



www.solidarnosc-opel.pl

M O P L I K

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)

BIULETYN
INFORMACYJNY

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

Solidarność

Nr 11 (259)

11 GRUDNIA 2017 R.

Niech zbliżające się Święta Bożego Narodzenia spędzone w ciepłej rodzinnej atmosferze, w zdrowiu i spokoju przyniosą wiele radości, zaś kolejny Rok 2018 będzie pełen sukcesów i spełnionych zamierzeń wszystkim pracownikom oraz ich rodzinom życzy

MOZ NSZZ Solidarność Opel MP Gliwice



Potrzebne konkrety

Podczas listopadowego spotkania Europejskiej Rady Zakładowej (EEF) Opel/Vauxhall wielokrotnie padały pytania dotyczące konkretów ogłoszonego dzień wcześniej programu PACE (zwanego też studniowym). Szczególnie ważne – co podkreślali związkowcy z naszego zakładu – jest zapewnienie nowych modeli. Nie bowiem tak skutecznie nie obniża jednostkowych kosztów produkcji, jak w pełni wykorzystywane moce zakładu. Dlatego przedstawiciele Solidarności wprost pytali o nowy model dla Gliwic.

Wyraźnie było to nie w smak niemieckim uczestnikom spotkania, którzy postanowili zagrać na emocjach zarzucając innym egoizm. Tymczasem to Niemcy, jako jedyni mają w PACE zapisane nowe

projekty dla fabryk Rüsselsheim i Eisenach – co wskazuje raczej, że to oni egoistycznie zadbali przede wszystkim o siebie. Tym bardziej, że u nich tylko mówi się o zagrożeniu miejsc pracy, w innych lokalizacjach (m.in. w Ellesmere Port czy Gliwicach) są już one traczone.

– Trzymajmy się konkretów, a te są takie, że u nas w Gliwicach już trwa redukcja załogi – podkreślał **Mariusz Król**, przewodniczący NSZZ Solidarność Opel Manufacturing Poland w Gliwicach. – *Od lipca nie są praktycznie przedłużane umowy na czas określony.*

Program PACE nie przewiduje zwolnień grupowych, dlatego też prezes Opla **Michael Lohscheller**, deklarował, iż redukcja zatrudnienia prowadzona będzie drogą programów socjalnych, zwłaszcza emerytalnych. Wiadomo już jednak (piszemy o tym obok), że w Gliwicach będzie to program dobrowolnych odejść.

Cały czas pozostaje jednak pytanie o nowy model dla Gliwic. Zawsze bowiem lepiej jest więcej zarabiać, niż na siłę oszczędzać. **(rd)**

Pomóżmy ubogim

Jak co roku pod patronatem NSZZ Solidarność prowadzona będzie w okresie przedświątecznym **zbiórka żywności dla ubogich rodzin** z parafii św. Wawrzyńca w Chorzowie. Paczkowana trwała żywność (czyli m.in. cukier, mąka, kasze, makarony, konserwy, słodycze) zbierana będzie **w środę 13 grudnia 2017 przed bramami G-1 i G-2**. Zwracamy się do wszystkich pracowników naszego zakładu o aktywne wsparcie tej humanitarnej akcji – wspólnie możemy sprawić, aby w Boże Narodzenie także w niezamożnych rodzinach było świętem radosnym, spędzonym przy pełnym stole. **(z)**

Prawie dwustu pracowników (140 produkcyjnych oraz 50 wspierających produkcję i nieprodukcyjnych) zamierza zachęcić gliwicki Opel do rozwiązania umowy pracę w ramach Programu Dobrowolnych Odejść dodatkowymi odprawami i finansowymi rekompensatami.

Program odejść

Zgodnie z projektem Regulaminu będącego załącznikiem do porozumienia wprowadzającego Program Dobrowolnych Odejść, które to porozumienie – zgodnie z wymogami ustawowymi – jest od początku grudnia uzgadniane przez dyrekcję ze związkami zawodowymi program jest adresowany tylko do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (na umowach stałych). Możliwość skorzystania z Programu Dobrowolnych Odejść ma szczegółowo określać Regulamin. Podobnie jak tryb rozpatrywania zgłoszeń.

Dyrekcja proponuje, by procedura była następująca: **na początku stycznia 2018 pracownicy zainteresowani dobrowolnym odejściem mają składać wnioski w dziale HR**, natomiast po ich pozytywnym rozpatrzeniu przez pracodawcę podpisywane będzie porozumienie rozwiązujące umowę o pracę z końcem stycznia 2018. Jeżeli wniosek zostanie rozpatrzony negatywnie dana osoba pozostaje pracownikiem gliwickiego Opla na dotychczasowych zasadach.

Ile dostaną odchodzący? Zgodnie z projektem Regulaminu **odprawę** w ustawowej wysokości (czyli jednego do trzech miesięcznych wynagrodzeń w zależności od stażu pracy), **dodatkową odprawę** (od połowy miesięcznego wynagrodzenia przy 2 latach stażu pracy w Oplu aż do czterech pensji gdy ten staż jest wyższy niż 20 lat) oraz **rekompensatę za rozwiązanie umowy** o pracę (będzie ona równa przysługującemu w normalnym trybie wypowiedzenia). Jak widać zachęty finansowe są szczególnie korzystne dla osoby z długim (kilkunastoletnim) stażem pracy w naszym zakładzie oraz wysokimi stawkami.

Więcej informacji dotyczących dyrekcyjnego projektu Regulaminu Programu Dobrowolnych Odejść można uzyskać codziennie w siedzibie międzyzakładowej Solidarności Opel Manufacturing Poland Gliwice (budynek G-5, parter), tam też można – a nawet we własnym dobrze pojętym interesie należy – zgłaszać wszelkie wnioski, uwagi i zastrzeżenia dotyczące tego programu. **(MrS)**

Więcej na święta w Leadec

Prawie trzykrotnie wzrosło w tym roku świadczenie świąteczne wypłacane z funduszu socjalnego przed Bożym Narodzeniem w gliwickim oddziale Leadec. Zgodnie z wynegocjowanym i podpisanym przez międzyzakładową Solidarność aneksem do Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFSS) w tym roku **przed świętami Bożego Narodzenia pracownicy w pierwszej grupie dochodowej** (tj. których miesięczny dochód na członka rodziny nie przekracza 1.000 zł) **otrzymają ekstra 1.400 zł** (a nie jak dotychczas 500 zł). **W drugiej grupie dochodowej** (dochód na członka rodziny od 1.001 do 1.800 zł miesięcznie) **świadczenie świąteczne wynosi aktualnie 980 zł** (wcześniej było to 350 zł), natomiast w najwyższej **trzeciej grupie dochodowej** (ponad 1.800 zł miesięcznie na osobę w rodzinie) **będzie to obecnie 560 zł** (zamiast 200 zł).

Warto dodać, że pozostałe świadczenia z ZFSS pozostają w Leadec na dotychczasowym poziomie. **(zz)**

Więcej robotów

Struktura organizacyjna fabryki PSA w Tnawie jest bardzo podobna do naszego zakładu. Podzielona jest ona na trzy podstawowe wydziały produkcyjne, dwa działy pomocnicze oraz administrację. Jako jeden wydział występują **Tłocznia ze Spawalnią** (łącznie **1.100 pracowników**), oba mocno zautomatyzowane. Na samej tylko Spawalni pracuje w Tnawie 625 robotów. **Lakiernia zatrudnia 400 osób**, natomiast **Montaż – 2.030**. Na tym ostatnim wydziale dniówka podzielona jest na trzy dwu i pół godzinne tercje, pozwalające na rotację pracowników (zwaną na Słowacji rotacją ergonomiczną). Przerwy w pracy są dwie, łącznie pół godziny, w całości płatne.

Montaż pracuje na jednej linii produkcyjnej (czyli tak samo, jak w Gliwicach). W ciągu tryzmianowej dniówki zjeżdża z niej 1.350 nowych Citroenów C3 i Peguetów 208.

Działy pomocnicze to Logistyka (odpowiednik naszego MPC/MH) oraz Jakość. **Logistyka** zajmująca się dostawami materiałowymi i sekwencjonowaniem części. Pracuje tam **ok. 85 osób**, ale wydziały produkcyjne mają też swoją „wewnętrzna logistykę”. Jednocześnie magazyny zewnętrzne obsługuje firma Gefco, odpowiednik naszej Sistemy. Natomiast w **Jakości zatrudnionych jest 315 pracowników**, których celem jest osiągnięcie przez zakład tzw. bon direct (czyli samochodów nie wymagających napraw i poprawek, zatem naszego direct run) na poziomie 90 proc. **(rd)**

Trnawa bez bajek i mitów (część I)

System pracy na pięć zmian

Wzór niedościgniony (bo na samochodzie ponoć tańsi) – tak najczęściej przedstawiany jest przez pracodawcę zakład PSA Slovakia w Tnawie. Tam podobno i elastyczność większa, i nadgodzin nie ma, i w dni wolne pracują... Jednak rzeczywistość, jaką na miejscu zastali związkowcy z naszej międzyzakładowej Solidarności Opel MP Gliwice okazała się nieco inna.

Zacnijmy więc od podstawowych faktów – zakład PSA w Tnawie zatrudnia obecnie blisko 4,4 tys. pracowników. **Wśród pracujących dłużej niż pół roku 95 proc. ma umowy na czas nieokreślony (stałe)**. Umowy czasowe są zatem kompletnym marginesem. **Za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej zatrudniane są osoby maksymalnie przez sześć miesięcy** i praktycznie, jeżeli sami nie zrezygnują, to **po tym czasie proponowana jest im umowa stała**. Co miesiąc w ten sposób ok. 75-80 pracowników przechodzi z agencji do PSA. Jednocześnie drugie tyle pracowników czasowych sama rezygnuje z pracy w Tnawie. Fluktuacja załogi jest sporym problemem tego zakładu, w którym tylko jedną trzecią załogi stanowią Słowacy. Reszta to obcokrajowcy (głównie Serbowie i Ukraińcy, czyli spoza UE) zatrudniani – co ciekawe – na słowackich umowach, a nie „wynajmowani” z zagranicznej agencji.

Słowacki zakład rzeczywiście pracuje siedem dni w tygodniu (czyli łącznie z niedzielami), ale

żaden pracownik nie pracuje w takim systemie. Załoga podzielona jest bowiem aż na **pięć zmian** – **trzy pracują normalnie od poniedziałku do piątku**, natomiast z **dwóch weekendowych** jedna pracuje od piątku do niedzieli, druga – w soboty i niedziele. Poszczególne zmiany różnią się przy tym obowiązującą je tygodniową normą czasu pracy.

Dla standardowego systemu (poniedziałek-piątek) **przy pracy na trzy zmiany norma czasu pracy to – zgodnie ze słowackim prawem – 37,5 godz. tygodniowo** (czyli mniej niż w Polsce). Przy pracy na dwie zmiany to 38 godz. tygodniowo, zaś przy jednozmianowej – 40 godzin. Jako, że **dniówki robocze są w Tnawie tak jak u nas 8-godzinne** oznacza to, że **każdy pracownik pracujący w standardowym systemie czasu pracy ma co miesiąc na koncie 10-11 nadgodzin**, za które albo w całości **wypłacane jest dodatkowe wynagrodzenie (140 proc. stawki)** lub też otrzymuje wolny jeden piątek (stąd weekendowa zmiana piątek-niedziela), a za pozostałe 3-4 nadgodziny otrzymuje pieniądze.

Krótsze normy czasu pracy obowiązują na zmianach weekendowych. W przypadku zmiany piątek-niedziela są to 33 godz. tygodniowo, natomiast w przypadku zmiany sobota-niedziela – 26 godz. tygodniowo. Wyższe natomiast są na tych zmianach stawki – **osoby pracujące w weekendy otrzymują dodatkowo po 1,40 euro (ok. 6 zł) za każdą przepracowaną godzinę**. Co szczególnie ważne **praca w weekendy jest całkowicie dobrowolna**.

Nie ma zatem możliwości przesuwania pracowników ze zmian standardowych (poniedziałek-piątek) na weekendową, ani odwrotnie. Oczywiście **pracownicy ze zmian standardowych mogą pracować w weekendy w ramach płatnych nadgodzin** i wówczas **otrzymują oprócz dodatku za nadgodziny wspomniane 1,40 euro za każdą przepracowaną godzinę w weekend**. Pracownicy weekendowi mogą natomiast pracować w płatnych nadgodzinach w tygodniu (co też często robią), z tym, że w każdym tygodniu muszą mieć zapewnione dwa dni wolne. Mogą też – co ma miejsce zwłaszcza w przypadku pracowników sobotnio-niedzielnich – w tym czasie zatrudnić się u innego pracodawcy.

Odmienny niż na produkcji system pracy obowiązuje w Tnawie w **grupie utrzymania ruchu**. Tam **wszystkie zmiany są 12-godzinne** (zawsze od szóstej do szóstej), natomiast pracownicy zatrudnieni są w **systemie: dwie zmiany ranne – dwie zmiany nocne – cztery dni wolnego**. Łącznie daje to średnio 180 godzin pracy miesięcznie, czyli 45 godzin na tydzień przy normie czasu pracy 37,5 godz. tygodniowo. Słowem **pracownicy UR mają co miesiąc wypracowane nadgodziny, za które otrzymują dodatkowe pieniądze** lub mogą wystąpić o udzielenie dnia wolnego. Wolne za nadgodziny udzielane jest bowiem tylko na wniosek pracownika. **(zz)**

Stawki, premie i dodatki

Wynagrodzenie pracowników w Tnawie składa się ze **stawki zasadniczej oraz całego wachlarza premii oraz dodatków**. Najniższa stawka zasadnicza wynosi 693 euro (ok. 2911 zł) i rośnie wraz ze stażem pracy, uzyskanymi ocenami przełożonych oraz kwalifikacjami.

Oprócz stawki zasadniczej każdy **pracownik otrzymuje co miesiąc: premię indywidualną** (65 euro, czyli 273 zł), **premię grupową** (35 euro, ok. 147 zł) i **premię za system pracy** (15 euro, ok. 63 zł). Te trzy premie dają **łącznie 115 euro (czyli nieco ponad 483 zł) miesięcznie**.

Do tego dochodzi premia kwartalna (75 euro, czyli 315 zł) oraz „trzynastka” (dodatkowe średnie miesięczne wynagrodzenie) **wypłacana w dwóch częściach, co pół roku**.

Ponadto **pracownikom przysługują dodatek za pracę w nocy – 1,60 euro (ponad 6,7 zł) za każdą godzinę**, dodatek ten jest **cztery razy wyższy od słowackiego kodeksowego minimum** (zgodnie z którym wynosi on 0,40 euro); **doda-**

tek za pracę w weekendy – 1,40 euro (ok. 6 zł) za każdą godzinę oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Ten ostatni jest również wyższy (o trzy piąte) od wysokości określonej w słowackim kodeksie pracy.

Warto przy tym podkreślić, że w przypadku grupy UR dodatek za pracę w nocy **wypłacany jest za całą zmianę obejmując pracę w nocy, czyli wszystkie 12 godzin**.

Przy porównywaniu wysokości wynagrodzeń warto pamiętać, że **słowacka płaca minimalna wynosi 480 euro (ok. 2.016 zł) i jest porównywalna z ustawowym minimum w Polsce (obecnie 2.000 zł, od 1 stycznia 2018 – 2.100 zł)**.

Na dodatkowe bonusy mogą liczyć pracownicy z dłuższym stażem pracy. Już **po 5 latach pracy w PSA Slovakia otrzymują oni nagrodę jubileuszową w wysokości 50 proc. miesięcznego wynagrodzenia, po 7,5 roku pracy – w wysokości 75 proc. miesięcznego wynagrodzenia, zaś po 10 latach pracy – w wysokości 100 proc. miesięcznego wynagrodzenia**. Obecnie trwają negocjacje mające ustalić wielkość „jubilatów” po 12,5 oraz 15 latach pracy (jako, że PSA zakład w Tnawie otworzył w 2006, nikt jeszcze takiego stażu nie ma). Obecna propozycja jest by było to – w obu przypadkach – po 400 euro (ok. 1.680 zł) plus trzy dni urlopu.

Więcej o udzielaniu urlopu w Tnawie będzie można przeczytać w następnym MOPLIKU. (zz)

M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

MIEDZYAKŁADOWEJ 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