

Solidarność on line

Każdy, kto lubi być szybko, a jednocześnie dobrze poinformowany powinien na bieżąco śledzić zarówno działania międzyzakładowej Solidarności FAP, jak całego związku, korzystając ze strony internetowej www.solidarnoscfiat.pl. Daje ona również możliwość zapoznania się z obowiązującymi przepisami prawa pracy i jego podstawowymi dokumentami, działalnością SIP, aktualną wysokością świadczeń statutowych oraz pozwala na ściągnięcie (w formacie pdf) związkowej prasy, m.in. Kroniki Beskidzkiej, Tygodnika Śląsko-Dąbrowskiej „S” oraz Serwisu Informacji Społecznej. Dla wzrokowców przygotowano galerię zdjęć ze związkowych akcji, protestów i pikników. Można też drogą elektroniczną zwrócić się o poradę do związkowych ekspertów lub też przekazać swoje uwagi i propozycje dotyczące działalności związkowej w naszych zakładach. Całość uzupełnia solidna porcja interesujących linków. Słowem, będąc „w sieci” warto zajrzeć na www.solidarnoscfiat.pl. (r)



Ile nagrody na święta?

Brak podpisu jednej organizacji związkowej – która wbrew swojej nazwie nie powstała ani w sierpniu, ani też w roku '80 – pod porozumieniem wydłużającym okres rozliczeniowy, czego na początku lata sama się domagała, zostało wykorzystane przez dyrekcję do zablokowania wszelkich rozmów na tematy związane z wynagrodzeniami. Dotyczyło to również kwoty nagrody z okazji Bożego Narodzenia, której wysokość układ zbiorowy uzależnia od „oceny sytuacji ekonomicznej spółki”. Jednocześnie zaczęły się pojawiać pogłoski, że nagroda ma być poważnie zmniejszona, gdyż przychody FAP ze sprzedaży maleją. Załoga miałaby zatem zapłacić za spadający kurs euro, na który nie ma żadnego wpływu! Aby przeciąć spekulacje i przywrócić dialog społeczny, Solidarność FAP opierając się na zapisach zakładowego układu zbiorowego pracy (ZUZP) wystąpiła o pilne zwołanie Komisji Konsultacyjnej FAP i ustalenie wysokości nagrody świątecznej. Domagamy się również rozmów w sprawie niekorzystnych rozwiązań płacowych forsowanych od kilku miesięcy przez dyrekcję. Ich skrajnymi przykładami było realne zaniżenie premii efektywnościowej za rok 2009 oraz wstrzymanie wypłaty III transzy nagrody rocznej, będącej integralną częścią porozumienia płacowego zawartego w lutym 2010.

Pamiętając o tym wszystkim i opierając się na danych dostępnych w prasie ekonomicznej i motoryzacyjnej – mówiących m.in. o cały czas

wysokim poziomie produkcji i sprzedaży – oczekujemy, że tegoroczna nagroda z okazji Świąt Bożego Narodzenia będzie nie tylko nie niższa niż w roku ubiegłym, ale również będzie uwzględniać (rekompensować) skandalicznie zaniżoną premię efektywnościową. Solidarność wielokrotnie zwracała uwagę, że niski wskaźnik efektywności (58,5 proc.) wynikał z bilansowych pozycji, na które pracownicy nie mają żadnego wpływu, a obniżenie premii w sytuacji, gdy w roku ubiegłym załoga FAP wyprodukowała największą liczbę samochodów w historii zakładu, a spółka zanotowała prawie 29 proc. wzrost przychodów nie mogło być odebrane inaczej niż jak wyzysk.

Jednocześnie oczekujemy od dyrekcji jasnego określenia stanowiska w sprawach bieżących, niosących – jak w przypadku ponad tygodniowego postoju – konsekwencje dla wszystkich zatrudnionych. Brak rzetelnej informacji w sytuacji panujących od dłuższego czasu ciągłych niedomówień, sprzecznych komunikatów oraz zwykłych, czyli z łaciny ordynarnych, plotek w żadnym wypadku nie służy dialogowi społecznemu, na którym powinno opierać się rozwiązywanie wszelkich problemów. Tymczasem brak jednoznacznego stanowiska dyrekcji tak w sprawach finansowych (nagrada świąteczna, przecenia transza nagrody rocznej), jak i organizacji czasu pracy prowadzi tylko do niepotrzebnego eskalowania emocji wśród pracowników. (red)

W numerze:

- Kodeks odhaczony (str. 2)
- Wakacyjni obrońcy okresu (str. 3)
- Ekonomia polityczna (str. 4)

Problem stawek

Wprowadzane, czy też – jak lubi mówić dyrekcja – wdrażane w ostatnich latach podwyżki wynagrodzeń w FAP, w znacznej części trafiły do pracowników w formie dodatków, nagród czy też zbiorowego superminimum, poważnie naruszając przejrzystość systemu wynagradzania oraz doprowadziły do zmniejszenia roli minimalnej płacy gwarantowanej. Problem jest poważny, gdyż dodatki i nagrody nie są stałymi składnikami wynagrodzenia, a to oznacza nie tylko konieczność corocznej walki o te same pieniądze (tak jest choćby z 50 zł dodatku za włoskie soboty), ale również w przyszłości może mieć poważne konsekwencje dla bezpieczeństwa finansowego (a tym samym socjalnego) pracowników. Zapewnia je tylko godna i sprawiedliwa płaca zasadnicza, której wypłata jest gwarantowana przez prawo. Dlatego Solidarność FAP kolejny raz wystąpiła do wszystkich stron zakładowego układu zbiorowego z żądaniem niezwłocznego rozpoczęcia negocjacji, których celem będzie włączenie dodatkowych składników wynagrodzenia do stawek tabeli MPG.

Należy podkreślić, że zgodnie z Kodeksem Pracy wynagrodzenie powinno zależeć od „rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji” oraz „uwzględnić ilość i jakość świadczonej pracy”, a nie skłonności dyrekcji do wypłaty dodatków i nagród. Zwłaszcza, że – czego załoga FAP doświadcza na własnej skórze i kieszeni – padają one ofiarą szukania oszczędności. Wystarczy przypomnieć ostatnie wstrzymanie trzeciej transzy nagrody rocznej. Zatem okazuje się, że nawet podpisane porozumienie płacowe nie zapewnia załodze otrzymania uzgodnionych kwot.

Taką gwarancję dają tylko płace zasadnicze, na co nasz związek zwraca uwagę od lat. Dlatego konieczne jest jak najszybsze włączenie dodatków do stawek MPG. Zwiększy to bezpieczeństwo socjalne wszystkich zatrudnionych oraz wykluczy używanie nagród jako swoistego „zakładnika” podczas rozmów dotyczących chociażby kalendarza pracy. **Wanda Stróżyk**



Z ukosa

Kodeks odhaczony

Broszurkę zatytułowaną, zatytułowaną szumnie Kodeksem postępowania 2010 dostał do ręki, na chwil kilka, każdy pracownik naszego zakładu. Zapewne uznano, że jej zawartość będzie wchłaniana przez dotyk, gdyż natychmiast delikwent otrzymanywał do podpisu papier, że z kodeksem się zapoznał, a jeśli zaliczany jest do „umysłowych”, to również zobowiązanie jego przestrzegania. Wszystkim, którzy mieli wątpliwości, czy patrząc na okładkę – na której był jedynie tytuł, logo firmy i kilka obrazków – można poznać treść publikacji czujni kierownicy tłumaczyli, iż z szkolenia wiedzą, że priorytetem kodeksu jest dbałość o wizerunek firmy, czyli należy mówić o zakładzie zawsze dobrze, nawet jak jest źle. Inaczej można stracić pracę.

Tą ostatnią groźbę wielu kierowników zapewne traktuje jak najbardziej poważnie, zapominając, że Kodeks postępowania do opowiadania banialuk nie tylko nie zobowiązuje, ani nie zachęca, lecz wręcz preferuje milczków. Otóż w przypadku kontaktów z mediami kodeks odwołując się do wspomnianego „tworzenia wizerunku” wyraźnie stwierdza, że pracownicy (poza osobami „odpowiedzialnymi”) nie tylko nie mogą przekazywać informacji, ale nawet utrzymywać z mediami „jakichkolwiek kontaktów”. Powinni natomiast przekazywać „kompetentnej osobie lub służbie, informacji przydatnych do opracowania odpowiedzi na pytania postawione przez media”. Jak natomiast mają znać pytania nie utrzymujące z zadającymi „jakichkolwiek kontaktów” dokument nie wyjaśnia, co akurat nie jest jego jedyną logiczną słabością.

Znacznie jednak ważniejsze wydają się być wcześniejsze zapisy kodeksu, mówiące m.in. że wszyscy pracownicy Grupy Fiat (czyli kierownicy również), muszą unikać zachowań, które „mogłyby zastraszać kolegów czy podwładnych, być w stosunku do nich obraźliwe, względnie zmierzać do ich wyobcowania lub dyskredytacji w środowisku pracy”. Wydaje się, że zagrożenie zwolnieniem podwładnemu, który opowie się siadłowi lub koledze z wojska, iż przełożony był łaskaw nazwać go publicznie „skończonym baranem” zdecydowanie narusza ten zapis. Podobnie jak wcześniejszy, w którym Fiat „uważa za absolutnie niedopuszczalne” wszelkiego rodzaju „niepożądane zachowanie związane z rasą, płcią czy też innymi cechami indywidualnymi”. Fakt, że pracownik nie odgaduje, bo intuicja mu nie dopisała, wypowiedzianych nie całkiem jasno poleceń przełożonego nie upoważnia w żadnym wypadku do porównania go do kopytnych dostarczycieli wełny. Co więcej, dla lubiącego mocne porównania kierownika może to mieć poważne skutki, gdyż on akurat do przestrzegania korporacyjnego kodeksu się zobowiązał. Sam może zatem nieco zbaranieć, gdy się okaże, że za sprawą łamania jego zapisów firma straciła do niego zaufanie, a on pracę. Dlatego też Kodeks postępowania dobrze jest jednak czytać, a nie tylko odhaczać obejrzenie jego okładki. **Mr Solidarek**

Przyznane na podstawie Kodeksu Pracy odszkodowanie, które przysługuje pracownikom za niesłuszne zwolnienie nie może przekraczać trzymiesięcznego wynagrodzenia. Jednak jak orzekł Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 27 listopada 2007 (sygn. SK 18/05) jeśli pracodawca nieprawidłowo zwolni pracownika, ten może przed sądem cywilnym domagać się wielokrotnie większego odszkodowania, gdy pozostawał bez pracy dłużej niż kwartał.

O sprawiedliwe odszkodowanie

Jak podkreślił TK w uzasadnieniu wyroku arbitralne ograniczenie kwoty odszkodowania narusza prawa majątkowe bezprawnie zwolnionego z pracy, w sposób sprzeczny z zasadami sprawiedliwości. Naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej polega na uniemożliwieniu pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Jednocześnie TK stwierdził, że jest to szczególnie niesprawiedliwe w sytuacji, gdy pracodawca, przy rozwiązaniu stosunku pracy, rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego. Należy przypomnieć, że w sytuacji odwrotnej, gdy to pracownik wyrządził szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy ograniczają jego odpowiedzialność tylko wówczas, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest zobowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości tj. zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego. Zasada sprawiedliwości społecznej, wyrażona w Konstytucji RP, nie pozwala – podkreślił TK – na to, aby pracodawca był pod tym względem traktowany lepiej, kosztem naruszenia praw pracownika, którego bezprawnie zwolnił z pracy.

Dlatego też – jak zauważył TK – odszkodowanie przewidziane w Kodeksie pracy nie wylą-

cza możliwości dochodzenia dalej idących roszczeń i pracownik może domagać się wyższego odszkodowania, udowadniając zgodnie z art. 415 lub art. 471 Kodeksu cywilnego przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy (wina pracodawcy, szkoda, zdarzenia, z którego szkoda wynikała oraz związku przyczynowego pomiędzy tym zdarzeniem a szkodą). Oznacza to, że dochodzenie odszkodowania przed sądem cywilnym jest znacznie trudniejsze – w sądzie pracy odszkodowanie przysługuje poszkodowanemu pracownikowi za samo bezprawne działanie pracodawcy, tu trzeba będzie wykazać rzeczywiste straty i ich związek ze zwolnieniem. Osoby, które wiele miesięcy czekały na przywracający do pracy wyrok sądu nie mają jednak innego wyjścia. Tak jak w przypadku związkowca z Denso, który został na jedenaście miesięcy został pozbawiony pracy, a tym samym nie tylko wynagrodzenie, ale również premii produkcyjnej, świątecznej, wakacyjnej i efektywnościowej. Kodeksowe odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznych wynagrodzenia straty te zrekompensowało w niewielkim stopniu. Dlatego też pracownik zaproponował spółce polubowne załatwienie sprawy – zawarcie ugody oraz wypłacenia sprawiedliwego odszkodowania. Niestety szefostwo Denso nie przystało na tą propozycję i najprawdopodobniej problemem bezprawnie zwolnionego pracownika ponownie zajmie się sąd. Tym razem cywilny. **(inf)**

Kolejny liberalny bubel

Przywrócenie – po pół wieku – dnia wolnego w święto Trzech Króli (6 stycznia) przewiduje przyjęta już przez Sejm ustawa, która czeka jeszcze tylko na akceptację senatu oraz podpis prezydenta. Jednak nie tylko wprowadza ona trzynasty dzień ustawowo wolny od pracy, ale również – na zasadzie sprzedaży związanej – zmienia zapisy Kodeksu pracy dotyczące rozliczania świąt. Niestety są to zmiany niekorzystne dla pracowników.

Przede wszystkim wykreślona ma zostać z kodeksu art. 130 §2, który nakładał na pracodawcę obowiązek zapewnienia pracownikowi dnia wolnego od pracy w okresie rozliczeniowym w zamian za dzień ustawowo wolny od pracy (święta) przypadający w innym dniu niż niedziela. Oznacza to, że jeżeli nowe przepisy wejdą w życie, to już za wypadający w sobotę najbliższy Nowy Rok nie dostaniemy dodatkowego dnia wolnego, co dyrekcja FAP już przewiduje w przygotowywanych kalendarzach pracy. Jednak przegłosowane przez posłów zmiany idą dalej – od 1 stycznia 2011 wymiaru czasu pracy nie będą

zmniejszały „dni świąteczne, które – zgodnie z rozkładem czasu pracy – pokryją się z dniami wolnymi z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy”. Oznacza to, że może dochodzić do sytuacji, że wprawdzie Trzech Króli będzie dniem wolnym, ale przypadająca dwa dni później sobota już normalnym dniem roboczym, gdy pracodawca w grafiku pierwszego tygodnia roku „ustali” czwartek jako dzień wolny! Teoretycznie taka sytuacja może powtarzać się – w zależności od rozkładu niedziel – siedem albo osiem razy w roku. Takie „oszczędnościowe” zapędy pracodawców skutecznie ograniczają regulaminowe zapisy – obowiązujące również w FAP – o tygodniu pracy od poniedziałku do piątku. Jednocześnie firmy, które „kreatywnie” układać będą harmonogramy pracy mogą spotkać się z zarzutem nadużycia tzw. praw podmiotowych oraz naruszaniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Słowem na związki zawodowe spadnie konieczność dbania, by liberalne buble prawne posłów poczyniły jak najmniejsze spustoszenie w kieszeniach pracowników. **(zz)**

Wakacyjni obrońcy okresu

Przez lata socjalizm z trudem zwalczał problemy, które sam tworzył. Obecnie taką samą aktywność powtarzają działacze wakacyjnego związku, twardo walcząc po urlopowej przerwie z pomysłami, które wcześniej sami zgłaszali i wbrew logice popierali. Najgorsze jednak, że rachunek za ten nagły wykwit aktywności mają zapłacić pracownicy. I to gotówką.

Jeszcze w czerwcu, gdy nasz związek upominał się o sprawiedliwą premię efektywnościową, to właśnie Sierpień'80 postulował wprowadzenie rocznego (!) okresu rozliczeniowego, wywołując nieukrywany entuzjazm dyrekcji. We wrześniu jego reprezentanci uznali, że siedem miesięcy na rozliczenie czasu pracy to zdecydowanie za dużo i oni porozumienia, do którego w czasie negocjacji nie zgłaszali uwag, nie podpiszą. Twierdzenia, że roczny okres rozliczeniowy był doskonałym pomysłem, natomiast niemal dwa razy krótszy, dodatkowo gwarantujący dodatek za odrabiane dniówki jest fatalny – logicznie uzasadnić się nie da, ale od czego jest przysłowiowe odwracanie kota ogonem. Dzielní „obrońcy okresu” przekonują, że swoim uporem uniemożliwiają „zabranie za każdą odrobioną dniówkę przynajmniej 100 proc. dopłaty do nadgodzin”, wykazując przy tym, że wykonanie prostych rachunków matematycznych przychodzi im z trudem. Różnica w najgorszym wypadku wynosiła bowiem 85 proc. stawki, a najlepszym zero. Do stu zatem sporo brakuje. Jednocześnie porozumienie gwarantowało pracownikom siedem dodatkowych dni wolnego. Postój natomiast nie oznacza zwolnienie z obowiązku pojawienia się w pracy i może się przykładowo zdarzyć, że 27 grudnia w ramach postoju załoga odsłaniać będzie teren zakładu.

Nawet jednak koncentrując się tylko na pieniędzach, ale biorąc pod uwagę nie tylko dodatek za sobotnie dniówki, lecz wszystkie składniki wynagrodzenia okazuje się, że zablokowanie porozumienia jednorazowo wydłużającego okres rozliczeniowy może nie tylko nie przynieść załodze żadnych finansowych korzyści, lecz wręcz narazić ją na straty. Odrabianych dniówek miało być siedem, a to oznacza, że gdyby w tych dniach odbywała się praca w nadgodzinach – a wcale odbywać się nie musiała – to każdy otrzymałby niecałe sześć (dokładnie 5,95) wynagrodzeń dziennych. Przeliczając na gotówkę daje to średnio 737,80 zł na pracownika. To byłaby niezaprzeczalna korzyść. Jednak z drugiej strony z powodu braku porozumienia dyrekcja zapowiada zmniejszenie nagrody świątecznej, wypłacanej przed Bożym Narodzeniem. Jeśli zmalała ona o 137,80 zł brutto, to – razem z zablokowaną wcześniej trzecią transzą nagrody rocznej (miała wynosić po 600 zł) – okaże się, że załoga ewentualne nadgodziny sama sobie sfinansowała. Przy czym osoby zarabiające poniżej zakładowej średniej byłyby już na minusie, gdyż zależna od stawki ich nadgodzinowa dniówka jest mniejsza niż przeciętne 124 zł. Gdy

by jednak premia świąteczna została obciążona więcej niż 137,80 zł – a z wypowiedzi dyrekcji wynika, że takie właśnie są plany – to pracownicy FAP nie tylko sami sobie zapłacą za „wywalczone” nadgodziny, ale dodatkowo zostawią jeszcze nieco grosza (przysłowiowego, bo będzie to raczej kilka setek od głowy) w kasie firmy. Słowem za potencjalną możliwość otrzymania dodatkowo niespełna 750 zł za pracę w siedem sobót, każdy pracownik zapłaci nagrodami – zapisanymi w porozumieniu placowym i układzie zbiorowym – niższymi o tysiąc, półtora, a może więcej... Interes doprawdy godny wujka wymieniającego siekierkę.

Oczywiście mogą się zdarzyć osoby zadowolone, że zamiast dodatkowych ponad dwóch tysięcy przed Bożym Narodzeniem, będą mogły dostać po stówce więcej za pracę w marcowe soboty. Jednak większość taka „propozycja” doprowadzi nie tyle do zawrotu głowy (a jeżeli już, to z gniewu), co wzburzenia emocjonalnego grożącym przejściem do rękoczynów.

Wakacyjni „obrońcy okresu” walcząc o postój niczym (dawniej) o socjalizm utyskują, że wydłużenie czasu pracy oznacza „pożegnanie z włoskimi sobotami”. Zapomnieli jednak dodać, że z siedmioma. Wszystkie pozostałe, jeśli będą robocze oznaczają pracę w nadgodzinach. Kalendarz i matematyka są bowiem nieubłagane. Co ciekawe zwolennikom pracy przez sześć dni w tygodniu nie przeszkadza, że ostatni z sierpniowych postulatów strajkowych – do których, bez większych podstaw, odwołują się w nazwie związku – mówił o wprowadzeniu wszystkich sobót wolnych, a nie „włoskich”. Różnica zasadnicza, i jeśli niektórzy jej nie widzą, to powinni – co szybciej – udać się do lekarza-specjalisty.

Nie ulega oczywiście kwestii, że lepiej płatne nadgodziny stanowią poważną część wynagrodzeń w FAP. Tyle tylko, że spory wkład w taką strukturę zarobków ma właśnie Sierpień'80, którego działacze przez lata razem z dyrekcją zmuszali załogę do pracy w soboty, a nawet w niedziele. To oni bezwarunkowo zgodzili się na maksymalne zwiększanie liczby nadgodzin, ciesząc się z sobotnich dodatków i zapominając o stawkach MPG. Tymczasem to właśnie płace zasadnicze są zawsze pewną częścią wynagrodzeń,

a ich poziom powinien pozwalać pracownikom na godne życie i utrzymanie rodziny z płacy za kodeksowe pięć dni w tygodniu. Dlatego też Solidarność podczas wszystkich negocjacji podkreśla konieczność podniesienia stawek zasadniczych, uprzedzając, że koniunktura na nadgodziny nie musi trwać wiecznie. Niestety przedstawiciele wakacyjnego związku zrobili wiele, aby pracownicy FAP nie zarabiali godnie od poniedziałku do piątku, a teraz płaczą za „włoskimi sobotami”. Znacznie skuteczniejsze sposobem na ochronę pracowniczych zarobków, byłoby jednak poparcie postulatów zwiększenia MPG, zgłaszanych regularnie przez Solidarność. Cały czas jest na to szansa – ostatnie pismo naszego związku wywołujące wszystkie strony układu zbiorowego do jak najszybsze rozpoczęcie negocjacji w celu zaktualizowania i zwaloryzowania stawek MPG zostało wysłane 12 października.

Jednak zamiast pomyśleć o zarobkach załogi „obrońcy okresu” utyskują, że jednorazowe dłuższe rozliczanie dniówek, to furtka do wprowadzenia na stałe elastycznego czasu pracy. Wykazują przy tym zarówno nieznaną obojętność prawa, jak i krótką pamięć. Po pierwsze ustawowa możliwość wydłużenia czasu pracy obowiązuje tylko i wyłącznie do końca przyszłego roku. A po drugie, to nie kto inny jak Sierpień'80 w grudniu 2007 podpisał porozumienie przewidujące wprowadzenie antypracowniczego systemu 18/20 zmian, swoistej czterobrygadowki z wolnymi niedzielami, czyli właśnie elastycznego systemu pracy. Nie było by wówczas „włoskich sobót”, bo stałyby się one normalnymi dniówkami roboczymi. Tylko zdecydowane protesty Solidarności, wspartej przez załogę – w FAP znalazło się tylko 136 osób popierających nowy system – zmusiły dyrekcję do wycofania się z planów wprowadzenia 18/20 zmian. Dziwne, że wtedy działacze wakacyjnego związku nie przyznali, iż poparli system pracy, który sprawiłby, że Fiat – cytując – „na stałe będzie w elastyczny sposób zarządzał pracownikami (...) nawet w przypadku konieczności zwiększenia produkcji nie będzie żadnych nadgodzin”. System 18/20 zmian to tego właśnie prowadził. Porozumienie, którego nie podpisali miało chronić interesy załogi. Żaden postój nie jest wart tego, aby płacili za niego pracownicy, a takie właśnie rozwiązanie zafundowali wszystkim działacze wakacyjnego związku. (red)

Czas wybrać inspektorów

Społeczni inspektorzy pracy w najbliższym czasie pojawiają się – po raz pierwszy w historii tych firm – w bielskim Marpolu oraz tyśkich Landi Renzo i Auto-Hit. Międzyzakładowa Solidarność FAP rozpoczęła już procedurę wyborów SIP-owców, których zadaniem będzie czuwanie nad bezwzględny poszanowaniem standardów BHP oraz alarmowanie w sytuacji pojawienia się jakichkolwiek nieprawidłowości.

Ustawowe uprawnienia społecznych inspektorów pracy są szerokie, mają oni m.in. prawo kontrolowania stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych, produkcyjnych i

sanitarnych oraz procesów technologicznych z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy. Mogą również kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym regulaminów pracy oraz biorą (obowiązkowo) udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Uczestniczą również w przeprowadzaniu przeglądów warunków pracy. W przypadku wykrycia nieprawidłowości SIP-owcy sporządzają pisemne zalecenia, a gdy wykryją bezpośrednio zagrożenia występują o natychmiastowe ich usunięcie. Zarówno zalecenia, jak i wystąpienia mają status środka prawnego. (inf)

Pamiętaj



zawsze pomaga!

Chcesz mieć wpływ na decyzje dotyczące warunków twojej pracy i płacy? Potrzebujesz pomocy prawnej? Czujesz się zagrożony w swoich prawach pracowniczych? Przełożony uwziął się na ciebie? Masz uwagi do warunków w jakich pracujesz? Uważasz, że wspólnie można zdziałać więcej? Jeśli tak, to jak najszybciej zgłoś się do

Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ Solidarność

tel. 033-813-27-51, 033-813-22-53,

032-217-96-98

lub bezpośrednio do członków prezydium:

Wandy Stróżyk (przewodnicząca, FAP), **Jana Leszczawskiego** (I wiceprzewodniczący, Powertrain), **Czesława Olejnika** (II wiceprzewodniczący, Sistema), **Mieczysława Bubienia** (FAP), **Mariana Sieńkowskiego** (FAP), **Gerarda Mola** (Comau), **Witolda Jamroża** (Powertrain), **Mariana Fiolka** (Powertrain), **Krzysztofa Kopycińskiego** (Fenice), **Mariana Krupy** (FAP), **Ewy Potępy** (Fiat Services), **Mateusza Gruzła** (Denso), **Celiny Jędras** (ASK), **Robert Tomaszewski** (Sirio), **Józefa Barona** (Auto Hit), **Dariusza Polaka** (Marpol).

Kurs na straty

Po rekordowych zyskach (w ubiegłym roku było to 820 mln zł) FAP wykazał za trzy kwartały 2010 ponad 115 mln zł straty netto, przy czym wynik operacyjny był jeszcze gorszy (minus 124 mln zł). Prezentując te dane dyrekcja mówiła o konieczności oszczędzania, choć strata nie wynikała z rosnących kosztów, lecz spadających przychodów. Okazuje się, że w tym roku każdy wyprodukowany samochód przyniósł FAP średnio 25,4 tys. zł, podczas gdy w 2009 było to ponad 27,6 tys. zł. Różnica na pozór nieduża, ale przy 427,5 tys. wyprodukowanych aut wyniosła w sumie ponad 958 mln zł! Gdyby przychody jednostkowe były takie jak rok wcześniej, to po trzech kwartałach FAP miałby nie stratę, lecz rekordowy zysk (ponad 840 mln zł). Czy zatem odbiorcy płacą mniej? Zapewne nie, tyle tylko, że większość sprzedaży rozliczana jest w euro – 97 proc. aut jest eksportowanych – a następnie przeliczana na złotówki. I to kurs walut decyduje o stratach. Natomiast po stronie kosztów najszybciej rosły wydatki na amortyzację, co wynika z rozliczania inwestycji. (inf)

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność Fiat Auto Poland SA

Fiat Auto Poland – Fiat GM Powertrain Polska – Fiat Powertrain Technologies Poland – Fenice Poland – Fiat Purchasing Poland – Gestind Poland – Sistema Poland – Fiat Services Polska – Sirio Polska – PPHU Prorex – Comau Poland – Avio Polska – Denso Thermal Poland – ASK Poland – Landi Renzo – Auto Hit – Marpol

43-300 Bielsko-Biała, ul. Grażyńskiego 141 tel./fax 033-813-27-51, tel. 033-813-22-53,

43-100 Tychy, ul. Turyńska 100, tel./fax 032-217-96-98

biuletyn do użytku wewnątrzorganizacyjnego – zamknięto 26 października 10

Ekonomia polityczna

Jedną ze zmor studentów w latach PRL-u była Ekonomia polityczna socjalizmu, przedmiot obowiązkowy na wszystkich (!) kierunkach, który z ekonomią i zdrowym rozsądkiem wspólnego miał niewiele, ale za to z polityką dużo. Szczególnie tą, co to wówczas była jedynie słuszną. Porównując ostatnie decyzje kierownictwa Fiata z wypowiedziami jego dyrektora generalnego można odnieść wrażenie, że w naszej firmie ekonomia polityczna nie tylko ma się dobrze, ale wręcz kwitnie.

Otóż **Sergio Marchionne** w wywiadzie dla kanału 3 włoskiej telewizji RAI bez ogródek przyznał, iż koncertem rozumie „doskonale, że opłaca się produkcja w Polsce”, gdzie „6.100 pracowników i jeden zakład w Tychach produkuje tyle samo, co włoskie pięć zakładów z 22 tysiącami pracowników”. Przy okazji dodając, że „nawet jedno euro z założonego na 2010 rok zysku operacyjnego w wysokości 2 miliardów euro nie pochodzi z Włoch. Tutaj wciąż ponosimy straty”. Jednak mimo tego kilkaset milionów ma zostać wydane na uruchomienie produkcji kolejnego modelu Pandi pod Neapolem, choć szanse, że inwestycja ta będzie przynosiła zyski, są podobne jak w przypadku założenia plantacji pomarańczy pod Kobiorem. Jednocześnie pracującym – jak łatwo policzyć – cztery razy wydajniej pracownikom FAP zaniżono premię efektywnościową, bo się współczynnik nie zgadzał oraz zabrano trzecią transzę nagrody rocznej. Słowem „doceniono” tysiąk załogę, nie dającym stabilizację zatrudnienia nowym modelem czy też sprostakliwą płacą za wydajną pracę, lecz głębokim sięgnięciem do jej kieszeni.

Co więcej od docenianych tylko słownie (a kantowanych finansowo) pracowników FAP

przełożeni oczekują pełnej elastyczności i poświęcenia dla firmy. Wymuszając takie postawy działaniami z pogranicza mobbingu. Wystarczy informacja z „góry”, że jest planowany postój i pracownicy mają brać urlopy (najlepiej bezpłatne), aby rozpocząć popis „kreatywności” dozoru. Nikt przy tym nie zwraca sobie głowy obowiązującym prawem. Tymczasem wykorzystywanie zależności służbowej do uzyskania od podwładnego wniosku urlopowego, będącego formą oświadczenia woli, jest nieważne z mocy prawa. Zgodnie z Kodeksem Cywilnym nieważne są bowiem oświadczenia uzyskane w sytuacji braku swobody powzięcia i wyrażenia woli (art. 82), podstęp (art. 86), czy też groźby (art. 87), którą jest zapowiedź zwolnienia pracownika.

Dbający o wysłanie podwładnych na urlop w listopadzie przełożeni zapominają – podobnie jak dyrekcja – o zasadzie mówiącej, że za wydaną pracę należy się godna, płaca. Pracownicy za swój trud nie oczekują poklepania po plecach, uścisku dłoni i pochwał w telewizji (zwłaszcza włoskiej), lecz dobrej wypłaty. Tymczasem Sergio Marchionne przyznał, że tysiące pracowników są bardzo efektywni, ale o podwyżkach mówił tylko we Włoszech. Tam Fiat chce „podnieść pensje pracowników wynoszące 1.200 euro”, gdyż trzeba ich zmobilizować do efektywniejszej pracy. Szkoda tylko, że wcześniej nie podniesie wynagrodzeń w FAP, do tych „marnych” 1.200 euro, czyli 5 tysięcy złotych. Wprawdzie od dawna wiadomo, że z niewolnika nie ma dobrego pracownika, ale część – a niektórzy uważają, że większość – naszych kierowników próbuje dowiedzieć, iż FAP może być wyjątkiem potwierdzającym tę regułę. Oni widzą z ekonomii politycznej byli prymusami. (Mrs)

Nie damy sobą grać

Listę pytań, które zostaną przedstawione kierownictwu Grupy Fiata podczas listopadowego posiedzenia Europejskiej Rady Zakładowej (ERZ/EWC) w Turynie, przygotowali uczestnicy jednodniowego spotkania koordynacyjnego Europejskiej Federacji Metalowców (EMF). Wzięło w nim udział 35 reprezentantów 12 związków zawodowych działających w europejskich zakładach Fiata, wśród nich przedstawiciel Solidarności FAP.

Zebrani w Brukseli związkowcy wystosowali również oficjalne pismo do **Sergio Marchionne**, dyrektora generalnego Fiata, w którym kategorycznie potępił wszelkie próby doprowadzania do konfliktów między załogami poszczególnych fabryk oraz arbitralnego prze-

noszenia produkcji. Podkreślili, że nie pozwolą grać pracownikami i ich przyszłością, a także zażądali od Fiata gwarancji utrzymania zatrudnienia w Europie.

Spore niezadowolenie oraz niepokój związkowców wywołały również przypadki naruszenia zasad dialogu społecznego. Jako, że takie praktyki mają przede wszystkim miejsce na poziomach lokalnych (zakładowych) organizacje zrzeszone w EMF postanowiły stworzyć sieć związkową, która pozwoli na szybką wymianę informacji oraz sprawne opracowywanie wspólnych strategii w obronie interesów i praw pracowniczych. Przypomniano, że merytoryczny, pozytywny – czyli nastawiony na osiągnięcie kompromisu – dialog społeczny jest w interesie zarówno firmy, jak i jej pracowników.

Związkowcy z całej Europy nie mieli wątpliwości, że tylko działające solidarnie związki zawodowe mogą być skuteczne. Gdy zaczniemy się wzajemnie „kiwać”, to wygranym może być tylko dyrekcja. Pracownicy dostaną natomiast do zapłacenia słony rachunek za boisko i piłkę wykorzystaną do gry. (zz)