

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 02 (172)

1 LUTEGO 2011 R.

Naprzód, biało-czerwoni!

Licząc na powtórzenie sukcesu Adama Małysza z poprzedniego dnia, pół setki związkowych kibiców wyruszyło w sobotę, 22 stycznia do Zakopanego wspierać naszych skoczków podczas kolejnych zawodów Pucharu Świata. Przyodziali w biało-czerwone barwy nie żalowali gardel wspierając reprezentantów Polski, razem z trzydziestoma tysiącami widzów, którzy wypełnili trybuny Wielkiej Krokwi. Po pierwszej serii wszyscy wierzyli – a nawet byli przekonani – że Adam kolejny raz wskoczy na pucharowe podium. Niestety zabrakło nieco szczęścia. Nasz mistrz zajął ostatecznie szóste miejsce, tuż przed **Kamilem Stochem**, który następnego dnia pokazał, że jest jego godnym następcą. Ten konkurs związkowi kibice oglądali już jednak przed telewizorami. Do Zakopanego wrócą natomiast za rok, gdyż doping związkowców Solidarności podczas zawodów Pucharu Świata w skokach narciarskich jest tam już tradycją. **(kib)**



Nie tylko gotówka

Wprowadzenie nowych formy motywowania pracowników, przewidujące bonusy rzeczowe rozważa dyrekcja naszego zakładu. Pomysł wart wsparcia, pod warunkiem, że po pierwsze nie ucierpią na tym podwyżki w gotówce, a po drugie wspomniane bonusy, będą miały rozsądną formę, a nie ograniczą się np. do ciastka z kremową dedykacją, jak to miało przed kilku laty miejsce w jednym z zakładów silnikowych.

Podczas ostatnich rozmów z dyrekcją związkowcy Solidarności przypomnieli, jakie rzeczowe bonusy cieszą się zainteresowaniem załóg w innych firmach. W branży motoryzacyjnej jest to możliwość wyleasingowania (w Volkswagena za 500 zł miesięcznie można mieć Golf) lub też korzystnego zakupu na raty samochodów własnej marki. O popularności motoryzacyjnych bonusów świadczy również zainteresowanie pracowników naszego zakładu kilkudniowym testowaniem Opli.

W tym ostatnim przypadku udało nam się przekonać dyrekcję, aby każdy mógł wybrać sobie testowany model. Dla osoby przymierzającej się do zakupu Insignii testowanie Corsy, nawet z pełnym bakiem, nie musi być przesadną atrakcją.

Zawsze należy pamiętać, że kiepsko wybrane bonusy „honorowe” nie tylko nie motywują, ale wręcz stają się obiektem kpin. Jak chociażby przysłowiowe uściśnienie ręki dyrektora. **(red.)**

Już dyżurują

Od początku roku we **wszystkie wtorki dłużej – od godz. 6.00 do 15.50 – czynna jest siedziba międzyzakładowej Solidarności** (budynek G-5, parter), dzięki czemu schodzący z nocnej zmiany, mają możliwość osobistego skontaktowania się we wszystkich bieżących sprawach i skorzystania ze związkowej pomocy, tuż po zakończeniu pracy. Jako pierwszy czekał na nich, 11 stycznia, **Adam Posmyk**, sekretarz Solidarności GMMP.

Należy pamiętać, że wtorkowe dyżury nie wpłynęły na zmianę pozostałych godzin pracy związkowego biura, które jest czynne w dni robocze do godz. 15.50. Rzecz jasna cały czas możliwy jest również kontakt mailowy (solidarnosc.opel@wp.pl), jak również telefoniczny na numery zakładowe (92-09 i 23-33), stacjonarny (32/270-92-09) oraz komórkowe, dostępne na tablicach związkowych. **(z)**

Krzywym okiem

Korygowani za pracę

Jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest przestrzeganie obowiązującego czasu pracy. Okazuje się jednak, że ta kodeksowa zasada akurat w naszym zakładzie może prowadzić do rozpoczęcia przez przełożonych akcji korygującej, choć jednocześnie jeszcze się nie zdarzyło, aby szefowie nagradzali za nie przestrzeganie czasu pracy. A logicznie rzecz rozpatrując powinni, skoro za działanie przeciwne chcą karać. Jednak tego nie robią, co wydaje się potwierdzać tezę, że nie chodziło o zasady, lecz znalezienie przysłowiowego kija na niepokornych.

Problem wyniknął, gdy parę osób, nie mając wypisanych urlopów, pojawiło się sumiennie na stanowiskach pracy w poniedziałek, 3 stycznia. Uczynili to przy tym na drugiej zmianie, co początkowo szefowie uznali za wyjątkową złośliwość. Pytanie jednak, na której mieli się pojawić, skoro akurat wypadały im „popołudniówki”? Przecież to nie zatrudniony decyduje o podziale na zmiany i ich harmonogramie... Mimo pewnej paniki, praca dla bohaterów tej historii w końcu się znalazła (zakład nie był bynajmniej zamknięty na przysłowiowe cztery spusty), choć następnego dnia już na rannej zmianie. Później czekała na nich jednak wspomniana akcja korygująca.

Pytanie jednak, co ma ona korygować, skoro o ile punktualne pojawianie się w pracy do obowiązków pracowniczych należy, to branie urlopu już nie. Niezależnie od terminu jest to prawo zatrudnionego (wystarczy przeczytać art. 152 Kodeksu Pracy) i nie zmieniają tego zapisy (w art. 163 tego samego kodeksu), mówiące, że urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Różnica między powinny, a muszą jest spora, podobnie jak między zaleceniem i obowiązkiem. Co więcej urlopu udziela pracodawca, a tym samym powinien on doskonale wiedzieć, że nie wszyscy pracownicy z nich akurat w tym terminie korzystają. Zwłaszcza, że urlopu nie można udzielić „zaocznie”, czy też „domyślnie”, pracownik musi wypełnić wniosek urlopowy. Jednocześnie urlop udzielany jest tylko w dni robocze, dlatego też, co najmniej zastanawiające jest zdziwienie na widok osób pojawiających się w pracy, gdy nie mają udzielonego urlopu. One po prostu nie miały innego wyjścia. Podczas akcji korygującej przyznali to nawet przedstawiciele dyrekcji.

Nie oznacza to jednak, że odstąpili do pomysłu ukarania styczniowych pracusiów. Tylko tym razem za nie wykonanie polecenia GL-a, który telefonicznie nie zgodził się na ich pracę, co było jednoznaczne z wysłaniem ich na postój. Nasi bohaterowie nie specjalnie uwierzyli w aż tak dobrą wolę swojego przełożonego, lub też chcieli mieć potwierdzenie, że mają wolne. W każdym razie poszukali szefa wyższego szczebla, który pracę im znalazł. Tym samym firma z powodu ich niesubordynacji nie tylko nie poniosła żadnych strat, lecz wręcz odniosła korzyść, gdyż ze zleconych zadań obaj się wywiązali doskonale. Zasłużyli zatem na karę, czy nagrodę? W rodzaju austriackiego orderu Marii Teresy przyznawanego od 1758 za „śmiało czynny wykonany bez rozkazu lub wbrew rozkazowi”. **Mr Solidarek**

Chorobowa loteria

Presunięcie dni roboczych w ramach okresu rozliczeniowego wywołało lawinę pytań, czy w soboty muszą „odrabiać dni” pracownicy, którzy przebywali na zwolnieniu lekarskim, podczas gdy inni mieli wolne. Okazuje się, że muszą, jeśli zachowana jest zasada, że w ciągu okresu rozliczeniowego, liczącego cztery miesiące, tydzień roboczy jest średnio pięciodniowy i 40-godzinny.

Zwrot „średnio” oznacza, że jedne tygodnie mogą mieć cztery dni robocze, a inne sześć. Tym samym to, co popularnie nazywane jest „odpracowaniem” w rzeczywistości jest zamianą dni roboczych i wolnych w ramach okresu rozliczeniowego. Jednocześnie nie można mylić płatnego dnia wolnego (np. urlopu) z dniem niezdolności do pracy. Pierwsze to uprawnienie pracownicze, a drugie zdarzenie losowe. W efekcie jak ktoś zachoruje w święta (czy też dni wolne w harmonogramie czasu pracy), to niestety kuruje się, gdy inni mają wolne. Jednak, gdy zapadnie na zdrowiu podczas urlopu, to ten jest z mocy prawa przerywany, a jego pozostałe dni pracownik może wykorzystać w innym terminie. Słowem choroba jest jak loteria, można z L-4 trafić na dniówki robocze lub na długi weekend. **(ZZ)**

Ciągłe zmiany

Nikt już chyba nie liczy wersji kalendarza pracy w GMMP. Pocięszające jednak jest, że ostatnie zmiany są na lepsze. Poniedziałek, 2 maja obecnie ma być dniem wolnym od pracodawcy, którego nie trzeba będzie odpracować, natomiast na 24 czerwca (piątek po Bożym Ciele) przewidziano urlop. Jednocześnie do dyspozycji każdego pracownika pozostają cztery dni urlopu „na żądanie”. **(Z)**

Kto w czterech ścianach?

Obowiążujące porozumienie lokalne wprowadziło stabilność zatrudnienia w naszym zakładzie, gwarantując, że nie będzie zmniejszać się liczba pracowników GMMP związanych z produkcją, czyli tzw. 4-walls. Solidarność postanowiła dokładnie sprawdzić realizację tego zapisu, gdyż naturalnym odejściom pracowników – co miesiąc znajdują się osoby, postanawiające zmienić pracę lub też podpadające pod „dyscyplinarkę” – w minionym roku praktycznie nie towarzyszyło uzupełnianie szeregów team membrów. Jednocześnie raportowana, czyli oficjalna, liczba pracowników 4-walls wzrosła w tym czasie o dwadzieścia. Aby to wyja-

Przed wyborami Rady Pracowników GMMP

Mieszanie w regulaminie

Poważnymi rozbieżnościami zakończyło się styczniowe spotkanie, podczas którego miał być uzgodniony regulamin wyboru Rady Pracowników GMMP. Niestety dyrekcja forsowała zmiany, łamiące zasady demokracji i sprawujące, że pracownik nie miał wybierać rady, a jedynie jednego jej przedstawiciela. Tym samym regulamin pozbawiałby każdego zatrudnionego w naszym zakładzie sześciu siódmych jego praw elektorskich. To trochę tak, jakby każdemu pracownikowi zaproponować rozmienienie 70 zł na dwie pięciopolówki.

Spór dotyczy liczby znaków „x” jakie można postawić na karcie do głosowania. Powinna być ona równa lub mniejsza liczbie miejsc w radzie, czyli w naszym zakładzie siedem. Dyrekcyjny prawnik upierał się jednak, że dopuszczalne jest głosowanie tylko na jednego kandydata (a tym samym jedno, z siedmiu miejsc mandatowych), gdyż on tak głosował w wyborach do sejmiku wojewódzkiego. Pewnie zapominał, że do senatu (odbywały się razem z sejmowymi) mógł wskazać czterech kandydatów (głosował w Warszawie, mieszkańcy Gliwic wybierali dwóch senatorów, a Katowic – trzech). Różnica wynika z tego, że wybory bywają pośrednie lub większościowe.

Podczas wyborów pośrednich – w naszym kraju tak wybierani są posłowie, radni sejmików wojewódzki, powiatów oraz miast – rzeczywistość każdy głosujący wskazuje na karcie do głosowania jedno nazwisko, ale te nazwiska podzielone są na listy wyborcze. To ostatnie jest ważne, gdyż podział mandatów odbywa się najpierw między poszczególne listy, a dopiero w ramach tych list na

kandydatów, którzy otrzymali na nich (i tylko na nich) największą liczbę głosów. Często prowadzi to do sytuacji, że wybrani zostają kandydaci, którzy otrzymują znacznie mniej (bywa, że kilkukrotnie) niż ich rywale z innych list. Zasadnicze znaczenie o podziale mandatów ma przy wyborach proporcjonalnych nie indywidualny wynik kandydata, lecz poparcie dla całej listy.

Taka sytuacja nie jest możliwa przy wyborach większościowych, obowiązujących w Polsce podczas wyłaniania senatorów lub radnych gmin liczących do 20 tysięcy mieszkańców. Wówczas wybrane zostają bowiem osoby, które uzyskały największą ilość głosów w danym okręgu, a głosujący mogą wskazać tyle nazwisk, ile jest miejsc mandatowych.

Systemy zatem są dwa, ale nie ma wątpliwości, który ma zastosowanie przy wyborach rad pracowników. Otóż art. 10 ust. 7 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, mówi jasno, że „członkami rady pracowników zostają kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów”, a tak wyłania się zwycięzców (lub mówiąc językiem prawniczym dzieli mandaty) w wyborach większościowych. Wystarczy sięgnąć do ordynacji samorządowej i porównać sobie, na czym polega ustalanie wyników wyborów większościowych (art. 122) oraz proporcjonalnych (art. 123), a następnie zobaczyć jak w poszczególnych przypadkach się głosuje (art. 117 i 118).

Natomiast próba połączenia głosowania według zasad proporcjonalnych z większościowym ustalaniem wyników, w oparciu o stwierdzenie, że obie metody są demokratyczne, przypomina wręczanie pasażerom autobusów rachunków za takśówkę, gdyż przecież w obu wypadkach mamy do czynienia z komunikacją miejską. **(MrS)**

Czas na kabaret

Bilety na **Kabaret Moralnego Niepokoju**, który swój najnowszy program „Galaktikos 2011” zaprezentuje w **8 lutego o godz. 17.45 w Gliwickim Teatrze Muzycznym** oraz **9 marca o godz. 19 w Domu Muzyki i Tańca Zabrze** można już nabyć w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter). Cena dla związkowców 50 zł. Osoby nie zrzeszone muszą niestety udać się do kolejek pod teatralnymi kasami, gdzie jest drożej. Po prostu warto należeć do Solidarności.

„Galaktikos 2011” to najnowszy program Kabaretu Moralnego Niepokoju z udziałem orkiestry na żywo, gości specjalnych i licznych niespodzianek, podczas którego widzów zaskoczą nowe skecze, piosenki i monologi okraszone słynnym śmiechem **Katarzyny Pakosińskiej**. Słowem ponad dwie godziny doskonałego humoru i zabawy, podczas których widzowie m.in. zobaczą, jak nasi rodacy próbują w Londynie zamówić kebab z jagnięciny nie mówiąc ani słowa po angielsku. **(Z)**

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 9 LUTEGO 2011 R.

śnić, nasz związek wystąpił do dyrekcji o dokładne określenie, kto jest zaliczany do zatrudnionych w czterech ścianach (czyli właśnie 4-walls) hali produkcyjnej na poszczególnych obszarach.

Problem jest poważny, gdyż dla utrzymania wysokiej jakości i tempa pracy ważne jest nie tylko o to, by liczba osób w przysłowiowych czterech ścianach hali nie malała, ale przede wszystkim by zapewniona była pełna obsada linii, zgodna z normami stanowiskowymi, standardami BHP oraz niezbędnymi suportami. Mówiąc obrazowo ważna jest liczba produkcyjnych „żołnierzy”, których – poza statystyką – nie zastąpi rosnąca liczba „wodzów”. Oczywiście niewykluczone, że na zmianę struktury pracowników związanych z produkcją wpływ ma np. postęp technologiczny, sprawiający, że team membrów na linii zastępują roboty, których obsługa wymaga z kolei więcej osób w utrzymaniu ruchu. Tylko, że o takich zmianach powinna być informowana strona związkowa, gdyż wymagają tego zasady dialogu społecznego. Opiera się on bowiem na wymianie informacji, a nie ich ukrywaniu. **(red.)**