www.solidarnosc-opel.pl

MOPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

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 17 (89) 8 WRZEŚNIA 2006 R.

Robert Potempa i Sławomir Ciebiera podczas spotkania związkowców z Delta Group we frankfurckiej siedzibie IG Metall

Wymagania Delty

Zaprezentowane w kwietniu przez kierownictwo GM Europe „globalne wymagania dotyczące kwalifikacji zakładów Delta" niemal natychmiast nazwano horror-standardem. Okazały się one nie tylko niekorzystne (zwłaszcza finansowo) dla pracowników, ale w wielu punktach niezgodne z obowiązującym prawem. 36-miesięcznego okresu rozliczeniowego w polskich zakładach nie da się bowiem wprowadzić nawet gdy fabrykę motoryzacyjną uznamy za sektor rolnictwa i hodowli z dodatkowo nietypowymi warunkami technicznymi – nawet wtedy Kodeks pracy (dokładnie art. 129) pozwala na maksymalnie roczny okres rozliczeniowy. Podczas spotkania w centrali IG Metall we Frankfurcie nad Menem nad „globalnymi wymaganiami" dyskutowali związkowcy ze wszystkich zakładów wchodzących w skład Delta Group (Antwerpia, Bochum, Ellesmere Port, Gliwice, Trollhattan). Efektem debaty było przedstawienie oferty negocjacji na szczeblu europejskim.

Związkowcy proponują, aby rozmowy rozpoczęły się niezwłocznie i

dokończenie na stronie 2

Impas w Portugalii

Załamały się – i to praktycznie na starcie – rozmowy mające ustalić zakres i wielkość osłon socjalnych dla pracowników z likwidowanych zakładów w Azambuya. We wtorek uczestnicy rozmów odeszli od stołu, bowiem nie udało się nawet ustalić na jakim poziomie mają się toczyć negocjacje. Strona związkowa – zgodnie z duchem lipcowego porozumienia – domagała się negocjacji na poziomie GM Europe, natomiast koncern uważał, że jest to problem lokalnej dyrekcji w Azambuya. Tym samym okazało się, że jak trzeba przenosić produkcję z Portugalii np. do Hiszpanii to Europa jest jedna, ale gdy chodzi o ochronę pracowników przed bezrobociem, to już nie, czyli mówiąc obrazowo GM przestaje być europejski.

Odpowiedź załogi fabryki w Azambuya na taki dyktat pracodawcy była jedna – wznowienie akcji protestacyjnej i wstrzymanie produkcji. **(red.)**

Krzywym okiem

Ruszyła czystka?

Blady strach padł na pracowników utrzymania ruchu (zwanego w GM z angielska maintenance), gdy okazało się, że zdaniem przełożonych niektórzy z nich nie nadają się do tej pracy i mają wrócić na linię produkcyjną. Wprawdzie na razie przeniesiono jedną osobę, ale tym samym doprowadzono do precedensu w ośmioletniej historii naszego zakładu. Dotychczas bowiem na produkcję nie wracali nie tylko „utrzymywacze" (tak pewnie trzeba ich nazywać, gdyż maintenance to po prostu utrzymanie), ale także team leaderzy, group leaderzy i menadżerowie. Ruch w zakładowej hierarchii jest bowiem jednokierunkowy – kto wdrapał się na wyższy szczebel, to na nim trwa. A jak już sporo przeskrobie, to po prostu żegna się z zakładem, a nie wita z dawnymi kolegami z produkcji.

Dlatego też wspomniany strach być może zakołata również do umysłów wszelakich przełożonych. Jednokierunkowy ruch na drabinie awansów bardzo im odpowiada, a tym bardziej odpowiada – jakby powiedział Kubuś Puchatek – im wyższy szczebel na niej zajmują. A tak za sprawą pracownika z utrzymania, który się nie utrzymał okazało się, że możliwa jest na tej drabinie komunikacja dwustronna. I może – choć nie musi – oznaczać początek czystki, nazywanej czasem przewietrzaniem kadr. Osoby nieco bieglejsze w historii wiedzą natomiast, że nawet Józef Wissarionowicz Stalin, prawdziwy mistrz czystek, nie zaczynał od marszałków (choć później ich nie oszczędzał), tylko od sierżantów.

Z punktu widzenia szeregowego pracownika wprowadzenie możliwości degradacji nie wygląda aż tak źle. Zwłaszcza, jak będziemy pamiętać, że część przełożonych ma problemy z bąbelkami wody sodowej (a czasem i innych płynów), a w efekcie rolę lidera myli z poganiaczem galerników, który za nieco lepszą miskę dbał za pomocą batoga, by reszta wiosłowała równo i szybko. Problemem nie jest zatem sama zasada dwustronnego ruchu na ścieżce kariery, ale braku jasnych jej zasad. Najlepiej, żeby klarowne były nie tylko kryteria degradacji, ale i awansu oraz wyraźnie określony czas weryfikacji. Klarowne reguły nie tylko poprawiają pracę przełożonych, ale również spowodują, że łatwiej będzie zrozumieć – także reprezentacji załogi – ich decyzje. Oczywiście jak będą miały merytoryczne podstawy. Brak jasno określonych zasad awansu i degradacji nie tylko rodzi niedomówienia i spekulacje, ale jednocześnie podważa autorytet kierownictwa firmy. Gdy bowiem nie bardzo wiadomo dlaczego Iksiński czy Igrekowski zasilił grono „liderów" to zawsze pojawiać się będą pozamerytoryczne rewelacje, nawet jak jeden i drugi byliby najlepszymi fachowcami. Natury ludzkiej zmienić się nie da, o czym wspomniany już towarzysz Stalin przekonał się, chcąc stworzyć idealnego „człowieka radzieckiego". A wyszedł mu więzień łagrów... ***Mr Solidarek***

Norbert Szklarski z wiązanką kwiatów, która została złożona pod widocznym w tle Pomnikiem Porozumienia Jastrzębskiego.

Trzecie porozumienie

Gorące lato 1980 roku zakończyło podpisanie porozumień w Szczecinie, Gdańsku i Jastrzębiu. W 26. rocznicę tego ostatniego wydarzenia kilkuset związkowców i ponad pół setki pocztów sztandarowych zjawiło się pod Pomnikiem Porozumień Jastrzębskich, by oddać hołd tym, którzy pamiętnego sierpnia sprzeciwili się komunistycznej władzy. Wśród zebranych nie zabrakło delegacji Solidarności GM Manufacturing Poland.

– *W Jastrzębiu dokończona została walka o Solidarność. My zamknęliśmy sierpniowy zryw* – przypominał **Grzegorz Stawski**, sygnatariusz historycznego porozumienia. **(r)**

Dla ciała...

Wielkie grzybobranie w lasach koło Krupskiego Młyna odbędzie się w sobotę 16 września. Wyjazd z parkingu przed zakładem o godz. 6. Zapisy na wyjazd przyjmowane są w biurze komisji międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter) do środy 13 września. Koszt 5 zł od osoby. **(r)**

...i ducha

Można się jeszcze zgłaszać na XXIV Pielgrzymkę Ludzi Pracy na Jasną Górę. Wyjazd do Częstochowy w niedzielę 17 września o godz. 7 z parkingu przed zakładem. Uroczystą sumę z jasnogórskich wałów poprowadzi arcybiskup Stanisław Gądecki, metropolita poznański. Zapisy przyjmowane są w biurze komisji międzyzakładowej Solidarności, również do środy 13 września. **(red)**

M OPLIK
DWUTYGODNIK INFORMACYJNY
MIĘDZYZAKŁADOWEJ 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 21 WRZEŚNIA 2006 R.

Wymagania Delty

dokończenie ze strony 1

dotyczyły norm elastycznego czasu pracy, wykorzystania pracowników tymczasowych i outsourcingu (pracowników firm zewnętrznych) oraz elastyczności w wyznaczaniu stanowisk pracy. Ze swojej strony związkowcy do „globalnych wymagań" dodali kwestię podnoszenia konkurencyjności europejskich zakładów GM. To bowiem ona decyduje o pozycji na rynku.

– *Należy pamiętać, że konkuruje się nie tylko ceną, ale również jakością i nowoczesnym wyrobem* – mówi **Sławomir Ciebiera**, przewodniczący Solidarności GM Manufacturing Poland. – *Nasz zakład powinien koncentrować się na konkurencyjności, bo to w globalnej gospodarce najlepsza gwarancja rozwoju.*

O ile związkowcy z krajów „starej Unii" koncentrują się na niezamykaniu zakładów i unikaniu zwolnień przymusowych, to **przedstawiciele Solidarności stale podkreślają, że priorytetem niezmiennie pozostaje rozwój gliwickiej fabryki i nowe miejsca pracy**. **(zz)**

Mobbing na spawalni?

Na problemy... Solidarność

Właśnie trafiła do sądu sprawa o mobbing. Dla naszego zakładu jest to precedens gdyż do naruszania godności pracowniczej dochodziło na spawalni GM Manufacturing Poland. Całą sprawę komplikuje natomiast fakt, że poszkodowany był pracownikiem jednej firmy (Adecco), a mobberzy – czyli osoby prześladujące – innej (GM MP). Nie zmienia to jednak faktu, że zgodnie z Kodeksem pracy to na pracodawcy spoczywa obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.

Międzynarodowa Organizacja Pracy definiuje mobbing jako „*obraźliwe zachowanie poprzez mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowanie zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników (...), którzy stają się przedmiotem psychicznego dręczenia*". W praktyce przyjmuje się, że mobbing to długotrwały proces przemocy i nękania psychicznego pracownika trwający nie krócej niż sześć miesięcy, stosowany systematycznie, przynajmniej raz w tygodniu, godzący w godność i osobowość człowieka, naruszający integralność psychiczną i fizyczną. Swoista „pomysłowość" mobberów nie zna granic. W jednym z międzynarodowych koncernów zmuszano np. pracownika do bezczynnego siedzenia przez całą zmianę w ciszy przy pustym biurku.

Obrona godności ludzkiej jest jednym z fundamentów działalności naszego związku od początku jego istnienia. To właśnie Solidarność jako pierwsza zwracała uwagę na problem mobbingu w Polsce i stale pomaga ofiarom tego procederu w walce o odszkodowania. Okazuje się przy tym, że mobbing występuje zarówno w zakładach małych, jak i dużych. Dwa lata temu niemal jednocześnie sądy przyznały odszkodowania pracownicy niewielkiej piekarni koło Piekar Śląskich oraz pracownikowi giełdowego banku z Katowic. Na wyrok sądu nie czekał natomiast prezes przędzalni z Zawiercia, który ze znajdującymi się na skraju załamania psychicznego pracownicami zawarł ugodę, a **mobbera (był nim brygadzista) dyscyplinarnie wywalił z pracy.**

Warto pamiętać, że umowa o pracę nakłada obowiązki nie tylko na pracownika, ale też zatrudniającą go firmę. Żadna umowa nie może przy tym poniżać godności zatrudnionego i łamać podstawowych praw człowieka. **Przełożeni nie powinni mylić dyscypliny z psychicznym terrorem, a strachu z autorytetem**. A jeżeli z odróżnieniem tych pojęć mają problem, to powinni kierować najwyżej grabiami. I dotyczy to nie tylko osób zatrudnionych na zielonej zmianie Body. **(MrS)**

Urlop bez przymusu

Tylko pracownik może wystąpić o urlop. Pracodawca może wprawdzie – poza urlopem na żądaniem – nie zgodzić się na udzielenie wolnego, ale w żadnym wypadku nie może pracownika zmusić do urlopu. Ta kodeksowa zasada dotyczy także urlopów bezpłatnych. Zatem, jeżeli ktoś ma krótszy urlop (dotyczy to osób o krótszym stażu pracy) wcale nie musi w grudniu brać „bezpłatnego". Zorganizowanie pracy to bowiem zmartwienie pracodawcy, a nie zatrudnionego. Jak firma zajęcia dla pracownika nie ma, to musi mu wypłacić tzw. postojowe. Nie należy jednak na to rozwiązanie liczyć, gdyż jak stwierdził dyrektor **Romuald Rytwiński** na spotkaniu z komisją zakładową Solidarności „pracy, choćby przy porządkowaniu, w naszym zakładzie nie brakuje". Tym samym dał do zrozumienia, że przychodząc w czasie przerw produkcyjnych czekają pracowników raczej niezbyt obciążające intelektualnie zajęcia.

Plan urlopów czy też kalendarz pracy nie mogą zatem w żadnym wypadku oznaczać konieczności sięgania po urlop bezpłatny. W praktyce są to terminy w których pracodawca będzie udzielał urlopów, ale wypisanie (lub nie) wniosku zawsze należy do pracownika. Regulamin może do tych terminów obligować, ale tylko w przypadku urlopów płatnych nazywanych czasem wypoczynkowymi. **(zz)**