



Międz Zakładowa 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 02 (189)

17 LUTEGO 2012 R.

Celem powrót zysków

Konieczność osiągnięcia w tym roku przez Opel/Vauxhall progu rentowności, mimo trudnej sytuacji na rynkach motoryzacyjnych zdominowała dyskusję podczas spotkania Europejskiego Komitetu Ekonomicznego EEF z udziałem przedstawicieli zarządu GME oraz pracowników, które odbyło się 27 stycznia 2012 w Rüsselsheim.

Kwestię osiągnięcia przez markę progu rentowności mocno podkreślał **Karl-Friedrich Stracke**, prezes Opel/Vauxhall, zwracając uwagę, że sytuacja rynkowa zmusza do zwiększonych wysiłków, aby ten cel osiągnąć. Zdeterminowany w doprowadzeniu Opel/Vauxhall do zysków jest zarząd GME, którego nowym szefem został **Steve Girskey**, podobno najskuteczniejszy specjalista od cięcia kosztów w branży motoryzacyjnej. Jego celem jest nie tylko doprowadzenie europejskiej części koncernu do zysków po 12 latach strat, ale również zapewnienie jej silnych podstaw ekonomicznych i stabilnej przyszłości, czyli – używając padającego na spotkaniu określenia – mocnego postawienia firmy na nogi.

W najbliższych tygodniach zostanie przedstawiony plan biznesowy, którego realizacja ma mimo niekorzystnej sytuacji rynkowej doprowadzić Opel/Vauxhall do rentowności. Na razie nie są znane szczegóły tego planu, a tym samym nie zapadła decyzja o przeniesieniu dodatkowej produkcji Astry 5DR z Rüsselsheim do Gliwic.

Obecnie **Peter Thom**, nowy wiceprezes Opel/Vauxhall ds. produkcji, który zastąpił **Reinalda Hobena** (odszedł na emeryturę) odwiedza wszystkie zakłady naszej firmy w Europie. Na początek niemieckie, szukając możliwości oszczędności i ograniczania kosztów. Należy przyjąć, że jak w końcu przyjedzie do Gliwic, to będzie już mógł przedstawić plany biznesowe GME dla naszego zakładu.

Będą one niewątpliwie uzależnione od sytuacji rynkowej, a w bieżącym roku prognozowany jest w Europie kilkupro-

centowy spadek produkcji motoryzacyjnej. Podczas posiedzenia Europejskiego Komitetu Ekonomicznego sytuację na rynkach szczegółowo przedstawił **Alain Visser**, szef GME ds. sprzedaży. Przypomniawszy, że w 2011 mimo bardzo trudnej sytuacji Opel/Vauxhall zwiększył swój udział w rynku. Obecnie podejmowane są działania mające doprowadzić do dalszego wzrostu, zwłaszcza na tych obszarach, gdzie nasza marka notuje największe marże.

Wiadomo już też, że Opel i Chevrolet w Europie będą działały wspólnie po tym, gdy zostały wyraźnie rozdzielone w 2009, kiedy GM ogłosił zamiar sprzedaży europejskiej marki. Dlatego też rozważana jest cały czas produkcja Chevroletów w Europie (a jedną z rozpatrywanych jej lokalizacji są Gliwice) oraz wzrost eksportu na szybko rozwijający się rynek chiński, doskonale znany przez Petra Thoma, który wcześniej był dyrektorem ds. produkcji GM China w Szanghaju. Jak jednak podkreślił Karl-Friedrich Stracke nie są to plany, które można wprowadzić z dnia na dzień. Na ich realizację potrzebne są dwa, trzy lata.

(red.)

Będą umowy

Zgodnie z zapisami obowiązującego porozumienia społecznego (memorandum of understanding, MoU) przedłużanie umów z pracownikami GMMP zapowiedział dyrektor podczas ostatniego spotkania z międz Zakładową Solidarnością. Przewiduje ono bowiem utrzymanie w naszym zakładzie do 2014 zarówno zatrudnienia na poziomie nie mniejszym niż w 2010, jak również pracy na trzy zmiany. Nasz związek, będąc stroną porozumienia, systematycznie przypomina dyrekcji o konieczności uzupełniania poziomu zatrudnienia w przypadku dobrowolnych odejść pracowników. Stwarza to szansę przejścia do GMMP osobom z agencji pracy tymczasowej, które nie dają gwarancji stabilnego zatrudnienia.

(22)

Krzywym okiem

Kłopotliwy wódz

Cysorz to ma kławe życie, śpiewał przed laty Tadeusz Chyła. Nie brakuje również takich, co uważają, że nie mniej kławe życie ma wódz indiański palący fajkę – niby pokoju, ale dokładnie nie wiadomo, czym nabitą – oraz GL w Oplu, bo przecież on i wódzem, i cysorzem, dla membrów. Pół biedy, gdy taka sytuacja kończy się na początkowym stadium megalomanii, zwanej też manią wielkości oraz terapeutycznych seansach na kozetce u lekarza specjalisty. Zdecydowanie gorzej, gdy jednocześnie grupowy „cysorz” zapomina o regulaminowych obowiązkach GL. Wtedy bowiem problemy zaczyna mieć znacznie więcej osób.

Szczególnie, gdy jego kłopoty mają związek z niechęcią do słowa pisanego, a taki przypadek miał ostatnio miejsce w naszym zakładzie. W efekcie pracownicy jednej grupy przez dłuższy czas nie byli zapoznawani z treścią GLB, a wiedzę o tym, co się w firmie dzieje zawdzięczali aktywności towarzyskiej. Słowem dowiadywali się od tych, których liderzy nie mieli wstępu do czytania GLB. Pytanie jednak czy rzeczywiście akurat w kantine nad talerzem z zupą lub przy pisuarze pracownicy mają dowiadywać się o dniówkach przynoszonych na lutowe soboty?

Blokowanie przez grupowego „cysorza” przepływu informacji wewnątrz Zakładowych i korporacyjnych okazało się jednak przysłowiowym małym pikusem, gdy wyszło na jaw, że nie ocenił on części swoich podwładnych za minione pół roku. A jako, że nie tylko należało to do obowiązków biedaczka i jednocześnie nie może tego zrobić nikt inny, kilku pracowników oceny półrocznej w terminie nie miało. W odróżnieniu od kłopotów z tym związanych. Ocena ma však wpływ na przejścia w widełkach płacowych oraz wysokość premii FPT. Co więcej od braku oceny nie można się odwołać, gdyż takiej procedury nie przewiduje Zakładowy regulamin. Pracownik może się bowiem odwoływać jedynie od oceny, jeśli uzna, że jest ona niesprawiedliwa. Wprawdzie brak oceny niewątpliwie też jest krzywdzący, ale – nie da się ukryć – że oceną, jako taką, nie jest. A odwołać się od nieistniejącego nie można, podobnie jak złożyć apelację przed wydaniem wyroku przez sąd.

Tym samym pracownicy znaleźli się w sytuacji bez wyjścia, przypominającej jako żywo słynny książkowy Paragraf 22. Jednocześnie muszą wypić przysłowiowe piwo nawarzone przez grupowego „cysorza”, bo wprawdzie on nawalił, ale konsekwencje ponoszą jego pozbawieni oceny podwładni. Dlatego szybko trzeba znaleźć wyjście z tej patowej sytuacji. Najprościej byłoby uznać, że zawiniony przez przełożonego brak oceny, jakiejś z nich odpowiada. Tak jak „zaliczenie” w studenckim indeksie to trójka, a brak jakiegokolwiek wpisu – dwójka. Wówczas od takiej domyslniej oceny, niezależnie od jej wysokości, można by się odwołać, a tym samym ją skorygować. Przy okazji warto chyba też zastanowić się nad skorygowaniem, czy też zdyscyplinowaniem grupowego „cysorza”, który biedy napytał swoim podwładnym, a kłopotu wszystkim.

Mr Solidarek



Związkowe szusy

Słoneczna aura oraz doskonałe warunki śniegowe sprawiły, że organizowane na przełomie stycznia i lutego przez międzyzakładową Solidarność GMMP niedzielne wyjazdy na narty do Wisły cieszył się dużym zainteresowaniem miłośników zjazdów i szusów. Nie przeszkadzało im również mroź – na każdym po zejściu ze stoku czekał gorący posiłek. **(kb)**

Karty do wzięcia

Nadal związkowcy międzyzakładowej Solidarności GMMP mogą odbierać karty CDO24 Premium zapewniające do 31 października 2012 całodobową pomoc oraz ochronę prawną. Pozwalają one w tym czasie na korzystanie z profesjonalnego wsparcia w nieograniczonej liczbie spraw, obejmujących wypadki komunikacyjne, błędy w sztuce lekarskiej (medycznego), wypadki na skutek zaniechań osób trzecich, w pracy oraz w rolnictwie.

Aby wyrobić kartę wystarczy odwiedzić siedzibę międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter) i wypełnić kwestionariusz umowy. Ważne, aby mieć numer PESEL – swój, a w przypadku wykupienia pakietu rodzinnego wszystkich osób obejmowanych ochroną prawną. Jest on konieczny do zawarcia umowy z firmą CDO 24. **(rd)**

Nie dla obniżania zniżek

Systematyczne, obserwowane praktycznie co Skwartał, ograniczanie wysokości pracowniczek zniżek przy zakupie przez zatrudnionych w GMMP wybranych modeli Opla doprowadziło do wystąpienia międzyzakładowej Solidarności do **Karla-Friedricha Stracke**, prezesa Opel/Vauxhall. Nie dość bowiem, że takie działania są wyraźnie sprzeczne z deklarowanym podczas obrad Europejskiego Forum Pracowników (EEF) Opel/Vauxhall dążeniem do tego, aby każdy pracownik europejskich zakładów Opla był użytkownikiem samochodów naszej marki, to dodatkowo podważają zaufanie do stabilności wszelkich przedstawianych przez dyrekcję ofert, projektów oraz zamierzeń.

GM-GMS sobie, życie sobie

Andon na cenzurowanym

Każdy proces produkcyjny – jak zauważa **Masaaki Imai**, guru ciągłego doskonalenia i twórca systemu kaizen – narażony jest na problemy związane z awariami czy wadami jakościowymi. Dlatego różne odchylenia od przyjętych standardów są codziennością, ważne jednak aby były one pod kontrolą i do tego służy system andon, szczegółowo opisany z GM-GMS. Wszystko byłoby pięknie, gdyby nie drobiazg, jakim jest dążenie menadżerów, by podwładni po linkę andon nie sięgali. W efekcie mamy sytuację, gdy korporacyjny (a do tego globalny) system nakazuje korzystanie z andon, przy każdej niestandardowej sytuacji, a przełożony jest zdania, że jest to możliwe jedynie w przypadku kłeski żywiołowej i to najlepiej po jej ogłoszeniu.

Przypomina to nieco – cytując klasyka wśród polskich prezydentów – stłuczenie termometru, aby nie mieć gorączki. Pytanie tylko, czy również grypy lub anginy? Tymczasem brak andonowej reakcji pracownika na zauważony niestandardową procedurę lub normę jakościową być może ładnie wygląda w późniejszych sprawozdaniach (brak gorączki), ale czy jest jednoznaczne z zachowaniem najwyższego poziomu wyrobu końcowego, czy też może prowadzić do ujawnienia braków, czyli produkcyjnej grypy? Która przechodzona jest szkodliwa nie tylko dla zdrowia.

Niechęć części przełożonych do procedury andon może wynikać również z faktu, że zgodnie z wymogami GM-GMS ilość wezwań oraz zatrzymań linii powinna być stale monitorowana przez liderów, inżynierów oraz menadżerów, których jednym z ich głównych zadań jest stałe wdrażanie

usprawnień, tak aby postojów było jak najmniej. Owo monitorowanie na poziomie lidera polega na wypełnieniu formularza BPD (od angielskiego Business Plan Deployment), który w ostatnim czasie nie dość, że znacznie powiększył swoją objętość (i liczy już cztery strony), to jeszcze nie do końca jest jasne jak ma być wypełniany. Tym samym dla zainteresowanych staje się on wyzwaniem na miarę krzyżówki, a jako, że na brak zajęć liderzy – zwłaszcza gdy notorycznie brakuje im ludzi – nie narzekają, to do BPD podchodzą niczym do przysłowiowego jeża. Tyle tylko, że efekty końcowe tego mogą być przykre (a dokładniej wybrakowane), a dodatkowo cierpią na tym kontrolne standardy GM-GMS.

To już niestety może oznaczać piłowanie gałęzi, na której się siedzi. Jak bowiem podkreśla wspomniany Masaaki Imai proces produkcyjny jest albo pod kontrolą albo poza kontrolą. W pierwszym przypadku wszystko toczy się sprawnie, w drugim pojawiają się kłopoty. Słowem nie może być on trochę standaryzowany, podobnie jak nie można być trochę w ciąży. **(Mrs)**

Przejścia w ACG...

Przekazanie od 1 marca 2012 przez Voith (dawny Premier) dziesięciu pracowników wraz z kontraktem do ACG zapowiedziały obie firmy w informacji przekazanej międzyzakładowej Solidarności GMMP. Przejście odbywać się będzie na zasadach art. 23¹ Kodeksu pracy, czyli wszystkie objęte nim osoby zachowywać będą dotychczasowe warunki pracy i wynagrodzenia, jak również umowy na czas nieokreślony oraz ciągłość zatrudnienia, od której uzależnione są niektóre uprawnienia pracownicze, np. długość okresu wypowiedzenia.

Jednocześnie w ciągu dwóch miesięcy od przejścia przez nowego pracodawcę, zatrudniony może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę pracy, co jednak powoduje skutki „jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem”. Należy przy tym pamiętać, że skorzystanie z określonej w art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy możliwości rozwiązania stosunku pracy jest uprawnieniem pracownika i uzależnione jest wyłącznie od jego woli.

... oraz grupie utrzymania ruchu

Podobne przejście pracowników szykuje się w grupie utrzymania ruchu, gdzie część zatrudnionych przez Voith, również od 1 marca 2012, przejdzie do GMMP. Jest to związane z wygaśnięciem obecnego kontraktu zlecającego zadania utrzymania ruchu firmie zewnętrznej, który nie zostanie przedłużony. Z tego też powodu Voith część zatrudnionych może przesunąć do pracy poza naszym zakładem. **(22)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

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

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 28 LUTEGO 2012 R.