



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)

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

Solidarność

Nr 3 (120)

11 LUTEGO 2008 R.



Zakopane przywitało kibiców śniegiem, słońcem i dodatnią temperaturą. Niestety tuż przed konkursem zaczęło wiać...

Przeminęło z wiatrem

Trzema autokarami pojechali do Zakopanego na zawody Pucharu Świata miłośnicy skoków narciarskich z Solidarności GM MP. Nie brakowało biało-czerwonych szalików, czapek, flag oraz... makijażu (na policzkach). Dopisywały również humory, zwłaszcza, że podczas kwalifikacji dobrze spisywał się **Adam Małysz** i wszyscy liczyli na jego pierwszy w tym sezonie skok na podium. Niestety zawiodła kapryśna aura i większość kibiców nie obejrzała w akcji naszego mistrza. Po zaledwie sześciu skokach w serii próbnej sobotnie zawody przerwano, przenosząc zmagania

na skoczków na następny dzień. Marnym pocieszeniem było, że ze wspomnianej szóstki najdalej wyładował **Maciej Kot**.

Niestety w niedzielę pod Wielką Krokwią mogli pojawić się tylko ci, którzy pojechali do Zakopanego na cały weekend. Im także wiatr popsuł humory, choć zapowiadało się święto. Konkurs przerwano na początku drugiej, finałowej serii skoków. A po pierwszej Adam Małysz był czwarty. Słowem podium było na wyciągnięcie ręki. Szansa na zajęcie na nim miejsca przeminęła jednak z wiatrem. **(kib)**

Kiepskie manipulacje

Podczas ostatnich negocjacji dyrektor zapowiedział, że podwyżka płac zasadniczych o 500 zł miesięcznie spowoduje obniżenie premii sumy FCP do 13 procent. Nie było to przy tym żadne „niepisane porozumienie”, lecz jednostronna deklaracja pracodawcy. Związkowy zespół negocjacyjny nie tylko nigdy nie wyraził zgody na takie „porozumienie”, lecz nawet o nim nie słyszał. Zresztą dyrekcja podczas rozmów płacowych o akceptację obniżenia procentowego wymiaru FCP nie występowała, bo zapewne nie była nawet tym specjalnie zaintereso-

wana. Obecnie FCP ma bowiem charakter premii uznaniowej. Włączenie FCP w zakres negocjacji płacowych oznaczałoby, że stawałaby się ona premią regulaminową o ustalonej wysokości i jasnych kryteriach przyznawania. I każda późniejsza zmiana zarówno wysokości FCP, jak i kryteriów jej przyznania.

Solidarność GM MP od dawna domaga się zapisania FCP jako premii regulaminowej i określenia stałych, oraz co ważne logicznych kryteriów jej

Krzywym okiem

Ścigany batch'em

Pracownikowi wracającemu do pracy po zwolnieniu chorobowym lekarz wpisał czasowe przeciwwskazania do wykonywania niektórych zajęć. Wyraźnie nie spodobało się to jego przełożonemu, który po krótkim badaniu organoleptycznym „na oko” uznał, iż jego podwładny jest zdrow niczym przysłowiowa ryba. Wysłał jednak rekonwalescenta do zakładowego lekarza z sugestią, aby ten ostatni z owych medycznych ograniczeń zrezygnował.

Pomysł na pozór prosty niczym konstrukcja cepu, ale niestety mało realny w wykonaniu. Zwłaszcza, gdy będziemy pamiętać o lojalności zawodowej medyków – niezmiennie rzadko zdarza się, aby wzajemnie podważali oni swoje orzeczenia. Zakładowy lekarz postanowił jednak znaleźć wyjście z tej dość patowej sytuacji i skierował pracownika na dodatkowe badania do leczącego go specjalisty, konkretnie ortopedy. Wyjście iście salomonowe, ale mające tą zasadniczą wadę, że trwające trzy dni. To rzecz jasna kolejny raz popsuło humor zarówno przełożonemu pracownika, jak i koordynatorowi BHP, który musiał teraz wykazać pewną aktywność umysłową i znaleźć delikwentowi inne stanowisko pracy.

Nic zatem dziwnego, że mocno zaniepokoiło pracownika, gdy następnego dnia rano nie mógł wejść na teren zakładu, gdyż jego batch przestał być aktywny. Jeszcze mocniej zdenerwował się, gdy okazało się, iż ochrona nic o zablokowanej przepustce nie wie. Był bowiem przekonany, że został zwolniony, zapewne za sprawą nieśczęsnych przeciwwskazań medycznych. Na szczęście pracownikowi udało się otrzymać jednorazową przepustkę i dotrzeć do swojego przełożonego. Ten wiedział o zablokowanym batch'u tyle co o aktualnym miejscu przebywania świętego Graala, czyli nic. Ale jako, że podwładny miał chwilowo status gościa, a nie membra wysłał go do HR, a nie na linię produkcyjną.

Okazało się to przysłowiowym strzałem w dziesiątkę, bo akurat specjalistka od zasobów ludzkich wiedzę o nieaktywnym batch'u miała. Okazało się, że przepustkę zablokował koordynator BHP, przy czym dokładnie nie wiadomo dlaczego. On sam twierdził, że kazał pracownikowi kontynuować leczenie (co jest o tyle zabawne, że o tym decyduje lekarz, a nie BHP-owiec). Inne relacje mówią jednak, że powodem był brak odpowiedniego stanowiska pracy. Faktem jest, że batch został zablokowany. Zapomniano tylko przed końcem dniówki powiadomić pracownika, że ma nie przychodzić do pracy. Wprawdzie później GL rozpoczął desperackie próby telefonicznego skontaktowania się z podwładnym. Zapomnieli jednak biedaczek, że w Polsce nie ma jeszcze obowiązku posiadania telefonu (ani komórkowego, ani stacjonarnego). I choć chciał jak najlepiej, to wyszło jak zawsze – pracownik rano przykładnie zjawił się w zakładzie, gdzie zafundowano mu sporą dawkę adrenaliny. A wystarczyło dzień wcześniej do niego po prostu zadzwonić na zakładowy telefon, jak był w pracy. Szybko, prosto i skutecznie, choć bez przytupu. Było na to kilka godzin. **Mr Solidarek**

dokończenie na stronie 2

Regulamin pracy a może zakładowy układ zbiorowy?

Konieczne zmiany

Własny projekt Regulaminu Pracy przygotowały związki zawodowe działające w GM Manufacturing Poland, gdyż próba spisania zmian i poprawek w pełnym błędów oraz nieścisłości regulaminie wprowadzonym przez dyrekcję byłaby dokumentem znacznie dłuższym i mniej czytelnym. Tym bardziej, że w regulaminie konieczne są także zmiany fundamentalne.

Zmiany widać już w spisie treści obu dokumentów. Ze związkowego regulaminu wypadło Forum Doradcze. Jednocześnie w projekcie dodano rozdziały o społecznej inspekcji pracy oraz nagrodach i wyróżnieniach. W regulaminie wynagradzania, który jest załącznikiem do Regulaminu Pracy, strona związkowa domaga się zapisania jasnych widełek płacowych dla GL-ów, inżynierów i specjalistów, co w końcu uporządkowałoby kryteria wynagradzania tych grup pracowników. Cały czas ich płace ustalane są indywidualnie, czyli uznaniowo. Kolejny raz okazało się, że prowizorki są najtrwalsze. Zwłaszcza, gdy są wygodne dla pracodawcy. Jednak na dziesięciolecie zakładu warto zlikwidować bazarowe zasady wynagradzania części załogi. Płace bowiem najlepiej motywują, gdy są godne i sprawiedliwe.

Znaczenie społecznej inspekcji pracy dla zachowania zasad BHP jest trudne do przecenienia, a pamiętając z lektury GM-GMS o korporacyjnej zasadzie „safety first” trudno bezpieczeństwo pracy ignorować. Nowy projekt regulaminu jasno określa zasady oddelegowania na etat dla zakładowego inspektora pracy, ilość godzin

SIP-owskich dla wydziałowych inspektorów z możliwością ich podziału między inspektorów grupowych.

W rozdziale Nagrody i wyróżnienia nie tylko zebrano wszystkie zakładowe formy promowania (najlepiej finansowego) najlepszych pracowników, ale wprowadzono także dodatkowe nagrody za kaizeny. Ważna jest bowiem nie ich ilość, ale jakość proponowanych nowych rozwiązań.

Sporo uwagi w związkowym projekcie poświęcono organizacji pracy. Zgodnie z nimi indywidualny plan godzin pracy byłby tylko możliwy po uzgodnieniu go z pracownikiem, czyli samym zainteresowanym. Zatrzymanie linii produkcyjnej odbywałoby się jeden takt przed przerwą lub zakończeniem zmiany, a produkcja kończona byłaby pięć minut przed zakończeniem zmiany, tak aby umożliwić pracownikom posprzątanie stanowisk pracy. Regulaminowe przerwy w pracy mogłyby być przesuwane tylko w wyniku awarii i to nie więcej niż o 30 minut od przewidzianego czasu. Decyzję o ewentualnym przesunięciu przerwy mogliby wydawać tylko przełożeni od kierownika zmiany wzwyż, a informację o przesunięciu przerwy musiałaby być ogłoszona zatrudnionym najpóźniej pół godziny przed jej planowanym rozpoczęciem. Te wszystkie zapisy mają wyrugować manipulację przerwami i traktowania pracowników jako dodatków do maszyn.

W części urlopowej związkowy projekt regulaminu przewiduje m.in. wprowadzenie urlopów szkolnych oraz dodatkowego urlopu zdrowotnego dla osób z ponad pięcioletnim stażem

pracy w naszym zakładzie. Jednocześnie nowy regulamin jako zasadę wprowadza przenoszenie na lepsze stanowiska pracowników, którzy w okresie zatrudnienia w GM nabyli, czy raczej nabawili się, ograniczeń zdrowotnych do wykonywania niektórych prac.

Związkowy projekt wprowadza także jednoznaczne określenie co jest urlopem na żądanie, który zgodnie z prawem pracownik może wziąć w dowolnie wybranym przez siebie czasie. Generalnie chodzi o termin zgłaszania tego urlopu. Jednocześnie nowy regulamin wprowadza zmienioną procedurę informowania przełożonego o nieobecności w pracy.

Przedstawiony dyrekcji projekt przewiduje zróżnicowane stawki dodatku za nadgodziny za pracę w tygodniu (75 proc. stawki), soboty (100 proc.) oraz niedziele i święta (150 proc.). Zapisano w nim również dodatki do wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych (III zmiana) i popołudniowych (II zmiana) w wysokości odpowiednio 20 i 10 proc. średniej zakładowej.

Jako, że regulamin pracy powinien być zgodny (czy jak kto woli kompatybilny) z innymi przepisami prawa do procedury rozwiązywania problemów pracowniczych włączono związki zawodowe, będące ustawową reprezentacją załogi. Ciekawą nowością w projekcie związkowym jest natomiast wprowadzenie awansowania na stanowiska liderów teamów i grup w wyniku wyborów (chodzi o akceptację przełożonych przez grupę). Taka demokratyczna forma wyłaniania bezpośrednich szefów byłaby wprowadzeniem w życie ważnych postulatów Solidarności z początku lat 80. i poważnie rozjaśniłaby mocno obecnie zapętlone meandry zakładowych awansów. **(zz)**

Kiepskie manipulacje

dokończenie ze strony 1

przyznawania. Obecnie bowiem mamy np. sytuację, że część BHP (1 proc.) premii za pierwsze półrocze uzależniona jest od wypadku z utratą dnia roboczego w tym czasie, ale już w drugim półroczu brane są pod uwagę wypadki w ciągu całego roku, czyli okresie dwa razy dłuższym. Zatem naruszenia zasad bezpieczeństwa od stycznia do czerwca ma dwa razy większą wagę (czy raczej konsekwencje) niż takie samo zdarzenie w między lipcem i grudniem. To trochę tak, jakby za faule w pierwszej połowie meczu piłkarskiego rzuty wolne i karne dyktowane były ponownie po

przerwie. Logiki trudno się tu dopatrzeć, ze sprawiedliwością ma to niewiele wspólnego, a dodatkowo sprawia, że po dwóch wypadkach w pierwszym półroczu BHP-owska część FCP traci całkowicie rolę motywacyjną.

Nie zmienia to faktu, że niedopuszczalne jest różnicowanie procentowej wielkości FCP w zależności od stawki zaszeregowania. Premia powinna być naliczana od płacy podstawowej niezależnie od tego, czy jej maksymalną wysokość dyrekcja ustali na 15 czy też 13 proc. Próba wprowadzenia tzw. płacy bazowej różnej od płacy zasadniczej to nic innego jak manipulacja mająca doprowadzić do podzielenia załogi. A koszty tej manipulacji poniosą najgorzej opłacani pracownicy. To bowiem oni, zgodnie z dyrekcyjnymi założeniami, mają otrzymać nawet 152 zł mniej. To ponad połowa tegorocznego wzrostu FCP dla ich „widełek” przy założeniu 13-procentowego wskaźnika premii! Jednocześnie jest podobno grupa pracowników, która na wprowadzeniu „stawki bazowej” zyska. HR-owcy w prezentowanych założeniach wprawdzie nie podają o kogo chodzi, ale wystarczy znajomość matematyki na pozio-

mie testu gimnazjalnego, by stwierdzić, że będą to pracownicy z najwyższych poziomów płacowych. W ich bowiem wypadku stała kwota (425 zł) o którą dyrekcja zamierza zmniejszyć kwotę bazową stanowi najmniejszy procent wynagrodzenia, czyli ich FCP będzie liczone od podstawy wyższej nie tylko kwotowo, ale i procentowo! Zatem tak liczona premia ma promować kierowników, a dyskryminować membrów. Słowem manipulacja czystej wody. **(red)**

Premiowa pułapka

Uznaniowe przyznawanie FCP może mieć spore konsekwencje dla pracowników zamierzających zmienić GM MP na innego pracodawcę. Otóż premia ta trafia na konta zatrudnionych jakieś trzy tygodnie po zakończeniu półroczu, którego dotyczy. Jeśli pracownik w tym czasie złoży wypowiedzenie może nie otrzymać ani złotówki, nawet gdyby spełniał wszystkie tzw. założenia i cele. Natomiast gdyby była to premia regulaminowa, to stanowiłaby ona element należnego wynagrodzenia, którego można się domagać przed sądem (i to z odsetkami za zwłokę). W praktyce oznacza to, że aby otrzymać FCP za minione półrocze trzeba przepracować jeszcze kolejny miesiąc. **(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 21 LUTEGO 2008 R.