



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 07 (220)

2 LIPCA 2014 R.

Uwaga: będą masówki!

Dyrekcja GMMP, będąca inicjatorem przedłużenia do roku okresu rozliczeniowego czasu pracy, przedstawiła w końcu swój projekt porozumienia, dopuszczającego takie rozwiązanie. Odpowiedzią organizacji związkowych będzie wspólne stanowisko, a za priorytet uważają gwarancje utrzymania miejsc pracy oraz poszanowanie interesów i życia rodzinnego pracowników.

Choć dyrekcyjny projekt ponoć uwzględniał wnioski z tzw. warsztatów (według GLB wzięło w nich udział 318 osób, choć w oficjalnym piśmie mowa była tylko o 248; zresztą to i tak zaledwie ułamek pracowników, uczestniczących w związkowych konsultacjach i masówkach) to jednak zabrakło w nim podstawowej rzeczy – gwarancji zatrudnienia. Znalazły się natomiast zapisy niezgodne z przepisami powszechnie obowiązującego prawa, jak przykładowo możliwość zmiany harmonogramów (grafików) czasu pracy z dnia na dzień. Tymczasem zgodnie z kodeksowymi zasadami zmiany powinny być wprowadzane tak samo, jak same harmonogramy, czyli z tygodniowym wyprzedzeniem.

Wprawdzie jeszcze trwa uzgadnianie ostatecznej treści związkowego stanowiska, ale już wiadomo, że ma kompleksowo i systemowo regulować zarówno zasady przesuwania dni roboczych, wypłaty dodatków w przypadku pracy przez sześć

dni w tygodniu, zapewnienie pracownikom odpoczynku z rodziną, a przede wszystkim gwarantować utrzymanie miejsc pracy. Zgodnie bowiem z przepisami zarówno Kodeksu Pracy, jak i unijnej Dyrektywy 2003/88/WE okres rozliczeniowy generalnie nie powinien przekraczać czterech miesięcy. Wyjątki dopuszczalne są tylko w ściśle określonych prawem sytuacjach, a ich celem powinna być właśnie ochrona miejsc pracy.

Wiecej o związkowym stanowisku każdy będzie mógł się dowiedzieć podczas **masówek, które odbędą się 3 lipca 2014 (czwartek) w salach Alfa i Omega, dla zmiany czerwonej o godz. 13.20, natomiast dla zmiany zielonej o godz. 14.10.**

Rozwiązania zawarte w związkowym stanowisku oparte zostaną m.in. na obowiązujących w innych polskich zakładach (m.in. poznańskim VW) porozumieniach wydłużających okres rozliczeniowy. Gdyż zawsze lepiej uczyć się na błędach innych, niż własnych. Przy czym takich porozumień nie jest wiele – kilkaset firm, które przedłużyły okres rozliczeniowy to niespełna pół promila działających w Polsce.

Warto jednocześnie podkreślić, że negocjować, jak i podpisywać porozumienie w imieniu załogi będą tylko i wyłącznie związki zawodowe, które z mocy prawa reprezentują pracowników. Wszelkie okrągłe stoły, czy też forum doradcze nie są i nie będą stroną porozumienia. (rd.)

Podwyżki w Voith

Zakończyły się negocjacje płacowe w Voith Oddział Gliwice. Zgodnie z porozumieniem podpisanym w pierwszych dniach czerwca **stawki wynagrodzenia zasadniczego** wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowiskach produkcyjnych **wzrosną o 3 proc.**, przy czym **podwyżka obowiązuje od 1 kwietnia 2014**. Tym samym z najbliższą wypłatą zatrudnieni w gliwickim Voith otrzymają wyrównanie za kwiecień i maj.

Również **z wynagrodzeniem za czerwiec 2014** pracownikom produkcyjnym spółki zostanie wypłacona **jednorazowa premia w równej dla każdego wysokości 200 zł**. Słowem przed przerwą wakacyjną mogą liczyć na zastrzyk dodatkowej gotówki.

Porozumienie płacowe w Voith obowiązuje przez rok, czyli... do końca marca 2015. W tej spółce rok finansowy (budżetowy) nie pokrywa się z kalendarzowym, lecz jest przesunięty o kwartał. Dlatego też podwyżki w gliwickim Voith obowiązują zawsze od 1 kwietnia. Wprawdzie podczas kolejnych negocjacji podejmowane są próby zmiany tego stanu rzeczy, jednak na razie górę biorą wymogi budżetowe. (22)

Badania okresowe, przeprowadzane zgodnie z kodeksowymi wymogami w godzinach pracy, w naszym zakładzie ostatnio wiążą się z wymogiem pojawienia się na linii bez śniadania. Tymczasem pracę na głodniaka trudno pogodzić z zasadami BHP nawet, gdy uznamy nadwagę za najpoważniejszy problem społeczny.

Poranna głodówka

Zasada jest prosta: pracownik rozpoczyna badania okresowe o szóstej rano od pobrania krwi do analizy. Musi zatem pojawić się w zakładzie na czczo. Po kilku minutach mógłby już wprowadzić zjeść śniadanie lub przynajmniej napić się kawy, musi jednak pędzić na swoje stanowisko pracy. Tam specjalnie długo nie poszaleje, gdyż na siódmą ma być już gotowy do prześwietlenia, po czym rozpoczyna spacer po specjalistycznych gabinetach, jeżeli tylko wymóg takich badań wynika z jego skierowania. Zazwyczaj cały czas jest na czczo, gdyż mało kto nosi kanapki w kieszeni.

Można oczywiście twierdzić, że wymagając od zatrudnionych pracy w przerwie między kolejnymi częściami badań okresowych wypełnia ustawowy obowiązek organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu. Tyle tylko, że jednocześnie naruszany jest inny kodeksowy obowiązek – zapewnienia odpowiednich warunków BHP, rozumianych jako troska o zdrowie pracownika. Tymczasem praca na czczo jest zaprzeczeniem tej troski. Dietetycy są bowiem zgodni, że to nie obiad lecz śniadanie jest najważniejszym daniem dnia! To bowiem tylko śniadanie jest w stanie zapewnić organizmowi niezbędną ilość energii na długie godziny w pracy. Wartościowy pierwszy posiłek to podstawa każdego dnia: poprawia refleks i koncentrację, zmniejsza ryzyko podatności na stres, przyspiesza proces myślenia.

Okazuje się jednak, że badany okresowo pracownik zbyt sprawny być nie musi, byleby swoje nieco ponad pół godziny przepracował na linii. A przecież chodzi o sytuację, która ma miejsce raz na kilka lat. Może zatem chodzi, że w zglobalizowanej gospodarce trzeba dosłownie wycisnąć z załogi każdą minutę, gdyż inaczej grozi finansowa katastrofa. Tylko, jak w takim razie wytłumaczyć, że Toyota w szwedzkim Goeteborgu, właśnie skróciła dniówki do 6 godzin nie zmniejszając wynagrodzeń? Czy tylko po drugiej stronie Bałtyku kluczem do sukcesu jest wysoka wydajność, efektywność pracy i zaangażowanie? Tam warto zadbać, aby pracownik był nie tylko po śniadaniu, ale również nieprzemęczony, a u nas już nie?

Może zatem zamiast produkcyjnej rozgrzewki na czczo warto dać szansę zjedzeniu śniadania tym, którym przed pracą uniemożliwiała wydane przez pracodawcę polecenie służbowe, którym zgodnie z orzeczeniem SN jest zlecenie badań okresowych. W ten sposób nie tylko efektywność i dokładność pracy wzrośnie, ale równocześnie zmniejszy zagrożenie pracownikom wrzodami żołądka. Higieniczne warunki pracy, to bowiem nie tylko zapewnienie kasku na głowie i rękawic (mało cerowanych) na spawalni, ale również troska o zdrowie zatrudnionych w dłuższej perspektywie czasowej. Wszak dzięki decyzjom obecnego rządu mamy pracować do 67 lat. (MrS)

„Krajówka” wybrana

Przewodniczącym Krajowej Sekcji Przemysłu Motoryzacyjnego NSZZ Solidarność na nową kadencję 2014-18 został wybrany ponownie **Bogdan Szozda** z Fiat Auto Poland. Jednocześnie dwóch przedstawicieli Solidarności GMMP – **Mariusz Król** i **Joachim Malecki** – weszło w skład Rady Krajowej Sekcji Przemysłu Motoryzacyjnego, natomiast **Franciszek Szymura** został wybrany do Komisji Rewizyjnej, w której pełnić będzie funkcję wiceprzewodniczącego.

Podczas walnego zebrania delegaci reprezentujący wszystkie zakłady wchodzące w skład sekcji krajowej nie tylko wybrali jej statutowe władze, ale przede wszystkim dyskutowali nad problemami nękającymi pracowników branży motoryzacyjnej. **(zz)**

Serwis z rabatem

Specjalną ofertę dla pracowników GMMP przygotowała tarnogórska firma ASKO, autoryzowany przedstawiciel marki Opel. Obejmuje ona **zniżki na serwisowanie samochodów wszystkich marek**. Specjalna oferta obowiązuje **od czerwca do września 2014** i obejmuje:

- pełny przegląd klimatyzacji z dezynfekcją – **159 zł** zamiast 199 zł;
- dezynfekcję klimatyzacji (ozonowanie lub preparat) – **59 zł** zamiast 79 zł;
- geometrię zawieszenia (sprawdzenie, ustawienie) – **139 zł** zamiast 160 zł;
- sprawdzenie zawieszenia (amortyzatorów, wahaczy, drążków kierowniczych, stabilizatora, poduszek, sprężyn) – **49 zł** zamiast 80 zł;
- kontrolę układu hamulcowego – **35 zł** zamiast 50 zł;
- czyszczenie układu hamulcowego (tył plus przód) – **69 zł** zamiast 120 zł;
- wymianę płynu hamulcowego z odpowiedzeniem – **59 zł** zamiast 75 zł.

Dodatkowo na wszystkie usługi powiązane z **wymianą oryginalnych części i akcesoriów Opel** pracownicy GMMP otrzymają **18 proc. rabatu**.

ASKO jest firmą z 15-letnią tradycją w branży motoryzacyjnej, sprawdzoną profesjonalną kadrę techniczną oraz przyjazne podejście do klienta. Potwierdza je uzyskane w tym roku pierwsze miejsce za najlepszą jakość obsługi klienta oraz najlepszą w sprzedaży samochodów dostawczych w Polsce. Natomiast w generalnym rankingu Dealer Honour Club ASKO zajęło trzecie miejsce w Polsce.

Opel-ASKO mieści się w **Tarnowskich Górach przy ul. Gliwickiej 65**, tel. 32 285 60 88 wew. 23, 24 lub 22; e-mail: serwis@opel-asko.com.pl. **(rk)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09
TEL. ZAKŁADOWE 1-92-09, 12-333, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 16 LIPCA 2014 R.

Trzecie Globalne Forum Informacyjne GM

Wzmocnianie dialogu

Bezpieczeństwo, jakość, wyniki finansowe, rynkowa pozycja firmy, strategie produkcyjne oraz koncepcje rozwiązań inżynierskich i modelowych były przedstawione oraz przedyskutowane podczas Globalnego Forum Informacyjnego GM w Detroit. Uczestniczyli w nim członkowie zarządu General Motors z dyrektorem generalną **Marry Barra** oraz związkowcy z trzynastu krajów i sześciu kontynentów. Nasz zakład reprezentował **Robert Potempa**, wiceprzewodniczący międzyzakładowej Solidarności GMMP.

Związkowi uczestnicy forum mieli dwa podstawowe cele. Pierwszym było wzmocnienie dialogu społecznego i znalezienie nowych form współpracy oraz wymiany informacji, tak na poziomie globalnym, jak i lokalnym. Drugim natomiast nakłonienie zarządu GM do zorganizowania dodatkowego spotkania po 2014 i rozważenia wprowadzenia globalnego porozumienia ramowego (*Global Framework Agreement*). Ostatecznie ustalono, że następne forum informacyjne będzie miało miejsce w przyszłym roku. Jednocześnie zarząd GM zapowiedział utwo-

rzenie specjalnej komórki która ma zbadać wartość globalnego porozumienia ramowego oraz modyfikacji i usprawnienia prac globalnego forum informacyjnego.

Jak bowiem podkreślano podczas debaty w sytuacji, gdy GM napotyka dużą ilość nowych wyzwań, konieczne jest prowadzenie dialogu społecznego oraz budowanie mocnych relacji na poziomie globalnym, które pozwolą sprawnie rozwiązywać pojawiające się problemy oraz poprawiać pozycję marek GM. Współpraca partnerów społecznych jest bowiem podstawą i warunkiem wspólnego sukcesu.

Jednocześnie podczas forum uzgodniono, że klienci GM na całym świecie zasługują na to aby być świadomym, że nasze produkty powstają w sposób odpowiedzialny ekonomicznie, społecznie i w sposób przyjazny dla środowiska. Dlatego też General Motors stosuje tzw. globalne zasady Sullivana (*Global Sullivan Principles*), promujące społeczną odpowiedzialność biznesu, a ogłoszone na specjalnej ceremonii ONZ 2 listopada 1999. **(red.)**

Mocno cięta podsufitka

Niemal już tradycyjną likwidacją jednego stanowiska zakończył się rebalancing na linii podsufitki obsługiwanej przez ACG. Problem jednak zarówno w tym, że po pierwsze to cięcie obsady miało miejsce zanim przeprowadzono warsztaty CIP, a po drugie w jego efekcie na linii zaczęło brakować ludzi, a tym samym problemem stało się utrzymanie odpowiedniego tempa pracy i wymogów technologicznych. Słowem zamiast zrównoważenia (bo tyle znaczy angielski rebalancing) uzyskano zamęt i bałagan.

Tak bowiem zazwyczaj kończy się stawianie sprawy na głowie. Rebalancing co do zasady powinien wynikać z warsztatów CIP i prowadzić do zrównoważenia – czyli równomiernego rozłożenia zgodnie z normami technologicznymi – zadań produkcyjnych. Przy czym nie musi się on opierać na cięciu obsady, ale może – przykładowo – wiązać

się z przesunięciem operacji technologicznych między stanowiskami. Warto też pamiętać, że ustalając obsadę linii nie można również stosować prostego zaokrąglania w dół. Czas w tym wypadku jest jak pieniądź, a samą stuzłotówką nie można zapłacić rachunku za 130 zł, stosując „zaokrąglenie do setki”. Tak samo jest z obsadą linii – jeśli takt trwa sto sekund, to nie wolno planować wykonania w jego czasie operacji wymagających ponad dwóch minut. Całość nie będzie bowiem funkcjonować.

Na linii podsufitki nie działała, na co natychmiast zareagowali związkowcy międzyzakładowej Solidarności, podejmując interwencję. Tym bardziej, że cięcie obsady nie tylko prowadziło do przeciążenia pracą, ale w oczywisty sposób zagrażało również standardom BHP i wymogom jakościowym. Przysłowiowe odkręcania sprawy – czyli równoważenie rebalancingu – jest w toku. **(zz)**

Uwaga: PIT nie gazeta

Wypełniając wnioski z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych należy w nich jedynie uwzględnić kwotę dochodów zgodną z tą wykazaną w ostatnim zeznaniu podatkowym (PIT), natomiast nie trzeba – a nawet nie należy – dołączać do wniosku kopii formularza PIT. Udokumentować dochody trzeba jedynie na wyraźne żądanie komisji socjalnej (lub pracodawcy) i są na to dwa tygodnie.

Przy czym udokumentowaniem dochodów może być zarówno kopia PIT, jak również zaświadczenie z urzędu skarbowego. To ostatnie niestety płatne, ale przykładowo osoby składające internetowe e-PIT nie mają innego wyjścia – one kopii formularza poświadczonego pieczęcią urzędu nie mogą mieć. Natomiast przedstawiając komisji socjalnej kopię PIT należy pamiętać, iż zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych można na niej zaznaczyć (najlepiej markerem) wszystkie rubryki poza koniecznymi do identyfikacji osoby (czyli imienia, nazwiska oraz numeru PESEL), kwoty osiągniętego dochodu oraz podpisu na końcu formularza (bez niego PIT jest nieważny). Do celów funduszu socjalnego nie ma żadnego znaczenia z jakich odliczeń korzysta dany pracownik, czy dodatkowe dochody osiąga jako sędzia piłkarski w A-klasie, strażak ochotnik czy też autor książek kucharskich pisanych po godzinach, ani też jakiej organizacji pożytku publicznego przeznaczył jeden procent swojego podatku. Warto bowiem chronić swoją prywatność, a formularz PIT – mówiąc obrazowo – to nie gazeta, aby każdy mógł go przeglądać. **(sp)**