

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 1 (97)

15 STYCZNIA 2007 R.

ŻĄDANIE

z dnia 8 stycznia 2007 r. do dyrekcji GM MP
w sprawie:

wycofania zmian w systemie ocen półrocznych FCP.

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność
GM MP kategorycznie żąda natychmiastowego wycofania zmian
wprowadzonych 4.01.2007 w systemie ocen półrocznych FCP
(zmiana w kategorii B1 i C). Zmiany, o których mowa powyżej
łamiają porozumienie (widelki płacowe) zawarte 15.03.2006.

Łamanie reguł

Fajerwerki są dobre w noc sylwestrową, ale później stanowią jedynie źródło hałasu i irytacji. Nie inaczej było ze zmianami w systemie ocen półrocznych z którymi wystrzelono nagle, a do tego po terminie. Reguły powinny być bowiem znane przed rozpoczęciem okresu objętego oceną. Tak jest w całej cywilizacji zachodniej. I przestrzeganie takich fundamentalnych reguł, a nie położenie geograficzne decydują o tym czy jesteśmy częścią Europy czy bliżej nam do północnej Korei.

Nie tak dawno **Holger Kimmes** będąc w Gliwicach przekonywał, że w GM Europe podstawą zarządzania są partnerskie stosunki z załogą. Oczywiście można lekceważyć opinie swoich szefów, ale jednocześnie nie należy się dziwić, gdy podwładni będą naśladować takie postępowanie.

Redakcja

Pozostały zaległości

Niczym niezapłacony weksel wróciła sprawa indywidualnej miesięcznej premii uznaniowej (IMPU), która uznaniowa była tylko z nazwy, w rzeczywistości mając charakter regulaminowy. Skoro bowiem przyznawana jest ona na co najmniej sześć miesięcy, a jej nabycie jest ściśle związane z wykonywaną pracą – jest to „składnik wynagrodzenia otrzymywanego stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłaty”. Mówiąc obrazowo wielbłąd pozostanie wielbłądem, nawet jak dyrekcja nazwie go zebra i pomaluje w paski.

Konsekwencją stwierdzenia, że IMPU jest premią regulaminową jest konieczność jego wliczania, jako „normalnego” składnika płacy do wynagrodzenia za godzinę nadliczbowe oraz czas

urlopu. Nasz zakład robi to od połowy ubiegłego roku. Jednak wielu, żeby nie powiedzieć zdecydowana większość, pracowników pracowała w nadgodzinach i brała urlopy również wcześniej, a choć miała przyznane IMPU nie było ono wliczane do wynagrodzenia za dodatkową pracę. Jako, że regulacja mówiąca o „normalnym” wynagrodzeniu nie jest nowa – zdążył się nią zająć Sąd Najwyższy – to pracownicy mogą domagać się zaległych pieniędzy za trzy ostatnie lata. Zgodnie z prawem nie powinni bowiem ponosić konsekwencji tego, że inni źle naliczali płace. Solidarność GM MP podjęła działania, aby problem zaizolowanych w związku z niewliczaniem IMPU wynagrodzeń za ostatnie lata został w naszym zakładzie rozwiązany w sposób systemowy.

(22)

Krzywym okiem

Cięcie na ośle

Dość wątpliwym prezentem noworocznym okazały się zastrzone kryteria premiowania, nazwane mądrze zmianą w systemie zarządzania obecnością. Otóż dwa dni przed świętem Trzech Króli o jedną trzecią zmniejszono dopuszczalną liczbę nieobecności przewidzianą dla kategorii C. Jednocześnie pracownicy dowiedzieli się, że „wysoki poziom nieobecności” stanowi kłopot „dla zastępujących kolegów oraz dodatkowo powoduje problemy związane z udzielaniem urlopów, udziałem w szkoleniach” itp. Jako, że razem – z punktu widzenia dyrekcji – tworzyło to węzeł prawie gordyjski, zatem postanowiono za przykładem Aleksandra Macedońskiego (który wspomniany węzeł ze świątyni Zeusa w Gordion „rozsupłał” za pomocą miecza) problem pokonać jednym cięciem. Tyle tylko, że tym razem trafiono nie tyle w węzeł opłowski, ale pracowników. I to dość na ośle.

Generalnie bowiem ludzie chcą być zdrowi. Tym samym trudno przyjmować, że marzeniem pracowników jest wyładowanie w łóżku z zapaleniem płuc lub złamaną nogą. Idąc tym tokiem myślenia można by uznać meteorologów winnych burz czy upałów, które zakłócają pracę zakładu, a biologów karać za to, że człowiek się męczy i tym samym spada jego wydajność. Słowem dojść do absurdu. Nie należy jednocześnie oczekiwać, że pojawianie się chorych na linii przyniesie jakieś kolosalne oszczędności. Może być wręcz odwrotnie – za sprawą jednego zagrypionego pracownika w kilka dni wirus jest w stanie dopaść całą zmianę.

Co dociekliwsi mogli się dowiedzieć, że zmiana w systemie zarządzania została wprowadzona... na wniosek pracowników. Okazało się bowiem, że głosując za setką 500-złotowych nagród (brutto, jak się okazało po zakończeniu plebiscytu) co pół roku dla osób mających 100-procentową obecność popierało się jednocześnie zaostrenie kryteriów otrzymania kategorii C. Niestety nie udało się dowiedzieć, za jakimi drastycznymi rozwiązaniami opowiadano się głosując za innymi zasadami nagradzania pracowników ze 100-procentową obecnością. Nic o tym nie wiedzieli również biorący udział w ankiecie. Nie uprzedzano ich bowiem, że nowe rozwiązanie ma być korzystne finansowo dla pracowników mających szczęście w losowaniu, a firmy w każdym przypadku. Pieniądze na wspomniane sto nagród dyrekcja zapewne z nawiązką zaoszczędzi bowiem na niższych premiach tych, którzy z powodów zdrowotnych spadną z kategorii C do B1.

Jednocześnie autorzy zmiany uznali, że w Gliwicach nie obowiązuje zasada, iż prawo nie działa wstecz. Nowe kryteria – obowiązujące od początku roku – ogłoszono 4 stycznia. W tym dniu pechowcy mogli już mieć na koncie 3 dni zwolnienia, czyli 30 proc. normy. Skoro zakładowe prawo może działać wstecz, to żądam stałej comiesięcznej premii – powiedzmy po 200 zł – dla wszystkich pracowników, która obowiązywałaby od 9 maja 2006 roku. Dlaczego akurat 9 maja? Bo to dzień urodzin Adama Opla. **Mr Solidarek**



Naszi kibice prezentują wyposażenie niezbędne na pucharowe zawody.

Adam mistrzem!

Kibice nie mają wątpliwości – **Adam Małysz** nadal jest mistrzem i głównym faworytem do zwycięstwa w zawodach Pucharu Świata w Zakopanem. Półtorej setki związkowców z naszych zakładów zmagania skoczków narciarskich na Wielkiej Krokwi obejrzy na żywo i będzie miało możliwość bezpośredniego dopingowania naszych zawodników. Zawiozą ich tam trzy autokary. Bilety będą rozdawane w dniu wyjazdu.

Przypominamy, że wyjazd na zakopiańskie zawody zaplanowany jest w sobotę, 20 stycznia o godz. 7 z parkingu przed zakładem. Zajmując miejsca należy pamiętać, że tylko dwa autobusy zostają w górach z kibicami do niedziel, a jeden wraca do Gliwic po zakończeniu sobotniego konkursu. **(kib)**

Wymuszenie

Niechęć pracowników do kwietniowego urlopu postanowili na jednym z wydziałów pokonać przełożeni, biorąc – dosłownie – sprawę w swoje ręce. Z plikiem kart urlopowych zorganizowali oni „kolędę” wśród podwładnych, domagając się wypisania urlopu w trzeciej dekadzie kwietnia. Całość jest twórczym rozwinięciem wymuszenia, które po wersji rozbójniczej (spora sankcja w kodeksie karnym) i urzędniczej doczekało się odmiany sędziowskiej (w okolicach boisk i klubów piłkarskich) oraz jak widać leaderowej w naszym zakładzie.

Warto zatem przypomnieć, że tylko i wyłącznie pracownik dysponuje swoim urlopem. Do wzięcia dni wolnych nie może go zmusić ani przełożony, ani firma. Co więcej pracownik nigdy nie musi podpisywać od ręki. Zawsze może poprosić o konsultację reprezentanta swojego związku zawodowego. Również przy każdej rozmowie dotyczącej warunków pracy (to pojęcie obejmuje też urlop) i wynagradzania pracownik może zażądać obecności związkowca. **(r)**

Będą wybory inspektorów

Kończy się kadencja społecznych inspektorów pracy w GM Manufacturing Poland i Premier MSSP. Wybory nowych SIP-owców odbędą się niebawem i już teraz chętni do zajęcia się problemami warunków BHP mogą zgłaszać się do biura komisji międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter).

Społeczni inspektorzy pracy mają m.in. prawo do kontroli stanu maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych z punktu widzenia przepisów BHP. Mogą (a nawet powinni) również kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, zwłaszcza regulaminu pracy, ewidencji jej czasu, sposobu przyznawania urlopów oraz kodeksowych uprawnień pracowniczych. Społeczni inspektorzy biorą udział w przeglądach warunków pracy oraz analizują przyczyny powstawania wypadków przy pracy, zachorowań

na schorzenia zawodowe i spowodowane warunkami pracy. **(zz)**

Piastowskie bieganie

Na skróconej z powodu braku śniegu z 50 do 46 km trasie odbędzie się tegoroczny XXXI Bieg Piastów w Jakuszykach. Mimo wiosennej aury w polskich Karkonoszach i Górach Izerskich jest śnieg i zaplanowane na pierwszy weekend marca zawody powinny się odbyć. Do rywalizacji ma przystąpić również ekipa Solidarności GM Manufacturing Poland. Na zgłoszenia amatorów biegów narciarskich czeka **Radosław Jasiński** (mail: gorbi2@gazeta.pl). On też udziela wszelkich dodatkowych informacji. Termin zgłoszeń zawodników upływa 15 lutego, zatem czasu zostało niewiele. **(kib)**

Jeden procent do wyboru

Fundacja na Rzecz Zdrowia Dzieci i Młodzieży Regionu Śląsko-Dąbrowskiego im. Grzegorza Kolosy ma status organizacji pożytku publicznego, czyli mówiąc najkrócej wyręcza państwo w obowiązku zapewniania darmowego wypoczynku najmłodszym, zwłaszcza z najuboższych rodzin. I to wyręcza skutecznie. W ciągu 14 lat dzięki niej wypoczywało nad morzem i w górach ponad 60 tysięcy dzieci! Liczba ta mogłaby być jeszcze większa (lub dofinansowanie znaczniejsze), gdyby fundacji udało się pozyskać więcej sponsorów.

Konto fundacji mogą zasilać również pieniądze z naszych podatków, wymaga to jednak aktywności każdego z nas. Zgodnie z ustawą o dzia-

łalności pożytku publicznego każda osoba płacąca podatek od dochodów (czyli praktycznie składająca niezerowy PIT) może przekazać 1 procent podatku na rzecz wskazanej przez nią organizacji pożytku publicznego. Czyli także Fundacja na Rzecz Zdrowia Dzieci i Młodzieży Regionu Śląsko-Dąbrowskiego im. Grzegorza Kolosy. Jeśli chcesz, aby pieniądze z twoich podatków były lepiej wykorzystane, skorzystaj z tej możliwości. Niewątpliwie więcej pożytku przynosi złotówka wydana na wypoczynek dzieci niż urzędników.

Więcej informacji o fundacji oraz jej działalności można uzyskać w biurze międzyzakładowej Solidarności oraz internecie – www.fundacja-kolosy.org.pl. **(red)**

Wyższe odszkodowanie dla zwolnionej

Na problemy...



Niespełna kwadrans (dokładnie 14 minut) rozpatrywał sąd pracy pozew pracownicy Premier MSSP, która niedługo po wypadku w pracy (upadła na śliskich schodach) została zwolniona. Temida nie potrzebowała więcej czasu, gdyż naruszenie prawa było oczywiste (szerzej pisaliśmy o tym we wrześniu ubiegłego roku), a wniosek o odszkodowanie przygotowany był przez związkowych prawników nadzwyczaj starannie. Jednak nie tempo rozstrzygnięcia tzw. wokandy, ani tym bardziej sukces pracownicy – prawnicy Solidarności w ostatnich latach nie przegrali żadnej sprawy z naszych zakładów – jest w tym wypadku warty podkreślenia, ale fakt, że sąd zwiększył wysokość odszkodowania. Poszkodowana, która do Premier MSSP nie chciała już wracać, domagała się pewnej sumy. Rzeczpospolita – bo to

w jej imieniu zapadają wyroki – uznała, że powinna dostać o tysiąc więcej.

Kolejny raz okazało się, że przed sądem skutecznie można bronić swoich praw. Nie trzeba przy tym być specjalistą od procedury i kruczków prawnych. Wystarczy dobry pełnomocnik, a takiego wszystkim swoim związkowcom zapewnia Solidarność. Związkowi prawnicy specjalizują się bowiem właśnie w prawie pracy. Być może nie najlepiej radziliby sobie z przeprowadzeniem skomplikowanego rozwodu lub obroną wielokrotnego mordercy przed sądem karnym, ale jeśli chodzi o obronę praw pracowniczych są mistrzami. Pracodawcy stale zapewniają im szansę na doskonalenie umiejętności, zapominając, że Solidarność praw pracowniczych broni zawsze i skutecznie. I choćby dlatego warto być związkowcem. **(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 25 STYCZNIA 2007 R.