



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

Nr 17 (113) 16 PAŹDZIERNIKA 2007 R.

Wędkarski Puchar Przewodniczącego

NSZZ Solidarność GM MP

A jednak brała

Pogoda w tym roku dopisała wędkarzom rywalizującym o Puchar Przewodniczącego Solidarności GM MP i amatorzy „moczenia kija” nie musieli się chować pod parasolami czy też kapturami sztormiaków. Wyśmienicie smakowała także kiełbasa i krupnioki serwowane z grilla, a do pełni szczęścia brakowało tylko obfitych połowów. Ryby jednak albo obraziły się i dlatego sporo zawodników zostało odprowadzonych z kwitkiem, albo też wyczuli, że w szuwarach kryli się agenci CBA próbujący ustalić która z nich bierze. Być może dlatego krucho było zwłaszcza z grubymi rybami...

Puchar Przewodniczącego obronił **Jerzy Hesterok**, który pokazał, że wytrawnemu wędkarzowi ryba – lepiej lub gorzej – ale bierze zawsze. Zawody zakończył mając ich złowione 2,18 kg. Drugie miejsce przypadło **Krzysztofowi Rzeszutkowi** (1,80 kg), który jednocześnie mógł się pochwalić połowem największej ryby (0,22 kg, czyli porcja obiadowa). Na najniższym stopniu podium stanął **Waldemar Lesisz** (1,68 kg), poprawiając o jedną pozycję swój ubiegłoroczny wynik.

Przewaga medalowej trójki nad resztą stawki była spora. Czwarty w wędkarskiej stawce **Daniel Kania** miał na koncie 0,22 kg złowionych ryb i dosłownie o kilka deko wyprzedził Daniela Woźniaka (0,18 kg) i Pawła Stańczyka (0,14 kg). Na wszystkich, którzy nie mieli brania czekały nagrody pocieszenia oraz możliwość zapowiedzi rewanżu... za rok.

(kib)

Spór zbiorowy o podwyżkę płac w GM MP

Znacząca kicha

Mimo zapowiedzi dyirekcji o „znaczącym wzroście płac” oraz woli porozumienia ze stroną pracowniczą fiaskiem zakończyły się negocjacje w sprawie wzrostu płac w 2008 roku. Związki zawodowe domagały się solidnej podwyżki płac zasadniczych. Chodzi bowiem o trwałe zwiększenie wynagrodzeń, a nie jednorazowe (czy też jednoroczne) bonusy.

Niestety dyirekcja tylko na początkowym etapie rozmów gotowa była na podwyżkę stawek i to na dalekim od „znaczącego wzrostu” poziomie 350 zł brutto. Kolejne propozycje były już podwyżkami „obok stawki” w postaci indywidualnej premii miesięcznej czy też premii za 100-procentową frekwencję. Cała kwota podwyżki wzrosła przy tym zaledwie do 400 zł brutto, po czym za-

proponowano 478 zł, ale już nie dla wszystkich. Dodatkowo pracownikom od GL-a wzywał dyirekcja chciała zwiększać płace według „zasług”. Czyli przełożony według własnego widzi mi się oceniałby „zasługi” i dodatkowe pieniądze przyznawał lub nie. Na takie rozwiązanie nie mogło być zgody Solidarności. Nasz związek nigdy nie zgodzi się na dzielenie załogi. Każdy z pracowników GM Manufacturing Poland ma bowiem prawo do godnej płacy!

Równie niepokojący i groźny dla dialogu społecznego jest precedens zmiany zasad negocjacji w trakcie ich trwania. Na początku września dyirekcja razem ze związkami zawodowymi powołała zespół negocjacyjny, do którego –

dokończenie na stronie 2

Krzywym okiem

Do skancelowania

Tworzeniu bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy miały sprzyjać przewidziane w zasadach GM-GMS zgłoszenia near miss, czyli – zgodnie ze słownikową definicją – sytuacji grozących wypadkiem, a w naszym zakładzie określane jako zdarzenie potencjalnie wypadkowe. To i tak nie najgorsza definicja, bo pomysłowość rodzimych lingwistów jest niewyczerpana i near miss bywa tłumaczony jako incydent, bliskie chybenie, śpiący wypadek, prawie wypadek, a nawet niebezpieczne zbliżenie. A chodzi o sytuację, gdy do wypadku jeszcze cudem nie doszło, ale jest groźnie.

Pomysł usuwania potencjalnych zagrożeń bezpieczeństwa pracy można by tylko pochwalić, gdyby był realizowany zgodnie z korporacyjnymi zasadami. Niestety idea near miss sama nie jest wolna od zagrożeń. Pierwszym jest sytuacja, gdy likwidacja zagrożenia pod znakiem zapytania stawia plan produkcyjny. Wówczas okazuje się, że dla części przełożonych wprawdzie ludzie są najważniejsi, ale tylko wówczas, gdy tempem pracy zawstydziłiby dawnych stachanowców wypruwających sobie żyły dla przekroczenia planu. Wprawdzie czasy „wyścigu pracy”, rujnującego zarówno zdrowie pracowników, jak i wyposażenie techniczne zakładu mamy już szczęśliwie za sobą, ale widać niektórzy zbyt przyzwyczaili się do historycznych rozwiązań. I tak dobrze, że nie chcą przywrócić niewolnictwa.

Jeszcze większym zagrożeniem dla idei near miss jest fakt, że są one niebezpieczne dla tych przełożonych, którzy nie są na tyle bystrzy by „potencjalnie wypadkowy” problem rozwiązać. I wówczas nawet najlepsze near miss trafiają do kosza, jako złe bądź skancelowane, jak zwykli mawiać nasi zakładowi angielsi. Co pokazuje główną słabość procedury – osoby, które powinny rozwiązywać problem decydują czy w ogóle jest on problemem. To tak, jakby podczas meczu piłkarskiego bramkarz decydował, czy był spalony.

Niektórzy z prawie-liderów uznają, że zamiast zapychać koszy wnioskami near miss, które każdy pracownik ma wszak obowiązek planowo tworzyć (co samo w sobie jest kuriozalne) można je błyskawicznie zamknąć, czyli uznać za rozwiązane jeszcze szybciej niż trwało wypisanie wniosku. W ten prosty sposób, można sprzątnąć pod przysłowiowy dywan problem, który być może stanowi zagrożenie dla zdrowia (a nawet życia) pracowników.

Tyle tylko, że jest to całkowite zaprzeczenie idei near miss. Jej podstawową zasadą jest bowiem, że to co dziś jest małym problemem z czasem może stać się poważną przeszkodą, wręcz barierą. Dlatego warto jak najszybciej zagrożenie wykryć i usunąć. Natomiast metoda skancelowania jest zaprzeczeniem jakiegokolwiek sensownego działania. I jeżeli coś się odwołuje (bo tyle znaczą angielskie cancel), to na pewno nie rozwiązuje się żadnego problemu. Dlatego też, zamiast uznawać za skancelowane kolejne near miss lepiej było by odwołać (czyli skancelować) przełożonych korzystających z tego rozwiązania. I to najlepiej zanim dojdzie do tragedii spowodowanej ich zaniedbaniem. **Mr Solidarek**

Widmo mobbera (II)

Jak zatem zapobiegać mobbingowi w pracy? Należy zacząć od kształtowania odpowiedniej kultury organizacji (w naszym wypadku korporacji), w której na pierwszym miejscu znajdować się powinien szacunek dla pracownika, gdzie panuje miła i życzliwa atmosfera, inwestuje się w rozwój i każdy ma prawo do własnych poglądów, opinii i pomysłów. **W takiej firmie nie ma miejsca dla szefa-tyrana, dla którego liczy się tylko produkcja lub zysk, a zdani załogi ma za nic.** Na stanowiskach kierowniczych zatrudnia się osoby o wysokich standardach moralnych i etycznych. Jednocześnie opracowuje się program przeciwdziałania mobbingowi, zawierający dokładny opis postępowania w przypadku ujawnienia tego zjawiska oraz obejmujący informacje na temat sposobów jego uniknięcia.

Taki program powinien zawierać m.in. procedury eliminacji negatywnych zachowań oraz sankcje (najlepiej finansowe) wobec tych, którzy łamią przyjęte zasady. Pracodawca może także zaproponować pracownikom udział w spotkaniach, na których mogą podzielić się swoimi problemami i zasygnalizować zauważone zagrożenia relacji międzyludzkich w swoich zespołach.

W przypadku wystąpienia zjawiska mobbingu należy starać się chronić ofiary przed dalszymi szykanami, izolować od mobbera oraz udzielić im wszelkiej pomocy psychologicznej.

Jednym z czynników, prawdopodobnie najbardziej przemawiającym do pracodawców, by przestrzegali przepisów i przeciwdziałali mobbingowi jest czynnik finansowy. Mobbing naraża pracodawcę na naprawdę niemałe koszty. Zachodzi bowiem bardzo ścisły związek pomiędzy mobbingiem, a absencją pracowników, wzmożoną fluktuacją załogi, spadającą wydajnością pracy, jakością produkcji i kreatywnością. Dodatkowo każdy ujawniony przypadek mobbingu rujnuje wizerunek firmy, którego odbudowa trwa latami. I dlatego pracodawca często broni mobbera. **(MR)**

Piłkarska jesień

Dwa poważne sprawdziany czekają w najbliższym czasie piłkarską reprezentację Solidarności GM MP. 27 października w Jaworznie rozegrany zostanie V Halowy Turniej im. Kazimierza Zachnika. Nasza drużyna bronić będzie brązowego medalu. Dwa tygodnie później – 10 listopada – w Bieruniu odbędą się I Regionalne Mistrzostwa Branży Motoryzacyjnej. Weźmie w nich udział 10 drużyn. Zapraszamy kibiców. **(kib)**

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 26 PAŹDZIERNIKA 2007 R.

Nie ma dużego rynku biednych klientów

Ludzie i samochody

Polska edycja liberalnego The Wall Street Journal w miniony czwartek ogłosiła, że Polska jest za droga dla producentów aut i wylewała krokodyły, jak to dramatycznie rosną w naszym kraju płace. I dla potwierdzenia swojej tezy przepytła **Romualda Rytwińskiego**, który przyznał, że płace porównywane w euro wzrosły w dużej mierze za sprawą wyższego kursu złotówki i – uwaga – nie wynoszą już w Gliwicach jednej szóstej zarobków w Bochum, tylko jedną czwartą, a nawet jedną trzecią.

Jeśli zatem koncernom motoryzacyjnym nie opłaca się rozwijać produkcji w kraju o czterokrotnie niższych kosztach pracy i porównywalnej (a często wyższej) jakości produkcji, to wniosek jest jeden – kalkulacja opiera się na eksploatacji siły roboczej, czyli wyzysku jak mawiali socjaliści. Tylko, że taka kalkulacja oznaczająca płacenie pracownikom poniżej ich rzeczywistego wkładu w tzw. wartość dodaną jest z punktu widzenia zarówno załogi naszego zakładu, jak i całego społeczeństwa nie do przyjęcia. **To po prostu wymuszony dumping socjalny.** A sprzedawanie za półdarmo pracy jest tak samo bez

sensu, jak oferowanie towarów poniżej kosztów wytworzenia.

Zresztą liberałowie giną tu od własnej broni. Narzekając na rosnące płace i kłopoty z pozyskaniem nowych pracowników nie wspominają, że to zasługa „niewidzialnej ręki” rynku pracy i mobilności Polaków, których dwa (albo trzy) miliony nie czekało, aż kolejny światowy koncern zaoferuje nad Wisłą pracę za tysiąc dwieście złotych, tylko wybrało oferty nad Tamizą, za tysiąc dwieście, ale... funtów.

Najzabawniejsze w całym auto-story The Wall Street Journal Polska było jednoczesne narzekania na niewielkie rozmiary polskiego rynku motoryzacyjnego. Okazuje się bowiem, że Polacy kupują mniej nowych samochodów niż Rumunii, a niewiele więcej od Węgrów, których jest prawie trzy razy mniej. Nie trzeba być jednak noblistą z ekonomii, aby ustalić przyczynę takiego stanu rzeczy. **Polaków po prostu nie stać na nowe samochody. I aby ten stan rzeczy zmienić płace powinny rosnąć, a nie maleć.** Nie ma bowiem bogatych państw i zasobnych rynków biednych obywateli. **(MRs)**

Znacząca kicha

dokończenie ze strony 1

w kluczowych momentach rozmów – miał dołączyć dyrektor **Romuald Rytwiński**. Nie wziął on udziału w ani jednym spotkaniu, nawet tym przesuniętym ze względu na jego kalendarz zajęć, którego fiasco doprowadziło do rozpoczęcia procedury sporu zbiorowego. Czyżby żadne z nich nie było kluczowe? Być może, ale dlaczego parę dni później dyrektor wznowił rozmowy? Lecz nie w gronie zespołu negocjacyjnego, a tylko z przewodniczącymi związków zawodowych. Czyżby powołanie zespołu negocjacyjnego było tylko wybiegiem i grą na czas?

Dyrektorka propozycja wzrostu płac była nieznacznie lepsza – 500 zł podwyżki brutto „obok stawki” i ani grosz więcej. Naszym zdaniem cały czas jest to zbyt niska podwyżka, biorąc pod uwagę jakość i wydajność pracy oraz zaangażowanie załogi. Dlatego wszystkie związki zawodowe solidarnie podtrzymały wniosek o rozpoczęcie procedury sporu zbiorowego. Ustawowe wymogi procedury sporu zbiorowego sprawiły, że związki zawodowe wypowiedziały ubiegłoroczne porozumienie płacowe, będące aneksem do umowy płacowej, czyli drugiej części zakładowego układu zbiorowego pracy (ZUZP), której treść jest zgodna z umową płacową z listopada 2000 roku. Ta dość skomplikowana – najdelikatniej mówiąc – konstrukcja prawna wynika z braku w naszym zakładzie oddzielnego regulaminu wynagradzania.

Brak tego dokumentu już kilka razy wprawił w osłupienie inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy. Nie niósł za sobą jednak żadnych konsekwencji i regulaminu wynagradzania cały czas nie ma. O rozpoczęciu procedury sporu zbiorowego została poinformowana Europejska Rada Zakładowa GME. Obecnie czeka nas kolejna runda negocjacji, która doprowadzi albo do porozumienia, albo też spisania protokołu rozbieżności i mediacji.

O tym, jakie działania będzie podejmować strona społeczna w ramach sporu zbiorowego decydować będą pracownicy naszego zakładu. Tu chodzi bowiem o Wasze pieniądze i to załoga ma być zadowolona z wypłat, a nie dyrekcja. I to waszych, pracowniczych interesów zawsze będzie bronić Solidarność. Dlatego też wszystkie kolejne propozycje podwyżek będą konsultowane z załogą, a o postępie rozmów będziecie informowani podczas masówek.

Dobra płaca to warunek konieczny do skutecznego zmotywowania załogi, którego znaczenie dla utrzymania wysokiej jakości podkreślał **Romuald Rytwiński** w Automotive News. Bez znaczących podwyżek nie da się tego osiągnąć. Czasy, gdy pracowników motywowało się poklepaniem po plecach lub okrzykiem „pomóżcie!”, już dawno minęły. I nie wrócą. **(red)**

Uwaga: tanie pływanie

Już niebawem posiadacze związkowych kart „Grosik” będą mogli korzystać ze znacznych zniżek w tarnogórskim Aqua Parku. Dlatego też już dzisiaj warto wystąpić o wydanie karty. **(r)**