

Odwołanie od dialogu

Mimo wyznaczenia przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej mediatora (jest nim **Władysław Rychłowski**, od 27 lat zajmujący się problematyką prawa pracy) w wielozakładowym sporze zbiorowym dyrekcja FAP – a za nią szefostwa pozostałych fiatowskich spółek – nie zasiadły do stołu rokowań, lecz odwołały się od ministerialnej decyzji. Powtarzając niczym hinduską mantrę, swoją tezę, że sporu nie ma z powodów formalnych.

Zdaniem dyrekcji wszelkie związkowe żądanie płacowe wymagają wypowiedzenia układu zbiorowego, nawet jeśli – jak w przypadku dodatku, którego domaga się Solidarność – nie zmieniają one w treści układu

zbiorowego nawet przecinka. Jednocześnie dyrekcja sama dodatki bez zmiany układu wprowadza, co bez problemu można ustalić zaglądając do zawieranych w ostatnich latach umów o pracę. Mamy tu zatem twórcze rozwinięcie filozofii prezentowanej w szkolnej lekturze przez sienkiewiczowskiego Kalego na przykładzie krowy.

Nie zmienia to jednak faktu, że zamiast dialogu społecznego – bo jak by nie patrzeć, mediacja jest jego formą – mamy kolejne odwołanie, pozwalające na blokowanie procedury sporu zbiorowego. Oznacza to, że mediacje rozpoczną się najwcześniej we wrześniu, a o terminie ich zakończenia trudno nawet spekulować. Wszystko zależy bowiem od woli dialogu. Wiadomo natomiast, że **jeśli rozmowy z udziałem mediatora nie zakończą się podpisaniem protokołu rozbieżności, a nie zawarciem porozumienia Solidarność gotowa jest podjąć próbę rozwiązania sporu przez podanie go rozstrzygnięciu Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym**. Taką możliwość daje art. 16 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. (red)

Wezwanie

Organizacje związkowe tworzące globalną sieć Fiat/Chrysler, której koordynatorem na Polskę jest **Wanda Stróżyk**, przewodnicząca NSZZ Solidarność FAP, wystąpiły do **Sergio Marchionne**, szefa Fiata, z wezwaniem do utworzenia Światowej Rady Pracowników i zawarcia międzynarodowej umowy ramowej.

Dialog społeczny powinien być bowiem prowadzony na każdym poziomie – zarówno lokalnym (zakładowym), krajowym, regionalnym, jak i globalnym. Wymaga tego zarówno interes pracowników, jak i firmy. Podpisanie międzynarodowej umowy ramowej pokaże kontrahentom oraz klientom zaangażowanie Fiat/Chrysler w przestrzeganie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu, a tym samym wzmocni ich wizerunek.

Więcej o związkowej globalnej sieci Fiat/Chrysler i jej działaniach na www.solidarnoscfiat.pl. (inf)

Pod lupą

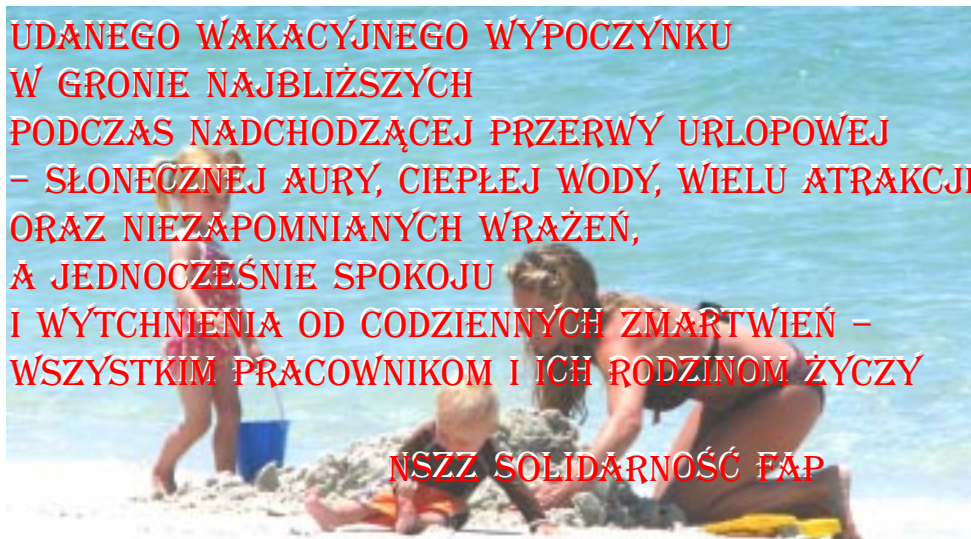
Dobiega końca kontrola Państwowej Inspekcji Pracy w Denso, która **potwierdziła niemal wszystkie związkowe zastrzeżenia dotyczące m.in. braku norm stanowiskowych, przekraczania norm technicznych i technologicznych oraz prędkości linii, jak również utrudniania działalności społecznej inspekcji pracy**. Co ciekawe wiele niedociągnięć udało się usunąć niemal od ręki, w czasie trwania kontroli, choć wcześniejsze uwagi natrafiały na przysłowiowy mur, w tym wypadku obojętności przełożonych.

Inspektor pracy kolejny raz zwrócił uwagę na brak w Denso regulaminu wynagradzania, jaki zgodnie z Kodeksem Pracy powinien być w każdym przedsiębiorstwie zatrudniającym ponad 20 pracowników. Tymczasem załoga tyskiej spółki jest blisko 25 razy liczniejsza, a regulaminu spółka nie ma. I to mimo otrzymania w 2007 pierwszego zalecenia PIP w tej sprawie. Wydaje się zatem, że dyrekcja Denso ma wyraźny wstręt do kodeksowych zasad wynagradzania.

Kontrola PIP dotyczyła również przestrzegania przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, zwłaszcza obowiązku zawiadomienia o powstaniu sporu okręgowego inspektora pracy. W tej samej sprawie sprawdzano również działania dyrekcji FAP, Systemy oraz obu Powertrainów. Pełne wnioski i zalecenia pokontrolne powinny być znane na początku sierpnia. (zz)

**UDANEGO WAKACYJNEGO WYPOCZYŃKU
W GRONIE NAJBLIŻSZYCH
PODZAS NADCHODZĄCEJ PRZERWY URLOPOWEJ
- SŁONECZNEJ AURY, CIEPŁEJ WODY, WIELU ATRAKCJI
ORAZ NIEZAPOMNIANYCH WRAŻEŃ,
A JEDNOCZEŚNIE SPOKOJU
I WYTCHNIENIA OD CODZIENNYCH ZMARTWIENIŃ -
WSZYSTKIM PRACOWNIKOM I ICH RODZINOM ŻYCZY**

NSZZ SOLIDARNOŚĆ FAP



Bez spadku produkcji

Podczas ostatniego spotkania ze związkami zawodowymi dyrekcja kolejny raz zadeklarowała, że otrzymujący propozycje przejścia do agencji pracy tymczasowej będą w przyszłości sukcesywnie z powrotem przyjmowane do FAP. Jest to prawdopodobne, gdyż według posiadanych przez nas informacji w najbliższych miesiącach nie jest planowany, ani przewidywany spadek całkowitej produkcji.

Wiadomo, że zarówno **po przerwie wakacyjnej** – wbrew rozsiewanym plotkom – **nasz zakład ma wytwarzać samochody w takiej samej ilości jak obecnie. Dobrze są również perspektywy produkcyjne na pierwsze miesiące przyszłego roku.** Pewną niewiadomą pozostaje natomiast dopiero plany na drugie półrocze 2012. Oczywiście spadać będzie produkcja Pandy (choćby z tego powodu, że jesienią pojawi się jej nowa wersja), ale powinny ją zastępować inne modele z Lancią Ypsilon na czele.

Dlatego też pracownicy, którym kończą się umowy powinni poważnie

rozważyć skorzystanie z możliwości czasowego zatrudnienia za pośrednictwem agencji. Tym bardziej, że dyrekcja FAP cały czas deklaruje, że nie stracą ani złotówki z dotychczasowych zarobków. **Wprawdzie umowy agencyjne nie zawierają dodatkowych składników płacowych zapisanych w układzie zbiorowym, ale Fiat zapowiada ich wypłacanie.** Wygląda zatem na to, że zatrudnieni przez agencję część wynagrodzenia otrzymywać mają przez agencję (tą zapisaną w umowie), a resztę bezpośrednio od FAP (tą obiecaną). Rozwiązanie to pozabawione jest gwarancji, ale być może w ten sposób nasza firma stara się ograniczyć prowizję płaconą agencji.

Nie mniej osoby, dla których ważne jest formalne potwierdzenie zasad mogą starać się dopisać w umowie z agencją wypłacanie wszelkich dodatków płacowych określonych w układzie zbiorowym. Umowa o pracę – zgodnie z prawem – to porozumienie stron i jako taka podlega negocjacji. Także indywidualnym. **(rd)**

Co jest grane?

Wysyłając kilkuset pracowników do agencji pracy tymczasowej dyrekcja FAP zapowiada – choć nie daje tego na piśmie – że nie stracą oni „na wypłatach”, czyli utrzymają dotychczasowe stawki oraz dodatki. Nie jest to wprawdzie żadne dobrodziejstwo, gdyż równe traktowanie wykonującym pracę tymczasową gwarantuje prawo. Jednocześnie jednak FAP będzie musiał zapłacić prowizję agencji, gdyż ta żyje (zazwyczaj nieźle) z procentu od wynagrodzeń wypożyczonych pracowników. **Oznacza to, że w sumie agencyjny monter czy też operator kosztuje więcej niż zatrudniony na podstawie normalnej umowy na czas nieokreślony.** Tymczasem FAP woli z góry zapłacić więcej agencji, niż bezpośrednio zatrudnić pracowników i ewentualnie w przyszłości ryzykować odprawy, gdyby doszło do zwolnień grupowych. Które wcale nie muszą mieć miejsca, bo zakład mo-

toryzacyjny z założenia ma produkować samochody, a nie zwalniać ludzi.

Dlaczego? Bo nie chce zapewnić swoim pracownikom stabilizacji zatrudnienia. Zapewne uważając, że ciągła niepewność i stres wpłyną na większe zaangażowanie, gdyż niepewni swojego losu pracownicy będą chcieli się wykazać, nawet kosztem swojego zdrowia oraz życia rodzinnego. Tylko, że jeśli jest to metoda skuteczna, to tylko na krótką metę. W dłuższej perspektywie „tymczasowy” pracownik równie tymczasowo traktuje swoje obowiązki, stabilizacji szukając gdzie indziej. A firm – również z branży motoryzacyjnej i w naszym regionie – poszukujących doświadczonych osób na produkcję nie brakuje. Często proponują przy tym stawki lepsze od fiatowskich. Czy warto zatem ryzykować utratę najbardziej aktywnych i kreatywnych z „tymczasowników” w imię elastycznego zatrudnienia, rozumianego wąsko jako możliwość zwolnienia z dnia na dzień lub co najwyżej dwutygodniowym wypowiedzeniem?

PIP sprawdzi

Utrzymywanie pracowników w ciągłym stresie, stosowanie metod mających znamiona mobbingu oraz sięganie po kary nieproporcjonalne do przewinień, doprowadziły do tragicznego zdarzenia w bielskim oddziale Sistema. Jeden z operatorów wózków, którego pozbawiono całej premii miesięcznej za jednorazowe drobne uchybienie (zbyt późne zapięcie pasa) podjął próbę samobójczą, rzucając się z okna. Przeżył, ale doznał poważnego urazu kręgosłupa.

Ten dramat sprawił, że **PIP zamierza przeprowadzić wśród załogi Sistema ankietę dotyczącą problemów mobbingu i stresu w miejscu pracy. Pozwoli oni wykryć występujące przypadki zachowań mobberskich,** natomiast dyrekcja ma prawny obowiązek im przeciwdziałać. **(zz)**

Jednak **elastyczne zatrudnienie to nie to samo, co swoboda zwalniania.** Szczególnie, że w dobrze zarządzanej firmie nawet trzymiesięczne okresy wypowiedzenia nie wiążą się z żadnymi dodatkowymi kosztami. Zatrudnieni w tym okresie normalnie pracują, wywiązując się ze swoich zadań (inaczej grożą im kodeksowe sankcje, z dyscyplinarką włącznie), a tym samym zakład na nich zarabia, a nie dokłada. Jedynym „kłopotem” – i to koniecznym wziętym w cudzysłów – jest konieczność wskazania przyczyny uzasadniającej (a zatem nie dowolnej) rozwiązanie umowy o pracę. Tyle tylko, że nie jest to kwestia „kosztów”, czy też „elastyczności zatrudnienia”, lecz poszanowania podstawowych zasad współżycia społecznego oraz europejskiego prawa. To ostatnie jednoznacznie mówi, iż **umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunku pracy i przyczyniają się do podnoszenia jakości życia pracowników oraz wzrostu ich efektywności.** **(Mrs)**