

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 04 (191)

5 KWIETNIA 2012 R.



Z okazji Świąt Wielkiej Nocy
zdrowia i wszelkiej pomyślności,
wesołego alleluja, smacznego jajka,
bogatego zająca oraz obfitego dyngusa
wszystkim pracownikom i ich rodzinom
życzy NSZZ Solidarność GMMP

Ciemno jak na montażu

Przeprowadzone w lutym z inicjatywy społecznej inspekcji pracy badania natężenia oświetlenia na obszarze sekwencji wydziału montażu przyniosły na większości stacji wyniki w granicach 100 luksów (oznaczanych w skrócie lx). Wynik okragły, problem jednak w tym, że zgodnie z obowiązującymi przepisami powinno to być – w zależności od rodzaju wykonywanych prac – 300 lub 500 luksów. Słowem na stacjach sekwencjonowania kierownic, czy też FZM oświetlenie jest pięć razy za słabe!

Tradycyjnym wytłumaczeniem przez dyrekcję takiego stanu rzeczy jest modernizacja linii produkcyjnej i związana z nią prace budowlane. Trzeba jednak pamiętać, że zasadnicza przebudowa obszaru sekwencjonowania na montażu została już zakończona, a prace związane z modyfikacjami oraz wprowadzaniem nowych modeli odbywa się stale i nie może tym samym być wytłumaczeniem dla zbyt słabego oświetlenia poszczególnych stanowisk pracy. Zwłaszcza pamiętając, że jednocześnie od pracowników wymaga się utrzymania wydajności i jakości takiej samej, jak przy oświetleniu spełniającym wymogi normy polskiej (PN) i europejskiej (EN).

Tymczasem na stacji przewodów podciśnienia natężenia światła ma niecałe 100 luksów, zamiast przepisowych co najmniej 300 lx, a to oznacza pracę niemal po omacku. Zwłaszcza, że obie normy nie przewidują możliwości zmniejszenia natężenia światła, ani jego kontrastu. Oczywiście natężenia oświetlenia nie można też dowolnie zwiększać i oślepiac pracowników. Jednak na montażu mamy do czynienia z sytuacją, jakby w domu zamiast żarówki 100 lub 60 W wkręcić do lampy

taką mającą ledwie 20 W i dziwić się, że nikt nie może znaleźć igły na dywanie.

Nie wolno przy tym zapominać, że – jak zwraca uwagę Centralny Instytut Ochrony Pracy – oświetlenie jest fizycznym czynnikiem środowiska pracy, zaliczanym do uciążliwych. Wynika to z faktu, że niewłaściwe oświetlenie stanowisk pracy prowadzi do nadmiernego zmęczenia i dolegliwości wzroku, spadku wydajności pracy oraz może powodować pogłębienie wad wzroku. Czynnikiem ten występuje na każdym stanowisku pracy, dlatego pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia oświetlenia elektrycznego o parametrach zgodnych ze wspomnianymi normami. Jak do tego dodać, że zapisaną w Regulaminie Pracy GMMP pierwszą z dziesięciu najważniejszych zasad działania jest „stworzenie i utrzymywanie bezpiecznego miejsca pracy dla wszystkich pracowników” należy oczekiwać szybkiego podjęcia działań prowadzących do rozwiązania sprawy zbyt słabego oświetlenia stacji roboczych. Na podstawie faktu, że jest na nich za ciemno nikt nie może bowiem twierdzić, że nie widzi problemu. (sp)

Sprawdź umowę

Zgodnie z zapisami porozumienia MoU pracownicy GMMP zatrudnieni na czas określony powinni systematycznie przechodzić na umowy stałe (bezterminowe). Nasz związek stale przypomina dyrekcji o tej zasadzie, interweniując w sytuacji, gdy opłowski pracownik cały czas otrzymuje umowy terminowe. Dlatego wszyscy mający nadal status „czasowników” powinni jak najszybciej zgłaszać się do siedziby międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter). (zp)

Wypełnianie przez załogę naszego zakładu zarówno wszystkich zobowiązań wynikających z zawartych porozumień (memorandum of understanding, MoU), jak również realizację zapisanych w nim oszczędności podkreślali przedstawiciele międzyzakładowej Solidarności GMMP podczas rozmów z Peterem Thomem nowym wiceprezesem Opel/Vauxhall ds. produkcji. Te ponoszone przez pracowników wyrzeczenia, połączone z wysoką jakością oraz wydajność pracy muszą być uwzględniane przy tworzeniu dalszych planów biznesowych i produkcyjnych, które mają być gotowe w kwietniu 2012, czyli dosłownie na dniach.

Cele i środki

Zgodnie z przewidywaniami zasadniczym celem gliwickiej wizyty Petera Thoma było szukanie oszczędności oraz możliwości ograniczania kosztów. Wokół tych tematów koncentrowała się dyskusja zarówno podczas jego spotkań z dyrekcją naszego zakładu, jak i reprezentacją załogi. W tych drugich obok przedstawicieli Solidarności GMMP wzięli również aktywny udział, będący związkowcami, pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przy produkcji (Dariusz Podołiński z Montażu oraz Janusz Drzyzga z MPC). Podczas trudnych – jak zwykle, gdy chodzi o pieniądze – rozmów przypominaliśmy, że szukanie oszczędności powinno być jedynie celem do osiągnięcia rentowności przez Opel/Vauxhall, a nie celem samym w sobie. Dlatego w ostatecznym bilansie trzeba uwzględniać zarówno oszczędności wypracowane już wcześniej przez poszczególne zakłady, jak również osiągnięty poziom kosztów produkcji. Jeśli bowiem wyprodukowanie jednego samochodu w Gliwicach jest o kilkaset euro niższe niż w innych zakładach, to oszczędnością będzie wykorzystanie tego faktu i lepsze wykorzystanie możliwości produkcyjnych GMMP. Zwłaszcza, biorąc pod uwagę, że wyższy wolumen produkcji spowoduje dalszy spadek wydatków jednostkowych, gdyż na więcej egzemplarzy rozkładać się będą tzw. koszty stałe.

Nie wolno także zapominać, że sprowadzanie oszczędności do automatycznego „ciąćcia” zatrudnienia zamiast spodziewanych, teoretycznych korzyści może przynosić całkiem realne straty, gdyż brak ludzi do pełnej obsady linii produkcyjnej – wcześniej lub później – musi negatywnie odbić się na wydajności, jakości lub jednym i drugim. Dlatego też przy szukaniu oszczędności ważną jest przemyślana strategia, której w żadnym wypadku nie można utożsamiać ze straganiarstwem. Słowem przy cięciu kosztów przydaje się finezja i dokładność chirurga, a nie ciężkie ciosy drwala.

Dobrze też pamiętać, że zyski zapewniają nie tylko niskie koszty, ale także – a nawet przed wszystkim – odpowiednio wysokie przychody. Dlatego też związki zawodowe w całej Europie domagają się zwiększenia liczby modeli produkowanych przez Opel/Vauxhall oraz ich stałej modernizacji, lepszego wykorzystania zarówno potencjału produkcyjnego, jak i innowacyjnego naszych zakładów oraz zdecydowanej ekspansji eksportowej. Szczególnie rozszerzenia dostępu do nowych rynków, wykazujących dynamikę sprzedaży oraz zapewniających wysokie marże. Droga do rynkowego sukcesu są nie tylko niższe koszty, ale także nowoczesna technologia i jakość. (red)

Sprzedaż wiązana

Pracownicy MPC wysłani na wysuniętą placówkę do Tulipan Parku (Segro) w założeniach, poza dłuższym dojazdem, na co dzień mieli nie odczuwać oddalenia od siedziby GMMP. Tymczasem okazuje się, że za każdy obiad z zakładowej kantyny muszą zapłacić o 1,50 zł więcej niż ich koledzy. Tyle bowiem kosztuje jednorazowe piankowe pudełko, w którym dostarczane są im posiłki. Miesięcznie daje to już ponad 30 zł żywą gotówką, czyli blisko pół stówki brutto – zanim bowiem zapłacą oni za niejadalne pudełka dołączane do obiadu, o swoją dolę od półtora zeta upomina się Skarb Państwa oraz ZUS.

Jednocześnie nikt pracujących na Segro nie pytał, czy życzą sobie jadać obiady z piankowych pudełek, a nie normalnych talerzach, na jakich serwowane są posiłki w kantynach. Zwłaszcza, że mycie tych ostatnich nie jest dodatkowo liczone, a zatem najprawdopodobniej już jest zawarte w jego cenie. Słowem ekipa w Tulipan Parku płaci zarówno za talerze, których nie dostaje, jak i pudełka, których większość nie chce. Jako, że taką sytuację trudno uznać za zgodną z równym traktowaniem pracowników GMMP zatrudnionych w różnych lokalizacjach międzyzakładowa Solidarność zgłosiła w tej sprawie interwencję w dziale HR.

(*zz*)

Piłkarski turniej

Można już zgłaszać zespoły, które w sobotę 28 kwietnia 2012 na parkiecie hali sportowej w Sośnicy będą rywalizować w tegorocznej edycji halowego turnieju piłki nożnej o Puchar Solidarności GMMP. Na boisku występować będą drużyny pięciosobowe, mające do trzech graczy rezerwowych, czyli cała ekipa może składać się maksymalnie z 8 zawodników. Zmiany odbywać się będą system hokejowym (lotne w czasie gry), a na boisku obowiązywać będą zasadniczo przepisy futsalu. Wyjątkami będzie brak tzw. przedłużonych rzutów karnych po szóstym faulu w danej połowie meczu oraz krótszy czas pojedynczych spotkań – ale jednocześnie każdy zespół rozegra ich tego dnia kilka.

Podział na grupy oraz ostateczny system rozgrywek zależeć będzie od liczby zespołów. Można je zgłaszać do piątku 20 kwietnia 2012 w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter). Przy zgłaszaniu drużyny należy wpisać w wysokości 10 zł od zawodnika. Zapewnia ono każdemu uczestnikowi turnieju posiłek, napoje oraz upominek. Oczywiście dodatkowe nagrody czekają na zwycięski zespół oraz najlepszego strzelca turnieju.

(*kib*)

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYKŁADOWEJ 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 17 KWIETNIA 2012 R.

UR – pracowali za długo, odpoczywali za krótko

Posypały się mandaty

Niedawna kontrola Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) potwierdziła, że zmiany indywidualnych harmonogramów czasu pracy (grafików) pracowników utrzymania ruchu dokonywane były niezgodnie z obowiązującym prawem i naruszały nie tylko obowiązujące porozumienie z 2010 dotyczące systemu pracy w grupie UR, ale również kodeksowe zasady dotyczące czasu pracy. W efekcie inspektorzy PIP wobec winnych łamania prawa pracy rozpoczęli postępowanie mandatowe. Tymczasem bez problemu można było tego uniknąć, gdyż międzyzakładowa Solidarność GMMP od kilku miesięcy zwracała uwagę na niezgodne z prawem rozszady i oznaczenia w grafikach pracowników UR.

Co więcej na obowiązek przestrzegania wspomnianego porozumienia – w szczególności w zakresie uzyskiwania pisemnego potwierdzenia zgody pracownika na zmiany jego harmonogramu czasu pracy – podkreślała także już wcześniej sama PIP w swoich wnioskach z kwietnia 2011. Mimo to szefowie UR obowiązek uzyskania zgody podwładnych na przesunięcia w obowiązujących harmonogramach ignorowali, a jednocześnie byli łaskawi przy planowaniu pracy przekraczać kodeksową normę mówiącą o średnio pięciodniowym tygodniu pracy. Żeby nie było wątpliwości – nie zlecali nadgodzin, dopuszczalnych w określonych prawem sytuacjach, lecz z góry planowali, że zatrudnieni w UR pracować będą dłużej niż wynika to z normy kodeksowej. A to nie są już szczególne potrzeby pracodawcy, pozwalające na nadgodziny, lecz zła organizacja pracy. Mówiąc najprościej szefów UR inspekcja pracy zamierza ukarać mandatami nie za nadgodziny, bo miesząc w harmonogramach tych starano się właśnie nie zlecać, lecz planowaniu dodat-

kowej (ponad kodeksową normę) pracy, która formalnie nadgodzinami nie była.

Żeby nie było wątpliwości, Kodeks Pracy (dokładnie jego art. 151¹) dopuszcza możliwość polecenia pracy w nadgodzinach, zarówno po normalnych godzinach pracy (z zachowaniem dobrego czasu odpoczynku), jak w dni wolne z tytułu średnio pięciodniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym, czyli w praktyce w soboty. W jednym i drugim przypadku w pierwszej kolejności za nadgodziny powinny być udzielane dni wolne – taką zasadę wprowadziła nowelizacja kodeksu obowiązująca od 1 stycznia 2004 – przy czym, gdy nadgodziny miały miejsce w szóstym dniu tygodnia, to termin takiego „oddawanego” wolnego musi być uzgodniony z pracownikiem (art. 151³ KP). Jeśli nie został ustalony do końca okresu rozliczeniowego, trzeba za nadgodziny zapłacić. Taka sama zasada obowiązuje, gdy pracodawca nie zdołał udzielić wolnego (w proporcji jeden do półtora) za nadgodziny przepracowane w „czarne dniówki”. Gdy bowiem kończy się okres rozliczeniowy mija możliwość rozliczania nadgodzin w naturze i pracownikowi należy się gotówka za dodatkową pracę, w czasie przekraczającym kodeksową normę.

Warto również zwrócić uwagę – co także podkreślili inspektorzy PIP – iż niedopuszczalne było i jest zmienianie harmonogramów UR tylko dlatego, że GLB przesunięto zmiany produkcyjne. Zgodnie bowiem z obowiązującym porozumieniem z 2010 dotyczącym czasu pracy UR nie może to być wyłączną przyczyną zmian w harmonogramach pracy zatrudnionych w tej grupie. Takie zasady zaakceptowała – własnoręcznym autografem – dyrekcja naszego zakładu, dlatego dobrze aby wszyscy je stosowali, chociażby z szacunku dla podpisu własnego szefa.

(*Mr-S*)

Stawianie diagnozy

Opracowana przez związkowych ekspertów przy współpracy naukowców z Uniwersytetu Wrocławskiego oraz University of Strathclyde w Glasgow anonimowa ankieta zostanie rozprawiona wśród pracowników naszego zakładu. Jest ona elementem badań nad wpływem produkcji oszczędnej – a z taką mamy do czynienia w przypadku GM-GMS – na warunki pracy, obciążenie zadaniami oraz stres i samopoczucie. Wyniki ankiety zostaną opracowane przez zespół pod kierunkiem prof. Paula Stewarta, który jednocześnie dokona porównania sytuacji w zakładach w Gliwicach i Ellesmere Port. To wszystko pozwoli na zdiagnozowanie zarówno zagrożeń, na jakie narażeni są pracownicy GMMP w procesie produkcyjnych, co zawsze jest pierwszym krokiem do rozwiązania problemu. Wyniki ankiety pokażą również na stopień poszanowania partnerstwa i zasad dialogu społecznego w obu zakładach.

W tego typu badaniach bardzo ważny jest dobór odpowiednio dużej i reprezentatywnej gru-

py respondentów – kwestionariusze ankiety mają trafić do jednej czwartej pracowników produkcyjnych – oraz rzecz jasna rzetelność udzielanych odpowiedzi. Dlatego też międzyzakładowa Solidarność apeluje do wszystkich związkowców o poważne potraktowanie ankiety, której wyniki mogą pomóc w rozwiązaniu problemów załogi naszego zakładu. Zawiera ona 42 pytania, ale praktycznie na wszystkie z nich odpowiada się stawiając – niczym podczas wyborów – znak „x” w odpowiedniej kratce. Dlatego też po otrzymaniu ankiety nie należy panikować, tylko po prostu starannie ją wypełnić.

Nie trzeba się przy tym specjalnie spieszyć – kwestionariusze będą zbierane do 20 kwietnia 2012. Jak uda się dotrzymać tego terminu, to pod koniec czerwca powinny być znane wstępne wyniki ankiety, a jesienią jej pełna analiza. Będzie ona podstawą pozwalającą na podjęcie skutecznych działań poprawiających bezpieczeństwo, komfort i ergonomię pracy oraz zmniejszające jej uciążliwość.

(*zz*)