



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 1 (118)

10 STYCZNIA 2008 R.



*Spółeczni inspektorzy: Grzegorz Panek (MT), Grzegorz Kulik (Lakiernia), Arkadiusz Malatynski (Zakładowy), Grzegorz Nowak (Montaż), Konrad Szymczyk (Sprawalnia). Brak na zdjęciu Radosław Jasieński (Tłocznia).*

## Spotkanie wydziałowych SIP-owców

## Po pierwsze bezpieczeństwo

Opracowaniu planu pracy w rozpoczynającym się roku oraz wypracowaniu priorytetów z zakresu BHP poświęcone było pierwsze w 2008 r. spotkanie wydziałowych społecznych inspektorów pracy. Zamierzają oni wprowadzić w życie zasadę **po pierwsze bezpieczeństwo**, czyli przenieść często cytowaną regułę *sefety first* z pisanych po angielsku korporacyjnych dokumentów do naszej polskiej rzeczywistości. Zdrowie pracownik ma bowiem jedno i zawsze warto pamiętać o słynnym (aczkolwiek przed laty ściganym przez władze) hasle z czasów tzw. wyścigu pracy: „Chcesz się udać na sąd boski, pracuj tak jak górnik Pstrowski”.

W swoich działaniach społeczni inspektorzy pracy zawsze mogą liczyć na wsparcie NSZZ Solidarność. Dla naszego związku bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia pracowników są niezmiennie jednym z podstawowych celów, obok walki o godne płace oraz poszanowania partnerskich relacji między pracownikami i dyrekcją.

(22)

## Półprawdy i całe kłamstwa o podwyżce

## Odwracanie kota

Ledwie listopadowe porozumienie płacowe zaczęło obowiązywać – czyli gdy na początku grudnia wypłacano pierwszy z wynegocjowanych bonusów – w sprawozdaniu z Forum Doradczego zaczęto podważać znaczenie osiągniętego kompromisu, licytując jakie to dodatkowe pieniądze mogliby otrzymać pracownicy, gdyby związki zawodowe nie wywalczyły 500 zł miesięcznej podwyżki. Tyle tylko, że po pierwsze te teoretyczne kwoty są znacznie niższe od wynegocjowanego wzrostu wynagrodzeń, a po drugie pracownicy wcale nie musieli-

by tych pieniędzy zobaczyć. I pewnie jest, że bez udziału związków zawodowych by nie zobaczyli.

Można wprawdzie łączyć przysłowie „krokodyl łyży” nad tym, że obecna podwyżka wyrażona jest kwotowo, a nie powiązana z inflacją. Ale gdyby była, to pracownicy dostaliby średnio ponad cztery razy mniej pieniędzy – 117 polskich złotych zamiast 500 zł. Różnica znaczna i oświadczenie nie znam nikogo, kto wolałby mniejszą podwyżkę

dokończenie na stronie 2

## Krzywym okiem

## Kadziło

Silnym akcentem postanowiła najwyraźniej powitać kolejny Solimpijski rok dyrekcja naszego zakładu i tuż przed świętami Trzech Króli poinformowała związki zawodowe, że wprowadza w życie Regulamin Pracy. Ten sam, którego projekt oprotestowały w listopadzie solidarnie wszystkie organizacje pracowników. Zawierał on bowiem nieco definicji niezgodnych z prawem pracy oraz ze zdrowym rozsądkiem. Szlagierami niewątpliwie było stwierdzenie „nie wolno robić niczego, co do czego można by racjonalnie przypuszczać, że może spowodować zapalenie się materiałów” oraz zakaz młodocianym pracownikom GMMP tańczenia w zakładzie gastronomicznym. Tańców pełnoletnich pracowników na stołówce regulamin już nie precyzował. A to oznacza, że nie należy wykluczać płaśń na stołach między talerzami kartoflanki. Oczywiście tylko w sytuacji gdy amatorzy „tańca z oplami” zapomną o tym, że „nie wolno robić niczego”.

Nie zmieniło to jednak faktu, że z okazji święta Trzech Króli pracownicy na złoto (nawet w formie polskich złotych) nie mieli wprawdzie co liczyć, ale jako zamiennik mirry dostali regulaminowy gniot oraz sporo kadzenia (najwyraźniej zamiast kadziła) w piśmie dyrekcji. Ta bowiem – z troską rzecz jasna – przypominała, że związki zawodowe wprawdzie wystąpiły o rozpoczęcie konsultacji dotyczącej regulaminów pracy i wynagradzania, ale do 4 stycznia nie określiły do jakich punktów tych dokumentów mają zastrzeżenia. Zatem dyrekcja uznała, iż – cytując – „formalny proces konsultacji odbył się”, uważa negocjacje za zakończone, a Regulamin Pracy zostanie wprowadzony w życie. Zławszcza, że – tu kolejny cytat – „GMMP jest zobligowany przez Państwową Inspekcję Pracy do wdrożenia regulaminów”. Trudno jednak przypuszczać, by PIP obligowała (a nawet zachęcała) pracodawcę do ignorowania związków zawodowych. Te bowiem nie przekazały licznych krytycznych uwag o regulaminie pracy z tej prostej przyczyny, że nie odbyło się żadne spotkanie konsultacyjne!

Oczywiście można upierać się, że jeśli nie było ustalonego terminu spotkania, to związkowcy mogli wysłać do dyrekcji pismo z uwagami. Tyle tylko, że dialog społeczny nie polega na szukaniu prawnych kruczków, ale na wymianie poglądów i konstruktywnej dyskusji. Bo związkowcy równie dobrze mogli sięgnąć do skutecznych wzorców stoczniowych i swoje postulaty dotyczące regulaminu wypisać na sklejkę i wywiesić na płocie w asyście flag i telewizyjnych kamer. Ciekawe czy taka forma korespondencji przypadła by dyrekcji do gustu? Obawiam się, że raczej nie...

Dlatego zamiast forsować projekt regulaminu ustalający m.in. jak pracownik ma spędzać urlop dyrekcja, możliwie najszybciej, powinna wypełnić swoją deklarację i nie tylko podjąć dyskusję o spornych zapisach, ale też szybko doprowadzić do zawarcia porozumienia. Warto pamiętać, że tak jak kaptur nie czyni mnicha, tak kadziło – a tym bardziej kadzenie – nie czyni króla.

**Mr Solidarek**

## Związkowe zasiłki

Zgodnie z zapowiedzią od stycznia 2008 obowiązują wyższe kwoty wypłacanych przez nasz związek zasiłków, popularnie nazywanych statutowymi. Wyjątkiem są „ślubne paczki”, których wartość pozostała na dotychczasowym poziomie. Oto pełna lista zasiłków statutowych.

**Zasiłek z tytułu urodzenia dziecka wynosi obecnie 250 zł**, a przysługuje on członkowi związku, na każde narodzone dziecko (również na dziecko urodzone martwe). W przypadku rodzica wychowującego samotnie dziecko, zasiłek wypłacany jest w podwójnej wysokości.

**Zasiłek z tytułu śmierci członka związku wynosi 600 zł**, a wypłacany jest rodzinie zmarłego związkowca. Zasiłek dostaje tylko jedna osoba uprawniona (nawet nie będąca członkiem Solidarności), tj. współmałżonek lub inna osoba, która pokryła koszty związane z pogrzebem zmarłego członka związku.

**Zasiłek z tytułu śmierci członka rodziny, w wysokości 200 zł**, wypłacany jest wszystkim uprawnionym członkom Związku, w przypadku zgonu: współmałżonka, rodziców, teściów, dziecka lub innej osoby będącej na wyłącznym utrzymaniu związkowca występującego o zasiłek.

**Zasiłek z tytułu ślubu, w postaci paczki towarowej o wartości 150 zł** przysługuje związkowcom zawierającym związek małżeński po raz pierwszy. Zasiłek wypłacany jest każdemu członkowi związku osobno, czyli gdy na ślubnym kobiercu staje po raz pierwszy para związkowców paczka jest podwójna.

Członkowie NSZZ Solidarność nabywają prawa do zasiłków statutowych po 6-miesięcznym okresie przynależności do związku. Uprawnienia do zasiłków ustala się na podstawie dokumentów przedłożonych przez zainteresowanych w terminie 6 miesięcy od daty zaistnienia zdarzenia, czyli urodzenia dziecka, ślubu czy też zgonu. W przypadku braku dokumentów podstawą do otrzymania zasiłku jest złożenie oświadczenia zawierającego wszelkie informacje niezbędne do ustalenia prawa do jego nabycia. Uwaga: wysokość wypłacanych zasiłków ustalana jest na dzień zaistnienia zdarzenia uprawniającego do zasiłku. **(zz)**

## Narciarska oferta

Klub Turystyki Kwalifikowanej organizuje cykl narciarskich szkoleń rodzinnych w Bukowinie Tatrzańskiej, w terminach: 21-25 stycznia oraz 19-26 stycznia Więcej informacji: gorb2i@o2.pl

### M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ  
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

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

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 24 STYCZNIA 2008 R.

## Półprawdy i całe kłamstwa o podwyżce

# Odwracanie kota

*dokończenie ze strony 1*

Teoretycznie skorzystałyby na „inflacyjnym naliczaniu” osoby zarabiające ponad cztery średnie zakładowe (liczone razem z FCP). Tylko ile jest takich osób? Zapewne kilka... Innymi słowy kilka osób dostałoby nieco więcej pieniędzy, a reszta załogi zdecydowanie mniej. Dla pracowników oznaczałoby to interes podobny do tego jaki zrobił przysłowiowy stryjek na zamianie siekierki, czy też Zabłocki na mydle.

**Warto przy tym pamiętać, że żadna regulacja prawna nie zobowiązuje przy tym pracodawcy – zwłaszcza prywatnego – do wyrównywania zarobków o wskaźnik inflacji.** Do końca 2007 roku taką zasadę wzrostu wynagrodzeń przewidywało tzw. porozumienie zafirowe. Tylko, że przestało ono obowiązywać i gdyby nie determinacja pracowników w walce o godne płace, to nikt nie musiał oglądać owych 117 zł – jak szczegółowo wyliczono – minus podatek i obowiązkowe składki na swoich kontach. A tak każdy z pracowników dostaje cztery razy więcej pieniędzy i to wliczonych do stawki, co oznacza wzrost wszystkich pochodnych oraz gwarancje, że podwyżka obowiązywać będzie również w kolejnych latach. Bonusy przyznawane były tylko na określony czas, najczęściej jednorazowo.

Także w przypadku tzw. podwyżki Gilowskiej, czyli obniżenia składki rentowej pracownicy ustawowo zapewniony mieli wzrost wypłat o 2 proc. składki potrącającej z ich wynagrodzeń. I to są dodatkowe pieniądze ponad 500 zł podwyżki. Kolejne 2 proc. płacone przez pracodawcę pozostawało w kasie firmy i mogło być dowolnie wykorzystane. Sama Zyta Gilowska podkreślała zresztą, że pieniądze te powiększą dochód (czyli zysk) przedsiębiorstw, co jej zadaniem mogło zwiększać inwestycje. Czyli trzeba pamiętać, że te 2 proc. wcale nie musiały być przeznaczone na podwyżki i bez twardej walki związkowców o wyższe płace pewnie by nie trafiły do załogi. Szkoda jednocześnie, że tym razem w sprawozdaniu z forum

nie policzono ile owe 2 proc. by wynosiło. A byłoby to średnio po doliczeniu premii i bonusów 67 zł brutto na pracownika. Blisko osiem razy mniej niż aktualna podwyżka! Nawet po zsumowaniu – mówiąc obrazowo – „inflacji z Gilowską” teoretyczny wzrost wynagrodzeń byłby ponad dwa i pół razy mniejszy od zapisanego w listopadowym porozumieniu. Dyrekcję takie rozwiązanie by zapewne cieszyło, ale pracowników – nie mówiąc już o ich żonach – zdecydowanie mniej, żeby nie powiedzieć, że najchętniej wcale.

Koronnym argumentem mającym zmniejszyć znaczenie płacowego porozumienia ma być obcięcie o 2 proc. premii FCP. Co akurat zatrudnionych nieco dłużej w naszym zakładzie nie powinno dziwić, gdyż premia ta topnieje z roku na rok niczym lodowce na Grenlandii. Nawet, jednak gdyby wysokość FCP była stała, to dla pracownika nie jest bez znaczenia, czy pieniądze ma wliczone do stawki, czy też obiecanie w postaci premii. Zarobki zasadnicze dostanie bowiem zawsze, a potencjalną premię być może, albo wcale. A w przypadku premii uznaniowej – a taką jest FCP – jest to może bardziej wątpliwe, gdyż kryteria jej przyznania cały czas są niezbyt jasne, ogólne i uznaniowe. Czyli mamy tu klasyczne potwierdzenie przysłowia, że lepszy wróbel (wyższa stawka zasadnicza) w garści niż kanarek (wizja zwiększonej FCP) na dachu, czy też raczej na biurku dyrektora.

Zatem jako, że ideałem jest, aby wynagrodzenie nie miało uznaniowych, niewymiennych składników, to może dobrym rozwiązaniem byłoby, gdyby premia FCP w całości została wliczona do stawek zasadniczych lub premii regulaminowych o jasnych kryteriach przyznawania. Załoga uzyskiwałaby pewność wypłat, a jednocześnie nie zostałyby przekroczony maksymalny dopuszczalny budżet, co dla dyrekcji jest jak widać priorytetem. To dobra – choć zdaje się nie zamierzona – rada dla związkowców przed kolejnymi negocjacjami płacowymi. Ze wszystkich tego typu podpowiedzi Solidarność niewątpliwie niebawem skorzysta. **(red)**

## Minał rok...

Ostatnie dwanaście miesięcy było okresem twardej walki o godne płace w naszym zakładzie, co ważne toczoną solidarnie przez wszystkie organizacje związkowe. Twarde negocjacje płacowe w GMMP dwukrotnie doprowadzały do sporów zbiorowych, do rozwiązania których niezbędny był udział mediatora. Dwa razy jednak płace solidnie wzrosły. Na początku czerwca ustalono, że każdy pracownik dostanie do końca 2007 roku bonusy w wysokości 2,5 tys. zł, a w końcu listopada wynegocjowano podwyżkę płac zasadniczych o 500 zł plus 1,2 tys. zł dodatkowych premii.

Podpisane porozumienie płacowe nie oznacza jednak, że Solidarność GMMP – a miejmy na

dzieje, także pozostałe organizacje związkowe – zakończyły walkę o wyższe płace. Naszym celem jest, aby w momencie wejścia Polski do strefy euro (co jest zapowiadane na 2012 rok) zarobki pracowników GMMP osiągnęły poziom zbliżony do obowiązującego w krajach tej strefy. Tym bardziej, że jak uczy doświadczenie państw „starej UE” wprowadzanie wspólnej waluty oznaczało zawsze szybkie wyrównywanie cen w górę.

Miniony rok pokazał również jak poważną siłą jest jedność i determinacja załogi. To pod ich wpływem podczas majowych mediacji ponoc „ostateczna” oferta podwyżki płac wzrosła nagle o ponad jedną czwartą – z 1.980 do 2.500 zł! **Dlatego tak ważna dla całej załogi jest związkowa i pracownicza jedność.** **(zz)**