

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

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)

NR 11 (224) 21 LISTOPADA 2014 R.

Podwyżka i premie

Zgodnie z obowiązującym, wynegocjowanym przez NSZZ Solidarność porozumieniem płacowym od 1 stycznia 2015 wzrosną w GMMP o 4,34 proc. zasadnicze stawki na wszystkich szczeblach widełek płacowych, a także wysokość comiesięcznej premii IMPU. Rzecz jasna wyższe stawki zasadnicze automatycznie przekładają się również na wzrost wszystkich składników wynagrodzenia naliczanych od płacy zasadniczej.

Wzrost wynagrodzeń będzie zatem kilkanaście razy wyższy od inflacji (NBP szacuje, że w tym roku wyniesie ona 0,2 proc., a od kilku miesięcy jest poniżej zera), zaś dodatkowo warto pamiętać, że w 2015 przewidziana jest dodatkowo wypłata dwóch jednorazowych bonusów. W styczniu (razem z FCP) zostanie wypłacona dodatkowa premia za wykonanie planu produkcyjnego w roku poprzednim w wysokości 500 zł, natomiast w październiku – 1.000 zł premii za wdrożenie produkcji nowego modelu. Takie same dwa bonusy przewidziane są także w 2016. Jednorazowe bonusy otrzymywać będą w równej wysokości wszyscy pracownicy zatrudnieni w GMMP na dzień ich wypłaty.

Równocześnie cały czas wypłacana będzie też premia FCP, naliczana niezmiennie na dotychczasowych zasadach. W porozumieniu płacowym nie zapomniano też o jednorazowej premii wypłacanej w latach 2012-14, która od początku przyszłego roku zostanie proporcjonalnie wliczona do płacy zasadniczej w ramach podwyżki stawek. W ten sposób nikt tych pieniędzy nie straci

– każdy otrzymywać je będzie w ramach wynagrodzenia. NSZZ Solidarność podczas negocjacji przypominała, że bonus był wliczany do funduszu płac, dlatego jego kwota powinna w nim pozostać.

Należy także pamiętać o procentowej podwyżce dotyczącej wzrostu stawek zasadniczych i nie są zależne od przejść w widełkach, które będą odbywać się na dotychczasowych zasadach. Zatem cały czas każdy awans na wyższy poziom tabeli oznaczać będzie automatycznie dodatkowy wzrost wynagrodzenia. W poprzednich latach przejścia w widełkach wiązały się ze wzrostem funduszu płac (czyli wynagrodzeń całej załogi) o około półtora procent.

Obecne porozumienie płacowe reguluje także kwestię wzrostu wynagrodzeń w 2016. Oprócz wspomnianych już wcześniej dwóch jednorazowych premii stawki zasadnicze wzrosną 1 stycznia 2016 o kolejne 3,5 proc. We wszystkich latach planowane podwyżki są wyższe od tzw. celu inflacyjnego (wynosi on 2,5 proc.), czyli – w największym skrócie – poziomu inflacji, powyżej którego interweniuje Rada Polityki Pieniężnej i jednocześnie porozumienie ustala, że procentowa podwyżka stawek nie może być niższa od średniorocznego, liczonego od stycznia do grudnia, wzrostu cen towarów i usług, czyli stopy inflacji. Słowem nawet w najgorszym scenariuszu gospodarczym procentowa podwyżka stawek chronić będzie realną wartość wynagrodzeń, natomiast przy niższej inflacji wartość nabywcza naszych płac będzie systematycznie rosła. (red.)

Aneks do porozumienia MoU (memorandum of understanding) podpisany w listopadzie 2012 nie tylko określał zasady organizacyjne w naszym zakładzie po ograniczeniu pracy części wydziałów do dwóch zmian, ale również sposób powrotu do pracy na trzy zmiany.

Powrót na trzy zmiany

Pracodawca – zgodnie z zapisami Aneksu – zapowiedział, że w chwili powrotu do pracy trzyzmianowej – co nastąpi od początku stycznia 2015 – zostanie odtworzony przydział pracowników do zespołów sprzed wprowadzenia systemu dwóch zmian. Innymi słowy każdy zatrudniony powinien wrócić do grupy i teamu, w którym pracował jesienią 2012. Oczywiście dopuszczalne są wyjątki od tej zasady, chociażby dlatego, że mimo zawartych w Aneksie gwarancji zatrudnienia nie ma osób, które z naszego zakładu, a tym samym idealnie odtworzenie teamów z listopada 2012 jest po prostu niemożliwe.

Kolejnym przypadkiem pozwalającym na zmianę grupy (teamu) przy powrocie do systemu trzyzmianowego jest zapewnienie zatrudnionym dogodnego dojazdu do pracy, określonego w Aneksie jako „optymalizacja dojazdu do pracy”. Mówiąc wprost osoby dojeżdżające jednym samochodem, co do zasady, powinny mieć możliwość pracy na jednej zmianie. Takie rozwiązanie pozwala nie tylko ograniczyć wydatki na dojazdy, ale ma też spore znaczenie w przypadku pracy w nadgodzinach, kończonych o nietypowej porze.

Należy jednocześnie pamiętać, że wszelkie zmiany w przydziale do zespołów (teamów) – zgodnie z zapisami Aneksu – mogą dotyczyć jedynie uzasadnionych przypadków. Dlatego też we wszystkich wątpliwych przypadkach takich zmian zainteresowani pracownicy powinni jak najszybciej zgłaszać problem do swojej organizacji związkowej. Należący do NSZZ Solidarność mają przy tym pewność, że przedstawiciele naszej międzyzakładowej organizacji związkowej niezwłocznie podejmą interwencję w ich sprawie. Solidarność GMMP bowiem zawsze broni praw i interesów pracowników.

Dlatego też nasz związek stale przypomina dyrekcji o konieczności realizacji zapisów Listu intencyjnego z maja 2012, zgodnie z którym do końca grudnia 2014 powinno zostać zawarte porozumienie zapewniające stabilność zatrudnienia całej załogi GMMP oraz możliwie największe wypełnienie mocy produkcyjnych naszego zakładu. (red.)

Płacowe rozmowy w ACG

Rozpoczęły się negocjacje płacowe w ACG/SCG. Pracodawca już podczas pierwszego spotkania zgodził się ze związkowymi argumentami o potrzebie wzrostu wynagrodzeń w tej spółce. Nie padały wprawdzie jeszcze konkretne kwoty, jednak wiadomo, że wyższe stawki mają obowiązywać od 1 stycznia 2015. Ustalono również, że kolejne rozmowy płacowe odbędą się jeszcze w listopadzie i wówczas strony przedstawią swoje propozycje podwyżek.

Jednocześnie dyrekcja ACG zapowiedziała, że w związku z powrotem do systemu trzyzmianowego zamierza zatrudnić dodatkowo 40 pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Solidarność zwróciła uwagę na konieczność i znaczenie zapewnienia załozie podstawowej stabilności zatrudnienia, czego zaprzeczeniem są obecnie stosowane w ACG dwutygodniowe umowy „agencyjne”. Taka skrajna tymczasowość pozwala wprawdzie zwiększyć „elastyczność pracy”, ale jednak równocześnie sprawia, że – pomijając już kwestie braku stabilizacji zawodowej i społecznej zatrudnionych – mniejsze (bo dwutygodniowe w perspektywie) jest zaangażowanie pracowników, których dodatkowo łatwo jest utracić. Atrakcyjne dla nich są już bowiem miesięczne umowy tymczasowe, nie mówiąc już o zawartych na czas określony, choć obu daleko do umów bezterminowych (na czas nieokreślony), które zgodnie z prawem – również unijnym – powinny być podstawową formą zatrudnienia. (zz)

Praca marzeń

Stabilne zatrudnienie, dobre zarobki i poczucie sensu wykonywanej pracy – słowem normalne, cywilizowane warunki zatrudnienia – to obraz idealnej pracy według Polaka, jaki wyłania się z analizy ankiety portalu praca.pl. O takie właśnie warunki pracy i płacy niezmiennie walczy **NSZZ Solidarność GMMP**.

Przyzwoite pieniądze i stałe zatrudnienie to czynniki najważniejsze dla grubo ponad połowy badanych. Dla co piątego Polaka najważniejszym elementem wymarzonej pracy jest poczucie sensu tego, co robi. Często winą za to, że pracownik nie widzi sensu tego co robi można obarczyć menedżerów, którzy nie poświęcają wystarczającego czasu na to, by wyjaśnić pracownikowi, po co wykonuje określone zadania i dlaczego mają one znaczenie dla firmy i jej klientów – zwracają uwagę autorzy badania. Jedna szóstka badanych marzy o zatrudnieniu bez nadmiernego stresu. Prestiż i wyzwania to elementy, które w pracy naszych marzeń liczą się najmniej – wskazała na nie jedynie co pięćdziesiąt ankietowany. **(z)**

Kibicuj skoczkom

Jednodniowy wyjazd do Zakopanego na konkurs drużynowy Pucharu Świata w skokach narciarskich organizuje w sobotę 17 stycznia 2015 międzyzakładowa Solidarność GMMP. Na Wielkiej Krokwi nie powinno zabraknąć światowej czołówki skoczków z **Kamilęm Stochem**, dwukrotnym złotym medalistą z Igrzysk Olimpijskich w Soczi na czele. Sportowe emocje gwarantowane.

Wyjazd z Gliwic (spod zakładu, przystanek koło bramy G-1) 17 stycznia o godz. 8.30. Pucharowe zmagania skoczków rozpoczną się o godz. 17.30, ale już godzinę wcześniej będzie można obserwować skoki w serii próbnej (mierzonej, ale nie punktowanej). Planowany wyjazd z Zakopanego, po zakończeniu konkursu, o godz. 21.

Koszt wyjazdu wynosi 50 zł od osoby i obejmuje bilet wstępu na zawody oraz przejazd autokarem w obie strony.

Zapisy przyjmowane są w siedzibie Solidarności GMMP (budynku G-5, parter, tel. wew. 19209 oraz 17333) codziennie **do piątku 5 grudnia 2014**. Liczba biletów na zawody Pucharu Świata jest ograniczona (50 miejsc), dlatego też decydować będzie kolejność zapisów. Uwaga: **wpis na listę uczestników zobowiązuje do pełnej wpłaty**. Wyjazd na zawody Pucharu Świata w Zakopanem jest organizowany tylko i wyłącznie dla członków NSZZ Solidarność GMMP oraz ich rodzin. **(kib)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ 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 4 GRUDNIA 2014 R.

Szczegółowa analiza kompromisowego porozumienia Ważna pula elastyczności

Od porównania zapisów kompromisowego porozumienia przedstawionego przez Solidarność z dyrekcyjnym projektem (z angielska nazywanego draftem) rozpoczęło się ostatnie spotkanie poświęcone ewentualnemu przedłużeniu okresu rozliczeniowego. Najwięcej uwag dotyczyło puli elastyczności, mającej wynosić zgodnie z kompromisowym porozumieniem pięć dni.

Warto zatem przypomnieć, że pulę elastyczności tworzą dniówki przepracowane na pierwszej zmianie w soboty, za które pracownicy na koniec miesiąca otrzymują wynagrodzenia, jak za pracę od poniedziałku do piątku, natomiast dodatek za nadgodziny jest „zamrażany” do końca okresu rozliczeniowego i wypłacany, pod warunkiem, że wcześniej nie zostałby zrekompensowany dniem wolnym. Przy czym takich dniówek nie mogłoby być więcej niż pięć. W ten sposób pracownicy chronieni byłiby przed sytuacją, że najpierw przez pięć miesięcy z rzędu pracowaliby w każdą sobotę (czyli po sześć dni w tygodniu), po czym zamiast dodatkowych pieniędzy otrzymywaliby np. wolny grudzień.

Zaproponowane przez Solidarność kompromisowe porozumienie nie tylko wyklucza takie „hur-

towe” oddawania dni wolnych, ale przede wszystkim przewiduje jasne zasady rozliczania godzin nadliczbowych i wypłaty pracownikom należnego im wynagrodzenia. Trzeba bowiem pamiętać, że w sytuacji przywrócenia trzeciej zmiany wydłużony okres rozliczeniowy może być wykorzystywany właśnie do ograniczenia płatnych nadgodzin.

Tymczasem zgodnie z prawem przedłużenie okresu rozliczeniowego powinno mieć na celu przede wszystkim ochronę miejsc pracy. Dlatego też kompromisowe porozumienie zapewnienia pracownikom GMMP stabilne warunki pracy, utrzymanie zatrudnienia oraz wprowadza jasne, jednoznaczne i równe dla wszystkich zasady rozliczania nadgodzin oraz zmian w harmonogramach.

Większa elastyczność czasu pracy nie jest i nie może być bowiem celem samym w sobie. Dlatego też – wzorem innych zakładów branży motoryzacyjnej – kompromisowe porozumienie przewiduje określoną pulę elastyczności. Dyrekcja zapowiedziała przeprowadzenie analizy skutków finansowych wynikających z takiego rozwiązania. Ma być ona przedstawiona na najbliższym spotkaniu, które odbędzie się jeszcze w tym miesiącu. **(rd)**

Wybory SIP-owców w ACG

Rusza procedura wyborów uzupełniających Społecznej Inspekcji Pracy w ACG. Do obsadzenia są dwa mandaty wydziałowych SIP. **Kandydatów można zgłaszać od 24 listopada do 1 grudnia 2014** w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynku G-5, parter) na formularzach dostępnych na tablicach informacyjnych na G-100 oraz GA.

Zgodnie z wymogami ustawy o funkcję wydziałowym społecznym inspektorem pracy może ubiegać się pracownik, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu. Jednocześnie każdy SIP-owiec powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy. Dlatego też prawo przewiduje, że wydziałowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać co najmniej dwuletni staż pracy w branży, do której należy firma oraz co najmniej jeden rok stażu w danym zakładzie.

Lista zgłoszonych kandydatów w wyborach uzupełniających SIP – wraz z ich krótką prezentacją – będzie umieszczona **na tablicach informacyjnych od 2 grudnia 2014**. Natomiast **głosowanie odbędzie się w piątek, 5 grudnia 2014**. Jako, że okręgiem wyborczym jest całe ACG, a miejsca mandatowe będą dwa, to aby głos był ważny trzeba będzie postawić znak „x” przy maksymalnie dwóch nazwiskach.

Do społecznych inspektorów pracy – czyli po prostu SIP-owców – należy zgłaszać wszelkie uwagi, zastrzeżenia oraz wątpliwości dotyczące zarówno

samego miejsca pracy, jak i pomieszczeń socjalnych (szatnie, toalety itp.). Mają oni bowiem zagwarantowane ustawowo uprawnienia do kontroli stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy. Biorą również udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, analizowaniu przyczyn zachorowań na choroby zawodowe oraz opiniują plany poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również kontrolują ich realizację. Równocześnie SIP-owcy mogą formułować pisemne zalecenia, nakazujące usunięcie stwierdzonych uchybień.

Warto przy tym pamiętać, że zalecenia SIP-owskie mogą dotyczyć nie tylko zagrożeń wypadkowych, ale również spraw pozornie drobnych, lecz znacząco wpływających na poziom BHP, jak chociażby odpowiednia jakość oraz ilość odzieży roboczej i ochronnej, czy też narzędzi. Mogą one także dotyczyć przestrzegania przepisów regulujących dopuszczalną temperaturę w hali produkcyjnej, dostępność wody do picia czy też warunków panujących w pomieszczeniach socjalnych. Słońce oślepiające latem na stanowiskach pracy, chłodnica w szatniach zimą, mokre podłogi grożące skręceniem nogi, urwane wyłącznik światła czy też zatkane toalety to wszystko autentyczne przykłady, gdy w naszym regionie konieczna była interwencja SIP-owców. Później wszystko to uciążliwości, od których świat się nie zawali, ale już zdrowie jakiegoś pracownika mogło ucierpieć. A właśnie ochrona zdrowia i bezpieczeństwa każdego zatrudnionego jest zasadniczym celem Społecznej Inspekcji Pracy. **(sp)**