

**Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego****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 23 (95)****4 GRUDNIA 2006 R.**

*Ponad kilometr pod ziemią,
podczas pracy zginęło 23 górników.
W imieniu Solidarności GM Manufacturing Poland
pragniemy wyrazić najszczerze wyrazy współczucia
wszystkim bliskim ofiar tragedii.*

*Jesteśmy z Wami myślami
i łączymy się w smutku
oraz żarliwej modlitwie
za spokój duszy poległych.*

Solidarność GM MP

Nadzwyczajne zbiegi okoliczności, czyli

Dywersanci

Niedawne nagle zainteresowanie mocno nieświeżym (ukazał się ponad miesiąc wcześniej), ale za to pełnym nieścisłości artykułem z „Gazety Wyborczej” nie powinno – wbrew pozorom – dziwić. Już niebawem powinny rozpocząć się kolejne negocjacje płacowe, w 2007 roku upływa bowiem termin porozumienia zafirmowanego. A to oznacza uaktywnienie się tych, których celem jest osłabienie reprezentacji pracowników podczas rozmów. Z identycznym zachowaniem mieliśmy do czynienia w poprzednich latach. Przykładowo w ubiegłym roku odpowiedzią na wniosek o zwiększenie skali podwyżek, gdyż wskaźnik grudniowej inflacji był sztucznie „zbity” był wściekły, choć opierający się tylko na anonimowych pomówieniach, atak na związkowców. Jednak nie o prawdę w tym wypadku chodzi, ale pomoc (ciekawą czy bezinteresowną) dyrekcji.

Skłócenie załogi lub chociażby odwrócenie jej uwagi od podwyżek płac zawsze osłabia pozycję negocjacyjną reprezentacji pracowniczej, a wzmacnia dyrekcji. Innymi słowy to korporacyjna wersja rzymskiej zasady dziel i rządź. Jednak na strachu i obłudzie nie da się zbudować cokolwiek trwałego.

Dlaczego zatem takie próby są podejmowane? Ze zwykłej wygody. Prościej bowiem znaleźć wśród załogi kilku dywersantów, którzy dla osobistych korzy-

ści lub ze zwykłej zawiści rozbijają wspólną reprezentację pracowników, niż podjąć trud wynegocjowania rozwiązania korzystnego dla wszystkich. A takie jest możliwe, gdyż nie zawsze korzyść jednej strony oznacza stratę drugiej. Istnieje bowiem pojęcie korzyści komparatywnych.

Gdy zatem kolejny raz „niewidzialna ręka” rozrzuci gazetowe wycinki sprzed miesiąca lub plik anonimów – ciekawe swoją drogą jak się to ma do regulaminowego obowiązku autoryzowania informacji – warto zastanowić się, czy aby na pewno chodzi o dobro załogi. A może tylko o to, aby pracowników podzielić i samemu rządzić. **(infor)**

Konkurs rocznicowy

Kilka podwójnych zaproszeń na koncert **Piotra Rubika** „Tu es Petrus”, który odbędzie się w katowickim Spodku 15 grudnia (piątek) o godz. 19 czeka na tych, którzy poprawnie odpowiedzą na dwa pytania:

1. Ilu górników zginęło podczas pacyfikacji kopalni Wujek?
2. Którą rocznicę pacyfikacji tej kopalni obchodzimy w tym roku?

Odpowiedzi należy składać (mailem lub osobiście) do 8 grudnia w siedzibie komisji Solidarności. Losowanie zaproszeń odbędzie się w poniedziałek 11 grudnia o godz. 14.15. **(22)**

Krzywym okiem

Cykle koniunktury

Zmiany koniunktury są nierozdzielnie związane z gospodarką wolnorynkową, podobnie jak nieustanne „przejścia” trudności rynkowe – oznaczające w praktyce puste sklepowe półki – z gospodarką socjalistyczną. O ile fakt ten jest powszechnie zrozumiały, to jednak nie wszyscy gotowi są przyjąć do wiadomości, że z gospodarczej prosperity powinni korzystać wszyscy. Wielu pracodawców stara się wszelkie koszty recesji przerzucić na załogę, a dochody z boomu gospodarczego pozostawić w swoich (i akcjonariuszy) kieszeniach.

Oczywiście marzeniem prezesów i akcjonariuszy jest utrzymanie pierwszej fazy boomu gospodarczego, gdy lawinowo rosną zyski przedsiębiorstw. Tyle tylko, że jest to równie prawdopodobne, jak sprawienie, by wszyscy byli młodzi, piękni i bogaci. Zresztą w naszym kraju mamy tę fazę boomu już poza sobą. Tak zyski firm rosły w latach 2003-04. Teraz jesteśmy w drugiej fazie boomu, oznaczającej gwałtowny spadek bezrobocia, a niebawem powinniśmy wejść w kolejną – wzrostu płac. I to realnego, czyli przewyższającego poziom inflacji.

Gdy bowiem rozwija się gospodarka w naturalny sposób zaczyna brakować pracowników, zwłaszcza pracowników wykwalifikowanych. I tu zgodnie z klasyczną regułą popytu i podaży firmy muszą coraz więcej płacić nowym pracownikom, a jednocześnie podnosić wynagrodzenia wcześniej zatrudnionym, by nie podkupiła ich konkurencja. I nie pomogą tu żadne lokalne zmowy dyrektorów. Polscy pracownicy w ostatnich latach udowodnili swoją mobilność, masowo wyjeżdżając do pracy w krajach „starej unii”. Jeśli kilkukrotnie wyższe zarobki skutecznie tłumią nostalgę za krajem, to płace wyraźnie wyższe od średniej w danej branży powinny być wystarczającym powodem, by przez jakiś czas nie oglądać nawet lubianych sąsiadów.

Nie ma przy tym co straszyć naszej załogi 15-procentowym bezrobociem, gdyż ta liczba od pewnego czasu jest już tylko fikcją statystyczną. Niemal nikt z miliona Polaków siedzących od miesięcy w Londynie, Dublinie czy Edynburgu nie wyrejestrował się bowiem ze statystyk „pośredniaka”. To właśnie dlatego w kraju o największej w UE stopie bezrobocia dramatycznie brakuje pracowników. Nie zmienia tego stanu rzeczy ani opowieści o trudnej sytuacji w Skodzie, ani wypominanie, że w innych zakładach płacą gorzej. Pracowników, którym często nie starcza do wypłaty niewiele też przejmują problem GM za Atlantykiem. Oni znają swoją wartość. Wiedzą, że bardzo dobrze pracują, a tym samym należy im się bardzo dobra płaca.

Widać to zresztą także w naszym zakładzie, gdzie stwierdzenie „brakuje ludzi” staje się mantrą liderów wszelkich szczebli. Ten stan rzeczy niebawem będzie mogła zmienić tylko aktywna polityka płacowa, czyli mówiąc prościej podwyżki. Może zatem warto rozpocząć negocjacje. Bo praw rynku raczej się nie zmienia. **Mr Solidarek**



Piłkarze Solidarności GM MP z trofeami zdobytymi w hali MCKIS Jaworzno.

Zwolnienie alternatywne

Doszło do wypadku przy pracy, co zdarza się nawet (choć stosunkowo rzadko) w fabrykach GM. Pracownik doznał bolesnej kontuzji kolana i w efekcie najpierw trafił do szpitala, a później przez tydzień leżał w łóżku. Wcześniej (w poniedziałek) pojawił się w zakładzie, gdzie zaproponowano mu pracę alternatywną, której nie przyjął. Zresztą tego samego dnia lekarz zakładowy odesłał go do chirurga. Po tygodniu zwolnienia pracownika wezwano do firmy, kazało wyjaśnić okoliczności wypadku, po czym wręczono wypowiedzenie.

Wręczenie wypowiedzenia nie oznacza jednak końca całej historii. Pracownik zgłosił się bowiem do Solidarności i sprawa trafiła do sądu. Zwolnienie lekarskie nie jest bowiem skierowaniem do pracy alternatywnej. Zwłaszcza gdy uraz okazał się na tyle groźny, że w ubiegłym tygodniu lekarz rozbite kolano wpakował w gips! Pracownik może wprawdzie nie posłuchać wskazań lekarza co do sposobu kuracji, ale w żadnym wypadku nie może tego zrobić jego przełożony. A pikanterii całej sprawie dodaje fakt, że jednych zwalnia się za niechęć do podjęcia pracy alternatywnej, a innym odmawia się takiego zamiennego zatrudnienia. Logiki dopatrzeć się w tym trudno.

Czekając na rozstrzygnięcie sądu **warto przypomnieć, że wszystkie sprawy w których pracowników naszego zakładu reprezentowali prawnicy Solidarności kończyły się sukcesem.** Jest nim również ugoda, przewidująca wypłatę odszkodowania. Wiele osób nie chce bowiem wracać do zakładu w którym jest tylko „elastycznym czynnikiem ludzkim”. Bowiem dla sporej grupy przełożonych humanizacja pracy to stwierdzenie z pogranicza czarnej magii. **(MrS)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ 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 19 GRUDNIA 2006 R.

IV Turniej Halowy im. Kazimierza Zachnika

Brąz bez porażki

Miejscem na najniższym stopniu podium musieli zadowolić się piłkarze Solidarności GM MP podczas rozegranego w Jaworznie IV Turnieju Halowego im. Kazimierza Zachnika. Nasza drużyna ani raz nie schodziła z boiska pokonana, miała najlepszy bilans spotkań, a mimo to nie wystąpiła w finale. Na przeszkodzie stanął regulamin, który nie przewidywał pojedynków półfinałowych.

Futboliści GM MP rozpoczęli rozgrywki od mocnego uderzenia, gromiąc w inauguracyjnym pojedynku PKP ZLK 9:0. W kolejnych spotkaniach GM MP najpierw pokonała 1:0 jaworznicki Knauf, a następnie 2:0 rybnicki PTKiGK. Tym samym nasza ekipa była jedyną, która do drugiej rundy zakwalifikowała się z kompletem punktów i bez straty gola. Od tego momentu rozpoczęły się problemy z regulaminem. Mimo wszystko druga runda zaczęła się nieźle, od gładkiego 3:0 z katowickim ESAB. Kolejnym rywalem ekipy GM MP był obrońca tytułu i gospodarz turnieju, ZG Sobieski Jaworzno. Spotkanie, będące rewanżem za ubiegłoroczny finał, zakończyło się bezbramkowym remisem. Rywale aby

awansować do finału, musieli różnicą czterech goli pokonać ESAB. Wygrali 5:0

W „małym finale” ekipa GM MP zmierzyła się z KWK Borynia. Nasi piłkarze po strzale **Adama Mikruta** długo prowadzili 1:0, ale chwila nieuwagi obrony wystarczyła, by **Ireneusz Kaczmarek** po raz pierwszy w turnieju wyjmował piłkę z siatki. Ostatecznie o losach brązowego medalu decydowały zatem rzuty karne. Było sporo nerwówki, ale ostatecznie gracze z logo GM na koszulkach, wygrali 7:6. Rzuty karne decydowały również o losach złotych krążków. W regulaminowym czasie gry górnicy z Jaworzna zremisowali 2:2 z hutnikami z Szopienic. Gospodarze lepiej jednak strzelali karne (5:3).

Naszej drużynie na „otarcie łez” pozostał tytuł najlepszego bramkarza dla **Ireneusza Kaczmarka**. Najlepszym zawodnikiem wybrano **Pawła Woźniaka** (HMN Szopienice), a korona króla strzelców przypadła **Robertowi Głodkowi** (ZG Sobieski Jaworzno), zdobywcy 6 goli.

W ostatni weekend listopada piłkarze GM MP sięgnęli w Kielcach po halowe wicemistrzostwo Polski branży motoryzacyjnej, a **Adam Mikrut** po tytuł najlepszego gracza. Gratulujemy! **(kib)**

Kalendarz pracy 2007 bez związkowej akceptacji

Na problemy... **Solidarność**

Předstawiony przez dyrekcję przyszłorocznego kalendarz pracy wywołał wśród załogi sporo krytyki i jeszcze więcej emocji. **Nie został również zaakceptowany przez Solidarność** GM Manufacturing Poland. Strona związkowa jedynie przyjęła do wiadomości jego powstanie, przekazując sporo swoich uwag. Nawet gdyby reprezentacja pracownicza nie przyjęła tego dokumentu do wiadomości, to miałyby to jedynie symboliczne. Za sprawą posłów poprzedniej kadencji pracodawcy nie muszą uzgadniać kalendarza pracy ze związkami zawodowymi.

Głównie skrytykowana przez pracowników została tygodniowa przerwa produkcyjna w kwietniu, podyktowana jedynie potrzebami technicznymi. Należy jednak pamiętać, że kalendarz pracy to nie to samo co plan urlopów. Kwietniowa przerwa techniczna nie oznacza, że pracownicy muszą w tym czasie brać urlopy. Dlatego wśród projektów protestu przeciwko wiosennej kanikule jest także jej urlopowy bojkot. Pracownicy informowaliby, że nie wypiszą wniosków urlopowych, zgłaszali gotowość do pracy i tym samym zachowywali prawo do urlopu. Decyzja o ewentualnym proteście zostanie jednak podjęta dopiero po rozmowach z dyrekcją.

Niechęć pracowników do terminarza dni wolnych narzuconego przez kalendarz pracy

potęguje ostatnie zwiększenie tempa produkcji. Skoro bowiem zamówień jest tak wiele, to jaki sens miało narzucanie załódze dni wolnych 2 i 3 listopada oraz 1 września. Zwłaszcza, gdy na jednym z wydziałów już w listopadzie trzeba było nadrobić... przerwę świąteczną! **(zz)**

Konieczny dialog

Dialog musi być podstawowym sposobem rozwiązywania problemów w naszej firmie – podkreślał **Holger Kimmes**, dyrektor wykonawczy GM Europe ds. relacji pracowniczych podczas niedawnych rozmów ze związkowcami z Solidarności GM Manufacturing Poland. Bez partnerskich stosunków z załogą nie da się utrzymać zaangażowania pracowników i ich identyfikacji z firmą. A są to elementy, które trudno przecenić. Bardzo łatwo jest je bowiem zniszczyć, natomiast ogromnie trudno odbudować.

Podczas rozmów podkreślano, że **w zakładzie nie należy rządzić, tylko zarządzać. I to na każdym szczeblu.** Wartościami w GM Europe jest nie tępe posłuszeństwo wymuszone strachem, ale kreatywność i elastyczność. Są to bowiem cechy, które pozwalają zwyciężyć w rynkowej walce, a utrzymanie pozycji lidera nie musi (i nie powinno) odbywać się kosztem pracowników. **(red)**