



Organizacja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność
Stellantis Gliwice

Leadec Oddział Gliwice

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

6 LIPCA 2022 R.

Trzeba ratować nasze płace

Niespotykany od ponad ćwierć wieku – a przy tym z miesiąca na miesiąc coraz wyższy – wzrost cen i kosztów utrzymania sprawiają, że **konieczne jest podjęcie działań celem skutecznej ochrony realnej wartości wynagrodzeń pracowniczych, co miesiąc „zżeranych” przez inflację.** Dlatego też nasza międzyzakładowa Solidarność Stellantis Gliwice – po wcześniejszym kilkukrotnym zwracaniu uwagi na problem spadającej wartości wynagrodzeń – **9 maja wystąpiła do pracodawcy z pisemnym wnioskiem o wprowadzenie zmian w treści obecnego porozumienia płacowego.**

Zatem ogłoszony właśnie **jednorazowy „bonus inflacyjny” nie wynika z inicjatywy pracodawcy, lecz jest reakcją na działania NSZZ Solidarność, która o pracownikach i ich interesach nigdy nie zapomina.** Zresztą ten bonus z miejsca stał się zakładnikiem antypracowniczych rozwiązań dotyczących organizacji czasu pracy (system równoważny, praca po dziesięć-dwanaście godzin dziennie, roczny okres rozliczeniowy), które nie mają żadnego związku z wysoką inflacją. Okazuje się on zatem przysłowiową „marchewką” (do tego rachityczną), mającą sprawić, że pracownicy – i reprezentujących ich związek zawodowy – zgodzą się w zamian na wyniszczający zdrowie oraz dewastujący życie rodzinne system pracy sprowadzający ludzi do elastycznego dodatku do linii.

Z inflacją – jak już wspomniano – nie ma on nic wspólnego (natomiast jej skutki pogłębia, gdyż brak dodatku za nadgodziny utrudnia płacenie stale rosnących rachunków). Tymczasem obecnie – w dużej mierze w związku z niestabilną sytuacją międzynarodową wynikającą z agresji Rosji na Ukrainę – jak podaje Eurostat w całej Europie, **notowany jest niespotykany wzrost cen.** Pięć razy wyższy niż rok temu. **W Polsce w maju 2022 wzrost cen towarów i usług, licząc rok do roku, zgodnie z danymi GUS osiągnął 13,9 proc., zaś w czerwcu 2022 jest szacowany (tzw. szybki odczyt) na 15,6 proc.**

Przy czym **cenę paliwa, energii czy żywności były jeszcze wyższe** – średni wzrost cen w sklepach już w kwietniu wyniósł 21,8 proc. Tymczasem wydatki na żywności pochłaniają ponad jedną czwartą (dokładnie 26,6 proc.) domowych budżetów polskich rodzin...

Nawet według marcowej prognozy NBP średnioroczny wskaźnik inflacji w 2022 miał wynieść 10,8 proc. (i już widać, że niemal na pewno będzie sporo wyższy, gdzieś na poziomie 18 proc.), natomiast w 2023 – 9 proc. Czyli **ponad dwa razy więcej od wzrostu wynagrodzeń przewidzianego na lata 2022-23 w naszym zakładzie.**

Przy czym należy pamiętać, że na początku 2021, **gdy negocjowane było porozumienie płacowe prognozy NBP były kilka razy niższe – inflacja w całym tym roku była szacowana na 2,7 proc.** (czyli ponad pięć razy mniej niż realnie), **podczas gdy obecnie miesięczna wynosi 1,7 proc.**

Dlatego też **konieczne jest wypracowanie rozwiązań chroniących realną wartość wynagrodzeń w naszym zakładzie oraz zapewniających pracownikom Stellantis Gliwice i ich rodzinom podstawową stabilizację ekonomiczną.** Tej zaś zagraża nie tylko inflacja, ale rosnące dosłownie z miesiąca na miesiąc raty kredytów hipotecznych, Tymczasem bez takiego kredytu większość polskich rodzin nie jest w stanie uzyskać samodzielnego mieszkania. (rd.)

Jako „rekompensatę inflacji” dyrekcja Stellantis Gliwice zaproponowała 2.400 zł brutto jednorazowego bonusu, kwotę dość luźno związaną z mającym miejsce wzrostem cen, a przy tym pod warunkiem zawarcia porozumienia akceptującego równoważny system czasu pracy (10-godzinne „czarne” dniówki i dodatek za co szóstą sobotę, jeżeli w ogóle) oraz wydłużony okres rozliczeniowy. Słowem rozwiązania sprowadzające załogę naszego zakładu do pozbawianego życia rodzinnego i prywatnego elastycznego dodatku do linii. Na takie zaś rozwiązania nie ma zgody pracowników, ani reprezentującej ich naszej międzyzakładowej Solidarności.

Czy warto...

Dlatego też dyrekcja dorzuciła – **nie dodatkowe pieniądze – ale presję czasu.** Bonus miałby być wypłacony razem z wynagrodzeniem za czerwiec (czyli za dni kilka), oczywiście **jak wyrażona zostanie zgoda na przekreślenie 8-godzinnego dnia pracy** – obowiązującego w Polsce od odzyskania Niepodległości w 1918 – i wyrażenie zgody na niewolniczy system pracy. Prowadzący szybciej do renty (i stałego kontaktu z publiczną służbą zdrowia), niż emerytury. Dodajmy system pracy, **któremu przeciwna jest praktycznie cała załoga, która ma w nim pracować.**

Jednocześnie warto pamiętać, że jednorazowe wypłacone 2.400 zł, to **przeliczając na miesiąc 200 zł, czyli jakieś 3,2 proc.** najwyższej stawki membrowskiej. Tymczasem **inflacja w czerwcu 2022 szacowana jest na jakieś 15 proc.** licząc rok do roku (dokładne dane GUS poda na początku lipca), czyli niemal pięć razy więcej! A jeśli weźmiemy pod uwagę same **cenę żywności to już w kwietniu ich wzrost przekroczył 20 proc.,** zaś ceny paliwa tylko za sprawą obniżonego (czasowo) podatku VAT nie osiągnęły poziomu 50 proc. (w maju 2022 one wyższe o „zaledwie” 35,4 proc. niż przed rokiem)...

Czy zatem dwie stówki miesięcznie „rekompensują” inflację? Oczywiście nie. Czy dla takiego jednorazowego bonusu warto zaakceptować antypracowniczy system czasu pracy? Także oczywiście nie. Czy można uważać załogę naszego zakładu za idiotów? Zdecydowanie nie. (MRS)

Zadecyduje załoga

Każdy pracownik naszego zakładu będzie mógł sam zdecydować, czy chce zmiany, wprowadzonych jednostronnie przez pracodawcę, **niekorzystnych dla załogi zapisów regulaminów** ustalających organizację pracy oraz warunki zatrudnienia w Stellantis Gliwice i **popiera rozpoczęcie sporu zbiorowego celem wywalczenia zmiany regulaminów, czy może uważa za doskonale dyrekcyjne pomysły pracy po dziesięć godzin sześć dni w tygodniu bez sensownego dodatku, czyli praktycznie za „czarne” stawki.** Jak tylko będzie to możliwe, nasza międzyzakładowa Solidarność przeprowadzi bowiem takie referendum

wśród załogi. **Gdyż NSZZ Solidarność zawsze reprezentuje pracowników i broni ich interesów.**

Zatem każdy będzie mógł zdecydować o swojej zawodowej przyszłości. Pamiętaj, że **ewentualny spór zbiorowy oznacza nie tylko rokowania i mediacje, ale jeżeli okaże się to niezbędne – również strajk.** O swoje prawa i interesy trzeba bowiem walczyć. **Najlepiej będąc zorganizowanym w silnym związku zawodowym, takim jak NSZZ Solidarność.** Bowiem żaden „dobry wujek” sam z siebie nic nam nie da. Szczególnie, gdy jesteśmy dla niego „kosztem na samochód”, który trzeba stale ciąć. (zz)

Dodatki (mocno) wirtualne

Zaproponowane przez pracodawcę tzw. dodatki za elastyczność mają tą podstawową cechę, że wzajemnie się wykluczają. Przykładowo praca w soboty dotyczą trzy z czterech proponowanych dodatków, przy czym dodatek za 18-zmianówkę (300 zł miesięcznie, czyli mniej niż taki sam dodatek w tyskim FCA Poland), wyklucza otrzymanie dwóch pozostałych. Dodatkowo w przypadku 10-dniowej absencji w pracy dodatek za 18-zmianówkę automatycznie topnieje do 150 zł miesięcznie.

Przy czym, w myśl dyrekcyjnego projektu, nie będzie 18-zmianówką praca w sobotę, jeżeli pracownik otrzyma dzień wolny. W harmonogramie (tym lub przyszłym) lub też w trybie kodeksowym (w którym pracodawca zazwyczaj „zapomina” o obowiązku uzgodnienia terminu „oddawanego” wolnego). Wówczas o żadnych dodatkowych pieniądzach nie ma mowy.

Pracownicy nie objęci systemem 18-zmian, jeśli przepracują więcej niż 15 sobót w roku teoretycznie mogą liczyć na dodatek w wysokości 100-proc. godzinowej stawki zasadniczej. Teoretycznie, gdyż dodatek ten nie przysługuje, gdy nadwyzkowa praca w soboty zostanie zrównoważona dniami wolnymi w harmonogramie. Tymczasem przedłużony do roku okres rozliczeniowy (o którym więcej można przeczytać poniżej) oraz praktyka naszego zakładu sprawiają, że niemal na pewno praca w soboty latem zostanie zrównoważona wolnym w listopadzie.

Jeżeli chodzi o dodatek za co szóstą sobotę, to mając na uwadze, że pięć wcześniejszy sobót mamy pracować za „czarną” stawkę wynosi on – w skali półtora miesiąca – całe 8,3 proc. (dokładnie zaś 50/6) do godziny. Słowem kosmos. Szczególnie, mając na uwadze, że – cytując dyrekcyjną propozycję – dodatki wypłacane są zaliczkowo, a ich rozliczenie następuje na koniec okresu rozliczeniowego. Innymi słowy – przykładowo – w maju dostajemy dodatek, zaś w lutym następnego roku (gdy kończy się okres rozliczeniowy) ten sam dodatek oddajemy. Cud, że bez odsetek.

Przy czym oddawanie dodatków dotyczy zarówno wypłat za co szóstą sobotę, jak i po przepracowaniu ponad 15 sobót, za które do końca przedłużonego okresu rozliczeniowego można dostać niechciane wolne w deszczowy wtorek.

Natomiast za pracę w systemie równoważnym – z dniówką ograniczoną do 10 godzin (co chyba jedynie można uznać za pozytyw) – pra-

cownik ma otrzymywać dodatek co pięć tygodni do dwóch ostatnich (czyli dziewiętej i dziesiątej) godzin przedłużonej dniówki. Jeśli uwzględnimy, że za wcześniejsze cztery tygodnie mamy pracować za „czarne” stawki, to rzeczonego dodatek wyniesie średnio (czy raczej maksymalnie) aż 5 proc.

Przy czym jest to bardzo optymistyczny szacunek, gdyż bardziej prawdopodobne jest, że po czterech tygodniach pracy po 10 godzin,

w piątym zostaną zaplanowane dniówki po 6 albo 8 godzin, a tym samym dodatek za system równoważny wyniesie okrągłe zero. Mimo wcześniejszego przepracowania 20 lub nawet 24 dniówek po 10 godzin każda.

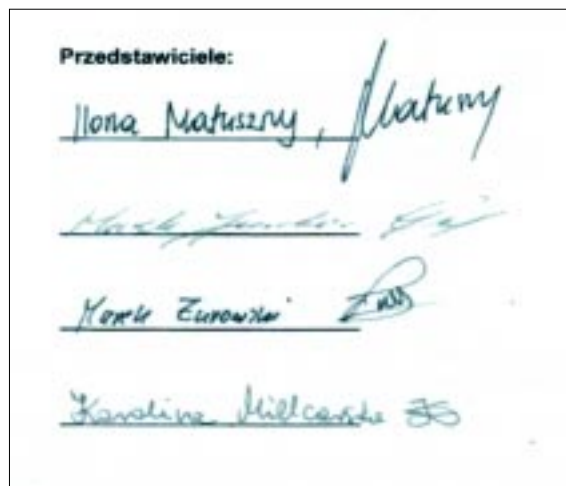
Do kompletu dyrekcja gotowa jest zapewnić każdemu co czwarty wolny weekend (sobota-niedziela), czyli jeden w miesiącu – nie na tydzień. Zapewne aby pracownicy i ich rodziny z nadmiaru szczęścia i czasu wolnego nie oszaleli. Albo – nie daj Boże – mieli czas należycie odpocząć, zadbać o zdrowie lub po prostu zająć się dziećmi. (zs)

Komu należy podziękować

Problem dezorganizujących życie i niszczących zdrowie pracowników rozwiązań dotyczących organizacji pracy w naszym zakładzie, jest znacznie starszy niż sam Stellantis i na pewno nie rozpoczął się pół roku temu, lecz w październiku 2018, gdy jednostronnie przyjęto regulamin (pracy i wynagradzania) w spółce Zakład Budowy Samochodów (obecnie to Stellantis Gliwice), która dziwnym trafem miała ten sam adres (i dyrektorów) co ówczesne OMP Gliwice.

To wtedy wprowadzono dla pracowników produkcyjnych równoważny system czasu pracy (czyli „czarne” dniówki nawet po 12 godzin, bez grosza dodatku), zmiany harmonogramów z dnia na dzień, gdy jest to tylko pracodawcy wygodne oraz pracę na przysłowiowy gwizdek. Jednym słowem zapisano wszelkie możliwe antypracownicze rozwiązania jakie tylko się dało. Komu zawdzięczamy ten stan rzeczy? Pod rzezonymi regulaminami – które w styczniu każdy pracownik otrzymał w formie elektronicznej – znajdują się tylko podpisy dwóch dyrektorów, działających w imieniu pracodawcy i żadnego innego. Dla przypomnienia są to te podpisy:

na dzień, brak nadgodzin mimo pracy powyżej 8 godzin dziennie, maksymalnie przedłużony 12-miesięczny okres rozliczeniowy, bez żadnych zasad chroniących interesy załogi, co w sumie prowadzi do kompletnego braku życia rodzin-

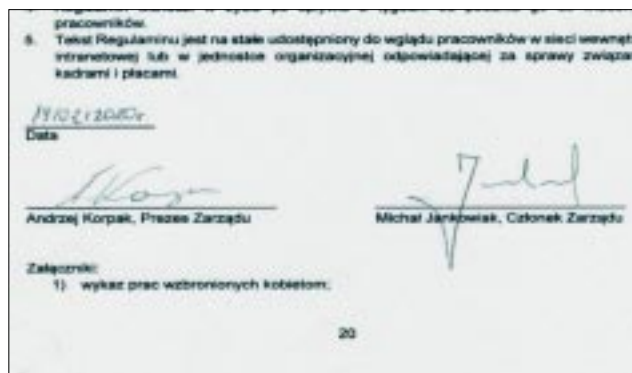


Podpisy przedłużające okres rozliczeniowy do roku

nego). NSZZ Solidarność powołała nawet specjalny zespół, aby porozumienie transferowe wypracować. Dyrekcja nie była jednak tym zainteresowana. Wcześniej bowiem antypracownicze rozwiązania wprowadziła sama. Z pewną pomocą czterech posłusznych osób.

Ta czwórka była potrzebna do przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu do 12 miesięcy. Bowiemy nawet nowelizacja Kodeksu pracy z 2013 (gdy premierem był rudawy liberał z Gdańska) nie dała pracodawcy możliwości jednostronnego przedłużania okresu rozliczeniowego ponad cztery miesiące. Dłuższy okres rozliczeniowy należy ustalić ze

związkami zawodowymi – czego oczywiście w obecnym Stellantis nie zrobiono – albo z tzw. przedstawicielami pracowników. Znalezione ich czterech, ich podpisy (skan powyżej) widnieją pod „papierem” przedłużającym do roku okres rozliczeniowy i to im możemy – a nawet powinniśmy – za to podziękować. Oczywiście gorąco i serdecznie. (ms)



Podpisy pod regulaminem pracy

Jednocześnie oba regulaminy nigdy nie zostały uzgodnione z NSZZ Solidarność (ani żadnym innym związkiem zawodowym). Więcej, nasza międzyzakładowa Solidarność od 2019 systematycznie występowała z wnioskiem zawarcia porozumienia transferowego, które miało uregulować problemy, z którymi obecnie się borykamy (ciągle zmiany harmonogramów z dnia

M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

ORGANIZACJI MIĘDZYZAKŁADOWEJ

NSZZ SOLIDARNOŚĆ

STELLANTIS GLIWICE

GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09

TEL. ZAKŁADOWE 1-92-09, 17-333

E-MAIL: BIURO@SOLIDARNOSC-STELLANTIS.PL

DO UŻYTKU WEWNĘTRZNEGO