

Niezależnego
Samorządnego
Związku
ZawodowegoMiędzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność
General Motors Manufacturing Poland
Premier MSSP – Sils Centre Gliwice – ACG – Adecco – Wega A
44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Nr 09 (179)

27 CZERWCA 2011 R.

Ucieranie bonusu

Trwa negocjowanie wielkości i sposobu wypłaty jednorazowego bonusu. Podczas ostatniego spotkania dyrekcja przedstawiła swoje propozycje jego kwoty (500-600 zł) oraz terminu wypłaty (jesień), w obu wypadkach dość odległe od oczekiwań większości załogi. Zapowiadają się zatem trudne rozmowy, zanim uda się doprowadzić do korzystnego dla wszystkich kompromisu. Zwłaszcza, że nadal nie jest jeszcze ustalona ostateczna forma wypłaty bonusu. Ostatnio dyrekcja zaproponowała, aby trafił on do

kieszeni pracowników za pośrednictwem funduszu socjalnego, zasilonego przez zakład dodatkową wpłatą. Takie rozwiązanie dla firmy okazuje się korzystne z podatkowo-księgowego punktu widzenia (za sprawą ustawy antykrzysowej do końca rok wypłaty z funduszu socjalnego są częściowo zwolnione z podatku), a dla pracowników jest neutralne. Nie ma bowiem większego znaczenia jaki jest „tytuł prawny” dodatkowej wypłaty, ważne, aby jej kwota była odpowiednia. I najlepiej ustalona przed przerwa urlopową. **(red)**

Przyjęcia „czasowników”

Kolejna grupa ok. 100 osób zatrudnionych dotychczas na czas określony otrzymała przed końcem lipca nowe umowy bezterminowe (na czas nieokreślony). To jeden z dodatkowych efektów realizowania porozumienia lokalnego zawartego, gwarantującego również utrzymanie zatrudniania pracowników produkcyjnych (tzw. 4-walls) na określonym poziomie. Pełnemu przestrzeganiu tych regulacji międzyzakładowa Solidarność poświęca szczególną uwagę, gdyż pozwalają one z jednej strony systemowo rozwiązać problem, powtarzającego się, braku ludzi na linii oraz daje osobom zatrudnianym na czas określony lub przez agencje, jasną ścieżkę rozwoju zawodowego, zachęcając do związania swojej przyszłości z naszą firmą. **(22)**

System pod kontrolą

Wniosek o powołanie w naszym zakładzie zespołu (grupy roboczej) odpowiedzialnej za wdrożenie systemu produkcji SPS zgłosiła Solidarność GMMP. Zgodnie z postanowieniem Europejskiej Rady Pracowników (EEF) Opel/Vauxhall takie zespoły mają powstać we wszystkich zakładach koncernu, a ich zadaniem będzie czuwanie, aby nowy system był wdrażany z zachowaniem standardów bezpieczeństwa i ergonomii pracy.

Założenia systemu SPS przewidują m.in. poprawienie wydajności i płynności produkcji oraz ergonomii na stanowiskach pracy. Jednak praktyka związana z jego wdrożeniem w naszym zakładzie (wydział GA linia drzwi) ujawniła poważne zagrożenia i rozwiązania, które trudno uznać za perspektywiczne. Przykładowo: pracownicy obecnie pobierają na kola-

nach części z najniższych półek regału; przenośnik na linii drzwi między stacjami ogranicza pracę operatorów (zabiera miejsce, ok. pół metra taktu); na uzbrojenie kompletu szyb Astry III NB przewidziano czas 176 sekund, choć czas taktu wynosi 94-95 sekund; drobne części (śruby, nity) potrzebne do montażu na jednym ze stanowisk (stacji) znajdują się... dwa taktu (stacje) wcześniej; wózki widłowe niszczą (powodują uszkodzenie) drogę magnetyczną dla wózków samojezdnych i skrzynki SPS trzeba dostarczać ręcznie.

Dalsze przykłady można mnożyć, ale już dla usunięcia tych wymienionych warto powołać specjalny zespół, w którego składzie muszą się znaleźć reprezentanci związków zawodowych i społeczny inspektor pracy. Zadbają oni nie tylko o ludzkie oblicze SPS, ale również skuteczność całego systemu. **(22)**

Sytuacji finansowej, wynikiem sprzedaży, planom produkcyjnym oraz wprowadzeniu systemu SPS poświęcone było majowe spotkanie Europejskiej Rady Pracowników (EEF) Opel/Vauxhall w Rüschelsheim, na którym załogę naszego zakładu reprezentował Robert Potempa, prezydent międzyzakładowej Solidarności GMMP. Szefowie koncernu chwalili się sukcesami, związkowcy ostrzegali przed pojawiającymi się zagrożeniami oraz ryzykiem.

Uwaga na ryzyko

Wyniki Opel/Vauxhall za pierwszy kwartał 2011 są tak dobre, że GM po raz pierwszy od 2007 nie odnotował w Europie strat. Nic zatem dziwnego, że Nick Reilly, prezes rady nadzorczej Opel/Vauxhall, podkreślał, że takie wyniki firma musi utrzymać do końca roku. Zyski zapewniła rosnąca sprzedaż i powiększający się (przekroczył 6 proc.) udział w europejskim rynku samochodowym.

– Dla wszystkich pracowników bardzo ważna jest wielkość produkcji, bo ona pozwala nam na utrzymanie miejsc pracy – podkreślał Klaus Franz, przewodniczący EEF Opel/Vauxhall. – Cieszymy się, że rośnie udział w rynku, ale z niepokojem patrzymy na kurczący się segment Astry i dlatego uważamy, że wprowadzane do produkcji dodatkowe modele (np. Antara, Agila, Ampera) powinny być również wytwarzane w Europie. Oczekujemy przejrzystego procesu wyboru lokalizacji do produkcji nowych modeli, nie akceptujemy decyzji podejmowanych jednostronnie.

Szczegółowe plany produkcyjne na 2011 przedstawił Rainald Hoben, wiceprezes Opel/Vauxhall ds. produkcji. Zakłada on, że w Gliwicach powstanie 181 tys. samochodów, co daje nam trzecie miejsce w koncernie za Saragossą (405 tys.) i Rüschelsheim (188 tys.). Za nami są Ellesmere Port (139 tys.), Eisenach (135 tys.), Bochum (132 tys.) i Luton (65 tys.). Z planami produkcyjnymi nierozdzielnie związana jest kwestia wprowadzenia systemu SPS w poszczególnych zakładach. Uwe Fechtner, dyrektor ds. produkcji, zapowiedział, że nowy system prowadzi nie tylko do wzrostu wydajności, ale również do poprawy ergonomii na stanowisku pracy. Do tego ostatniego stwierdzenia – na poziomie praktycznym, a nie teoretycznych rozważań – sporo zastrzeżeń mieli związkowcy.

– Nie chcemy blokować wprowadzenia systemu SPS. Oznacza on jednak nie tylko nowe szanse, ale i duże ryzyko – podkreślał Klaus Franz. – Należy wykorzystywać szanse, lecz przy możliwie minimalnym ryzyku. Dlatego konieczne jest, aby w poszczególnych zakładach powstały grupy odpowiedzialne za wprowadzanie SPS. Ich zadaniem będzie przypilnowanie, aby nowe rozwiązania, na prawdę prowadziły do poprawy ergonomii, bo jak na razie, SPS jest w tej kwestii bardzo negatywnie odbierany przez pracowników.

Szef EEF Opel/Vauxhall zapowiedział wypracowanie ramowego planu działania dotyczącego SPS, który obowiązywał we wszystkich zakładach. Karl Friedrich Stracke, dyrektor wykonawczy Opel/Vauxhall zapowiedział, że zarząd jest gotowy do dialogu i bardzo poważnie traktuje wnioski strony związkowej. Zadeklarował również, że wybór lokalizacji produkcji kolejnych modeli, będzie przeprowadzany w sposób przejrzysty. **(red)**

Pilot rotacyjny

Ostry deficyt pracowników na linii powoduje, że piloci zamiast koncentrować się na dopracowywaniu i doskonaleniu procesu wytwarzania nowego auta muszą wracać na dawne stanowiska pracy, aby umożliwić kolejnym osobom przeszkolenie na nowych stacjach. Stanowi to realne zagrożenie dla utrzymania w przyszłości wysokiej jakości oraz tempa produkcji, gdyż piloci nie mogą jednocześnie przygotowywać produkcji nowego modelu i wytwarzać obecny.

Aby temu zaradzić międz Zakładowa Solidarność wystąpiła z wnioskiem, by liczba pracowników produkcyjnych (tzw. 4-walls) nie obejmowała pilotów. Jako, że ich zadaniem jest przygotowanie uruchomienia nowej produkcji, to nielogicznym jest zaliczanie ich do pracowników wytwarzających aktualne modele. Natomiast ciągłe przenoszenie pracowników grupy pilot między liniami grozi w przyszłości brakiem zgrania poszczególnych zespołów. Nie tworzy ich bowiem sześć osób, ale sześciu zgranych pracowników. Podobnie jak w każdej drużynie. **(ss)**

Kręcenie bata

Narzekając na coraz więcej pracy i coraz mniej ludzi na poszczególnych stacjach warto pamiętać, że często sami zainteresowani są winni takiej sytuacji. Jeśli pracownicy pokazują, że operację da się zrobić szybciej lub też można pracować na dwóch zgrzewarkach jednocześnie, to niemal na pewno przełożeni to wykorzystają do zmniejszenia obsady linii i wykazania oszczędności na „kosztach osobowych”. Jeśli tego akurat nie robią, to pewnie uniemożliwia to jakieś „wąskie gardło” blokujące przyspieszenie tempa pracy.

Podkreślając tempo pracy nie powinni przy tym liczyć na specjalne pochwały (poza poklepaniem po plecach) szefów. Natomiast dobrze, aby pamiętać, że z kodeksowego założenia każdy ma pracować czterdzieści kilka lat po osiem godzin dziennie, a nie bić rekordy i szybko stracić zatrudnienie, po nabawieniu się przeciwwskazań zdrowotnych.

Dlatego zanim przystąpi się niczym serialowy Bronek Talar do wykonywania 300 proc. normy, warto sobie uświadomić, że ustalony przez technologów (czyli specjalistów) czas przeznaczony na operację nie tylko pozwala na spokojne jej wykonanie, bez szwanku dla zdrowia (a przydaje się ono nie tylko w pracy), ale również sprawdzenie, czy nie doszło do pomyłki lub błędu. Pośpiech sprawdza się bowiem głównie przy łapaniu pcheł, a w firmie samochodowej ważną jest jakość. **(MrS)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIĘDZYKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPŁA 1, TEL. 270-92-09
TEL. ZAKŁADOWE 92-09, 23-33, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 5 LIPCA 2011 R.

Wybory Społecznych Inspektorów Pracy

Kolejna zwłoka

Mimo uzgodnienia przez wszystkie działające w GMMP organizacje związkowe Regulaminu Wyborów SIP oraz zebrania zgłoszeń kandydatów, nie udało się wyłonić społecznych inspektorów w zaplanowanym terminie na początku czerwca. Skutecznie uniemożliwiła to dyrekcja, która nie tylko miała obiekty do przeprowadzenia wyborów w godzinach pracy, ale także ilości wyłanianych SIP-owców. Najwyraźniej zapominając, że na liczebność kontrolujących go społecznych inspektorów pracodawca nie ma wpływu, podobnie jak kierowcy na ilość patroli „drogówki”, a piłkarscy kibice na szereg ochroniarzy na stadionach.

Szefostwo naszego zakładu stwierdziła jednak, że przyjęta liczebność SIP „wskazuje raczej na usiłowanie zapewnienia zwiększonej ochrony dla możliwie największej liczby pracowników”, a tym samym stanowi nadużycie prawa. Tyle tylko, że w nowej kadencji SIP-owców może być maksymalnie 64, czyli mniej niż wybranych przed czterema laty (69). Wiadomo też, że nie wszystkie mandaty będą obsadzone – kandydatów zgłosiło się raptem 56, a jako, że w niektórych okręgach wyborczych jest ich nadmiar, to wybranych będzie poniżej pół setki – a praktyka uczy, że z każdym rokiem liczba społecznych inspektorów zapewne będzie maleć. Wbrew pozorom, zwiększona stabilność zatrudnienia (SIP-owcy nie można dać wypowiedzenia) nie sprawia masowego dążenia do zajmowania się społecznie przestrzeganiem zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. SIP to bowiem trudna służba, której trzeba poświęcać nieodpłatnie własny czas, a przy okazji często narażać się zarówno przełożonym, jak i innym pracownikom, którym trzeba zwracać uwagę. Słowem dbając

o poprawę bezpieczeństwa blźnich, trudniej pozyskać ich sympatię. Jednocześnie dyrekcja, która jest ustawowo zobowiązana do zapewniania bezpiecznych warunków pracy, powinna raczej SIP-owców hołubić, niż narzekać na ich ilość. Oni za darmo robią to, za co innym trzeba zapłacić.

Oddzielnym kwestią jest, kiedy powinny odbywać się wybory społecznych inspektorów pracy. Zgodnie z ustawą podczas ogólnych zebrań pracowników poszczególnych „komórek organizacyjnych”, czyli w naszym wypadku zmian na poszczególnych wydziałach i obszarach produkcyjnych. Wskazane przy tym, aby brało w nich udział jak największe grono zatrudnionych. Ostatecznie ustalono, że wybory SIP rozpoczną się w poniedziałek, 4 lipca. Dokładne godziny i miejsca głosowania dla poszczególnych zmian i wydziałów podane będą na tablicach związkowych. Czy tym razem uda się wyłonić SIP-owców na nową czteroletnią kadencję? Dobrze, aby tak się stało, gdyż dzięki ich aktywności korporacyjna zasada „safety first”, staje się codzienną praktyką w naszym zakładzie. **(sip)**

Nie tylko wydziałowi

Opierając się na ustawowym wskazaniu, że liczba SIP-owców powinna być dostosowana do struktury zakładu dyrekcja GMMP doszła do wniosku, że „biorąc pod uwagę liczbę wydziałów i zmian” SIP powinien liczyć 19 inspektorów. Najwyraźniej nie doczytano, że obok zakładowego i wydziałowych, prawo przewiduje też grupowych SIP-owców. Tym samym po uwzględnieniu grup (101) idealnie zgodna z ustawą liczebność SIP powinna wynosić 120 osoby. Niemal dwa razy więcej niż obecnie. **(sp)**

Równoważenie, nie cięcie

Stale nierozwiązanym problemem pozostaje w naszym zakładzie traktowanie warsztatów CIP jak wstępu do Rebalancingu, pojmowanego dość wąsko jako redukcja stanowisk i liczby pracowników. Tymczasem, że warsztaty CIP (skrótowiec od angielskiego *continuous improvement process*, czyli dosłownie procesu ciągłej poprawy) mają – zgodnie ze swoją nazwą – prowadzić do poprawy lub ulepszenia warunków pracy i procesu technologicznego, co niekoniecznie musi oznaczać możliwość zmniejszenia zatrudnienia. Natomiast na pewno nie przesądza, ani nie wskazuje, że ograniczenie zatrudnienia ma być celem warsztatów CIP. Poprawa nie jest synonimem zwolnienia. W przeciwnym wypadku doskonale poprawiony, czyli idealnym, zakładem byłaby pusta hala.

Jako, że część przełożonych o tym zapomina, międz Zakładowa Solidarność w piśmie do dyrekcji stanowczo zaprotestowała przeciwko praktykom niezgodnym ze standardami GM-GMS traktowania warsztatów CIP jako wstępu do zmniejszenia obsady linii produkcyjnej.

Warto także pamiętać, że wynikająca z warsztatów CIP poprawa może oznaczać zwiększenie

bezpieczeństwa pracy, zmniejszenie jej uciążliwości lub poprawę ergonomii. Cel warsztatów jest wówczas osiągnięty, choć nie wynika z tego potrzeba równoważenia (rebalancingu) zatrudnienia, zwłaszcza rozumiana jako jego zmniejszenie. Tak samo, jak poprawa zdrowia nie oznacza chudnięcia (szczególnie, gdy mowa o anorektyczkach), tak samo ulepszenie warunków pracy nie specjalnie musi wiązać się ze zmniejszaniem liczby zatrudnionych. **(rd)**

Decyzja na dniach

Zatrudnieni w GMMP przy zakupie Opla już niedługo powinni mieć możliwość skorzystania z leasingu pracowniczego. Proponowane od dłuższego czasu przez międz Zakładową Solidarność rozwiązania zostały zaakceptowane przez dyrekcję GMMP, jednak ostateczna decyzja o wdrożeniu w życie tej formy nabywania przez pracowników samochodów naszej marki, należy do warszawskiej centrali GM Polska. Według ostatnich informacji jej ostateczna decyzja powinna być znana na przełomie czerwca i lipca. **(rd)**