

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 18 (114) 31 PAŹDZIERNIKA 2007 R.

Smycze do wzięcia

Coraz łatwiej na terenie zakładu jest rozpoznać związkowców Solidarności. Każdy z nich może bowiem dostać smycz na klucze czy też telefon komórkowy z logo naszego związku. Aby ów gadżet pasował do niebieskich firmowych koszul, smycze są granatowe.

Nowość na www.solidarnosc-opel.pl

Głos ma przewodniczący

Każdy pracownik co tydzień będzie mógł wysłuchać komentarza przewodniczącego Solidarności GM MP dotyczącego bieżącej sytuacji w naszym zakładzie wchodząc na stronę internetową komisji międzyzakładowej (www.solidarnosc-opel.pl). Prezentacje video aktualizowane będą w każdą środę.

W pierwszym internetowym wystąpieniu **Sławomir Ciebiera** przypomina, że płacowy spór zbiorowy w GM MP osiągnął już etap wyboru mediatora.

Są z nami!

Listy i maile z głosami poparcia od związkowców z niemal całego świata zaczęły przychodzić do Solidarności GM MP, gdy okazało się, że fiaskiem zakończyły się rozmowy płacowe w naszym zakładzie i ruszyła procedura sporu zbiorowego. Pierwszy był **John Featherston** z Unite the union, czyli „zjednoczonych związków” zakładów GM w angielskim Ellesmere Port. **Wolfgang Schafer-Klug**, koordynator Europejskiego Forum Pracowniczego GM zauważył, że płace w GM MP, które dla pracodawcy są „wysokimi kosztami” nie wystarczają w Polsce do godnego życia.

– Jeśli możemy wam pomóc w jakiś sposób, dajcie znać – stwierdził **Rudi Kennes** z ABVV-Metaal GM Belgia.

Jung Gap-Deuk z południowokoreańskiego Związku Zawodowego Me-

ra. Strona związkowa nie zgodziła się na kandydata zaproponowanego przez dyrekcję, gdyż był zbyt ściśle związany z pracodawcą. Tym samym mediatora wyznaczy minister pracy i polityki społecznej. Mediacje powinny rozpocząć się najpóźniej w połowie listopada.

– Liczę, że tym razem dyrektor przyjdzie na mediacje i nie będzie nikogo lekceważył – mówi przewodniczący Solidarności GM MP. – Lekceważąc związkowców, lekceważy załogę. (red.)

talowców zadeklarował, że wspiera nas 150 tysięcy koreańskich związkowców, natomiast **Mphumzi Maqungo** z GM South Africa wspierając walkę o godne płace w Polsce apelował o solidarność pracowników GM na całym świecie. Jednocześnie związkowcy za skandal uważają straszenie załogi jednego z najlepszych zakładów koncernu na świecie, przeniesieniem produkcji. I to w sytuacji, gdy napływ inwestycji zagranicznych do Polski jest najwyższy w historii.

Na znaczenie rozpoczętego właśnie sporu zbiorowego zwracał uwagę **Cal Rapson** z amerykańskiego UAW, centrali związkowej obejmującej m.in. przemysł motoryzacyjny i lotniczy. Przypominał on jednocześnie, że dobrze zorganizowani pracownicy mogą wygrać spór z potężnym General Motors. Ostatnie sukcesy negocjacyjne UAW są tego najlepszym przykładem. (22)

Krzywym okiem

Duch karbowego

Zachodnie firmy uruchamiając fabryki w Polsce zapowiadały nie tylko wprowadzenie nowych technologii, ale również nowoczesnych standardów zarządzania i relacji pracowniczych. Dlatego też – co część osób zapewne pamięta – początkowo w naszym zakładzie pojawiła się spora grupa obcojęzycznych szefów, starających się wprowadzić przekonanie, że zasady GM-GMS są stałe niczym konstytucja Stanów Zjednoczonych (zaledwie 27 poprawek w ciągu 220 lat), a zaangażowana załoga największym kapitałem firmy. I zgadzający się na liczne wyrzeczenie w imię rozwoju pracownicy byli takim atutem.

Niestety polscy następcy zagranicznych szefów przejęli wprowadzenie ich stanowiska (i pewnie pensje), ale do korporacyjnych zasad wprowadzili lokalne modyfikacje. Zasady GM-GMS pozostawały niezmiennie, lecz tylko na papierze. Kultem natomiast otoczono plan produkcyjny, a ludzi wykonujących ten plan uznano za dodatek do maszyn – uciążliwy, ale niezbędny. Zwłaszcza, gdy domagał się przestrzegania prawa pracy czy też zasad BHP. Jako, że owe modyfikacje były zaprzeczeniem zasad, to musiały doprowadzić do kwasów. Szczególnie, gdy u części przełożonych odezwał się przychajony duch karbowego z pańszczyźnianego folwarku, a inni przypomnieli sobie z lat młodości jak walczyli o wykonanie przed terminem planu z okazji kolejnego zjazdu nieboszczki partii.

Tyle tylko, że sięgając po te historyczne wzorce zarządzania zapomniano, że folwarki pańszczyźniane były mało wydajne, a w socjalistycznych zakładach znak jakości najczęściej pojawiał się na tablicy propagandowej przed bramą. Zatem to, że produkcja w naszym zakładzie rośnie, a poziomem jakości chwali się nawet dyrektor Rytwiński jest tylko i wyłącznie zasługą wydajnej załogi. Nie jest ona jednak – wbrew dyrektorskim wywiadam – dobrze motywowana, a co najwyżej skutecznie irytowana (choć uparczywie nasuwają się ostrzejsze stwierdzenia) przez część przełożonych. Bo jak inaczej nazwać próby udowodnienia, że montujący na godzinę więcej aut pracownicy są mniej wydajni? W ten sposób, to można stwierdzić, iż ziemia jest wkłesła – wszak podeszwy najbardziej ścierają się na noskach i obcasie, a gdyby była okrągła, to najbardziej wytarte byłyby na środku. Wywód nawet z grubsza spójny logicznie, tyle tylko, że kompletnie nieprawdziwy.

O tym, że entuzjazm wśród pracowników spada niczym akcje Prokomu po aresztowaniu Krauzego Solidarność alarmuje od lat. Tylko działań zaradczych dyrekcji jakoś nie widać. Być może niektórzy stracili ostrość widzenia problemów? Nie powinno to jednak odbywać się kosztem firmy i załogi. Folwarki pańszczyźniane mimo karbowych w pocie czoła okładających podwładnych przegrały konkurencję z farmami. Te drugie bowiem motywowały pracowników nie strachem i batogiem, ale gotówką. A pieniądze od czasu wymyślenia ich przez Fenicjan zdecydowanie najlepiej zachęcają do pracy.

Mr Solidarek

Premier MSSP

Porozumienie z nagrodą

Podpisanie porozumienia kończącego trwający od maja spór zbiorowy przyniosła media w Premier MSSP. Spółka poza tegoroczną podwyżką wynagrodzeń (średnio 3,5 proc.) przyznała pracownikom jednorazowe nagrody. Zatrudnieni w dziale maintenance otrzymają po 500 zł brutto, a pracownicy z działu cleaningu po 100 zł. Dodatkowe pieniądze otrzymają wszyscy zatrudnieni w Premier w piątek, 12 października, od szeregowego pracownika do mistrza włącznie. W maintenance w grupie „nagrodzonych” są także specjaliści, inżynierowie, automatycy i elektronicy. Jednorazowe nagrody wypłacone będą razem z pensjami za październik.

Wysokość nagród z pewnością jest daleka od oczekiwań załogi, ale niestety na solidniejsze bonusy nie pozwala kiepska kondycja finansowa Premier. Jako, że walka nawet o dodatkowe sto czy dwieście złotych mogła doprowadzić spółkę do zapaści finansowej, związkowi negocjatorzy zdecydowali się na zawarcie porozumienia. W żadnym wypadku nie oznacza to jednak rezygnacji z dalszych starań o podwyżkę płac w Premier, a jedynie przesunięcie ich w czasie, mniej więcej o pół roku. Częścią (dokładnie § 6) zawartego porozumienia jest bowiem deklaracja rozpoczęcia kolejnych negocjacji płacowych w kwietniu 2008, gdy będą już znane wysokości kontraktów spółki na następny rok.

(ZZ)

Warta dla wszystkich

Komisja międzyzakładowa NSZZ Solidarność GM MP postanowiła rozszerzyć ubezpieczenie Warty i objąć nim wszystkich zatrudnionych na terenie naszego zakładu. Oferta ubezpieczeniowa dotyczy zatem obecnie nie tylko pracowników GM MP, ale również Sils Center Gliwice, Premier, Wega, Adecco. Przypomnijmy, że za 32,50 zł miesięcznie ubezpieczony otrzymuje w przypadku choroby (zwolnienia L4) trwającej ponad 31 dni 30 zł dziennie, natomiast w przypadku pobytu w szpitalu (minimum 4 dni) 50 zł dziennie, jeśli związany jest on z chorobą lub 100 zł dziennie, gdy powodem był wypadek. „Becikowe” Warty to 1.600 zł za każde dziecko. Za dodatkowe 35 zł miesięcznie pracownik może ubezpieczyć swojego współmałżonka, także niepracującego. Więcej informacji o ofercie Warty można uzyskać w biurze międzyzakładowej Solidarności – budynek G-5, parter.

(r)

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIĘDYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆGENERAL 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 9 LISTOPADA 2007 R.

Mobbing tolerowany?

Niszczący pracowników i rujnujący wizerunek mobbing jest zagrożeniem dla każdej firmy. Mimo to często same stwarzają one warunki sprzyjające mobberom, wręcz zachęcające ich do działania. Przypomina to nieco strzelanie samobójczych bramek, tylko zdarza się znacznie częściej.

Eksperti podają trzy podstawowe kryteria, pozwalające ocenić czy w danym zakładzie atmosfera sprzyja mobbingowi. Pierwszy to sytuacja, gdy kadra kierownicza koncentruje się bardziej na osiągnięciu zysków lub planie produkcyjnym niż na potrzebach podlegających jej pracowników. Czy taka sytuacja jest w naszym zakładzie? Drugi to sztywna, hierarchiczna drabina zależności służbowych, przypominająca bardziej strukturę wojska z minionych wieków, niż organizację nastawioną na rozwiązywanie problemów. Kierowanie oparte na zależności służbowej opiera się bowiem na sprzyjającej mobbingowi pozycji siły, a nie na fachowości i merytorycznych argumentach. Czy w naszym zakładzie przełożeni podejmują decyzje opierając się na „autorytecie” (często mocno względnym) władzy? Trzeci to instrumentalne traktowanie pracowników. Czy zdarza się ono w naszym zakładzie?

Jeśli na co najmniej dwa z tych pytań odpowiesz „tak”, to pracujesz w zespole zagrożonym mobbingiem. Przy trzech twierdzących odpowiedziach warto dyskretnie sprawdzić, czy mobber czasem nie stoi już za twoimi plecami.

Występowaniu mobbingu sprzyja autokratyczny styl zarządzania, w którym narzędziem sprawowania władzy jest lęk (słynne: nie muszą kochać, wystarczy, żeby się bali) oraz rozbudowany system kontroli pracowników. Taki system zarządzania (czy raczej rządzenia) opiera się na utrzymywaniu dominującej pozycji zwierzchnika oraz egzekwowaniu podporządkowania i posłuszeństwa od podwładnych. Wykluczony jest jednocze-

śnie partnerski stosunek w relacjach przełożony – podwładny, a rozkaz zastępuje argumenty. Takie wyeksponowanie układu nadrzędności (lub hierarchii, jak ktoś woli) sprzyja stosowaniu przemocy psychicznej wobec podwładnego. Zwłaszcza, gdy przyczyną zachowań autorytarnych jest obawa przełożonych przed ujawnieniem ich niekompetencji lub zawyżone poczucie własnej wartości. Czy takie sytuacje nie zdarzają się w naszym zakładzie?

Prostą drogą do mobbingu jest także sytuacja, gdy przełożonego nie zadowala sam fakt wykonania zadania, lecz domaga się kontroli sposobu wykonania tego zadania. Stwarza to możliwość do nękania pracownika nadmierną krytyką, licznymi pretensjami i sankcjami za sam sposób działania. Trzymając się piłkarskich porównań przestaje być wówczas ważne, że zawodnik strzela gola, ale problemem jest fakt, iż uderza futbolówkę lewą nogą. Pracownicy pod takim „szczegółowym” kierownictwem nie chcą przejawiać żadnej inicjatywy, gdyż może być ona odebrana przez przełożonego jako podważanie jego kompetencji. W taki sposób zabija się kreatywność załogi w imię świętego spokoju kierowników, którzy kierować powinni jedynie odkurzaczem. Pytanie tylko, czy obrazek przełożonych krytykujących pod byle pretekstem podwładnych nie przypomina czasem naszego zakładu?

Podobieństwa między sytuacjami sprzyjającymi mobberom i naszym zakładem teoretycznie można uznać za przypadkowe. Ale warto pamiętać, że obecnie przed sądami w Warszawie i Gliwicach toczą się sprawy o zadośćuczynienie ofiarom mobbingu. A byli nimi byli pracownik Adecco i obecny naszego zakładu. Solidarność twardo walczy o poszanowanie godności pracowników. Mobberzy na bezkarność, niczym pragnienie w reklamach Sprite, nie mają żadnych szans.

(MrS)

Plan urlopów to nie wyrok po apelacji

Decyduje zawsze pracownik

Wynikający z niespójności prawa pracy problem czy kalendarz pracy jest odwrotnością planu urlopów, a co za tym idzie czy pracodawca ma obowiązek go uzgadniać, czy też tylko konsultować ze związkami zawodowymi regularnie prowadzi do zawirowań w naszym zakładzie. Nie inaczej jest obecnie, już kilka tygodni po ustaleniu kalendarza pracy na 2008 rok część przełożonych zaczęła wymagać od pracowników... zaplanowania urlopów w terminie wynikającym z tego kalendarza.

Oczywiście może cieszyć, iż co poniektórzy zrozumieli w końcu, że plan urlopów to nie to samo co kalendarz pracy. Szkoda tylko, że nadal nie rozumieją, iż indywidualne plany urlopowe praktycznie do niczego pracownika nie zmuszają. To bo-

wiem zatrudniony – i tylko on – może wypisać wnioski urlopowe. Każde inne rozwiązanie może już zostać uznane za fałszowanie dokumentów, co w skrajnym wypadku może zapewnić sprawcy rządowy wikt w przepełnionej celi. Co więcej pracownik jak nawet sobie zaplanuje urlop (za wyjątkiem 4 dni na żądanie, które z zasady planowaniu nie podlegają) to nie musi go w tym terminie wykorzystać. Czasem wręcz nie może – wystarczy, że podczas urlopu będzie chory i otrzyma zwolnienie lekarskie. Z mocy prawa przerywa ono urlop, nawet jak pracodawcy średnio się to podoba. Urlop kodeksowy ma bowiem charakter wypoczynkowy, a nie zdrowotny. Natomiast wykorzystywanie urlopu zamiast zwolnienia lekarskiego (L4) jest naganianiem prawa.

(ZZ)