

**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 08 (195)****18 LIPCA 2012 R.**

**Udanego wakacyjnego wypoczynku
w gronie najbliższych
podczas przerwy urlopowej
– słonecznej aury, ciepłej wody,
zimnych napojów, wszelkich atrakcji
oraz niezapomnianych wrażeń,
a jednocześnie spokoju
i wytchnienia od codzienności –
wszystkimi pracownikom życzy
NSZZ Solidarność GMMP**



Dwa kalendarze

Początek nowego okresu rozliczeniowego czasu pracy, można rzec tradycyjnie, wiązał się z naruszeniem porozumienia z 2010 dotyczącego systemu pracy grupy utrzymania ruchu. Nie dość, że harmonogramy pracy ogłoszono z wyprzedzeniem 12 dni, a nie dwóch tygodni (różnica mniej więcej taka jak między 85 zł, a stówką), to jeszcze kompletnie zapomniano o obowiązku wcześniejszego – o tydzień – zapoznania z nimi pracowników. Tym samym pozbawiono ich możliwości terminowego wnoszenia uwag i propozycji zmian. Można wprawdzie uznać, że 18 czerwca dopiero zapoznawano zatrudnionych z propozycjami rozkładu ich czasu pracy od lipca do

października, ale wtedy okazało się, że w UR 12 dni to... trzy tygodnie, co z przyjętymi zasadami kalendarzowymi ma się w sposób zdecydowanie luźny.

Dodatkową nowością, o której nie wspomina porozumienie z 2010, było ustalenie oddzielnego „kalendarza pracy UR” w istotnych szczegółach różniącego się od kalendarza pracy przyjętego w całym zakładzie. Wprowadzał on odpracowywanie dniówek, początkowo czterech, które nie byłyby traktowane jako (lepiej płatne) przesunięte dni robocze, w harmonogramie utrzymania ruchu oznaczane jako „P”. Tyle tylko, że zgodnie z porozumieniem z 2010 za dniówki „P” nie są uważane jedynie dni odrabiane, w ramach okresu rozliczeniowego, przez cały zakład, a nie jedną grupę lub wydział.

Po interwencji Solidarności dyrekcja wycofała się z pomysłu zaplanowania w UR „odpracowywanych” trzech dniówek 29-31 października 2012. Ostatecznie pozostał nią jedynie piątek 20 lipca, który w pierwotnej wersji kalendarza pracy na 2012 miał być „dniem z przeniesionymi zmianami”. Wprawdzie w GLB ogłoszono, że będzie to normalny dzień roboczy, ale pracodawca twierdzi, że jednocześnie ogólne twierdzenie o możliwości jego zmiany przez przełożonych dotyczyło właśnie grupy UR. Zwłaszcza, że z potrzebami wydziałów było ponoć zgodne, choć już pracowników niekoniecznie.

(rd)**(22)**

Rada nadzorcza Opel AG w ostatni czwartek czerwca przyjęła biznes plan, który ma zwiększyć konkurencyjność firmy i doprowadzić ją do stabilnej rentowności, czyli mówiąc prosto zysków. Ostatecznie przewiduje on ulokowanie produkcji Astry NG (nowej generacji) w Gliwicach i Ellesmere Port. Następnego dnia biznes plan przedstawiono grupie ekonomicznej Europejskiej Rady Pracowników (EEF) Opel/Vauxhall, w której przedstawicielem Solidarności GMMP jest Robert Potempa.

Przyjęty biznes plan

Plan przywrócenia rentowności opiera się na czterech kluczowych obszarach działania. Pierwszym jest program inwestycyjny, zwiększający portfolio produktów (czyli liczbę modeli i ich opcji) marki Opel/Vauxhall, połączony z nową strategią sprzedaży. Zgodnie z zapowiedziami do 2014 inwestycje mają pochłonąć 11 mld euro, przy czym ta kwota obejmuje rozpoczęte już projekty (w tym 120 mln euro zainwestowane w Gliwicach). Drugi obszar związany jest z poprawą strategii marki, a trzeci ze zwiększeniem eksportu oraz ekspansją na nowe rynki. Dotychczas część rynków motoryzacyjnych była zamknięta dla Opla, aby nie konkutował na nich z innymi markami GM. Obecnie ograniczenia te mają zniknąć.

– *General Motors z całym przekonaniem wesprze Opla* – zapowiedział **Steve Girskey**, wiceprezes GM, kierujący naszą firmą po dymisji **Karla-Friedricha Stracke**, szefa Opel/Vauxhall.

Czwartym obszarem przyjętego biznes planu ma być wykorzystanie synergii wynikającej z sojuszu GM z PSA Peugeot Citroën, pozwalający na ograniczenie kosztów materiałów, produkcji oraz prac rozwojowych. Pierwszym krokiem będzie – ogłoszone 2 lipca 2012, a wchodzące w życie w 2013 – przeniesienia większości logistyki GM w Europie do GEFCO, spółki zależnej koncernu PSA, należącej do liderów logistyki przemysłowej. Umowa z GEFCO dotyczy nie tylko marki Opel/Vauxhall, ale również Chevroleta i Cadillaca na rynkach europejskich i rosyjskim, a obejmuje m.in. dostawy materiałów oraz podzespołów do zakładów produkcyjnych, gotowych samochodów do sprzedaży, jak również transport części zamiennych do centrów dystrybucyjnych.

– *To pierwszy krok w realizacji korzyści z sojuszu z PSA* – podkreśla Steve Girskey. – *Wspólna logistyka przyniesie GM poprawę efektywności operacyjnej i oszczędności kosztów oraz pozwoli w pełni wykorzystać sprawdzoną wiedzę fachową GEFCO.*

Taka współpraca logistyczna jest również w pełni zgodna z założeniami biznes planu marki Opel/Vauxhall, zgodnie z którym ma ona koncentrować się na swoich mocnych stronach, zapewniających stabilny wzrost, rozwój, rentowność oraz utrzymanie miejsc pracy nawet w trudnym otoczeniu rynkowym. Warto podkreślić, że biznes plan Opel/Vauxhall zakłada utrzymanie produkcji we wszystkich zakładach do 2017, kiedy to zamknięta może zostać – w przypadku braku dla niej nowego modelu – fabryka w Bochum. Takie rozwiązanie oznacza, że GM ma realny plan zwiększenia sprzedaży Opla lub też na szerszą skalę zamierza ulokować w europejskich zakładach produkcję, którejś ze swoich amerykańskich marek.

(red)

Będą pracować

Wraz z umieszczeniem przez dyrekcję w planie urlopów 22 dni „ogólnego zamknięcia zakładu” pojawiło się pytanie o pracowników mających krótszy niż dziesięcioletni okres zatrudnienia, a tym samym tylko 20 dni urlopu wypoczynkowego, z którego zaplanować można jedynie 16. Zgodnie z Kodeksem Pracy nie wolno bowiem planować urlopu na żądanie. Dyrekcja zapowiada, że dla tych osób będzie zapewniona praca, mimo „ogólnej” przerwy urlopowej. Warto przypomnieć, że musi być ona tak zaplanowana, aby mieli oni raz co najmniej dwa tygodnie urlopowego wolnego.

Skreślanie zdrowia

Propozycje zmian w regulaminie pracy, spisane na siedmiu stronach A4, przesłała pod koniec czerwca do uzgodnienia organizacjom związkowym dyrekcja GMMP. Przy czym zanim związkowcy przedstawili wspólne stanowisko w sprawie proponowanych zmian – a mają na to zgodnie z prawem 30 dni, gdyż wymaga ono chociażby konsultacji wśród załogi – byli naciskani o jak najszybsze ustalenie terminu zakończenia uzgodnień. Dlaczego? Zapewne ze względu na art. 104² § 2 Kodeksu Pracy, przewidujący, że jeśli zapisy regulaminu nie zostaną uzgodnione w „ustalonym przez strony terminie”, to może je wprowadzić jednostronnie pracodawca. Już bez uzgadniania z kimkolwiek.

Ważna jest przy tym kodeksowa zasada, że termin muszą „ustalić strony”, a to nie miało miejsca. W takim wypadku nie ma terminu zakończenia uzgodnień i dyrekcja – wbrew swojej informacji z 5 lipca 2012 – nie może ani takiego terminu przyjąć, ani tym bardziej wydłużyć. Jednocześnie, gdy nie ma ustalonego przez strony terminu zakończenia prac nad zmianami w regulaminie i jednocześnie nie zostaną one uzgodnione z organizacjami związkowymi, to po prostu nie wejdą w życie.

Dyrekcja usiłuje przekonywać, że zmiany w regulaminie pracy, mają dostosować jego zapisy do stanu faktycznego. Na pozór brzmi logicznie, ale warto przyrzeć się szczegółom i zapytać, jak przepis obowiązującego prawa pracy nakazuje skreślenie z listy zasadniczych wartości GMMP troski o zdrowie pracowników? A to właśnie zaproponowano. Z jakimi to przepisami ustawy lub chociażby ministerialnego rozporządzenia sprzeczna jest regulaminowa „wizja GMMP”, zgodnie z którą rozwój naszego zakładu zapewnia „stosowanie GM-GMS” i „bezpieczne środowisko pracy”? Tymczasem dyrekcja chce zastąpić te zapisy „misją GMMP”, w której nie ma słowa ani o bezpieczeństwie pracy, ani o jej standardach. Pojawia się natomiast sformułowanie o dumie (z produkowanych samochodów). Pytanie tylko czy stan psychiczny, jakim jest duma można zadekretować prawnie?

Poważne wątpliwości budzi także „dostosowywanie” regulaminowego czasu pracy w utrzymaniu ruchu, które nie polega na skopiowaniu zapisów obowiązującego porozumienia ustalającego zasady organizacji pracy w grupie UR, lecz dodaniu w jednym punkcie „oraz Lakiemi”. Czyżby tylko po to, aby zmiany w regulaminie były przepisem nowszym od obowiązującego porozumienia? W tym wypadku niczego wszak nie trzeba dostosowywać – z mocy prawa pierwszeństwo przed regulaminem mają zapisy porozumienia zbiorowego. **(red.)**

Skutki błędnych założeń rebalancingu

Drzwi mocno przyspieszające

Dążąc nieustannie do doskonałości organizacyjnej – rzecz jasna w wyniku przeprowadzonego rebalancingu – czas jakiś temu na linii drzwi zniknęła stacja zerowa. Miała być ona niepotrzebna, gdyż zakładano, że 70 proc. produkcji nowej Astry stanowić będą modele trzydrzwiowe i tym samym obciążenie linii drzwi, pozwala na zlikwidowanie jednej stacji, a przy okazji dwóch stanowisk pracy. Na papierze wszystko się zgadzało i pewnie byłoby tak w rzeczywistości, gdyby nie jeden problem. Trzydrzwiowe Astry stanowią od dłuższego czasu góra kilkanaście procent produkcji – a zdarzają się godziny, gdy na linii nie pojawia się ani jedna – natomiast praktycznie całą resztę stanowią modele pięciodrzwiowe (hatchback, HB) plus notchback (NB), mające z zasady po dwie pary bocznych drzwi.

Słowem, nawet przy obniżonym tempie na montażu głównym, drzwi trzeba zmontować więcej i to na linii, na której „zrównoważono” – gdyż tyle znaczy rebalancing – przez likwidację jednej stacji. Przy okazji okazało się, że zakładany takt „na drzwiach” przy modelach HB/NB jest dłuższy niż na montażu głównym, a przy obecnej strukturze produkcji żaden

bufor nie pozwala na skompensowanie tej różnicy. Przyspieszono zatem o trzy sekundy tempo linii drzwi, co wprawdzie jest rozwiązaniem prostym, ale równie niezgodnym z zasadami GM-GMS i normami stanowiskowymi. Te wszak dokładniej określają ile czasu potrzeba na operacje technologiczne na poszczególnych stacjach, nie przewidując pracy w kurgalopie. Jakby kłopotów ze skróconą o jedną stację linią drzwi było mało, to jeszcze nadzwyczaj często produkowane są tzw. „prawe” samochody z angielskim układem kierownicy, sprawiające, że na stacji piątej trzeba wykonać jedną operację technologiczną więcej. W sytuacji, gdy już na pozostałe brakuje czasu.

Dlatego też najwyższy czas, aby uporządkować sytuację i ponownie zrównoważyć linię drzwi – pamiętając, że rebalancing nie jest synonimem cięcia stacji, ani stanowisk pracy – albo po prostu wrócić do dawnych, sprawdzonych rozwiązań. Nie jest bowiem żadnym rozwiązaniem, gdy nagle przyspiesza ona do tempa godnego Teleexpressu. Nie tylko dlatego, że telewizyjna popołudniówka trwa raptem kwadrans, a codzienna praca na linii drzwi pełne osiem godzin. **(zs)**

Spis na stosie (kanbanowym)

Jeszcze niedawno w magazynach Segro wytyczonych było sześć tras dla wózków kanban, obsługiwanych przez czterech pracowników. Jednak w ramach ciągłych zmian – które raczej trudno nazwać ulepszeniami – zlikwidowano jedną trasę, ograniczając przy okazji liczbę „kanbaniarzy” do trzech. Na pierwszy rzut oka same oszczędności, tylko, że obecnie każda z tras jest teraz dłuższa – gdyż liczba regałów magazynowych nie zmalała, a ilość znajdujących się na nich części jest nawet większa, bo i opcji modelowych coraz więcej – a do tego na każdego zatrudnionego nie wypada już średnio półtorej trasy, lecz jedna i dwie trzecie. Stały pozostał natomiast czas na realizację zleceń.

Tym samym teraz pracownik w ciągu godziny ma do wyszukania 120-130 części oraz podzespołów, dwa razy więcej niż wcześniej. Ma je przy tym umieścić na wózku, mającym określone rozmiary i pojemność. Układa je zatem w pośpiechu tak, aby wszystko się zmieściło, nie zwracając uwagi czy widoczny jest opis części. Stanowi to wprawdzie zaprzeczenie idei kanban – znaczącego w wolnym tłumaczeniu z japońskiego „widoczny spis” – ale inaczej nie zrealizuje zlecenia. Słowem tak źle i tak niedobrze. W efekcie wózki kanban, wypełnione stosami transportowanych części, przypominają amfibie podczas ewakuacji powodzian – załadowane do granic możliwości, z czasem dającymi się odczytać napisami.

To jednak dopiero połowa problemu. Podzespoły i elementy, tak efektownie wypełniające wózki kanban, na montażu powinny być sprawnie rozwiązane na poszczególne stacje przez pracowników materiałówki. Temu właśnie powinny służyć widocz-

ne opisy, które jednak są często niewidoczne. Prowadzi to do sytuacji, gdy goście z materiałówki albo w nieskończoność krążą po hali rozładowując zidentyfikowane wcześniej części, albo też zamieniają się w poszukiwaczy okazji i na każdej stacji dokonują przeglądu całej zawartości przyczepy. Jedno i drugie trudno pogodzić zarówno z oszczędnością czasu, jak również przestrzeganiem kanbanowych zasad: „żadnych zbędnych operacji”, „żadnych przemieszczeń”, czy też „żadnych opóźnień”.

Problem jest zatem spory i nie dziwnego, że pracownicy już dwukrotnie zgłaszali go przedstawicielom pracodawcy. Niestety w odpowiedzi usłyszeli jedynie okragłe i ogólne deklaracje przyrzeczenia się całej sprawie. Tyle tylko, że kanban to nie biust artystki Dody, na który niektórzy potrafią się gapić bez końca, lecz trzeba tu szybkich oraz co ważne skutecznych działań. Tym bardziej, że jedną z siedmiu kanbanowych zasad jest również „żadnych kolejek – gdziekolwiek i po cokolwiek”. Zatem także po niezbędne decyzje w sprawie organizacji pracy. **(MrS)**

Wakacje z kartą

Podczas letnich wyjazdów – zarówno tych dalekich, jak i bliskich – warto pamiętać o zabraniu karty CDO 24, zapewniającej pomoc prawną m.in. gdy dojdzie do wypadku komunikacyjnego, błędu w sztuce lekarskiej, wypadku na skutek zaniedbań osób trzecich, w tym organizatorów wypoczynku. Kartę CDO24 Premium w związkowej siedzibie (budynek G-5, parter) może otrzymać bezpłatnie każdy członek Solidarności GMMP. **(zs)**

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 22 SIERPNIA 2012 R.