

Jakie podwyżki w FAP?

Mimo dobrych wyników finansowych dyrekcja FAP nie przewiduje w najbliższym czasie podwyżek zbiorowych – poinformowano organizacje związkowe na spotkaniu, które odbyło się 4 kwietnia 2013. **NSZZ Solidarność podtrzymała wniosek o podwyżkę wynagrodzeń dla całej załogi, przypominając, że płace realne w tyskim zakładzie od dwóch lat maleją.**

Podczas spotkania zorganizowanego w ramach Komisji Konsultacyjnej FAP przedstawione zostały wyniki produkcyjne i finansowe za 2012. Przypomnijmy, że **czysty zysk** (po opodatkowaniu) **wyniósł 106,7 mln zł, czyli o ponad 27 proc. więcej niż rok wcześniej.** Jednak ani wysokie zyski spółki, ani spadające płace realne – wpędzające coraz więcej rodzin pracowniczych w pętlę zadłużenia – nie przekonują dyrekcji do wprowadzenia zbiorowej podwyżki wynagrodzeń. Wzrost wynagrodzeń zamierza ona ograniczyć jedynie do przeszerogowań oraz ewentualnie podwyżek indywidualnych. **Nasz związek niezmiennie uważa, że każdy pracownik powinien mieć podniesioną stawkę płacy zasadniczej.** Podwyżki indywidualne oczywiście mogą uzupełniać podwyżkę zbiorową, ale w żadnym wypadku nie powinny jej zastępować.

Dotychczas nie został niestety uwzględniony nasz wniosek o wypłacanie nagrody z okazji Świąt Wielkiej Nocy. **Potwierdza to wyraźną niechęć FAP do podzielenia się nawet niewielką częścią zysku z załogą, która go wypracowała.** Dyrekcja stwierdziła także, że premia efektywnościowa wypłacana w czerwcu będzie w kwocie przybliżonej do ubiegłorocznej.

Tymczasem bez wyraźnego finansowego docenienia wysiłku pracowni-

ków trudno będzie odbudować morale tyskiej załogi, zrujnowane zwolnieniami grupowymi. Podczas Komisji Konsultacyjnej dokonano ich szczegółowej analizy. W ramach zwolnień grupowych – zgodnie z grudniowym porozumieniem zakończyły się one 31 marca 2013 – odeszło ostatecznie z FAP 1.394 pracowników, w tym jedna trzecia całkowicie dobrowolnie. Były to osoby, których oceny były powyżej kryteriów zwolnień grupowych lub zgodnie z porozumieniem miały zagwarantowane dalsze zatrudnienie.

Kolejne spotkanie dyrekcji ze związkami zawodowymi planowane jest w ciągu najbliższych dwóch tygodni. Niewątpliwie powróci na nim kwestia wzrostu wynagrodzeń. NSZZ Solidarność po dokładnej analizie przedstawionych danych finansowych zamierza zgłosić konkretne żądanie zbiorowej podwyżki płac zasadniczych.

Jednocześnie cały czas pozostaje nieuregulowana sprawa planu urlopów. Na spotkaniu 4 kwietnia dyrekcja wstępnie poinformowała, że planowana jest dwutygodniowa letnia przerwa urlopową – od poniedziałku 5 sierpnia do piątku 16 sierpnia 2013. Jednak żaden dokument nie został podpisany. Więcej na www.solidarnoscfiat.pl (rd)

Globalna sieć

Trzecie światowe spotkanie globalnej sieci Fiat/Chrysler zostało zorganizowane przez europejską federację związkową IndustriALL Global Union w Turynie 19-21 marca 2013 w Centrum Szkoleniowym Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO).

Związkowa sieć Fiat/Chrysler zrzesza organizacje reprezentujące pracowników zatrudnionych w różnych fabrykach Fiat, Fiat Industrial i Chrysler na całym świecie. W turyńskim spotkaniu wzięło udział ponad 80 związkowców z 12 krajów. Ich liczba systematycznie rośnie, gdyż co roku do związkowej sieci dołączają nowi uczestnicy – co jest najlepszym świadectwem jej rozwoju. Koordynatorem **związkowej sieci Fiat/Chrysler** na Polskę jest **Wanda Stróżyk**, przewodnicząca Solidarności FAP.

Kluczowymi zagadnieniami dyskusowanymi podczas tegorocznego spotkania sieci były: system WCM wprowadzony przez Fiata, krajowe raporty na temat sytuacji w fabrykach oraz wzmocnienie dialogu społecznego na szczeblu międzynarodowym.

Na zakończenie spotkania, uczestnicy zdecydowali kontynuować pracę sieci oraz rozszerzyć ją na inne kraje. Celem jest zjednoczenie wszystkich fabryk Fiata na świecie i wzmocnienie uzwiązkowienia, będącego najsilniejszą bronią pracowników. Zatrudnieni w każdej fabryce na świecie muszą mieć zagwarantowane prawa pracownicze i związkowe, bez jakichkolwiek form dyskryminacji. Postulaty zgłoszone przez **związkową sieć Fiat/Chrysler** czytaj na stronie 2. (r)

Efektywne skubanie

Kolejny rok z rzędu dyrekcja FAP zamierza wypłacić zaniżoną premię efektywnościową, pod pretekstem, że „tak wynika ze wzoru z ZUZP”. O tym, że jest on mocno ułomy (np. przy rekordowej produkcji i zyskach wskaźnik efektywności wyszedł... ujemny) wiadomo od dawna, ale niestety wnioski Solidarności o zmianę wzoru, zbywane są milczeniem. Co więcej od dwóch lat premia naliczana jest od zaniżonej (mniej więcej o pięć stówek) podstawy. Oczywiście wszystko po to, by reklamować dyrekcyjny pomysł wliczenia premii do stawki. Tyle tylko, że wówczas za 2011 wyniosłaby ona okragłe zero złotych, a za 2012 też byłaby mniejsza niż 1.200 zł. Za każdy dzień postoju byłaby obcinana o niewypłaconą premię, czyli 18 proc. w FAP, a 13 proc. w FPT. (Mrs)

Zagwarantowanie pracownikom wszystkich zakładów koncernu **stabilnego zatrudnienia, bezpieczeństwa miejsc pracy oraz jej lepszych warunków** – to zasadnicze cele trwającego od 8 do 12 kwietnia 2013 światowego tygodnia akcji, która obejmie wszystkie zakłady Fiata. Będzie on stanowić wsparcie żądań zgłoszonych podczas marcowego spotkania **globalnej związkowej sieci Fiat/Chrysler** w Turynie.

Przedstawiciele zakładów Fiat, Fiat Industrial i Chrysler z całego świata zgodnie podkreślali, że **wzrost wydajności pracy i polepszenie warunków pracy winny stanowić równorzędne cele**. Tym samym wzrost produktywności powinien nierozdzielnie iść w parze z poprawą warunków pracy oraz rzetelnym uczestnictwem pracowników w wynikach spółki, ze szczególnym uwzględnieniem wynagrodzeń, osiągniętej wydajności i jakości pracy. To jest jedyny sposób aby zagwarantować konkurencyjność i miejsca pracy.

W związku z powyższym zorganizowane w sieci Fiat/Chrysler związki zawodowe – wśród nich NSZZ Solidarność – wysunęły następujące postulaty:

- ✎ we wszystkich jednostkach produkcyjnych przedstawiciele pracowników oraz związki zawodowe muszą być zaangażowane w procesie wdrażania i stosowania systemu WCM;
- ✎ muszą być przestrzegane istniejące umowy i układy zbiorowe oraz prawo do współdecydowania, a tym samym **pracownicy winni być aktywnie zaangażowani w procesie podejmowania decyzji;**
- ✎ **wzrost wydajności produkcji winien być efektem wprowadzania ulepszeń w procesie produkcyjnym, a nie skutkiem intensyfikacji świadczenia pracy;**
- ✎ wraz z wprowadzaniem systemu WCM należy zapewnić pracownikom nie pogorszenie warunków świadczenia ich pracy. Dlatego należy przede wszystkim dążyć do podpisywania dodatkowych, spe-

cialnych umów dotyczących sposobu mierzenia świadczonej pracy;

- ✎ **w trakcie projektowania stanowisk pracy i procesów produkcyjnych należy brać pod uwagę kwestie ergonomii** i postuluje się systematyczne wprowadzanie najlepszych praktyk w tym zakresie, celem strukturalnego zapobiegania zagrożeniom związanym z przeciążeniem ergonomicznym. Przedstawiciele pracowników oraz związki zawodowe muszą mieć zagwarantowane prawo do konsultacji oraz zgłaszania propozycji w tym zakresie, które pracodawca powinien brać pod uwagę i realizować;
- ✎ **wzrost wydajności produkcji nie może skutkować utratą miejsc pracy** lub wpływać na kwalifikacje. Przed wdrożeniem jakichkolwiek ulepszeń, odpowiednie zmiany miejsc pracy powinny zostać skonsultowane i uzgodnione;
- ✎ jeśli chodzi o **tzw. pomysły zgłaszanych przez pracowników, to w żadnym wypadku nie mogą być przymusowe**. Niezbędne jest zapewnienie odpowiednich środków finansowych dla autorów wdrażanych pomysłów, natomiast porozumienie regulujące wszelkie kwestie związane ze zgłaszaniem pomysłów powinno zostać podpisane z przedstawicielami pracowników, którymi w Polsce są związki zawodowe;
- ✎ niezbędne jest skupić uwagi na konsekwencjach oraz wpływie WCM na fizyczne i psychiczne zdrowie pracowników. Odpowiednie ustalenia powinny zostać uzgodnione ze związkami zawodowymi, aby zagwarantować bezpieczeństwo i zdrowie zatrudnionych.

Ważnym, wręcz niezbędnym, elementem koniecznym aby w ramach dialogu społecznego uzyskać jednoczesny wzrost wydajności i polepszenie warunków pracy jest przekazywanie reprezentacji pracowników pełnej oraz przejrzystej informacji. Dlatego też **związkowa sieć Fiat/Chrysler** zwróciła się do zarządu, aby wprowadzić lepszy obieg informacji, konsulta-

cji oraz uczestnictwa organizacji związkowych i przedstawicieli pracowników we wszystkich sprawach dotyczących przyszłości fabryk oraz zatrudnienia. Stanowczo żądamy od szefostwa koncernu, aby:

- ✎ dostarczał wyczerpujących informacji dotyczących ekonomicznej sytuacji firmy;
- ✎ dostarczał informacji na temat inwestycji i zatrudnienia w poszczególnych fabrykach;
- ✎ dostarczał wyczerpujących informacji na temat planów restrukturyzacji i innych procesach zmian, przez konsultowanie z przedstawicielami pracowników zanim zostaną podjęte jakiegokolwiek wiążące decyzje;
- ✎ uczestniczył w systematycznie zwoływanych posiedzeniach Europejskiej Rady Zakładowej Fiat, na których powinien przedstawiać szczegółowe informacje i je konsultować;
- ✎ **zostało zawarte porozumienie w którym Zarząd Fiat uzna globalną związkową sieć Fiat/Chrysler jako forum informacji i konsultacji**. W wielu europejskich i amerykańskich firmach już obowiązują takie porozumienia, przynosząc wymierne pozytywne efekty osiągnięte dzięki współpracy ze związkami zawodowymi na poziomie międzynarodowym.

Jako pracownicy, mamy prawo wiedzieć jaka jest nasza przyszłość. Nie tylko ze względu na nas samych, ale również odpowiedzialności jaką każdy z nas ponosi za swoją rodzinę i najbliższych.

Organizacje związkowe tworzące **globalną sieć Fiat/Chrysler** są zjednoczone oraz zdeterminowane, aby zagwarantować bezpieczeństwo miejsc pracy i jej lepsze warunki.

O to właśnie walczymy! Każdy może przyłączyć się do tej walki i tym samym zadbać o swoje miejsce pracy – wystarczy wstąpić w szeregi NSZZ Solidarność! (inf)