



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)

**Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego**

**Nr 05 (175)****16 MARCA 2011 R.**

Podwyżka zaliczkowa

Trudne negocjacje poprzedziły podpisanie porozumienia z dyrekcją, dzięki któremu już od ostatniej wypłaty zaczęto zaliczkowo naliczać wzrost wynagrodzeń, ustalony na podstawie obowiązującego porozumienia lokalnego. Jako, że nie jest jeszcze znany oficjalny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w województwie śląskim – który jest uzgodnioną bazą wzrostu funduszu płac – na podstawie dotychczasowych danych statystycznych ogłaszanych przez GUS przyjęto bezpieczny wskaźnik, oznaczający wzrost stawek zasadniczych oraz premii IMPU o 3,8 proc. Już po potrąceniu ze 1,35 proc., które zgodnie z wcześniejszym porozumieniem zarezerwowano na awanse i przejścia w widełkach. W tym roku obejmą one łącznie ok. 2 tys. osób.

Nowe stawki zaszerzegowania (i premii IMPU) wypłacane są począwszy od wypłaty za luty do momentu opublikowania przez GUS oficjalnego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w naszym województwie, czyli najprawdopodobniej do

maja. Wraz z wypłatą za luty, każdy pracownik otrzymał również wyrównanie stawki od początku roku. Oczywiście wyższe płace zasadnicze oznaczają automatyczne przeliczenie i podwyższenie wszystkich składników wynagrodzenia zależnych od stawki bazowej, m.in. godzin nadliczbowych, zasiłków chorobowych, wynagrodzenia za urlop itd.

Po oficjalnym ogłoszeniu GUS-owskiego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w województwie śląskim, jeżeli będzie on wyższy niż założono przy zaliczkach, każdy zatrudniony otrzyma kolejną podwyżkę wraz z wyrównaniem od 1 stycznia 2011 oraz oczywiście aneks do umowy o pracę z nową stawką zaszerzegowania. Jeśli natomiast wskaźnik byłby niższy, to podpisane przez Solidarność porozumienie gwarantuje, że nie będzie korekty na niekorzyść pracownika. Słowem ostateczna podwyżka może być wyższa niż 3,8 proc., ale na pewno nie niższa. Wypłacana zaliczkowo kwota jest bowiem gwarantowana. **(rd.)**

Cabrio zgodnie z porozumieniem

Oficjalne ogłoszenie w Russelsheim, że Astra IV Cabrio produkowana będzie w Gliwicach potwierdziło zasadę, że porozumienia trzeba najpierw skutecznie negocjować, a później ich przestrzegać. To właśnie dzięki podpisaniu przez Solidarność europejskiego memorandum nasz zakład otrzymał kolejny model, zwiększający pewność zatrudnienia dla całej załogi. Trzy modele Astry IV (3HB, 4NB oraz Cabrio) na wyłączność oznaczają, że pracy w najbliższych latach nie zabraknie.

Walka o nowe Cabrio była zacięta i bezpardonowa, gdyż ubiegały się o nią niemal wszystkie fabryki. Dodatkowy wolumen produkcji, w każdym zakładzie oznacza bowiem większą pewność zatrudnienia. Jednym z podstawowych kryteriów lokalizacji nowego modelu – obok względów technicz-

nych – było przestrzeganie europejskiego memorandum. Reprezentujący nasz zakład w Europejskiej Radzie Pracowników Robert Potempa podkreślał, że w GMMP przestrzegane są wszystkie porozumienia, które jednak nie wykluczają starań o dodatkowy bonus. Zasada mówiąca, że umów należy dotrzymywać działa bowiem w obie strony i zarząd GM Europe też wywiązał się ze swoich zapowiedzi. **(zz)**

Przyjęcia agencyjnych

Odporadając na wystąpienie międzyzakładowej Solidarności dyrekcja zapowiedziała przyjęcie w marcu 2011 do GMMP ponad 60 pracowników zatrudnionych dotychczas przez agencje. Oznacza to utrzymanie zatrudnienia pracowników produkcyjnych (tzw. 4-wallas) powyżej minimalnego poziomu zapisanego w lokalnym porozumieniu. Aby systemowo rozwiązać

Systematyczną realizację wniosków zgłoszonych przez NSZZ Solidarność zapowiedział Nick Reilly, odpowiadając na niedawny związkowy list. Przede wszystkim szef GM Europe zgodził się na wypłatę dodatkowego bonusu pracownikom GMMP, podkreślając jedynie, że nie może on naruszać zasad obowiązującego Porozumienia (Memorandum of Understanding). Dopracowaniem konkretnych, czyli ustaleniem wysokości bonusu oraz sposobu i terminu jego wypłaty ma zająć się dyrekcja lokalna podczas negocjacji z międzyzakładową Solidarnością.

Rabat na początek

Zdołano już natomiast ustalić szczegóły nowych zniżek na samochody naszej marki dla pracowników GMMP. Wiadomo, że dotyczyć one będą dwóch modeli – Astry IV HB 5D i Astry Classic Kombi – oraz obejmować również osoby zatrudnione w naszym zakładzie przez agencje pracy tymczasowej (Adecco, Work Service), a także załogę Ispol (Isuzu) w Tychach.

W przypadku **Astry IV HB 5D Enjoy** z silnikiem 1,6 obecnie **upust wynosi 32,35 proc. ceny katalogowej**. Oznacza to, że pracownik za samochód zapłaci 47.950 zł, zamiast blisko 71 tys. zł. Jest to najwyższy rabat jaki przyznano pracownikom w całej historii Opla. Cena obejmuje lakier metalik oraz koło zapasowe.

Przy zakupie **Astry Classic Kombi** z silnikiem 1,6 **zniżka wyniesie 26 proc.**, czyli za samochód z klimatyzacją, lakier metalik, kołami strukturalnymi 16 cali, kołem zapasowym oraz radiem pracownik zapłaci 43.950 zł, a nie ponad 59 tys. zł. Maksymalna liczba aut możliwych do kupienia na preferencyjnych warunkach została ustalona na trzy egzemplarze na zatrudnionego. Do pracowniczych rabatów uprawniona jest bowiem również jego rodzina w pierwszej linii, łącznie z teściami. Obecnie dyrekcja prowadzi jeszcze rozmowy z bankami na temat preferencyjnych kredytów. Są one niezbędne, aby z możliwości kupna tańszych Opli mogło skorzystać jak najwięcej pracowników.

Jednocześnie zapowiedziano, że do końca pierwszego półroczia – ten termin określił w ubiegłym tygodniu **Reinald Hoben**, wiceprezes GM Europe – kolejna setka pracowników naszego zakładu otrzyma umowy o pracę na czas nieokreślony. Dokładny harmonogram przekształcania umów ma być również przedmiotem szczegółowych uzgodnień lokalnej dyrekcji z Solidarnością. Wiadomo jednak, że proces upowszechniania w GMMP umów bezterminowych będzie kontynuowany, co oznacza dalsze zwiększanie stabilności i pewności zatrudnienia. **(red.)**

problem pojawiającego się, co jakiś czas, braku ludzi na linii nasz związek zaproponował wprowadzenie harmonogramu dalszych przejść do GMMP pracowników agencyjnych. Takie rozwiązanie stworzy tym osobom klarowną ścieżkę rozwoju zawodowego, zachęcającą do związania swojej przyszłości z naszą firmą, natomiast GMMP zapewni niezbędne uzupełniania załogi osobami sprawdzonymi, znającymi i spełniającymi korporacyjne standardy. Korzyści są zatem obopólne. **(zz)**

Wakacyjna oferta

Zgłoszenia dzieci w wieku 7-16 lat na letnie kolonie organizowane przez Fundację im. Grzegorza Kolosy przyjmowane są w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP do piątku, 25 marca. W kolonijnej ofercie znajduje się pięć propozycji wypoczynku dwutygodniowego oraz jedna trzytygodniowego. Zarówno w górach, jak i nad morzem. Na wszystkie wyjazdy można otrzymać dofinansowanie z Fundacji im. Grzegorza Kolosy (tylko dla dzieci ze szkół podstawowych, od 150 do 400 zł), Solidarności GMMP (150 zł na dziecko, tylko dla członków związku) oraz zakładowego funduszu socjalnego. Co ważne dofinansowania mogą się sumować.

Tym samym, w przypadku niskich dochodów na członka rodziny i dziecka pobierającego naukę w podstawówce 14-dniowe kolonie w **Szczyrku** i **Istebnej** mogą po dofinansowaniu być gratisowe, choć katalogowo kosztują 950 zł. A mowa o wyjeździe do ośrodka wypoczynkowego dobrej klasy (pokoje 3-5-osobowe z węzłami sanitarnymi), pełnym wyżywieniem, licznymi wycieczkami oraz możliwością codziennego korzystania z basenu! Takiej oferty poza Solidarnością nie ma nikt.

Jeśli chodzi o wyjazdy nad morze, to dwutygodniowe kolonie w **Sianożętach**, **Pogorzeli** czy **Dziwinówku**, z katalogowymi cenami 1.270-1.285 zł, po dofinansowaniu mogą kosztować od 520-535 zł wwyż. Natomiast w przypadku trzytygodniowego wyjazdu do **Rowów**, podczas którego kolonista ma zapewniony rejs statkiem oraz dwie wycieczki autokarowe rodzic może zapłacić jedynie 850 zł, zamiast katalogowych 1.600 zł. Wysyłając dzieci nad morze należy pamiętać, że muszą posiadać przy sobie ważne legitymacje szkolne. To wymóg PKP. Przejazd na miejsce odbywa się bowiem pociągiem.

Szczegółowa oferta kolonijna dostępna jest w siedzibie Solidarności GMMP (budynek G-5, parter). Jako, że liczba miejsc jest ograniczona, skierowania wydawane są zgodnie z kolejnością zgłoszeń połączony z wpłatą zaliczki na wyjazd. (z)

Kino życzeń

Podwójne bilety do kina otrzymała razem z życzeniami z okazji Dnia Kobiet ładniejsza część Solidarności GMMP, licząca blisko pół setki pań. Związkowy upominek umożliwia wybranie się na dowolny film wyświetlany w Cinema City w Gliwicach, Bytomiu, Rybniku i Rudzie Śląskiej, który znajduje się w repertuarze kina do końca czerwca. Bilety można odbierać codziennie w siedzibie międzyzakładowej Solidarności, budynek G-5, parter. (z)

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYKŁADOWEJ 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 29 MARCA 2011 R.

22-24 marca 2011 – wybory Rady Pracowników GMMP

Chcesz wiedzieć? Głosuj!

Jeśli chcesz, aby Twoje interesy pracownicze były dobrze reprezentowane i skutecznie bronię, zgłosz w wyborach Rady Pracowników na związkowych kandydatów. Prawo gwarantuje radzie dostęp do informacji, a związkowi zawodowcy możliwość zrobienia dobrego użytku z tych informacji. Dlatego w radzie pracowników nie może zabraknąć związkowców Solidarności GMMP.

Zgodnie z ustawą dyrekcja ma obowiązek przekazywać radzie pracowników informacje dotyczące m.in. działalności i sytuacji ekonomicznej firmy, stanu, struktury oraz przewidywanych zmian zatrudnienia, jak również podejmowanych działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia. Rada Pracowników musi być też informowana o działaniach, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Wyjątek stanowią informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa, ale rada pracowników ma możliwość, aby – w przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji, jest niezgodne z przepisami ustawy – wystąpić do sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji i przeprowadzenia konsultacji. Rada Pracowników GMMP poprzedniej kadencji raz była zmuszona skorzystać z tej drogi, uzyskując w grudniu 2010 korzystny wyrok sądowy. Konsultacje z radą powinny być prowadzone w dobrej wierze z poszanowaniem interesów stron. Fikcyjne konsultacje stanowią zatem naruszenie prawa.

Rada pracowników jest bowiem jedną z płaszczyzn dialogu między pracownikami a pracodawcami i nie mają one nic wspólnego z dawaniem radami pracowniczymi. Powołano je do życia w 2006 wdrażając do polskiego systemu prawnego unijną dyrektywę 2002/14/WE. Nie są one jednak reprezentacją załogi – to zadanie zgodnie z prawem pełnią związki zawodowe – ale miejscem powstawania niezależnej ekspertyzy ekonomicznej, będącej europejskim standardem dialogu

społecznego. Wyniki takich ekspertyz najlepiej jednak wykorzystują skutecznie prowadzące negocjacje związki zawodowe i dlatego ważne, aby w radzie znaleźli się przedstawiciele Solidarności. Tym bardziej, że udział w radzie, to praca czysto społeczna, choć wymagająca sporo czasu. Jej członkowie nie otrzymują żadnych gratyfikacji finansowych. (z)

Jak wybieramy

Zgodnie z prawem radę pracowników wybiera w bezpośrednim głosowaniu cała pełnoletnia załoga. Uczestniczą w nim tylko osoby bezpośrednio zatrudnione w GMMP. Pracownicy SCG/ACG swoją radę już wybrali (informowaliśmy o tym w pierwszym styczniowym MOPLIKu), natomiast zatrudniani przez agencje mają prawo wyłonić ją w Adecco lub Work Service.

W GMMP wybory rady potrwać trzy dni – od wtorku 22 marca, do czwartku 24 marca włącznie – a głosować będzie można w punktach ustalonych przez komisję wyborczą. Każdy biorący udział w wyborach pracownik otrzyma kartę do głosowania, na której w kolejności alfabetycznej umieszczone będą nazwiska kandydatów. Należy na niej postawić siedem znaków „x” wskazując osoby, które powinny znaleźć się w Radzie Pracowników GMMP, a są nimi:

Krzysztof Holyński
Mariusz Król
Arkadiusz Małatyński
Tomasz Omyła
Robert Potempa
Karol Rybiński
Franciszek Szymura

W skład Rady Pracowników GMMP wejdą kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów, aby jednak wybory były ważne musi wziąć w nich udział ponad połowa pracowników. Dlatego też liczy się dosłownie każdy głos. Twój także. (z)

Bez szaleństw

Niedawny tragiczny wypadek drogowy, w którym rannych zostało pięciu pracowników naszego zakładu wracających z nocnej zmiany, zwrócił uwagę na związek między bezpieczeństwem pracy, a jej organizacją. Według wstępnych ustaleń policji przyczyną wypadku było zaśnięcie kierowcy, który miał za sobą siódmą dniówkę z rzędu – po zakończeniu w sobotę pracy na pierwszej zmianie, od niedzieli rozpoczął „nocki”. Co więcej zaplanowaną mieli pracę w dwanaście kolejnych dni kalendarzowych! Oczywiście z zachowaniem „średnio pięciodniowego” tygodnia pracy w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym, co jednak nie oznacza realnej możliwości stałego wypoczynku i regeneracji siły. Dlatego też międzyzakładowa Solidarność wystąpiła do dyrekcji

o zaniechanie organizowania pracy w niedziele na nocnej zmianie. Zdrowie i życie pracowników jest ważniejsze, niż kodeksowe wyjątki. (sip)

Szatnia parowa

Dzięki skutecznej interwencji związkowców Solidarności, nie doszło do zawilgocenia ubrań, a tym samym narażenia pracowników nocnej zmiany na poranny spacer w mokrych ciuchach na kilkustopniowym mrozie (na początku marca ranki były dość rześkie), gdy w szatni na Body rozszczelniała się nagrzewnica. Podobnej ilości pary wodnej nie powstydziłaby się żadna łaźnia turecka, a skraplająca się woda dosłownie płynęła po szafkach. Te ostatnie na szczęście okazały się w miarę szczelne, a związkowy alarm, przyczyniło się do sprawnego usunięcia awarii. (sip)