

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

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)

Nr 03 (190)

8 MARCA 2012 R.

Loteria z nadgodzinami

Wprowadzenia szczegółowych i jasnych, szanujących życie rodzinne pracowników oraz uwzględniających możliwości dojazdu do pracy zasad zlecania nadgodzin, za które pracownicy otrzymują dodatkowy dzień wolny domaga się Solidarność GMMP. Zwłaszcza w sytuacji, gdy wspomniane wolne często udzielane jest znacznie wcześniej, niż zlecone nadgodziny oraz wynikają z konieczności uzupełniania już nie coraz częstszych, lecz wręcz powszechnych, braków w obsadzie na linii produkcyjnej.

Prowadzi to do sytuacji, że pracownicy z jednej strony obciążani są zwiększonymi obowiązkami w normalnych godzinach pracy, a z drugiej zmuszani w podobnym reżimie do pracy w nadgodzinach. Stwarza to poważne zagrożenia dla wydajności ich pracy, efektywności oraz zdrowia. Jednocześnie brak pełnej obsady linii prowadzi do sytuacji konfliktowych, gdy pracownik zamierza skorzystać z prawa do urlopu (w tym zwłaszcza ojcowskiego), opieki nad dzieckiem czy też ratowania życia innych przez honorowe oddanie krwi.

Dodatkowo częste sytuacje, gdy najpierw narzuca się dzień nieprodukcyjny w piątek, a następnie w poniedziałek zleca pracownikowi cztery nadgodziny i tym samym opuszcza on zakład w środku nocy (bo trudno inaczej nazwać godz. 2) odbierane są jako krzywdzące i dyskryminacyjne, gdyż taka „atrakcja” dotyczy wybra-

nych. Takie działanie dezorganizuje również – i to na początku tygodnia – naturalny cykl dobowego wypoczynku, a tym samym możliwość regeneracji sił. Musi to niekorzystnie wpływać na dyspozycję psychofizyczną pracowników w kolejnych dniach i może stanowić źródło zagrożeń wypadkowych. Dodatkowo taka sytuacja oznacza problemy dla osób wychowujących dzieci, które – gdy oboje rodzice pracują w systemie zmianowym, co nie jest niczym wyjątkowym – nagle pozostają bez opieki rodzicielskiej.

Jednocześnie w przypadku osób dojeżdżających do pracy z większych odległości, wiąże się to ze znacznymi, dodatkowymi kosztami. Systematycznie ostatnio rosnącymi ze względu na nieustannie drożące paliwa. Nie mogą one skorzystać z możliwości dojazdu z kolegami, gdyż tym nadgodzin nie zlecono.

Dlatego też kwestie zlecania nadgodzin będących „odrabianiem” dni nieprodukcyjnych powinna być uregulowana. Kodeks pracy wprawdzie dopuszcza takie rozwiązanie, ale nakazuje też poszanowanie zasad współżycia społecznego. Regulamin pracy GMMP partnerstwo ma nawet w podtytule, a wśród korporacyjnych wartości na pierwszym miejscu zdrowie i bezpieczeństwo, natomiast na siódmym – wzajemny szacunek. Może zatem najwyższy czas, aby te zasady uwzględnić, przy zlecaniu nadgodzin? **(red.)**

Oceniając ubiegłoroczne wyniki oraz plany biznesowe Opel/Vauxhall przedstawiciele europejskich związków zawodowych podkreślają, że rozwiązania mające zapewnić trwale podstawy ekonomiczne firmy muszą zostać wypracowane na podstawie istniejących umów społecznych oraz obowiązujących porozumień.

Plany na stół

We wspólnym stanowisku Europejskiej Federacji Metalowców (EMF), Europejskiego Forum Pracowników (EEF) oraz organizacji związkowych działających w Opel/Vauxhall zwrócono uwagę, że to zarząd firmy razem z przedstawicielami pracowników musi stworzyć plan biznesowy odpowiadający trudnym ekonomicznie czasom opierając się na istniejących umowach. Regulują one m.in. podział produkcji oraz wykluczają do 2014 zamykanie zakładów, a w przypadku GMMP gwarantują także utrzymanie poziomu zatrudnienia.

– *Ważne jest nie tylko obniżenie kosztów materiałów i produkcji, ale również rozszerzenie dostępu naszej marki do nowych rynków* – zwraca uwagę **Wolfgang Schäfer-Klug**, przewodniczący EEF Opel/Vauxhall. – *Aby wykorzystać maksymalnie możliwości produkcyjne europejskich zakładów, należy dokładnie przemyśleć zaplanowany przez GM import samochodów z innych regionów świata do Europy. Dobrym punktem wyjściowym dla dalszego rozwoju jest także rozszerzenie i odmłodzenie palety produktów Opla.*

Dlatego w oparciu o istniejące umowy i porozumienia konieczne jest rozwinięcie przez Opel/Vauxhall długoterminowej zrównoważonej strategii, która pozwoli zarówno doprowadzić do wypracowania zysków, jak i wzmocnienia pozycji rynkowej marki.

– *Po tym, jak Opel/Vauxhall przeżył największy kryzys w swojej historii, należy wypracować ambitną strategię, która opierać się będzie na nowych produktach i rozwoju rynku* – dodaje **Ulrich Eckelmann**, sekretarz generalny EMF. – *Perspektywy rynkowe nie mogą być celowo źle zaplanowane.*

EEF domagając się pełnego respektowania porozumienia ramowego i lokalnych, przypomina, że wszelkie odstępstwa od tych regulacji możliwe będą dopiero po przedstawieniu przejrzystych i szczegółowych informacji dotyczących planowanej strategii koncernu oraz zaakceptowaniu tych planów przez stronę społeczną. Dotyczy to również przesuwania wolumenu bieżącej produkcji.

Po długich i trudnych negocjacjach, popartych mocnymi argumentami merytorycznymi Solidarności, uzgodniono na forum EEF, iż w 2012 wielkość wolumenu Astry IV SDR wynosi dla GMMP nie średnio 27 proc., jak przewiduje porozumienie ramowe, lecz aż 45 proc. rocznej produkcji tego modelu. Od dłuższego czasu trwają również rozmowy, aby do Gliwic przesunąć kolejne 10 proc. produkcji pięciodrzwiowej Astry IV. Wejście w życie tych ustaleń wymaga jednak przedstawienia przez europejski zarząd jasnej i spójnej strategii biznesowej. Dlatego też, podejmowanie przez koncern jednostronnych decyzji, nie uzgodnionych ze stroną związkową, o przesunięciu części produkcji, może doprowadzić do zajęcia sztywnego stanowiska przez niemieckie związki zawodowe, a tym samym całkowicie zaprzepaścić starania Solidarności o dodatkowy wolumen dla GMMP. **(red.)**

Padną konkrety?

Odwiedzający wszystkie europejskie zakłady **Peter Thom**, nowy wiceprezes Opel/Vauxhall ds. produkcji w połowie marca przyjeżdża do Gliwic. Oczekujemy trudnych rozmów, ale zakładamy, że podczas spotkania z przedstawicielami Solidarności przedstawi konkretne plany biznesowe i produkcyjne dla GMMP.

Tematem dominującym będą zapewne pieniądze, gdyż Peter Thom jeździ po zakładach Opla szukając możliwości oszczędzania i ograniczania kosztów. Nie mogą one jednak naruszać obowiązujących porozumień, gwarantujących utrzymanie w naszym zakładzie poziomu zatrudnienia, trzeciej zmiany, jak i zwiększenia funduszu płac o wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w województwie śląskim. Dlatego też Solidarność w późniejszych, kwietniowych rozmowach nad szczegółami lokalnych planów biznesowych wspierać będzie **Hans Müller**, ekspert ekonomiczny Europejskiej Federacji Metalowców (EMF), autor analizy wyników za 2011 Opel/Vauxhall i GM na rynku europejskim. **(red.)**



Święto pań

Nie tylko serdeczne życzenia z okazji Dnia Kobiet, ale również upominek z niespodzianką czeka na wszystkie panie (a jest ich ponad sześćdziesiąt) należące do Solidarności GMMP. Upominki wraz z niespodziankami można odbierać w związkowej siedzibie (budynek G-5, parter) codziennie, do połowy kwietnia 2012. Natomiast same życzenia i serdeczności składane są bezterminowo. **(sz)**

Wakacyjna oferta

Zgłoszenia dzieci na dwutygodniowe wakacyjne kolonie w **Zwardoniu, Brennej, Ustroniu-Jaszowcu, Istebnej** oraz **Krynicy Morskiej** przyjmowane są od środy, 7 marca w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter). Na wszystkie wyjazdy można otrzymać dofinansowanie z organizującej wypoczynek Fundacji im. Grzegorza Kolosy (tylko dla dzieci ze szkół podstawowych od 150 do 400 zł), Solidarności GMMP (tylko dla członków związku, 100 zł na dziecko) oraz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Wakacyjne kolonie przeznaczone są dla dzieci od 7 do 16 lat.

Co ważne dofinansowania z poszczególnych źródeł mogą się sumować, a tym samym – w przypadku niskich dochodów w rodzinie i dziecka, będącego uczniem podstawówki – wypoczynek w górach może okazać się praktycznie gratisowy, choć katalogowo kosztuje około tysiąca złotych (dokładnie od 995 zł w Brennej do 1030 zł przy wyjeździe do Jaszowca). Nieco droższe są kolonie nad morzem – w przypadku Krynicy Morskiej to katalogowo 1.295 zł za dwa tygodnie, łącznie z wycieczkami: statkiem i autokarową (do Fromborka) oraz przejazdem w obie strony z Katowic. Wysyłając dziecko nad morze należy pamiętać, aby miało przy sobie ważną legitymację szkolną.

Szczegółowa oferta kolonijna dostępna jest w siedzibie Solidarności GMMP. Jako, że liczba miejsc jest ograniczona skierowania wydawane będą zgodnie z kolejnością zgłoszeń połączonych z wpłatą na wyjazd. **(sz)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ 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 19 MARCA 2012 R.

Lider prawie pomysłowy, czyli jazda pod prąd Ulepszanie z zaskoczenia

Zdecydowanie nadmierna wiara w geniusz swoich pomysłów jednego z GL-ów, połączona z luźnym traktowaniem zasad GM-GMS, dość skutecznie dezorganizuje pracę wszystkich zmian na montażu. Nie dość bowiem, że wspomnianemu liderowi, jako wynalazcy, daleko nie tylko do Thomasa Edisona (1.093 przyznane patenty) czy Nikoli Tesli (ponad 300), ale nawet dobranockowego pomyslowego Dobromira, to jeszcze nie tylko nie ma w zwyczaju uzgadniania swoich planów, to nawet nie informuje o nich pozostałych zmian.

Efekt jest taki, że zatrudnieni na nich pracownicy – podobnie jak ich przełożeni – już po rozpoczęciu dniówki dowiadują się przykładowo, że lider ich poprzedników przesunął jedną operację pomiędzy stacjami i to bynajmniej nie sąsiednimi. Oczywiście samozwańczy mistrz rebalancingu z nikiem tego nie uzgadniał, ani też skutków takie zmiany nie analizował. Być może z wojska utkwili mu w pamięci, że zaskoczenie jest podstawą powodzenia. Tylko chłopina zapomniał, że akurat nie szturmuje Wału Pomorskiego, ani Monte Cassino, lecz ma zapewnić warunki do produkcji samochodów na najwyższym poziomie. A temu nie sprzyja zamieszanie oraz bałagan, jakie stwarza swoimi decyzjami.

Dlatego dobrze aby pomysłowy GL zrozumiał wreszcie, że ulepszanie i zmiany nie mogą być (i nie są) celem samym w sobie, lecz powinny być jedynie sposobem do osiągnięcia zamierzonych efektów. Podobnie jak celem rebalancingu (czyli dosłownie ponownego zrównoważenia) powinno być równomierne rozłożenie zadań w zespole, a nie maniackalne dążenie do rozdzielenia ich na jak najmniejszą liczbę pracowników. Prowadzi to bowiem do przeciążenia obowiązkami, na czym cierpi zdrowie zatrudnionych lub jakość produkcji, a najczęściej jedno i drugie. Zatem korzyści z takiego rozwiązania są ujemne, czyli jest gorzej, niż gdyby ich nie było wcale.

I kto to robi?

Dążąc ponoć do nieustannego doskonalenia procesów (bo tyle znaczy CIP) na linii silników na przełomie czerwca i lipca ubiegłego roku uznano, że przygotowaniem przekładni do montażu może zajmować się nie trzech pracowników, a dwóch. Rzecz jasna odrąbiono sukces organizacyjny, lecz szybko pojawiły się przysłowiowe schody. Okazało się bowiem, że kombinacji przekładni jest sporo i pracownicy mający je przygotowywać nie dość, że są ze wszystkich stron otoczeni pojemnikami z podzespołami, to jeszcze stoją one poza obrysem pracy suwnicy, co nie tylko utrudnia komunikację na hali, ale i kłóci się wyraźnie z zasadami BHP.

W założeniach dwie osoby mogą przygotowywać przekładnie i są to w stanie robić, gdy jest ona jednego typu, a nie kilku, do tego w najrozmaitszych sekwencjach. Jednocześnie wszystkie podzespoły i materiały powinien na bieżąco dostarczać na sta-

Tym bardziej, gdy się pamięta, że jednostkowe korzyści wcale nie muszą oznaczać zysku w całym procesie, a wręcz mogą stanowić zagrożenie. Wystarczy przytoczyć przykład drogowy – kierowcy samochodu z „angielską” kierownicą z prawej strony niewątpliwie wygodniej jest jeździć lewą stroną drogi. Jednak, gdy samodzielnie zdecyduje się na taką „innowację”, bez zmiany kodeksowych zasad ruchu, to sprawnie trafi jedynie do szpitala lub na cmentarz.

Dlatego wszelkie zmiany i innowacje warto wcześniej przeanalizować, a nie wprowadzać nawet w dobrej wierze. Bowiem – parafrazując powiedzenie **Jana Pietrzaka** o politykach – ideałem do dzisiaj pozostaje przełożony, który chciałby jak najgorzej i też by mu nic nie wychodziło. **(MrS)**

Względność czasu

Takt linii produkcyjnej w oczywisty sposób ogranicza czas wykonywania operacji na poszczególnych stacjach. Obecnie to 106 sekund i dokładnie tyle pracownik ma na wykonanie wszystkich zadań oraz czynności. Teoretycznie zatem suma czasu niezbędnego na wykonanie każdej z nich powinna być niższa lub co najwyżej równa 106 sekundom w praktyce często przekracza nawet dwie minuty i to mimo skrócenia czasu niektórych do absurdalnych wielkości, jak przeczytanie manifestu w sekundę. Zatem zatrudniony, chcąc nie chcąc musi pracować szybciej niż powinien zgodnie z przyjętą technologią, choć tak samo dokładnie. Mamy więc nową teorię względności czasu, która – w odróżnieniu od tej einsteinowskiej – obowiązuje nie w całym Wszechświecie, ale zdaje się tylko w halach produkcyjnych naszego zakładu. Niestety część przełożonych jest jej gorącymi zwolennikami, a czasem wręcz wyznawcami, co niestety odbija się na zdrowiu pracowników. **(sz)**

nowisko MPC. Problem jednak w tym, że pracownik materiałówki oprócz przekładni dowozi w tym samym czasie jeszcze inne elementy (m.in. belki) i to każdą również w kilku rodzajach. Jako, że nie może być w tym samym miejscu na dwóch stacjach, pojawia się kolejny problem.

Jako, że taka niestandardowa i mało efektywna sytuacja trwa grubo ponad pół roku i nie rokuje żadnej szansy na poprawę, pracujący na linii silników sami postanowili zająć się sprawą i zgłosili dwie propozycje jej rozwiązania. W pierwszej przygotowywaniem przekładni ponownie zajmować się będą trzy osoby, a w drugiej do tej stacji przypisany zostanie na stałe pracownik MPC, którego zadaniem będzie sekwencjonowanie przekładni. Rozwiązanie problemu leży zatem na wyciągnięcie ręki, wystarczy dokończyć procedurę CIP, której założenia były dobre. Inaczej efekt całości, będzie jak w klasycznym przypadku operacji, która się udała, tylko pacjent zmarł. **(sp)**