



Organizacja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność  
Stellantis Gliwice

Iscot Polska Gliwice

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

Niezależnego  
Samorządnego  
Związku  
Zawodowego



Nr 06 (287) 27 LISTOPADA 2023 R.

## Nie do zaakceptowania

**P**przedstawiony w GLB przez dyrekcję naszego zakładu **zamiar wprowadzenia od 1 marca 2024 osiemnastozmianowego systemu pracy** wywołał falę słusznego niezadowolenia pracowników Stellantis Gliwice. Osiemnastozmianowy system pracy oznacza **dezorganizację życia rodzinnego i prywatnego oraz nadmierne obciążenie pracą**. Szczególnie jak będą mu towarzyszyć nieustanne zmiany harmonogramu.

Dlatego też międzyzakładowa **NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice** natychmiast wystąpiła do pracodawcy z **pisemnym stanowiskiem, w którym podkreśliła, że osiemnastozmianowy system pracy nie jest akceptowany przez załogę** naszego zakładu. Szczególnie, że **już obecnie, ze względu na nieustanne braki personalne, pracownicy obciążani są dodatkowymi zadaniami**. Co w ostatnim czasie doprowadziło do **przypadku załabnięcia (omdlenia) z wyczerpania na linii produkcyjnej podczas pracy**.

Jednocześnie mimo licznych wysiłków i działań społecznej inspekcji pracy cały czas zdecydowanie zbyt często dochodzi do wypadków przy pracy, w których poszkodowanymi są spieszący się (by zdążyć w taktach z zadaniami) pracownicy.

Ponadto opierający się na indywidualnych harmonogramach (grafikach, rozkładach) czasu pracy – różniących się dla zatrudnionych na tej samej zmianie – **osiemnastozmianowy system pracy dezorganizuje wspólne dojazdy do pracy, podnosząc ich koszty co najmniej o jedną piątą (20 proc.)**. Oznacza

to poważne dodatkowe obciążenie finansowe pracowników, jak też **wyzwania logistyczne** – dojazd do pracy tych samych czterech osób w ciągu tygodnia wymaga bowiem zaangażowania dwóch samochodów (i kierowców), a nie jednego.

**Kwestię zamiaru wprowadzenia od 1 marca 2024 osiemnastozmianowego systemu pracy** w gliwickim Stellantis – oznaczającym, że standardem ma być praca w soboty, za „czarną dniówkę” – **nasza międzyzakładowa NSZZ Solidarność poruszyła także na forum europejskim, kierując pisma do europejskich rad zakładowych (ERZ) Opel/Vauxhall, PSA oraz Stellantis**. Otrzymaliśmy już **odpowiedź z ERZ Opel/Vauxhall** w której zapowiedziano, że kwestia osiemnastozmianowego systemu pracy w Gliwicach **będzie poruszona podczas najbliższego spotkania z europejskim zarządem**.

**Problemy pracowników naszego zakładu** był także omawiany podczas **organizowanego pod egidą IndustriAll (europejskiej federacji związkowej) w dniu 14 listopada branżowego spotkania we Frankfurcie**, w którym uczestniczyli przedstawiciele Solidarności Stellantis Gliwice. Należy oczekiwać, że cały czas deklarowane wsparcie ze strony IndustriAll przyjmie tym razem konkretną postać.

Jednak **działania mające na celu uporządkowanie organizacji pracy** w naszym zakładzie i wyeliminowania antypracowniczych rozwiązań **na tym się nie kończą**. Komisja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność postanowiła bowiem o **rozpoczęciu sporu zbiorowego**. Więcej piszemy o tym poniżej. **(rd)**

Aby jak najszybciej powstrzymać systematycznie spadającą – za sprawą wysokiej inflacji – realną wartość wynagrodzeń pracowników naszego zakładu międzyzakładowa NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice wystąpiła do pracodawcy o **niezwłoczne rozpoczęcie rozmów, celem ustalenia wzrostu wynagrodzeń w Stellantis Gliwice w roku 2024**.

## Czas na podwyżkę

**Ł**ącznie w latach 2021-23 – czyli od poprzedniego porozumienia płacowego – **realna wartość płac w Stellantis Gliwice spadła o 23,3 proc., czyli blisko jedną czwartą!** Oznacza to, że nawet uwzględniając realny wzrost wynagrodzeń w latach 2017-20 wynikający z obowiązującego wówczas porozumienia płacowego, wynoszący średnio blisko 3 proc. (dokładnie 2,92 proc.) rocznie, **realna wartość wynagrodzeń w naszym zakładzie jest aktualnie realnie niższa o blisko jedną ósmą od płac z 2017**. I wynosi 88,4 proc. ówczesnych wypłat, uwzględniając spadek wartości pieniądza.

Zatem **brak w latach 2021-23 oczekiwanego przez załogę naszego zakładu corocznego realnego wzrostu wynagrodzeń na wcześniejszym poziomie oznacza łączny ubytek realnej wartości wynagrodzeń sięgający 32,4 proc.** Czyli praktycznie jednej trzeciej otrzymywanej wypłaty i to w okresie zaledwie trzech lat! Przy czym należy zaznaczyć, że wspomniany coroczny **realny wzrost wynagrodzeń powinien być prostą konsekwencją rosnącej wydajności i efektywności pracy**.

Ponadto należy mieć na uwadze, że ogłaszany przez GUS wzrost cen towarów i usług (inflacja) jest wskaźnikiem uśrednionym, zaś **mający zasadnicze znaczenie dla budżetów pracowniczych wzrost cen żywności, czy utrzymania mieszkań jest zdecydowanie wyższy**. Często – jak choćby w przypadku ciepła systemowego i paliw do ogrzewania domów – przekracza 100 proc. Co więcej w związku z bardzo prawdopodobnym wygaszeniem tzw. tarcz antyinflacyjnych **na początku 2024 czeka nas dalszy skokowy wzrost cen energii elektrycznej (szacowany na 70 proc.) oraz gazu i żywności, związany z przywróceniem podatku VAT (do końca grudnia 2023 jest on zerowy)**.

Dlatego też **podwyżka zapewniająca realny wzrost wynagrodzeń pracowników Stellantis Gliwice jest po prostu niezbędna i powinna być jak najszybciej wprowadzona. Czego domaga się NSZZ Solidarność, która zawsze stoi po stronie ludzi.** **(ms)**

## Od poniedziałku do piątku

**A**by zapewnić pracownikom naszego zakładu możliwość odpowiedniego odpoczynku oraz planowania życia rodzinnego i osobistego – co wyklucza pracę organizowaną w systemie 18 zmian – Komisja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice postanowiła wystąpić w **trybie sporu zbiorowego z żądaniem: (1) ustalenia pracy od poniedziałku do piątku, jako podstawowe-**

**go systemu pracy pracowników produkcyjnych (w tym Utrzymania Ruchu)**. Jednym dopuszczalnym wyjątkiem od tej zasady byłiby pracownicy zatrudnieni w systemie pracy weekendowej; (2) **niezbędnego wydłużenia linii produkcyjnej**, tak aby możliwe było umieszczenie na niej odpowiedniej do wykonywanych operacji liczby stacji i **zapewnienia pełnej obsady linii produkcyjnej przy**

pracy na trzy zmiany od poniedziałku do piątku; (3) **dostosowania (zmniejszenia) tempa linii produkcyjnej do wykonywanej pracy**, celem zapewnienia w pełni bezpiecznych, higienicznych i ergonomicznych warunków pracy oraz (4) **skrócenia przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy**.

Na realizację tych żądań ustalono **termin do 30 listopada 2023**. Jeżeli nie zostaną one zrealizowane, to **rozpocznie się w naszym zakładzie spór zbiorowy.** **(zz)**



## SIP szkolony w PIP

Szkolenie dla społecznych inspektorów pracy z branży motoryzacyjnej, w którym wzięli aktywny udział SIP-owcy Stellantis Gliwice odbyło się 27 września 2023 w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach.

Specjalista z Państwowej Inspekcji Pracy przedstawił zagadnienia dotyczące działań społecznej inspekcji pracy ze szczególnym uwzględnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy w przemyśle motoryzacyjnym oraz kwestii społecznego nadzoru nad warunkami pracy.

Przypominamy, że zgodnie z ustawą **społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników** w zakładach pracy. Jej działania mają prowadzić do **zapewnienia pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych**, określonych w przepisach prawa pracy.

Dlatego też **wszelkie uwagi i zastrzeżenia dotyczące warunków pracy**, a zwłaszcza jej bezpieczeństwa **należy niezwłocznie zgłaszać społecznym inspektorom pracy** w naszym zakładzie. Oni na pewno podejmą w takiej sytuacji interwencję. **(zz)**

## Amerykańskie przypadki

Po sześciu tygodniach skoordynowanych strajków związkowcy z amerykańskiego **United Automotive Workers (UAW)** zawarli **ramowe porozumienie** z Fordem (25 października 2023), Stellantis (28 października) oraz General Motors (30 października). Przewidują one **11 proc. podwyżki wynagrodzeń w tym roku oraz w ciągu kolejnych ponad czterech lat** – do 30 kwietnia 2028 (to tego czasu obowiązują porozumienia) – **podwyżki po ok. 6 proc. rocznie**, co w sumie oznaczać będzie w tym okresie wzrost płac o 25 proc.

Warto przy tym podkreślić, że aby taki podwyżki osiągnąć **pracownicy amerykańskich zakładów przez sześć tygodni strajku nie otrzymywali wynagrodzenia** (gdyby taki strajk miał miejsce

## Problemy montażu głównego

# Za szybko i z przeszkodami

Nieustające problemy z przestrzeganiem **wymogów BHP na wydziale montażu głównego (GA)** zdominowały ostatnie zebranie Społecznej Inspekcji Pracy Stellantis Gliwice. Podstawowym jest **nadmierne tempo linii produkcyjnej**, która jest rażąco niezgodna z dokumentacją technologiczną.

Zgodnie z tą dokumentacją **czas taktu powinien wynosić 155 sekund. Tymczasem obecnie wynosi od 148 (zdalna kontrola systemu) do 152 sekund (pomiar ręczny)**. Należy jednak dodać, że **wcześniej czasy taktu były ustawione od 165 do 167 sekund**, a zatem **bez zmian procesowych skrócono tempo taktu o 12 sekund, a następnie „urwano” kolejnych kilka sekund**. W efekcie **pracownik aby wykonać swoje zadania ma już ich mniej kilkanaście**, a to już różnica rzędu jednej dziesiątej (lub jak kto woli dziesięć procent na minusie).

Do tego w dokumentacji stanowiskowej brakuje szczegółowej informacji dotyczącej pobierania części do montażu jak również czasu niezbędnego na pokonanie drogi by daną część pobrać. Pojawiają się niezgodne z normami technologicznymi – nie mówiąc już o logice – założenia, że **na przejście od jednego samochodu do drugiego pracownik ma 0 (słownie: zero) sekund**. A w tym czasie nie da się pokonać dokładnie żadnego dystansu.

Jednocześnie ciągłe szkolenia nowych pracowników na wielu stanowiskach, przy produkcji realizowanej w „podkręconym tempie” stwarzają **dodatkowe zagrożenia BHP, w tym wypadkowe**. Szkolący nowe osoby potrzebują bowiem więcej

czasu na tłumaczenie i instruowanie jak wykonać daną operację, co wpływa na częste przekraczanie wyznaczonego czasu taktu. Co w sytuacji, **gdy linia zostaje przyspieszana poważnie utrudnia bezpieczne prowadzenie szkoleń**.

W takich przypadkach skrajnie podnosi się ryzyko wystąpienia wypadków przy pracy. Przykładowo na linii MV1 **pracownik szkolący doznał urazu (rozcięcia), gdy poprawiał operację innej osoby**. W innym wypadku **szkolący poprawiając operację innego pracownika doznał urazu głowy**, podczas świadczenia pracy w komorze silnika.

Ponadto w wielu miejscach na stanowiskach **pracy na podłodze jest duża ilość części (śrub i podzespołów)**, po których poruszają się pracownicy i wózki z częściami oraz narzędziami. Części i podzespoły, które spadły na podłogę nie powinny bez sortowania trafiać do kosza, ale **dla Społecznej Inspekcji Pracy priorytetem jest bezpieczeństwo pracowników i ich zdrowie**. Tymczasem wózki robocze już wielokrotnie przewracały się, gdy operator w pośpiechu idąc do przodu, najeżdża ich kółkami na leżącą przedmiot. Takie sytuacje stwarzają **bardzo wysokie zagrożenia wypadkowe**.

Jednocześnie na stanowiskach HC1 występują **częste problemy z manipulatorem kokpitu**, gdy niejednokrotnie montaż kokpitu wymaga ingerencji pracownika co stwarza zagrożenia BHP. Co więcej, co raz częściej dochodzi do ręcznego montażu kokpitu w samochodzie.

Nic zatem dziwnego, że **w takim chaosie produkcyjnym pracownikom często uciekają defekty**, które nie tylko negatywnie wpływają na jakość, ale również **zwiększają presję czasu** (i tak nadmiernej ze względu na zbyt wysokie tempo linii) **oraz narażają na niepotrzebny, nadmierny stres podczas wykonywania zadań**.

Natomiast **brak czasu na niezbędny odpoczynek założony w ocenie ergonomicznej (EWA) na poszczególnych stacjach**, w najbliższym czasie może powodować choroby zawodowe oraz być przyczyną wypadków przy pracy.

Dlatego też Społeczna Inspekcja Pracy Stellantis podejmować będzie wszelkie możliwe działania, aby tempo i organizacja pracy na wszystkich wydziałach naszego zakładu (w tym GA) odpowiadały normom technologicznym oraz zasadom i standardom BHP. **(sp)**

## Wyższe świadczenia oraz progi

Nasza międzyzakładowa Solidarność Stellantis Gliwice wystąpiła, by tegoroczne grudniowe świadczenie z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) zostało **podniesione o 500 zł na każdym poziomie**. Wniosek ten został przyjęty przez Komisję Socjalną i tym samym świadczenie to **wynosić będzie 1.800 zł dla najniższego poziomu A, 1.550 zł dla B, 1.300 zł dla C oraz 1.050 zł przy najwyższym progu D**. W zależności od średniego dochodu na członka rodziny.

Ponadto NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice postuluje, aby **od 1 stycznia 2024 zwiększone zostały progi dochodowe upoważniające do świadczeń z ZFŚS**. Dzięki temu przy wzroście dochodów na członkach rodziny będzie nadal można korzystać z wyższych świadczeń z ZFŚS. **(z)**

### 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