

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 13 (109)

22 SIERPNIA 2007 R.

Na grubą rybę!

II Zawody Wędkarskie o Puchar Przewodniczącego NSZZ Solidarność GM MP odbędą się na we wrześniu. Miłośnicy „moczenia kija” ponownie rywalizować będą w Sierakowicach, gdzie ryba bierze lepiej niż w pewnym ministerstwie. Bliższe informacje o zawodach na tablicach związkowych.



Spór zbiorowy w Premier MSSP

Ruszyła mediacja

Tuż po zakończeniu przerwy wakacyjnej, w poniedziałek 6 sierpnia, wznowiono rozmowy strony zakładowej Solidarności i dyrekcji Premier MSSP mające doprowadzić do zakończenia sporu zbiorowego. Po raz pierwszy wziął w nich udział mediator, **Bolesław Var Bogya de Csepy**, któremu pracodawca zobowiązał się przekazać wszelkie dokumenty potrzebne do zapoznania się z sytuacją finansową spółki.

Podczas spotkania omówiono, cały czas nierozwiązany, problemu części tzw. kontraktu cleaning'owego, obejmującego sprzątnięcie pomieszczeń socjalnych. Brak pewności, co do dalszych losów tego zlecenia sprawia, że niepewna staje się sprawa zatrudnienia części załogi Premier. Kierownictwo spółki kolejny raz podkreślało, iż za sprawą wyższych niż w konkurencyjnych firmach sprzątających stawek płacowych oferta Premier jest pod względem ceny mało korzystna. Uczestnicy negocjacji byli jednak zgodni, iż wyznacznik ceny nie może być jedyną przesłanką wyboru oferentów. Równie istotne powinny być gwarancje wykonania usługi, jej jakość oraz przestrzeganie prawa pracy i zasad BHP. Naruszanie tych ostatnich pozwala wprawdzie na osiągnięcie doraźnych korzyści finansowych, ale jedno-

cześnie – w przypadku wyboru nierzetelnego kontrahenta – może rzutować na wizerunek GM, element ważny dla światowego koncernu.

Uczestnicy spotkania byli również zgodni, w sprawie decydującego znaczenia wynagrodzeń w systemie motywacji pracowników. Szczególnie w sytuacji, gdy poziom płac nie jest wysoki. W żadnym wypadku nie wolno dopuszczać do zaniedbań w kwestiach warunków czy atmosfery pracy, ale czynnik finansowy cały czas motywuje najlepiej. Mając to na uwadze kierownictwo Premier zobowiązało się po zakończeniu roku obrachunkowego (w tej spółce trwa on od 1 października do 30 września) przeanalizować możliwość wypłacenia dodatkowego bonusu załozde.

Kolejną turę mediacji w Premier zaplanowano na początek września. Wtedy też rozpoczną się rozmowy płacowe w GM Manufacturing Poland (5 września), których podstawą będzie ogłoszona na początku roku związkowa lista 21 postulatów oraz w Sils Centre Gliwice. Wiele wskazuje zatem na to, że czeka nas gorąca negocjacyjna jesień. I należy mieć tylko nadzieję, że wspólne stanowisko uda się we wszystkich spółkach osiągnąć przed etapem strajku ostrzegawczego. (red.)

Krzywym okiem

Kara za kreatywność

Wprawdzie eksperci nie są zgodni ilu Polaków wyjechało w ostatnich latach do pracy na zachód Europy – milion, dwa miliony czy „tylko” 800 tysięcy – to nie zmienia to faktu, że zjawisko to zaczyna przypominać exodus. Wśród wyjeżdżających nie brakuje również pracowników z naszych zakładów. I to nie za sprawą turystycznego zacięcia, ale chęci pracy za godziwe pieniądze. Wybierający się na emigrację powinni jednak pamiętać, aby nie chwalić się tym przed przełożonymi, bo na pożegnanie mogą zarobić mniej. Powszechną praktyką stało się bowiem ostatnio obniżanie planującym wyjazd ocen pracowników, a to oznacza utratę szansy na premię.

Przełożeni ochoczo zmieniający czwórkową notę na pierwszą tej liczby usiłują tłumaczyć, że robią to dla dobra reszty załogi, bo w ten sposób pozostaje dla niej więcej pieniędzy. Idąc tropem takiego rozumowania można zaproponować wyłączenie z premii wszelkiej maści liderów i kierowników, bo dopiero wtedy sporo gotówki zostanie dla pozostałych. A będzie to tak samo sprawiedliwe, jak zaniżanie ocen przyszłym emigrantom. Dotyczą one bowiem nie ich planów życiowych, a jakości i zaangażowania w wykonaną już pracę. Jeżeli pracownik spełniał regulaminowe kryteria wysokiej oceny, a tym samym premii, to bezwzględnie powinien ją otrzymać. Taka jest żelazna logika przejrzystego i sprawiedliwego oceniania. Nic do tego nie mają przyszłe plany życiowe pracowników. To bowiem jego prywatna sprawa, podobnie jak upodobania kulinarne czy sposób spędzania wolnego czasu. I chyba nie warto wracać do PRL-owskich praktyk zatrucia życia potencjalnym emigrantom. Zwłaszcza, gdy będziemy pamiętać, iż w znikomym stopniu ograniczały one zjawisko wyjazdów.

Rozwiązaniem problemu emigracji jest nie stawianie zasad i zasadzek z przełożonym w roli głównej, ale podniesienie poziomu wynagrodzeń. Większość jadących do Wielkiej Brytanii czy Irlandii nie wybiera się tam dla morskiego powietrza obfitującego w jod, ale dla kilka razy wyższych zarobków. I to za praktycznie taką samą pracę. Wyższa wydajność w tych krajach wynika bowiem z lepszej organizacji pracy oraz wyposażenia technicznego, a nie wysiłku i potu pracownika.

Jednocześnie warto pamiętać, że planujący emigrację przy zaniżonych ocenach karani są za przedsiębiorczość, kreatywność i aktywne rozwiązywanie problemów, czyli cechy, które – przynajmniej w założeniach – GM promuje wśród załogi. Okazuje się, że głównie w mądrych dokumentach. I nie ma co obrażać się, że celem tej przedsiębiorczości jest interes finansowy samego zainteresowanego. Już bowiem Adam Smith, uważany za ojca liberalnej ekonomii, zwrócił uwagę, że mleczarz i piekarz nie wstają przed świtem, żeby zrobić przyjemność innym, ale żeby zarobić. Może zatem zamiast walczyć z kreatywnymi pracownikami warto zastanowić się jak ich umiejętności wykorzystać? **Mr Solidarek**

Pątniczy jubileusz

Pielgrzymki ludzi pracy na Jasną Górę zainaugurował w 1983 roku ks. Jerzy Popiełuszko, który pątników w robotniczych kaskach zdołał poprowadzić pod jasnogórski szczyt tylko dwa razy. W tym roku odbędzie się jubileuszowa 25. Pielgrzymka Ludzi Pracy, podczas której nie powinno zabraknąć pracowników naszych zakładów. Aby zapewnić wszystkim chętnym udział w uroczystej sumie Solidarność GM MP organizuje w niedzielę 16 września przejazd autokarem do Częstochowy. Wyjazd o godz. 7 z parkingu przed zakładem. Powrót po zakończeniu uroczystego nabożeństwa.

Koszt przejazdu wraz z ubezpieczeniem 5 zł od osoby. Zapisy przyjmowane będą do piątku, 31 sierpnia w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter). Uczestnicy pielgrzymki będą mogli nabyć pamiątkowe znaczki (tzw. kapsle). Wzór jednego z nich prezentujemy powyżej.

Tydzień wcześniej, w niedzielę 9 września, z okazji 27. rocznicy podpisania porozumień sierpniowych (choć warto pamiętać, że ostatnie z nich – jastrzębskie – zawarto już we wrześniu) w gliwickiej katedrze św. Piotra i Pawła odbędzie uroczysta msza w intencji Solidarności i ludzi pracy. Nabożeństwo rozpocznie się o godz. 17. Wszystkich serdecznie zapraszamy. **(zz)**

Przenosić z głową

Za sprawą przeprowadzonej przed wakacjami operacji przenoszenia pracowników na tłoczni powróciła kwestia kierowania osób z dłuższym stażem pracy (a zwłaszcza wcześniejszą metryką) na stanowiska wymagające mniejszego wysiłku fizycznego. Bo nie ma co udawać, że wszystkie miejsca pracy wymagają takiej samej siły i wytrzymałości. Kierowanie starszych pracowników do lżejszych prac pozwala jak najlepiej wykorzystać ich doświadczenie i znajomość korporacyjnych procedur. Jednak przy takiej rotacji warto też spojrzeć w posiadane przez nich uprawnienia zawodowe, aby nie zdarzało się, że np. pracownikami z uprawnieniami kierowców wózków „łata” się wakaty na linii produkcyjnej, po czym wydaje spore pieniądze na... szkolenie kierowców, których też zabrakło. **(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 31 SIERPNIA 2007 R.



Pracownik, to nie dodatek do maszyny

Przerwa niespodzianka

Długość i czas przerw w pracy określa regulamin. Przynajmniej w teorii, gdyż na Body już od dłuższego czasu wrócił obyczaj przerw rotacyjnych. Ogłaszają je G-liderzy w sobie tylko znanym momencie i to jedynie dla części podwładnych. Pozostali muszą pozostać na stanowiskach pracy, gdyż maszyny przerwy nie mają, a ktoś je obsługiwać musi. Tym samym pracownicy zostali sprowadzeni do roli dodatku do maszyny, od którego wymaga się jednocześnie pełnej elastyczności.

Jest to zatem niemal podręcznikowy przykład tzw. taylorowskiego systemu organizacji pracy, który święcił triumfy w pierwszej połowie ubiegłego wieku (a za nowoczesny uchodził w latach 20.). Tayloryzm tworzył wzorzec biznesu skutecznego, minimalizującego koszty (zwłaszcza pracy ludzkiej), a jednocześnie bezwzględny w dążeniu do celu, pozbawionego skrupułów, maksymalnie i cynicznie wykorzystującego wiedzę oraz umiejętności pracowników, wymagającego posłuszeństwa i dyscypliny. To wszystko sprawiało, że ten system wykorzystywał tylko proste rezerwy i nawet nie był w stanie zapewnić pełnej możliwości wykorzystania maszyn. Plastycznym, kinowym przykładem funkcjonowania taylorizmu w firmie produkcyjnej była kreacja Chaplina zmagającego się z linią montażową. Od kilkunastu lat bawi ona widzów, ale chyba nikt z nas nie chciałby zająć miejsca filmowego bohatera z dwoma płaskimi kluczami w rękach. I przeżywać mechanicznego karmienia, przy całym czasie pracującej taśmie.

Nikt przy tym nie zwraca uwagi, że czas i długość przerw ustalone zostały w regulaminie tak, aby umożliwić pracownikom minimum od-

poczynku we właściwym czasie, a tym samym zapewnić jak najwyższą wydajność i jakość pracy. Nie trzeba mieć profesury z fizjologii, aby wiedzieć, że wraz ze zmęczeniem spada wydajność pracownika. I niewiele pomoże słowne motywowanie membrów za pomocą klasycznej zjełki. Ciśnienie im co najwyżej podskoczy, co zakończyć się może długim zwolnieniem lekarskim.

Aby osiągać wysoką wydajność potrzebni są jednak nie poganiacze galerników, lecz menadżerowie i organizatorzy. Można bowiem tak zorganizować pracę, aby ludzie mieli czas na niezbędną regenerację sił, a maszyny czas na serwis (co jest dla nich odpowiednikiem odpoczynku). Inaczej praca będzie się toczyć do czasu jak padnie robot lub... robotnik. A tego należy unikać z powodów choćby humanitarnych. **(MrS)**

Gnębą i awansują

Firmy chętnie awansują tyranizujących pracowników przełożonych – wynika z badań przeprowadzonych przez naukowców z australijskiego Bond University. Okazało się, że dwie trzecie zakładowych tyranów i zamordystów nigdy nie jest upominanych przez swoich przełożonych, a często nagradzanych za wzorowe kierowanie zespołem! Badacze podkreślają jednak, że sukcesy szefów-tyranów odnoszone są kosztem zdrowia pracowników i uważają, że właściciele firm powinni podjąć kroki, aby zapobiegać nagradzaniu szefów źle traktujących podwładnych. Nie robiąc nic by zapobiec dręczeniu pracowników oraz nagradzając tyranów przełożeni bowiem tylko pogarszają problem. Nie tylko w Australii. **(opr. z)**

Zmiana w widełkach tylko na lepsze

Płacowa stabilizacja

Zaniepokojenie wielu pracowników wywołała otrzymana wraz z indywidualną miesięczną premią uznaniową (IMPU) informacja, iż „może ona ulec zmianie”. Tymczasem niedawne porozumienie bonusowe kończące spór zbiorowy wyraźnie mówi, że nie będzie już spadków z raz osiągniętego poziomu widełek płacowych. I zasada ta nadal obowiązuje. Nie ma zatem mowy o przesuwaniu pracowników w dół drabinki płacowej, a wspomniana „zmiana” oznacza tylko tyle, że każdy może osiągnąć jeszcze wyższy pułap wynagrodzeń. Słowem oznacza ona tylko ewentualne zmiany na lepsze i przypomina, że pracownik ma jeszcze przed sobą kilka poziomów widełek płacowych.

Solidarność GM MP od lat walczy o zapewnienie pracownikom stabilizacji finansowej, bez

której trudno wyobrazić sobie zarówno identyfikowanie się załogi z firmą, jak i wydajną pracę. Atmosferę ciągłej walki – najpierw o awans na wyższy poziom widełek, a następnie obrona tego stanu – trudno bowiem pogodzić ze spokojną, wydajną pracą, choć z pewnością poprawiała humory części przełożonych. Tyle tylko, że nerwówka jest wskazana podczas skoków na bungee lub jazdy kolejką górską, ale nie przy montażu samochodów. Dlatego tak ważne było przeforsowanie zasady, że nie może być degradacji w widełkach płacowych. Zdecydowaną większość ludzi motywują do pracy pieniądze i ci ludzie chcieliby wiedzieć, nie tylko na jakie zarobki mogą liczyć za miesiąc, ale również za rok. Zwłaszcza, gdy oczekuje się od nich pracy nie tylko sezonowej. **(zz)**