



Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność
Opel Manufacturing Poland

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

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



Niech nadchodzące się Święta Bożego Narodzenia spędzone w gronie najbliższych, w ciepłej rodzinnej atmosferze, oraz w zdrowiu i spokoju przyniosą wiele radości, zaś kolejny Rok 2020 będzie czasem pomyślności, zadowolenia, sukcesów, powodzenia i realizacji wszelkich zamierzeń wszystkim pracownikom oraz ich rodzinom życzy

NSZZ Solidarność
OMP Gliwice



Europejska rezolucja

Do sytuacji w naszym zakładzie odniosła się Europejska Rada Zakładowa Opel/Vauxhall w rezolucji przyjętej jednogłośnie podczas jej listopadowego posiedzenia. Rada zdecydowanie potępia działania kierownictwa Grupy PSA budującej nowy zakład, będący oddzielną spółką, na terenach OMP Gliwice, co – cytując rezolucję – „spowoduje pogorszenie warunków zatrudnienia oraz dalszą utratę miejsc pracy w zakładach Opla w Gliwicach”. Przypominając jednocześnie, że lokalny zarząd „ograniczył praktycznie do zera prowadzenie dialogu społecznego”.

Równocześnie Europejska Rada Zakładowa Opel/Vauxhall jednogłośnie zażądała, aby zarząd – jako minimum –

zwłocznie podjął negocjacje ze związkami zawodowymi, których zakończeniem – cytując dokument – „musi być wynegocjowana umowa w sprawie przepisów dotyczących regulaminów: pracy i wynagrodzeń odnoszących się do nowego zakładu” oraz „utrzymanie ciągłości zatrudnienia pracowników Opla poprzez zapewnienie pracy w powstającym zakładzie PSA Manufacturing Poland w Gliwicach, bez zmiany obecnych warunków pracy i wynagrodzenia”.

Takie same żądania od dłuższego czasu zgłaszają związki zawodowe działające w naszym zakładzie. Więcej o konieczności zawarcia porozumienia gwarantującego stabilne warunki pracy oraz wynagrodzenia można przeczytać obok. (zz)

Zawarcia porozumienia gwarantującego wszystkim pracownikom OMP Gliwice przejście przez powstający zakład PSA Manufacturing Poland z zachowaniem ciągłości zatrudnienia oraz warunków pracy i płacy oraz uzgodnienie regulaminów: pracy i wynagrodzenia mających obowiązywać w nowym zakładzie niezmiennie domagają się związki zawodowe. Dyrekcja nie chce o tym nawet rozmawiać.

Gdzie porozumienie?

Jednocześnie nie ukrywa, że nowa spółka budująca hale fabryczne na terenie OMP Gliwice powstała głównie po to, by zmienić na gorsze przyszłe warunki pracy – chodzi zarówno o system 18 zmian, oznaczający pracę w „czarne” soboty bez nadgodzin, możliwość planowania dniówek po 12 godzin (rzecz jasna także bez grosza dodatku), jak również roczny okres rozliczeniowy czasu pracy – a także wynagrodzenia, m.in. bez ustalanych w porozumieniach widełek płacowych oraz premii FCP. Ta ostatnia ma stać się nagrodą uznaniową, której zawsze można nie dostać! Słowem sprowadzenie pracowników naszego zakładu do elastycznego, możliwie słabo opłacanego dodatku do linii produkcyjnej.

Na takie rozwiązania nigdy nie może być zgody. Dlatego też działające w naszym zakładzie organizacje związkowe solidarnie wystąpiły z żądaniem zawarcia porozumienia, gwarantującego pracownikom OMP Gliwice stabilne i przewidywalne miejsca pracy oraz warunki zatrudnienia. W tym zwłaszcza nie gorsze niż obecnie – ustalone dla całej załogi w porozumieniu zbiorowym – stawki zasadnicze, IMPU oraz premii FCP.

Niestety, jak na razie dyrekcja o takim porozumieniu nie chce nawet rozmawiać. Zamiast tego proponuje – jeśli w ogóle można to nazwać propozycją – raz na kwartał prezentację, jak to mury nowego zakładu pną się do góry. Oczywiście, bez żadnych konkretnych dotyczących utrzymania miejsc i warunków pracy oraz wynagrodzeń.

Jednocześnie cały czas padają zakłęcia, że wszystkie zakłady PSA muszą być elastyczne. Tyle tylko, że z żadnego dokumentu nie wynika, że oznacza to roczne okresy rozliczeniowe i pracę po 12 godzin bez dodatku za nadgodziny (swoją drogą ciekawe, gdzie we Francji tak pracują?). Natomiast Globalne porozumienie ramowe w sprawie odpowiedzialności społecznej Grupy PSA jednoznacznie określa, że wymagane jest uzgadnianie czasu i organizacji pracy ze stroną związkową w drodze dialogu społecznego. Jednocześnie w tym porozumieniu ramowym Grupa PSA deklaruje, iż – cytując – „pragnie pójść dalej niż tego wymaga przestrzeganie krajowych norm”. Szkoda tylko, że nie w Gliwicach. (MRS)

Ministerstwo zleca kontrolę

Utworzenie trzystu nowych miejsc pracy w nowym zakładzie w Gliwicach zadeklarowało PSA, występując o finansowe wsparcie polskiego rządu. Taki grant został 5 lipca 2019 przyznany (w wysokości 78,75 mln zł, czyli nieco ponad 260 tys. zł na jedno miejsce pracy, które ma być

utrzymane, jak przewiduje umowa, przez pięć lat), zaś nowa spółka PSA na terenach przejętych od OMP Gliwice rozpoczęła stawianie nowych hal fabrycznych.

Tylko, że przy przejęciu części zakładu pracy – zgodnie z Kodeksem pracy – należy także

przejmować pracowników z zachowaniem warunków zatrudnienia i posiadanych stawek oraz innych składników wynagrodzenia. Tymczasem nowa spółka nie przejęła tak nikogo. Dlatego też na wniosek ministerstwa zlecone zostało Państwowej Inspekcji Pracy wyjaśnienie całej sprawy, a tym samym rozpoczęła się, trwająca właśnie, kontrola naszego zakładu. (rd)

Liczą się konkrety

Popularna reklama przypomina, że „prawie” **robi wielką różnicę**. Warto o tym pamiętać, gdy dyrekcja przekonuje w swoich informacjach GLB, że wynagrodzenia w nowym zakładzie powstającym właśnie na terenie gliwickiego Opla będą „podobne” albo „praktycznie takie same” jak w OMP Gliwice. To wszystko to bowiem synonimy tegoż „prawie”, a do tego **zapowiedzi z GLB nie są żadnym konkretem**.

W odróżnieniu od przejścia do nowego zakładu na zasadach art. 23¹ Kodeksu pracy, gwarantującym zachowanie dotychczasowych warunków pracy (w tym płacy) oraz stażu zatrudnienia **lub też w trybie tegoż art. 23¹ na podstawie postanowień porozumienia zbiorowego** zawartego przez pracodawcę ze związkami zawodowymi. **Zarówno bowiem kodeks, jak też porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi stanowią źródła prawa pracy**. Tym samym zawarte w nich gwarancje dają pewność otrzymania ustalonych kwot i składników wynagrodzenia.

Zapowiedź z GLB to natomiast niewiążąca papierowa obietnica. Coś w rodzaju ogłoszenia „kupię mieszkanie” najczęściej okazującego się jedynie kontaktem do agencji. Która kupca znajdzie, albo (raczej) nie, natomiast z pieniędzy zawsze chętnie oskubie. **(zz)**

Równiejszy

Głęboka troska o zdrowie, a pewnie większa **Go niską absencję chorobową** sprawiła, że w naszym zakładzie planowano akcję szczepień przeciwko grypie. Zaplanowane na piątek 22 listopada szczepienia zostały jednak odwołane, z powodu braku szczepionek. Przy czym koordynatorzy akcji zastrzegali, że **brak ten nie był przez nikogo zawniony – ot „przejsiowe trudności na odcinku”**.

Brak szczepionek uaktywnił za to pewnego kierownika, który mailowo zwrócił się o odłożeniu mu jednej ampulki. Przypominając, że pisał już o tym przed miesiącem. Najwyraźniej **uznał on, że w naszym zakładzie są równi** – dla których szczepionek **brak – oraz równiejsi**, czyli on. **Sytuacja identyczna z opisaną przez Orwellę** w jego słynnym „Folwarku zwierzęcym”, gdzie zwierzęta też były równe, ale niektóre równiejsze...

Losem tego kierownika prawdziwie przejęli się pracownicy, którzy oddolnie rozpoczęli zbiórkę datków „na szczepionkę”. Do tej akcji może dołączyć się każdy. My ze swojej strony **z okazji nadchodzących Świąt oraz Nowego Roku równiejszemu kierownikowi życzymy wszystkiego najlepszego, przede wszystkim dużo, dużo zdrowia**. **(MrS)**

M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

MIĘDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ

NSZZ SOLIDARNOŚĆ

OPEL MANUFACTURING POLAND

GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09

TEL. ZAKŁADOWE 1-92-09, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

Rada Pracowników OMP Gliwice 2019-23

Wybrani związkowcy

Sześć z siedmiu miejsc w Radzie Pracowników SOMP Gliwice nowej czteroletniej kadencji (2019-23) **uzyskali kandydaci rekomendowani przez międzyzakładową NSZZ Solidarność**. Najlepszy wynik wyborczy – podobnie jak cztery i osiem lat temu – otrzymał **Robert Potempa**, nasz reprezentant we władzach europejskich radach zakładowych Opel/Vauxhall oraz PSA. Głosowały na niego 374 pracowników.

Drugi wynik wyborczy (276 głosów) uzyskał **Mariusz Król**, przewodniczący NSZZ Solidarność OMP Gliwice, który podobnie jak Robert Potempa pracował w radach pracowników kilku poprzednich kadencji.

Ponownie w skład Rady Pracowników OMP Gliwice zostali także wybrani: **Tomasz Waniek** (261), **Franciszek Szymura** (248) oraz **Marian Kaim** (216). Pierwszą kadencję w radzie w szóste z związkowców NSZZ Solidarność rozpocznie natomiast **Daniel Napieraj** (215).

Skład rady uzupełnia **Robert Nowacki**, zaś łącznie o siedem miejsc ubiegało się 12 kandydatów.

Pierwsze zebranie Rady Pracowników OMP Gliwice kadencji 2019-23, zgodnie z przepisami ustawy, pracodawca ma obowiązek zwołać w terminie 30 dni od wyborów, które zakończyły się 27 listo-

pada 2019. Czyli praktycznie do świąt Bożego Narodzenia.

Dzięki silnej związkowej reprezentacji w radzie pracowników w naszym zakładzie, **związki zawodowe, z mocy prawa reprezentujące całą załogę** w zakresie praw i interesów zbiorowych przez najbliższe lata **będą miały zapewniony szerszy dostęp do informacji** dotyczących sytuacji ekonomicznej zakładu oraz zwłaszcza **działań mogących powodować istotne zmiany w organizacji pracy i tzw. podstawach zatrudnienia**, będących istotą **stabilnych miejsc pracy**. Prawo – zarówno krajowe, jak i unijne – zobowiązuje bowiem pracodawców do przekazywania takich informacji radzie. Udział w radzie społecznych inspektorów pracy pozwoli natomiast już na poziomie ustawowych konsultacji ocenić, jak działania zmieniające organizację pracy wpływają na bezpieczeństwo i higienę pracy, czy też ergonomię.

Mówiąc krótko skład nowo wybranej Rady Pracowników OMP Gliwice, sprawia, że powinna być ona naturalnym sojusznikiem związków zawodowych, dzięki czemu **skuteczniej będzie można bronić interesów oraz miejsc pracy załogi gliwickiego Opla**. A to zawsze było i jest podstawowym celem naszej międzyzakładowej Solidarności OMP Gliwice. **(rd)**

Zagrożenie wreszcie usuwane

Kolejny raz społeczni inspektorzy pracy OMP Gliwice zwrócili w tym roku uwagę na **ciągły brak procedury postępowania w przypadku konieczności wejścia na windę przenośnika** na stacji „Comau” do środka karoserii **w celu usuwania awarii na bramach lub poprawy poprzeczek dachowych**. Ciągły brak jest przy tym mocno łagodnym określeniem, gdyż **problem po raz pierwszy został zgłoszony w marcu 2016**, czyli niemal cztery lata temu!

Przy czym chodzi o pracę na wysokości, a przy ostrych krawędziach karoserii upadek bez odpowiedniego zabezpieczenia może skończyć się – również łagodnie mówiąc – poważnymi następstwami. Takimi, które wyjaśnia prokurator.

Tymczasem kierownik spawalni przyznał, że – cytując – „jednak pewne ryzyko nadal istnieje”, choć problem był ponoć analizowany w 2016. Lecz już działań podjętych celem zminimalizowania tego ryzyka niestety nieprzedstawił. Nic zatem dziwnego, że **zakładowy społeczny inspektor pracy**, po kontroli przeprowadzonej na niebezpiecznym stanowisku, najpierw postawił na nogi odpowiedzialne za bezpieczeństwo pracy służby pracodawcy, a następnie cały problem **przedstawił na posiedzeniu Komisji BHP**.

W efekcie skończyły się deklaracje, iż – również cytując – „temat wprawdzie wolno, ale posuwa się do przodu”, a rozpoczęły konkretne działania. Na początek **postanowiono, że poprzeczki dachowe dogrzewane będą na innej linii**. Po czym przystą-

piono do wdrożenia tego pomysłu w życie. We wrześniu przetestowano możliwość dogrzania brakujących zgrzein na stacji JA300, oczywiście z zamontowanym pozycjonerem. Wyniki były zadowolające – wszystkie zgrzewy były dostępne.

Ruszyły zatem działania – w które zaangażowane zostało utrzymanie ruchu, inżyniering oraz kaizen – aby wdrożyć nowe rozwiązanie w cykl technologiczny. A wymagało to zarówno zmodyfikowania stacji „Comau” (program zgrzewania bez poprzeczki, odpowiednie zapisy w systemie informatycznym wspomagającym produkcję) jak również JA210 (m.in. montaż czujników informujących o pozycjonerach z poprzeczką, przed wysłaniem na bufor), JA300 (program zgrzewania poprzeczki), JA310 (antykolizyjna korekta dyszy robota kolejowego) oraz LA320 (montaż czujników zatrzymujących karoserię z pozycjonerem na stacji roboczej). Ponadto należało wykonać komplet pozycjonerów oraz stojaków na pozycjonery.

Jednym słowem **dzięki zaangażowaniu oraz aktywności społecznej inspekcji pracy podjęto w końcu konkretne działania pozwalające uchronić pracowników przed zdefiniowanymi od lat zagrożeniami wypadkowymi** na spawalni. Tym samym realnie zadbano o bezpieczeństwo pracy, choć może podjęte działania w tabelkach i prezentacjach nie wyglądają tak dobrze jak warsztatowe dywagacje. Jednak zdecydowanie lepiej **chronić zdrowie i życie osób pracujących w naszym zakładzie**. **(sp)**