www.solidarnosc-opel.pl

MOPLIK

facebook.com/solidarnoscopel

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)

BIULETYN INFORMACYJNY

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego
Solidarność

NR 09 (245) 7 WRZEŚNIA 2016 R.

Czas ustalić podwyżki

Wszystkie działające w naszym zakładzie organizacje związkowe wspólnie wystąpiły do dyrekcji GMMP Gliwice **o rozpoczęcie negocjacji celem zawarcia porozumienia płacowego, które obowiązywać będzie od początku roku 2017**. Jednocześnie proponując, by rozmowy płacowe rozpoczęły się w poniedziałek 12 września 2016.

Trzeba bowiem pamiętać, że aktualnie obowiązujące porozumienie płacowe w GMMP Gliwice – do którego pełnej realizacji brakuje jeszcze wypłaty **w październiku 2016 jednorazowej premii w wysokości 1.000 zł**, równej dla każdego pracownika – obowiązuje tylko do końca tego roku. Dlatego też dla zapewnienia stabilnych i trwałych warunków pracy, będących podstawą – a wręcz warunkiem niezbędnym – uzyskania najwyższej jakości, wydajności i zaangażowania załogi wymaga jak najszybszego jednoznacznego określenia poziomu wzrostu wynagrodzeń w przyszłym roku.

Wszystko wskazuje zatem, że czekają nas trudne negocjacje, gdyż rozmowy płacowe nigdy nie należą do łatwych. Zwłaszcza, gdy pracodawca cały czas oszczędności najchętniej szukałby w kieszeniach pracowników (choć płace stanowią ledwie parę procent kosztów całkowitych), a jednocześnie **wynagrodzenia w naszym zakładzie, zwłaszcza dla osób nowo zatrudnianych, są coraz mniej konkurencyjne na rynku**. Wystarczy przypomnieć, że od stycznia najniższa płaca zasadnicza (bez premii) w Biedronce wynosić będzie 2.250 zł, zaś świeżo przyjęty member w gliwickim GMMP obecnie otrzymuje 2.632 zł.

Jednocześnie, aby negocjacje płacowe mogły opierać się na rzetelnym dialogu społecznym, bezwzględnie konieczne jest, by **w pełni i terminowo były realizowane zapisy obecnego porozumienia płacowego, a tym samym w październiku 2016 wypłacona całej załodze jednorazowa premia w wysokości 1.000 zł** dla każdego zatrudnionego. **(red.)**

Emerytalny dodatek „50 plus”

Zapowiadane od stycznia spotkanie z przedstawicielem PZU poświęcone dodatkowemu programowi emerytalnemu – mającemu według koncepcji pracodawcy, stanowić jeden z elementów Programu”50 plus” odbyło się we wtorek 30 sierpnia 2016. Tym samym **dopiero teraz strona związkowa** (jak by nie liczyć po siedmiu miesiącach) **poznała w miarę kompletną propozycję dyrekcji**.

To właśnie dlatego **„emerytalna” część programu była przez związki zawodowe uważana za integralną część dyrekcyjnej propozycji**, a tym samym niezbędne uzupełnienie hasłowej prezentacji przedstawionej (a następnie przekazanej) przez pracodawcę. To też było powodem różnic w ocenie tempa przekazywania materiałów – formalnie bowiem propozycje PZU nie stanowiły treści koncepcji dyrekcji (co ta podkreślała w poprzednim MOPLIKu), to jednak były w niej wspominane i bez ich poznania – na co z kolei zwracała uwagę strona społeczna – nie była możliwa pełna merytoryczna ocena propozycji pracodawcy.

Obecnie będzie to już możliwe, choć – co warto podkreślić – program emerytalny adresowany jest raczej do młodych pracowników (którzy jeszcze mają szansę zgromadzić w nim sensowne kwoty), a nie osób po pięćdziesiątce i **co do zasady powinien mieć charakter dobrowolny**. Nikt nie powinien decydować za pracownika, ani mu dyktować, na co ma wydawać swoje ciężko zarobione pieniądze. **(zz)**

Rozkłady czasu pracy nie mogą być zmieniane przez pracodawcę w dowolny sposób, w szczególności zmiany w rozkładach czasu pracy pracowników nie mogą prowadzić do obchodzenia przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych – podkreślił Stanisław Szwed, wiceminister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej odpowiadając na pytanie dotyczące kwestii dopuszczalności zmian rozkładów (harmonogramów) czasu pracy.

Czytelne zasady

Jednocześnie wiceminister stwierdził, że **każda zmiana godzin pracy pracownika ustalonych w przekazanym mu rozkładzie czasu pracy powinna być traktowana jako zmiana w rozkładzie czasu pracy**, czyli po prostu zmiana harmonogramu. Tym samym jednoznacznie potwierdził, że nie ma możliwości zlecania – nieznanych w polskim prawie pracy – tzw. przedgodzin. Co więcej, zgodnie z ministerialnym pismem, **pracodawca nie może dokonywać zmian w rozkładach (harmonogramach) czasu pracy pracownikowi z powodu swoich szczególnych potrzeb**, gdy nie znajduje to uzasadnienia w przepisach prawa pracy.

Równocześnie **przepisy wewnątrzzakładowe** – o czym był łaskaw również przypomnieć wiceminister – **nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy**, o czym wprost mówi art. 9 § 2 i art. 18 § 1 Kodeksu pracy. Słowem nie mogą prowadzić ani do obchodzenia wspomnianych przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych, ani być sporządzane w formie innej niż pisemna lub elektroniczna, ani też przekazywane pracownikom z dnia na dzień.

Z inicjatywą zwrócenie się do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o oficjalną wykładnię dopuszczalności zmian rozkładów (harmonogramów) czasu pracy wystąpiła strona związkowa, aby przełamać impas blokujący prace nad porozumieniem dotyczącym zasad zmian harmonogramów czasu pracy. Zgodnie bowiem z kończącym spór zbiorowy Porozumieniem z 6 sierpnia 2015 oddzielne porozumienie regulujące zasady zmian harmonogramów **powinno obowiązywać od dziesięciu miesięcy** (a dokładnie od 1 listopada 2015), a cały czas nie została nawet uzgodniona definicja zmiany w rozkładach (harmonogramach) czasu pracy.

To właśnie brak pełnej realizacji zapisów Porozumienia z 6 sierpnia 2015 doprowadził do obecnej akcji protestacyjnej. Konieczne przy tym jest uzgodnienie takich zasad zmian harmonogramów, które **zapewniać będą pracownikom możliwość spędzania czasu wolnego z rodziną**, a nie będą go sprowadzały jedynie do roli elastycznego dodatku do linii produkcyjnej, na którego barki zawsze można przerzucić konsekwencje błędów w zarządzaniu lub ryzyko rynkowe. **(rd)**

Uzupełnianie SIP

Ruszyła procedura wyborów uzupełniających Społecznej Inspekcji Pracy GMMP Gliwice na wydziałach Tłoczni (okręg nr 4) i Lakierni (okręg nr 5). **Zgłoszenia kandydatów** – oczywiście spełniających ustawowe wymogi stawiane grupowym SIP-owcom – przyjmowane są w siedzibach organizacji związkowych, w tym zakładowej Solidarności GMMP Gliwice (budynek G-5, parter) do **13 września 2016 godz. 15**. Co ważne zgłoszenia należy składać na wymaganych regulaminem formularzu, który również można otrzymać w związkowych siedzibach. Na obu wydziałach do obsadzenia jest po jednym SIP-owskim mandacie na zmianę. **(sp)**

Zaprasza Twinpigs

Westernowe **Miasteczko Twinpigs w Żorach** oferuje związkowcom NSZZ Solidarność **wejściówki w promocyjnej cenie 33 zł** od osoby. Czyli o ponad jedną czwartą mniej niż kosztuje bilet normalny (45 zł) oraz o jakieś 15 proc. taniej od ulgowego (39 zł).

Stylizowane na osadę na Dzikim Zachodzie – oraz sąsiadującą z nią wioską indiańską – żorskie Miasteczko Twinpigs to niezwykle, pełne atrakcji miejsce, gdzie każdy może doświadczyć kowbojskiego męstwa, indiańskiego spokoju, a także meksykańskiego szaleństwa. Ta wybuchowa atmosfera przenosi w krainę Dzikiego Zachodu z drugiej połowy XIX wieku. Wśród kilkudziesięciu atrakcji coś dla siebie znajdują zarówno dorośli, jak też dzieci. Każdy może spróbować swoich sił w ujeżdżaniu byka (dla bezpieczeństwa mechanicznego), płukaniu złota, rzucie podkową lub lassem oraz na jednej ze strzelnic. Na najmłodszych czeka Akademia Szeryfa, Karuzela Trapera, przejażdżka na kucyku, malowanie twarzy oraz więzień w pasiastym drelichu, który rozśmiesza najmłodszych, puszcza bańki mydlane, tworzy rzeźby z baloników oraz prowadzi liczne konkursy z nagrodami.

Związkowe **wejściówki do Miasteczka Twinpigs można kupować do końca września 2016** w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP Gliwice (budynek G-5, parter) w godz. 7.25-15.50. Uwaga: aby nabyć wejściówkę w promocyjnej cenie trzeba być członkiem NSZZ Solidarność. **(z)**

Naprawy na tłoczni już bez (nadmiernych) drgań

Szlifierki do wymiany

Przekroczony poziom mechanicznych drgań miejscowych na wydziale tłoczni podczas napraw wykonywanych przez pracowników produkcji przy wykorzystaniu pneumatycznych szlifierek oscylacyjnych był jednym z problemów, jakimi ostatnio zajmowano się w naszym zakładzie. Nadmierne drgania bowiem nie tylko wyraźnie zwiększały uciążliwość pracy, ale również mogły wpływać na pogorszenie się stanu zdrowia zatrudnionych. Dlatego też realizujący naprawy pracownicy tłoczni musieli wykonywać dodatkowe badania kontrolne.

Wspólne działania społecznej inspekcji pracy GMMP Gliwice oraz zakładowej służy BHP mające poprawę warunków pracy przy obsłudze szlifierek oscylacyjnych przebiegały dwutorowo – z jednej strony pod przysłowiową lupę wzięto stan techniczny narzędzi, zaś z drugiej rozważano możliwość wprowadzenia dodatkowych środków ochrony, w postaci rękawic antywibracyjnych.

Okazało się, że skuteczne rozwiązanie problemu leżało po stronie sprzętu. Po kontroli stanu technicznego narzędzi oraz wykonaniu specjalistycznych pomiarów drgań było wyraźnie widać duże różnice pomiędzy starymi i nowymi szlifierkami. Różnice były na tyle znaczące oraz istotne, że zadecydowano o wymianie wszystkich narzędzi na nowe. Tym samym pracujący na obszarze napraw na tłoczni będą mieli do dyspozycji szlifierki oscylacyjne Hexo, charakteryzujące się najniższym poziomem drgań.

Praktycznych testów nie przeszły natomiast – sprawdzane jako alternatywa – rękawice antywibracyjne. Wprawdzie rzeczywiście tłumiły one odczuwalne drgania, ale jednocześnie w znacznym stopniu ograniczały ruchy, co w efekcie pogarszało zarówno ergonomię i higienę pracy, jak też jej efektywność. Nic zatem dziwnego, że zarówno opinie pracowników, jak i służby BHP oraz społecznej inspekcji pracy nie były dla tych rękawic pozytywne. Szczególnie w sytuacji, gdy za sprawą nowych szlifierek oscylacyjnych możliwe było ograniczenie poziomu mechanicznych drgań miejscowych i tym samym zapewnienie odpowiedniego standardu wykonywania pracy na obszarze napraw. To bowiem zapewnienie w pełni bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wszystkim pracownikom naszego zakładu jest podstawowym celem społecznej inspekcji pracy GMMP Gliwice. **(sp)**

Urlop pod ochroną

Pracownice przebywające na urlopie macierzyńskim prawo pracy obejmuje szczególną ochroną. Dlatego też pracodawca nie może zwolnić pracownicy na urlopie macierzyńskim, zaś po jego zakończeniu ma ona prawo powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy. Jeżeli zaś nie jest to możliwe to – zgodnie z art. 183^2 Kodeksu Pracy – na inne stanowisko odpowiadające jej kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem, jakie otrzymywałaby, gdyby nie korzystała z urlopu.

Jednym słowem **pracodawca ma obowiązek zagwarantować pracownicy powracającej do pracy po urlopie macierzyńskim takie samo wynagrodzenie, które otrzymywałaby ona, gdyby cały czas normalnie pracowała**, zaś sam fakt korzystania z urlopu macierzyńskiego nie może mieć żadnego negatywnego wpływu na wysokość wynagrodzenia pracownicy. Potwierdził to zresztą Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 9 lipca 2012 (sygn. akt P 59/11) uznając **nierówne traktowanie pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego** w porównaniu do osób przebywających na innych urlopach (np. wychowawczym lub wypoczynkowym) za **sprzeczne z Konstytucją RP**. To właśnie w wyniku tego orzeczenie nauczycielskie i urzędnicze „trzynastki" przysługują również za okres urlopu macierzyńskiego.

Jak zresztą sama nazwa wskazuje jest to kodeksowy urlop, a nie zaświadczenie usprawiedliwiające nieobecność w pracy. Zatem odpowiednikiem „macierzyńskiego" jest normalny urlop wypoczynkowy, nie zaś zwolnienie chorobowe. Co więcej ze wspomnianego art. 183^2 Kodeksu Pracy wyraźnie i jednoznacznie wynika, że w przypadku składników wynagrodzenia zależnych od frekwencji **urlop macierzyński ma być traktowany tak samo, jak obecność w pracy** (a nie przebywanie na usprawiedliwionym zwolnieniu). Również **przy przyznawaniu wszelkich nagród uznaniowych nie można pomijać pracownic na „macierzyńskim"**, byłaby to oczywista – a prawnie niedopuszczalna – dyskryminacja pracowników ze względu na macierzyństwo. **(zz)**

Pielgrzymka na Jasną Górę

Wyjazd na doroczną **Ogólnopolską Pielgrzymkę Ludzi Pracy na Jasną Górę** organizuje **w niedzielę 18 września 2016** międzyzakładowa Solidarność GMMP Gliwice. W tym roku odbędzie się ona już po raz 34.

Pracownicze pielgrzymki na Jasną Górę zapoczątkował błogosławiony ks. Jerzy Popiełuszko – kapelan i patron NSZZ Solidarność – organizując ją we wrześniu 1983 dla robotników Huty Warszawa. Następnego roku do Częstochowy pielgrzymowali już pracownicy z różnych części Polski. Idea ks. Jerzego przerodziła się w coroczną ogólnopolską Pielgrzymkę Ludzi Pracy, odbywającą się zawsze w trzecią niedzielę września.

Wyjazd do Częstochowy **18 września 2016 o godz. 8.30** spod zakładu (przystanek autobusowy koło G-1). Uroczysta suma na jasnogórskim szczycie tradycyjnie rozpocznie się o godz. 11. **Powrót do Gliwic planowany jest na godz. 16**. W drodze powrotnej uczestnicy pielgrzymki będą mieć zapewniony ciepły posiłek. **Wyjazd jest bezpłatny**, ale ze względu na konieczność ubezpieczenia pielgrzymów trzeba się na niego zapisać. **Zapisy przyjmowane są do czwartku 15 września 2016** w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter) w godz. 7.25-15.50. Uwaga: jako, że liczba miejsc jest ograniczona wielkością autokaru, to może decydować kolejność zapisów, natomiast wyjazd organizowany jest tylko i wyłącznie dla związkowców NSZZ Solidarność oraz ich rodzin. **(zz)**

M OPLIK
BIULETYN INFORMACYJNY
MIĘDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ
GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09
TEL. ZAKŁADOWE 1-92-09, 17-333
E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL