

**Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego****Solidarność****Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność****General Motors Manufacturing Poland****Premier MSSP – Sils Centre Gliwice – Adecco – Wega A****44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)****Nr 2 (98)****29 STYCZNIA 2007 R.**

Biało-czerwono pod Krokwią

Doskonale – jak widać na zdjęciu – była przygotowana związkowa ekipa Solidarności GM MP do dopingowania **Adama Małysza** podczas ostatnich zawodów Pucharu Świata na Wielkiej Krokwi. Do Zakopanego pojechały trzy autokary kibiców, mimo nie najlepszych prognoz – dwa dni przed zawodami całą Polskę nawiedziły huraganowe wichury – i roboczej soboty dla części pracowników. Aura pozwoliła wprowadzić na przeprowadzenie zawodów (choć już nie na treningową serię skoków), ale groźny upadek jednego z czeskich skoczków sprawił, że turniej przerwano. Tym samym Adam Małyś nie stanął na podium (liczyły się tylko wyniki pierwszej serii skoków), co nie przeszkodziło sympatykom sportu wspominać przy piwie dawne sukcesy naszego mistrza oraz... przepowiadać kolejne. Prognozy się sprawdziły tydzień później Adam Małyś wygrał w Oberstdorfie.

(kib)

Wspólny związkowy front

Dwadzieścia jeden

Wszystkie działające w naszym zakładzie związki zawodowe wystąpiły do dyrekcji z 21 żądaniami mającymi na celu poprawę warunków pracy i płacy, standardów socjalnych, stosunków międzyludzkich oraz skuteczną obronę praw i wolności związkowych. Otwiera je żądanie zaprzestania szykanowania pracowników, zwłaszcza potrafiących głośno wyrazić swoją opinię (i to najczęściej niezbyt przychylną) oraz przestrzegania zasad GM-GMS. Bez poszanowania pracowników między bajki można bowiem włożyć twierdzenie o partnerskich stosunkach dyrekcji z załogą, natomiast łamanie zasad GM-GMS stawia pod znakiem zapytania sens tworzenia regulacji korporacyjnych. Ważna jest bowiem

codzienna praktyka, a nie – nawet najlepsze – martwe przepisy.

Najwięcej związkowych postulatów dotyczy problemów płacowych. Z jednej strony chodzi o uregulowanie kwestii spornych, z drugiej ustalenia przejrzystego systemu wynagradzania (łącznie z premiami i bonusami) a z trzeciej obrony wywalczonych wcześniej rozwiązań korzystniejszych od kodeksowych. Ich doskonałym przykładem jest dodatek za pracę na drugiej zmianie i zwiększony ponad kodeksowe minimum dodatek za zmianę nocną. Związkowcy nie tylko sprzeciwiają się wszelkim próbom zmniejszania składników wynagrodzeń, ale domagają się solidnej podwyżki płac.

dokończenie na stronie 2

Krzywym okiem

Nie dla orłów

Pracownik będący niemal podręcznikowym wzorem zaangażowania zachorował. Pierwszy raz od lat, a dokładniej od chwili rozpoczęcia pracy w gliwickim Oplu. Niestety nie dopadło go przeziębienie, ani grypa, a zwolnienia lekarskie, choć tylko dwa, były wielomiesięczne. Jednocześnie dostał lekarskie przeciwskazania do licznych prac. Jak na wzorcowego membra przystało zaraz po zwolnieniu zgłosił się do pracy. Zgodnie z praktyką został natychmiast skierowany do lekarza zakładowego, by ten orzekł o jego zdolności do pracy. Lekarz potwierdził to, co wcześniej orzekł medyk leczący pracownika. Poinformował go też o możliwości odwołania się od decyzji lekarskich i związanych z tym konsekwencjami. Pracownik, wiedząc o swoich ograniczeniach zdrowotnych zwrócił się do działu personalnego, by ten znalazł dla niego miejsce pracy. HR-y ochoczo zapewniły, że ma się nie martwić i najpierw wykorzystać zaległy urlop, a w tym czasie praca dla niego się znajdzie. Pracownik posłusznie poszedł na urlop, a miesiąc później – gdy minęły terminy wszelkich odwołań od decyzji lekarskich – okazało się, że miejsca pracy akurat dla niego nie ma. Bowiem w naszym zakładzie, a zwłaszcza na spawalni (tam bowiem zatrudniony był bohater tej historii), jak się okazało, jest miejsce dla – przepraszam za nieco orwellowskie porównanie – wołów roboczych z kategorią A, a nie orłów. I nie zmienia tego deklaracje europejskich prezesów o roli dialogu, partnerskich stosunków z pracownikami i identyfikacji z firmą.

Pracownik popełnił kardynalny błąd, nad którym teraz będzie mógł rozmyślać stojąc w kolejce do pośredniaka – naiwnie wierzył w deklaracje przełożonych, choć nie otrzymał ich na papierze. A teraz, gdy minęły terminy odwoławcze i nie ma dowodu złożenia obietnicy zatrudnienia, sprawa stała się nadzwyczaj trudna. Nie zmienia to jednak faktu, że nawet wtedy Solidarność wytrwale broni swoich członków. Zupełnie pozbawione podstaw jest natomiast przekonanie, że umowa z bezpośrednim przełożonym jest skuteczniejsza niż interwencja związkowa. Szef zawsze będzie chciał mieć wysoką wydajność, mało braków i święty spokój. Ten ostatni najlepiej zapewniała by grupa cyborgów (ani się nie męczą, ani o urlopy nie marudzą), ale z ich braku sięgnie po nowych zdrowych pracowników, których można potraktować jak barman cytrynę (czyli wycisnąć i wyrzucić). Postąpi tak nawet, jak wcześniej obiecał, że „praca się zawsze znajdzie”. Szef, zwłaszcza niższego szczebla, postępuje niczym partia – jak mówi, że zabierze, to zabierze, a jak mówi, że da, to mówi.

Istotą istnienia wolnych związków zawodowych jest natomiast obrona praw pracowniczych. Solidarność walczy o nie nieprzerwanie od początku swojego istnienia. Dla związkowców najważniejszy jest po prostu pracownik. I jego problemy chcą rozwiązywać u podstaw. Dlatego też domagają się zbadania wpływu silnych pól magnetycznych na zdrowie osób zatrudnionych w takich warunkach. Niewykluczone, że kłopoty zdrowotne zwolnionego pracownika swój początek miały w hali spawalni.

Mr Solidarek

Dwadzieścia jeden

dokończenie ze strony 1

To jedyna droga, aby zatrzymać odpływ pracowników z naszego zakładu i ustabilizować stan załogi. W przeciwnym razie wiele osób traktować będzie GM Manufacturing Poland jako miejsce zdobywania umiejętności do wykorzystania podczas pracy w Europie Zachodniej. Często w zakładach naszych rynkowych konkurentów.

Lista gliwickich żądań

1. Zaprzestanie szykanowania pracowników oraz przestrzeganie zasad GM-GMS.
2. Zmiana kryteriów w widelkach płacowych dla grupy TM/TL.
3. Wprowadzenie widełek płacowych dla grup pracowniczych od stanowiska GL do inżyniera (administratorzy, specjaliści itp.).
4. Uznanie premii FCP jako premii regulaminowej i uwzględnienie wszystkich składników wynagrodzenia miesięcznego przy jej naliczaniu.
5. Ustanowienie regulaminu wynagradzania - podjęcie negocjacji płacowych.
6. Wprowadzenie miesięcznego bonusu dla każdego pracownika za 100 proc. obecność w pracy.
7. Wprowadzenie 100 proc. dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz 200 proc. dodatku za pracę w niedziele i święta.
8. Ustalenie jednorazowego bonusu za wprowadzenie do produkcji każdego kolejnego nowego modelu auta.
9. Ustalenie wysokości dodatków: za pracę porze nocnej – 20 proc. godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego; za pracę na zmianie popołudniowej – 10 proc. godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.
10. Zwiększenie ilości pracowników z umowami na czas nieokreślony.
11. Wprowadzenie dodatkowych płatnych przerw w pracy.
12. Wprowadzenie na linii produkcyjnej siedzisk umożliwiających zmniejszenie uciążliwości pracy.
13. Określenie kryteriów przejścia pracowników do „łżejszych prac” (ze względu na ograniczenia zdrowotne lub wiek) – wyznaczenie stanowisk pracy dla tych osób.
14. Wpisanie w umowie o pracę rodzaju wykonywanej pracy (wyszczególnienie stanowisk) oraz określenie ram czasowych dla osób pełniących tymczasowo obowiązki inżynierów, GL-ów i innych stanowisk kierowniczych.

Temu samemu celowi ma służyć ujednolicenie zniżek i bonusów pracowniczych z obowiązującymi w zakładach w krajach „starej unii”. Nie może być sytuacji, że Gliwice pod względem jakości i wydajności są pełnoprawną częścią GM Europe, a jeśli chodzi o zniżki dla załogi traktowane są jak Trzeci Świat. Nie można bowiem być tylko trochę w zjednoczonej Europie, podobnie jak nie można być tylko trochę w ciąży. **(red.)**

15. Wycofanie 18-to zmianowego systemu pracy w utrzymaniu ruchu.
16. Przywrócenie w każdej grupie produkcyjnej stanowisk supportów.
17. Poprawę warunków i standardów pracy poprzez zmniejszenie uciążliwości związanych ze znaczną rozpiętością temperatur w halach w okresie letnim i zimowym, eliminację lub zmniejszenie warunków szkodliwych i uciążliwych oraz poprawę jakości stosowanych środków ochrony osobistej.
18. Przyznanie w 2007 roku dodatkowych (ekstra) 4 dni płatnego urlopu w związku z planowaną przerwą remontową na przełomie kwietnia i maja.
19. Ujednolicenie zniżek na samochody dla zatrudnionych w GM Manufacturing Poland z obowiązującymi pracownikami GM w „starych” krajach Unii Europejskiej. Uatrakcyjnienie cen samochodów służbowych oraz różnych akcesoriów samochodowych (np. opon) przeznaczonych do sprzedaży pracowniczej.
20. Wprowadzenie „specjalistów produkcyjnych” dla ciężkich i wymagających odpowiednich kwalifikacji stanowisk.
21. Nie outsorsowanie żadnych stanowisk bez wcześniejszego uzgodnienia ze związkami zawodowymi.



Karty rabatowe „Grosik”, pozwalające zaoszczędzić na codziennych zakupach oraz niektórych usługach można już zamawiać w komisji międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter). Wystarczy być członkiem naszego związku i wypełnić formularz przystąpienia do programu „Grosik”. Karty są bezpłatne. Pełną listę sklepów i firm będących partnerami „Grosika” można znaleźć na naszej stronie internetowej – www.solidarnosc-opel.pl. **(red.)**

Kasa do odzyskania

Odpowiadając na związkowe pytanie Państwowa Inspekcja Pracy wyjaśniła, że „**naliczenie i wypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z włączeniem do wynagrodzenia „normalnego” premii IMPU powinno objąć pełen okres nieprzedawniony**”. W przypadku roszczeń płacowych okres nieprzedawniony to trzy lata. Zatem wszyscy, którzy w tym czasie mieli przyznane IMPU, którego nie wliczano do nadgodzin (zaczęto to robić dopiero w połowie ubiegłego roku) mogą domagać się wypłaty zaległych pieniędzy. Wzory wniosków można otrzymać w biurze komisji Solidarności (budynek G-5, parter). Warto się spieszyć, gdyż trzyletni „okres nieprzedawniony” liczony jest od daty złożenia roszczenia.

Pełne tekst odpowiedzi PIP w sprawie wliczania IMPU do nadgodzin oraz dotyczący zasad wykorzystywania urlopów zamieszczone są na związkowych tablicach. **(zz)**

Kryteria ocen określa regulamin, a nie przełożony

Na problemy... **Solidarność**

Podczas okresowej oceny pracowników przełożeni nad wyraz często „zapominają” o kategoriach A1 i B1 i wytycznych określających kryteria poszczególnych ocen. Tym samym pracownik na dłuższym zwolnieniu (powiedzmy 45 dni) ląduje wśród najniżej ocenionych z kategorią A, nawet jak nie obejmuje go żaden z regulaminowych kryteriów tej oceny! Może nie mieć żadnej akcji korygującej, ostatni konflikt wywołał w przedszkolu odwołanie jedzenia grysiku na mleku, dokładność ma benedyktyńską, a wydajność stachanowską i mimo to nie tylko jest całkowicie pozbawiany premii na sześć miesięcy, to jeszcze na parę lat blokuje się mu przejście na wyższe stopnie w widelkach. Żadnym wytłumaczeniem nie może być tutaj jego długie zwolnienie. Kryteria premiowania mówią jasno, ocena A przyznawana jest dopiero gdy

pracownik ma „66 i więcej (ponad 60 proc.) straty dni roboczych”. Takiego zapisu w żaden sposób nie można interpretować rozszerzająco.

Dlatego wszelkie naruszanie (lub naciąganie) kryteriów ocen należy jak najszybciej zgłaszać związkowcom, a od najniższych ocen najlepiej się odwołać.

Problem zaniżania ocen – a tym samym premiowych „oszczędności” – dotyczy nie tylko najniższych kategorii. Od lat przełożeni wprowadzili nieformalną dodatkową ocenę (w rodzaju studenckiego 3,5) nazywając ją „mocne C”. Jest to niby więcej niż C, ale jedynie w kategoriach moralnych, nieczym przysłowiowy już uścisk dłoni prezesa. Jeśli taki dodatkowy próg jest konieczny, to niech będzie to „cieniutkie D”. Niby mniej niż „czwórka”, ale z wyższą premią. **(zz)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09
TEL. ZAKŁADOWY 23-33

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 8 LUTEGO 2007 R.