



INFORMATÓR ZWIĄZKOWY nr 4/2012

Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Organizacja Międzyzakładowa Fiat Auto Poland S.A., Fiat Powertrain Technologies Poland, Fenice Poland, Comau Poland, Magneti Marelli Poland, Delfo Polska, CEVA Automotive Logistics Poland, Electropoli Galwanotechnika, Sistema Poland, Sirio Polska, Fiat Services Polska, Adler Polska, Avio Polska w Bielsku-Białej.

Avio Polska Sp. z o.o.

W dniu 8 lutego 2012, Dyrekcja Spółki odpowiadając na nasze pismo z dnia 11 stycznia zorganizowała pierwsze w tym roku spotkanie, którego głównymi tematami było zaprezentowanie przez Dyrekcję Spółki :

- danych dotyczących premii jakościowej,
- danych w zakresie wynagrodzeń pracowniczych za rok 2011,
- ustalenia planu urlopów na rok 2012,
- ustalenie kalendarza spotkań **negocjacji płacowych w tym roku.**

Premia jakościowa : w trakcie ubiegłorocznych negocjacji płacowych zostało zawarte porozumienie dotyczące wypłaty jednorazowej nagrody w przypadku nie przekroczenia przez firmę strat wewnętrznych kwoty 753 tyś. euro. Z zaprezentowanych przez Spółkę wyników „**straty**” te osiągnęły kwotę 1 245 tyś. euro, co tym samym nie daje podstaw do wypłaty dodatkowych środków pieniężnych dla pracowników, my jednak po otrzymaniu szczegółowych wyników finansowych firmy postaramy się je przeanalizować, czy też nie ma podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki z tego tytułu. Jeżeli chodzi o współczynnik kwartalny to poszczególnych okresach wyniósł – w pierwszym kwartale 1,54 %, w drugim 1,06 %, w trzecim 1,07 %, w czwartym 2,54 %. Za pierwsze trzy kwartały zgodnie z porozumieniem Spółka wypłacił każdemu pracownikowi 50 % z kwoty 195 zł. Z powyższych danych można wyciągnąć jeden zasadniczy wniosek, porównując rok ubiegły do lat poprzednich, nastąpiła zdecydowana poprawa w zakresie jakości, głównie za sprawą pracowników. Co nam w trakcie tegorocznych negocjacji płacowych daje spory argument do ręki zwłaszcza że jak wynika z danych płacowych za rok ubiegły mimo ubiegłorocznej podwyżki, płace w Avio Polska w stosunku do średniej płacy w kraju nie są zbyt rewelacyjne.

Wynagrodzenia pracownicze:

- średnia płaca teoretyczna na produkcji w roku ubiegłym to ok. **2 840 zł.** po doliczeniu pracy w godzinach nadliczbowych (średnio **245** na jednego zatrudnionego) wrasta do kwoty **3 440 zł.**
- średnia płaca na stanowiskach umysłowych wyniosła 5 370 po doliczeniu pracy w godzinach nadliczbowych (średnio **89** na jednego zatrudnionego) wrasta do kwoty 5 480 zł.
- podwyżki indywidualne zostały przyznane **132** pracownikom – w tym 59 zatrudnionych na produkcji otrzymało wzrost stawek godzinowych (od 1,00 zł. do 3 ,00 zł.) i 73 pracowników umysłowych (od 400 do 600 zł.)
- Spółka zatrudnia 445 pracowników w tym na produkcji obecnie zatrudnionych jest 274 pracowników,
- umowy o prace na czas określony posiada 179 pracowników,
- w zakresie polityki zatrudnieniowej spółka zatrudnia nowo przyjętego na 3 miesięczny okres próbny oraz 2 umowy po roku na czas określony, po tym okresie jeżeli pracownik posiada dobrą opinie otrzymuje umowę na czas nieokreślony (*oby wszyscy pracodawcy w Polsce stosowali podobne rozwiązania o które jako Związki Zawodowe od lat walczymy z Rządem RP*)

Analizując te dane można wyciągnąć następujące wnioski – w stosunku do roku ubiegłego płaca teoretyczna na produkcji wzrosła o ok. 250 zł., zatrudnienie z 370 do 445 osób, ilość godzin nadliczbowych na produkcji zwiększyła się o blisko 70 godzin. Jednak to co „rzuca” się w oczy to po pierwsze spora różnica w poziomie wynagrodzeń pomiędzy pracownikami umysłowymi a fizycznymi (pomimo specyfiki pracy konstruktorów) i 80 % poziom płacy teoretycznej na produkcji w stosunku do średniej krajowej za rok 2011 która wyniosła 3 399,54 zł.

Poziom wynagrodzeń jest uzależniony od kilku czynników, w tym w dużej mierze od kondycji, zamówień i osiągniętego przez firmę zysku. W tym roku kiedy nastąpił gwałtowny wzrost kosztów utrzymania co sami doświadczamy jako klienci – stacji benzynowych, sklepów spożywczych a także po rachunkach przysyłanych przez – elektrownie, gazownie czy wodociągi, i gdy inflacja rok do roku tj. grudzień 2010 to grudnia 2011 osiągnęła prawie **5 %**, a płaca minimalna wrosła o **8 %** stawia przed nami spore wyzwanie.

Uważamy, że pracownicy Avio Polska wykonujący bardzo odpowiedzialną pracę wpływającą na bezpieczeństwo podróży pracując w systemie 3 zmianowym od poniedziałku do soboty, zasługują na osiągnięcie poziomu płacy, który zapewni im godne życie.

Dlatego tegoroczny wzrost wynagrodzeń powinien po pierwsze zrekompensować wzrost kosztów utrzymania, po drugie spowodować aby płaca teoretyczna osiągnęła poziom średniej krajowej i po trzecie trafiła w głównej mierze do pracowników fizycznych.

Po analizie zaprezentowanej przez Dyрекcję Spółki danych, w perspektywie jakie stwarzają kolejne inwestycje w dniu dzisiejszym pismo z żądaniem płacowym obejmującym:

- wzrost stawek godzinowych o 3,00 zł.
- wzrost dodatku do godzin nocnych o 1,00 zł.
- wzrost dodatków za prace w niedzielę i święta,
- wzrost premii wakacyjnej do 50 % płacy teoretycznej
- połączenie dodatku absencyjnego i jakościowego w jeden element płacowy,

Zapewniamy, że dołożymy wszelkich starań aby wyznaczony cel został osiągnięty, ale żeby stał się realny musi nastąpić mobilizacja wśród załogi, bo cóż znaczy sam generał bez wojska, dlatego apelujemy o wzmocnienie naszych szeregów związkowych.

Kolejne spotkanie z Dyрекcją Spółki zostało zaplanowane na dzień 16 lutego w trakcie którego będziemy oczekiwać odpowiedzi na nasze żądania.

Plan urlopowy : w tym roku w związku z brakiem zbiorowej przerwy urlopowej, pracownicy do końca lutego będą musieli zaplanować swój tegoroczny urlop, planując w pierwszej kolejności minimum 14 dniową przerwę wakacyjną oraz pozostałe dni w ciągu pozostałych miesięcy. Brak określenia zbiorowej przerwy urlopowej ma dobrą zaletę ponieważ pracownik może wówczas swobodnie określić termin dłuższego wypoczynku i skorzystać i zorganizować sobie wakacje w czerwcu lub we wrześniu ale jednocześnie nakłada odpowiedzialność na pracodawcę aby przestrzegał indywidualnych terminów wyznaczonych przez pracownika. Sytuacja ta jest podobna do ubiegłorocznej kiedy spółka również prowadziła działalność produkcyjną praktycznie przez cały rok. W przypadkach niejasności prosimy o ewentualne telefony w tej sprawie.

Red. St.M/M.G