



M O P L I K

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność
General Motors Manufacturing Poland

Voith – SCG – ACG – Adecco – Work Service – B-Partner – Wega A
44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



NR 14 (184) 26 PAŹDZIERNIKA 2011 R.

Gwarancja na trudne czasy

Pojawienie się symptomów drugiej fali kryzysu, obserwowanych nie tylko na rynkach motoryzacyjnych, pokazuje jak ważne dla załogi naszego zakładu było podpisanie europejskiego porozumienia na lata 2011-14, zwanego często z angielska memorandum (od memorandum of understanding, oznaczającego dosłownie porozumienie o współpracy i wymianie informacji). Przewiduje ono bowiem nie tylko produkcję Astry 3HB i 4NB wyłącznie w Gliwicach, ale również gwarantuje GMMP pracę na trzy zmiany co najmniej do końca 2014. Tym samym przewiduje utrzymanie miejsc pracy naszym zakładzie oraz zapewnienia poziom zatrudnienia w GMMP.

Należy bowiem pamiętać, że europejskie porozumienie zakłada utrzymanie nie zmniejszonej liczby pracowników produkcyjnych (tzw. 4-walls), na co systematycznie zwraca uwagę międzyzakładowa Solidarność GMMP. Zatem w perspektywie najbliższych trzech lat nie ma mowy ani o likwidacji którejkolwiek ze zmian – trzy mają funkcjonować „minimum do końca 2014” – jak również o redukcji zatrudnienia bezpośrednio w GMMP. Otwarta pozostaje natomiast kwestia uniknięcia zwolnień wśród osób zatrudnionych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, których nie obejmuje limit 4-walls, ustalany przed ich przyjęciem. Dlatego też na forum euro-

pejskim trwają rozmowy mające zapewnić jak największy wolumen produkcji na 2012. Nie ma jednak skuteczniejszego sposobu na utrzymanie w komplecie „agencyjnych” miejsc pracy niż roczna produkcja na poziomie ok. 180 tys. samochodów.

Nie wolno przy tym zapominać, że podpisane przez międzyzakładową Solidarność europejskie porozumienie nie tylko zapewniało podstawy stabilnego zatrudnienia, ale również – mimo wdrażanego w całym koncernie pakietu oszczędnościowego – gwarantowało w naszym zakładzie wzrost wynagrodzeń.

Słowem, europejskie porozumienie skutecznie chroni interesy załogi GMMP na wypadek ciężkich, kryzysowych czasów, a jednocześnie pozwala doprowadzić do wypracowania dodatkowych korzystnych rozwiązań, gdy sytuacja rynkowa jest lepsza. Warunkiem porozumienia jest bowiem wypracowywanie przez nasz zakład oszczędności, a nie ich forma. **(rd)**

Powstaje tabela

Rozpoczęły się rozmowy nad ustaleniem tabeli płac w Voith Oddział Gliwice, czyli dawnym Premier MSSP. Obejmują one nie tylko wyznaczenie minimalnych stawek na poszczególnych poziomach płacowych, ale też liczby tych poziomów. **(z)**

Puste pod dach

Skuteczna okazała się interwencja międzyzakładowej Solidarności, wskazująca na problemy jakie stwarza gromadzenie na zewnątrz, pod gołym niebem, pustych opakowań na obszarze Tulipan Parku, które pogłębia się (a dokładniej rzecz ujmując stwardnieją) wraz z pierwszymi mrozami. Dyrekcja zapowiedziała już wygospodarowanie miejsca pod dachem, przeznaczonego do składowania pojemników oraz pianek, pozostałych po wykorzystanych podzespołach, częściach i materiałach. Niestety część opakowań nadal jednak trzeba będzie układać pod przysłowiową „chmurką”, gdyż dostępna powierzchnia hal jest ograniczona.

Natomiast już bez wyjątków ekipa „materiałówki” z Tulipan Parku nie musi dalej zbierać śmieci, ani upychać ich w kontenerze. To zadanie ponownie przejęła spółka zewnętrzna (Alba), zajmująca się wywozem odpadów. Od początku października na obszar składowania pustych opakowań w Tulipan Parku wysłała ona dodatkowo pracownika, który zajmie się śmieciami. Swoją drogą ciekawe, czy uda mu się skrócić procedurę ich podzucania przez sąsiadów? **(z)**

Zgodę na przesunięcie części produkcji Astry IV 5DR z Rüsselsheim do Gliwic, pod warunkiem zlokalizowania produkcji wszystkich modeli nowej Insignii w Niemczech zadeklarował Klaus Franz, przewodniczący Europejskiej Forum Pracowników (EEF) Opel/Vauxhall podczas spotkania Prezydium EEF z Zarządem GME. Takie rozwiązanie pozwoli zapewnić GMMP na poziomie 179-180 tys. samochodów, gwarantującym utrzymanie obecnego poziomu zatrudnienia w naszym zakładzie.

Walka o wolumen

Głównym tematem spotkania, które odbyło się w Rüsselsheim, były właśnie – obok szczegółowych wyników dotyczących sprzedaży, osiągniętych wyróżnień oraz sytuacji finansowej firmy – plany produkcyjne dla europejskich zakładów Opel/Vauxhall na najbliższe lata. Dla naszego zakładu na 2012 zaplanowano wstępnie produkcję na poziomie ok. 166 tys. egzemplarzy, czyli nie wystarczającym do utrzymania obecnej prędkości linii oraz uniknięcia redukcji zatrudnienia wśród pracowników Adecco i Work Service. Reinald Hoben, szef produkcji GME, stwierdził, iż firma szuka rozwiązań pozwalających wykorzystanie zdolności produkcyjnych GMMP, jednak 2012 zwiększenie wolumenu dla naszego zakładu jest możliwe tylko dzięki przesunięciu części produkcji Astry IV 5DR z Rüsselsheim. Problemy z zapewnieniem odpowiedniego wykorzystania mocy produkcyjnych dotyczą bowiem również hiszpańskiej Saragossy (Corsa 5DR i Merivę) oraz niemieckiego Eisenach (Corsa 3DR).

Aby usunąć źródła tych kłopotów oraz doprowadzić do trwałego wykorzystania mocy produkcyjnych wszystkich zakładów Opel/Vauxhall Prezydium EEF skierowało do szefostwa GME pismo zawierające m.in. żądania:

- ☞ produkowania wszystkich modeli Opla w Europie,
- ☞ wprowadzania w zakładach Opel/Vauxhall w Europie do produkcji modeli Chevroleta,
- ☞ produkcji Astry nowej generacji w Gliwicach, Ellesmer Port i Rüsselsheim,
- ☞ produkcji Astry Coupe i Agilli nowej generacji w Gliwicach,
- ☞ produkcji wszystkich modeli Insignii nowej generacji w Rüsselsheim. **(red)**

W planach nowy projekt

Podczas spotkania z reprezentacją międzyzakładowej Solidarności GMMP, które odbyło się 13 października przedstawiciele zarządu Opel/Vauxhall na Europę Reinald Hoben i Uwe Fechtner, potwierdzili, że nasz zakład ma szansę na uzyskanie dodatkowego wolumenu produkcji Astry IV 5DR, przekraczającego gwarantowany poziom zapisany w porozumieniu europejskim. Obecnie prowadzone są rozmowy, których celem jest m.in. zwiększenie przyszłorocznej produkcji GMMP o 15-20 tys. pięciodrzwiowych Astr IV. Równoległe przygotowywany jest również produkt alternatywny dla naszego zakładu, który pozwoli lepiej wykorzystać jego moce oraz zapobiec zwolnieniom, a tym samym ustabilizować zatrudnienie. **(rd)**

Ciasne parkowanie

Sześć miejsc parkingowych w pobliżu hali GMMP na terenie Tulipan Parku przeznaczono po interwencji międzyzakładowej Solidarności dla pracowników „materiałków”, wysłanych na tą wysuniętą placówkę. Powinno to poprawić bezpieczeństwo osób zmierzających do pracy, gdyż dotychczas – po zostawieniu samochodu na wyznaczonym placu – byli oni zmuszeni maszerować drogą bez wyznaczonego pasa dla pieszych, po której odbywał się intensywny ruch samochodów ciężarowych. W większości wynikający z trwającej rozbudowy i zagospodarowywania terenów parku. Słowem praktycznie była to droga na plac budowy.

Niestety problem został jedynie złagodzony, a nie został rozwiązany, bo miejsc parkingowych jest po prostu za mało. Co gorsza, nawet po zakończeniu rozbudowy parku trudne technicznie może być powiększenie parkingu koło hali GMMP. Dlatego międzyzakładowa Solidarność podejmuje starania w celu wypracowania alternatywnego rozwiązania. Natomiast dyrekcja zapowiedziała wytyczenie bezpiecznej, wydzielonej drogi dla pieszych z placu przed Tulipan Parkiem. **(zz)**

Co z tym leasingiem?

Zdecydowanie nie ma szczęścia do szybkich decyzji program pracowniczego leasingu samochodów w naszym zakładzie. Najpierw długo nabierał on mocy w warszawskich gabinetach GM, a później ugrzązł ponoć na biurku **Holgera Kimmesa**, wiceprezesa ds. personalnych Opel/Vauxhall. Na tyle skutecznie, że podczas ostatniego spotkania Solidarności GMMP z przedstawicielami zarządu Opel/Vauxhall na Europę dużym zaskoczeniem było związkowe pytanie dotyczące braku systemu leasingu aut dla zatrudnionych w Gliwicach oraz malejących z kwartału na kwartał zniżek pracowniczych na nowe samochody naszej marki. Zławsza, że sytuacji obserwowanego, malejącego popytu na europejskich rynkach motoryzacyjnych każdy sposób na pobudzenie sprzedaży powinien być szczególnie starannie rozważony. **Reinald Hoben**, wiceprezes ds. produkcji Opel/Vauxhall zapowiedział, że po powrocie do Niemiec wyjaśni kwestię zniżek oraz leasingu pracowniczego z dyrektorem do spraw sprzedaży i udzieli wiążącej odpowiedzi międzyzakładowej Solidarności oraz całej załodze. Obecnie już wiadomo, że zniżki zostały podniesione w przypadku Astry IV do 30,95 proc., natomiast Corsy do 27 proc. ceny katalogowej danego modelu. Natomiast decyzja w kwestii leasingu ma być znana w listopadzie. **(zz)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIĘDYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09
TEL. ZAKŁADOWE 92-09, 23-33, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 8 LISTOPADA 2011 R.

Urlop na żądanie można zgłaszać w dniu rozpoczęcia

Decyzja zawsze pracownika

Niewyczerpane wydają się być pomysły położonych różnej rangi na ograniczenie kodeksowych uprawnień pracowniczych, a urlop na żądanie jest zapewne tego najczęstszym przykładem. Warto jednak pamiętać, że większość z tych pomysłów ma tyle wspólnego z prawem, co otwieranie nocą kiosku łomem.

Kodeks pracy – a dokładnie jego art. 167² – określa jednoznacznie, że czterech dni urlopu pracodawca ma obowiązek udzielić na żądanie pracownika we wskazanym przez niego terminie. Natomiast żądania udzielenia urlopu zgłaszane jest najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia. Słowem domaganie się wcześniejszego informowania o urlopie na żądanie nie ma podstaw prawnych i nie zmieniłoby tego nawet ewentualne wpisanie takiego obowiązku do regulaminu czy też umowy pracy. Tak się bowiem składa, że zgodnie z art. 18 Kodeksu pracy wszelkie postanowienia umów o pracę i tzw. innych aktów

(regulaminu, zarządzenia) nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, a jeśli się zdarzą to są po prostu nieważne.

Kodeksowe przepisy nic nie mówią natomiast o formie zgłaszania urlopu na żądanie, co oznacza, że dopuszczalna jest każda forma, również drogą telefoniczną lub sms'ową. Potwierdza to, odwołując się do kodeksu regulaminu pracy, a zatem w GMMP każda forma zgłaszania urlopu na żądanie jest dopuszczalna. Ważne, żeby była skuteczna i dlatego dobrze zadbać o potwierdzenie, że urlopowe żądanie dotarło do przełożonego.

Warto też pamiętać, że zgłoszenia urlopu na żądanie nie trzeba w żaden sposób uzasadniać, ani tym bardziej tłumaczyć się pracodawcy, dlatego z takiego urlopu chcemy skorzystać. Podobnie jak nie trzeba się wyjaśniać komisji wyborczej, dlatego przysłaliśmy głosować. W obu wypadkach mamy takie prawo i już. **(MrS)**

Karty do odbioru

Dające całodobową pomoc oraz ochronę prawną karty CDO24 mogą już otrzymywać związkowcy międzyzakładowej Solidarności GMMP. Wystarczy odwiedzić związkową siedzibę (budynek G-5, parter) i wypełnić kwestionariusz umowy. Ważne, aby mieć przy sobie numer PESEL – swój, a w przypadku wykupienia pakietu rodzinnego wszystkich osób obejmowanych ochroną prawną. Jest on konieczny do zawarcia umowy z firmą CDO24 – Centrum

Związkowcy Solidarności GMMP kartę CDO24 dla siebie otrzymują gratisowo, w przypadku obje-

cia ochroną członków najbliższej rodziny w pierwszej linii (współmałżonek, dzieci, rodzice, teściowie – nie więcej jednak niż pięć osób) konieczna jest dopłata w jednorazowej wysokości 32 zł. Wynosi ona tyle samo, niezależnie od liczby członków najbliższej rodziny. Zarówno karta indywidualna, jak i rodzinna obejmuje pakiet premium, czyli ochronę w przypadkach wypadków: komunikacyjnego, w pracy, na skutek zaniedbań osób trzecich, w rolnictwie oraz błędu w sztuce lekarskiej (medycznego). Obecnie wydawane karty CDO 24 są ważne do 31 października 2012 i w tym czasie pozwala na korzystanie z pomocy prawnej w nieograniczonej liczbie spraw. **(rd)**

Granice wytrzymałości

Zbyt niski poziom zatrudnienia w naszym zakładzie nie tylko sprawia, że notorycznie brakuje ludzi na linii, co potęguje problemy organizacyjne, ale również prowadzi do obciążania pracowników coraz większą liczbą dodatkowych obowiązków. Jednocześnie wykonanie zwiększonych zadań często okazuje się niemożliwe do realizacji w zbyt krótkim czasie taktu technologicznego. Z jednej strony działa to demotywująco – gdyż nie tak nie zniechęca, jak świadomość, że nie ma możliwości „wyrobienia się” z zadaniami – a z drugiej prowadzi do zwiększonej absencji chorobowej, gdyż wytrzymałość ludzkiego organizmu ma swoje granice. Dlatego wszyscy ambitni, którzy starają się je przekraczać, aby podjąć zwiększonym obowiązkom wcześniej lub później lądują na zwolnieniu lekarskim.

W efekcie prowadzi to do dalszego pogłębiania się braku ludzi na linii, czyli powstawania klasycznego błędnego koła. Na ten problem związkowcy z Solidarności GMMP zwracali uwagę zarówno naszej gliwickiej dyrekcji, jak i przedstawicielom europejskiego zarządu Opel/Vauxhall. Jego rozwiązanie wymaga nie tylko zapewnienia odpowiedniej obsady linii produkcyjnej, ale także przestrzegania

zasad ergonomii przy ustalaniu obowiązków pracowników. Muszą oni mieć nie tylko możliwość spokojnego wykonania zadań w trakcie taktu, lecz także tempo pracy ma umożliwiać późniejszą regenerację sił. Pamiętając przy tym, że po ośmiodziesiętnym dniu pracy zatrudniony może na odpoczynek przeznaczyć niewiele więcej czasu – musi bowiem zarówno dojechać do domu, jak i wywiązać się ze swoich zadań społecznych, wynikających choćby z obowiązku wychowywania dzieci. **(zz)**

Będzie tajnie

Do gliwickiego Sądu Rejonowego wróciła – po apelacji, do ponownego rozpatrzenia – sprawa dotycząca nieprzekazania Radzie Pracowników GMMP przez dyrekcję informacji o sytuacji ekonomicznej zakładu. Pierwszą rozprawę zdominowały prawne utarczki proceduralne. Słowem Kodeks postępowania cywilnego był w użyciu. Merytoryczną istotą sporu sąd zajmie się na następnym posiedzeniu, które będzie już jednak zamknięte (tajne). Poznamy zatem jedynie orzeczenie, od którego stronom przysługujące będzie odwołanie. **(rp)**