

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 11 (128)

17 CZERWCA 2008 R.



Japońskie wzorce

Jak bronić praw pracowniczych w zdominowanej przez międzynarodowe koncerny branży motoryzacyjnej dyskutowali w siedzibie Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności związkowcy z GMMP oraz japońskiej Toyoty. Goście, którzy cały czas z zainteresowaniem pytali o budowę w naszym kraju „drugiej Japonii” z trudem kryli zdziwienie, jak w jednej firmie mogą działać dwie, albo trzy organizacje związkowe. W Japonii istnieje bowiem zasada, że w firmie działa jeden związek zawodowy i należy do niego... wszyscy pracownicy. Tym samym organizacja związkowa w Toyocie liczy bagatela 300 tysięcy osób! Jak widać w Kraju Kwitnącej Wiśni twórczo połączono amerykańską zasadę, że związki zawodowe walczą o podwyżki tylko dla swoich członków, z europejskim standardem, że negocjacje płacowe dotyczą wszystkich. **(22)**

Ustalono jedno, zapisano drugie

Regulaminowe (nie)porozumienie

Efekt kilkumiesięcznych rozmów przekreśliła dyrekcja GMMP proponując zapisy zmienionego Regulaminu Wynagradzania diametralnie odbiegające od ustaleń wypracowanych w toku wcześniejszych negocjacji. Tym samym pracodawca podważył sens prowadzenia dalszych rozmów dotyczących tego regulaminu. Niedopuszczalne jest bowiem ignorowanie wyników negocjacji, skoro ich celem było zapisanie wszystkich obowiązujących porozumień w jednym spójnym dokumencie.

Tymczasem dyrekcja GMMP nie tylko usztywniła w końcowym etapie negocjacji swoje stanowisko, ale wycofała się z ustalonych już wcześniej zapisów. Próbowano także przemilczeć w regulaminie istniejący w naszym zakładzie od lat dodatek za pracę na zmianie popołudniowej, powołując się na rzekome odejście od wymagań ustalonych przez GM Europe dla zakładów podejmujących produkcję Astry IV. W praktyce oznaczałoby to zmniejszenie wynagrodzeń, na co w żadnym wypadku nie może być związkowej zgody.

Likwidacja dowolnego składnika wynagrodzenia jest możliwa **jedynie** w przypadku zrekompensowania go odpowiednią podwyżką płacy zasadniczej.

Wspólna reprezentacja związkowa, zrzeszająca wszystkie organizacje pracownicze działające w naszym zakładzie od początku prac nad Regulaminem Wynagradzania podkreślała, że jej celem jest jak najszybsze wypracowanie porozumienia, opartego na wspólnie uzgodnionych zapisach. Łamanie tych ustaleń jest pogwałceniem idei dialogu społecznego oraz podważa podstawowe zasady prowadzenia negocjacji. Dlatego też wspólna reprezentacja związkowa postanowiła nie prowadzić dalszych negocjacji nad Regulaminem Wynagradzania, lecz jak najszybciej rozpocząć rozmowy mające na celu uzgodnienie i podpisanie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (ZUZP), który – z mocy prawa – kompleksowo ureguje wszystkie relacje między pracownikami i pracodawcą. A jedną z jego części będzie regulamin wynagradzania. **(red.)**

Krzywym okiem

Piaskowy dziadek

Jeden z naszych zakładowych big bossów najwyraźniej postanowił sprawdzić się w kabaretowym rzemiośle oraz osiągnąć popularność Piaskowego Dziadka (młodszej części załogi wyjaśniam, że był przed laty w telewizji taki enerdowski ersatz Lolka i Bolka). Jako, że na telewizyjne show – chociażby ze względu na zasadnicze problemy z polszczyzną – raczej nie miał szans, zakładowy złotousty zadowolili się musiał publicznością ograniczoną do uczestników spotkania przy okrągłym stole dla montażowej zmiany czerwonej. I skutecznie sprawił, że czerwoni byli oni, ale ze złości.

Odpowiadając na pytanie dotyczące motywowania pracowników, którzy osiągnęli najwyższy poziom IMPU ów szef stwierdził odkrywczo, że podstawowym czynnikiem motywacji – podkreślił osób zatrudnionych na linii – nie jest wysokość wynagrodzenia, lecz w przypadku pracowników z długim stażem „praca sama w sobie” oraz „dobre stosunki z współpracownikami i przełożonymi”. Cóż, dobrze jest czytać mądre książki, ale jeszcze lepiej zrozumieć ich treść. Inaczej bowiem grozi tworzenie przysłówiowych „prawd objawionych”, które rozbiją niecierpliwych, a ciśnienie skutecznie podniosą pozostałym.

Otóż rzeczywiście po przekroczeniu pewnego pułapu zarobków rośnie rola pozapłacowych czynników motywujących. Problem jednak w tym, że wśród pracowników zmiany czerwonej pewnie nikt tego poziomu nie przekroczył, a większość może sobie o takiej płacy najwyżej pomarzyć. Eksperti dość zgodnie uważają, że w Polsce jest to obecnie pięciocyfrowa wypłata (mniej biegłym z matematyki wyjaśniam, że chodzi o minimum 10 tysięcy złotych miesięcznie), a spierają się jedynie czy ma to być kwota netto czy brutto. Jednak nawet po przekroczeniu wspomnianego poziomu wynagrodzeń pieniądze pozostają ważnym czynnikiem motywacyjnym. Dlatego też prezes GM zarabia grubo ponad milion dolarów, a nie dziesięć razy mniej, choć przecież kierowanie światowym koncernem motoryzacyjnym jest znacznie bardziej satysfakcjonujące od dość monotonnego przykręcania ciągle tych samych elementów do bliźniaczo podobnych samochodów na taśmie.

Słowem, choć pieniądze szczęścia (ponoć) nie dają, to jednak motywują chyba jednak najlepiej. Jak pokazuje nie tak odległa historia, nawet lepiej niż ciągła groźba śmierci – gdyż dobrze opłacani pracownicy okazali się znacznie bardziej wydajni od więźniów obozów pracy, choć tym ostatnim obok „pracy samej w sobie” zapewniano miszkę wodnistej zupy.

Natomiast na dramatyczne pytanie big bossa czy „błędne koło” pytań o następny poziom IMPU kiedyś się skończy odpowiedź jest złożona. Teoretycznie nastąpi to w momencie, gdy płace pozwolą będą pracownikom na bezpieczne życie. Problem w tym, że po pierwsze są one obecnie znacznie niższe, a po drugie standardy tego bezpiecznego życia stale rosną. Zatem związki zawodowe długo jeszcze będą walczyć o godne płace. **Mr Solidarek**



Skuteczne wsparcie

Předstawicielei Solidarności GMMP nie zabrakło podczas pikiety przed otoczoną drutem kolczastym Zakładem Montażu Układów Zasilających MAZ w Gliwicach. Protestowano przeciwko niskim płacom oraz łamaniu praw pracowniczych. Związkowe wsparcie okazało się skuteczne. Od 1 czerwca w MAZ wzrosły płace, a do końca lipca w halach produkcyjnych ma zostać zainstalowana klimatyzacja. Dyrekcja zapewniła również, że nikogo nie zwolni. **(zz)**

Wędkarskie zmagania

Już trzeci raz amatorzy „moczenia kija” rywalizować będą w niedzielę, 29 czerwca w związkowych Zawodach Wędkarskich o Puchar Przewodniczącego NSZZ Solidarność GMMP. Swoje umiejętności (i szczęście) wędkarze sprawdzą na łowisku specjalnym w Rudzińcu, około 25 km od Gliwic. Dojazd własnym transportem.

Jako, że zbiornik w Rudzińcu jest sztucznie zarybiony, to połów powinien być obfity. Jest przy tym możliwość zakupu łowiącej ryby. Na wszystkich zawodników czekać będzie natomiast posiłek z grilla oraz napoje przygotowane przez organizatorów.

Zawody rozpoczną się o godz. 8.30 losowaniem stanowisk. Trzy kwadranse później rozpocznie się nęcenie, a o turniejowe połowy potrwają w godz. 9.30 – 12.30. Zawodnicy łowić będą jedną wędką na spławik. Podczas zawodów dozwolone jest nęcenie kulami nie większymi niż jajko (kurze), a duże ryby (np. karpie czy amury) obowiązkowo wyciągane mają być z wody podbierakiem. Cały regulamin zawodów dostępny jest w biurze Solidarności (budynek G-5, parter, telefony: 92-09 i 23-33). Tam również należy zgłaszać udział w zawodach oraz wpłacać wpisowe (5 zł od uczestnika). Liczba zawodników jest ograniczona, nad zbiornikiem jest ok. 35 stanowisk wędkarskich. Nie ma natomiast żadnych limitów jeżeli chodzi o liczbę kibiców. Dlatego wszyscy zawodnicy zapraszani są wraz z rodzinami. **(kib)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND

GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09

TEL. ZAKŁADOWE 92-09, 23-33

FAX 234-50-16

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 26 CZERWCA 2008 R.

Na żądanie (tylko) pracownika

Choć urlopy na żądanie zostały wprowadzone do polskiego prawa pracy już ładnych kilka lat temu to cały czas nie brakuje szefów, zwłaszcza średniej rangi, starających się ograniczać zatrudnionym korzystanie z tej formy wypoczynku (bo cały czas urlop na żądanie jest urlopem wypoczynkowym). A bywają i domorośli prawnicy, starający się udowodnić, iż cztery dni urlopu wcale nie są na żądanie, a ziemia jest płaska, a bywa, że wkłęsa.

Wysiłki te nie mają jednak żadnego wpływu na kodeksową regulację, zgodnie z którą urlop wypoczynkowy na żądanie stanowi szczególne uprawnienie pracownika. Zgodnie z art. 167² Kodeksu Pracy firma ma obowiązek udzielić mu na żądanie i w terminie przez niego wskazanym czterech dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Warto pamiętać, że limit ten przysługuje bez względu na to, czy należny pracownikowi urlop wypoczynkowy wynosi 20 czy 26 dni.

Wolnych dni na żądanie nie trzeba, a nawet nie należy, umieszczać w planie urlopów. Nawet jeżeli pracodawca w momencie przygotowywa-

nia planu przewidział dla danej osoby wykorzystanie tego urlopu w określonym terminie, to i tak cztery dni na żądanie (potrącane z należnego urlopu wypoczynkowego) pracownik może wykorzystać w czasie przez siebie wskazanym. Przy czym nie musi tego bynajmniej robić z wyprzedzeniem. Pracownik zgłasza bowiem żądanie wolnego dnia najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, ale – zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego – przed rozpoczęciem swojej dniówki roboczej.

Co ważne pracodawca nie może w żadnym wypadku odmówić udzielenia urlopu na żądanie. Oczywiście nie może również nakazać nikomu wzięcia wolnego. Jest to bowiem wyłączne uprawnienie pracownika. Niedopuszczalna jest zatem sytuacja, gdy zatrudniony składa, np. z miesięcznym wyprzedzeniem, wniosek o urlop, a przełożony odpowiada mu, że wpisze mu urlop na żądanie. Może on jedynie odmówić udzielenia zwykłego urlopu. Natomiast pracownik ma wybór – albo zmienić swoje plany, albo też skorzystać z tego dnia urlopu na żądanie. I może o tym zdecydować dosłownie w ostatniej chwili. **(inf)**

Gadanie do stołu

Coraz częściej się zdarza, że na dość proste pytania zadawane przez pracowników podczas zakładowych „okrągłych stołów” padają odpowiedzi nic nie wyjaśniające, acz trzeba przyznać związane z poruszonym problemem. Tyle tylko, że powtarzanie oczywistych oczywistości nie oznacza bynajmniej rozwiązania problemu. Tak też często u nas bywa.

Przykładowo podczas spotkania przy tym owalnym meblu na konkretne pytanie czy przewidziane są jakieś pieniądze na zakup brakujących narzędzi odpowiedzią było, że jeżeli brakuje narzędzi, to muszą być one zakupione. Pytanie dotyczyło jednak nie tego, czy brakujące narzędzia trzeba dokupić (bo to akurat dla każdego jest jasne), tylko czy będą one zakupione. Bowiem aby cokolwiek nabyć drogą kupna potrzeba do tego pieniędzy, choć nie zawsze w postaci gotówki. Czasami wystarczy kredyt...

Być może nic nie wyjaśniająca odpowiedź miała uspokoić pracowników, że akurat brakujących narzędzi nie mają szukać na podłodze, pod podłogą, ani też przynosić ich z domu. Choć akurat w tym ostatnim wypadku też potrzebne byłyby pieniądze (i to gotówką), aby – zgodnie z prawem – zrefundować zatrudnionemu wykorzystanie własnego sprzętu do pracy. W przeciwnym wypadku byłoby to nieodpłatne świadczenie, o którym mowa jest w ustawach podatkowych.

Zdarzają się jednak odpowiedzi jeszcze bardziej zawile. Otóż po pytaniu dlaczego klucze do zaciskania uszczelek w bagażnikach miesiącami leżą w naprawie, pracownicy usłyszeli, że drobne naprawy wykonywane są natychmiast, natomiast w tym konkretnym przypadku uszkodzony został

silnik i konieczny jest czas (jak widać baaardzo długi) na dostawę części. Nadzieję na normalną pracę miała zapewne dać zapowiedź, że firma „w przyszłości zwiększy stan kluczy zastępczych i rozważy podniesienie stanu magazynowego”. Jak na kilkumiesięczne zmagania z naprawą klucza wnioski doprawdy daleko idące. Szkoda tylko, że nie wiadomo kiedy będzie to „w przyszłości” i czy aby na pewno „rozważy” oznacza to samo co „podejmie decyzję”. **(MrS)**

Załoga ma wiedzieć

Działające w naszym zakładzie związki zawodowe solidarnie przypomniły dyrekcji GMMP o obowiązku informowania o wszystkich zmianach warunków pracy. Jako, że zawsze mają one wpływ na zdrowie zatrudnionych oraz bezpieczeństwo i komfort pracy, czyli kluczowe obszary działania Społecznej Inspekcji Pracy, zaproponowano by informacja o planowanych zmianach warunków pracy była przekazywana bezpośrednio zakładowemu SIP-owcowi. Strona związkowa postuluje również, aby społeczni inspektorzy pracy byli obecni w każdej grupie dokonującej zmiany warunków pracy, czyli m.in. w CIP, Go Fast oraz Kaizen.

Zgodnie z art. 84 Kodeksu pracy informacje o planowanych zmianach warunków pracy dyrekcja powinna przekazywać pracownikom oraz ich ustawowym reprezentantom (czyli związkom zawodowym i radzie pracowników) nie później niż dwa tygodnie przed wprowadzeniem zmian. Zaskakiwać to powinni nasi piłkarze rywali, a nie pracodawca załogę. **(zz)**