



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 9 (105)

28 MAJA 2007 R.

Czas mediacji

Nieustępliwa postawa dyrekcji sprawiła, że nie udało się osiągnąć porozumienia płacowego podczas mediacji prowadzonej w środę 23 maja przez **Klausa Franza**, przewodniczącego Europejskiego Forum Pracowniczego GME. Praktycznie jedynym konkretem kilkugodzinnych rozmów, było uzgodnienie kontynuowania mediacji we wtorek, 29 maja.

Strona związkowa, starając się o jak najszybsze doprowadzenie do porozumienia i zakończenie sporu podczas mediacji zaproponowała sześć 400-złotowych bonusów miesięcznych w tym roku. Dyrekcja gotowa była na maksymalnie 750 zł bonusu (nie licząc już obiecanych 750 zł, które są poza dyskusją – zakładamy bowiem, że dyrektor **Romuald Rytwiński** spełnia swoje obietnice, zwłaszcza ogłoszone publicznie) oraz rozpoczęcia w sierpniu rozmów o podwyżce w 2008 roku (propozycja 7 proc.). Jednocześnie szefostwo sugerowało, że większość załogi nie chce podwyżek, gdyż tylko 22 proc. należy do związków zawodowych. Czyli – zgodnie z tą logiką – związkowcy chcą lepszych zarobków, nie związkowcy są zachwyceni obecnymi, a ci, którzy ze związków zawodowych występują to pewnie domagają się obniżki. Dobrze, że takich było tylko paru.

Porozumienia nie udało się osiągnąć nie tylko w kwestiach płacowych. Konkretniej formy nie przyjęła m.in. propozycja Klausa Franza, aby utworzyć mieszaną komisję do rozwiązywania problemów związanych ze stosunkami międzyludzkimi. Przykładami konfliktów w zakładzie mediator był po prostu zszokowany. **(red.)**

Prawie kibice

Podstawową siłą każdego związku zawodowego, podobnie jak innej reprezentacji pracowniczej, jest jego liczebność. Pracownicy oczekujący skutecznej obrony swoich praw powinni zatem do związku wstępować. Z drugiej jednak strony związkowcy walczą o podwyżki dla wszystkich, zatem wielu osobom oszczędność, granicząca ze skąpstwem nakazuje omijać związkowe biuro. Te sprzeczne postawy doprowadziły do powstania w naszym zakładzie kategorii „kibiców”, którzy wprawdzie związkowych składek nie płacą, ale ponoć kibicują Solidarności w walce o... swoje pieniądze.

Tylko, że oni nie są żadnymi kibicami – co wie każdy interesujący się sportem. Kibicem nie jest bowiem osoba, która mecz ogląda zza płotu stadionu lub z dachu pobliskiego budynku, a relacje

z wyjazdowego spotkania „swojej” drużyny czyta na stacji benzynowej, bo tam można prasę przeglądać za darmo. To są „prawie kibice”, a prawie – jak uczy reklama znanego piwa – stanowi dużą różnicę. Prawdziwy kibic kupuje bilet na mecz (a nie przeskakuje przez płot) i wspiera swoją drużynę z trybun. Nie musi mieć klubowego szalika, trzymać sektorówki, ani nawet głośno oceniać poziomu sędziowania – od tego są fani. Podobnie jest w przypadku walki o prawa pracownicze. Ich prawdziwy kibic to osoba zasilająca związkowe szeregi. On sam nie musi toczyć sporów, negocjować i protestować, od tego są związkowi działacze. Ale powinien ich przynajmniej realnie wspierać walczących o jego prawa i pieniądze, a nie tylko trzymać kciuki i to tak, żeby GL nie widział. **(MrS)**

Krzywym okiem

Pożegnanie z mitem

Widmo rozstania się z międzynarodowym koncernem, uznanym za dobrego pracodawcę, przez lata skutecznie dyscyplinowało załogę naszego zakładu. Jak się okazało, do czasu. Ostatnio bowiem jeden z pracowników, po powrocie z dłuższego zwolnienia lekarskiego, został wezwany na rozmowę przez przełożonego. Gdy ten rozpoczął mowę motywującą z widmem zwolnienia w tle, usłyszał, że nie będzie musiał się trudzić, bo pracownik sam się zwalnia. Nie dam ci nawet tej satysfakcji, że mnie wyrzuciłeś – stwierdził pozostawiając nieco osłupiałego G-lidera.

Można oczywiście uznać, iż obaj panowie mieli ze sobą na przysłowiowym pieńku i stąd taka reakcja. Jednak w tym samym czasie inny GL postanowił zdyscyplinować świeżo przyjętego pracownika, którego wydajność odstawiała (in minus) od normy. Na stwierdzenie „przyłóż się, bo wylecisz”, które jeszcze kilkanaście miesięcy temu było by sygnałem do rzucenia się w wir pracy, świeży nabytek GM odpowiedział pytaniem „masz papier”. I nie chodziło o określenie dolarowego banknotu z czasów PRL-owskiego czarnego rynku, ale kartkę potrzebną do napisania wypowiedzenia. Uważny obserwator i tak powinien uznać, że member z kilkudniowym stażem to i tak nie najgorszy wynik. Niedawno szkolenie podstawowe rozpoczęła bowiem połowa tych, którzy dzień wcześniej zwiedzali zakład. Nawet specjaliści od „zasobów kadrowych” z trudem kryli zaskoczenie. Ich zdumienie byłoby jeszcze większe, gdyby usłyszeli pytanie jednego z tych co szkolenie rozpoczęli – gdzie tu można dostać pieczętkę, że nie ma pracy?

Oczywiście praca jest, bowiem vacaty są problemem na każdym wydziale. Zatem zakład ludzi potrzebuje i urząd pracy przysyła zastrępy swoich podopiecznych. Ci bez prawa do zasiłku rezygnują jednak często już po zwiedzeniu hal fabrycznych, uznając najwyraźniej, że być może Paryż wart był mszy, ale ubezpieczenie zdrowotne zatrudnienia się w GM już warte nie jest. Jako, że potencjalni membrzy znikają jako sen złoty, to nie wiadomo, czy chodzi im o poziom zarobków, czy też o stosunki międzyludzkie. Nie wszystkim odpowiada bowiem wyścig szczurów, szczególnie doprowadzony do mocno karykaturalnej formy i przypominający regaty galer pod wiatr oraz mało kto za partnerstwo uzna wymóg „radosnego” wypełniania poleceń, nawet tych nie mających nic wspólnego z logiką. Jedno jest natomiast pewne, części przełożonych udało się skutecznie zabić niedawny jeszcze entuzjazm załogi.

Swoją drogą szkoda tylko, że pośredniak nadal przysyła ludzi, którzy nigdy w gliwickim GM pracować nie będą, bo nie chcą. Z jednej strony tworzą oni złudzenie, że odchodzących pracowników można szybko zastąpić, a z drugiej utrudniają walkę o podwyżki, dla tych, którzy zostali, gdyż kiepsko idzie im nauka angielskiego, albo przed wyjazdem powstrzymuje ich sytuacja rodzinna. A cała sytuacja przypomina jazdę na rezerwie, tyle tylko, że nie wszyscy widzą świecąca się czerwoną lampkę. **Mr Solidarek**



Przedwakacyjny Dzień Dziecka

Wprawdzie na przesuniętą o dwa tygodnie, ale za to doskonałą i pełną wodnych atrakcji zabawę zaprasza najmłodszych członków rodzin związkowców Solidarność GM Manufacturing Poland. Tegoroczne świętowanie Dnia Dziecka odbędzie się w niedzielę 17 czerwca w tarnogórskim Parku Wodnym. Choć impreza przewidziana jest dla najmłodszych, to w żaden sposób nie będą dyskryminowani pełnoletni członkowie rodzin – za dwugodzinny pobyt w aqua parku każdy mający skończone trzy lata (młodszy wchodzi za darmo) zapłaci 10 zł. Reszta, czyli co najmniej drugie tyle, dopłacona zostanie ze związkowej kasy.

W jakim czasie zrealizowane zostaną owe dwie godziny wodnej zabawy (niezależnie czy w basenie z falą, czy w spokojniejszej solance) zależy od poszczególnych osób. O dojazd do Tarnowskich Gór każdy musi zadbać sam. Więcej informacji o wodnym Dniu Dziecka można uzyskać w biurze międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter).

(22)

Jest sekretarz

Uzupełniono władze międzyzakładowej komisji NSZZ Solidarność GM Manufacturing Poland, powołując na sekretarza **Marka Kopca**. Nieco wcześniej doszło do zmiany w składzie Rady Pracowników GM MP. Pojawił się w jej składzie vacat po odejściu z naszego zakładu (kolejny raz zadecydowały pieniądze) **Jarosława Panasiuka**, aktywnego SIP-owca i związkowca „S”. Jego miejsce zajął **Marek Romanowski** ze ZZ Pracowników Opel Polska, związku zawodowego ściśle współpracującego z Solidarnością w walce o prawa pracownicze. Przy okazji kolejny raz pokazaliśmy, że „S” nadal pozostaje wierna związkowemu pluralizmowi o który walczyła w latach 80. I obcy jest nam wszelki monopol, również informacyjny. (2)

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIĘDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆGENERAL 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 1 CZERWCA 2007 R.

Spór zbiorowy w Premier

Ruszyła procedura

Mimo starań nie udało się podczas spotkania 11 maja doprowadzić do ustalenia zasad tegorocznych podwyżek płac w Premier MSSP, a to oznacza, że rozpoczęła się w tej spółce procedura sporu zbiorowego. Jednocześnie jednak strona związkowa zgodziła się na rozpoczęcie negocjacji dopiero w czerwcu. Kierownictwo Premier zadeklarowało bowiem chęć podniesienia wynagrodzeń – i to z wyrównaniem od stycznia – ale jednocześnie zapowiedziało, że o konkretnych kwotach może rozmawiać dopiero w przyszłym miesiącu. Powód jest prozaiczny, dopiero wtedy spółka będzie miała wynegocjowane wszystkie tegoroczne kontrakty i tym samym będzie w miarę dokładnie mogła określić poziom przychodów.

– Dyrekcja Premier przyznała nam rację, że niskie wynagrodzenia zagrażają już nie tylko stabilności, ale nawet poziomowi zatrudnienia w tej spółce – mówi **Tomasz Jazłowski**, członek władz Solidarności GM Manufacturing Poland z Premier MSSP. – *Jeżeli za tymi deklaracjami pójdą czyny, to warto poczekać kilkanaście dni na rozpoczęcie konkretnych negocjacji.*

Premier, podobnie jak w roku ubiegłym, planuje podzielić podwyżkę na dwie części – jednolity, określony procentowo, wzrost stawek zasadniczych oraz będącą de facto zwiększeniem premii część powiązaną z wynikami i wydajnością każdego pracownika. Taki system ma być korzystniejszy dla dobrych pracowników. Solidarność jednak podkreśla, że jego ewentualne wprowadzenie wymaga określenia bardzo jasnych (najlepiej również prostych) oraz pozbawionych elementów uznaniowych i subiektywnych zasad ustalania wyników osiąganych przez poszczególnych pracowników. Inaczej premiovani będą bowiem nie najlepsi, ale mający najlepsze stosunki z przełożonymi. A to spora, żeby nie powiedzieć fundamentalna, różnica.

Nie należy przy tym zapominać, że na poziomie podwyżek, czy też szerzej wynagrodzeń, w Premier ma wpływ posiadany portfel kontraktów. Aby przyzwyciężyć płacić pracownikom nie można się

przy tym opierać na jednym kontrahencie, a już na pewno nie na światowym koncernie produkującym finalne wyroby. Dlaczego? Każda firma montażowa zawsze będzie dążyć do przerzucania kosztów na kooperantów, serwisantów i dostawców, a zyski stara się zachować u siebie. A już na pewno nie zamierza się nimi dzielić proporcjonalnie – wszak outsourcing wymyślono po to, aby ograniczać wydatki na m.in. sprzątanie, a nie utrzymywać je na dotychczasowym poziomie. Gdy firma usługowa będzie miała wielu kontrahentów, to dzięki np. efektowi synergii, ona również może zmniejszać koszty i zarabiają wszyscy. Ale musi mieć tych wielu kontrahentów. To jednak już problem dla jej szefów, a nie pracowników. (inf)

Kodeks to minimum

Dodatkowe dni urlopu, jaki otrzymali pracownicy GM MP w czasie świąt majowych, zwanych też mniej patriotycznie długą majówką, wywołał spory oddźwięk wśród tych, którzy takiego bonusu nie otrzymali. Przy okazji wyszły tu, podkreślam u niektórych, przełożonych na jaw ogromne braki w znajomości prawa pracy i logiki. Otóż niektórym pracownikom, chociażby w Premier, starano się wmówić, że pracodawca więcej dni wolnych nie może dać, gdyż wymiar urlopu określa Kodeks Pracy. Tymczasem ów kodeks mówi tylko o minimalnej ilości płatnego urlopu, a firma zawsze może przyjąć rozwiązania korzystniejsze dla załogi. Przykładowo zwolnić pracowników z obowiązku świadczenia pracy w dni spotkań polskiej reprezentacji na piłkarskich mistrzostwach świata. I nawet przed rokiem firma by zbyt wiele nie straciła, bo nasze „orły Engela” szybko wróciły do domu, a jeden mecz grały w weekend.

Oczywiście z faktu, że pracodawca może zafundować załozdzie dodatkowe dni wolne wcale nie wynika, że musi to zrobić (bo nie musi). Dobrze jednak powiedzieć ludziom wprost, że dostają tylko to co muszą dostać, a nie udawać, że ziemia jest płaska. (22)

Po pieniądze do sądu

Choć od roku premie IMPU są wliczane, jak stały (regulaminowy) element płacy, do wynagrodzenia za urlopy i godziny nadliczbowe, to cały czas nierozwiązana pozostaje kwestia zaległości z lat poprzednich. Oficjalnie kierownictwo GM MP czeka na kolejne orzeczenie Państwowej Inspekcji Pracy na ten temat. Inspekcja jednak twierdzi, że je wysłała, a pracownicy tracą pieniądze – wypłaty zaległych wynagrodzeń można się domagać za trzy ostatnie lata.

Aby przerwać ten „chocholi taniec” z uciekającą gotówką w tle Solidarność GM Manu-
facturing Poland przygotowuje pierwsze pozw-y o wy-płatę zaległych pieniędzy i w najbliższym czasie trafią one do sądu. Na razie będzie ich kilka, aby zminimalizować koszty procesowe. Korzystne dla pracowników wyroki uruchomią prawdziwą lawinę pozwów. Zwłaszcza, że sąd nakazuje wy-płatę zaległości razem z ustawowymi odsetkami. Polskie prawo wprawdzie – w odróżnieniu od np. amerykańskiego – nie opiera się na precedensach, ale istnieje w nim pojęcie linii orzecznictwa. Dla-tego też sąd w identycznych sprawach, niezmiernie rzadko wydaje różne wyroki. (22)