



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)

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

Nr 16 (186)

8 GRUDNIA 2011 R.

Bez zwolnień

Nie ma intencji, ani planów zwalniania pracowników GMMP – zapowiedział **Karl-Friedrich Stracke**, prezes Opel/Vauxhall podczas spotkania z przedstawicielami międzyzakładowej Solidarności GMMP w Gliwicach.

Odpowiadając na związkowe pytanie dotyczące planów produkcyjnych Karl-Friedrich Stracke wyjaśnił, że krótkoterminowym rozwiązaniem było by przesunięcie produkcji Astry IV HB z Rüsselsheim do Gliwic, o co nasz związek wielokrotnie i od dłuższego czasu zabiega na arenie międzynarodowej. Natomiast długoterminowym rozwiązaniem dla naszego zakładu jest uzupełnienie oferty produkcyjnej dodatkowymi projektami m.in. Chevroleta Cruze. Wprowadzenia modeli tej marki do pro-

dukcji w zakładach Opel/Vauxhall postuluje Europejska Rada Pracownicza (EEF), która jednocześnie domaga się, aby w naszych fabrykach powstawały modele kierowane na europejski rynek, m.in. Antara, Small SUV, Agila i Ampera.

Nabiera to szczególnego znaczenia w sytuacji prognozowanego na 2012 spadku sprzedaży nowych samochodów w Europie. Szacunki ekspertów mówią, że unijny rynek skurczy się do 12,5 mln aut rocznie.

Ponadto rozważając potrzebę zapewnienia stabilności zatrudnienia załogi GMMP prezes Opel/Vauxhall dodał, że przewidywane jest, kierowanie pracowników z Gliwic do wspierania uruchamiania produkcji nowych modeli w innych zakładach koncernu. (red.)

Bezpieczeństwo jakości

Traktowanie przez część (i to niestety coraz większą) przełożonych, sięgnięcia po linkę andon jako zapowiedzi końca świata lub co najmniej nadejścia fali tsunami sprawia, że przestaje ona spełniać swoją rolę. Zatem warto sięgnąć do zasad GM-GMS i doczytać, że andon to kontrolne, a nie ostateczne, zatrzymanie procesu, będące kluczowym elementem systemu zapewniania jakości, z japońska – bo tam, a konkretnie w Toyocie, powstał – nazywanego jidoka.

Zatem gdyby trzymać się zasad i wspomnianego systemu, zapewniającego najwyższy poziom jakości (a tak rzeczywiście GM-GMS), pracownik, który zauważył problem lub defekt zatrzymuje linię produkcyjną przy pomocy właśnie linki andon, a tym samym sygnalizuje, że to na jego stanowisku kłopoty zostały zauważone. Słowem, jeśli w procesie technologicznym pojawiają się niepokojące zjawisko – przykładowo linia nagle przyspieszy – standardy GM-GMS nakazują sięgnięcie po andon.

Nie wnikając w dalsze procedury systemu zarządzania jakością, warto pamiętać,

że zaciągnięcie linki andon, co do zasady powinno skutkować kaizenem. Każdy bowiem zauważony problem lub defekt oznacza bowiem automatyczne pięciokrotne zadanie pytania dlaczego? A metoda „5 why” stanowi wszak drugą zasadę kaizen. Słowem andon z założenia ma pomagać w ciągłym doskonaleniu, z którego pracownicy są rozliczani. Przy czym z jednej strony wymaga się od nich określonej liczby wniosków kaizen, ale z drugiej na wszelkie sposoby stara się ograniczyć przez nich zgłaszanie problemów i defektów, które do takich wniosków prowadzą. Słowem powstaje błędne koło, zwane – choć już nie z japońska – kołomyją.

Najgorsze przy tym jest jednak to, że zapomina się, że zarówno andon, jak i kaizen, to nie są niezwiązane ze sobą abstrakcyjne pojęcia, ale elementy tej samej układanki – systemu zapewniania jakości. Przy czym pierwszy z nich zapewnia bezpieczeństwo jakości, a drugi jej ciągle doskonalenie. Warto o tym pamiętać, gdyż doskonalenie bez zapewnienia bezpieczeństwa, to prosta droga do pięknej katastrofy, jak mawiał Grek Zorba. (Mrs)

Dwa dodatkowe mandaty otrzymała Polska w strukturach Europejskiej Rady Pracowników (EEF) Opel/Vauxhall. Przedstawiciel Solidarności GMMP znalazł się również w składzie jej prezydium. Tym samym zdecydowanie wzrosła nasza pozycja podczas europejskich negocjacji.

Silniejszy głos

Nowymi reprezentującymi Polskę członkami EEF Opel/Vauxhall zostali **Mariusz Król**, przewodniczący NSZZ Solidarność GMMP oraz **Jacek Urbańczyk**, szefujący Solidarności w tyskim Ispolu (Isuzu Motors Polska). Do poważnych zmian doszło jednocześnie we władzach EEF Opel/Vauxhall. Na miejsce odchodzącego na emeryturę **Klause Franza** nowym przewodniczącym EEF został **Wolfgang Schäfer-Klug**, przewodniczący Rady Pracowników w Rüsselsheim. Jego zastępcą wybrano **Johna Fetherstona** z Ellesmere Port, natomiast do Prezydium EEF Opel/Vauxhall wszedł nasz przedstawiciel **Robert Potempa**, członek władz międzyzakładowej Solidarności GMMP. (red.)

Nadchodzi trudny rok

Plany produkcyjne na najbliższe lata oraz obecna sytuacja Opla/Vauxhall były głównymi tematami kolejnego spotkania Europejskiej Rady Pracowników (EEF), które odbyło się 29-30 listopada 2011 w Rüsselsheim.

Jako bardzo trudną ocenił sytuację na europejskim rynku motoryzacyjnym **Karl-Friedrich Stracke**, prezes Opel/Vauxhall. Prognozy sprzedaży na przyszły rok powodują, że będziemy musieli w 2012 działać w trudnych warunkach, wynikających głównie z nadmiaru mocy produkcyjnych oraz dużej presji cenowej.

Najtrudniejsza sytuacja jest obecnie w Saragossie oraz u nas w Gliwicach. Plany produkcyjne na przyszły rok dla GMMP zakładają ok. 151 tys. samochodów, a to jest niestety za mało dla zapewnienia pracy wszystkim pracownikom GMMP oraz Adecco/Work Service. Dlatego z determinacją na forum europejskim walczymy o każdy samochód, który mógłby być produkowany w Gliwicach. Przekonujemy przedstawicieli pracowników z innych krajów do zgody na przesunięcie dodatkowej (ponad wynikającą z MoU) części produkcji Astry IV 5DR z Rüsselsheim do Gliwic. Jesteśmy przekonani, że jest to możliwe, ale Zarząd GME musi spełnić żądanie EEF o wprowadzenie do produkcji w europejskich zakładach modeli Chevroleta.

W przyjętym stanowisku EEF nie zaakceptuje kolejnych planów restrukturyzacyjnych, oczekuje zdecydowanych kroków ze strony zarządu GME prowadzących do wzrostu sprzedaży doskonałych jakościowo samochodów Opel/Vauxhall oraz lepszego wykorzystania mocy produkcyjnych. Wskazano, że przykłady firm (Volkswagen i Hyundai), które cały czas rozwijają się, mimo rzeczywistej trudnej sytuacji na europejskim rynku motoryzacyjnym. Równocześnie EEF domaga się zlikwidowania wewnętrznych barier handlowych i otwarcia dla Opla wszystkich globalnych rynków. Okazuje się, że obecnie trzy czwarte z nich jest dla naszej marki niedostępna! (red.)

Bal sylwestrowy

Wjeściówki na związkowy bal sylwestrowy w Szczyrku można jeszcze wykupić w siedzibie Solidarności GMMP. Podczas szampańskiej zabawy w ośrodku Orle Gniazdo, o klimaty muzyczne odpowiednie do przywitania nowego 2012 roku zadba zespół Takton Band. Zapewniamy nie tylko doskonałą atmosferę podczas balu, ale też liczne atrakcje i konkursy z nagrodami oraz noworoczny pokaz ogni sztucznych, ale również dojazd w obie strony, nocleg po sylwestrowym szaleństwie oraz posiłki – solidny obiad przed ballem oraz śniadanie w formie szwedzkiego bufetu następnego dnia.

Wyjazd do Szczyrku w sobotę 31 grudnia 2011 o godz. 11 z przystanku koło G-1. Powrót 1 stycznia 2012 wczesnym popołudniem – z Orle Gniazda planujemy wyruszyć o godz. 13. Koszt zabawy sylwestrowej z dojazdem, noclegiem i posiłkami wynosi 470 zł od pary.

Zapisy oraz wpłaty przyjmowane są do 16 grudnia 2011 (piątek) w siedzibie Solidarności GMMP (budynek G-5, parter). Bal sylwestrowy organizowany jest tylko dla członków naszego związku.

(22)

Kto pod dach?

Trwa poszukiwanie miejsca pod dachem niezbędnego do składowania pustych opakowań na Segro, których składowanie, zwłaszcza zimą, na otwartym powietrzu wiązać się musi z problemami. Po rozważeniu kilku propozycji lokalizacji najprawdopodobniej trafią one do magazynów wypożyczonych od firmy, sąsiadującej z bazą logistyczną MPC w Tulipan Parku. Toczy się w tej sprawie zaawansowane rozmowy.

Wiadomo już jednak, że dodatkowej powierzchni magazynowej będzie zbyt mało, by zmieścić się tam wszystkie puste opakowania. Część z nich pozostanie zatem na świeżym – a po nadejściu mrozów zapewne również rześkim – powietrzu. Jednak nawet w tym wypadku pod dach zostaną przeniesieni kierowcy wózka, układający pod przysłowiową „chmurką” opróżnione pojemniki i kształtki. Podjęto już bowiem prace nad zabudowaniem kabiny w widoku przewidzianym do pracy na zewnątrz hali. Tym samym kierujący wózkiem uzyskają podstawową ochronę przed dokuczliwą zimową aurą, o co zabiegała międzyzakładowa Solidarność. Słowem, jak nie udało się zadaszyć w całości składu pustych opakowań, to przy najmniej pod dach postanowiono przenieść pracowników. Ważne, żeby skutecznie, bo ma to duże znaczenie dla ich zdrowia.

(22)

Jak powstaje plan urlopów, czyli...

Sztuka kompromisów

Uzgodnienie kalendarza pracy na 2012 oznaczało pierwszy krok do ustalenia planów urlopów, które – zgodnie z art. 163 Kodeksu pracy – pracodawca ustala biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, wynikającego właśnie z kalendarza pracy. Jednak podstawą ustalania planu urlopów powinny być wnioski pracowników, gdyż po pierwsze to oni mają prawo do urlopu, a po drugie – wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w częściach jest możliwe jedynie na wniosek pracownika. Zgodnie z ustawową (art. 152 Kodeksu pracy) zasadą urlop powinien być bowiem „nieprzerwany”, czyli ciągły, wykorzystany w jednym kawałku.

Słowem z prawnego punktu widzenia nie ulega zatem wątpliwości, że na taki, a nie inny planowany podział urlopu pracownik musi się zgodzić, bo inaczej nie może być mowy o jego wniosku. W praktyce GMMP polega to na założeniu autografu w rubryce „Podpis pracownika” w tabeli „Terminy urlopów wypoczynkowych”, których kolumny z datami planowanego urlopu są dziwnym zbiegiem okoliczności wypełnione wcześniej przez dział HR. Można rzecz jasna przyjąć, że celem wskazania terminów urlopów wskazanych ze względu na wspomniane wcześniej „zapewnienie normalnego toku pracy”. Jeśli jednak ktoś się z nimi nie zgadza i ma inne plany na wypoczynek (zgodnie z prawem urlopu ma charakter wypoczynkowy), to powinien w rubryce „Podpis pracownika” wpisać magiczne „nie

zgadzam się” lub rubrykę przekreślić (prawnicy dodaliby, że najlepiej po przekątnej). Słowem jasno określić, że nie składa wniosku na taki podział urlopu, a tym samym nie wyraża zgody na proponowany przez pracodawcę termin. Jednocześnie w dalszych wierszach tabeli „Terminy urlopów wypoczynkowych” powinien podać (czyli zgłosić wnioski) innych dni wykorzystania urlopu i przy nich się podpisać. W planie urlopów powinno być bowiem uwzględnione – w zależności od okresu zatrudnienia – 22 lub 16 dni urlopu. Zgodnie z art. 163 § 1 Kodeksu pracy plan urlopów nie obejmuje 4 dni urlopu udzielanego zgodnie z prawem „na żądanie”. Oznacza to, że nie tylko „nie trzeba” – jak podano w GLB z 28/29 listopada 2011 – ale wręcz nie wolno planować urlopu na żądanie.

Nie wolno jednocześnie zapominać, iż wskazanie przez pracownika innego terminu planowanego urlopu niż sugerowany przez pracodawcę nie oznacza, że w tych dniach będzie miało się wolne. Urlop bowiem jest wprawdzie udzielany na wniosek pracownika, ale jednocześnie udziela go pracodawca. Tym samym prawo zakłada, że obie strony – pracownik i pracodawca (w praktyce reprezentujący go przełożony) – powinny dążyć do porozumienia w tej sprawie. Mówiąc obrazowo, poza określonymi ustawowo wyjątkami, dyrekcja nie może nikogo wysłać na urlop, ale też pracownik nie może wykorzystać go w dowolnym czasie. Powinien zostać osiągnięty kompromis. (red)

Rusza leasing pracowniczy

Trzy kwartały trwało opracowanie zasad leasingu nowych samochodów dla pracowników naszego zakładu. Pierwsze związkowe propozycje takiego systemu, oparte na doświadczeniach innych zakładów motoryzacyjnych, zostały przekazane dyrekcji 21 lutego. Jednak dopiero od początku grudnia pracownicy GMMP mogą korzystać z oferty leasingowej.

Dostępne są w niej dwa modele samochodów: 1.2 Corsa Enjoy oraz Astra 4 HB 1.6 Enjoy, natomiast okres leasingu określony został na 6 miesięcy i maksymalnie 7000 km. Opłata (rata) leasingowa została ustalona na poziomie 500 zł za Corsę oraz 650 zł za Astrę. Warty podkreślenia jest fakt, że obejmuje ona również pełne ubezpieczenie (OC/AC) samochodu.

Uprawnionymi do skorzystania z tej oferty są pracownicy GMMP, GMP, Ispol (Isuzu Motors Polska) zatrudnieni dłużej niż 6 miesięcy. Każda osoba ma możliwość leasingu tylko jednego auta, które może być jednak również użytkowane przez członków najbliższej rodziny. Cały program, którego wszelkie szczegóły dyrekcja ma ogłosić na początku grudnia, będzie na razie obowiązywać pilotażowo do końca marca 2012. Jeśli jednak się sprawdzi, zostanie przedłużony.

Pracownikom leasing daje możliwość korzystania z nowego Opla, o którego ubezpieczenie

i podstawową obsługę techniczną (przeglądy, wymiana opon) nie musi się martwić. A przy tym miesięczna opłata jest niższa od raty bankowej. Nie trzeba też posiadać wysrubowanej zdolności kredytowej, ani płacić prowizji „za rozpatrzenie wniosku”. Zyskuje też GME, bowiem – co szczególnie ważne w okresie kryzysu – leasing pozwala na zwiększenie popytu na nowe Ople, a tym samym wpływa na podtrzymanie poziomu produkcji. (22)

Rolki regulowane

Mnogość modeli wózków akumulatorowych na Segro często stwarza problemy z ładowaniem ich baterii. Okazuje się, że nawet niewielkie różnice w konstrukcji pojazdów, czy też wymiarach samych baterii sprawiają, że te ostatnie nie pasują do rolkowych podajników i na stacji ładowania trzeba akumulatory dźwigać i ręcznie ustawiać. Przy czym nie jest to specjalnie wygodne (do lekkich nie należą), a przy tym kłóci się z zasadami BHP. Po interwencji międzyzakładowej Solidarności udało się znaleźć rozwiązanie problemu. Opracowany został nowy typ podajnika rolkowego na stacji ładowania baterii, wyposażony w regulację, która pozwoli dopasować jego wysokość do poszczególnych modeli wózków i ciągników używanych przez MPC.

(sp)

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

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

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 20 GRUDNIA 2011 R.