



M O P L I K

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



Nr 16 (112) 2 PAŹDZIERNIKA 2007 R.

50 tysięcy osób uczestniczyło na Jasnej Górze w XXV Pielgrzymce Ludzi Pracy. Wśród zebranych nie zabrakło przedstawicieli Solidarności GM MP. Jubileuszowe spotkanie było dziękczynieniem za odzyskaną przez Polskę niepodległość oraz prośbą w intencji Ojczyzny, by pozostała wierna ideałom wolności i solidarności.



Konsultacje to nie zabawa w głuchy telefon

Tydzień bez niedzieli?

Choć zdefiniowanie niedzieli nie wydaje się trudne, to okazuje się jednak, że dla pracowników utrzymania ruchu w naszym zakładzie taki dzień nie istnieje. Przy najmniej jeśli chodzi o kodeksowe dodatki do wynagrodzenia. Zdaniem dyrekcji zafundowanie pracownikowi wolnego dnia we wtorek lub środę jest bowiem wystarczającym powodem, aby z niedzieli zrobić „czarną” dniówkę. Innego zdania jest wprawdzie Państwowa Inspekcja Pracy, na co zwrócili uwagę związkowcy z Solidarności GM MP. W odpowiedzi usłyszeli, że „kwestia zamiany systemu pracy dla grup utrzymania ruchu była konsultowana ze związkami zawodowymi”.

I jest to klasyczna półprawda, bo owe konsultacje nie zakończyły się żadnymi uzgodnieniami, czy wspólnymi wnioskami. Innymi słowy dyrekcja przedstawiła swoją propozycję, sprowadzającą się do zamiany niedzieli na zwykły dzień roboczy, a strona związkowa ten pomysł oprostowała. Mając dwa sprzeczne stanowiska dyrekcja wybrała jedno, czyli własne. W sumie owe „konsultacje” przypominały niesławne referendum w sprawie drugiego etapu reformy gospodarczej, które 20 lat temu zafundował Polakom pewien generał w ciemnych okularach. Ludzie mogli odpowiedzieć tak lub nie (i to dubeltowo, bo pytania była dwa), a władza i tak zrobiła swoje. Na szczęście dwa lata później przestała być władzą.

Wszelkie próby zagmatwania problemu nie zmienią stanowiska Solidarności, która uważa, że pracownikom utrzymania ruchu za pracę w niedziele i święta

należy się dodatkowe wynagrodzenie. Dla większości ludzi nie jest bowiem bez znaczenia, czy wolny weekend mają w sobotę i niedzielę, czy też – powiedzmy – we wtorek i czwartek. Mimo alarmów demografów pracownicy naszego zakładu najczęściej mają rodziny, a nawet dzieci i chcą z najbliższymi spędzać więcej niż jedną niedzielę w miesiącu. Praca w dni powszechnie uznane za wolne jest tym samym dla nich dodatkową dolegliwością i jako taka wymaga rekompensaty. Najlepiej finansowej. **(Mrs)**

GM: Spór zbiorowy?

Wiele wskazuje na to, że negocjacje przyszłorocznych podwyżek płac wchodzi w decydującą fazę. Podczas ostatniej rundy rozmów dyrekcja zaproponowała 400 zł miesięcznie (brutto) na pracownika, a strona związkowa wróciła do swoich początkowych żądań – 1000 zł. Uczestnicy rozmów jednak nie wykluczają, że już podczas następnego spotkania (4 października) może dojść do przełomowych ustaleń. Zarówno strona związkowa, jak i dyrekcja są zgodne, iż porozumienie płacowe powinno zostać podpisane bez sporu zbiorowego.

Warto też pamiętać o niedawnej wypowiedzi dyrektora **Romualda Rytwińskiego** dla Automotive News, że „tak wysoki poziom jakości (96,7%) to w dużej mierze zasługa młodej i wysoko zmotywowanej załogi”. Tak panie dyrektorze trzeba załogę mocno motywować finansowo. I kolejny raz trzymamy pana za słowo! **(SC)**

Krzywym okiem

Zrobieni w festival

Zgodnie z książkowymi zaleceniami nasza firma dba o tzw. Zspołeczny wizerunek oraz promocję marki i w efekcie jednym z partnerów, trwającego od piątku do niedzieli, muzycznego Off Festivalu był Opel. I to partnerem nie byle jakim, bo na stronie internetowej tej imprezy miał logo trzy razy większe nie tylko od klubu muzycznego Lemoniada, ale także linii lotniczych Centralwings. Festiwalowe partnerstwo, niczym dawniej szlachectwo, zobowiązuje i nasza firma m.in. do dyspozycji organizatorów przekazała cztery samochody, za kierownicami których postanowiono posadzić pracowników. Każdemu z kierowców obiecano przy tym – i to na piśmie – iż „w nagrodę za wzorową postawę” otrzyma samochód na weekend z pełnym bakiem paliwa.

Niewątpliwie wizja weekendowego wypadu samochodem była największą (jeśli nawet nie jedyną) zachętą do pracy przy Off Festivalu. Koncerty kończyły się bowiem nocą głęboką i kierowcy spędzili „za kółkiem” po 17 godzin. Dodatkowo musieli jeszcze nad ranem odstawić auta do Gliwic, tak aby te same Zafiry następnego dnia o godz. 10 pojawiły się na myślowickim kąpielisku Słupna z nowym zestawem szoferów-ochotników. Fakt, że kontakt z szefem festiwalowej grupy, pseudo „Fikander” (tytułowanym tak w oficjalnej korespondencji), musieli utrzymywać z prywatnych telefonów był już tylko niewielką dodatkową dolegliwością finansową.

Prawdziwy szok osoby pracujące w piątek przy obsłudze Off Festivalu przeżyły jednak po powrocie do zakładu, gdy dowiedziały się, że nie były w pracy i będą musiały oddać dzień urlopu, bo trzeba jakoś rozliczyć ich nieobecność w zakładzie. I nikt się nawet nie zająknął, że kierowcy przez cały dzień pracowali na rzecz naszej firmy, a nie wybrali się na kąpielisko Słupna podziwiać dziewczyny w bikini (zresztą aura nie sprzyjała akurat takim strojom). Nic dziwnego, że pracownicy poczuli się oszukani i poszli z pretensjami do kierownictwa firmy, które zapowiedziało zbadanie sprawy. Nie bardzo wiadomo na czym owo badanie polegało, ale koniec końców okazało się, że urlopu nikt oddawać nie musi, ale też... samochodu na weekend, żaden z pracowników zatrudnionych w piątek przy myślowickim festiwalu nie dostanie. Dlaczego? Tego „badacze” nie potrafili wyjaśnić. Padło jedynie stwierdzenie, że byli tego dnia w pracy. Tyle, że wychodząc z takiego założenia kierowcom za festiwalową dniówkę należą się nadgodziny (wszak pracowali po 17, a nie 8 godzin), a o dodatkowych pieniądzech dyrekcja tylko interesująco milczy...

Warto też, by szefostwo naszego zakładu pamiętało o rzymskiej zasadzie pacta sunt servanda, czyli umów należy dotrzymywać. A ktoś jednak podpisał się pod stwierdzeniem, że każdy kierowca pracujący przy festiwalu otrzyma samochód na weekend. I nawet wskazano osobę z którą należało ustalać rezerwacje. Łamiąc swoje własne ustalenia, podważa się wiarygodność kolejnych. A wprawdzie każdego człowieka można oszukać, ale zdecydowaną większość tylko raz. **Mr Solidarek**

Mediacje w Premier

Nie wesoło

Sytuacja finansowa firmy jest rzeczywiście trudna, a ruchy płacowe mocno utrudnione (co nie znaczy niemożliwe) stwierdził **Tadeusz Skowroński**, ekspert ekonomiczny Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności po zapoznaniu się z wynikami Premier MSSP. Kierownictwo spółki kolejny raz podkreślało, że za sprawą ponad 20 proc. obniżenia wartości kontraktu cleaningowego przez GM nie jest możliwy wzrost wynagrodzeń w tej części Premier. Sytuację w tym segmencie usług dodatkowo pogarszają firmy, które nie zawsze przestrzegając praw pracowniczych mogą oferować niższe ceny. Na stosowanie takiego dumpingu socjalnego nigdy nie będzie zgody Solidarności. Kolejne rozmowy zaplanowano na poniedziałek, 8 października.

Problemy finansowe i nie najlepsze – delikatnie mówiąc – perspektywy sprawiają, że przed podjęciem decyzji o zaostreniu form protestu, które mogą zaważyć na przyszłości Premier MSSP i jej biznesowych partnerów (PPG) związki zawodowe postanowiły przeprowadzić szerokie konsultacje z załogą. Od lat priorytetem Solidarności pozostaje bowiem obrona miejsc pracy.

– *Trzeba ocenić, czy nie ważniejszy od symbolicznych jednorazowych bonusów w tym roku jest wzrost pensji podstawowej* – mówi **Mirosław Rzeźniczek**, wiceprzewodniczący Solidarności GM MP.

Na takie rozwiązanie przystali pracownicy PPG. Zgodzili się oni na zaproponowane przez pracodawcę podniesienie miesięcznej premii do 200 zł (czyli dwukrotnie, bo dotychczas była to stówka) oraz dodatek 1,25 zł za każdą godzinę przepracowaną przy linii produkcyjnej (co daje 220 zł miesięcznie przy założeniu 22 dni roboczych, czyli 176 godzin). Dzięki twardeму stanowisku Solidarności ten „dodatek liniowy” obejmować będzie wszystkich pracowników zatrudnianych przez PPG, czyli również załogę lakierni, pomijaną w pierwotnej propozycji spółki. Co istotne dodatkowe 10 zł za dniówkę otrzymają wszyscy zatrudnieni przy taśmie produkcyjnej, czyli także TL-erzy oraz pozostałe osoby dzielące z podwładnymi trudy pracy w tempie linii.

Jednocześnie kierownictwo Premier i PPG zobowiązały się rozpocząć w lutym 2008 – gdy będą już znana większość szczegółów nowego kontraktu cleaningowego – negocjacje nad podwyżkami płac podstawowych. **(red.)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ 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 12 PAŹDZIERNIKA 2007 R.

Widmo mobbera (I)

Mobbing, słowo pochodzące od angielskiego go mob (dosłownie mołoch, ale też agresja tłumy) to nie tylko zła atmosfera w miejscu pracy. Może on przybierać różne formy od krytyki życia zawodowego i osobistego, po groźby, obelgi, nastawione traktowanie na jakie zostaje narażona jego ofiara. Do najbardziej typowych przejawów mobbingu w miejscu pracy należy m.in. izolowanie ofiary od reszty pracowników, wydawanie absurdalnych poleceń, zlecanie zadań zbyt ambitnych lub zbyt prostych w porównaniu do poziomu umiejętności i doświadczenia pracownika.

Ofiarą mobbera, czyli przysłowiowym chłopcem do bicia, może stać się każdy. Czasem będzie to nieodporna psychicznie osoba, która na ogół odsuwa się na boczny tor i cierpi swoje, gdzieś w domowym zaciszu. Nie odosobnione są jednak przypadki szykanowania pracowników z silną osobowością, wyróżniających się pomysłami i kreatywnością. Ofiara wówczas jest publicznie lekceważona, ignorowana, a jej pomysły wyśmiewane. Rozpuszczone zostają plotki na jej temat.

Mobber natomiast najczęściej jest osobą o wygórowanym poczuciu własnej wartości, niezdolną do pracy w zespole, publicznie demonstrującą swoją wyższość (czy raczej władzę). Często przecenia swoje umiejętności i zdolności. Sprawcą mobbingu może być przełożony, współpracownik, jak i podwładny. Mobber, niezbyt doskonalym przestępca, potrafi działać tak,

by nikt go nie złapał na gorącym uczynku. I dobrze się kamufluje. Nie ma jednak zbrodni doskonałej. O tym jak zapobiegać mobbingowi napiszemy w kolejnym MOPLIKU. **(MR)**

Kalendarzowe propozycje

Znany jest już projekt kalendarza pracy na 2008 rok. Dyrekcja przewiduje pełne trzy tygodnie letniej przerwy urlopowej na przełomie lipca i sierpnia oraz dziesięć dni (kalendarzowych) przerwy świątecznej w okresie Bożego Narodzenia. W praktyce będą to pełne dwa tygodnie, bo Nowy Rok wypadnie będzie w 2009 w czwartek.

Jednocześnie w przyszłym roku zaplanowano trzy „długie” czterodniowe weekendy – w okresie świąt majowych (1-4), Bożego Ciała (22-25 maja) oraz Święta Niepodległości (8-11 listopada). Ten ostatni weekend zawdzięczamy dodatkowemu wolnemu za święto (1 listopada) wypadające w sobotę. Warto pamiętać, że to efekt poprawki ustawy przygotowanej i forsowanej przez Solidarność. Kalendarz pracy uzupełnia, tradycyjnie już, wolny 2 stycznia.

Przed rozpoczęciem planowania jak wykorzystać przyszłoroczne dni wolne i zapraszaniem gości warto pamiętać, że kalendarz pracy w naszym zakładzie ma tendencje do zmian. Bywały lata, że nawet kilkunastu. **(zz)**

Pilnuj terminów w swoim własnym interesie

Na problemy...



Pracownicy zmagający się z długotrwałą chorobą powinni pamiętać, że na płatnym zwolnieniu lekarskim pracownik może przebywać maksymalnie 182 dni (do lutego 2005 roku było to 180 dni). Osobom, które po pół roku leczenia nadal są niezdolne do pracy, ale dalsza kuracja lub rehabilitacja rokuje odzyskanie możliwości zatrudnienia przysługuje tzw. świadczenie rehabilitacyjne. Jest ono wypłacane nie dłużej niż 12 miesięcy. Jednak, aby ów zasiłek rehabilitacyjny dostać niezbędne jest wypełnienie specjalnego wniosku (druk ZUS Np-7), który wraz z kompletną dokumentacją medyczną trzeba złożyć w oddziale ZUS co najmniej sześć tygodni przed zakończeniem pełnego, półrocznego okresu zasiłkowego.

Dotrzymanie tego terminu jest ważne, gdyż o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego w praktyce przesądza decyzja ZUS-owskiego lekarza orzecznika. Nie jest to bowiem świadczenie przyznawane automatycznie, jak zasiłek chorobowy. I co ciekawe od „chorobowego” jest nieco wyższe.

Choć zazwyczaj jest tak, że o możliwości ubiegania się o świadczenie rehabilitacyjne przypomina lekarz prowadzący (czyli ten, który wypisuje zwolnienia), to nie jest to jego obowiązek wynikający

z mocy prawa. I nie ma żadnych sankcji, jeśli tego nie zrobi. Przekonał się o tym niedawno jeden z pracowników naszego zakładu, który o mało nie stracił środków do życia, gdy okazało się, że „chorobowe” dostaje już ponad pół roku (!). Do lekarza orzecznika nikt go bowiem nie skierował, a on sam nie wiedział nawet o istnieniu wniosku o świadczenie rehabilitacyjne, nie mówiąc już o jego wypełnieniu. I o mało na własnej skórze nie przekonał się, że rację mieli Rzymianie twierdząc, że nieznajomość prawa szkodzi.

Dzięki staraniom Solidarności całą sprawę udało się „odkręcić” i pracownik świadczenie rehabilitacyjne otrzymał, choć dodatkowych przeszkód nie brakowało. Akurat w tym czasie lekarze w ramach swojego protestu nie wypełniali dokumentacji medycznej, bez której trudno mówić o złożeniu kompletnego wniosku. W swoim dobrze pojętym interesie lepiej jednak pilnować terminów składania wniosków, a nie liczyć na sprawność zakładowej organizacji związkowej. Gdy chodzi o procedury ZUS-owskie zbyt wiele zależy bowiem od decyzji, na które związkowcy, nawet z Solidarności, mają niewielki wpływ. **(zz)**