



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 01 (276)

6 MARCA 2020 R.

Przejścia z zasadami

Zasady na jakich pracownicy OMP Gliwice przechodzić będą do powstającego nowego zakładu PSA MP powinny być szczegółowo ustalone w Porozumieniu transferowym. Tak, jak zostało to ustalone podczas styczniowego spotkania związkowców NSZZ Solidarność z Carlosem Tavaresem, prezesem Grupy PSA.

Porozumienie transferowe musi zarówno gwarantować pracownikom dotychczasowe warunki wynagradzania (zarówno stawki, jak też dodatki i premie) i zatrudnienie. Ponadto zgodnie z unijnymi dyrektywami, jak też zobowiązaniami PSA przy zakupie Opel/Vauxhall porozumienie to powinno zapewniać ciągłość obowiązywania w nowym zakładzie zawartych w OMP Gliwice porozumień zbiorowych. Zarówno płacowych, jak też dotyczących organizacji pracy – przykładowo regulujących zasady pracy w grupie UR, czy też ustalające dodatkowe przerwy w pracy. A pamiętajmy, że w PSA MP już jednostronnie wprowadzono elastyczne formy czasu pracy. Porozumienie transferowe powinno być elementem umacniania dialogu społecznego, a nie sposobem na przekreślenie dotychczasowych zasad.

Jednocześnie strona związkowa gotowa jest ująć w Porozumieniu transferowym uzgodnione kwestie dotyczące zmian w organizacji pracy i związane z tym konkretnych rekompensat za elastyczne systemy pracy. **Przy czym** – co było podnoszone przez związkowców Solidarności podczas rozmowy z Carlosem Tavaresem – **nie mogą to być ogólne zapisy dopuszczające takie rozwiązania, lecz konkretne i dokładne regulacje, jasno ustalające obowiązujące zasady.** Tak jak miało to miejsce w porozumieniach ustalających organizację pracy w grupie UR czy też sześciodniowych rozkładów czasu pracy na Tłoczni.

Potrzebę zawarcia Porozumienia transferowego potwierdził, podczas niedawnego spotkania ze związkowcami NSZZ Solidarność OMP Gliwice, Franck Bernard, dyrektor Grupy PSA

ds. dialogu społecznego. Podkreślając jednocześnie, że w Grupie PSA (a nasz zakład należy do niej już blisko trzy lata) związki zawodowe są jedyną reprezentacją załogi w ramach dialogu społecznego.

Obecnie związki zawodowe wystąpiły do zarządów o przekazanie dokumentów niezbędne do wypracowania Porozumienia transferowego. Jak tylko je otrzymają będą mogły się rozpocząć rzeczowe, merytoryczne negocjacje. **(rd)**

Jak to robią inni

Przedstawiając propozycje wprowadzenia wszelkich dopuszczanych przez kodeks form elastycznego czasu pracy w OMP Gliwice przy jednoczesnym przedłużeniu okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy dyrekcja w przekazanym projekcie założyła, że pracownicy mogą w zmian liczyć co najwyżej na poklepanie po plecach, ale już nie jakiegokolwiek dodatkowe pieniądze.

Tymczasem w polskich zakładach motoryzacyjnych za elastyczne systemy pracy, co do zasady, załódze po prostu się płaci ekstra. Przykładowo w Volkswagenie od 100 zł dodatku za system 11-lub 15-zmian, do 400 zł za system 18-zmian i 470 zł, gdy tych zmian jest w harmonogramie 20. W Volvo jest to zaś dodatek 8 zł do godziny (czyli 64 zł do dniówki plus normalne wynagrodzenie), za każdą przepracowaną „czarną” sobotę. Przy czym taka sobota może być jedna w miesiącu, okres rozliczeniowy jest półroczny, zaś harmonogramy czasu pracy uzgadniane ze związkami zawodowymi. Natomiast w produkującym elektronikę dla branży motoryzacyjnej Lacroix dodatek za system zbliżony do czterobrygadowki wynosi 20 proc. stawki, czyli minimum 520 zł.

Alternatywą jest wprowadzenie zmian weekendowych rekrutowanych – tak jak ma to miejsce chociażby w PSA w Trawie – z dodatkowych pracowników. Mamy wówczas maksymalnie trzy zmiany pracujące od poniedziałku do piątku plus jedna lub dwie weekendowe. **(zz)**

Przymusowe zwolnienie stu pracowników, choć dosłownie kilka dni wcześniej przyjmowano do zakładu nowe osoby, a jednocześnie trwa kolejna transza programu dobrowolnych odejść zapowiedziała pod koniec lutego dyrekcja OMP Gliwice. O zamiarze zwolnień grupowych zostały poinformowane zarówno związki zawodowe, jak i powiatowe urzędy pracy, choć w rzeczywistości chodzi nie o redukcję etatów, lecz wymianę doświadczonych pracowników na tanich. Możliwie jak najtańszych i możliwie jak najszybciej.

Przyjmowanie i zwalnianie

Argumentem za przymusowym, grupowym zwolnieniem stu osób (w tym 80 membrów i 20 liderów) miał być rzekomo brak oczekiwanej liczby chętnych do skorzystania z obecnej transzy Programu Dobrowolnych Odejść (PDO). Tylko skąd dyrekcja po trzech tygodniach od uruchomienia tej transzy uznała, że z zaplanowanego na trzy miesiące PDO skorzysta zbyt mało pracowników? Przecież program nie zakładał liniowego (ani zgodnego z żadną inną funkcją matematyczną) odchodzenia pracowników w ramach PDO. Przyjęta została tylko ich łączna liczba. Zatem ilu będzie chętnych do dobrowolnego rozstania się z naszym zakładem wiadomo będzie najwcześniej w ostatni czwartek kwietnia. Czyli za jakieś dwa miesiące.

Podobnie wątpliwie brzmi ogólne twierdzenie o zwolnieniach w związku ze „spadkiem zamówień na samochody produkowane w OMP Gliwice”, gdy jednocześnie spadek ten jakoś nie przeszkadza zatrudniać nowych pracowników do tego samego OMP Gliwice. Przy czym zawiadomienie o zwolnieniach związki zawodowe dostały we wtorek, a jeszcze w czwartek – dwa dni robocze wcześniej – nowoprzyjmowani szczerze wypełniali hol G-5. Po co zatem przyjmowano nowe osoby? Żeby zwolnić więcej doświadczonych pracowników?

Jednocześnie zamiar równoczesnego prowadzenia przymusowych zwolnień grupowych oraz PDO w oczywisty sposób stwarzać będzie presję na korzystanie z programu. Co podważać będzie jego dobrowolność, a tym samym naruszać postanowienia obowiązujących porozumień. Zwłaszcza mając na uwadze rażące różnice w wysokości odpraw pieniężnych oferowanych w ramach PDO oraz w czasie zapowiadanych przymusowych zwolnieniach grupowych.

Kolejny zatem raz – poprzednia taka sytuacja miała miejsce we wrześniu 2019 – dyrekcja sięga po „kij” przymusowych zwolnień, aby „zachęcić” (czy raczej „zagonić”) pracowników do sięgnięcia po „marchewkę” PDO. Pytanie jednak, czy skuteczniej do skorzystania z tego programu nie zachęcała by odpowiednio większa (finansowa) „marcheweczka”, zamiast nakręcania spirali zarządzania strachem? Związki zawodowe zwracały na to uwagę – zarówno we wrześniu, jak i teraz – podkreślając, że najlepszym sposobem na zwiększenie atrakcyjności PDO oraz zainteresowania tym programem jest podwyższając wysokość oferowanych odpraw pieniężnych.

Zakładany zaś wynik końcowy – czyli zastąpienie doświadczonych, wydajnych i zaangażowanych pracowników osobami możliwie najbardziej tanimi – będzie w ten sposób osiągnięty. A całą resztę załatwią elastyczne formy pracy. Które w PSA MP już dyrekcja wszystkim jednostronnie wprowadziła. **(MrS)**



Upominek dla pań

Tradycyjnie, jak co roku każda, należąca do Solidarności OMP Gliwice przedstawicielka ładniejszej połowy ludzkości z okazji Dnia Kobiet mogą liczyć nie tylko na gorące i serdeczne życzenia, ale także na związkowy upominek. Podobnie jak w latach ubiegłych jest nim **bon upominkowy do realizacji w największej w naszym kraju sieci drogerii oraz** – zastępujący kwiaty – **słodki dodatek do bonu.**

Bony upominkowe są ważne do stycznia 2021, co sprawia, że pozwalają nabyć kosmetyki zarówno indywidualnie dobrane przez każdą z pań, ale również starannie (bez presji czasu) przemyślane i wybrane. **Bony i słodczyce można odbierać w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter) od poniedziałku 9 marca 2020 do końca miesiąca.**

(z)

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych Wyższe progi dochodowe

Zgodnie z ustalonymi i podpisanymi zmianami **od 2020 podwyższone zostały o 300 zł w każdej grupie progi dochodowe obowiązujące przy przyznawaniu świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) w OMP Gliwice.** Dla pracowników, którzy w ten sposób trafią do niższej grupy dochodowej oznacza to automatycznie wyższe świadczenia z funduszu socjalnego.

Obecnie w pierwszej (A) grupie znajdują się osoby których średni miesięczny dochód na jednego członka rodziny nie przekracza 2.200 zł. Grupa druga (B) obejmuje przedział dochodów, cały czas na członka rodziny, od 2.201 zł do 2.900 zł, natomiast trzecia (C) – od 2.901 zł do 3.600 zł. Przy wyższych, czyli od 3.601 zł wzwyż, średnich dochodach na członka rodziny trafia się do najwyższej grupy (D).

Na takim samym, nie zmniejszonym poziomie pozostają natomiast kwoty świadczeń wypłacanych z ZFŚS. Przykładowo przy dofinansowaniu zakupu pomocy szkolnych jest to 400 zł w grupie A, 350 zł w grupie B, 250 zł w grupie C oraz 150 zł dla mających najwyższe dochody na członka rodziny. Natomiast przy dofinansowywaniu pobytu dzieci w koloniach, półkoloniach, obozach i zimowiskach jest to odpowiednio 500 zł w grupie A, 400 zł w grupie B, 250 zł w grupie C oraz 150 zł w grupie D. Co ważne w przypadku półkolonii dofinanso-

wanie nie może być wyższe niż poniesiony i udokumentowany koszt tej formy wypoczynku.

Jeżeli chodzi o zwyczajowo wypłacane przed świętami w grudniu **świadczenie pomoc finansowa na cele socjalne**, to na pewno nie będzie ona niższa niż dotychczas – wynoszącej od 1.300 zł w grupie A, poprzez 1.050 zł w grupie B do 550 zł w grupie D – **ale jej ostateczna wysokość, zgodnie z aneksem do Regulaminu ZFŚS, ustalona zostanie pod koniec września 2020, po podsumowaniu wypłaty pozostałych świadczeń. Tym samym wnioski o pomoc finansową na cele socjalne w tym roku pracownicy OMP Gliwice będą mogli składać od 1 października.**

Żadnych limitów czasowych nie ma natomiast przy składaniu wniosków o zapomogi bezzwrotne – przyznawane w przypadkach losowych i nagłych. Ich wysokość zależy od sytuacji życiowej i materialnej wnioskodawcy.

Więcej informacji zarówno o składaniu wniosków (oraz niezbędnych załącznikach) o świadczenia z funduszu socjalnego – zgodnie z prawem przyznawane są one bowiem wyłącznie na wniosek – jak też o samych świadczeniach **można uzyskać codziennie w siedzibie międzyzakładowej Solidarności OMP Gliwice (budynek G-5, parter), osobiście lub telefonicznie pod numerem 530-993-103.**

(z)

Kolejna tura dobrowolnych odejść

Do 30 kwietnia 2020 został, z inicjatywy dyrekcji, **przedłużony Program Dobrowolnych Odejść (PDO) w gliwickim Oplu.** W ramach tej dodatkowej, czwartej już, tury PDO **pracodawca zakłada odejście dalszych 180 pracowników.** Oznaczałoby to, że ze wszystkich transz programu – licząc od 2018 – skorzystałoby około tysiąca zatrudnionych. To w sumie ponad jedna trzecia załogi.

W ramach obecnej czwartej tury PDO **pracownicy wnioski przystąpienia do programu mogą składać od 4 lutego do 14 kwietnia 2020.** Warto przy tym pamiętać, że ta ostatnia data to wtorek po świętach Wielkiej Nocy.

Oczywiście tak samo, jak miało to miejsce przy poprzednich transzach PDO osoby, które zdecydowały się rozstać z gliwickim Oplem otrzymają **przewidziane w Regulaminie PDO odprawy uzależnione od stażu pracy oraz rekompensaty.** To oczywista zachęta finansowa do odchodzenia z naszego zakładu. Zwłaszcza doświadczonych

pracowników, którzy zawędrowali wysoko w drabince płacowej. Ich liczone w miesięcznych wynagrodzeniach odprawy są najbardziej okazałe.

Ponadto jednocześnie **wszystkim pracownikom, którzy skorzystają z obecnej tury PDO wypłacony zostanie jednorazowy marcowy bonus w wysokości 1.000 zł, który jest przewidziany w obowiązującym porozumieniu płacowym na lata 2017-20 (więcej o tegorocznych podwyżkach w OMP Gliwice piszemy poniżej).**

Wszystkie **pozostałe zasady obowiązujące dotychczas przy PDO pozostają bez zmian.** W tym **kwestia zasadnicza, że program jest całkowicie dobrowolny.** Zatem niedopuszczalne jest

jakiegokolwiek nakłanianie zatrudnionych do rozwiązania umów o pracę, nie mówiąc już o groźbie pracownikom zwolnieniem lub degradacją. Nie może być również żadnej presji na natychmiastowe „od ręki”, podpisywanie wniosków o przystąpienie do PDO. **Wszelkie takie przypadki, we własnym dobrze pojętym interesie, należy niezwłocznie zgłaszać międzyzakładowej NSZZ Solidarność OMP Gliwice, która podejmie niezbędną interwencję.**

Rozważając skorzystanie z PDO należy pamiętać, że samo złożenie wniosku nie gwarantuje rozwiązania umowy na zasadach przewidzianych w programie. Zgodnie bowiem z postanowieniami Regulaminu PDO zgodę na odejście pracownika musi wyrazić dyrekcja.

(rd)

Podwyżka plus bonus

Zgodnie z obowiązującym w naszym zakładzie wynegocjowanym przez związki zawodowe czteroletnim (2017-20) porozumieniem płacowym **od 1 stycznia 2020 stawki wynagrodzeń zasadniczych oraz premii IMPU wzrosły w OMP Gliwice o 4,5 proc.** Ponadto – podobnie jak w roku ubiegłym – **wraz z wynagrodzeniem za marzec wypłacony zostanie jednorazowy bonus w wysokości 1.000 zł, płatny w równej wysokości dla każdego pracownika.**

Równocześnie cały czas powinny też mieć miejsce w naszym zakładzie przejścia w widelkach płacowych, odbywające się na dotychczas-

sowych zasadach. A pamiętajmy, że każdy awans na wyższy poziom płacowy oznacza automatycznie dodatkowy wzrost wynagrodzenia danego pracownika.

Co ważne **stabilny wzrost wynagrodzeń gwarantują jedynie zbiorowe porozumienia płacowe, które może wynegocjować i zawrzeć silny, reprezentatywny związek zawodowy.** Taki, jak NSZZ Solidarność. Dlatego jeśli **chcesz mieć zapewni-one podwyżki i lepiej zarabiać – jak najszybciej wstąp do Solidarności OMP Gliwice.** Chyba, że wolisz jedynie słuchać o podwyżkach w innych zakładach.

(z)

M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

MIĘDYZAKŁADOWEJ 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