



Organizacja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność  
Stellantis Gliwice

Leadec Oddział Gliwice

44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Niezależnego  
Samorządnego  
Związku  
Zawodowego



Nr 05 (281) 27 PAŹDZIERNIKA 2022 R.

## Solidarne wsparcie

Zarówno kwestie organizacji pracy, jak również braku rzetelnego dialogu społecznego w naszym zakładzie zdeterminowały posiedzenie Europejskiej Rady Zakładowej Opel/Vauxhall, które odbyło się 6 października 2022. Nie brakowało przy tym emocji, o które zadbali przedstawiciele pracodawcy. Najważniejsze jednak, że Europejska Rada Zakładowa zadeklarowała pełne poparcie dla NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice walczącej o cywilizowane warunki pracy w naszym zakładzie.

Zapowiedziano także czynne wsparcie związkowców z innych zakładów, zwłaszcza z industriaAll Europe. Jego czas i forma zależna jest od postępu rozmów mających na celu rozwiązanie sporu zbiorowego trwającego od września w Stellantis Gliwice. Na razie wszyscy czekamy na efekty mediacji, które mają rozpocząć się 3 listo-

pada 2022 (więcej o mediacjach i mediatorze piszemy poniżej).

Podczas posiedzenia Europejskiej Rady Zakładowej Opel/Vauxhall wyszło na jaw, że problemy z dążeniem do wprowadzenia antypracowniczej organizacją pracy, nazywanej dla niepoznaki „elastycznym czasem pracy” są szerszym problemem w zakładach Stellantis, choć niewątpliwie w Gliwicach są one szczególnie widoczne. Dlatego też, aby działania europejskiej rady mogły być maksymalnie skuteczne przygotowano ankietę, którą wypełniali przedstawiciele związków zawodowych ze wszystkich zakładów Opel/Vauxhall.

Pytania dotyczyły zarówno form elastycznego czasu pracy, trybu ich wprowadzania i możliwości wypowiedzenia, jak też wpływu elastycznego czasu pracy na zarobki oraz na zdrowie, samopoczucie i życie rodzinne pracowników. (rd.)

## Proste pytania, a jakie działania?

Podczas wizyty prezesa Stellantis Carlosa Tavaresa w naszym zakładzie (poniedziałek, 24 października) przedstawiciele naszej międzyzakładowej NSZZ Solidarność zadali kilka pytań związanych z podstawowymi problemami nękającymi załogę. Jakie działania będą podjęte, aby chronić realną wartość wynagrodzeń, w sytuacji wysokiej inflacji, prowadzącej do znacznego realnego spadku wartości płac. Zwłaszcza, gdy jednocześnie korporacyjne zyski – wypracowywane przez pracowników – biją rekordy.

Kiedy zasady organizacji pracy w Gliwicach były zbliżone do obowiązujących w innych europejskich zakładach Stellantis oraz uwzględniały podstawowe interesy pracowników. Obecnie ciągle zmiany harmonogramów, nie pozwalające na zaplanowanie niczego (nawet odebrania dziecka z przedszkola) dezorganizując życie rodzinne i prywatne pracowników, którzy wprost przekazują, że „nie są niewol-

nikami”. Jakie działania zostaną podjęte, aby ograniczyć lawinowo rosnącą liczbę wypadków przy pracy – więcej piszemy o tym na stronie 2 – tak by zakład w Gliwicach produkował wyłącznie samochody dostawcze, a nie rencistów i inwalidów?

Odpowiedzi były ogólne oraz okragłe, co zresztą nie było zaskoczeniem. Od słów ważniejsze są bowiem czyny i dlatego oczekujemy na konkretne działania, które pozwolą skutecznie rozwiązać zgłaszane problemy. (r.)

Obecną niepokojąco wysoką inflację dyrekcja Stellantis Gliwice najwyraźniej wykorzystała do przeforsowania wprowadzonych jednostronnie rozwiązań dotyczących organizacji pracy dyrekcja, a przy okazji złamać opór załogi (która podczas pikiety 12 września jasno dała do zrozumienia, co o tych rozwiązaniach sądzi). Dlatego też rozmowy o dodatkowych pieniądzach, mających złagodzić skutki inflacji, uzależniona od zawarcia „porozumienia w kwestii elastycznego czasu pracy”. Na takie postawienie sprawy nie zgadza się nasza międzyzakładowa NSZZ Solidarność, która cały czas wzywa do rozmów celem ochrony realnej wartości wynagrodzeń pracowników Stellantis Gliwice.

## Branie głodem

Jednocześnie inflacyjna rekompensata nie powinna mieć tylko postać jednorazowego bonusu (o którym zdawkowo wspomina pracodawca), lecz również odpowiednio zwiększać przyszłoroczne stawki wynagrodzenia zasadniczego. Bowiem nawet, jak wskaźnik inflacji zacznie maleć, to obecne wysokie ceny już raczej nie. Po prostu inflacja liczona będzie od – jak mawiają statystycy – „wyższej bazy”, a zatem również baza naszych wynagrodzeń powinna być wyższa.

Zarazem uzależnianie ochrony realnej wartości wynagrodzeń od zawarcia porozumienia w kwestii elastycznego czasu pracy nie wynika z żadnych obiektywnych przesłanek, lecz powinno być uznane za próbę wykorzystania wysokiej inflacji do wymuszenia zatwierdzenia, wprowadzonych przez pracodawcę jednostronnie, zapisów regulaminowych dezorganizujących prywatne życie pracowników i nadmiernie obciążających ich zadaniami. Dla takich zaś rozwiązań nie ma akceptacji załogi naszego zakładu.

Trzeba przy tym pamiętać, że wysoka dwucyfrowa inflacja (plus często dwukrotnie wyższe raty kredytów hipotecznych) rujnuje domowe finanse pracowników, ale jednocześnie znacząco zwiększa przychody firm motoryzacyjnych. W efekcie prowadzi to do rekordowych zysków koncernu, osiąganych kosztem pracowników, których realne wynagrodzenia dramatycznie spadły – w naszym zakładzie o ponad jedną ósmą – w wielu przypadkach nie pozwalając już na regulowanie bieżących rachunków, nie wspominając już o zapewnieniu opału na zimę.

Dlatego też ochronę realnej wartości płac należy traktować jako sprawę w najwyższym stopniu pilną. Wręcz priorytetową. (ms.)

## Spór zbiorowy – ruszają mediacje

Brak zgody pracodawcy na osobę mediatora zaproponowanego przez naszą międzyzakładową NSZZ Solidarność spowodował, że ostatecznie mediatora w sporze zbiorowym trwającym w Stellantis Gliwice, zgodnie z przepisami ustawy, wskazał minister rodziny i polityki społecznej. Mediatorem została pani Małgorzata Calińska-Mayer, mająca wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu mediacji celem rozwiązania sporów zbiorowych. To ważne, gdyż wszystkim nam zaś przecież zależy na zakończeniu sporu zbiorowego satysfakcjonującym porozumieniem.

Wykonując obowiązki mediatora Małgorzata Calińska-Mayer zaproponowała rozpoczęcie postępowania mediacyjnego 3 listopada 2022. Reprezentująca pracowników naszego zakładu Międzyzakładowa Solidarność Stellantis Gliwice bez zastrzeżeń zgodziła się na ten termin. (zz.)



## Jak na froncie

Tylko w ciągu dziesięciu dni października doszło w naszym zakładzie do aż trzech wypadków z udziałem pracowników, niezbyt przecież liczne, **działu jakości**. Wśród urazów m.in. skręcony staw skokowy i przecięta ręka. A przecież na pozostałych wydziałach także nie brakuje licznych wypadków oraz przykładów „ewakuacji rannych”, choć jak na razie nasz zakład nie znajduje się na linii frontu.

Równocześnie widać wyraźny związek między lawinowo rosnącą liczbą wypadków (bijących w nasz zakład historyczne rekordy), a zmęczeniem spowodowanym wielomiesięczną (praktycznie od początku uruchamiania obecnej produkcji) pracą po dziesięć godzin dziennie, przeciążeniem zadaniami, nadmiernym tempem pracy oraz brakiem niezbędnego weekendowego odpoczynku. Podkreślimy niezbędne do należytej regeneracji sił, a nie tylko wypełnianego kodeksowe minimum 24-godzin między dniami.

Dobrze, aby na te kwestie – nie zaś tylko ustalenie złego położenia ręki czy nogi poszkodowanego pracownika – zwracali uwagę społeczni inspektorzy pracy (gdyż na służbę BHP raczej nie ma w takich przypadkach co liczyć) podczas sporządzania protokołów powypadkowych. Ważne jest bowiem, czy pracownik miał np. możliwość, aby rozejrzeć się i zobaczyć próg zwalniający (na którym skręcił nogę), czy też pod presją czasu wykonywał swoje obowiązki „w biegu”.

Pamiętajmy, że każdy z nas ma jedno zdrowie i jedno życie. Które łatwo stracić i najczęściej nie da się go już odzyskać. Dlatego lepiej o tym pamiętać, niż być mądrym po szkodzie spowodowanej wypadkiem przy pracy. **(ms)**

## Jesteśmy w Iscot

Zgodnie z uchwałą Komisji Międzyzakładowej, potwierdzoną odpowiednią zmianą w zwią-

### M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

ORGANIZACJI MIĘDYZAKŁADOWEJ

NSZZ SOLIDARNOŚĆ

STELLANTIS GLIWICE

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

TEL. ZAKŁADOWE 1-92-09, 17-333

E-MAIL: BIURO@SOLIDARNOSC-STELLANTIS.PL

DO UŻYTKU WEWNĘTRZNEGO

## Obuwie ochronne powinno być także wygodne

# Potraktowani z buta

Pracownicy wydziału montażu głównego naszego zakładu od dłuższego czasu zgłaszają społecznym inspektorom pracy problem niskiej jakości użytkowej otrzymywanych butów roboczych. Po kilku godzinach pracy w przydzielonym obuwie odczuwają oni ból nóg, zaś całodziennie poruszanie się po betonowej posadzce linii produkcyjnej może powodować problemy z kręgosłupem. Pracownicy zwracali również uwagę, że w innych zakładach grupy Stellantis, obuwie robocze jest o wiele lepsze jakościowo, zaś praca w nim jest o wiele bardziej komfortowa.

Determinacja użytkowników kiepskiego obuwia jest tak duża, iż gotowi są sami kupować buty lepszej jakości. Na to jednak nie pozwalają przepisy prawa pracy, które nakładają na pracodawcę obowiązek dostarczania nieodpłatnie odzieży i obuwia roboczego, jednocześnie stanowiąc, iż koszty działań podejmowanych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników (art. 207 § 2<sup>1</sup> Kodeksu pracy). Zatem nie mogą oni „dopłacać” do lepszych butów.

Problemem miała zająć się podczas ostatniego posiedzenia Komisja BHP. Jednak się nie zajęła, gdyż zakładowa służba BHP – będąca ciałem

doradczym komisji – wchodząc w jej kompetencje z góry stwierdziła, że – cytując protokół – „nie ma zgody na zakup butów innych niż dostępne w katalogu Środków Ochrony Indywidualnej”.

Jak podkreśla zakładowy społeczny inspektor pracy **Marian Kaim** takie działanie jest niedopuszczalne. Po pierwsze zgodnie z kodeksem to Komisja BHP, a nie zakładowa służba BHP ustala wszelkie działania związane z przydzielaniem pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. Natomiast po drugie – i ważniejsze – **dostarczane przez pracodawcę obuwie robocze ma posiadać zarówno właściwości ochronne, jak i użytkowe** (art. 237<sup>9</sup> § 2 Kodeksu pracy). Tymczasem zgodnie z napływającymi z wydziału montażu głównego zgłoszeniami, **właściwości użytkowe przydzielanego obuwia są tak kiepskie, że mogą być przyczyną problemów ortopedycznych**.

W takiej sytuacji, zamiast potraktowania zgłoszonej kwestii z przysłowiowego buta, co żadnego problemu nie rozwiązuje, **należałoby raczej szukać rozwiązań pozwalających poprawiać warunki pracy**. Co zresztą należy do ustawowych zadań Komisji BHP. **(sp)**

## Czary mary na ciężary

Podczas posiedzenia Komisji BHP społeczni inspektorzy pracy zwrócili uwagę na **niezrozumiałą różnorodność oznaczeń tych samych części transportowanych ręcznie** – czyli po prostu przenoszonych – przez pracowników gospodarki materiałowej. Aby lepiej zobrazować problem dobrze przygotowani SIP-owcy przynieśli na posiedzenie komisji oznaczenia tej samej części z różnych opakowań, o tej samej pojemności. **Na jednych przenoszony ciężar określony był na poziomie kilku kilogramów, na innych już kilkunastu, a na jeszcze innych kilkudziesięciu kilogramów...** Słowem różnice kolosalne i trudne do logicznego wyjaśnienia.

Jednocześnie ciężar opakowań na poziomie kilkudziesięciu kilogramów może prowadzić do **przekroczenia maksymalnej masy ręcznie transportowanych przedmiotów** przez pracownika.

Zgodnie z ministerialnym rozporządzeniem generalnie **nie może ona przekraczać 30 kg w przypadku mężczyzn oraz 12 kg dla kobiet** (jak widać przy noszeniu ciężarów genderowe równouprawnienie jeszcze nie działa).

Okazało się, że poruszony problem nie był zaskoczeniem dla przedstawicieli pracodawcy, którzy odpowiedzieli, iż – cytując – „działania są podejmowane w tym zakresie tam gdzie zgłaszają to pracownicy”. Tylko, że **pracownikowi nie można zlecać noszenia ciężarów większych niż dopuszczane przez prawo**. I nie pomogą tu żadne czary mary zmieniające oznaczenia na opakowaniach.

Dlatego też zakładowy społeczny inspektor pracy **Marian Kaim** przypomniał, że ciężar ręcznie transportowanego materiału powinien być określony przed przystąpieniem pracownika do wykonywania czynności transportowych, czyli już na samym początku uruchamiania produkcji. Co więcej zgodnie z przepisami wspomnianego ministerialnego rozporządzenia **pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom informacje dotyczące przenoszonego przedmiotu** (opakowania), w tym zwłaszcza jego masy i położenia jego środka ciężkości.

Mając to na uwadze **społeczna inspekcja pracy Stellantis Gliwice planuje przeprowadzić kontrole ukierunkowane na przestrzeganie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych**. Wszystkie wykryte uchybienia zostaną określone i wskazane w uwagach oraz zaleceniach do natychmiastowego usunięcia. **(sp)**

kowym rejestrze, od 1 listopada 2022 międzyzakładowa **Solidarność Stellantis Gliwice** obejmuje działalnością **Iscot Polska**. Spółkę, która przejęła w naszym zakładzie część zadań oraz pracowników **Leadec Oddział Gliwice**.

Tym samym **pracownicy, którzy przechodzą do Iscot Polska** na podstawie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy zachowują pełną ciągłość członkostwa w **NSZZ Solidarność**, jeśli tylko są związkowcami. Natomiast jeśli jeszcze nie przystąpili do naszej międzyzakładowej **Solidarności Stellantis Gliwice**, to w każdej chwili mogą to zrobić. We własnym dobrze pojętym interesie, bowiem **Solidarność zawsze stoi po stronie ludzi, broniąc ich praw oraz interesów**. **(zz)**