

**Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego****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)****Nr 02 (202)****13 LUTEGO 2013 R.**

Zaczęli rozmawiać

Trzy miesiące po zgłoszeniu przez Międzyzwiązkowy Komitet Protestacyjny-Strajkowy postulatów mających na celu stabilne zatrudnienie, ochronę miejsc pracy, wsparcie firm nie zwalniających pracowników mimo kryzysu oraz ochronę wszystkich mieszkańców przed skutkami drożyzny doszło w katowickim urzędzie wojewódzkim do pierwszego spotkania z delegacją rządową z wicepremierem **Januszem Piechocińskim** i ministrem **Władysławem Kosiniak-Kamyszem**. Tym samym zakończyło się ignorowanie postulatów społecznych, a rozpoczęły merytoryczne rozmowy. Szkoda tylko, że stało się to dopiero pod wpływem groźby regionalnego strajku solidarnościowego, za którym opowiedziało się już ponad 150 tys. pracowników.

– *Od początku akcji powtarzamy, że naszym celem jest realizacja postulatów, a nie strajk dla strajku* – podkreśla **Dominik Kolorz**, przewodniczący Śląsko-Dąbrowskiej Solidarności. – *Podczas rozmów naszkicowaliśmy swego rodzaju mapę drogi do realizacji naszych postulatów. Powstanie pięć zespołów roboczych, a opracowania sporządzone przez*

te zespoły zostaną przedstawione podczas plenarnego posiedzenia Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego.

Jest ono zaplanowane na poniedziałek 11 marca 2013 i do tego czasu na pewno strajku regionalnego nie będzie. Jeśli natomiast później uda się osiągnąć porozumienie przy negocjacyjnym stole w ogóle do niego nie dojdzie.

– *Jeśli chodzi o ogólną intencję, to jesteśmy właściwie po jednej stronie, ale diabeł jak zwykle tkwi w szczegółach* – stwierdził Janusz Piechociński, po spotkaniu z przedstawicielami największych śląskich central związkowych.

Wicepremier jednocześnie podkreślał, że jest zwolennikiem dialogu i porozumienia oraz właśnie w taki sposób chciałby rozwiązywać problemy podnoszone przez związki zawodowe. Jest zatem szansa, że zgłoszone problemy uda się rozwiązać w drodze dialogu społecznego, czyli w sposób który od początku proponowała Solidarność, wskazując, że zgodnie z Konstytucją RP to właśnie na dialogu partnerów społecznych opiera się ustrój gospodarczy naszego kraju. **(red.)**

Deklaracja Brukselska

Podpisaniem „Deklaracji Brukselskiej” zakończyła się styczniowa konferencja sekcji motoryzacyjnej industriAll, europejskiej centrali związkowej, której członkiem jest NSZZ Solidarność. Reprezentanci pracowników z całej Europy przedstawili w niej propozycję oparcia przyszłości przemysłu samochodowego na zrównoważonym rozwoju oraz podkreślili że obecny kryzys wymaga współpracy i dialogu społecznego od hali produkcyjnej aż do poziomu europejskiego.

Treść wspólnej deklaracji – której najważniejsze postulaty dotyczą wzmocnienia innowacyjnej konkurencyjności europejskiej branży motoryzacyjnej, zwiększenia inwestycji w umiejętności zawodowe oraz szkolenia pracowników, a także promowania zatrudnienia wysokiej jakości (czyli odpowiednio uzbrojone technologicznie, wymagające profesjonalnych kwalifikacji, dobrze płatne i na umowy stałe) – została opracowana podczas dwudniowych warsztatów i dyskusji panelowych, w których uczestniczyło 150 osób. W debacie podczas brukselskiej konferencji głos zabrali również pracodawcy, m.in. **Steve Girsky**, wiceprezes GM.

Jednocześnie, jak podkreślono w podsumowaniu „Deklaracji Brukselskiej” związki zawodowe „pragną przyczynić się do unowocześnienia europejskiego przemysłu motoryzacyjnego i zapewnienia jego zrównoważonego rozwoju na miarę XXI wieku poprzez, tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy w europejskich zakładach produkcyjnych, tworzących zintegrowany łańcuch wartości.”

(22)

Uruchomienie systemu produkcji SPS na linii silników potwierdziło liczne – zgłaszane od dłuższego czasu – uwagi i zastrzeżenia zatrudnionych tam pracowników oraz omal nie doprowadziło do zablokowania pracy na montażu. Pytanie, dlaczego przełożeni różnych szczebli, zamiast natychmiast rozwiązywać sygnalizowane problemy czekali, aż wystąpią one gromadnie.

Wyszło jak zawsze

Zasadniczą kwestią okazała się mnogość montowanych silników. Zoraz przekładni, prowadząca do dużej liczby opcji montażowych, znacznie różniących się między sobą ilością operacji na poszczególnych stacjach i czasem ich wykonania. Do tego żadna z tych opcji nie była na tyle częsta, aby uznać ją za dominujący standard. Wydawało się zatem oczywiste, że w takiej sytuacji obliczając obsadę należało przyjąć możliwie niekorzystną (czyli pracochłonną) sekwencję opcji w jednostce czasu. Wszak wszystkie operacje muszą być wykonane w trakcie jednego taktu, a jeśli nawet przy prostszym do montażu układzie napędowym pracownik upora się z zadaniem nieco szybciej, to czasu i tak nie można w żaden sposób magazynować.

Jednak zamiast tego „podstawową” opcję silnikową wybrano optymistycznie, czyli opierając się na tych najprostszych. Zapewne na papierze wyglądało to doskonale, a autor takich założeń na warsztatach CIP brylował, tylko w praktyce nie działało. Jako, że na taśmie dominowały bardziej skomplikowane (a przez to czasochłonne) opcje silnikowe to nie dość, że TL został całkowicie zaangażowany w proces technologiczny, to jeszcze nagminną potrzebą stała się praktyka pobierania części przez rozpoczęciem taktu, aby zdążyć ze wszystkim operacjami przez jego zakończeniem.

Wprowadzenie SPS wykluczyło tego rodzaju prowizorkę, gdyż trudno pobrać wcześniej części ze skrzynki jadącej za silnikiem. Co więcej szukanie w niej np. odpowiedniej podkładki wcale nie jest prostsze, gdyż części w skrzynce nie są ułożone w kolejności pobierania. Jak dodamy do tego, że część raków stojących wokół silnikowych stacji została ustawiona poza obrysem suwnicy i niektóre tak „drobne” elementy, jak kilkunastokilogramowe przekładnie, trzeba w związku z tym dźwigać na plecach, to okaże się, że zafundowano zatrudnionym tam pracownikom swoiste połączenie zagadek logicznych z treningiem strongmanów. Oczywiście nie trzeba dodawać, że takie atrakcje mają dość luźny związek ze standardami GM-GMS, efektywności pracy, nie mówiąc już o ergonomii.

Dodatkowo, gdy wszystkie problemy się skumulowały, to efektem była zapaść na linii silnika. Wtedy nagle pojawiły się trzy dodatkowe stacje (a wcześniej ponoć ludzi było za dużo), został przydzielony do tej linii oddzielny pracownik „materiałówki” dostarczający rakami części, a nawet zapowiedziano zmianę rozmieszczenia stacji tak, aby zawsze można było korzystać z suwnicy. Szkoda tylko, że jak o takie wcześniej propozycje takich rozwiązań zgłaszali pracownicy i związki zawodowe, to odpowiadało im echo. Zawsze bowiem lepiej przewidywać problemy, niż tylko bohatercko zmagać się z rozwiązaniem tych, które samemu się stworzyło. W teorii niby wszyscy to wiedzą, ale niestety w praktyce wyszło jak zawsze.

(MrS)

Gotówka za zmiany

Pół tysiąca rekompensaty za uciążliwości związane z wymuszonym przejściem z systemu pracy trzymianowego na dwuzmianowy otrzymają pracownicy ACG/SCG. Ustalono, że wypłaca ona będzie w dwóch równych ratach (czyli po 250 zł) płatnych w marcu i we wrześniu. Dodatkowo w grudniu 2012 wypłacono im ekstra po 100 zł (pisaaliśmy o tym więcej w poprzednim MOPLIKU).

Rekompensatę dostaną ci wszyscy zatrudnieni w ACG/SCG, którzy pracowali na „nocki” w listopadzie 2012 – czyli zmianami organizacyjnymi w naszym zakładzie. Osoby, które z różnych przyczyn wcześniej zmieniły system pracy na inny niż trzymianowy dodatkowych pieniędzy nie dostaną, podobnie jak nie dostawałby dodatku nocnego, gdyby trzecia zmiana w Oplu była utrzymana. **(zz)**

Wydzielanie socjalu

Trwają prace nad utworzeniem oddzielnego Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych dla Voith Oddział Gliwice, jego regulaminem oraz utworzeniem gliwickiej komisji socjalnej. Obecnie pieniądze dzieli jedna, wspólna, komisja dla Bielska-Białej, Gliwic i Poznania. W efekcie przy rozpatrywaniu każdej sprawy mniejszość stanowią reprezentanci oddziału, której ona dotyczy, co jest mocno uciążliwe przy rozpatrywaniu wniosków o wszelkie zapomogi, świadczenia i dopłaty. Zgodnie bowiem z przepisami ustawy ich przyznanie uzależnione powinno być „od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej” pracownika. Tymczasem, co mogą o niej w indywidualnych sprawach wiedzieć osoby z innych oddziałów, które często w Gliwicach nigdy nie były. Podobnie zresztą reprezentanci naszego oddziału Voith o sytuacji życiowej czy rodzinnej kolegów (i koleżanek) z Wielkopolski mogą głównie interesująco pomilczeć.

Dlatego warto, aby gliwicki Voith miał własny, wydzielony fundusz socjalny, a pieniądze dla jego pracowników były dzielone na miejscu. Uzgodniono już, że stanie się tak najpóźniej w drugim kwartale 2013. **(z)**

Niedziela na stoku

Druga organizowana przez międzyzakładową Solidarność GMMP zimowa wycieczka do Szczyrku już w najbliższą niedzielę (17 lutego). Wyruszamy na narciarskie trasy o godz. 8, tra-

Wydłużanie okresu, czyli naciąganie dyrektywy (unijnej)

Kolejny bubel prawny

Na niezgodność rządowych propozycji zmian w Kodeksie Pracy z wiążącymi Polskę przepisami prawa Unii Europejskiej oraz ratyfikowaną przez nasz kraj Konwencją Nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy zwróciło uwagę Prezydium Komisji Krajowej NSZZ Solidarność. Jednocześnie negatywnie opiniując te propozycje, sprowadzające do ochrony zysków firm kosztem pracowników.

Chodzi o forsowane przez rząd zapisy umożliwiające wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy oraz wprowadzenia ruchomego czasu pracy w przypadku – określonych nadzwyczaj ogólnie – „uzasadnionych przyczyn obiektywnych”, czyli zawsze, gdyż dla większości pracodawców wszystkie przyczyny są „uzasadnione” i „szczególne”, zwłaszcza, gdy pozwalają mniej zapłacić ludziom. Tylko, że takie rozwiązania są niezgodne z obowiązującymi przepisami dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego dotyczącej organizacji czasu pracy, a od chwili przystąpienia Polski do UE (co miało miejsce 1 maja 2004) prawo wspólnotowe ma pierwszeństwo przed krajowym. Potwierdza to liczne orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Tymczasem **zgodnie z unijną dyrektywą zasadniczy maksymalny okres rozliczeniowy czasu pracy w państwach członkowskich UE nie powinien przekraczać czterech miesięcy** i taki też jest obecny zapis w art. 129 § 1 Kodeksu Pracy. W ośmiu ściśle określonych przypadkach (np. wypadku lub bliskiego ryzyka wypadku) dyrektywa dopuszcza wydłużenie okresu rozliczeniowego do 6 miesięcy lub roku, **jeżeli następuje to w drodze układu zbiorowego lub porozumienia zawartego na szczeblu krajowym lub regionalnym**. W rządowym projekcie nie ma jednak ani wyliczenia przyczyn uzasadniających wydłużenie okresu rozliczeniowego wymaganych przez art. 19 dyrektywy Parlamentu Europejskiego, a porozumienia miałyby być zawierane na szczeblu zakładu pracy, jako zwykłe porozumienie (a nie w ramach układu zbiorowego), co także narusza przepisy unijne. Zdanie mówiące o możliwości wydłużenia okresu rozliczeniowego do 6 miesięcy w całości wykreślono, choć przepi-

sano dosłownie z dyrektywy dwa sąsiednie! Mówiąc wprost zmanipulowano tekst tak, aby był prawie zgodny z unijnym wzorcem. Tyle tylko, że jak wiadomo – nie tylko z popularnej reklamy – prawie robi różnicę. W tym wypadku fundamentalną.

Dalsza analiza ministerialnych propozycji pokazuje, że nie spełniają one unijnych warunków zgodności z ogólnymi zasadami bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, m.in. **dopuszcza zatrudnianie przez więcej niż 8 godzin dziennie – bez pytania o zgodę – kobiet w ciąży, zatrudnionych w szczególnych warunkach i w szczególnym charakterze, pracowników opiekujących się dziećmi do lat czterech**.

Negatywna opinia Solidarności dotycząca projektowanych zmian w Kodeksie Pracy będzie teraz przedmiotem prac sejmowych, gdyż rząd mimo związkowych zastrzeżeń skierował swój projekt do parlamentu. Mająca tam większość koalicja może wprowadzić przegłosować każdy bubel prawny – co zresztą dość systematycznie czyni – jednak ideologiczna „twórczość” posłów, często wyrzuca do kosza Trybunał Konstytucyjny. Tak właśnie, po skardze wniesionej przez NSZZ Solidarność, postąpił w październiku 2012 z przepisami odbierającymi pracownikom dodatkowe wolne za święto przypadające w dzień harmonogramowo wolny od pracy. Identyczny los czeka każdy kolejny gniot legislacyjny, uchwalony przez Sejm, w którym nie liczą się merytoryczne argumenty, a tylko arytmetyka polityczna. **(rd)**

Więcej o praktycznych skutkach wprowadzenia rządowego projektu w następnym MOPLIKU.

Kryzys uniwersalny

Rządowe propozycje zmian w Kodeksie Pracy skomentował w rozmowie z „Tygodnikiem Solidarność” Henryk Nakonieczny z Prezydium Komisji Krajowej NSZZ Solidarność:

Kryzysem można uzasadniać wszystko, może prawie wszystko. W mojej ocenie proponowane przez rząd działania dla uelastycznienia czasu pracy w proponowanej formie tylko spotęgują zjawisko wyzysku w pracy, a nie przyniosą oczekiwanych przez rząd efektów. Będą skutkować wzrostem niezdrowej konkurencji kosztami pracy, obniżaniem jej standardów, dumpingiem płacowym, a w konsekwencji hamować będą motywację do poszukiwania innowacyjnych rozwiązań, nowych technologii czy wzrostu efektywności zarządzania. Zahamują rozwój, a nie przyczynią się do niego (...) Będą one miały druzgocący wpływ dla podstawowej tkanki społecznej, jaką jest rodzina, a ma to szczególne znaczenie w okresie pogłębiającego się kryzysu demograficznego. Zasłепienie chęcią pomnażania zysku jest niewystarczającym argumentem do podejmowania takich działań.

Cały opublikowany w „Tygodniku Solidarność” wywiad z Henrykiem Nakoniecznym jest dostępny na stronie internetowej Solidarności GMMP: www.solidarnosc-opel.pl **(inf)**

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 22 LUTEGO 2013 R.

dycyjnie z parkingu przed G-1. Organizatorzy zapewniają przejazd autokarem w obie strony, ciepły posiłek, ubezpieczenie oraz dobre, związkowe towarzystwo. Karnety na wyciągi trzeba już wykupić we własnym zakresie. Koszt: 20 zł od osoby dorosłej, natomiast wszystkie dzieci jadą za darmo, wszak trwają ferie szkolne.

Na miejscu czekają trasy zjazdowe o różnym stopniu trudności, a na początkujących instruktorzy, z którymi można skutecznie negocjować ceny zajęć. Uczestnicy narciarskiego wyjazdu nie muszą jednak czynnie uprawiać żadnych sportów zimowych, ale muszą być członkami Solidarności GMMP lub ich dziećmi. Wszelkie dodatkowe informacje o wycieczce można uzyskać w naszej związkowej siedzibie (budynek G-5, parter). **(zz)**