

**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)****Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego****Solidarność****Nr 12 (108)****19 LIPCA 2007 R.**

**Dużo słońca, pięknych widoków, niezapomnianych wrażeń,
cieplej wody i spokojnego wypoczynku na plaży
lub aktywnego na turystycznym szlaku
wszystkim pracownikom
w czasie urlopu życzy
NSZZ **Solidarność****

**Mobber niszczy najlepszych pracowników**

Wróg wewnętrzny

Prawidłowe relacje międzyludzkie są podstawą dobrego funkcjonowania dowolnej instytucji. Człowiek zawsze jest podmiotem działalności i w żadnym wypadku nie może być traktowany jako przedmiot – zgodnie podkreślali uczestnicy konferencji „Upowszechnianie norm prawa dotyczących dyskryminacji, a kształtowanie prawidłowych relacji międzyludzkich w stosunkach pracy”, która odbyła się w Bibliotece Śląskiej. Wśród uczestników nie zabrakło przedstawicieli Solidarność GM MP.

Żaden problem nie zniknie tylko dlatego, że tak stanowi prawo. Doskonałym przykładem mogą być nieustannie łamane normy Dekalogu, chyba najprościej spisane prawo w historii. Najsłabszym elementem nawet najlepszego prawa jest bowiem człowiek ze swoimi słabościami. Prawo może przy tym chronić tylko te wartości mocno osadzone w społeczeństwie. I to bez względu na przewidywane sankcje. W czasie nazistowskiej okupacji kara śmierci groziła przykładowo również za wypiek pszennego pieczywa. Nawet taka sankcja nie wykluczyła bułek z jadłospisu, choć nadużyciem jest traktowanie ich wypieku jako konspiracji niepodległościowej.

Godność ludzka jest ugodzona, gdy stanie się narzędziem lub przedmiotem wykorzystanym przez innych do osiągnięcia egoistycznych celów. Dlatego najlepiej ochroną przed molestowaniem jest

wzajemne respektowanie wartości wszystkich członków grupy (załogi). Początki dyskryminacji bywają na pozór niewinne. Najczęściej jest to tzw. łagodna dyskryminacja, np. ciągle złośliwe uwagi. Jednak w końcowym rachunku dyskryminacja, molestowanie czy mobbing zawsze uderzają w podstawowe interesy firmy, bowiem mamotrawią – a w skrajnym przypadku niszczą – zasoby ludzkie przedsiębiorstwa. Przy tym choć ofiarą mobbingu może paść każdy, to szczególnie narażeni na takie długotrwałe szykanowanie są dobrzy pracownicy, będący z punktu widzenia swoich bezpośrednich przełożonych zagrożeniem na „ścieżce kariery”.

Oczywiście praktykom mobberskim sprzyjają niejasne, uznaniowe formy oceny czy premiowania pracowników oraz brak stosowanych (a nie tylko zapisanych) standardów w relacjach służbowych. Klasycznym przykładem mobbingu jest „fala” w wojsku, gdy jedni znęcają się nad drugimi, dla świętego spokoju trzecich, najczęściej szefów kompanii. Dlaczego tak się dzieje? Sprzyja temu sztywna, hierarchiczna struktura organizacyjna, skrajnie autokratyczny styl zarządzania (rozkazy) oraz często brak procedur odwoławczych. To właśnie w celu zmniejszenia zagrożenia takimi praktykami, związki zawodowe walczą o jasność wszelkich procedur i regulaminów oraz proste zasady odwoływania się od decyzji przełożonych.

(red.)

Krzywym okiem

System tuzinowy

Wśród związkowych postulatów zgłoszonych na początku roku były dodatkowe przerwy w pracy. Gdy pracodawca zgodził się na pięć minut, strona związkowa zaproponowała, aby obie przerwy trwały kwadrans. Wniosek ten dyrekcja prawie spełniła – a jak przekonuje znana reklama, prawie oznacza dużą różnicę – czyli wprowadzono dodatkowe pięć minut wolne od pracy, ale... podzielone na dwie części. I tak krótsza przerwa, ta o której wydłużenie chodziło, liczy obecnie 12 minut, a dłuższa – 18.

Podobno taki podział wynikał z konieczności uchronienia jedzących obiady (czy raczej lunchy) w stołówkach przed zadławieniem się połykanym w pośpiechu posiłkiem. Tyle tylko, że przez kilka wcześniejszych lat – wszak lunchy nie są kaizenem ostatniego czasu – kwadrans na uporanie się ze stołowym posiłkiem wystarczał nawet najwolniejszym przeżuwaczom. Trudno też zauważyć, aby porcje obiadowe ostatnio jakoś specjalnie się zwiększyły. A nie brakuje takich, którzy twierdzą, że występuje tendencja odwrotna.

Być może zatem owe zmiany wynikają z dążenia – w imię poprawności politycznej oraz sięgania do piastowskiej tradycji – do przywrócenia staropolskiego systemu miar, opartego na tuzinie, choć nie gardzącego i dziesiątką. Wszak obecnie jedna przerwa ma tuzin minut, a druga półtora tuzina (w tym czas na kilka łutów deseru). Idąc dalej tym tropem należy spodziewać się przeliczenia płac na kopy groszy, a norm produkcyjnych na grosy lub wielkie grosy. Mniej interesującym się historią przypominam, że kopa to 60 sztuk (ale kopa groszy, to dwa złote, bo staropolska złotówka miała ich tylko 30), a gros to 144, czyli tuzin tuzinów. Gorzej, gdy wymiary aut zaczęły być przeliczane na łokcie, stopy i pędzi (ta ostatnia oznaczała największą odległość między palcami jednej ręki), a moc silnika na woły dwuletnie – bo wtedy osiągniemy poziom skansenu, będącego atrakcją nawet dla przywiązanych do dawnych miar Amerykanów z ich calem będącym odpowiednikiem staropolskiego palca (choć wzorcem było osiem ziaren jęczmienia).

Przykłady przywracania historycznych miar można oczywiście mnożyć, co jednak może być uznane za podważanie dorobku Józefa Piłsudskiego, bo to on podpisał 6 lutego 1919 roku dekret o miarach wprowadzający w niepodległej Rzeczypospolitej system metryczny. Nie zmienia to jednak sytuacji, że tuzinowa przerwa cały czas jest nieco za krótka i pracownik nadal staje przed dylematem, czy zjeść całą kanapkę, czy tylko połowę, a za to zachować szansę na skorzystanie z toalety. Gdy nieszczęśnika dopadł w szpony nałóg nikotynowy, to wybór jest jeszcze trudniejszy, choć kombinacji znacznie więcej. Wprawdzie zamiana papierosa na tytoń żuty (czyli sięgnięcie do tradycji kaszubskiej) pozwala wprawdzie na jednoczesne korzystanie z wynalazku bankowca Hansa Klenka (papier toaletowy) oraz uzupełnianiu poziomu nikotyny, ale nie wiadomo czy jakieś wymyślne definicje nie uznają zucia za palenie, dopuszczalnego tylko w miejscach wyznaczonych. **Mr Solidarek**



Polscy związkowcy w czasie konferencji we Frankfurcie: Sławomir Ciebierra, Robert Potempa, Daniel Jaromin (Isuzu-Ispol), Karol Rybiński.

Pracowniczy eurosojusz

Na dwóch konferencjach poświęconych problematyce europejskiego sektora motoryzacyjnego spotkali się w pierwszej dekadzie w Niemczech (dla równowagi we wschodniej i zachodniej części) związkowcy z zakładów GM Europe. W wystosowanej do dyrektora koncernu rezolucji przedstawiciele strony społecznej zażądali m.in. zagwarantowania pewności produkcji do 2016 roku, konkretnych zadań dla poszczególnych zakładów na najbliższe 3 lata, zachowania pracy trzymianowej, programu wyboru fabryk dla projektu Gamma oraz nie outsourcingowania stanowisk pracy.

Umocnienie solidarności pracowniczej na poziomie europejskim oraz światowym, tak aby skutecznie przeciwstawiać się globalizacji kapitału było najczęściej powtarzającym się wnioskiem podczas IV Konferencji Regionalnej Sieci Europy Środkowo-Wschodniej odbywającej się w Eisenach. Do dawnych zakładów Wartburga przyjechali związkowcy z Rosji, Ukrainy, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii, Niemiec, Węgier i Polski.

Związkowcy zgodnie wskazywali na wspólne problemy i zagrożenia dla europejskiego sektora motoryzacyjnego.

– Trzy lata temu byliśmy konkurentami. Dzisiaj jesteśmy przyjaciółmi, szczególnie z kole-

gami z Polski – mówił **Klaus Franz**, przewodniczący Europejskiego Forum Pracowniczego GME. – Dzisiaj dobrze się rozumiemy, dzisiaj na sobie możemy polegać, możemy sobie ufać. I to jest najcenniejsze. Tego się nie kupi.

A wsparcie naszych starań w walce o godne płace będzie niewątpliwie potrzebne.

– Wchód to nie zagrożenie to szansa na zarobienie pieniędzy. Obsługując rynek wschodni musimy mieć coraz niższe koszty – przekonywał **Holger Kimmes**, dyrektor wykonawczy GM Europe ds. relacji pracowniczych. – Uważam, że ludzie powinni zarabiać coraz więcej. Trzeba sobie jednak jasno powiedzieć, że GM nie jest w stanie wyrównać zarobków między „starymi” krajami UE, a krajami Europy Wschodniej. Nie ma przygotowanych planów związanych z podwyżką płac w Polsce.

Jesienią czekają nas zatem twarde negocjacje płacowe. Należy jednak pamiętać, że niskie wynagrodzenia pozwalają wprawdzie utrzymywać koszty na niskim poziomie, ale z drugiej strony doprowadzają do coraz częstszego braku pracowników. Według ostatnich danych już 2 mln Polaków pracuje w Niemczech, a 600 tys. w Wielkiej Brytanii. To zresztą nie tylko problem naszego kraju – z będącej członkiem UE Litwy wyjechał co szósty mieszkaniec, a z Ukrainy, odgródzonej od unii murem wizowym, 7 mln ludzi!

Z Eisenach związkowcy przenieśli się do Frankfurtu, gdzie podsumowali unijny projekt GMECO. Przypomnijmy, że powstał on gdy dyrektura GM Europe postawiła zakłady do rywalizacji o nowe modele samochodów, zamierzając skłócić załogi poszczególnych fabryk i doprowadzić do ich wzajemnej walki. Te plany spaliły jednak na panewce, gdyż nie udało się złamać solidarności pracowniczej.

– Będziemy tak silni, jak będziemy zjednoczeni i nikt nas przeciw sobie nie skłóci – podkreślał **Klaus Franz**. – Tak musi być nie tylko na poziomie europejskim, ale również lokalnym. Nie dajcie się skłócić. Jesteśmy jedyną radą zakładową w Europie, która może pochwalić się dobrą współpracą wszystkich partnerów. I efekty tej współpracy są widoczne: nie ma zamkniętych zakładów, nie ma przymusowych zwolnień. Dlatego tak wiele osób obserwuje nasze poczynania.

– Udało nam się stworzyć europejską drużynę związkową, która z powodzeniem może podjąć negocjacje z zarządem – dodaje **Sławomir Ciebierra**, przewodniczący Solidarności GM MP. – Bardzo ważne jest utrzymanie zasady, że w związkowej drużynie liczy się głos wszystkich zakładów. To dzięki temu nie można nas skłócić, a stanowisko związkowców z Polski jest tak samo słyszalne w Europie, jak i kolegów z Niemiec.

Mówiąc o konfliktach wśród pracowników **Klaus Franz**, jak negatywny przykład, przytoczył Fiata – tam związki zawodowe kłócą się zarówno na poziomie europejskim, jak i poszczególnych krajów. Nie wynika to z dużej liczby organizacji związkowych (we Francji jest ich jeszcze więcej), ale braku umiejętności współpracy, a często w zaciętrzewienia ideologicznego. **(red.)**

Podwójna moralność

Po wiosennych protestach i strajku w zakładach GM w Antwerpii część pracowników obecnie dostaje odprawy i przechodzi na emeryturę. Belgijskie związki zawodowe walczą aby na wcześniejszą emeryturę przechodzili pracownicy po 50 roku życia. Pracodawcy twierdzą że jest to niemoralne. A czy zwolnienie pracownika, który akurat skończył 50 lat jest moralne? Menagerowie dużych firm dostają kilka milionów dolarów żeby sobie przechodzić do innych korporacji, czy to jest moralne? **(zz)**

Mediacja po urlopie

Wyznaczono już mediatora, który będzie pomagał wypracować kompromisowe rozwiązanie płacowego sporu zbiorowego w Premier MSSP. Początek mediacji zaplanowano na poniedziałek, 6 sierpnia. **(zz)**

Porozumienie w SCG

Trzy tury negocjacji, z których ostatnia trwała pięć godzin, były konieczne do wypracowania kompromisu pozwalającego zakończyć spór zbiorowy w SCG. Zgodnie z porozumieniem podpisanym 13 lipca na poziom płacowy STM1 zostali przeniesieni (z dniem 1 lipca) pracownicy z poziomów STMP i STMO. W sumie ok. 230 osób. Osoby zatrudnione w SCG nie później niż 1 lipca 2006 r. na poziomach TM, TL i GL otrzymają natomiast w tym roku premię specjalną, wypłaconą w dwóch równych ratach z wypłatami: lipcową i listopadową. Wysokość premii uzależniona jest od

stażu pracy i wynosi: 1.000 zł dla pracujących w SCG 12-35 miesięcy, 1.500 zł gdy czas zatrudnienia wynosi 36-59 miesięcy oraz 2.000 zł gdy staż wynosi od 60 miesięcy wzwyż.

Należy przy tym podkreślić, że kierownictwo SCG przyjęło twardą zasadę, iż premia dotyczy tylko pracowników spółki. Osoby z zakładów świadczących pracę dla Silsa powinny jego zdaniem w sprawie dodatkowych pieniędzy zwrócić się do swoich pracodawców. Premia „stażowa” będzie obowiązywać tylko w tym roku. System wynagradzania na 2008 rok będzie przedmiotem negocjacji, które rozpoczną się we wrześniu, a powinny skończyć przed styczniem 2008. **(zz)**

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 20 SIERPNI 2007 R.