

Mediator wielozakładowy

Zbyt niska frekwencja podczas referendum w FAP nie doprowadziła – bo nie mogła – do zakończenia sporu zbiorowego. Przesądziła jedynie o jego dalszej formie. Spór zbiorowy kończy się bowiem podpisaniem porozumienia z organizacją związkową będącą jego stroną, a nie jakąkolwiek inną, jak twierdzili przedstawiciele niektórych fiatowskich spółek. Podobnie jak przy słynnym filmowym sporze o miedzę konieczna była zgoda Pawlaka z Kargulem, a nie weterynarzem, mleczarzem czy też partyjnym sekretarzem. Zwłaszcza z sąsiedniej gminy.

Niestety niechęć dyrekcji zarówno FAP, jak i innych polskich spółek Fiata do prowadzenia rzeczywistego dialogu oraz koncentrowanie się na wyszukiwaniu kruczków prawnych, by dowiedzieć, że sporu zbiorowego nie ma – i to nawet w sytuacji, gdy jest on zarejestrowany (z miesięcznym opóźnieniem, ale zawsze) – sprawiła, że zamiast skoncentrować się na negocjowaniu porozumienia płacowego, uwzględniającego oczekiwania załogi, konieczne stało się wyjaśnianie kwestii formalnych, aby ostatecznie rozstrzygnąć wszelkie proceduralne wątpliwości.

Jeśli chodzi o spór zbiorowy w FAP to Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej potwierdziło, nie tylko jego istnienie, ale również zakończenie etapu rokowań i wyznaczyło mediatora, przy którego udziale powinny się toczyć dalsze rozmowy.

Tym samym zaakceptowano też przygotowany przez stronę związkową protokół rozbieżności, którego podpisania odmawiali przedstawiciele dyrekcji. W sprawie blokowania przez pracodawców procedury sporu zbiorowego – polegającej na równoczesnym niepodpisywaniu protokołu rozbieżności i nie prowadzeniu dalszych ro-

kowań – interpelację poselską złożył natomiast **Stanisław Szwed**, reprezentujący w parlamencie Podbeskidzie.

Jednocześnie ministerstwo pracy zgodziło się przekształcić toczące się w pięciu fiatowskich spółkach (FAP, oba Powertrainy, Denso i Sistema) spory zbiorowe w jeden spór wielozakładowy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że dotyczą one takich samych żądań płacowych, interesów pracowników wszystkich zakładów broni ten sam związek (NSZZ Solidarność), natomiast pracodawcy są kontrolowani przez jeden koncern (Fiat) i jak pokazały wcześniejsze rozmowy, wzajemnie od siebie zależni. Przykładowo wysokość premii efektywnościowej w Powertrain czy Sistema nie jest uzależniona – jakby wskazywała jej nazwa – od efektywności załóg tych spółek, lecz wysokości tak samo nazwanej premii w FAP.

Oczywiście dyrekcja z ministerialnymi decyzjami się nie zgodziła (co zresztą było do przewidzenia) i czeka nas prawnych przepychanek ciąg dalszy. Jednak bez ich rozstrzygnięcia zakończenie sporu zbiorowego po prostu jest nie możliwe. Dlatego całą sprawę należy wyjaśnić do końca. Zwłaszcza, że doświadczenie uczy, iż wszelkie wątpliwości próbuje się zawsze wykorzystywać przeciwko pracownikom. (red)

Minimalna noca

Wzrost płacy minimalnej odczuwają w kieszeni nie tylko zatrudnieni na najniższych stawkach, ale też pracujący w systemie trzymianowym. Dodatek za pracę w nocy jest wszak powiązany właśnie z najniższym wynagrodzeniem. Jeśli wejdzie w życie projekt Solidarności ustalający minimalną płacę w wysokości połowy średniej krajowej, dodatek za pracę w nocy wynosić będzie ponad 2 zł za godzinę. (z)

Czas działać!

Przeciwko niskimi płacom, bezrobociu, drożyznie, brakowi perspektyw dla młodych oraz polityce rządu biernie tolerującego taki stan rzeczy **protestować będziemy podczas ogólnopolskiej manifestacji NSZZ Solidarność w najbliższy czwartek, 30 czerwca 2011, w Warszawie.**

Jeśli masz dość niskich płac i ciągłego życia w niepewności, czy starczy na bieżące rachunki. Dość braku stabilności zatrudnienia, lęku o pracę swoją i najbliższych. Dość tolerowania przez rządzących drożyzny – to przyłącz się i razem z nami zaprotestuj przeciwko skutkom polityki rządu, którego premier sukcesy odnosi tylko grając w piłkę z dziećmi. Weź udział w ogólnopolskiej manifestacji, w przeddzień rozpoczęcia przez Polskę unijnej prezydencji.

Niech rządzący zobaczą, ilu jest niezadowolonych z ich polityki. Niech przedstawiciele „starych” państw Unii Europejskiej, traktujący nasz kraj jako dostawcy taniej siły roboczej i rynek zbytu dla swoich wyrobów dowiedzą się, że Polacy mówią kategorycznie nie wyzyskowi oraz dyskryminacji płacowej. Niech zrozumieją, że naszym kraju nie będzie tolerowane łamanie praw pracowniczych i obywatelskich.

Solidarność domaga się wyższej płacy minimalnej oraz sprawiedliwego dzielenia owoców wzrostu gospodarczego. Inaczej zostaniemy dostawcą taniej siły roboczej i emigrantów.

Nie dajmy się dłużej oszukiwać, że niskie wynagrodzenia wynikają z wydajności pracy. W Polsce jest ona wyższa niż w Portugalii, czego nie można powiedzieć o zarobkach. W Portugalii wynagrodzenie minimalne wynosi 566 euro, czyli ponad 2.250 zł, natomiast w naszym kraju „aż” 1.386 zł i to brutto. Dlatego nie ma co liczyć, że pracodawcy będą lepiej płacić doceniając wysiłek i zaangażowanie zatrudnionych. **O swoje interesy musimy walczyć sami. Solidarność już do walki przystąpił. Zamiast narzekać – chodźcie z nami!** (zz)

Naginanie, czyli przeginanie

Jednym z nielicznych korzystnych dla pracowników zapisów ustawy, popularnie nazywanej antykryzysową, jest zakaz zatrudniania na umowy czasowe – nie ważne jedną, czy kilka – powyżej dwóch lat. W ten sposób, jak zgodnie podkreślano tworząc pakiet antykryzysowy, starano się ograniczyć nadużywaną przez pracodawców możliwość zatrudniania na podstawie długotrwałych umów na czas określonych, będących patologią na polskim rynku pracy.

Dyrekcja FAP postanowiła jednak wydeptać ścieżkę pozwalającą na ominięcie obowiązującego prawa i zamierza połowę z 700 osób, którym w lipcu kończą się umowy terminowe, a zawarcie kolejnej oznaczałoby umowę na czas nieokreślony, „przekazać” do agencji pracy tymczasowej. Cudzośłów jest tu jak najbardziej na miejscu, gdyż nie jest to przekazanie w rozumieniu prawa pracy (wówczas to agencja musiałaby pracownika zatrudnić na czas nieokreślony), lecz ma polegać na wskazaniu osobom, którym kończą się umowy o pracę, że mogą ją kontynuować na zajmowanym obecnie stanowisku i na dotychczasowych warunkach płacowych, pod warunkiem zatrudnienia się w agencję pracy tymczasowej. Jednocześnie takie rozwiązanie ma pozwolić tym osobom, po okresie trzech miesięcy zatrudnienia za pośrednictwem agencji, na uzyskanie „możliwość ponownego zatrudnienia FAP”. Dlaczego po trzech miesiącach? Bo akurat tyle potrzeba, aby zgodnie z ustawą antykryzysową, 24-miesięczny okres zatrudnienia na umowy czasowe liczył się od nowa.

Jak widać, cała operacja „przekazania” ma zatem tylko jeden cel – dążenie do ominięcia art. 13 ust. 1 ustawy antykryzysowej, a tym samym pozabawienie pracowników FAP minimalnej stabilności zatrudnienia. Takie postępowanie dyrekcji wydaje się w pełni wypełniać znamiona – określonego w art. 8 Kodeksu pracy – czynienia ze swego prawa użytku, który jest sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz zasadami

współzycia społecznego i dlatego spotkało się ze stanowczym sprzeciwem międzyzakładowej Solidarności FAP. **Nasz związek wykorzysta wszelkie dostępne środki, aby interesy zatrudnionych były chronione, a prawo pracy było przestrzegane, a nie omijane, czy też naginane.**

Należy przy tym pamiętać, że umowy o pracę na czas nieokreślony są w naszym kraju zasadniczą formą zatrudnienia, a tym samym zawieranie długoletnich umów na czas określony może, a nawet powinno, być traktowane – jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 7 września 2005 (sygn. akt II PK 294/04) – jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współzycia społecznego. **Również Dyrektywa Rady Unii Europejskiej 99/70/WE stanowi, że „umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunku pracy i przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia efektywności”**, co oznacza, że zawieranie bezterminowych umów jest traktowane jako standard prawa pracy w UE. A zatem zarówno w Polsce, jak i we Włoszech. *(red)*

Oskubali nas

Zgodnie z wolą dyrekcji we wszystkich spółka Fiata w Polsce ma zostać zlikwidowana premia efektywnościowa. Od stycznia 2012 zastąpi ją 100 zł włączone do indywidualnej stawki zaszeregowania. Należy jednak pamiętać, że premia efektywnościowa płacona była w czerwcu za rok poprzedni. Podpisane przez część organizacji, a forsowane przez dyrekcję, tegoroczne porozumienie oznacza natomiast, że za 2011 zatrudnieni nie dostaną ani złotówki! To oczywiście strata dla załogi, a niezasłużony i wymuszony prezent dla dyrekcji. Jeżeli pracodawca chciałby uczciwie postępować z pracownikami, to w czerwcu 2012 wypłaciłby premię za 2011. Jednak już dzisiaj warto zapytać tych, którzy swoim autografem skasowali premię efektywnościową, dlaczego działają na szkodę pracowników. I kto im dał prawo robienia dyrekcji prezentów z pieniędzy należnych zatrudnionym. Bo sami zainteresowani zdecydowanie nie. *(mf)*

Druga strona medalu

Szansa na uzyskanie przez Powertrain kolejnej nagrody – tradycyjnie prestiżowej – w formie złotego medalu doprowadziła do pojawienia się przed halami produkcyjnymi ogródków kwiatowych, co parę dni poprawianych. Zapewne w ramach ciągłego doskonalenia. W tym wypadku łodyg. Jaki wpływ mają mieć kwiatowe kompozycje na jakość silników nie bardzo wiadomo. Zresztą od rozważań nad subtelnościami architektury krajobrazu znacznie ciekawsze jest, ile kosztowało stworzenie kwiatowych rabat i kilkukrotna ich zmiana. Wydaje się bowiem, że było to spora przesada nie tylko w sensie ogrodniczym. Szczególnie, gdy kwietny gest porówna się ze skąpstwem w odniesieniu do własnych pracowników. Doprowadzony do granic absurdu, bo trudno inaczej nazwać sytuację, gdy osobom przychodzącym na 12-godzinne drugie zmiany w soboty, płaci się dodatkowe 5 zł tylko za pierwsze 8 godzin, przekonując, że kolejne cztery nie są już „pracą zorganizowaną”... Czyli załoga pracuje samowolnie lub w ramach grupowego zwalczania bezsenności? A może raczej chodzi o wyrwanie z kieszeni pracowników dodatkowych 20 zł za dniówkę? Przecież trzeba zadbać o zysk spółki, który w ubiegłym roku wyniósł 169 mln zł z hakiem, czyli średnio po 190 tys. zł na zatrudnionego.

Słowem silnikowa spółka Fiata jakością się chwali oraz jakości od pracowników wymaga, natomiast płaci im jakoś i to jakoś niespecjalnie. Szczególnie za włoskie soboty na drugiej zmianie. *(Mrs)*