

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego**Solidarność**

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 7 (103)

18 KWIETNIA 2007 R.



Pod bramą tutejszego zakładu Fiata nie zabrakło związkowców z Solidarności GM Manufacturing Poland, gdyż praw pracowników trzeba bronić wszędzie.

Solidarnie przeciw bezprawiu

Związkowcy Solidarności niemal ze wszystkich branż Śląska, Zagłębia i Podbeskidzia wsparli pikietę pracowników Fiata Auto Poland zorganizowaną przeciwko utrudnianiu przez pracodawcę działalności związkowej. Tolerowana w tym zakładzie praktyka zastraszania pracowników i podsuwania im przez przełożonych gotowych deklaracji wystąpienia ze związku jest jawnym pogwałceniem Konstytucji RP, gwarantującej każdemu wolność i prawo do zrzeszania się.

– Ta pikietą ma szczególnie charakter, bo jest zorganizowana w imię wolności wszystkich pracowników – mówiła witając zebranych **Wanda Stróżyk**, przewodnicząca Solidarności Fiat Auto Poland. – Nie chodzi tylko o członków Solidarności. Dzisiaj bezpardonowo atakuje się nas, a jutro będzie to kto inny.

Sprawą zastraszania pracowników i szykanowania związkowców przez przełożonych w Fiacie zainteresowała

się prokuratura. Tym bardziej, że bezkarne działania pracodawcy, które rozpoczęły się tuż po niekorzystnym dla dyrekcji negocjacjach płacowych noszą wyraźne znamiona odwetu.

– Widać niektórzy nie rozumieją idei dialogu społecznego, co w żaden sposób nie zwalnia ich od odpowiedzialności – dodaje **Sławomir Ciebiera**, przewodniczący Solidarności GM Manufacturing Poland. – Prawo musi być bezwzględnie przestrzegane, bo inaczej szybko osiągniemy standardy Somalii. Upominając się o poszanowanie praw pracowników Fiata, jednocześnie bronimy interesów wszystkich pracowników w Polsce. Szczególnie w naszym zakładzie.

Jak bowiem przypominał **Waldemar Krenc**, przewodniczący Solidarności Ziemi Łódzkiej i członek Komisji Krajowej naszego związku – Solidarność to jeden z drugim. A tego dnia wszyscy byli z pracownikami Fiata. (22)

Europejski mediator

Dążąc do wypracowania kompromisu pozwalającego zakończyć spór zbiorowy związki zawodowe zaproponowały na mediatora sporu zbiorowego **Klaus Franza**, przewodniczącego Europejskiego Forum Pracowniczego GM Europe. Strona społeczna liczy, że być może świeże spojrzenie na całą sprawę naszego europejskiego partnera ułatwi znalezienie rozwiązania problemu. Jeśli jednak nie uda się zakończyć sporu na etapie mediacji związkowcy w maju zorganizują referendum strajkowe.

(red.)

O przebiegu dotychczasowych negocjacji płacowych piszemy na stronie 2.

Krzywym okiem

Józiolenie

Gdy fiaskiem, a dokładniej podpisaniem protokołu rozbieżności, zakończyły się trwające niemal do początków Tridum Paschalnego negocjacje tegorocznych bonusów i przyszłorocznych podwyżek płac niemal natychmiast niektórzy przełożeni postanowili pryncypialnie skrytykować niewdzięcznych związkowców, którzy twardo walczyli o pieniądze dla pracowników, zamiast śpiewać peany na cześć płacowych ochłapów proponowanych przez dyrekcję.

Na czoło stawki krytykantów zdecydowanie wysforował się szef lakierni, który stwierdził, iż związkowcy przed odrzuceniem ostatniej propozycji dyrekcji (przypominam, chodziło o 7 proc. podwyżkę od stycznia) powinni zapoznać się ze zdaniem załogi. Pomysł przedni, tyle tylko, że negocjatorzy zakładowej Solidarności zgłosili go niespełna minutę po tej „ostatecznej” propozycji. Do konsultacji (miały odbywać się podczas masówek) nie doszło, bo pomysł skutecznie zablokowali przedstawiciele dyrekcji, stwierdzając, że albo związkowcy natychmiast zgodzą się na podniesioną o jeden procent podwyżkę (plus ekstra 250 zł jednorazowo), albo propozycja przestanie być aktualna. Złośliwe uwagi szefa lakierników skierowane zostały zatem pod mocno niewłaściwym adresem. W biurze zakładowej Solidarności czeka na niego lista negocjatorów reprezentujących dyrekcję, co pozwoli mu zwymyślać rzeczywistych hamulcowych pomysłu konsultacji. Położenie ich gabinetów zna doskonale, zatem z trafieniem nie powinien mieć problemów. Gorzej może być z odwagą, aby mieć zdanie inne od wodza. Nie każdy jest bowiem **Markiem Jurkiem**.

Zamiast konsultacji większości załogi przełożeni zafundowali „pranie mózgu” w niewielkich grupach. Najpierw na rozmowy, które okazywały się kiepskim monologiem wzywano liderów wszelkich szczebli, a następnie szarych memberów. Jednych i drugich przekonywano, jak to niemal każda wypłacona im złotówka spychała na skraj bankructwa GM, który jednocześnie musi bronić pozycji największego producenta aut na świecie przed pazurem Toyotą. Tyle tylko, że pozycja światowego lidera nie jest dana raz na zawsze – GM przejął ją w latach 30. od Forda – a pracowników przede wszystkim interesują ich zarobki (i co za tym idzie los rodzin), a nie dywidendy wypłacane akcjonariuszom czy też problem jak GM ma znaleźć pieniądze na wykupienie Chryslera. Zadowolenie prezesów, dyrektorski uścisk ręki, ani nawet poklepanie po plecach w żaden sposób nie ułatwią pracownikowi zapłacenia bieżących rachunków. A te rosną nieubłagane, a do tego ostatnio coraz szybciej (inflacja sięga już 2,5 proc.). Dlatego też czas skończyć z domaganiem się od załogi kolejnych wyrzeczeń w imię umacniania pozycji rynkowej. Teraz trzeba pomyśleć o pracownikach, bo inaczej tej wywalczonej pozycji nie będzie miał kto utrzymać. I nie pomoże tu żadne józiolenie, jak mawia niesławnej pamięci premier, który ani nie zaczynał jak mężczyzna, ani też nie kończył. **Mr Solidarek**

Astra (też) nasza!

Cztery z pięciu (bez Antwerpii) zakładów tworzących Delta Group będzie produkować nowy model Astry zdecydowało kierownictwo GM Europe. Wśród tej czwórki jest gliwicki GM Manufacturing Poland! Jak widać walka o godne płace nie miała chyba większego (żeby nie powiedzieć żadnego) wpływu na decyzje koncernu.

Przyznanie nowego modelu aż czterem zakładom oznacza odejście od krytykowanej przez związki zawodowe zasady „konkursu piękności”, który sprowadzał się do bezwzględnej rywalizacji poszczególnych fabryk. A rachunek za „konkurencyjność” i tak płacili pracownicy. Kolejnym sukcesem europejskich związków zawodowych było uzyskanie deklaracji, że w najbliższym czasie nie zostanie zamknięty żaden zakład fabryka GM Europe. **(red)**

Premier pod ścianą

Bez względu na wynik rozmów ze związkami zawodowymi kierownictwo Premier MSSP zapowiedziało wprowadzenie od kwietnia podwyżki płac o 4,9 proc., ale tylko dla zatrudnionych na montażu (PPG). Szefostwo spółki swoje twarde stanowisko w kwestii podniesienia wynagrodzeń uzasadnia zapisami kontraktu zawartego z GM, przewidującymi coroczne obniżanie jego wartości. Jednocześnie niemożność podniesienia zarobków potęguje duża płynność personelu Premier, co w najbliższym czasie może przynieść spółce poważne problemy – realna jest nawet groźba niemożności wypełnienia kontraktu. Po prostu może zabraknąć pracowników.

Odpowiedzią GM jest poszukiwanie innej firmy, która przejęłaby obowiązki Premier i zgodziła się na niższe stawki. Oszczędności mogą ponoć sięgnąć nawet połowy obecnego kontraktu! Premier chcąc utrzymać klienta będzie musiał ruszyć na „wojnę cenową”. Oczywiście odbyłoby się to kosztem zarobków, bo w firmach usługowych wynagrodzenia stanowią znacznie większy odsetek kosztów niż w zakładach produkcyjnych.

Podczas spotkania związkowców z kierownictwem Premier poruszana była też kwestia cleaning'u. Spółka podkreślała konieczność zróżnicowania płac pomiędzy pracownikami. Miałaby zostać do tego wykorzystana zmienna premia. Strona związkowa nalegała na jasny i czytelny system premiowania. Musi on być z jednej strony zrozumiały dla każdego, a z drugiej wykluczać możliwość przyznawania premii na podstawie pseudodokonań ulubieńców przełożonych. **(r)**

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 10 MAJA 2007 R.

Zabrakło ostatniego kroku

Procenty niezgody

Siedem propozycji podwyżek wynagrodzeń – cztery związkowe i trzy dyrekcyjne – padło podczas przedświątecznych negocjacji płacowych. Ostatnie wydawały się już bliskie osiągnięcia kompromisu, ale niestety kolejna propozycja już nie padła i negocjatorom nie pozostało nic innego, jak podpisać protokół rozbieżności. Przysłowiowa piłka była wówczas na połowie pracodawcy, negocjacje otworzyła i zakończyła strona związkowa.

Spór zbiorowy rozpoczęło związkowe żądanie od maja comiesięcznego bonusu w wysokości 500 zł brutto. Takie rozwiązanie pozwalało zachować pozory funkcjonowania tzw. porozumienia zafirowego, które w praktyce przestało obowiązywać w ubiegłym roku. Do będących częścią porozumienia płacowego widełek wynagrodzeń wprowadzono bowiem na stałe obniżony, obowiązujący przez rok poziom zerowy, który zgodnie z porozumieniem zafirowym powinien zniknąć z końcem 2007 roku. A zmiana jednego zapisu oznaczała przekreślenie całej umowy. Nie należy bowiem w żadnym wypadku wzorować się na czarnoskórym (czyli poprawnym politycznie) bohaterze powieści Sienkiewicza, który uważał, że jak on ukraść krowę to dobrze, a jak jemu ukraść krowę to źle. Dla mniej oczytych autorów tej doktryny z buszu nosił imię Kali.

Na związkowe żądania dyrekcja odpowiedziała propozycją 5 proc. podwyżki od stycznia 2008 oraz 1000 zł bonusów w tym roku. W tej ostatniej kwocie mieściło się już obiecane 750 zł.

Solidarność zgodziła się na takie dwuetapowe podniesienie wynagrodzeń, ale domagała się

sześciu 500 zł bonusów w tym roku oraz podwyżki w wysokości 450 zł do stawki od stycznia.

Pracodawca na kwotową podwyżkę stawki się nie zgadzał, ale okazało się, że gotowy jest dać 6 proc. podwyżki od Nowego Roku, a wcześniej 1.250 zł dla każdego pracownika (w tym 750 zł już obiecanych).

Strona związkowa kolejny raz zdecydowała się pójść na ustępstwa i zaakceptowała proponowany przez dyрекcję system podwyżek, postulowała jednak 12 proc. podwyżki od stycznia i 2.500 zł tegorocznych bonusów.

Po takim postawieniu sprawy okazało się, że wcześniejsze „ostateczne” propozycje dyrekcji wcale nie były ostateczne. Zgodziła się ona bowiem na 7 proc. podwyżki od początku 2008 roku i 1.500 zł aktualnych bonusów, czyli zachowała stały progres swoich propozycji. Związkowcy odpowiedzieli ustępstwami dwa razy większymi, postulując 10 proc. podwyżki od stycznia oraz 2000 zł bonusów w roku bieżącym.

Niestety na tym zbliżanie stanowisk się zakończyło, a stronie związkowej dyrekcja uniemożliwiła przeprowadzenie konsultacji z załogą. Co ciekawe niektórzy przełożeni twierdzą, że to związkowcy nie zgodzili się na 10 proc. wzrost płac oraz nie chcieli konsultacji! Tymczasem Solidarność na takie podwyżki nie tylko się zgadzała, ale nawet sama je proponowała, co łatwo sprawdzić w stenopisie ze spotkania. Kopia tego dokumentu dostępna jest w biurze komisji międzyzakładowej Solidarności. **(zz)**

Wizja bez entuzjazmu

Przypominanie zapisów GM-GMS, czyli globalnego systemu produkcji naszej firmy, który powinien być wprowadzony w każdym zakładzie koncernu rozpoczęliśmy w poprzednim numerze MOPLIKa. Dzisiaj kilka zdań o wizji General Motors.

Wizja GM jest zajmowanie pozycji światowego lidera w produkcji środków transportu i w usługach pokrewnych. Zdobędziemy entuzjazm naszych klientów poprzez nieustanne doskonalenie oparte na uczciwości, pracy zespołowej i zdolnościach twórczych pracowników GM.

Kim jest klient ?

Nasze przedsiębiorstwo posiada „zewnątrznych” i „wewnętrznych” klientów. Nasi zewnętrznymi są bardzo ważni, ponieważ oni kupują nasze produkty. Jednak równie ważni dla naszego sukcesu jako firmy są nasi wewnętrzni klienci! Naszymi wewnętrznymi klientami są nasi pracownicy oraz wewnętrzni dostawcy.

Entuzjazm klienta

Klient jest entuzjastyczny kiedy nie tylko spełniłmy, ale przekroczyliśmy jego oczekiwania!! Entuzjastyczni klienci to klienci szczęśliwi, któ-

rzy powiedzą innym o swoich dobrych doświadczeniach.

Ty jesteś klientem i Twój entuzjazm jest ważny.

Po przeczytaniu wizji GM każdy powinien zadośćciwić pracownikom naszego zakładu. Wszak zawsze lepiej być klientem, zwłaszcza ważnym, niż biczowanym galemikiem. Tyle tylko, że w praktyce pracownicy są traktowani jak klienci baru dworcowego w Psiej Wólce w latach realnego socjalizmu. Wódka tylko do zakąsek, które „wyszły” i co najwyżej można gapić się w tłustą bufetowa. Cóż to bowiem za ważny klient, za którego kelner decyduje przy jakim stoliku ma usiąść (czyli kiedy brać urlop) i co zamówić. A i tak dostanie coś innego (a na pewno nie podwyżkę). Nawet gdy w menu zapisane są sałatki, to ich niemal na pewno nie zobaczy. Zresztą same zapisy w karcie (niczym w GM-GMS) są bytem głównie wirtualnym. A cieszyć się wypada, gdy obrus pocerowany mniej niż fartuchy na spawalni. Tylko czy wielu będzie chciało być takimi „ważnymi klientami”? Zwłaszcza, że coraz częściej mogą wybrać irlandzki pub z Guinnessem bez wody... **MrS**