



Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność

General Motors Manufacturing Poland

Voith – SCG – ACG – Adecco – Work Service – B-Partner – Wega A

44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

Nr 08 (221)

2 WRZEŚNIA 2014 R.

Porozumienie na stole

Obrona wszystkich miejsc pracy oraz jasne zasady rozliczania nadgodzin i dopuszczalnych zmian harmonogramów w zamian za możliwość przedłużenia okresu rozliczeniowego, pozwalającego skutecznie reagować na rynkowe wahania koniunkturalne – tak w jednym zdaniu można opisać kompromisowe porozumienie przedstawione dyrekcji GMMP przez międzyzakładową Solidarność. Kompromisowe, gdyż opracowane zarówno na podstawie merytorycznej analizy propozycji pracodawcy, zawartych w dyrekcyjnym projekcie porozumienia, jak również wspólnego stanowiska organizacji związkowych oraz przebieg późniejszej negocjacji, których stroną były zarówno wszystkie związki zawodowe, jak i dyrekcja.

Jednocześnie, aby nie wymyślać przysłowiowego prochu, zapisy kompromisowego porozumienia wzorowano na funkcjonującym już blisko rok porozumieniu w poznańskim Volkswagencie. W tym wypadku wiadomo już bowiem, że takie rozwiązania sprawdzają się w praktyce – i to w firmie tej samej branży – oraz **zapewniają zarówno stabilne miejsca pracy, jak również rozwój firmy**. Warto pamiętać, iż mimo trudnej sytuacji na rynku motoryzacyjnym nowy zakład VW powstanie w Polsce, co jednoznacznie pokazuje, jak skutecznie rozwiązania zawarte w kompromisowym porozumieniu wzmacniają konkurencyjność oraz pozycję rynkową marki, a przy tym zapewniają nie tylko utrzymanie dotychczasowych miejsc pracy, ale prowadzą do powstawania nowych. Tym samym nie powinno ulegać wątpliwości, że **takie rozwiązania wskazane są również w gliwickim Oplu!**

Szczególnie, że – co równie ważne – zapisy kompromisowego porozumienia umożliwiając poprawę konkurencyjności zakładu, zakładają **wprowadzenie jasnych reguł rozliczania godzin nadliczbowych** (szczegółowo wyjaśniamy je na drugiej stronie MOPLIKa) oraz zasady, że **zarówno harmonogramy czasu pracy, jak i ewentualne zmiany grafików dyrekcja będzie**

uzgadniała ze związkami zawodowymi będącymi stroną porozumienia. Słowem kompromisowe porozumienie przewiduje systemowe uporządkowanie kwestii związanych z organizacją czasu pracy, tym samym likwidując obecny chaos związanych z ciągłym przekładaniem „dni do odrobienia” oraz zlecaniem dodatkowej pracy rozliczanej wolnym w „dni nieprodukcyjne”. Równocześnie porozumienie ustala, że w przypadku harmonogramów przewidujących wydłużony tydzień pracy o sobotę na zmianie porannej, pracownikom za ten dzień przysługiwać będzie normalne (w wysokości pełnej dniówki) wynagrodzenie za pierwszych ośmiu godzin pracy. Będzie ono wypłacane po zakończeniu danego miesiąca kalendarzowego.

Aby jednak te wszystkie rozwiązania weszły w życie pod kompromisowym porozumieniem – które leży na stole od początku lipca – muszą pojawić się niezbędne podpisy. Mając na uwadze, że zapisy tego porozumienia łączą uporządkowanie kwestii związanych z organizacją pracy oraz zapewnienia utrzymania miejsc pracy w naszym zakładzie z możliwością reagowania na rynkowe wahania koniunkturalne i wzmocnieniem pozycji rynkowej GMMP **wskazane jest aby kompromisowe porozumienie zostało zawarte niezwłocznie**. Dlatego też widnieją już pod nim podpisy przedstawicieli międzyzakładowej Solidarności GMMP, gdyż **dla nas najważniejsza jest zawsze obrona miejsc pracy i praw pracowniczych.**

(red.)

W jedno popołudnie pracodawca przekazał Sierpniowi 80 kopię kompromisowego porozumienia, którego wcześniej ten nie chciał podpisać. Ponoć na wniosek organizacji związkowej, acz tego dnia przedstawiciele Sierpnia 80 nie było już w zakładzie. Jednocześnie przez blisko dwa miesiące – mimo pisemnego wniosku – nasza organizacja związkowa nie może się doczekać od dyrekcji przekazania stanowiska Sierpnia 80 w sprawie niekorzystnych dla pracowników zmian Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wprowadzonych w 2013 właśnie za sprawą Sierpnia 80.

Ręka w rękę

Recz jasna w przypadku kompromisowego porozumienia nie chodziło o jego treść – przedstawiciele wszystkich organizacji związkowych ją doskonale znali, gdyż dyskutowali nad ustaleniem zapisów porozumienia podczas kilku spotkań międzyzwiązkowych – lecz o **możliwość przeprowadzenia ataku na korzystne dla pracowników GMMP rozwiązania, wprowadzające jasne zasady rozliczania nadgodzin, uzgadniania urlopów, wprowadzania zmian w harmonogramach czasu pracy, a przed wszystkim zapewniających ochronę miejsc pracy**. Ataku wygodnego dla pracodawcy, gdyż ten najchętniej wydłużyłby okres rozliczeniowy oraz wprowadził elastyczny czas pracy nie załódze w zamian nie oferując, a przeprowadzonego rękami zawsze dyspozycyjnych działaczy Sierpnia.

Nie dziwi zatem brak reakcji dyrekcji na złamanie zasad prowadzenia negocjacji w GMMP, ustalonych zresztą na jej wniosek (to pracodawca upierał się, aby nie wolno było upubliczniać treści porozumień, przed ich zawarciem), jak również ignorowanie zapisów kodeksowych przewidujących – w sytuacji gdy nie jest możliwe zawarcie porozumienia ze wszystkimi organizacjami związkowymi – prowadzenie negocjacji jedynie z reprezentatywnymi związkami zawodowymi. Sierpień 80 reprezentatywny nie jest ani w naszym zakładzie, ani w całym kraju, a przecież dzielnie blokuje wprowadzenie rozwiązań korzystnych dla pracowników GMMP. W efekcie, co akurat nowością nie jest, **ciężar walki o interesy załogi naszego zakładu kolejny raz spoczywa na NSZZ Solidarność**. A my zawsze stoimy po stronie pracowników i nigdy nie kolaborujemy.

(MrS)

Walczą sami ze sobą

Odrzucając, a następnie wściekle atakując zapisy kompromisowego porozumienia przedstawiciele Sierpnia 80 toczą walkę ze swoim własnymi postulatami zgłoszonymi w styczniu 2011 w trybie sporu zbiorowego, który ostatecznie zdaje się nie było (gdyż nie został uznany). Wówczas to m.in. domagali się uzgadniania harmonogramów pracy oraz planu urlopów. Nic nie osiągnęli, ale teraz są przeciwni porozumieniu, choć **jest w nim zapisany zarówno obowiązek uzgadniania harmonogramów pracy, jak i planu urlopów!** Podobnie jest z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych. Przy okazji swojego „sporu” głośno o nich krzyczeli, ale **jak jasne zasady wypłaty dodatków za nadgodziny zostały zawarte w kompromisowym porozumieniu to są im przeciwni**. Czyżby nie chcieli, by pracownicy GMMP otrzymali pieniądze należne im za dodatkową pracę? Niewykluczone, gdyż choć oficjalnie domagali się trzy lata temu 800 zł podwyżki, to pracownicy mieli z tego okrągłe zero. Natomiast dzięki NSZZ Solidarność płace w naszym zakładzie rosną każdego roku. Od 2011 o średnio więcej niż osiem stówek. **(zz)**

Na Jasną Górę

Międzyzakładowa Solidarność GMMP organizuje w **niedzielę 21 września 2014** wyjazd na **XXXII Ogólnopolską Pielgrzymkę Ludzi Pracy na Jasną Górę**, której hasłem przewodnim będzie „Solidarni mocni wiarą w syna Bożego”.

Pracownicze pielgrzymki na Jasną Górę zapoczątkował błogosławiony ks. Jerzy Popiełuszko, organizując ją we wrześniu 1983 dla robotników Huty Warszawa. Rok później do Częstochowy pielgrzymowali już pracownicy z różnych części Polski. Idea ks. Jerzego przerodziła się w coroczną ogólnopolską Pielgrzymkę Ludzi Pracy, odbywającą się zawsze w trzecią niedzielę września.

Wyjazd na pielgrzymkę w 21 września 2014 o godz. 8.30 spod zakładu (przystanek autobusowy koło G-1). Uroczysta suma na jasnogórskim szczyście rozpocznie się o godz. 11. Przewodząc jej będzie i homilię wygłosi **ks. abp. Edward Ozorowski**, metropolita białostocki. Powrót do Gliwic planowany jest na godz. 16. W drodze powrotnej uczestnicy pielgrzymki będą mieć zapewniony ciepły posiłek.

Wyjazd jest bezpłatny, ale liczba miejsc jest ograniczona wielkością autokaru. Decydująca będzie zatem kolejność zgłoszeń. **Zapisy na pielgrzymkę przyjmowane są do środy 18 września 2014** w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter) w godz. 7.25-15.50. Uwaga: wyjazd organizowany jest tylko i wyłącznie dla związkowców NSZZ Solidarność oraz ich rodzin. **(zz)**

Ryba brała!

Blisko sto kilogramów ryby złowili uczestnicy BIX Zawodów Wędkarskich o Puchar Przewodniczącego NSZZ Solidarność GMMP, a mimo to o zwycięstwie w obu kategoriach wiekowych decydowały ułamki punktów, czyli dekagramy połowu. Każdy kilogram ryby oznaczał bowiem jedno „oczko”.

Wśród seniorów zwyciężył **Waldemar Lesisz** z wynikiem 12,06 pkt, który wyprzedził **Romana Jasińskiego** (11,92 pkt) oraz **Tomasza Głodowskiego** (10,70 pkt). O miejscu na najwyższym stopniu podium zdecydowało zatem... czternaście deko ryby. Zdecydowanie więcej waży niewyrośnięta płotka. Natomiast w grupie juniorów zaciętą walkę o pierwsze miejsce stoczyli **Dawid Koszela** (7,38 pkt) oraz **Filip Kocur** (7,14 pkt). Na najniższym stopniu podium wśród juniorów stanęła **Anna Jasińska** (4,10 pkt).

Nagroda za największą rybę przypadła **Barbarze Owczarek**, która wprowadziła na koncie miała dwie ryby, ale jedna z nich miała aż 3,92 kg. **(kb)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIĘDYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09
TEL. ZAKŁADOWE 1-92-09, 12-333, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 16 WRZEŚNIA 2014 R.

Kompromisowe porozumienie bez tajemnic

Bezterminowe, ale na rok

Sporo nieporozumień, w większości wynikających z wybiórczego (czy też wręcz stronniczego) czytania zapisów kompromisowego porozumienia wywoływał termin jego obowiązywania. Miałyby być one bowiem zawarte na czas nieokreślony, ale **zobowiązkiem jego corocznego rewidowania** (zawsze w listopadzie), **po którym w przypadku braku zastrzeżeń którejkolwiek ze stron porozumienie będzie przedłużane na następny okres rozliczeniowy**. Zatem w rzeczywistości **jest to porozumienie zawarte na rok z opcją jego cyklicznego przedłużenia**, a zgłoszenie zastrzeżeń przez dyrekcję lub stronę związkową porozumienie po prostu przestanie obowiązywać. Co więcej inny zapis przewiduje, iż w przypadku rozliczenia czasu pracy choćby jednego pracownika na innych zasadach niż określonych w kompromisowym porozumieniu, automatycznie następuje powrót do obecnie obowiązujących okresów rozliczeniowych.

Innymi słowy kompromisowe porozumienie może obowiązywać na czas nieokreślony, pod dwoma warunkami. Po pierwsze jego zapisy muszą być bezwzględnie przestrzegane, a po drugie pracownicy za pośrednictwem reprezentujących

ich związków zawodowych będących stroną porozumienia nie będą wnosili zastrzeżeń. Wystarczy, że któryś z tych warunków nie zostanie spełniony, by porozumienie przestało obowiązywać i powróciły obecne zasady rozliczania czasu pracy, w tym czteromiesięczny okres rozliczeniowy.

Można oczywiście zadać pytanie, **skąd wzięły się akurat takie zasady ustalania czasu trwania porozumienia? Otóż właśnie z kompromisu** – dyrekcja od początku negocjacji jako warunek brzegowy stawiała zawarcie porozumienia na czas nieokreślony, natomiast dla międzyzakładowej Solidarności GMMP szczególnie ważna była możliwość stałej oceny, przez stronę związkową i samą załogę, efektywności nowych rozwiązań, ustalenie warunków (jest nim właśnie brak zastrzeżeń) pozwalających na dalsze przedłużanie okresu rozliczeniowego oraz zapewnienia pełnego przestrzegania zapisów porozumienia. Połączenie tych stanowisk przyniosło kompromisowy zapis, godzący pozornie sprzeczne stanowiska interesy stron – **porozumienie jest bezterminowe** (na czas nieokreślony), **a okres rozliczeniowy przedłużany na rok**. Jak widać dało się... **(zz)**

Nadgodziny z jasnymi regułami

Kompromisowe porozumienie zawiera dokładne, proste oraz jasne zasady rozliczania godzin nadliczbowych i wypłaty wynagrodzenia należnego pracownikowi.

Zgodnie z tymi zasadami **za godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia dobowej normy czasu pracy**, czyli pracę powyżej 8 godzin na dobę całość wynagrodzenia (podstawa wynikająca ze stawki plus dodatek) wypłacana ma być po zakończeniu danego miesiąca kalendarzowego, czyli razem z wynagrodzeniem za ten miesiąc. Na takiej zasadzie byłyby m.in. rozliczane nadgodziny wynikające z „dwunastek” – pieniądze za nie pracownicy otrzymywaliby zawsze z najbliższą wypłatą.

Wynagrodzenie **za nadgodziny przepracowane w niedziele i święta** (oczywiście tylko, te ustawowe, a nie zwyczajowe w rodzaju Dnia Matki) byłoby w całości (podstawa plus dodatek) wypłacane po zakończeniu danego miesiąca kalendarzowego. Zatem również w tym wypadku pieniądze trafiałyby na konto pracownika razem z najbliższą wypłatą.

Natomiast w przypadku wynagrodzenia **za nadgodziny wynikających z przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy** – czyli ponad pięć dniówek średnio w okresie rozliczeniowym – z wyłączeniem niedziel i świąt, zatem praktycznie wynikającej z pracy w dni harmonogramowo wolne (zazwyczaj są to soboty) rozliczane miałyby być w dwóch transzach. Pierwsza, obejmująca podstawę wynagrodzenia wynikającą ze stawki (czyli wynagrodzenie za „czarną dniówkę”) byłaby wypłacana po zakończeniu danego miesiąca kalen-

darzowego, razem z bieżącym wynagrodzeniem. Druga zaś, obejmująca dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, byłaby kumulowana i rozliczana albo jako czas wolny w ramach okresu rozliczeniowego, albo wypłacana po zakończeniu okresu rozliczeniowego. **Jednocześnie takich skumulowanych dniówek w ramach tzw. puli elastyczności mogłoby być najwyżej pięć**, a rozliczane byłyby one w kolejności w której wchodziły do puli. Słowem najwcześniej skumulowana dniówka byłaby pierwsza do rozliczenia.

Zgodnie z tymi zasadami każdy pracownik dokładnie wiedziałby, kiedy otrzyma pieniądze wypracowane w nadgodzinach oraz jednocześnie – co ważne – wypłacane wynagrodzenie pozostawałoby w ścisłym związku z liczbą przepracowanych dni w danym miesiącu. Słowem byłoby jasno, czytelnie i sprawiedliwie. **(zz)**

Brak dobrej woli

Często pojawia się pytanie, dlaczego opisanych powyżej przejrzystych zasad rozliczania nadgodzin nie można wprowadzić przy obecnym, czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym? Odpowiedź jest prosta: brakowało do tego dobrej woli pracodawcy. Do zawarcia porozumienia – podobnie jak do tanga – trzeba dwojga. Międzyzakładowa Solidarność wielokrotnie zwracała się do dyrekcji GMMP o systemowe uregulowanie zasad organizacji czasu pracy oraz rozliczania nadgodzin. Niestety bez odzewu. Dopiero, gdy pracodawca wystąpił z inicjatywą przedłużenia okresu rozliczeniowego o obie te kwestie stały się przedmiotem rozmów. **(red.)**