

Niezależny ZWIĄZKOWIEC

Nr 7/10

czerwiec – lipiec 2010

MIESIĘCZNIK

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

SOLIDARNOŚĆ



Brak ze strony FAP woli dialogu w sprawie premii efektywnościowej, sprawił, że postulaty załogi do dyrekcji Fiata podczas pikiet wysyłano symbolicznie również balonami. Przed laty w ten sposób forsowano „żelazną kurtynę” dzielącą Europę. Obecnie balony z logo Solidarności miały pokonać mur obojętności...

Trwa walka o premię

Ustalając premię efektywnościową niższą o blisko dwie piąte niż przed rokiem dyrekcja FAP nie tylko zignorowała stanowisko związków zawodowych, ale przede wszystkim zakpiła z pracowników, którzy w ubiegłym roku poświęcili w imię interesów firmy niemal wszystkie soboty i część niedziel. Dzięki ich wysiłkowi FAP wyprodukował największą liczbę samochodów w historii, a spółka zanotowała prawie 29 proc. wzrost przychodów. Mimo to wskaźnik efektywnościowy został ustalony na poziomie 58,5 proc. – co sugeruje spadek efektywności załogi o blisko połowę, co przy rekordowych wynikach produkcyjnych i finansowych jest już kuriozum samo w sobie – a średnia premia stopniała z 1.382,15 do 876,91 zł! Przeciwno tak niesprawiedliwemu rozwiązaniu, oznaczającego, co najmniej, niedocenianie ich wysiłku pracownicy FAP protestowali na podczas serii pikiet zorganizowanych na początku czerwca.

Dyrekcja niestety nie zmieniła swojego stanowiska, twierdząc, że wyższa premia „popłynęła z Wisłą”, co zapewne było wyrazem swojej troski (można by nawet rzec specjalnej) z tysiącami osób poszkodowanych w tym czasie przez powódź. To twarde stanowisko opierało się na stwierdzeniu, że niski wskaźnik efektywności został obliczony zgodnie z załącznikiem obowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (ZUZP). Nie chciano przy tym uwzględnić faktu, że decydujący wpływ na ów wskaźnik miała nie rzeczywista efektywność,

lecz ujemny wielkość tzw. majątku netto ustalona na koniec... 2008 roku. To właśnie ona obniżała wskaźnik efektywnościowy i to głównie dlatego, że na koniec 2009 r. majątek netto był już (i to znacznie) dodatni. Tym samym dwa z trzech składników sumy tworzącej wskaźnik efektywnościowy miały wartość ujemną. Natomiast gdyby wielkości majątku netto pozostawał cały czas poniżej zera, byłyby one dodatnie, a sam wskaźnik efektywności znacznie wyższy. Doszło zatem do kuriozalnej sytuacji, gdy efektywna praca załogi skutkująca poprawą wskaźników ekonomicznych oznaczała obniżenie premii efektywnościowej! Szefostwo FAP nie zamierzało jednak naprawić tej niesprawiedliwości, choć wypłacenie premii nawet w maksymalnej wysokości oznaczało wydatki sto razy niższe od ubiegłorocznego zysku spółki, wyprawowanego przez załogę.

Z walki o sprawiedliwą, odpowiadającą rzeczywistej efektywności pracy premię nie zrezygnowała jednak Solidarność. Podczas toczących się właśnie rozmów na temat wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy nasz związek ponownie zwrócił się do turyńskiej dyrekcji Fiata z pismem o wyrównanie tegorocznej premii efektywnościowej. Skoro jedynym argumentem za wypłatą zaniżonej premii było fakt, że było to zgodna z wzorem zapisanym w ZUZP, to należy również pamiętać, że przewiduje on również trzymiesięczne okresy rozliczeniowe.

dokończenie na str. 3

W numerze:

- Wyciskanie strachem (str. 2)
- A jednak można (str. 3)
- Potrzebny fundusz (str. 3)
- Kreślenie układu (str. 4)

Silni solidarnością

Przed zawarciem każdej umowy warto zastanowić się nad wszelkimi konsekwencjami jej zapisów, gdyż wtedy jest jeszcze czas, aby je zmienić. Później może być za późno, a naprawienie błędu zależy najczęściej od dobrej woli (a czasem wiedzimy) innych. Niestety o tej prostej zasadzie często zapominają osoby, którzy przechodząc do FPT z fiatowskich spółek podpisują nowe umowy o pracę, wcześniej zwalniając się w dotychczasowej firmie. Tym samym – z prawnego punktu widzenia – przerywają ciągłość zatrudnienia, co wiąże się nie tylko z krótszym okresem potencjalnego wypowiedzenia, ale przede wszystkim oznacza, że traktowani są jak rozpoczynający zawodową karierę. Ma to swoje liczne negatywne konsekwencje. Dlatego też Solidarność od początku domaga się, aby pracownicy przechodzili do nowej spółki na podstawie art. 23¹ Kodeksu Pracy. Niestety osoby cichcem podpisujące nowe umowy, nie konsultując ich treści ze związkami zawodowymi same zgadzają się na gorsze warunki i tylko do siebie mogą mieć później pretensje. Praktycznie nie da się pomóc komuś, kto takiej pomocy unika i dodatkowo podejmuje niekorzystne dla siebie decyzje. Natomiast działając wspólnie można przypilnować wiele spraw oraz skutecznie rozwiązywać problemy.

Należy pamiętać, że zorganizowani pracownicy zawsze mają lepiej. Szczególnie, gdy duża ich liczba należy do związku zawodowego. Najlepiej silnego i reprezentatywnego. Dlatego zapraszam wszystkich w szeregi NSZZ Solidarność. Nasz związek od 30 lat nieprzerwanie broni interesów zatrudnionych oraz ludzkiej godności. Im więcej nas będzie, tym większe są możliwości skutecznej obrony praw pracowniczych. Siłą każdego związku zawodowego są nie tylko struktury i zaplecze eksperckie, ale przede wszystkim jego liczebność. Mówiąc obrazowo tylko solidarni pracownicy, zrzeszeni w Solidarności mogą skutecznie zadbać o swoje interesy. Warto o tym pamiętać.

Wanda Stróżyk



Z ostatniej chwili

Trwają rozmowy

Przez większość lipcowych wtorków i czwartków toczyły się negocjacje na temat wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, tak aby można było na początku przyszłego roku odpracowywać zaplanowane na jesień postoje. W czasie tych rozmów zmniejszyła się liczba dniówek do odrobienia oraz zmienił się granice tego wydłużonego okresu rozliczeniowego. Zgodnie z ostatnimi propozycjami ma on trwać od 1 października do 30 kwietnia. W tym czasie zaplanowano sześciodniowy (22-29, gdyż obejmuje weekend) postój w październiku oraz jednodniowy (27) w grudniu. Ten ostatni wypada w środku blisko dwutygodniowej przerwy produkcyjnej, na którą złożą się: wolne dni za święta wypadające w soboty (23 za Nowy Rok oraz 24 za pierwszy dzień Świąt Bożego Narodzenia), same święta oraz cztery dni (28-31) zbiorowego urlopu. Jako, że rok 2011 rozpoczyna się od urlopu, to pierwszym dniem pracy po tej przerwie będzie 3 stycznia.

Jednocześnie już 20 lipca ustalono plan urlopów, zgodnie z którym dniami urlopu zbiorowego będą – obok 28-31 grudnia – również 2-20 sierpnia oraz 12 listopada (piątek po święcie Niepodległości). Łącznie 20 dni roboczych.

Ustalono również generalne zasady wynagradzania odrabianych postojów w soboty. Przewidują one, że za dni postoju pracownicy otrzymywać będą 85 proc. wynagrodzenia (czyli jedynie zgodne z prawem postojowe), natomiast w momencie odrabiania tej dniówki będzie im wyrównywane brakujące 15 proc. oraz wypłacany ekstra dodatek, w wysokości 124 zł. Pozostaje jedynie do rozstrzygnięcia, czy będzie to kwota liczona średnio, czy też każdy pracownik otrzyma dodatkowo jedną „gołą” (bez premii i dodatków) dniówkę. Wynosi ona średnio właśnie owe 124 zł (z dodatkami 163 zł), co daje 15,50 zł za kodeksową godzinę pracy.

Nasz związek domaga się, aby takie same zasady wynagradzania dotyczyły odpracowanego już postoju planowanego na 23 sierpnia. Należy przy tym pamiętać, że tego dnia dyrekcja planuje zorganizowanie pracy dla pięciuset osób, a następnego dnia dla tysiąca. W pierwszej kolejności będą zatrudniane osoby nie mogące w tych terminach skorzystać z urlopu lub dnia wolnego. Solidarność jednocześnie cały czas przypomina o umieszczeniu w porozumieniu umożliwiającym wydłużenie okresu rozliczeniowego zapisów wykluczających możliwość wprowadzanie systemu równoważnego czasu pracy, przewidzianego w art. 9 ust. 2 ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców oraz umieszczenia w nim kalendarza (harmonogramu) pracy jednoznacznie określającego, kiedy odrabiane będą postoje. Kolejne rozmowy dotyczące wydłużenia okresu rozliczeniowego zaplanowano na czwartek, 29 lipca.

(WS)

Tak kierownika, dam radę – najczęściej odpowiada pracownik, gdy przełożony zwiększa tempo pracy lub dokłada operacji do wykonania. Gotów jest poświęcić swoje zdrowie, aby tylko utrzymać miejsce pracy, a słyszał, że mają zwalniać. Niestety najczęściej traci jedno i drugie. Nawet, gdy owe zwolnienia okazują się niesprawdzoną medialną pogłoską.

Wyciskanie strachem

Bardzo aktywnie ostatnio wypowiada się w mediach Franciszek G., przewodniczący jednego (sam twierdzi, że największego) związku zawodowego w naszym zakładzie na temat utraty produkcji nowego modelu Pandy oraz związanej z tym drastycznej likwidacji miejsc pracy w tuskim Fiat Auto Poland. Swoimi teoriami (bo do przemysła, to im daleko) podzielił się nawet z lokalnym dodatkiem liberalnej Gazety Wyborczej. Warto zatem zadać sobie pytanie po co to robi, skoro katastroficzne wizje dementują zarówno przedstawiciele FAP, jak i dyrektor Grupy Fiat?

Może jest to celowa dezinformacja o zwolnieniach mająca wzbudzić wśród załogi strach o utratę miejsc pracy, która ma ułatwić dyrekcji zarządzanie pracownikami, a raczej ich wykorzystywanie? Osoba zastraszona, bojąc się stracić miejsce zatrudnienia, będzie startła się pracować bardziej wydajnie. Nie upomni się o swoje prawa pracownicze, wykona każde polecenie przełożonego. Przyjmie każde nadmierne obciążenie pracą bez szemrania.

Spójrzmy na fakty. Produkcja FAP jeszcze w kwietniu wynosiła 2.280 sztuk aut dziennie. W maju zakończono, zgodnie z zapowiedziami, wytwarzanie modelu Seicento. Czy jednak produkcja spadła? Nie! Obecnie linie montażowe opuszcza ok. 2.300 aut dziennie, gdyż zwiększona została produkcja Forda K. Nie trzeba mieć doktoratu z nauk matematycznych, aby wyliczyć, że produkujemy ok. 40 aut więcej. I tutaj nasuwa się pytanie, czy zwiększyło się zatrudnienie? Otóż też nie! Wręcz przeciwnie, spadło. Część osób, które były wypożyczone przez FAP z Powertrain wróciła do pracy w Bielsku-Białej. Reszta tych pracowników ma tam wrócić do końca maja. W sumie jest to grupa ok. 100 osób. Czy na ich miejsce zatrudniono kogoś nowego? Też nie! Kto w takim razie wykonuje pracę tych osób, które wróciły do Bielska. Odpowiedź jest bardzo prosta: pozostali zatrudnieni w FAP.

Czy zatem przeciążeni zadaniami tysiące pracownicy będą się skarżyli i protestowali? Dzięki aktywności Franka G. – nie! Ponieważ będą się obawiać, że jak się odezwą, to okażą się tymi niepokornym, którzy jako pierwsi stracą pracę. Zatem za wszelką cenę będą wykonywać dodatkowe operacje. Pracownik będzie pracował za dwóch (a jak trzeba to i trzech), pokazując, że da radę. Przecież w prasie wyczytał wypowiedź wspomnianego Franka G., że w FAP będą zwolnienia i na bruk pójdzie 2,5 tysiąca osób.

Dla pracodawcy jest to wprost idealna sytuacja. Zatrudnienie spada, natomiast produkcja i zyski rosną. Pracownicy się nie odzywają bo jest „kryzys”, bo mogą być zwolnieni. Oni muszą zrozumieć trudną sytuację na rynku pracy oraz globalne wyzwania stojące przed firmą. Tymczasem linia produkcyjna pędzi coraz szybciej,

produkujemy coraz więcej aut. Dołożyli ci pół operacji... dam radę, odpowiadasz kierownikowi. Dam radę – powtarzamy, co dzień przystępując do pracy i w pocie czoła biegamy z coraz szybciej pędzącą linią produkcyjną.

Typowym przykładem są ostatnio powtarzające się sytuacje na linii D. Początek zmiany, na tablicy świetlnej ukazuje się plan do wykonania 300 aut. Zaciskamy zęby spinamy się w sobie i startujemy. Przecież mamy radę. Dwie godziny przed końcem zmiany pada informacja z ust kierownika, że plan jest zwiększony o 10 aut, czyli w sumie 310 aut do wykonania. Czy dodano do tej dodatkowej produkcji pracowników? Oczywiście nie! Ten wyśrubowany plan wykona tą obsadą, która jest na linii. Ale mamy radę, bo przecież mogą zwolnić, bo za bramą czeka kolejka chętnych. Efekt takiej pracy, są częste pomyłki za które pracownicy są karani nagana, zabranie premii, a nawet zwolnieniem, którego tak chcieli uniknąć. Natomiast w pierwszej kolejności powinno się ukarać organizatora takiej pracy, gdyż jest ona książkowym przykładem złego zarządzania.

Odpowiedzmy sobie jeszcze na pytanie, jakie są skutki takiej organizacji (czy raczej dezorganizacji) pracy. Wykonywanie zadań w stresie, z nadmiernym obciążeniem prowadzi powoli, acz systematycznie do wyniszczenia organizmu. Zaczynają odzywać się bóle w kręgosłupie, w nadgarstkach. Bołą mięśnie, bołą kolana, zaczynają się problemy z sercem i udajemy się do lekarza po pomoc. Ten wypisuje zwolnienie.

Po pierwszym zwolnieniu w „nagrodę” za zakłócenie pracy zespołu kierownik oddelegowuje pracownika na inne stanowiska (to kolejny stres, bo trzeba uczyć się nowej operacji). Karnie oddelegowany nie daje rady, zjeżdża. Koledzy obok patrzą na niego przysłowiowym wilkiem, bo automatycznie oni też zjeżdżają ze swoimi operacjami. Stres i napięcie sprawiają, że czuje się coraz gorzej. Pracownik idzie kolejny raz do lekarza i łąduje na następnym zwolnieniu. Wracając do pracy, na wstępie jest wezwany do kierownika na rozmowę edukacyjną, podczas której informują go, że dezorganizuje pracę zespołu technologicznego. Czyli kolejną dawkę stresu mają jeszcze przed pojawieniem się na linii. Po trzecim zwolnieniu lekarskim dostaje do podpisania „lojalkę”, że nie będzie chorować, choć równie dobrze można od człowieka żądać, aby zobowiązał się dożyć setki. W końcu dostaje wypowiedzenie z pracy. Nikt się tym nie martwi, bo za bramą na zwolnione miejsce czekają tacy, którym się wydaje, że dadzą radę. Zapominają tylko, że o ile przez pewien czas można pracować ponad siły, to organizmowi się nie oszuka i za nadmierne wysiłki przyjdzie zapłacić zdrowiem. A wówczas co najwyżej dadzą radę pójść o własnych siłach do lekarza, bo o pracy i utrzymaniu rodziny będą mogli zapomnieć.

Mieczysław Bubiń

Podstawa na trudne czasy

Zaplanowanie jesiennych postojów, które zgodnie z pomysłem dyrekcji FAP miałyby być odpracowane na początku przyszłego roku postawiło na porządku dziennym kwestię wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy. Co ciekawe o ile liczba dniówek do odpracowania systematycznie maleje (początkowo było mowa o 11, ostatnio już tylko o 7), to sam okres rozliczeniowy dla odmiany się zwiększa. Najpierw miał się kończyć w marcu, a obecnie już w kwietniu. Szczęśliwie ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, nazywanej popularnie „antykryzysową” ogranicza jego długość do maksymalnie 12 miesięcy, a wprowadzenie dłuższego rozliczania czasu pracy uzależnia od zgody związków zawodowych.

Oczywiście istotą problemu z wydłużeniem okresu rozliczeniowego nie jest to czy lepiej mieć wolny czwartek w październiku czy sobotę w kwietniu, ale pieniądze. Wraz z postojami i ich późniejszym odrabianiem znikną wszak nadgodziny, co – jak zauważyli już chyba wszyscy – odbije wyraźnie odbije się na zarobkach. Zwłaszcza, że w naszym zakładzie praca w zbiorowe soboty – a tych właśnie zabraknie – jest dzięki licznym dodatkom zdecydowanie lepiej płatna niż w pozostałe dni robocze. Solidarność na ten problem zwracała uwagę już od kilku lat, domagając się podwyższenia przede wszystkim stawek minimalnej płacy gwarantowanej (MPG). Tylko bowiem płace zasadnicze pracownicy mają zagwarantowane zawsze, niezależnie od globalnego kryzysu, lokalnej powodzi czy też nagłego braku silników spełniających euro normy. Natomiast wszelkie premie i dodatki raz są, a kiedy indziej ich nie ma. Już dwa lata temu boleśnie przekonali się o tym pracownicy wielu polskich zakładów motoryzacyjnych, gdy razem z sobotnimi nadgodzinami stracili jedną trzecią zarobków. Niestety ani stanowisko Solidarności, ani też doświadczenia innych nie przekonały części organizacji związkowych, ochoczo przystających na dyrektorskie propozycje dodatków oraz jednorazowych nagród, natomiast milczących o stawkach MPG. Nie ma przy tym większego znaczenia, czy ich przedstawiciele nie chcieli, czy też nie potrafili zrozumieć, że dodatki są na chwilę, a niskie płace na stałe. Ważne, że tą gorzką prawdę poznają teraz pracownicy FAP i to niestety na własnych portfelach.

Dlatego też zamiast tworzyć „unię zapraszania osób ważnych” związki zawodowe w naszym zakładzie powinny skoncentrować się na walce o godne stawki zasadnicze, gdyż to one – a nie praca w nadliczbowe soboty – powinny gwarantować pracownikom i ich rodzinom bezpieczeństwo socjalne. Solidarność FAP już wystąpiła do władz Fiata o pilne podniesienie stawek MPG. Powinny one stanowić zdecydowaną większość wynagrodzenia, a nie być rodzajem „stałego dodatku” do nadgodzin.

Rozmawiając o wzroście stawek zasadniczych oraz zasadach wynagradzania odrabia-

nych w przyszłym roku postojów nie wolno zapominać, że porozumienie dotyczące wydłużenia okresu rozliczeniowego musi jasno wykluczać możliwość wprowadzanie równoważnego czasu pracy, przewidzianego w art. 9 ust. 2 ustawy antykryzysowej oraz obejmować kalendarz (harmonogram) pracy na cały okres obowiązywania przedłużonego okresu rozliczeniowego. Takie rozwiązania pozwolą uniknąć niebezpieczeństwa (a ze strony dyrekcji pokusy) manipulowania czasem pracy tak, aby pracownikom do wypłaty pozostała jedynie płaca zasadnicza. Tym bardziej, że jest ona zdecydowanie bardziej głodna niż godna. (zz)

A jednak można

Gdy dyrekcja FAP niczym pijany płotu trzymała się niekorzystnego dla pracowników wzoru naliczania premii efektywnościowej, szefostwo Systemy stwierdziło, że wspomniana premia wyniesie w tej spółce tylko 840 zł, gdyż bez względu na przyjęte zasady nie może być wyższa niż w FAP, gdzie ustalono ją na średnio 876,91 zł. Forsowano przy tym zmianę sposobu naliczania premii w Systema, tak aby uzyskać wynik zbliżony (a najlepiej równy) zaproponowanej kwocie. Zgodnie z zasadą „dajcie mi wysokość premii, a ja ustalę jej wzór”. Szkoda, że tej prostej zasady nie można stosować przy skreślaniu numerów na kuponach Lotto. Milion murowany i w środę, i w sobotę.

Okazało się jednak, że premiowanie na zasadzie „nie więcej niż FAP” nie miało zastosowania we wszystkich spółkach. Przekładowo w Fenice okazało się możliwe wypłacenie premii efektywnościowej odpowiadającej rzeczywistemu zaangażowaniu załogi. Na najniższym poziomie zaszeregowania A2 – na którym w FAP praktycznie nikt nie jest zatrudniany – premia wyniosła tam 1.109,42 zł, czyli była o ponad jedną czwartą wyższa od fiatowskiej średniej. Na poziomie B1 było to już 1.303,57 zł, natomiast pracownicy Fenice mający stawki zaszeregowania C1 otrzymali po 1.553,19 zł, czyli więcej niż zapisana w układzie zbiorowym maksymalna premia efektywnościowa w FAP (1.500 zł)! Jak widać można docenić wysiłek i zaangażowanie załogi. Tylko trzeba chcieć. (Mrs)

Trwa walka o premię

dokończenie ze str. 1

Skoro zatem w imię dobra firmy możliwe jest wydłużenie trwającego okresu rozliczeniowego (a nawet włącznie do niego dnia z okresu już zakończonego), to – na zasadzie symetrii – nie powinno być żadnych problemów ze zmianą wzoru wskaźnika efektywnościowego, tak aby oddawał on rzeczywiste zaangażowanie załogi oraz odpowiadał jej wkładowi pracy. Nie może być bowiem tak, że od pracowników wymaga się wszelkich poświęceń i wyrzeczeń – raz pra-



Udanego wakacyjnego wypoczynku podczas nadchodzącej przerwy urlopowej – słonecznej pogody, ciepłej wody, wielu atrakcji, niezapomnianych wrażeń oraz wytchnienia w rodzinnym gronie – wszystkim pracownikom życzy NSZZ Solidarność FAP

Potrzebny fundusz

Dzięki zaangażowaniu i determinacji międzyzakładowej Solidarności w ASK Poland utworzono Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFSS) oraz przyjęto – po uwzględnieniu związkowych poprawek – jego regulamin. Tym samym już w tym roku pracownicy ASK, którzy wykorzystają urlop pozwalający na nieprzerwany 14-dniowy wypoczynek będą mogli ubiegać się o popularną „gruszę”, czyli dofinansowanie wypoczynku, zwane też „świadczeniem urlopowym”. Jego wysokość uzależniona jest od dochodu na członka rodziny pracownika w ostatnim kwartale i waha się od 600 do 650 zł.

W grudniu planowane natomiast są dla załogi ASK bony świąteczne. Oczywiście w ramach funduszu socjalnego przewidziano również wypłatę zapomóg losowych. Korzyści z tworzenia funduszu socjalnego, na podział którego decydujący wpływ mają – poprzez związki zawodowe – sami pracownicy dostrzegli również zatrudnieni w Landi Renzo oraz Marpolu. W obu tych spółkach międzyzakładowa Solidarność rozpoczęła starania o utworzenie ZFSS. (zz)

cy w niedzielę, a innym razem blisko rocznego (od czerwca do kwietnia) okresu rozliczeniowego – a dyrekcja nie jest w stanie naprawić jawnej niesprawiedliwości (i nielogiczności) we wzorze ustalającym wysokość premii efektywnościowej. Innymi słowy, jeżeli załoga ma być elastyczna w kwestii znacznego wydłużenia okresu rozliczeniowego, oznaczającego poważne ograniczenie nadgodzin (a tym samym zarobków), to należy oczekiwać, że dyrekcja będzie równie elastyczna w kwestii sprawiedliwego wynagrodzenia efektywnej pracy. (red)

Pamiętaj

Solidarność

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

Międz Zakładowej 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 Gruzla** (Denso), **Celiny Jędras** (ASK), **Robert Tomaszewski** (Sirio), **Józefa Barona** (Auto Hit), **Dariusza Polaka** (Marpol).

Frustraci listy piszą

Zawsze dobrze jest myśleć, co się mówi oraz pamiętać, że nie wszystkie proste reakcje chemiczne zachodzące w czasce z myśleniem mają cokolwiek wspólnego. Przekonali się o tym związkowi „unioniści”, którzy z przytupem sprosili do tyskiego magistratu liczny zastęp polityków z premierem na czele, by utworzyć z nich swoiste pospolitego ruszenia w obronie miejsc pracy, których nikt nie chciał likwidować. Podchwyciła to część mediów, gdyż w lipcu sezon ogórkowy w pełni. Jednak po jednorazowym odwiedzeniu dywanu prezesa Pavoniego dzielnicy „unioniści” w kolejnym piśmie szefa rządu przemasali, przyznając, że kierowała nimi – cytując – frustracja, wzmocniona „rozgoryczeniem”, a całość „zbyt ostra i mocno przesadzona”, co ponoć szef FAP im uświadomił i teraz na przyszłość spółki patrzą „z większą dozą optymizmu”. Najciekawsze przy tym, że przedstawiciele Fiata w lipca nie powiedzieli nic nowego o planach wobec tyskiego zakładu. Wszystkie te informacje były znane wcześniej. Tylko niektórzy zbyt długo przyjmowali je do wiadomości. (Mrs)

Międz Zakładowa 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 23 lipca 2010

Kreślenie układu

Zgodnie z przestrogią Solidarności, których pozostali uczestnicy negocjacji Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (ZUZP) w Fiat Powertrain Technologies nie chcieli przyjąć do wiadomości, Państwowa Inspekcja Pracy uznała za niezgodne z prawem zapisy sześciu artykułów i jednego załącznika ZUZP, w tym regulującego zasady wypłacania nagród jubileuszowych. Zgodnie bowiem z art. 112 i 183c Kodeksu Pracy pracownicy mający identyczne obowiązki muszą mieć także zagwarantowane takie same prawa, a jakiegokolwiek różnicowanie ich może mieć źródło tylko i wyłącznie w odmiennym rodzaju wykonywanej pracy, bądź też w niejednakowym wypełnianiu obowiązków. Uzależnienie wysokości „jubileuszy” od data podjęcia zatrudnienia w danej firmie narusza te kodeksowe zasady.

Odpowiedzią dyrekcji na zastrzeżenia PIP była propozycja usunięcia z ZUZP zakwestionowanych zapisów, co – zgodnie z prawem – pozwalało na zarejestrowanie okrojonego układu, choć nie rozwiązywało żadnego problemu. Słowem postanowiono zamieść śmieci pod dywan, nieco je przy tym udeptując. Nikt poza Solidarnością nie tylko nie był zainteresowany kompleksowym poprawieniem wad prawnych układu, ale nawet nie zadał sobie pytania, czy jeśli można ot tak sobie skreślić osiem zapisów z układu, to czy przypadkiem pozostałe sto kilkanaście będzie miało jeszcze sens?

Zwłaszcza, że zakwestionowany system wypłaty nagród jubileuszowych został wprowadzony, mimo niezgodności jego zapisów z prawem! Stronie związkowej zaproponowano – na zasa-

dzie podpisujecie, albo żadnych „jubileuszy” w FPT nie będzie – zawarcie porozumienia w sprawie nowych zasad i warunków wypłat nagród, przy czym „nowość” polegała na dosłownym (co do przecinka) skopiowaniu skreślonego załącznika ZUZP. Rzecz jasna zapisy tego porozumienia są również niezgodne z prawem, ale... obowiązują, choć można je podważyć przed sądem.

Niebezpieczne dla pracowników są również zapisy układu, które praktycznie niczego nie regulują, lecz bocznymi drzwiami wprowadzają niekorzystne rozwiązania. Przykładem może tu być art. 90 ZUZP, mówiący, iż „do czasu efektywnej działalności spółki i opracowania zasad przyznawania premii efektywnościowej” pracodawca „może przyznać pracownikowi jednorazową premię uznaniową”. W praktyce oznacza to wprowadzenie premii uznaniowej w miejsce efektywnościowej, gdyż po pierwsze zwrot „do czasu efektywnej działalności” nic konkretnego nie oznacza, a po drugie nawet jak działalność zostanie uznana za „efektywną”, to zawsze może brakować zasad przyznawania premii. Dlatego też Solidarność domagała się również w art. 91 ZUZP wyznaczenia daty ustalenia treści Regulaminu Zaszeregowania i Rozwoju Zawodowego. Jest on załącznikiem do układu, ale liczy tylko dwa słowa – „do opracowania”. A to może trwać wiecznie. W FAP taki regulamin „opracowywany” jest od 14 lat, cały czas bez sukcesu! Tymczasem bez tego regulaminu nie ma zasad awansu pracowników na wyższe poziomy, grupy i stopnie zaszeregowania. Słowem kolejny raz mamy do czynienia z pełną dowolnością i uznaniowością. (zz)

XI Międzynarodowe i XVIII Ogólnopolskie Zawody Wędkarskie im. J. Frączka

Połów na piątkę

Cztery dni trwały zmagania wędkarzy o Puchar Przewodniczącego Solidarności podczas tegorocznej edycji Ogólnopolskich Zawodów Wędkarskich im. Jana Frączka. Rywalizowano tradycyjnie w malowniczym zakolu Bugu koło Siemiatycz. Organizowane Region Podlaski zawody przypominały postać i uczciły pamięć tragicznie zmarłego Jana Frączka, pierwszego po 1988 r. przewodniczącego Solidarności FSM, a w latach stanu wojennego członka władz podbeskidzkiej konspiracyjnej Regionalnej Komisji Wykonawczej „Trzeci Szereg”. Wędkarze nad Bugiem zapoczątkowali także obchody XXX rocznicy powstania naszego związku.

Ton rywalizacji, podobnie jak w latach ubiegłych nadawali przedstawiciele regionów: warmińsko-mazurskiego i zielonogórskiego oraz goście zza zachodniej granicy. W silnej stawce

dobrze zaprezentowała się ekipa Solidarności FAP, zajmując piąte miejsce w klasyfikacji drużynowej. Indywidualnie najlepszy z naszych „łowczych” **Adam Mikulski** został sklasyfikowany na ósmym miejscu, natomiast **Piotr Zarzycki** był trzynasty. (kib)



Wędkarska drużyna Solidarności FAP: Michał Frankiewicz (kapitan), Piotr Zarzycki, Adam Mikulski oraz Marian Sieńkowski (kierownik drużyny).