www.solidarnosc-opel.pl

MOPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Solidarność

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność
Opel Manufacturing Poland
44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

NR 05 (264) 18 CZERWCA 2018

Podstawą gwarancje

Podczas toczących się na przełomie maja i czerwca intensywnych rozmów mających na celu wypracowanie rozwiązań dla naszego zakładu w okresie przejściowym, czyli do czasu uruchomienia produkcji nowych modeli strona związkowa wielokrotnie podkreślała, że podstawowym **warunkiem jest zagwarantowanie braku przymusowych zwolnień**, a tym samym stabilnego zatrudnienia, **zapewnienie inwestycji** niezbędnych do stabilnej przyszłości zakładu OMP w Gliwicach **oraz ustalenie** w formie oddzielnego porozumienia **jasnych i równych dla wszystkich zasad zapowiadanego czasowego przenoszenia pracowników naszego zakładu do Tychów**.

Szukanie oszczędności, szczególnie w kieszeniach załogi, co jest oczywistym celem dyrekcji, **musi wiązać się z zapewnieniem pracownikom stabilnego zatrudnienia i przewidywalnych warunków pracy**. Dokładnie tak, jak miało to miejsce **w niemieckich zakładach Opla**, gdzie – w porozumieniu z 29 maja 2018 – **zagwarantowano wszystkim zatrudnionym** w Rüsselsheim, Kaiserslautern, Eisenach, Dudenhofen i Bochum **ochronę przed wypowiedzeniem do 2023, czyli przez pięć lat** oraz uzgodniono inwestycje zapewniające przyszłość wszystkich lokalizacji. Oszczędnością jest tam natomiast odroczenie przyszłorocznej podwyżki płac o rok – czyli zamiast od 1 stycznia 2019, zostanie ona wprowadzona w 2020 razem z kolejną wynegocjowaną podwyżką. Zauważmy i podkreślmy: przesunięcie ustalonej podwyżki tylko z jednego roku zapewniło ochronę przed przymusowymi zwolnieniami przez pięć lat!

Poza tym okazało się, że **gwarancje zatrudnienia w Grupie PSA są jak najbardziej możliwe i praktykowane** (choć dyrekcja OMP od miesięcy twierdziła inaczej). **Zatem nic nie stoi na przeszkodzie, by ochrona przed przymusowymi zwolnieniami obowiązywała** nie tylko w pięciu niemieckich zakładach Opla, ale **również u nas, w Gliwicach**.

Jako, że dyrekcja stale naciskała na jak najszybsze (proponując nawet terminy liczone w dniach, które jednak nie zyskały akceptacji i nie obowiązywały) przyjęcie zasad obowiązujących nie tylko w okresie przejściowym, ale także określającego zasady wynagradzania na kolejne dwa lata **zaproponowaliśmy** – również w tym przypadku opierając się na rozwiązaniach obowiązujących w Niemczech – **zawarcie porozumienia ramowego**. Zostały by w nim **rozstrzygnięte zasadnicze kwestie**, zaś pozostałe szczegółowe rozwiązania określone zostałyby w oddzielnych porozumieniach.

Nie było i nie ma bowiem żadnych realnych możliwości wypracowania w 72 godziny – przykładowo – porozumienia płacowego na lata 2021-22. Zwłaszcza, że dla dyrekcji celem jest brak realnych podwyżek w tym czasie, zaś zdecydowaną większość pracowników – a NSZZ Solidarność OMP Gliwice zawsze reprezentuje ich zdanie – interesuje stabilny wzrost płac.

Ostatecznie **na negocjacyjnym stole leży obecnie coraz bardziej kompromisowy** (już czwarta wersja) związkowy **projekt porozumienia ramowego**. Równocześnie mocno zaawansowane są rozmowy nad pierwszymi dwoma porozumieniami szczegółowymi dotyczącymi rozwiązań mających ewentualnie obowiązywać w latach 2019-20. Chodzi o czasowe wprowadzenie w tym okresie (i tylko wtedy) dodatkowego poziomu płacowego oraz **oszczędności dla pracodawcy liczonych w milionach złotych**.

Jednak – co należy raz jeszcze wyraźnie podkreślić – **porozumienia te mogą zostać podpisane wyłącznie pod warunkiem zagwarantowania braku przymusowych zwolnień** w OMP Gliwice, **zapewnienia nowych modeli** i inwestycji dla naszego zakładu oraz **ustalenie jasnych, równych i sprawiedliwych zasad przenoszenia pracowników z Gliwic do Tychów**. Tu musi po prostu obowiązywać zasada konkretnego coś za coś.

(red.)

Nabór na nowe stanowiska o nobilitujących nazwach w OMP Tychy został ogłoszony pracownikom naszego zakładu. Zanim jednak zamówi się wizytówkę z tytułem „technik produkcji" warto zastanowić się, czy dyrekcyjna oferta zawiera wszystkie ważne informacje.

Drobnym drukiem

Przykładowo **czy wiadomo, w jakim systemie pracy będziemy tam pracować?** Od poniedziałku do piątku, czy może w systemie 18-zmian z „czarnymi" roboczymi sobotami? Czy wiadomo, **jaki obowiązywać tam będzie okres rozliczeniowy** czasu pracy? Jeśli dłuższy od harmonogramu, to **czy dopuszczalne są „wiszące" dni wolne lub robocze**, kompletnie dezorganizujące życie rodzinne...

Dodatkowo – w przypadku wspomnianych techników (produkcji i utrzymania ruchu) – ważne, n**a jakich zasadach odbywać się ma przejście do OMP Tychy**. Jeśli będzie to porozumienie stron, oznaczające formalnie zwolnienie się w Gliwicach i nowe zatrudnienie w Tychach (choć mają one „oddział" w nazwie, to formalnie są oddzielnym pracodawcą), wówczas **może się okazać, że jesteś nowym pracownikiem, którego** zgodnie z koncepcją autonomicznej organizacji pracy – a tylko tam występują stanowiska technika produkcji i technika utrzymania ruchu – **nie obowiązują widełki płacowe**, zaś wzrost wynagrodzeń uzależniony jest od arbitralnej decyzji kierownika wydziału. **Słowem o podwyżce możesz zapomnieć**, na lata.

(rd.)

Porozumienia obowiązują

Wielokrotnie w ostatnim czasie – także przy negocjacyjnym stole – przypominaliśmy o klasycznej rzymskiej zasadzie, iż umów należy dotrzymywać (łac. *pacta sunt servanda*). Szczególnie, **gdy rzeczona umowa** – w tym przypadku **aktualne płacowe Porozumienie z 21 grudnia 2016 – już w momencie podpisania uwzględniała potrzeby związane z** przewidywanym i wówczas zapowiadanym **zlokalizowaniem w naszym zakładzie produkcji nowego modelu**. Zatem ostatnio **forsowane przez dyrekcję „renegocjacje"** oznaczające przekreślenie wszystkich obowiązujących w latach 2019-20 postanowień tego porozumienia – pod pretekstem, że nowy model, jeśli będzie to pod inną nazwą, niż początkowo planowano – **przypomina nakłanianie przez kelnera do podwójnego zapłacenia, i to nie za obiad, lecz jednie mglistą i niewiążącą obietnicę jego ugotowania**. Do tego samodzielnego z przyniesionych składników.

W takiej sytuacji oczywistym było, że reprezentująca nasze interesy **strona związkowa nie mogła wyrazić zgody na rezygnację z obowiązywania Porozumienia z 21 grudnia 2016** w pełnym zakresie. **Podobnie jak nie może zgodzić się na przekreślenie postanowień** kończącego spór zbiorowy Porozumienia z 6 sierpnia 2015, **które jasno i jednoznacznie określają zasady uzgadniania** (a tym samym wprowadzania) **zmian w treści Regulaminu pracy**. Tymczasem dyrekcja wbrew tym zasadom zamierzała i zmienić systemy czasu pracy, i wprowadzić nowe stanowiska, które nie są ujęte w widełkach płacowych. Tym samym żadne zasady podwyżek by ich nie obejmowały, a na to zgody nie może być.

(MrS)

Nasi reprezentanci w „krajówce”

Walne zebranie delegatów reprezentujących zakłady z całej Polski wybrało władze **Krajowej Sekcji Przemysłu Motoryzacyjnego NSZZ Solidarność** na nową związkową kadencję 2018-22. Jej **przewodniczącym** kolejne cztery lata będzie **Grzegorz Pietrzykowski** z Delfo-SHL Kielce, natomiast **do Rady Sekcji**, będącej zgodnie ze statutem jej zarządem, wybrano dwóch przedstawicieli naszego gliwickiego Opla: **Mariusza Króla i Franciszka Szymurę**. Jednocześnie **Mariuszowi Królowi powierzono funkcję sekretarza** Krajowej Sekcji Przemysłu Motoryzacyjnego NSZZ Solidarność **oraz wybrano do pięcioosobowego Prezydium Rady** KSPMot.

Ponadto nasza międzyzakładowa Solidarność OMP Gliwice nadal mieć będzie swojego przedstawiciela w **Komisji Rewizyjnej KSPMot.**, w skład której **wszedł Marian Kaim**.

Podczas walnego zebrania delegaci branży motoryzacyjnej nie tylko wybrali statutowe władze sekcji krajowej, ale przede wszystkim dyskutowali nad problemami nękającymi polskich pracowników przemysłu samochodowego oraz globalnymi wyzwaniami, z którymi zmaga się motoryzacja. **(rd)**

Poprawiane RACKi

Często zgłaszaną społecznym inspektorom pracy przez pracowników obszaru Ringi RH D2 kwestią były **problemy z pojemnikami typu RACK**. Okazywało się bowiem, że podczas odkładania gotowych paneli do tego pojemnika zdarzały się **przypadki blokowania paneli**, co – ze względu na ich ostre krawędzie – stwarzało **realne zagrożenie możliwym zdarzeniem wypadkowym**.

Ostre krawędzie wykonywanych i obrabianych na spawalni elementów karoserii mogą spowodować krwawe, bolesne rany. Niestety w pełni nie chronią przed nimi nawet najlepsze środki ochrony indywidualnej (rękawice), w które wyposażane są pracujące tam osoby. Dlatego też **wszelkie, nawet najmniejsze, zagrożenia** stwarzane przez ostre krawędzie paneli **wymagają analizy oraz sprawnego wprowadzenia działań eliminujących potencjalne ryzyko wypadkowe**.

Tymczasem dla działającej w OMP Gliwice społecznej inspekcji pracy tego ostatniego kryterium nie spełniały wprowadzone przez przełożonych obszaru „środki zaradcze” polegające na oklejaniu czerwoną taśmą RACKów na których dochodziło do blokowania paneli. Nawet zakładając, że miało to być działanie tymczasowe, to w praktyce nie rozwiązywało ono żadnego problemu – **na oklejonych RACKach panele cały czas się blokowały, a ich krawędzie nie były mniej niebezpieczne dla zdrowia pracujących**. Tymczasem, zgodnie z informacjami przekazywanymi przez pracowników, na oklejaniu czerwoną taśmą te „środki zaradcze” się skończyły...

W takiej sytuacji **Piotr Grzegorzek** wydziałowy Społeczny Inspektor Pracy wraz z Inspektorem BHP zweryfikowali poziom zagrożenia stwarzanych przez blokujące panele RACKi, po czym została podjęta decyzja o naprawie felernych pojemników przez grupę Kaizen. **Obecnie RACKi są modernizowane – ulegające uszkodzeniu zapadki** (a to one były źródłem problemu i zagrożenia wypadkowego) **zostają odpowiednio wzmocnione**, co eliminuje wyginanie się zapadek, które następnie blokowały panele.

Jak widać zawsze **niezbędna, wręcz konieczna, jest konsekwencja przy ustalaniu, a następnie eliminowaniu zagrożeń wypadkowych**. Zwłaszcza, gdy problem występuje od pewnego czasu, co pozwala wykluczyć niemożliwe do przewidzenia sytuacje przypadkowe. Dlatego też zawsze **należy pamiętać, aby wszelkie** – nawet te pozornie niewielkie – **zagrożenia wypadkiem w pracy zgłaszać do społecznej inspekcji pracy lub związkowców NSZZ Solidarność**. **My zadbamy, aby** każde takie potencjalne zagrożenie wypadkowe było poddane odpowiedniej analizie oraz **zostały podjęte niezbędne działania celem** jego usunięcia lub neutralizacji, a tym samym **zapewnienia w pełni bezpiecznych warunków pracy**. **(sp)**

Socjal do wypłaty

Dzięki uzgodnieniu w ostatnich dniach maja preliminarza (planu dochodów i wydatków) Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnego OMP Gliwice na rok 2018 obecnie **można już bez żadnych formalnych przeszkód wypłacać pracownikom naszego zakładu** przyznane przez Komisję Socjalną regulaminowe **świadczenia z Funduszu Socjalnego**.

Tym samym jeszcze **przed okresem letnich wakacji powinny być już wypłacane pierwsze dofinansowania do zorganizowanej formy wypoczynku dla dzieci i młodzieży** (kolonie, półkolonie, obozy itp.). Dlatego warto się o nie ubiegać, podobnie jak wszelkie losowe zapomogi.

Zgodnie z preliminarzem ZFŚS na rok 2018 **wysokość zapomóg i dofinansowań do zorganizowanych form wypoczynku dla dzieci i młodzieży pozostała na dotychczasowym poziomie**. Natomiast **podwyższona będzie – co najmniej o 150 zł** dla każdego z czterech progów dochodowych – **wysokość wypłacanej w grudniu tego roku pomocy finansowej na cele socjalne**. Możliwe, że wzrost ten będzie większy, gdyż przewidziane jest ewentualne dodatkowe podniesienie przedświątecznej pomocy socjalnej po zaplanowanej na wrzesień – analizie realizacji preliminarza funduszu.

Zgodnie z prawem dyrekcja (pracodawca) zarządza pieniędzmi ZFŚS zgodnie z przyjętym preliminarzem na dany rok. Natomiast same świadczenia przyznawane są przez Komisję Socjalną w uzgadnianiu ze związkami zawodowymi. Dlatego też wnioski o dofinansowania i zapomogi należy składać bezpośrednio u sekretarza Komisji Socjalnej. Natomiast wszelkie **dodatkowe informacje dotyczące świadczeń z Funduszu Socjalnego można uzyskać codziennie w siedzibie NSZZ Solidarność OMP Gliwice** (budynek G-5, parter). **(zz)**

Wyższe stawki i premia w Leadec

Zgodnie z wynegocjowanymi i podpisanymi przez naszą międzyzakładową NSZZ Solidarność w środę 30 maja porozumieniami płacowymi **w gliwickim oddziale Leadec podniesione zostały stawki wynagrodzenia oraz wysokość premii**.

Stawki wynagrodzenia zasadniczego w Leadec **wzrosły o 3 proc., jednak nie mniej niż o 100 zł miesięcznie**. Co ważne **podwyżki stawek zasadniczych obowiązują** – tradycyjnie w tej spółce – **od 1 kwietnia**, czyli początku drugiego kwartału. Zatem **wraz z wynagrodzeniem wypłaconym w czerwcu 2018** zatrudnieni Ledaec Oddział Gliwice otrzymali **dodatkowo wyrównanie „podstawy” za kwiecień**.

Ponadto **prawnicy Działu Czyszczenia Technicznego** (General Cleaning) **wykonujący pracę na obszarze Lakierni** (Cleaning Paint) OMP Gliwice od 1 maja 2018 **otrzymywać będą dodatek do wynagrodzenia w wysokości 1,45 zł za każdą godzinę** przepracowaną na lakierni. Ten **nowy dodatek godzinowy wypłacany będzie miesięcznie,** natomiast jego kwota weryfikowana ma być co kwartał.

Również kwartalnie będą obecnie pracownicy Leadec otrzymywać **premię regulaminową, której kwota wzrosła o 20 proc. i obecnie wynosi 600 zł na kwartał** (czyli 2.400 zł rocznie). Premia przysługuje pracownikom, którzy w danym kwartale przepracowali pełne trzy miesiące oraz na których nie nałożono kodeksowe kary porządkowe (upomnienia lub nagany) i nie przebywali na zwolnieniu lekarskim dłużej niż 3 dni robocze.

W przypadku osób wracających z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich i ojcowskich wysokość premii regulaminowej będzie wyliczana proporcjonalnie. Podobnie jest w przypadku pracujących na część etatu. **(zz)**

M OPLIK
BIULETYN INFORMACYJNY
MIĘDZYZAKŁADOWEJ 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