

STANOWISKO Nr 1

Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Fiat Auto Poland w sprawie zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych w FAP

Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Fiat Auto Poland wyraża zdecydowany sprzeciw wobec zapowiedzianej przez dyrekcję FAP zamierzonej wielkości zwolnień zbiorowych oraz domaga się wprowadzenia programu dobrowolnych odejść pracowników, który powinien poprzedzać wszelkie formy przymusowej redukcji zatrudnienia.

Z całą stanowczością przypominamy, że tylko w ciągu ostatniego pół roku Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Fiat Auto Poland czterokrotnie zwracała się do dyrekcji FAP z propozycją wprowadzenia programu dobrowolnych odejść pracowników, przewidującego dodatkowe odprawy pieniężne dla rezygnujących z pracy w FAP, które jednak były ignorowane przez pracodawcę jako rzekomo przedwczesne. Tymczasem poprzedzający przymusowe zwolnienia program dobrowolnych odejść pozwala w optymalny sposób połączyć zachowanie niezbędnej, podstawowej stabilności zatrudnienia z możliwością koniecznego zmniejszenia liczebności załogi, przy zachowaniu zasad społecznej odpowiedzialności biznesu (*corporate social responsibility* – CSR). Jednocześnie taki program byłby rzeczywistym przykładem rozwiązywania problemów w sposób zapobiegający kontrowersjom i konfliktom, czyli działaniem, o którym mówi zapis art. 41¹ ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy FAP.

Dlatego też kolejny raz wzywamy dyrekcję FAP do zawarcia porozumienia wprowadzającego program dobrowolnych odejść pracowników, przewidującego dodatkowe odprawy pieniężne. Wdrożenia takiego programu powinno bezwzględnie poprzedzać zwolnienia grupowe, a samo porozumienie jednoznacznie ustalać wysokość tych odpraw dla osób dobrowolnie rezygnujących z pracy w FAP.

Konieczne jest także zweryfikowanie ewentualnej koniecznej liczby osób objętych zwolnieniami grupowymi, na podstawie analizy osiągniętych wyników ekonomicznych i produkcyjnych oraz ich prognoz na kolejne okresy (kwartały i lata). Należy stanowczo stwierdzić, że przedstawiona przez dyrekcję FAP liczba 1,5 tys. pracowników mających być objętych zwolnieniem grupowym jest w sposób oczywisty zawyżoną. Nie uwzględnia zarówno zmniejszenia w ciągu ostatnich trzech lat zatrudnienia w FAP o prawie 1,6 tys. osób (z 6.422 w 2009 do 4.870 obecnie), jak również nie wynika w bezpośredni sposób ze spadku zamówień na samochody czy też perspektyw rynkowych dla branży motoryzacyjnej. Przy porównywaniu z rekordowym pod względem produkcji rokiem 2009 nie uwzględniono także, że ówczesny wynik był efektem poważnej liczby nadgodzin związanych z pracą w praktycznie wszystkie soboty i kilka niedziel. Dlatego konieczne jest

przeprowadzenie merytorycznej analizy rzeczywistych rozmiarów koniecznych zwolnień grupowych, z uwzględnieniem efektów programu dobrowolnych odejść pracowników. Nie wolno przy tym zapominać, że podstawowym celem konsultacji przewidzianych przez przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników powinno być dążenie do uniknięcia lub możliwie największego zmniejszenia rozmiaru zwolnienia grupowego, a nie jak najszybszego ustalenia listy pracowników przewidzianych do zwolnienia.

Dopiero, jeśli po przeprowadzeniu wspomnianej analizy oraz wprowadzeniu programu dobrowolnych odejść pracowników nadal byłoby nieuniknione zwolnienia grupowe konieczne jest sformułowanie jasnych i sprawiedliwych kryteriów do zwolnienia, jak również kolejności dokonywania zwolnień. Nie powinno przy tym ulegać wątpliwości, że w pierwszej kolejności powinny one obejmować pracowników posiadających inne źródła utrzymania oraz uprawnienia do renty lub emerytury, a jednocześnie w żadnym wypadku nie powinny dotyczyć pracowników będących jedynymi żywicielami rodzin oraz znajdującymi się w trudnej sytuacji materialnej. W przypadku pozostałych pracowników Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Fiat Auto Poland uważa, że kryteriami powinny być, po przeliczeniu na punkty:

- 1) dotychczasowy staż pracy,
- 2) posiadane umiejętności i kwalifikacje zawodowe,
- 3) poziom wykształcenia (na stanowiskach tego wymagających),
- 4) dotychczasowy stosunek do obowiązków pracowniczych,
- 5) zdolności do współdziałania w zespole

Punktowy system oceny w z jednej strony w największym możliwym stopniu wyklucza subiektywność stosowania przyjętych kryteriów, a z drugiej pozwala na wprowadzenie prostej zasady kolejności zwolnień od najniższych uzyskanych współczynników (ocen) punktowych. Oczywiście równocześnie pracownicy muszą mieć zagwarantowaną możliwość odwołania się od swojej oceny punktowej za pośrednictwem reprezentującej ich organizacji związkowej.

Jednocześnie Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Fiat Auto Poland wzywa wszystkie strony dialogu społecznego do merytorycznego rozpatrzenia propozycji przedstawionych w niniejszym stanowisku podczas prowadzonych konsultacji zamiaru zwolnienia grupowego w FAP oraz zwraca się od dyrekcji spółki zastąpienia obecnego dyktatu merytorycznymi rzeczowymi rozmowami w trybie negocjacyjnym oraz pełnego poszanowania zasad partnerstwa stron dialogu społecznego. Domagamy się także poszanowania dla zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy FAP i niezwłocznego wypłacenia przewidzianej art. 31 układu zbiorowego nagrody z okazji świąt Bożego Narodzenia.

Podpisy członków

Bielsko-Biała, 12 grudnia 2012

Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” FAP

Przewodnicząca MOZ NSZZ „Solidarność” FAP

Wanda Stróżyk