



M O P L I K

www.solidarnosc-opel.pl

facebook.com/solidarnoscopel

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność
General Motors Manufacturing Poland

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

BIULETYN
INFORMACYJNY

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

SOLIDARNOSĆ

Nr 08 (256)

18 LIPCA 2017 R.



Udanego wakacyjnego wypoczynku w gronie rodziny i najbliższych podczas tegorocznej letniej przerwy urlopowej – słonecznej aury, ciepłej wody, zimnych napojów, licznych atrakcji, oraz niezapomnianych wrażeń a przy tym jednocześnie spokoju i wytchnienia od codzienności

wszystkim pracownikom
życzy
NSZZ Solidarność GMMP Gliwice

Pierwsze rozmowy

Podczas czerwcowej wizyty w GMMP Gliwice Carlos Tavares, dyrektor zarządzający koncernu PSA spotkał się również ze przedstawicielami związków zawodowych działających w naszym zakładzie. Rzecz jasna rozmowę zdominowały kwestie związane z przejęciem zakładów i marki Opel/Vauxhall przez PSA.

Zapowiedziano, że fuzja Opla z koncernem PSA w wyniku której powstanie drugi co do wielkości producent samochodów w Europie odbywać się ma w jak największym stopniu bezkosztowo, dzięki wykorzystaniu zarówno możliwości zakładów Opel/Vauxhall oraz potencjału ich załóg, jak również całej grupy PSA. Tylko za sprawą tzw. synergii spodziewane jest uzyskanie do 2026 (zatem w ciągu dziewięciu lat) efektów finansowych na poziomie 1,6 mld euro. Oczywiście w skali

całej grupy. Ze strony Opla czuć nad tym będzie Michael Lohscheller, od 12 czerwca 2017 nowy prezes i dyrektor generalny Opla, zaś wcześniej dyrektor finansowy. Zastąpił on Karl-Thomasa Neumanna, który jednak pozostanie członkiem zarządu Opla do zakończenia przejęcia firmy i marki przez koncern PSA.

Strona związkowa zwracała natomiast uwagę na konieczność zapewnienia pewnych, stabilnych i bezpiecznych miejsc pracy, będących warunkiem niezbędnym zarówno dla zrównoważonego, perspektywicznego rozwoju całego koncernu, jego zakładu i marek, jak również do umocnienia należytej mu pozycji rynkowej. Cele te można osiągnąć tylko dzięki zaangażowaniu zmotywowanych pracowników, a nie ich kosztem. (red.)

Przeciwko nieprzedłużaniu umów z pracownikami zatrudnionymi na czas określony, których zadania przejmują osoby spoza naszego zakładu stanowczo zaprotestowała w przyjętym stanowisku Solidarność GMMP Gliwice. Jednocześnie podkreślając, że zasadnicze – wręcz priorytetowe – znaczenie ma zapewnienie stałej obsady linii produkcyjnej oraz stabilnych miejsc pracy dla wszystkich zatrudnionych w GMMP Gliwice.

Potrzebna stabilność

Praktyka nieprzedłużania umów z pracownikami zatrudnionymi na czas określony mająca na celu doraźne „oszczędności” w tabelkach Excela pozbawia bowiem nasz zakład wielu wypróbowanych, dobrych młodych pracowników. Trzeba bowiem pamiętać, że wszyscy oni byli wcześniej – zazwyczaj przez maksymalne dopuszczalne prawem półtora roku – w GMMP Gliwice pracownikami tymczasowymi, zatrudnianymi za pośrednictwem agencji. Co więcej w tym czasie nie tylko nabyli trudne do przecenienia umiejętności i doświadczenie zawodowe, ale również musiało być wysoko oceniane ich zaangażowanie, dyspozycyjność oraz efektywność pracy. Bowiem tylko z takimi osobami – co wielokrotnie podkreślała dyrekcja – GMMP Gliwice zawierał bezpośrednie umowy na czas określony.

Tymczasem obecnie z tymi pracownikami umowy nie są przedłużane, zaś ich miejsca przy linii produkcyjnej zajmują osoby spoza naszego zakładu. Tym samym miejsca pracy z GMMP Gliwice są w praktyce wyprowadzane na zewnątrz, poza nasz zakład.

Tylko, czy na pewno nie będziemy potrzebować takich sprawdzonych pracowników z odpowiednimi umiejętnościami w najbliższym czasie? Pamiętając, że obecna sytuacja na rynku pracy jest zupełnie inna niż kilka lat temu i młodzi, ambitni pracownicy z którymi nie przedłużono umów nie będą czekać na „lepsze czasy” w Oplu, lecz już teraz poszukają ich w innych firmach branży motoryzacyjnej. W Polsce lub za naszą południową granicą, gdzie przy okazji zarobią też więcej. Słowem może się okazać, że dla doraźnych „oszczędności” nasz zakład pozbysze się cennego kapitału ludzkiego.

Dlatego też międzyzakładowa Solidarność GMMP Gliwice cały czas podkreśla, że do odniesienia sukcesu na globalnych rynkach niezbędni są pracownicy zapewniający najwyższą jakość, wydajność i efektywność produkcji. Dlatego też w takich pracownikach należy inwestować, zapewniając im pewne, stabilne miejsca pracy oraz odpowiednie wynagrodzenia, a nie pozbywać się ich w imię doraźnych tabelkowych „oszczędności”. (rd.)

Bez „czarnych dniówek” w niedziele

Dyrekcyjna propozycja wprowadzenia do obowiązującego Regulaminu pracy GMMP Gliwice dodatkowego załącznika dopuszczającego obowiązkową, harmonogramową pracę w niedzielę (na początek dla pracowników Działów Inżynierii Produkcji) nie został uzgodniony przez związki zawodowe. Zatem cały czas nie ma możliwości

planowania – poza grupą UR – w naszym zakładzie „czarnych dniówek” w niedziele.

Jak przypominały organizacje związkowe praca w niedzielę może odbywać się jedynie na zasadach dobrowolności (bowiem zgodnie z regulaminem „od pracowników nie wymaga się pracy w niedzielę”). Wystarczyć powinny więc odpowiednie za-

chęty ekonomiczne (np. ekstra dodatek za pracę w niedzielę) lub organizacyjne (np. udzielanie czasu wolnego w wymiarze wyższym niż kodeksowe minimum).

Jednocześnie związki zawodowe wyraziły gotowość do ustalenia w drodze negocjacji jasnego i jednoznacznego systemu motywacyjnego do dobrowolnej pracy w dni wolne, regulującego jego szczegółowe zasady i formy. (zz)



Działo się...

Prawdziwie wakacyjna, słoneczna pogoda oraz tradycyjnie doskonała zabawa i atrakcje dla całej rodziny czekały na uczestników rodzinnego Pikniku Solidarności GMMP, który odbył się w ostatnią sobotę czerwca w zabrzańskim Śląskim Rancho. Nie zabrakło również loterii fantowej, dzięki której blisko pół setki szczęśliwców wracało z nagrodami, głównie w postaci sprzętu elektronicznego (z konsolą Xbox One na czele) i elektrycznego.

Zwycięzcami byli jednak wszyscy uczestnicy pikniku doskonale bawiących się przy biesiadnej muzyce zespołu „de Facto”, skeczach kabaretu „Dno” oraz wicach (nie tylko śląskich) prowadzącego całość **Grzegorza Stasiaka**. Nic zatem dziwnego, że niektórzy już umawiali się na spotkanie na kolejnym związkowym pikniku. **(rd)**



Turystyczna promocja Warta

Już od wtorku 13 czerwca 2017 **Warta** wprowadziła sezonową, wakacyjną, **zniżkę na zakup ubezpieczeń turystycznych**. Przysługuje ona osobom podróżującym do krajów tzw. I strefy, czyli państw europejskich (poza Polską) oraz położonych w basenie Morza Śródziemnego (Cypr, Egipt, Izrael, Tunezja, Turcja), które **wybierają ubezpieczenie Warta Travel Plus w pakiecie Komfort lub Premium**. Zniżka przysługuje zarówno osobom podróżującym z rodziną lub przyjaciółmi, jak i samotnie – słowem dotyczy zarówno rodzinnej, jak i indywidualnej formy wyjazdów. **Wysokość zniżki waha się od 15 do 19 proc.** i zależy od wybranego pakietu ubezpieczenia oraz osób objętych ubezpieczeniem. **Cały czas obowiązuje także 20 proc. zniżka ubezpieczenia dla rodzin.**

M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

MIEDZYzakładowej ORGANIZACJI Związkowej
NSZZ Solidarności

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

TEL. Zakładowe 1-92-09, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

Praca ma być przede wszystkim bezpieczna

Mniej ostrych wpływów

Powstające na wydziale karoserii w czasie zgrzewania ostre wypłyvky (kolce) stanowią istotne zagrożenie dla pracowników montażu głównego, zwłaszcza gdy występują w strefach wykonywania przez nich pracy. Narażeni na nie są najczęściej pracownicy na początkowych stacjach tego wydziału, zwłaszcza zaś grupa Cavity Wax.

Problemy z ostrymi wypływkami były systematycznie zgłaszane przez pracowników zarówno przełożonym, jak również społecznej inspekcji pracy. To właśnie SIPowcy – przypominając, że **pracodawca zgodnie z przepisami prawa (m.in. art. 207 Kodeksu pracy) powinien nieustannie prowadzić do poprawy bezpieczeństwa pracy wykorzystując osiągnięcia nauki i techniki** oraz pojawiające się nowe rozwiązania zapobiegające wypadkom przy pracy – spowodowali, że kwestią wpływów zajęła się Komisja BHP. Tym samym rozpoczynając działania mające na celu ostateczne rozwiązanie problemu.

Spółeczni inspektorzy pracy zwracając uwagę, że skuteczne działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy powinny opierać się o wiedzę dotyczącą zagrożeń oraz procedury mające je eliminować (lub przy najmniej ograniczać do minimum), **zaproponowali opracowanie systemu działania od punktu zagrożenia do jego przyczyny**. Powinien się on opierać na informacjach przekazywanych przez każdą z trzech zmian, które pozwolą na stworzenie mapy zagrożeń ostrymi wypływkami na karoseriach.

Dzięki włączeniu w ten proces kierowników wydziałów, stałemu monitoringowi i zaangażowaniu pracowników oraz współpracy pomiędzy

obszarami produkcyjnymi zdołano doprowadzić do znacznego spadku liczby ostrych wpływów, a tym samym zagrożeń wypadkowych. Problem nie został jednak całkowicie wyeliminowany. Dlatego też społeczna inspekcja pracy cały czas zwraca uwagę, że by utrzymać obecne dobre rezultaty w ograniczaniu zagrożenia wypływkami nadal bardzo ważna jest aktywność wszystkich pracowników, mających styczność z tym problemem. Tym samym **wszelkie zaobserwowane nieprawidłowości, mogące stanowić zagrożenie, należy niezwłocznie zgłaszać** przełożonym oraz **Grzegorzowi Nowakowi, wydziałowemu społecznemu inspektorowi pracy na montażu głównym**. Jest on od początku zaangażowany w skuteczną likwidację zagrożeń stwarzanych przez ostre wypłyvky. Zławszcza, że pracując w grupie Cavity Wax często sam, bezpośrednio spotykał się z tym problemem.

Jednocześnie trzeba pamiętać, aby **w żadnym wypadku nigdy nie ignorować zaobserwowanych zagrożeń, czy też sytuacji niestandardowych**. Takie uśpienie czujności, lub co gorsza akceptowanie zagrożeń jako „normalnej” sytuacji, jest bowiem **prostą drogą, by potencjalne zagrożenie wypadkowe zmieniło się w poważny wypadek**. Tymczasem to właśnie stara się cały czas wyeliminować społeczna inspekcja pracy, której celem jest niezmiennie zapewnienie bezpiecznych, higienicznych i ergonomicznych warunków pracy całej załodze naszego GMMP Gliwice. **(sp)**

Karty MultiSport

Zapewniający szeroki dostęp do obiektów i zajęć sportowo-rekreacyjnych **karty MultiSport mogą nabywać pracownicy gliwickiego oddziału Leadedc** (czyli dawnego Voith). Także zatrudnieni w naszym zakładzie. Przy zakupie karty – zgodnie z wynegocjowanym aneksem – **każdemu pracownikowi przysługuje dofinansowanie w wysokości 20 zł**. To dodatkowy zapłacony bonus, będący propozycją skierowaną do wszystkich ceniących aktywny wypoczynek i rekreację, a tym samym dbających o swoje zdrowie.

Krata MultiSport pozwala uczestniczyć w zajęciach z **dowolnie wybranymi 25 dyscyplinami sportowymi**, odbywających się na **czterech tysiącach obiektów w 650 miastach w całej Polsce**. Słowem pozwala ona także na aktywny sportowy wypoczynek podczas letnich wyjazdów i urlopu. Co ważne intensywność treningów oraz ilość zajęć sportowych każdy dobiera sobie indywidualnie, podobnie jak czas swojej aktywności fizycznej.

Przy czym wybór jest spory – w samych tylko **Gliwicach karta MultiSport jest honorowana w 139 placówkach** – od basenu, przez siłownię i studio tańca po szkoły sztuk walki, zaś w **Zabrzu** dzięki tej karcie można uczestniczyć w zajęciach organizowanych aż **w 244 miejscach!**

Należy natomiast pamiętać, że **karty MultiSport są imienne** i trzeba je czytelnie podpisać. **(sz)**

również zawrzeć umowę ubezpieczeniową. **(r)**