



# M O P L I K

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność  
General Motors Manufacturing Poland  
Premier MSSP – Sils Centre Gliwice – ACG – Adecco – Wega A  
44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

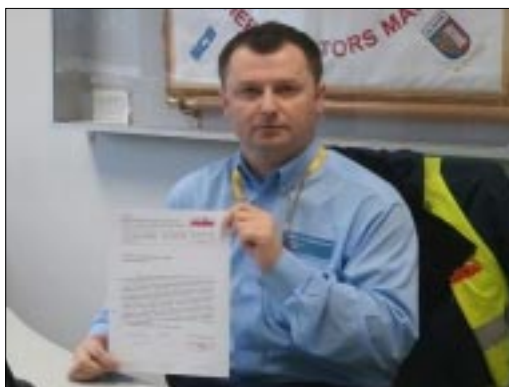
Niezależnego  
Samorządnego  
Związku  
Zawodowego

**SOLIDARNOŚĆ**

Nr 03 (173)

9 LUTEGO 2011 R.

*Mariusz Kół,  
przewodniczący  
Solidarności GMMP  
prezentuje kopie  
przekazanego dyrekcji  
pisma w sprawie  
wypłaty pracownikom  
naszego zakładu  
dodatkowego bonusu,  
który oznacza, po prostu,  
wyższe wypłaty.*



## Nadszedł czas bonusu

Wniosek o wypłatę pracownikom bonusu przedstawiła dyrekcja w drugiej połowie stycznia Solidarność GMMP. To kolejne, ale nie ostatnie, działanie wynikające z zapisów lokalnego Porozumienia, mając zapewnić całej załodze stabilne zatrudnienie i wyższe wynagrodzenia.

Należy pamiętać, że nasz zakład nie jest samodzielną firmą, lecz częścią sporego koncernu przechodzącego proces restrukturyzacji, która potrwa kilka lat. Zatem walcząc o interesy polskich pracowników trzeba liczyć się z międzynarodowymi uwarunkowaniami. GMMP sam z siebie nie ma własnej marki, modeli ani rynków zbytu. Dlatego też w zawartym Porozumieniu trzeba było przede wszystkim zapewnić naszej fabryce odpowiedni wolumen produkcji na najbliższe lata. I dzięki Solidarności GMMP ma zapewnioną wyłączność na Astry 3HB i 4 NB, spory udział (w tym roku 75-80 proc.) w europejskim rynku Astry 5HB oraz zapowiedź produkcji kolejnej generacji tego modelu.

Mając zapewnione wykorzystanie mocy produkcyjnych zakładu można było przywrócić trzecią zmianę, wynegocjować zasadę utrzymania liczby pracowników produkcyjnych, a następnie rozpocząć przekształcanie czasowych umów o pracę w bezterminowe oraz przenoszenia osoby z agencji pracy do GMMP. To wszystko zostało osiągnięte tylko dzięki Porozumieniu podpisanemu przez Solidarność.

Mając pewność pracy i stabilności zatrudnienia można było negocjować kwestie finansowe. Przede wszystkim zdoła-

no ustalić korzystny udział naszego zakładu w planie oszczędnościowym GME. Wynosi on 265 mln euro rocznie, z czego na Gliwice przypada 5,55 mln euro, czyli nieco ponad 2 proc. Uwzględniono przy tym wszelki oszczędności poczynione w GMMP przed zawarciem Porozumienia, co uchroniło załogę przed zamierzaną 13-proc. obniżką płac! Jednocześnie ustalono, że udział pracowników w zyskach firmy (pierwsze planowane są w 2012) będzie równy. Dokładnie taki sam dla zatrudnionego na każdym stanowisku.

Zapewniono również w początkowym okresie restrukturyzacji – bez względu na wyniki koncernu i sytuację rynkową – stały wzrost funduszu płac w naszym zakładzie. Jednocześnie zapisano w lokalnym Porozumieniu zasadę wypracowania i wdrożenia w życie „satisfakcjonującego rozwiązania” – również płacowych – w wypadku zmiany warunków rynkowych. Jako, że uległy one zmianie, Solidarność GMMP wystąpiła z wnioskiem o bonus, będący w naszym zakładzie przyjętą i stosowanym składnikiem wynagrodzenia.

Dlatego oczekujemy szybkiego podjęcia przez dyrekcję rozmów, które pozwolą osiągnąć porozumienie, co do wysokości oraz formy wypłaty bonusu. Nie kończy on jednak możliwości, jakie daje załodze zawarte przez nasz związek Porozumienie. Wystarczy przypomnieć planowane negocjacje w sprawie wzrostu funduszu płac w kolejnych latach, czy też udział w przewidywanych zyskach.

(red.)

### Krzywym okiem

## Myślenie nie boli

Sporo uwagi poświęcili ostatnio społeczni inspektorzy pracy platformom X, od których odpadały kółka (niestety również w czasie jazdy) oraz kierowcom wózków dolly, skracających nogi przy opuszczaniu pojazdów zarówno w sytuacjach awaryjnych, jak i rutynowych. Okazało się, że zazwyczaj brakowało zdrowego rozsądku, czyli pomysłu, jak mawiano na Kresach oraz zadbania o własne bezpieczeństwo. Tymczasem żaden przepis nie zastąpi myślenia, które naprawdę ma kolosalną przyszłość.

Jaskrawo potwierdzał to przypadek platform X, które traciły koła, gdyż nikt nie sprawdzał stanu ich zamocowań, ani też nie smarował ich piast. Przez kilka lat, ponieważ w żadnej instrukcji nie wskazano palcem, kto ma to robić, a wszystko się kręciło. Jako to zwykle bywa do czasu, aż punktowe spawy seryjnie puściły, koła odpadły i kilka platform z wózków przekształciło się w pochylnie, mobilne jedynie wzdłuż drugiej osi. Jest to jednak cecha być może przydatna w wesołym miasteczku, ale już zdecydowanie nie w hali produkcyjnej.

Niestety zasada „dobre, bo się kręci” miała zastosowanie nie tylko w przypadku nieszczęsnych platform X. Znaleźli się magicy, którzy za sprawny uważali wózek z dziurawą oponą lub też platformę z rozgiętym zaczepem. Podobno na prostych sprawował się on świetnie, a spadał tylko na zakrętach... Co można pewnie uznać za sukces w porównaniu np. ze stojącym zegarem, który dobrą godzinę wskazuje tylko dwa razy na dobę.

Liczenie na szczęście, zwane też fartem, które pozwoli bezpiecznie użytkować uszkodzony sprzęt, jest jednak równie rozsądne, co zawierzenie siłom wyższym i konsumpcja – np. podczas wesela – jajeczka „częściowo nieświeżego”. Słowem, wcześniej lub później prowadzi w ręce służby zdrowia. Przekonał się o tym boleśnie kierowca wózka dolly, który podczas załadunku platformy X zauważył, że operator wózka nie będzie w stanie dobrze postawić palety z materiałem, gdyż jej podstawa okazała się jednak nie być kwadratem i postanowił mu pomóc, rozciągając platformę. Niestety nie miał sprawności rewolwerowca, co sprawiło, że przegrał wyścig z czasem i maszyną. Rack przycisnął mu rękę do zaczepu platformy i można mówić o szczęściu, że skończyło się tylko na obciążeniu opuszków palców. Nie ulega wątpliwości, że poszkodowany zamiary miał chwalebne i działał w dobrej wierze. Skutki był opłakane, a nawet krwawe. Należy bowiem pamiętać, że platforma X to nazwa zwyczajowa i nie oznacza możliwości korzystania z sił nadprzyrodzonych znany z telewizyjnego „Archiwum X”.

Dlatego też o własnym bezpieczeństwie warto pomyśleć samemu. Zasadnicze znacznie mają bowiem nie procedury, przepisy, zalecenia inspektorów pracy czy też nakazy przełożonych, lecz codzienne ich stosowanie. Zatem o bezpieczeństwie w dużej mierze decydują sami pracownicy, stosując lub nie zasady BHP. Warto o tym pamiętać i jak najczęściej używać szarych komórek. Bo myślenie ma rzeczywiste kolosalną przyszłość i do tego nie boli.

Mr Solidarek

## Pod kontrolą

Po interwencji międzyzakładowej Solidarności podjęto działania porządkujące sytuację na linii kokpitu i drzwi. Miała ona nie tylko przykryć zwyczaj ciągłego zmieniania tempa, ale również osiągnięcia prędkości pociągu pospiesznego, co skutecznie utrudniało pracę. Okazało się, że winę za taki stan rzeczy ponoszą rozregulowane czujniki, których wskazania automatycznie przekładają się na produkcyjne rodeo. Pracownicy utrzymania ruchu mają obecnie mieć trefne czujniki pod stałą kontrolą, co nie zmienia faktu, że zatrudnieni na linii kokpitu nadal powinni zgłaszać wszelkie zaobserwowane nieprawidłowości w jej funkcjonowaniu. **(zz)**

## Wezwani do tablicy

Odpowiedzią ze strony dyrekcji na skargi pracowników spawalni wytwarzających outery, czyli panele zewnętrzne na braki kadrowe, uniemożliwiające osiąganie zakładanych wyników była zapowiedź przeprowadzenia dokładnej analizy sytuacji na tym obszarze. Na początek między stacjami pojawiają się tablice, na których każdy zatrudniony będzie mógł wypisywać swoje uwagi, wnioski i zastrzeżenia. Warto podejść do sprawy poważnie i skorzystać z możliwości wyrażenia swojej opinii, gdyż to właśnie na podstawie tych wpisów podejmowane będą dalsze działania mające usprawnić pracę na wydziale karoserii. Jeśli na tablicach znajdzie się tylko kurz, przełożeni uznają, że skargi był jedynie utyskiwaniem i wszystko pozostanie po staremu. A nie powinno. **(zz)**

## Siódmy poziom

Prawie czterysta osób w naszym zakładzie przy najbliższej wypłacie otrzyma wyższą miesięczną premię uznaniową (IMPU), gdyż przeszły na najwyższy siódmy poziom w widełkach płac, utworzony zgodnie z porozumieniem podpisanym 23 listopada 2010 i obowiązującym od początku 2011. **Pracownicy, którzy trafią na nowy poziom otrzymują IMPU w wysokości 427 zł dla TM, 489 zł dla TL, 538 zł dla TMM i 599 zł dla TLM.** Do końca roku liczba otrzymujących wyższe comiesięczne premie wzrośnie do tysiąca dwustu.

Warto podkreślić, że choć w nazwie IMPU ma słowo „uznaniowa”, to jest premią w pełni regulaminową. Każdy, kto spełnia wyznaczone kryteria otrzymuje ją automatycznie. Wprowadzenie siódmego poziomu widełek płacowych z wyższymi stawkami IMPU, jest jednym z elementów systemu wzrostu wynagrodzeń. **(r)**

### M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIĘDZYKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ  
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND  
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09

TEL. ZAKŁADOWE 92-09, 23-33

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 23 LUTEGO 2011 R.

## Ciągłe udoskonalanie, a nie prosty sposób na redukcję

### Ergonomiczny CIP

Utarł się w naszym zakładzie pogląd, że warsztaty CIP przeprowadza się, aby wykazać, iż za dużo jest pracowników, a już na pewno stacji na poszczególnych liniach. Najwyraźniej zapomniano, że CIP to – mimo pewnej językowej zbieżności – nie cep bojowy, do okładania załogi, lecz skrótowiec od angielskiego *continuous improvement processes*, czyli ciągłych procesów udoskonalania. Tymczasem trudno za udoskonalanie uznać nieustanną redukcję pracowników, gdyż oznaczałoby to, że idealna firma nie powinna nikogo zatrudniać, a tym samym niczego nie produkować. Nawet roboty na zautomatyzowanej linii, ktoś musi uruchomić, nie mówiąc już o ich konserwacji.

Często rzecz jasna się zdarzała, że warsztaty CIP rzeczywiście uruchamiają procedurę „optymalizacji zatrudnienia”, zazwyczaj prowadzącą do zmniejszenia liczby team membrów. Ale nie jest to regułą, podobnie jak z faktu, że czasem ktoś umiera w szpitalu nie można wyciągać wniosków, iż jest to miejsce powszechnej eutanazji. Jednocześnie sprowadzenie CIP do zwolnień, sprawia, że wspomniane

procesy udoskonalania są nie tyle ciągłe, co kulejące. Pracownicy często ustawiają się do nich w obronnej pozycji jeża, natomiast część przełożonych traktuje je, jako narzędzie do wyCIPowania nie lubianego podwładnego i to najlepiej za bramę.

W efekcie tracą na tym wszyscy, a najbardziej chyba zakład, gdyż współczesna gospodarka wymaga ciągłego doskonalenia, zarówno umiejętności pracowników, jak i procesów technologicznych. Dlatego też **Andrzej Korpak**, dyrektor GMMP postanowił, że wszelkie wnioski z warsztatów CIP trafiać będą na jego biurko, po czym zostaną oceniane zarówno z punktu widzenia rzeczywistego udoskonalenia procesu produkcyjnego lub organizacji pracy, jak i zachowania zasad ergonomii w proponowanych rozwiązaniach. Mają one bowiem nie tylko poprawiać – lub jak kto woli, udoskalać – konkurencyjność naszego zakładu, ale również przyczynić się do poprawy jakości środowiska pracy. Ma ono być bezpieczne i przyjazne dla pracownika, a przez to wydajne. Słowem warsztaty CIP wracają do swojego założonego sensu. **(red.)**

## Rabacik (nie)specjalny

Sporo, niestety nie najlepszych, emocji wywołała niedawna informacja o nowych poziomach zniżek na samochody dla pracowników i ich rodzin. Nie dość, że okazało się one zdecydowanie wyższe dla droższych modeli i furgonów – a nie każdy ma szwagra prowadzącego drobny biznes, którego zainteresuje sporo tańsze Mavano, czy też Combo – to jeszcze niemal równolegle jeden z banków (polskich) oferował swoim pracownikom nowe Ople z większym rabatem niż GMMP. I to sporo większym. Przykładowo, gdy pracownicy naszego zakładu przy zakupie Corsy mają 19,25 proc. zniżki, to bankowcom już 25,5 proc. Po przeliczeniu na złotówki różnica w rabatach wynosiła jakieś 3.100 zł. Podobnie było przy droższych mo-

delach. Wprawdzie w przypadku Astry IV poziom zniżek był zbliżony (22,25 proc. w GMMP, 23 proc. w banku), to już dla Insigni różnica była wyraźna (u nas 24,25 proc., u nich równe 30 proc.). Przeliczając na gotówkę jest to – w zależności od pakietu wyposażenia – od 6,7 do 7,5 tys. zł.

Dyrekcja tłumaczyła, że wyższe rabaty dla swoich pracowników bank wynegocjował kupując jednocześnie tysiąc samochodów służbowych. Trudno jednak przypuszczać, aby nasz firma do tego interesu była gotowa dokładać i zapewne nawet na tych zniżkowych Oplach, co najmniej wyszła na zero. A to oznacza, że własnej załodze też można było nieco więcej spuścić z ceny. Zwłaszcza, że oczekiwany przez nią poziom zniżki nie jest żadną tajemnicą. Jeśli sprzedając używany przez rok samochód pracownik będzie mógł za uzyskane pieniądze kupić kolejne auto z zakładowym upustem, to mało komu będzie się chciało mozolnie śledzić procenty i przeliczać oferty rabatowe. **(MrS)**

## Wózki do wymiany

Napływające od pracowników MPC niepokojujące sygnały o stanie technicznym wózków doprowadziły do interwencji międzyzakładowej Solidarności GMMP w tej sprawie. Po gruntownej kontroli i analizie jej wyników ustalono z szefostwem zakładu, że przeprowadzona zostanie systematyczna wymiana najbardziej zużytego sprzętu.

Na początek do naszego zakładu trafią cztery nowe małe yale, jeden 2,5-tonowy oraz używana, ale całkowicie sprawna toyota z 2009. Jednocześnie zapowiedziano zakup sześciu nowych akumulatorów, które zastąpią najbardziej wyeksploatowane baterie w dużych wózkach. Zostanie również położona większa uwaga na bieżące remonty sprzętu. Słowem dzięki związkowej interwencji poprawi się zarówno sprawność, jak i bezpieczeństwo wewnątrzzakładowego transportu. **(zz)**

## Nie skorygowani

Sukcesem pracowników, którzy zgodnie z prawnym, choć wbrew sugestiom swojego lidera, pojawili się 3-4 stycznia w pracy, zakończyła się sprawa opisana w poprzednim MOPLIKU przez Mr Solidarkę. Przeprowadzona akcja korygująca nie przyniosła żadnych kar dla team membrów, którzy ze szczególną starannością podeszli do swoich obowiązków służbowych, zamiast wybrać się na urlop. Tym samym kolejny raz potwierdziła się zasada, że nasz związek zawsze twardo i skutecznie broni swoich członków. Dlatego warto być związkowcem Solidarności GMMP. **(r)**