



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



Nr 04 (263)

11 MAJA 2018 R.

Umów należy dotrzymać

Zmianę wynegocjowanych i ustalonych w Porozumieniu z 21 grudnia 2016 zasad płacowych obowiązujących w naszym zakładzie do 31 grudnia 2020 zaproponował i forsuje pracodawca. Przy czym „zmiana” zdaniem dyrekcji oznacza przekreślenie wszystkich aktualnych zasad gwarantujących systematyczny wzrost wynagrodzeń i zastąpienie ich rozwiązaniem oznaczającym stały – przy najmniej do końca 2022 – spadek płac realnych w naszym gliwickim Oplu.

Zdaniem pracodawcy płace miałyby rosnąć wolniej od inflacji, czyli być po prostu przez tą inflację zżerane. Co mielibyśmy otrzymać w zamian? Kompletnie nic, gdyż dyrekcyjne rozwiązania nie zawierają ani gwarancji utrzymania miejsc pracy, ani otrzymania przez nasz zakład produkcji nowego modelu.

Przewidują natomiast zasadniczą zmianę organizacji pracy przez wprowadzenie – dla całego zakładu – równoważnego systemu pracy oraz 10-godzinnych dniówek. Przy czym takie rozwiązanie nie oznacza bynajmniej trzydniowych (a nawet dwudniowych) weekendów. Zwłaszcza na produkcji. Zgodnie z harmonogramami – które na każdy miesiąc ustalałby sam pracodawca – możliwe jest na przykład ustalenie roboczych „czarnych” dniówek w poniedziałek, środe, piątek i sobotę... Oczywiście za uciążliwość takiego systemu pracy o żadnych finansowych rekompensatach dla nas, pracowników, zdaniem dyrekcji nie ma mowy.

Plany PSA ponoć przewidują jedynie sięganie do naszych kieszeni i szukanie w nich pieniędzy na oszczędności. My jednak stale przypominamy, że treść placowego Porozumienia z 21 grudnia 2016 była doskonale znana zarówno w momencie przejmowania przez PSA firmy i marki Opel, jak też w okresie przygotowywania planów i programów produkcyjnych. Tym samym powinny być w nich uwzględnione. Wynika to z klasycznej – rzymskiej – zasady *Pacta sunt servanda* (umów należy dotrzymywać) stanowiącej fundament państwa

prawa, jak również z wypowiedzi Carlosa Tavaresa, prezesa PSA, deklarującego dotrzymywanie porozumień obowiązujących w zakładach Opla.

Natomiast kwestie organizacji i systemu pracy, jako wykraczające daleko poza zakres porozumień płacowych zgodnie z kodeksowymi przepisami powinny być określone w Regulaminie pracy. Jednocześnie pkt 8 Porozumienia z 6 sierpnia 2015 kończącego spór zbiorowy wszelkie uzgodnienia zmian w Regulaminie pracy w naszym zakładzie powinny być prowadzone zgodnie z obowiązującymi zasadami uzgadniania zmian w Regulaminie pracy przyjętymi 11 grudnia 2013. Zasady te stanowią m.in., że uzgodnienia Regulaminu pracy – które trwają od dłuższego czasu – odbywają się kolejno rozdziałami i nie można ich prowadzić na zasadzie wyciągania i zgłaszania pojedynczych, wygodnych tylko dla pracodawcy, kwestii.

Jednocześnie cały czas zawracamy uwagę dyrekcji, że krótkoterminowe działania związane z realizacją przyjętych planów i programów produkcyjnych – z którymi w najbliższym czasie ma wiązać się „przenoszenie” pracowników z zakładu w Gliwicach do Tychów – sprawiają, że konieczne jest jak najszybsze ustalenie jasnych, konkretnych i równych dla wszystkich zasad czasowego przenoszenia (wyjazdów) pracowników z Gliwicach do Tychów. Dlatego wnioskowaliśmy o zawarcie porozumienia ustalającego te zasady.

Jest ono konieczne do rozwiania stanu niepewności i obaw pracowników OMP Gliwice oraz zachowania zasady równego traktowania pracujących w Gliwicach i Tychach. Ci ostatni przenoszani byli bowiem do naszego, gliwickiego zakładu na podstawie zasad przyjętych wspólnie przez pracodawcę i związki zawodowe.

Jednak mimo powtarzanych wniosków związków zawodowych dyrekcja dotychczas nie podjęła rozmów w celu zawarcia porozumienia ustalającego zasady czasowego przenoszenia pracowników z zakładu w Gliwicach do Tychów. (red.)

Dobrowolne odejście z naszego zakładu kolejnych 275 pracowników, w tym 235 produkcyjnych, przewiduje Porozumienie wprowadzające drugi etap Program Dobrowolnych Odejść (PDO). Tak jak poprzednio jego podstawową, fundamentalną zasadą jest – o czym przesądza już jego nazwa – pełna dowolność uczestnictwa w PDO.

Drugi dobrowolny

Jak już wielokrotnie przypominaliśmy niedopuszczalne jest wywieranie przez przełożonych na podległych im pracowników jakiegokolwiek presji, słownego nacisku lub mniej lub bardziej udanych „zachęt” by skorzystali oni z PDO. W żadnym przypadku nie mogą oni grozić żadnymi konsekwencjami osobom, które nie zgłoszą się do tego programu. Ponadto należy pamiętać, że wiążące jest dopiero podpisane porozumienie z pracodawcą, a nie sam wniosek skorzystania z PDO. Z niego można się jeszcze wycofać.

Należy jednocześnie zauważyć – co podkreślał również Remi Girardon – że sprawnie przebiegające w naszym zakładzie dwa etapy PDO stanowią realną realizację w gliwickim Oplu krótkoterminowych działań związanych z wdrażaniem programu PACE. Dla porównania można podać, że w Niemczech – jak podały media – rada pracowników zwróciła się do dyrekcji o zawieszenie planu dobrowolnych zwolnień, zwłaszcza w fabrykach w Rüsselsheim, Kaiserslautern i Eisenach, w ten sposób praktycznie blokując ten program. Pracownicy niemieckiego Opla odrzucili także propozycję dyrekcji zrezygnowania z tegorocznej podwyżki płac o 4,3 proc. przewidzianej porozumieniem branżowym. (rd.)

Celem rentowność

Podczas spotkania m.in. z udziałem przedstawicieli naszej opłowskiej Solidarności, do którego doszło w czwartek 26 kwietnia 2018, Remi Girardon dyrektor produkcyjny Opel/Vauxhall wielokrotnie podkreślał, iż celem działań podejmowanych przez PSA jest jak najszybsze odzyskanie rentowności przez Opla. Dodając jednocześnie, że ostatnie spadki wolumenu produkcyjnego są problemem wszystkich zakładów, a nie tylko Gliwic.

Kilka dni później dotarliśmy do opublikowanych przez Ministerstwo Finansów oficjalnych danych za lata 2012-16 z których jednoznacznie wynika, że gliwicki Opel (wówczas GMMP) był cały czas rentowną spółką. W tym okresie załoga naszego zakładu wypracowywała rocznie od 180 mln do ponad 300 mln zł zysków, które w całym pięcioleciu wyniosły łącznie prawie 1,1 mld zł (czyli ponad ćwierć miliarda euro).

Oczywiście z punktu widzenia właściciela marki lepiej, aby w Gliwicach zyski były jeszcze wyższe (gdyż cały Opel notował ujemne wyniki finansowe). Nie wolno jednak zapominać, że dla większości zwykłych ludzi zasadnicze znaczenie mają wynagrodzenia pozwalające na godne utrzymanie rodziny i stabilne miejsca pracy, a nie zyski koncernu. Codzienne rachunki płaci się z bieżącej pensji, nie z firmowych zysków. Inaczej mówiąc dla przeciętnego pracownika rentowność, to po prostu brak debetu na koncie na dzień przed wypłatą. (MrS)



Bilety zapewniające możliwość całodziennego zabawy w największym rodzinnym parku rozrywki **Energylandia** w Zatorze można w promocyjnej cenie nabyć w siedzibie naszej międzyzakładowej Solidarności OMP Gliwice (budynek G-5).

Związkowe bilety dla dorosłych kosztują 89 zł, czyli o jedną piątą mniej niż wynosi normalna cena w kasie (109 zł), natomiast dla dzieci związkowców opłowskiej Solidarności – w ramach upominku z okazji Dnia Dziecka – bilety są jeszcze tańsze. Razem ze związkowym dofinansowaniem (do 44 zł) dzieci w wieku od 12 do 18 lat za całonocny bilet płacą 45 zł, czyli ponad dwa razy taniej niż wynosi cena w kasie, zaś dla młodszych (poniżej 12 lat) pociech związkowców bilety są bezpłatne. Uwaga: zgodnie z wymogami Energylandii liczy się dokładny wiek dziecka w dniu wejścia do parku rozrywki.

Promocyjne bilety, które mogą nabywać jedynie związkowcy NSZZ Solidarność OMP Gliwice dla siebie oraz swoich rodzin, ważne są do 28 października 2018 i można realizować w dowolnie wybranym przez siebie terminie. **Kupować je można jednak tylko do piątku 8 czerwca 2018.**

Całodzienne związkowe bilety obejmują wszystkie atrakcje: roller-coastery, karuzele, kina, widowiska, pokazy oraz Water Park! W cenie biletu nie ma jedynie automatów na żetony do gier oraz usług gastronomicznych i zakupów w sklepach. **(zz)**

Taniej w Warcie

Osoby, które po raz pierwszy – jako nowy klient – ubezpieczą mieszkanie lub dom w Warcie mogą liczyć na składkę niższą nawet o 50 proc. Dodatkowo **każdy związkowiec NSZZ Solidarność otrzymuje ekstra zniżkę Warta Firma w wysokości 10 proc.** Ponadto otrzyma również 10 proc. rabatu przy ubezpieczeniu w Warcie samochodu w zakresie OC lub OC i AC, jednocześnie zachowując swoje dotychczasowe zniżki.

Więcej o ofercie ubezpieczeniowej TUIR Warta można dowiedzieć się u **Wioletty Dziedowicz**, która dyżuruje w siedzibie NSZZ Solidarność OMP Gliwice (budynek G-5, parter) od poniedziałku do piątku w godzinach 7.00-15.30. Telefony kontaktowe: 032/270-92-09, zakładowy (wewnętrzny) 19209, komórkowy 501-260-235. **(r)**

M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ 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

Upalna lakiernia

Ostatnio na wydziale lakierni – pomimo tego, że do lata jeszcze daleko – pracownicy uskarżają się na wysokie temperatury sięgające nawet 29-31°C. Przy czym problem ten dotyczy większości stanowisk pracy, w tym w szczególności specyfikacji oraz EMS.

Wprawdzie przepisy nie wskazują wprost maksymalnych temperatur na stanowiskach pracy, to jednak przyjmuje się, że **temperatury nie powinny przekraczać** przy lekkiej pracy biurowej 30°C, **przy pracach produkcyjnych – 28°C**, natomiast przy ciężkiej pracy fizycznej – 26°C. Wielkości te ustalone są na podstawie wskaźnika WBGT używanego do oceny obciążenia cieplnego (termicznego) określonego w Polskich Normach (PN), do których odwołuje się ministerialne rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Spółeczna inspekcja pracy OMP Gliwice niejednokrotnie już zwracała uwagę na zbyt wysokie temperatury panujące w miejscu pracy. Podobnie jak **przypominała o obowiązku** – gdy temperatura na stanowiskach pracy przekracza 28°C – **zapewnienia pracownikom chłodnych napojów.**

Powinny być one dostępne **bez limitu, w niezbędnej ilości** oraz posiadać odpowiednie wartości mineralne, jak też temperaturę, na co niestety nie często zwraca uwagę nasz zakład pracy.

Ostatnie upały w opinii pracowników lakierni są spowodowane zmniejszoną wymianą powietrza, ze względu na słabiej działającą wentylację. Jako, że minimalny poziom wymiany powietrza w pomieszczeniach pracy jest regulowany przez ministerialne rozporządzenie społeczna inspekcja pracy podjęła rozmowy z dyrekcją, celem szybkiej poprawy sytuacji. **Zalecono niezwłoczne zbadanie i ustalenie przyczyny upałów** panujących na lakierni, **wydawanie napojów chłodzących** oraz przedstawienie wyników badań wydatku energetycznego na poszczególnych stanowiskach.

Tym samym sytuacja w najbliższych dniach powinna się poprawić. Jednocześnie świadome pogarszanie warunków pracy nie będzie akceptowalne przez **społecznych inspektorów pracy** OMP Gliwice, **którzy nieustannie dążą do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy** wszystkich pracowników naszego zakładu. **(sp)**

Piłkarze ze srebrem

Drugie miejsce zajęła drużyna Solidarności Opel Gliwice podczas rozgrywanego w tym roku Polkowicach turnieju halowej piłki nożnej **Krajowej Sekcji Przemysłu Motoryzacyjnego, będącego nieoficjalnymi branżowymi mistrzostwami Polski.** W finale – po remisie 1:1 w regulaminowym czasie gry – nasza ekipa dopiero w siódmej serii rzutów karnych uległa reprezentacji Gestamp Września.

Turniejowe zmagania w eliminacyjnej grupie A piłkarze opłowskiej Solidarności rozpoczęli od pojedynku z gospodarzami i obrońcami mistrzowskiego tytułu zespołem **VW Motor Polkowice.** Wygrywając pewnie 2:0 po dwóch trafieniach **Grzegorza Łajszczaka.** Komplety punktów zapisywała na swoje konto nasza drużyna również w następnych meczach wygrywając kolejno z **Toyotą Laskowice 3:0** (dwie bramki **Seweryna Zalewskiego** i jedna **Wojciecha Momota**), **Wabco Wrocław 2:0** (kolejny dublet **Seweryna Zalewskiego**) oraz srebrnymi medalistami poprzednich mistrzostw **CNH Płock 1:0**, bo голу **Grzegorza Łajszczaka.**

Tym samym na jedną kolejkę przed końcem eliminacji nasza drużyna była już pewna gry w półfinale. Ostatni grupowy pojedynek z **Neapco Praszka** zakończył się **bezbramkowym remisem**, który dał nam pierwsze miejsce, zaś rywalom – awans do czwartej czwórki.

W półfinale nasza ekipa pokonała 2:1 zespół **SHL Kielce**, a dwukrotnie w tym meczu na listę strzelców wpisywał się **Kamil Łukasik.** Finałowym rywalem Solidarności Opel Gliwice była

drużyna **Gestamp Września**, trzeci z ubiegłorocznych medalistów. W regulaminowym czasie był remis 1:1, a bramkę dla naszej ekipy strzelił **Grzegorz Łajszczak.** Tym samym zwycięzcę mistrzowskiego turnieju wyłonić miały rzuty karne. W tych niestety zabrakło naszym piłkarzom nieco sportowego szczęścia i po siedmiu seriach karnych (po trzech i kolejnych był bowiem cały czas remis) musieli uznać rywali (4:5).

Nasza drużyna była jednocześnie jedyną, która w całym turnieju nie przegrała ani jednego meczu w regulaminowym czasie gry – notując na swoim koncie pięć zwycięstw i dwa remisy (Gestamp Września uległ w grupie B 0:1 **VW Poznań**) – oraz straciła najmniej bramek. Miała również w swoich szeregach **najlepszego zawodnika turnieju**, którym został wybrany **Seweryn Zalewski.** **(kib)**

Wyniki – półfinały: Opel Gliwice – SHL Kielce 2:1, Gestamp Września – Neapco Praszka 5:1; **mecz o 3 miejsce:** SHL Kielce – Neapco Praszka 0:0 karne 4:3; **finał:** Opel Gliwice – Gestamp Września 1:1 karne 4:5.

