



Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność
General Motors Manufacturing Poland
Premier MSSP – Sils Centre Gliwice – ACG – Adecco – Wega A
44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Nr 01 (171)

11 STYCZNIA 2011 R.



To był bal...

Doskonałej zabawy, tanecznej muzyki oraz szampańskiego (dosłownie) humoru nikomu nie brakowało podczas związkowego sylwestra zorganizowanego przez

Solidarność GMMP. W swoim żywiole byli zarówno tancerze, jak zwolennicy biesiady, a nawet kibice, gdyż konkursów i zabaw nie brakowało. Podobnie jak życzeń szczęśliwego, udanego, a zarazem spokojnego do sięgu roku. (r)

Dobra tradycja

Jako, że co najmniej trudne, jeśli nie niemożliwe, jest uregulowanie całego życia przepisami duże znaczenie ma tzw. dobry obyczaj nazywany też tradycją. To właśnie na tej podstawie skraca się pracę w Wigilię Bożego Narodzenia (choć, zgodnie z prawem, to normalny dzień roboczy) czy w piątki w stołwkowym menu umieszcza się ryby lub inne dania bezmięsne. W naszym zakładzie taką dobrą tradycją jest przyznawanie bonusów finansowych, będących formą doceniania wysiłku i wkładu załogi przy wdrażaniu produkcji nowych modeli samochodów.

W tym momencie warto przypomnieć, że niebawem zakończy się uruchamianie produkcji kolejnej (trzydrzwiowej) wersji Astry IV, a tym samym wypełnione zostaną warunki do skorzystania ze wspomianej tradycji. Tym bardziej, że w tym przypadku mieliśmy do czynienia nie tylko z nowymi obowiązkami i zwiększonym wysiłkiem pracowników, ale również zmianami w organizacji pracy, które – najdelikatniej mówiąc – nie były korzystne dla samych zainteresowanych, ani ich życia rodzinnego. Dlatego też wypłacenie solidnego bonusu jest jak najbardziej na miejscu, zwłaszcza, że – jak przekonują specja-

liści od zarządzania – filozofia „płacić najmniej jak się da”, będąca połączeniem skąpstwa z chciwością ostatecznie zawsze godzi w jakość pracy i produktów, lojalność i morale załogi, wizerunek firmy oraz jej przyszłość i rozwój. Słowem tracą na tym zarówno pozbawieni dodatku (nagrody, bonusu – nazwa nie ma znaczenia) pracownicy, jak i zakład, który na jego wypłatę się nie decyduje. Po prostu, żeby zarobić zawsze trzeba najpierw zainwestować. Własne siły, umiejętności lub gotówkę.

Należy przy tym pamiętać, że różne tradycyjne, korzystne dla zatrudnionych, rozwiązania nie są niczym wyjątkowym w cywilizowanych krajach. Dość powszechnym rozwiązaniem są premie za wyprodukowanie „okrągłej” liczby samochodów, czy też fundowanie „urodzinowych prezentów” w rocznice powstania firmy. Zdarzają się też bonusy rzeczowe (np. wakacje do wyboru z katalogu biura podróży), które jednak w polskich realiach podlegają opodatkowaniu. Zatem prościej i wygodniej jest wypłacić załódze gotówkę. Zawsze bowiem lepiej jest współpracować, szukając porozumienia z partnerami społecznymi niż robić sobie złośliwości. Nawet, gdy prawo na to pozwala. (red.)

Krzywym okiem

Bez nerwów

Stres, jak podkreśla państwowa inspekcja pracy, jest jednym z najważniejszych zagrożeń czyhających na pracowników. Niestety często wynika on z nienajlepszego – delikatnie mówiąc – stosunku przełożonych do podwładnych, uważających, że roboty nie ma zarówno bez młota, jak i tradycyjnej zębki. Co gorsza wielu z nich nawet nie zdaje sobie sprawy, że nie tylko można kierować ludźmi bez nerwów i wrzasku, ale jest to nawet zdecydowanie skuteczniejsze. Skąd jednak mają to wiedzieć, skoro najczęściej zasady zarządzania znają tylko z widzenia, podobnie jak topologię, która bynajmniej nie jest nauką o topolach.

Wbrew pozorom problem jest poważny i to nie tylko z punktu widzenia zestresowanych pracowników, ale całej firmy. Nerwowa atmosfera w zespole bowiem nie tylko nie poprawia tempa, ani jakości wykonywanej pracy, ale często kończy się zwolnieniem lekarskim. Zazwyczaj dłuższym, gdyż leczenie duszy – jak mawiają na wschodzie – procesem prostym nie jest. I tu pojawiają się zasadnicza kwestia, czy mamy do czynienia z wypadkiem przy pracy, jeśli pod wpływem emocjonalnej wypowiedzi przełożonego podważającej kompetencje, władze umysłowe i prowadzenie się mamusi pracownika, tego ostatniego przysłowiowa krew zalewa i ląduje na kozetce u psychiatry? Wydaje się, że tak, gdyż spełnione są wszystkie jego przesłanki. Do zdarzenia doszło w miejscu i czasie pracy, natomiast czynnik wypadkowy był z nią bezpośrednio związany – przełożony sztorcował wszak podwładnego w ramach (swoiście pojmowanych, ale zawsze) obowiązków służbowych. I nie ma tu znaczenia, iż lider intencje miał dobre. Tak samo, jak w przypadku, gdyby wysłał pracownika do odśnieżania dachu czy podjazdu do hali, a ten poślizgnął się i złamał nogę.

Jest to więc – niezupełnie typowy, ale jednak – wypadek przy pracy, ze wszystkimi wynikającymi z tego konsekwencjami. Powinien zatem zostać sporządzony protokół powypadkowy, przeprowadzone stosowne dochodzenie, zakończone sip-owskimi wnioskami, a pracownik otrzymywać zasiłek chorobowy w wysokości pełnego wynagrodzenia. Tym samym okazuje się, że przełożony stresujący podwładnych, nie tylko najczęściej zakłóca ciągłość i atmosferę, ale również naraża na szwank dobre imię firmy. Bo jak inaczej nazwać sytuację, gdy zamiast milionów godzin bez wypadków mamy pracowników, którzy nerwowo nie wytrzymują presji zwierzchników? Zresztą, gdy będą twardzi niczym hartowana stal, a przełożeni niezmienni w formach motywowania, to może się okazać, że problemem nie jest już wypadek przy pracy, lecz mobbing. A temu ostatniemu pracodawca ma kodeksowy obowiązek przeciwdziałać. Słowem już samo przyzwolenie na kierowanie ludźmi za pomocą stresu przypomina stąpanie po kruchym lodzie. Przy czym zagrożeniem nie jest zimna kąpiel, lecz wypłata odszkodowań. Dlatego warto do serca brać sobie noworoczne życzenia spokoju i tak też postępować. Nerwy są nie tylko kiepskim doradcą, ale dodatkowo mogą prowadzić do wypadków przy pracy. I to nawet wtedy, gdy nie będzie się łała krew.

Mr Solidarek

Nowa rada

Sześciu kandydatów ubiegało się o trzy miejsca w Radzie Pracowników SILS Centre Gliwice. Wybory odbyły się 8-14 grudnia 2010, w dość oddalonych od siebie miejscach (Opel i Bumar), przy czym w obu lokalizacjach głosowano po dwa dni. Ogółem wzięło w nich udział 82 spośród 139 pracowników. Frekwencja wyniosła zatem niemal 59 proc., co oznacza, że wybory były ważne. Warto przy tym podkreślić, że wszyscy biorący w nich udział oddali głosy ważne.

Członkami Rady Pracowników zostali wybrani: **Damian Niedziela** (54 głosy), **Andrzej Dorosławski** (44) i **Jakub Gruszczyk** (40), zdecydowanie wyprzedzając pozostałych kandydatów, których poparło od 13 do 17 osób. Przewodniczącą rady jej członkowie rady wybiorą spośród siebie na pierwszym posiedzeniu, które zgodnie z prawem zwołane musi być w ciągu 30 dni. Do ich pilnych zadań należy również przyjęcie regulaminu rady oraz uzgodnienie z pracodawcą zasad i trybu prowadzenia konsultacji, a także rozstrzygania sporów. Kadencja nowej Rady Pracowników SCG trwać będzie 4 lata, licząc od dnia jej wyboru, czyli upłyne 14 grudnia 2014. **(zz)**

Niebawem wybory

Niedługo nowy skład Rady Pracowników powinien zostać wyłoniony również w GMMP. Jeszcze w listopadzie dyrekcja otrzymała, podpisany przez ponad 10 proc. załogi (dokładnie 341 osób), wniosek o zorganizowanie wyborów członków rady oraz przygotowany przez międzyzakładową Solidarność projekt regulaminu wyborów. Jego zapisy mają zostać uzgodnione w drugim tygodniu stycznia. Natomiast same wybory rady pracowników – zgodnie z ustawą (a dokładnie jej art. 10 ust. 3) – odbędą się najpóźniej w ciągu 30 dni od ostatecznego ustalenia treści regulaminu.

Dzięki ustawowym zapisom wiadomo jednak, że do głosowania będą wszyscy pracownicy GMMP (ale już nie osoby zatrudniane przez agencję i spółki podwykonawcze; oni mogą wybierać rady w macierzystych firmach), którzy wyłonią siedmiu członków rady, spośród kandydatów zgłoszonych najpóźniej 21 dni przed dniem wyborów. Wyniki głosowania będą ważne, jeśli weźmie w nim udział co najmniej połowa załogi. Gdyby frekwencja była niższa odbędzie się druga tura wyborów, podczas której liczba biorących udział nie będzie miała znaczenia. Co ważne wybory rady pracowników – w odróżnieniu od parlamentarnych czy samorządowych – odbędą się w dzień roboczy. **(zz)**

Sąd potwierdził, że pracownicy

Mają prawo wiedzieć

Tuż przed przerwą świąteczną gliwicki Sąd Rejonowy wydał wyrok nakazujący dyrekcji naszego zakładu udostępnienia Radzie Pracowników w GMMP informacji oraz przekazania danych niezbędnych do sporządzenia analizy ekonomicznej spółki. Tym samym w całości uznał wniosek rady, a dyrekcję obciążył kosztami postępowania sądowego.

Sprawa ciągnęła się od lipca 2009, kiedy to Rada Pracowników wystąpiła o informacje i dokumenty niezbędne do sporządzenia analizy w ramach unijnego programu „Niezależna ekspertyza ekonomiczna standardem dialogu społecznego w obliczu zmiany gospodarczej”. Dyrekcja dialogu pojmowała nieco inaczej i większości danych nie przekazała, uznając, że po pierwsze, nie musi tego robić, a po drugie informacje stanowią tajemnicę firmową. Jednak przekazanie ich radzie nie oznaczało „odtajnienia”, gdyż zgodnie z ustawą o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji zarówno rada pracowników, jak i wspierający ją eksperci są zobowiązani do „nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa”. Nie można było jednocześnie z góry przyjmować, że członkowie rady nie dopełnią ustawowych obowiązków, zwłaszcza, że w demokratycznym państwie podstawowym standardem prawa jest domniemanie niewinności, a nie zakładanie winy. Argument był zatem mocno naciągany, ale psychoza „wróg podsłuchuje” doprowadziła do tego, że dyrekcja

za poufny uznała nawet regulamin wynagradzania, który powinien znać każdy pracownik.

Przy takim nastawieniu szefostwa zakładu, po kilkumiesięcznej przepychance, radzie nie pozostało nic innego, jak sięgnąć po ustawowe rozwiązanie i w marcu 2010 wystąpić do sądu z wnioskiem o udostępnienia informacji. Po trwającym niemal dokładnie trzy kwartały postępowaniu Sąd Rejonowy w Gliwicach stwierdził, że dyrekcja miała obowiązek przekazać dokumenty i dane finansowe, o które wnosiła rada, a w konsekwencji nakazał ich udostępnienie. Prawo to nie jest bowiem luźny zbiór przepisów, lecz system. Jeśli zatem ustawa nie określa jednoznacznie, jakie dokumenty mają być udostępniane radzie pracowników, to nie znaczy, iż można je przekazywać według własnego uznania, lecz należy sięgnąć po tzw. względy celowościowe. Słowem udostępniać wszystkie, które są radzie niezbędne do wypełniania jej zadań.

Przy okazji cała sprawa pokazała, jak ważna jest współpraca rady ze związkami zawodowymi. Prowadzenie sporu sądowego wymaga bowiem poniesienia kosztów (wpis, opłaty, ewentualnie zastępstwo procesowe), które wprawdzie ostatecznie obciążają stronę, która przegrała, ale początkowo do kieszeni musi sięgnąć wnioskodawca. Rada Pracowników, żadnych własnych funduszy nie ma, zatem bez pożyczki i wsparcia Solidarności nie mogła by odnieść zwycięstwa na sądowej sali. **(inf)**

Potrzebna stabilność

Nowy Rok zawsze sprzyja tworzeniu planów na kolejne dwanaście miesięcy. Wprawdzie związkowy rok rozpoczyna się i kończy walnym zebraniem delegatów, to jednak wiadomo, że w najbliższym czasie jednym z priorytetów dla Solidarności będzie walka o stabilne warunki zatrudnienia. Dlatego też z jednej strony będziemy dążyć, aby coraz więcej osób zatrudnianych było bezpośrednio przez GMMP, a nie firmy pośredniczące oraz domagać się zawierania z pracownikami umów bezterminowych (na czas nieokreślony). Należy pamiętać – na co wielokrotnie zwracał uwagę Sąd Najwyższy – że standardem polskiego prawa pracy jest właśnie umowa o pracę na czas nieokreślony, która najpełniej respektuje potrzeby oraz chroni interesy pracownika, zaś umowa terminowa powinna być wyjątkiem. Wszelkie tzw. elastyczne formy zatrudnienia, choć ekonomicznie korzystne dla firm, niosą za sobą ogromne koszty społeczne, związane z niepewnością i brakiem stabilności pracy oraz często gorszym wynagrodzeniem.

Problemy niepewnych form zatrudniania są poważne i sięgające daleko poza bramę zakładu. Korporacje chętnie po nie sięgają, choć szukanie oszczędności kosztem pracowników zawsze stwarza zagrożenie dla jakości i wydajności. Te zapewnić może tylko załoga doświadczona, zaangażowana i

wiążąca swoją przyszłość z firmą. Trudno jednak mówić o przyszłości, gdy ma się umowę na dwa miesiące, czy też do najbliższej przerwy świątecznej, czyli połowy kwietnia, jako pracownik agencyjny. W takiej sytuacji nie można nawet kupić na raty czajnika elektrycznego, bo forma zatrudnienia nie gwarantuje spłacenia miesięcznej raty w wysokości dziewiętnaście dziesięćdziesiąt. Nawet, jeśli umowa może zostać przedłużona aż do wakacji. **(r)**

Poranne dyżury

Od początku roku **we wszystkie wtorki dłużej – Od godz. 6.00 do 15.50 – czynna będzie siedziba międzyzakładowej Solidarności** (budynek G-5, parter). Ułatwi to korzystanie ze związkowej pomocy pracującym na nocną zmianę, którzy uzyskają możliwość osobistego skontaktowania się we wszystkich sprawach tuż po zakończeniu „szychty”. Jednocześnie wtorkowe dyżury nie wpłyną na zmianę pozostałych godzin pracy związkowego biura, które jest czynne we wszystkie dni robocze. Rzecz jasna cały czas możliwy jest również kontakt telefoniczny na numery zakładowe (92-09, 23-33), stacjonarny (32/270-92-09) i służbowe komórki (numery na tablicach związkowych). Swoje uwagi oraz pomysły można też zawsze wysłać e-mailem. **(zz)**

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

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 26 STYCZNIA 2011 R.