



Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność
Opel Manufacturing Poland

44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



Nr 01 (269) 25 STYCZNIA 2019 R.



To już dwadzieścia lat!

Mija właśnie dwadzieścia lat, jak w naszym zakładzie zaczęła działać NSZZ Solidarność. Dokładnie w **poniedziałek 18 stycznia 1999** powstała zakładowa **Solidarność Opel Polska**, która obecnie – po objęciu działalnością związkową spółek, których pracownicy pracują w naszej, gliwickiej fabryce oraz zmianach w logo pracodawców – nosi nazwę **Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność Opel Manufacturing Poland Gliwice**.

Z okazji tego jubileuszu na członków naszej międzyzakładowej Solidarności czekają specjalnie przygotowane **rocznicowe upominki**. Można je odbierać **codziennie** – co ważne, tylko osobiście – w naszej związkowej siedzibie (budynek G-5, parter).

Jednocześnie należy pamiętać, że **niezmiennie od 20 lat, cały czas, międzyzakładowa Solidarność OMP Gliwice występuje w obronie praw i interesów pracowników gliwickiego Opla**.

Naszym celem jest **zapewnienie stabilnych, pewnych i należytych wynagradzanych miejsc pracy**. My nigdy nie dzielimy pracowników, lecz zawsze **bronimy ludzi i do nas można się zgłosić z każdym problemem**, będąc pewnym – jeśli jest się związkowcem – szybkiej, skutecznej interwencji.

Jednak aby związkowe działania mogły być jeszcze bardziej efektywne, a obrona praw pracowniczych lepsza **konieczne jest nie tylko, aby międzyzakładowa Solidarność była reprezentatywna, ale również jak najliczniejsza**. Dlatego też biorąc przykład z pracowników niemieckich zakładów Opla, gdzie do IG Metall należy 80-90 proc. zatrudnionych, którzy decydują o sile związku, **we własnym dobrze pojętym interesie wступujemy do NSZZ Solidarność**. Nie bądnmy gorsi niż nasi koledzy w Niemczech. **Razem możemy osiągnąć więcej!** (rd.)

Soboty jednak (nie)robocze

Zaplanowanie w naszym zakładzie w styczniu – tak jak wcześniej w grudniu – czterech sobót roboczych z rzędu spotkało się ze zdecydowanym sprzeciwem międzyzakładowej Solidarności, która w piśmie do pracodawcy przypominała, że w obowiązującym **Regulaminie pracy OMP Gliwice dopuszczalne jest wprowadzenie sześciogodzinnego rozkładu czasu pracy tylko dla pracowników grupy Utrzymania Ruchu**, a tym samym, co do zasady, praca przez sześć dni w tygodniu nie powinna być planowana w przypadku pracowników pozostałych wydziałów i grup.

Podkreślono także, że **znacznie większe obciążenie pracowników zadaniami oraz krótsze okresy tygodniowego odpoczynku** wynikające z organizacji pracy od poniedziałku do soboty w oczywisty sposób **prowadzą do wzrostu uciążliwości pracy**. Tymczasem zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca ma obowiązek organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie jej uciążliwości. Ponadto **w okresie w naturalny sposób zmniejszonej zimą odporności organizmu** (co skutkuje m.in. zwiększoną zachorowalnością na grype) **praca dłuższa o jeden dzień w tygodniu może prowadzić do kumulowania się zagrożeń dla zdrowia pracowników** związanych z przemęczeniem i niebezpieczeństwem infekcji.

Jednocześnie okazało się, że planowanie w styczniu licznych sobót roboczych trudno tłumaczyć nadzwyczajnymi potrzebami produkcyjnymi. Tuż po pierwszej z nich pojawiły się „pakiety” dodatkowych czterech dni wolnych dla pracowników, którzy decydują się na jeden dzień urlopu bezpłatnego...

Ogłaszając w informacji GLB, że dzieci pracowników OMP Gliwice po raz pierwszy w historii zakładu nie dostaną paczek mikołajkowych dyrekcja jednocześnie poinstruowała zatrudnionych, aby sami kupili takie prezenty swoim dzieciom. Przecież – dzięki działaniom związków zawodowych, czego już nie dodano – otrzymają wreszcie wyższe świadczenie z funduszu socjalnego...

Kupcie im...

Problem był jedynie w tym, że pieniądze z tego świadczenia z funduszu socjalnego wypłacane były razem z wynagrodzeniem za poprzedni miesiąc, czyli do 10 grudnia, natomiast świętego Mikołaja wypada cztery dni wcześniej – 6 grudnia. I nigdy nie jest to inna data. Zatem **pracownicy mieli kupić prezent za pieniądze, których jeszcze nie mieli**, aby młodszym dzieciom nie było przykro (a starsze się nie wkurzały), że nie mają paczki, którą zawsze dostawały od dyrekcji gliwickiego Opla.

Przy czym **pracownicy nie tylko mieli sfinansować zakup mikołajkowej paczki za nasz zakład, ale także fizycznie prezent wybrać i kupić**. A nie musiało być to proste zadanie, jeśli się weźmie pod uwagę, że **akurat w grudniu dyrekcja zaplanowała im wszystkie soboty robocze** i na dodatkowe zakupy po prostu brakowało czasu. Dobrze też pamiętać, iż **prawdziwy św. Mikołaj**, biskup Myr, tym różni się od przerośniętego krasnala z reklam, że **podarunki rozdawał, a nie zachęcał do kupienia ich**, choćby na kredyt.

Cała sytuacja przypomina słowa przypisywane Marii Antoninie (choć w rzeczywistości wypowiedziane przez Marię Karolinę, też królową Francji i żonę Ludwika, lecz o niższym o jeden numerze): **„Nie mają chleba? To niech jedzą ciastka!”**, które tylko detalem różni się przecież od dyrekcyjnego **„Nie mają paczek dla dzieci? To niech im kupią!”**... Królowej Francji to znane stwierdzenie wspomniane jest już trzecie stulecie, skutecznie rujnując jej wizerunek. Ciekawe, jak długo pozbawienie dzieci paczek mikołajkowych i późniejsze słowa będą mieli w pamięci pracownicy oraz ich rodziny. (Mrs)



Wybory uzupełniające

Czterech nowych członków Międzyzakładowej Komisji Rewizyjnej NSZZ Solidarność OMP Gliwice wybrano w sobotę 12 stycznia 2019 podczas walnego zebrania delegatów naszej międzyzakładowej Solidarności. Nowymi rewizorami zostali: **Piotr Kołosowski, Jerzy Ścierka, Kamil Wojczuk i Rafał Wycisk**. Tym samym komisja rewizyjna liczy obecnie sześć osób.

Ponadto walne Międzyzakładowe Zebranie Delegatów NSZZ Solidarność OMP Gliwice – będące statutową władzą stanowiącą naszej organizacji związkowej – podjęło **uchwałę o powołaniu trzyposobowego Prezydium Międzyzakładowej Komisji Rewizyjnej NSZZ Solidarność OMP Gliwice**. Tworzyć je będą przewodniczący komisji, którym jest **Marek Matros** oraz wiceprzewodniczący i sekretarz, których związkowi rewizorzy wybiorą spośród siebie na najbliższym posiedzeniu międzyzakładowej komisji rewizyjnej. **(rd)**

Z kątownką po omacku

Podczas obchodu obszaru Metal Finish – naprawy i stanowisko pomiarów Quality zakładowy społeczny inspektor pracy stwierdził, że na tym stanowisku pracy **oświetlenie wyłącza się automatycznie z fantazyjną częstotliwością co 30 minut**. Nie trudno sobie wyobrazić, że **pracownik wykonując naprawy elektronarzędziem podczas nagłego braku oświetlenia może stracić palce u rąk** albo przynajmniej mocno je podszlifować. Wydaje się, że nawet podczas tak prostych prac jak porządkowe gaszące oświetlenie może doprowadzić nas do rozstroju nerwowego. Słowem **sytuacja wiązała się z poważnym ryzykiem wystąpienia wypadku**.

Szybko ustalono, że decyzję o cyklicznym wyłączaniu oświetlenia podjęło kierownictwo wydziału, po warsztatach dotyczących poszukiwania oszczędności. Ktoś zauważył bowiem, iż pracownicy po zakończonej pracy nie gaszą oświetlenia. W efekcie po wprowadzonych zmianach oświetlenie zaczęło wyłączać się automatycznie. Można je było wprawdzie włączyć ponownie, lecz wymagało to podejścia do – oddalonego o do-

Pracownicze Plany Kapitałowe (I) Dobrowolne z założenia

Od 1 lipca 2019 w firmach zatrudniających ponad 250 pracowników pojawiają się **Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)**, które w założeniach mają być **dobrowolnym systemem długoterminowego oszczędzania**, podnoszącym bezpieczeństwo finansowe pracowników. Jest to system solidarny, który **pieniężni zasilają trzy strony: pracownik i pracodawca**, którzy wpłacają składki, **oraz państwo**, które płaci składkę powitalną i dopłatę dodatkową, w każdym roku oszczędzania.

Podstawowa składka pracownika w PPK to **2 proc.** podstawy składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, czyli **praktycznie płacy brutto**. Może ona być dobrowolnie podniesiona przez pracownika o kolejne 2 proc. podstawy składek (czyli wówczas w sumie wyniesie 4 proc.). Jednocześnie **uczestnik PPK, którego miesięczne wynagrodzenie uzyskiwane z różnych źródeł, będzie równe lub niższe niż 120 proc. minimalnego wynagrodzenia** (czyli obecnie 2,7 tys. zł) – **będzie mógł dokonywać wpłaty podstawowej niższej niż 2 proc., ale nie mniejszej niż 0,5 proc.**

Podstawowa składka pracodawcy w PPK wynosi **1,5 proc. wynagrodzenia pracownika**. Pracodawca będzie mógł jednak zadeklarować w umowie o zarządzanie PPK dokonywanie wpłaty

dodatkowej w wysokości do 2,5 proc. podstawy składki miesięcznie.

Płacona przez państwo tzw. **składka powitalna wynosi natomiast 250 zł**, natomiast **roczna dopłata dodatkowa – 240 zł**.

Jednocześnie jednak **koszty programu PPK – zgodnie z ustawą do 0,6 proc. aktywów netto** (czyli środków zgromadzonych na koncie pracownika) – **potrącane będą ze składek i dopłaty**. Oznacza to, że z roku na rok kwota opłaty „za zarządzanie” będzie rosła.

W założeniu **PPK to program dobrowolny**. **Choć pracownik będzie przypisany do niego automatycznie, to będzie mógł zrezygnować w dowolnym momencie**. Rezygnacja możliwa będzie **na podstawie pisemnej deklaracji złożonej u pracodawcy**. Przy czym istnieje możliwość ponownego powrotu do programu.

Jednocześnie pracodawca ma co 4 lata informować pracownika, który złożył deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, o ponownym dokonywaniu wpłat. Oznacza to, że **jeśli pracownik będzie chciał zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK, to co 4 lata będzie musiał składać stosowną deklarację**.

Pieniądze zgromadzone w PPK zostaną wypłacone uczestnikom po osiągnięciu 60. roku życia (ten sam wiek dla kobiet i mężczyzn wprowadzono zgodnie z zasadami równego traktowania w odniesieniu do dobrowolnych systemów zabezpieczenia emerytalnego pracowników).

Jeśli uczestnik PPK po osiągnięciu 60. roku życia zdecyduje o wypłacie zgromadzonych środków, **to 25 proc. zostanie mu wypłaconych jednorazowo, a pozostałe 75 proc. zostanie wypłaconych w co najmniej 120 miesięcznych ratach (10 lat)**.

Po osiągnięciu 60. roku życia będzie też można **wnosić o wypłatę pieniędzy z PPK w formie świadczenia małżeńskiego**. Natomiast wcześniej – wykorzystać ich część w przypadku poważnego zachorowania pracownika, jego małżonka lub dziecka, ewentualnie na sfinansowanie wkładu własnego do kredytu przy zakupie mieszkania lub domu. Więcej o tych możliwościach napiszemy w następnym MOPLIKU. **(if)**

Zadbaj o swoje bezpieczeństwo

Podczas codziennej pracy zawsze należy pamiętać – oraz zadbać – o swoje zdrowie i bezpieczeństwo. Podstawowe znaczenie ma **wykonywanie swoich obowiązków zgodnie z obowiązującymi normami stanowiskowymi**, bez nadmiernego pośpiechu, **od taktu do taktu**. Nie zapominajmy, że wspomniane normy wskazują najlepszy, optymalny czas wykonania operacji na danej stacji. Dlatego też należy się ich trzymać.

Natomiast **w przypadku wszelkich sytuacji niestandardowych**, a zwłaszcza stwarzających potencjalne zagrożenie należy natychmiast zaciągnąć andon. Pamiętajmy: został on stworzony właśnie w tym celu, zaś problemy pozostawione samym sobie tylko niebezpiecznie narastają.

Zarazem, jeśli zaciągnięcie andon w sytuacji **naruszenia procedur, standardów, pojawiającego się zagrożenia, czy też nadmiernym obciążeniu zadaniami** spotka się z negatywną reakcją przełożonych należy niezwłocznie taki przypadek zgłaszać związkowcom z międzyzakładowej Solidarności. Oni zawsze podejmą interwencję, broniąc praw oraz interesów pracowniczych. Ich działanie będzie tym skuteczniejsze, im bardziej solidarna i zorganizowana będzie załoga naszego zakładu. Zatem **we własnym interesie i w trosce o swoje bezpieczeństwo jak najszybciej wstąp do NSZZ Solidarność OMP Gliwice**. **(zz)**

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