

**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 11 (148)****17 CZERWCA 2009 R.**

Rocznica i kryzys

Przy dźwiękach muzyki, gwizdków i trąbek ponad siedem tysięcy związkowców przemaszewowało 4 czerwca ulicami Katowic. Manifestacja zorganizowana w rocznicę wyborczego zwycięstwa Solidarności z 1989 roku była jednocześnie protestem przeciwko brakowi rządowych działań antykryzysowych oraz lekceważeniu dialogu społecznego. Wśród manifestantów nie zabrakło przedstawicieli naszego zakładu.

– *Mamy prawo nie tylko cieszyć się z wolności, o którą walczyliśmy, ale także wykrzyczeć swoje niezadowolenie* – przypominał **Piotr Duda**, przewodniczący Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności.

Brak aktywnej polityki gospodarczej sprawia, że coraz więcej branż jest zagrożonych upadkiem. Ich przedstawiciele z symbolicznymi gadżetami towarzyszyli na „platformie cudów” prowadzącemu demonstrację **Ślawomirowi Ciebierze**, wiceprzewodniczący Śląsko-Dąbrowskiej „S”. Niestety nawet najdosadniejsze symbole nie zastąpią w walce z globalnym kryzysem rządowego wsparcia. Miejsca pracy ratują decyzje i skuteczne działanie, a nie ich brak.

(red.)

Podwyżka z poślizgiem

Wyplatę tegorocznych premii FCP, gwarancję wzrostu płac zasadniczych od początku przyszłego roku oraz potwierdzenie braku przymusowych zwolnień przewiduje porozumienie płacowe zawarte 8 czerwca. Jego zapisy zostały zaakceptowane przez wszystkie organizacje związkowe. Będące efektem rozsądnego kompromisu porozumienie zawarliśmy jako bodaj ostatni zakład GM Europe (co często przypominano), ale jest ono zdecydowanie najkorzystniejsze dla pracowników. Kolejny raz okazało się, że pośpiech jest dobry przy łapaniu pcheł, a nie rozmowach o pieniądzu.

Zawarte porozumienie przewiduje tegoroczną waloryzację płac w wysokości 3,3 proc., czyli wskaźnika inflacji w 2008.

Wprawdzie ze względu na globalny kryzys wyższe wynagrodzenia (w tym IMPU) będą wypłacane dopiero od stycznia przyszłego roku, ale jednocześnie uzgodniono, że do końca pierwszego kwartału 2010 zostanie ustalone, w jaki sposób zostanie wypłacona premia w wysokości 3,3 proc. rocznego wynagrodzenia (obliczonego jako płaca bazowa plus IMPU), będąca rekompensatą za przesunięcie podwyżki. Ta dodatkowa premia ma zostać wypłacona w lipcu 2010, czyli tegoroczna podwyżka zostanie skumulowana przed przyszłorocznymi wakacjami. Jak na kryzys to nieźle rozwiązanie, szczególnie w sytuacji, gdy inni zgodzili się na zamrożenie płac.

dokończenie na str. 2

Krzywym okiem

Zaciemnienie

Ciemność widzę mogli – niczym grany przez Sthura-seniora, Maks Cz kultowej „Seksmissji” – stwierdzić chórem pracownicy montażu, gdy podczas pracy nagle zgasło światło. Wzdłuż części linii zapanował, można by rzec, romantyczny półmrok, gdyż zdarzenie miało miejsce w czerwcowy wieczór. Niestety na poszczególnych stacjach pracownicy widzieli znacznie mniej, gdyż nieliczne świetliki skutecznie zasłaniały im montowane samochody. Niektórzy stwierdzają, nieprzewidziana awaria. Tyle tylko, że dość wybiórcza. Taśma cały czas przesuwiała się z niezmienną prędkością i załoga w takich dość ekstremalnych optycznie warunkach walczyła o plan produkcyjny, niczym serialowy Bronek Talar, trzymając się filmowych porównań. Na szczęście produkcyjna ciemność nie trwała zbyt długo.

Gdy następnego dnia cała sytuacja się powtórzyła pojawiły się obawy, że praca w półmroku stanie się nowym standardem w naszym zakładzie. Wszak wyłączenie oświetlenia oznacza oszczędności na rachunkach za energię elektryczną, a cięcie kosztów jest rynkowym fetyszem. Starsi pracownicy, którzy jeszcze załapali się (niekoniecznie z radością) na obowiązkową służbę wojskową, przypomnieli sobie przy tym czasy, gdy z zawiązanymi oczami musieli składać i rozkładać kałasznikowa. Również na czas, choć taśmę zastępował wówczas pokrzykujący kapral. Trudno było jednak znaleźć osoby zadowolone z firmowego zaciemnienia. Nawet cierpiący na światłowstręt (a przypadłość to dość rzadka) z czynnościami manualnymi radzą sobie lepiej, gdy jednak widzą, co robią. Człowiek jest bowiem tak skonstruowany, że wzrok ma znacznie bardziej wyczulony niż np. węch, co jest jednym z elementów odróżniających go od swojego najlepszego przyjaciela na czterech łapach.

Choć nie można tego wykluczyć, to jednak mało prawdopodobna wydaje się teoria, że wyłączanie oświetlenia na montażu, to element przygotowań do przekształcenia Opla w zakład pracy chronionej dla ociemniałych. Pomysł z tych wyjątkowo poprawnych politycznie, ale ekonomicznie sensowny mniej więcej tak jak zawracanie kijem Wisły. Koszty przystosowania całej technologii dla takich pracowników byłyby potężne, wielokrotnie przewyższające potencjalne dotacje z PFRON. Zresztą co tu mówić o pracy chronionej, gdy nierozwiązywalnym problemem jest zachowanie podstawowych zasad BHP. A jedną z nich jest konieczność zapewnienia odpowiedniego oświetlenia stanowiska pracy. I nie zastąpi ich włączenie wszystkich systemów awaryjnych, aby cokolwiek zobaczyć w świetle mrugających kolorowych lampek. Zakład pracy to nie dyskoteka z kiepską muzyką. Są wprawdzie pola ludzkiej aktywności, które lubią półmroki, półśrodk i półkroki, ale nie należy do nich produkcja samochodów. Gdy dobrej jakości nie sprzyja zaciemnienie. I co ważne, gdy oświetlona jest jedynie droga ewakuacyjna, to pracownicy powinni nią podążać, a nie szukać po kieszeniach zapalniczki, by dojrzeć coś na stanowisku pracy. Na linii nie wiadomo, czy to tylko awaria oświetlenia, czy też przed zakładem np. wyrwała się cysterna z chlorem.

Mr Solidarek

Związkowe zasiłki

Osoby należące, co najmniej pół roku, do NSZZ Solidarności mają prawo do otrzymania związkowych zasiłków, popularnie nazywanych statutowymi, w przypadku zdarzeń rodzinnych - urodzin dziecka, zgonu bliskich czy też ślubu (własnego). Zazwyczaj są one wypłacane w gotówce. Wyjątek stanowią „weselne paczki”, mające postać bonu towarowego. Oto pełna lista zasiłków statutowych.

Zasiłek z tytułu urodzenia dziecka wynosi **250 zł**. Przysługuje on członkowi związku, na każde narodzone dziecko (również na dziecko urodzone martwe). W przypadku rodzica wychowującego samotnie dziecko, zasiłek wypłacany jest w podwójnej wysokości.

Zasiłek z tytułu śmierci członka związku wynosi **600 zł**. Wypłacany jest rodzinie zmarłego związkowca. Zasiłek dostaje tylko jedna osoba uprawniona (nawet nie będąca członkiem Solidarności), tj. współmałżonek lub inna osoba, która pokryła koszty związane z pogrzebem zmarłego członka związku.

Zasiłek z tytułu śmierci członka rodziny, w wysokości **200 zł**, wypłacany jest wszystkim uprawnionym członkom związku, w przypadku zgonu: współmałżonka, rodziców, teściów, dziecka lub innej osoby będącej na wyłącznym utrzymaniu związkowca występującego o zasiłek.

Zasiłek z tytułu ślubu, w postaci **paczki towarowej o wartości 150 zł** przysługuje związkowcom zawierającym związek małżeński po raz pierwszy. Zasiłek wypłacany jest każdemu członkowi związku osobno, czyli gdy na ślubnym kobiercu staje po raz pierwszy para związkowców paczka jest podwójna.

Członkowie NSZZ Solidarność nabywają prawa do zasiłków statutowych po 6-miesięcznym okresie przynależności do związku. Uprawnienia do zasiłków ustala się na podstawie dokumentów (akt urodzenia, akt ślubu itd.) przedłożonych przez zainteresowanych w terminie 6 miesięcy od daty zaistnienia zdarzenia, czyli urodzenia dziecka, ślubu czy też zgonu. W przypadku braku dokumentów podstawą do otrzymania zasiłku jest złożenie oświadczenia zawierającego wszelkie informacje niezbędne do ustalenia prawa do jego nabycia.

Zarówno wszelkie zasiłki pogrzebowe, jak i związkowe (i tylko związkowe!) zasiłki z tytułu urodzenia dziecka są całkowicie zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych niezależnie od ich wysokości. O pierwszych mówi pkt 7, a o drugich pkt 9 art. 21 ust. 1 ustawy o PIT.

(22)

Realne zamierzenia, czy plany ze sfery pobożnych życzeń?

Stawiają na załogę

Znaczenie udziału pracowników w zarządzaniu zakładem podkreślali przedstawiciele Magna International, nowego kanadyjsko-austriackiego współwłaściciela Opla podczas pierwszego spotkania ze związkowcami z naszego zakładu. Zwracali uwagę, że jednym z kluczy do rynkowego sukcesu jest identyfikacja się załogi z firmą. Konkretne dotyczące planów Magny i jej biznesowych partnerów odnośnie dalszych losów zakładu w Gliwicach nie padły, co było zresztą do przewidzenia. Już na początku czerwca zapowiedziano embargo na wszelkie informacje dotyczące zamykania zakładów, podziału produkcji czy też planowanej wielkości zatrudnienia do ostatecznego sfinalizowania sprzedaży Opla przez GM, czyli co najmniej do początku sierpnia. Na razie podpisane ostatniego maja porozumienie GM z konsorcjum Magna/Sbierbank nabiera kształtu ostatecznej umowy.

— *Cały czas dla strony związkowej zasadnicze znaczenie ma utrzymanie miejsc pracy. Bez stabilnego zatrudnienia oraz solidnych zarobków nie ma nawet co snuć, mądrze brzmiających, teorii o zwiększonej partycypacji załogi* — mówi **Mirosław Rzeźniczek**, wiceprzewodniczący Solidarności GMMP. — *Tylko dobrze wynagradzani i zarządzani pracownicy są w stanie zawojuować światowe rynki.*

Czy te warunki, niezbędne do osiągnięcia sukcesu, będą spełnione trudno ocenić. Szczególnie, że liczy się ich realizacja, a nie zapowiedzi zwane obietnicami (zwłaszcza pustymi, jak dodają złośliwcy). Na pewno związki zawodowe będą trzymać rękę na pulsie i reagować na wszelkie niepokojące dzia-

łania i decyzje. Nie wolno zapominać, że nowi inwestorzy Opla nie tylko zapowiadają zawojowanie rosyjskiego rynku motoryzacyjnego, ale również przypominają, że w GME jest 11,5 tys. pracowników za dużo. Wśród nich 2,5 tys. zatrudnionych w niemieckich zakładach. Pozostaje jeszcze 9 tys. osób...

Trzeba sobie jasno powiedzieć, że sukces nowych inwestorów jest potrzebny zarówno Magnie, jak i załodze naszego zakładu. Zależą od niego i ich i nasze pieniądze. Ważne przy tym, aby był on efektem wspólnego działania, a nie doraźnym geszeftem osiągniętym kosztem pracowników. Zatem nowi właściciele będą mieli okazję pokazać w praktyce czy rzeczywiście stawiają na załogę, czy też tylko tak mówią. A w gospodarce doskonale sprawdza się biblijne stwierdzenie, że to, po czynach ich poznać.

(r)

Możesz wiedzieć więcej

Każdy związkowiec Solidarności GMMP może cyklicznie otrzymywać aktualne informatorzy INFO, takie same jakie dostają członkowie komisji międzyzakładowej. Jako, że są one rozsyłane drogą elektroniczną (mamy już wszak wiek XXI) wszyscy zainteresowani bieżącymi wiadomościami o działaniach i zamierzeniach międzyzakładowej Solidarności powinni wysłać na adres solidarnosc.opel@wp.pl swój e-mail wraz z imieniem i nazwiskiem oraz wydziałem.

Wszelkich dodatkowych wiadomości o maілowych informatorach udziela **Grzegorz Bacia** w siedzibie związkowej (budynek G-5, parter) lub pod telefonami 92-09 lub 23-33.

(22)

Podwyżka z poślizgiem

dokończenie ze str. 1

Jednocześnie warto pamiętać, że taka przeniesiona podwyżka sprawia, iż przyszłoroczne negocjacje płacowe rozpoczną się od poziomu wyższego o 3,3 proc. W pozostałych zakładach GM Europe będzie to natomiast poziom zero. Porozumienie ustala bowiem wynagrodzenia wyższe o wskaźnik inflacji, a przesunięcie jej realizacji dotyczy tylko tego roku. Aby nie było wątpliwości — jest jasno zapisane, że od stycznia płace zasadnicze i premia IMPU wzrosną o 3,3 proc.

Jednocześnie uzgodniono, że w pierwszym kwartale 2010 rozpoczną się rozmowy dotyczące wzrostu wynagrodzeń od 1 stycznia 2010. Taki zapis z jednej strony potwierdza, że podwyżka o 3,3 proc. dotyczy bieżącego roku, a z drugiej gwarantuje dalsze negocjacje płacowe. Kwestia podwyżek w 2010 i latach kolejnych pozostaje zatem otwarta.

Ważne jest również to, że porozumienie przewiduje wypłatę tegorocznej premii FCP niezależnie od wymaganej zgody GM Europe na wej-

ście porozumienia w życie. Słowem problem tegorocznej FCP przestał istnieć, a pracownicy otrzymają pieniądze.

Dla stabilności zatrudnienia zasadnicze znaczenie ma przy tym potwierdzenie przez dyrekcję zapisów porozumienia z 9 kwietnia dotyczącego braku zwolnień przymusowych. Przesunięta w czasie podwyżka inflacyjna nie będzie mogła być zatem pretekstem do zwolnienia jakiegokolwiek osoby. Oczywiście zasada ta nie dotyczy dyscyplinarek.

Analizując treść porozumienia (cały dokument mieści się na dwóch stronach maszynopisu) nie wolno zapominać o sytuacji gospodarczej i burzliwych ostatnio losach GM. W sytuacji przejmowania GM Europe przez konsorcjum nowych inwestorów porozumienie pokazuje zdolność załogi naszego zakładu do zawierania kompromisów i odpowiedzialność za firmę. Oznacza to, że warto Gliwicom przydzielić część planowanej produkcji. Pełne wykorzystanie mocy produkcyjnych jest natomiast w interesie nas wszystkich.

(red.)

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](mailto:solidarnosc.opel@wp.pl)

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 1 LIPCA 2009 R.