli nad Oplem przez Magnę/Sbierbank, a latem publicznie obiecała prezydentowi Rosji szybkie doprowadzenie do transakcji. Na dwa tygodnie przed wyborami do Bundestagu (odbędą się 27 września) jej słowa się sprawdziły.

*dokończenie na str. 2*

Roczny okres rozliczeniowy czasu pracy

Bez konkretów, bez podpisu

Brak realnego planu zapewnienia stabilności zatrudnienia oraz ochrony miejsc pracy sprawił, że Solidarność GMMP nie mogła podpisać zaproponowanego przez dyrekcję porozumienia wprowadzającego 12-miesięczny okres rozliczeniowy. Z faktu, że ustawa, popularnie nazywana antykrzysową, umożliwiła wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy nie wynika, że takie rozwiązanie musi być wprowadzone, tylko dlatego, że jest wygodne dla pracodawcy. Wprowadzenie regulacji niekorzystnych dla załogi (zarówno ze względów zdrowotnych, rodzinnych, jak i finansowych), zgodnie z duchem ustawy, powinno być rekompensowane ochroną miejsc pracy. Tego jednak, w kilka razy modyfikowanym, projekcie dyrekcji zabrakło.

Proponowane porozumienie nie gwarantowało utrzymania miejsc pracy, a jedynie przesunęło o kilka miesięcy termin wygaśnięcia umów czasowych. Jednocześnie w niemal każdym punkcie pozostawiało przysłowiową furtkę, umożliwiającą zmiany np. „w wypadkach zaistnienia nieprzewidzianych w obecnej chwili sytuacji”. Tego typu nieprecyzyjny zapis może oznaczać wszystko i sprawić, że pozornie dobre rozwiązania dla pracowników mogą stać się pułapką bez wyjścia.

Aby takich niebezpiecznych sytuacji uniknąć Solidarność GMMP proponowała, aby porozumienie zawierało jasne, czytelne i zrozumiałe dla każdego zasady, które nie budziłyby wątpliwości i nie wymagały interpretacji. Niestety dyrekcja nie była gotowa zaakceptować takich zapisów.

Jednocześnie cały czas forsowano zatrudnianie pracowników na kolejne umowy na czas określony, wykorzystując fakt, że ustawa antykrzysowa zawiesiła (na dwa lata) zasadę, iż trzecia umowa o pracę musi być bezterminowa. Zarówno mnożenie krótkich umów czasowych – jak zapowiedziane właśnie przez dyrekcję przedłużenie o miesiąc kontraktów z osobami, którym umowy kończą się w grudniu – jak i podpisywanie kilkuletnich „czasówek” jest patologicznym wynaturzeniem na rynku pracy, na które strona związkowa wielokrotnie zwracała uwagę. Należy jednocześnie pamiętać, że zgodnie z dyrektywami UE podstawową formą zatrudnienia powinna być umowa o pracę na czas nieokreślony. Tylko bowiem taka umowa zapewnia stabilność zatrudnienia i niezbędne poczucie bezpieczeństwa socjalnego pracownika. Nawet w przypadku niestabilnej sytuacji

dokończenie na str. 2

Krzywym okiem

Szanujmy siebie

Naturalne poczucie sprawiedliwości sprawia, że większość ludzi oczekuje, iż ich wysiłek oraz zaangażowanie będą docenione i nagrodzone. Dlatego też pracownicy – zwłaszcza, gdy postanowili z zakładem związać na dłuższą swoją zawodową karierę – starają się być widocznymi, aktywnymi i kreatywnymi. Pracują, zatem w pocie czoła i nie szczędzą zdrowia, wierząc w korporacyjne zapowiedzi, że firma o nich nie zapomni. Niestety często okazuje się, że dobra pamięć pracodawcy nie jest równoznaczna z jego pomocą.

Tymczasem długa, monotonna i wyczerpująca praca ma zawsze niekorzystny wpływ na zdrowie. Przyczyną to nawet ci przekonani, że to praca stworzyła z małego człowieka. Nie ma przy tym żadnej reguły – to co jednemu zaszkodzi po roku, u innego odbije się dopiero za lat dziesięć, lecz często już z większymi dolegliwościami. Nie ulega natomiast wątpliwości, że praca ponad siły potęguje wyniszczenie organizmu. Problem – i to spory – pojawia się, gdy badania lekarskie wykażą uszczerbek na zdrowiu oznaczający konieczność zmiany stanowiska pracy.

Wprawdzie w przypadku pojawienia się ograniczeń zdrowotnych pracodawca zobligowany jest do szukania zatrudnionemu innego miejsca pracy. Nie musi go jednak znaleźć. Słowem poszukiwania mogą okazać się bezskuteczne. Wówczas pracodawca ze współczuciem w głosie może, w majestacie prawa, poinformować zatrudnionego, że starał się usilnie, lecz nic nie znalazł i dlatego w trosce o jego zdrowie (którego i tak już specjalnie nie ma) musi go zwolnić. Bez znaczenia jest przy tym wcześniejsze zaangażowanie pracownika i bieżące tempo pracy. Nie liczy się również fakt, że zdrowie pracownik stracił na linii produkcyjnej.

Warto zatem być – wbrew przysłowiu – mądrym przed szkodą i poważnie zastanowić się, czy jest sens mieć wkład w utratę pracy. Może jednak lepiej szanować siebie, a swoją pracę wykonywać rzetelnie i solidnie, a nie tylko szybko. Niekoniecznie też szybciej od kolegi, który po prostu może mieć nieco większe zdolności manualne. Poza tym ciągła gonitwa i nieustanny wyścig produkcyjny wcale nie musi oznaczać wyższej wydajności. Pośpiech w prostej drodze prowadzi do błędów, które nie tylko oznaczają niższą jakość wyrobów, ale również mogą się odbić na ocenie pracownika. Słowem, nawet jak member nie padnie z wyczerpania goniąc nieosiągalny wynik, to i tak może zostać ukarany finansowo za nadmierny pośpiech utratą premii lub brakiem awansu w drabince płacowej. Trzeba przyznać, że perspektywa otrzymania, w zamian za stracone zdrowie, miejsca w kolejce do pośredniaka lub niższych zarobków jest, delikatnie rzecz ujmując, mało atrakcyjna. Chyba nikogo nie trzeba przekonywać, że lepiej być zdrowym oraz bogatym, niż chorym, biednym i bezrobotnym. A wyniesione z jednego zakładu ograniczenia zdrowotne zazwyczaj skutecznie uniemożliwiają znalezienie innej pracy. Nie należy też liczyć na specjalnie wystawny pochówek po śmierci z przepracowania. Zresztą zawsze lepiej leżeć na plaży, niż w alei zasłużonych. **Mr Solidarek**



Augustowskie rondo

Tegoroczne poszukiwania, z aparatem fotograficznym w ręku, związkowych akcentów podczas wakacyjnych wojaży zakończyło się sukcesem **Marka Orzeźewskiego**, który w Augustowie odnalazł rondo NSZZ Solidarność! Zwycięskie zdjęcie prezentujemy powyżej. Nagroda czeka na zwycięzcę w siedzibie „S” (budynek G-5, prater). **(zz)**

Wyjątkowa pielgrzymka

Sztandar Solidarności GMMP zostanie poświęcony w niedzielę 20 września, podczas XXVII Ogólnopolskiej Pielgrzymki Ludzi Pracy na Jasną Górę. Udział w pielgrzymce należy zgłaszać w biurze międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter, tel. 92-09) do środy 16 września. Koszt przejazdu i ubezpieczenia wynosi 5 zł od osoby. Wyjazd w niedzielę o godz. 7 z przedbramy G-1. **(z)**

Bez konkretów...

dokończenie ze str. 1

rynkowej nie można sprowadzać ludzi do roli elastycznego dodatku do linii produkcyjnej.

Solidarność GMMP w zamian za zgodę na wprowadzenie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego oczekiwała trwałych gwarancji zatrudnienia i braku przymusowych zwolnień dla wszystkich pracowników. Natomiast w przypadku zerwania porozumienia, powrotu obecnych okresów rozliczeniowych oraz wyrównania (nadpłacenia) wynagrodzeń za odpracowane wcześniej dni. Domagamy się także realizowania w całości zapisów poprzednio podpisanych porozumień, mówiących m.in. o waloryzacji (wzroście) wynagrodzeń o 3,3 proc. od stycznia 2010 r. Porozumienie jest zatem nadal możliwe, pod warunkiem, że będzie brało pod uwagę nie tylko produkcyjną wygodę i ekonomiczne profity koncernu, ale również interesy pracowników. **(zz)**

Piknik kolejkowy

Zorganizowany w ostatnią sobotę sierpnia przez Zarząd Regionu piknik miał być inny niż wszystkie. I rzeczywiście był, szkoda tylko, że za sprawą gigantycznych kolejek, które zafundowała uczestnikom festynu gliwicka firma Dako, odpowiadająca za gastronomiczną obsługę imprezy, czy też raczej jej brak. Niestety ofiarami kompletnej nieodpowiedzialności, nieporadności oraz – nie ma co ukrywać – amatorszczyzny w wydaniu Dako byli wszyscy uczestnicy pikniku, którzy zamiast bawić się, przez kilka godzin wydeptywali trawę w oczekiwaniu na posiłek i piwo. Kolejki sięgały ćwierć kilometra... I znikomym pocieszeniem był fakt, że do toalet czekało się nieco krócej.

Obok tragedii gastronomicznej firma Dako zafundowała uczestnikom festynu również walkę o miejsce pod namiotem lub parasolem, gdyż miejsc osłoniętych przed deszczem było też zdecydowanie za mało. Być może w „Starym Browarze”, którego właścicielem jest właśnie Dako, standardem jest przychodzenie z kanapkami oraz siadanie innym gościom na kolanach, ale podczas związkowych festynów obowiązują bardziej cywilizowane formy.

Na nic zdały się liczne interwencje, by jak najszybciej zwiększyć ilość stanowisk wydających posiłki i napoje oraz postawić dodatkowy duży namiot lub parasole. Impreza zdecydowanie przerosła Dako, które wobec problemów było bezradne niczym wieloryb na brzegu. Okazało się bowiem być nieudacznikiem, a nie potentatem.

Słowem spełniły się najgorsze obawy tych wszystkich, którzy popierali zorganizowanie od-

dzielnego festynu z okazji 10-lecia Solidarności GMMP. Nawet kosztem mniej okazałego programu estradowego czy nieco mniejszego menu. Trzeba jasno powiedzieć, że zwolennicy samodzielnej zabawy mieli rację. Zwłaszcza, że czekanie aż rzucą (na tackę) karczek lub kiszony ogórek oraz walka o miejscówkę pod dachem (płóciennym) skutecznie zdominowało program artystyczny. Mało kto wiedział co się dzieje na scenie, gdyż trudno ją obserwować gdy stoi się tyłem lub dobre sto metrów dalej. Brakowało jedynie, aby przebojem wieczoru były słowa dawnego szlagieru „za czym kolejka ta stoi”, a konferansjer ogłaszał „a teraz wszystkie kolejki tańczą”. Jeśli natomiast bałagan gastronomiczny miał nam przypomnieć lata PRL-u, to przedstawiciele Dako zdecydowanie przesadzili w naśladowaniu partyjnych aparatczyków.

– *Wszystkich gorąco przepraszam za kolejki i błędy firmy Dako* – podsumowuje mówi **Slawomir Ciebiera**, wiceprzewodniczący Zarządu Regionu. – *Jest mi po prostu wstyd za to, co się stało.*

Wiele osób, które odczekały swoje w licznych kolejkach z zadowoleniem przyjęło działania Zarządu Regionu, domagającego się zwrotu pieniędzy i odszkodowania od Dako. Firma, która nie wywiązała się ze swoich zobowiązań powinna ponieść konsekwencje – również finansowe – takiej sytuacji. I nie zastąpi ich skruszony (zapewne przez telefon) prezes. Kruchy to powinien być bowiem podczas festynu karczek z grilla, a firma pana prezesa miała zadbać, aby został on szybko przyrządzony i podany. **(MrS)**

Magna (i Rosjanie) o krok

dokończenie ze str. 1

Zadowolenia z decyzji GM nie kryją też niemieccy związkowcy, gdyż Magna/Sbierbank zapowiadał, że nie zamknie żadnej fabryki w Niemczech, choć i tam nie wykluczał zwolnień. **Klaus Franz**, triumfalnie ogłosił w czwartek „nareszcie odbiliśmy Opla Amerykanom!”. W rzeczywistości owego „odbicia” dokonał rząd federalny, który 19 sierpnia zapowiedział 4,5 mld euro pomocy publicznej tylko dla rosyjsko-kanadyjskiego konsorcjum. To właśnie po tym komunikacie pojawiły się spekulacje prasowe, że GM zamierzał uzyskać wsparcie do innych rządów europejskich (w tym 300 mln euro od Polski) i wycofać się z planów sprzedaży Opla. Wydaje się, że ostateczny cios pomysłowi utrzymania marki – i co ważniejsze praw do patentów – przez amerykański koncern zadał **Peer Steinbrueck**, minister finansów Niemiec, który na początku września zagroził GM, że Opel będzie musiał przedterminowo spłacić 1,5 mld euro pożyczki od niemieckich władz, jeśli kontroli nad nim nie przejmie Magna/Sbierbank.

Należy pamiętać, że nawet po sfinalizowaniu transakcji GM pozostanie poważnym (35 proc.) akcjonariuszem Opla. Konsorcjum Magna/Sbier-

bank posiadać będzie 55 proc. akcji (po 27,5 proc. dla każdej z firm), a pozostałe 10 proc. ma trafić do pracowników.

Radość związkowców z IG Metall z transakcji GM z Magna/Sbierbankiem wydaje się jednak mocno przesadzona. Konsorcjum rzeczywiście zapowiada utrzymanie fabryk, ale już nie miejsc pracy, a jednocześnie zapowiada drastyczne (o 20 proc.) obniżenie kosztów pracowniczych, czyli mówiąc krótko zarobków. Słowem za ratowanie Opla mają w znacznym stopniu zapłacić sami pracownicy. Takim pomysłem należy się stanowczo sprzeciwiać, a nie wiwatać na cześć ich autorów.

Tajemnicą pozostają natomiast plany Magny/Sbierbanku dotyczące naszego zakładu. Analitycy są jednak zgodni, że ze względu na niskie koszty i wysoką jakość produkcji trudne do wyobrażenia jest zamknięcie gliwickiej fabryki. Nawet przy znacznym wpływie polityki na decyzje biznesowe potrzebny jest bowiem koń roboczy, który ciągnął będzie cały wózek. Dobrą wiadomością jest również typowanie na prezesa nowego Opla **Carla Petera Forstera**, dotychczasowego szefa GM Europe, który zawsze podkreślał, że Gliwice to najlepsza fabryka Opla. **(red.)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYAKŁADOWEJ 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 24 WRZEŚNIA 2009 R.