

## CZTERY LATA BEZ PODWYŻKI ZBIOROWEJ POTĘGA FAŁSZU NA CZYM POLEGA ?

**Brak podwyżek zbiorowych przez kolejne cztery lata** przewiduje dyrekcyjne porozumienie podpisane (1 lipca 2015) posłusznie przez pozostałe organizacje związkowe. Oznacza to, że **do końca 2018 w FCA Poland nie będą nawet prowadzone żadne rozmowy płacowe!** W zamian pracownicy w latach 2015-18 mają otrzymywać dwie dodatkowe premie – z których tylko wypłacana raz na kwartał jest gwarantowana, w kwocie nieco ponad stu złotych brutto – oraz w tym roku będzie wprowadzona **jednorazowa podwyżka płac w wysokości 130 zł miesięcznie wraz z premią**, czyli ok. 110 zł (dokładnie 110,17 zł) do stawki

Jedynym plusem jest to, że **podwyżka – czego od początku domagała się NSZZ Solidarność – ustalona została w równej wysokości dla wszystkich pracowników wraz z wyrównaniem od początku 2015.** To właśnie dzięki temu każdy pracownik wraz z wynagrodzeniem za lipiec otrzyma dodatkowo 780 zł, proporcjonalnie do liczby miesięcy przepracowanych w pierwszym półroczu. Jest to zatem nic innego jak wyrównanie. Jednak w porozumieniu zostało nazwane „nagrodą”, gdyż dykcja postanowiła (a pozostałe organizacje się na to zgodziły), że tegoroczne wyrównanie podwyżki zostało potrącone przy rozliczaniu nowych premii kwartalnych w... marcu 2019.

Jeżeli chodzi o dodatkowe premie, które mają obowiązywać w latach 2015-2018 to przy **premiu kwartalnej ich wysokość jest zależna od realizacji tzw. planu przemysłowego grupy FCA w Europie, Afryce i na Bliskim Wschodzie (tzw. EMEA)**, na co pracownicy naszego zakładu nie mają praktycznie wpływu. W przypadku powyższych sum ustalono wynik operacyjny EMEA na poziomie poniżej 80%. Kwoty wypłat zaliczkowych dla każdego obszaru zawodowego wypłacane raz na trzy miesiące przez kolejne trzy lata są następujące:

1. 37,97 zł brutto (ok. 26,50 zł netto) na miesiąc – 113,90 zł/za kwartał dla I obszaru zawodowego;
2. 42,02 zł brutto (ok. 29,40 zł netto) na miesiąc – 126,06 zł/za kwartał dla II obszaru zawodowego;
3. 50,42 zł brutto (ok. 35,30 zł netto) na miesiąc – 151,27 zł/za kwartał dla III obszaru zawodowego.

Należy przy tym podkreślić, że tylko minimalna wysokość premii wypłacanej raz na kwartał jest gwarantowana i będzie wynosić jak powyżej od **113,90 zł brutto dla większości pracowników produkcyjnych** (do kategorii C2), po **126,06 zł brutto dla team leaderów, operatorów linii automatycznych** i pracowników na wyższych stawkach; po **151,27 zł brutto dla najlepiej zarabiających** (od kategorii BII 2 wzwyż). Premia ta ma być rozliczona w 2019 r. zależnie od osiągniętego wyniku operacyjnego grupy FCA EMEA ustalonego po przeprowadzeniu zewnętrznego audytu. **Jeżeli wynik działalności operacyjny będzie wówczas na poziomie 100 proc.** planu produkcyjnego to po czterech latach większość pracowników produkcyjnych otrzyma dodatkowo jednorazowe wyrównanie premii po 1.822,42 zł brutto za te cztery lata pracy (czyli za 42 miesiące pracy) **co dałoby na miesiąc przyrost 43,39 zł brutto (ok. 30,40 zł netto)**. Jeżeli jednak nie **osiągnie 80 proc. planu to nie dostaną wyrównania już ani grosza.** Oczywiście przy przekroczeniu planu gdyby tak się zdarzyło wypłaty mają być wyższe, ale – o czym nie wolno zapominać – realizacja tego planu produkcyjnego zależy nie tylko od naszego zakładu, ale fabryk FCA rozrzuconych na trzech kontynentach.

**Na czym zatem polega potęga fałszu pozostałych przedstawicieli związkowych.** Podali pracownikom informację, że pracownicy otrzymają w 2019 roku wyrównanie jednorazowe czyli maksymalny pułap premii osiągalny przy 120 proc. wyniku działalności operacyjnej tj. kwotę 4800zł brutto za cztery lata (życzylibyśmy sobie aby się marzenie spełniło).

Warto dodać, że premie kwartalne naliczane będą dopiero od połowy bieżącego roku, zatem pierwsza zostanie wypłacona dopiero z wynagrodzeniem za wrzesień 2015.

**Druga Premia roczna** zależy od obniżki kosztów w FCA Poland, na co – jak zauważała również sama dyrekcja – **pracownicy mają wpływ mocno ograniczony.**

Całkowicie nieprzewidywalna jest przy tym również wysokość premii rocznej nazwanej „za wydajność FCA Poland”, choć w rzeczywistości zależnej w pierwszym rzędzie od obniżki kosztów przez naszą spółkę w danym roku, zaś w drugiej od osiągniętego przez zakład poziomu WCM. Przedstawiając zasady nowej premii dyrekcja twierdziła, że tegoroczna obniżka kosztów wyniesie ok. 6 proc., co miałyby oznaczać, że w marcu 2015 pracownicy otrzymają od 1.822,42 zł (większość zatrudnionych na produkcji) do 2.420,37 zł (ci najlepiej zarabiający). Nie wolno jednak zapominać, że **jeżeli obniżka kosztów wyniesie w danym roku mniej niż 4 proc. to wszyscy premii rocznej dostaną dokładnie zero złotych.** Niezależnie od osiągniętego poziomu WCM (złota, srebra czy brązu).

Co ważne obniżka kosztów liczona jest oddzielnie w danym roku, a zatem aby za każdym razem pracownicy produkcyjni otrzymywali nieco ponad 1,8 tys. zł brutto (czyli niespełna 1,3 tys. zł na rękę) łączna obniżka w latach 2015-18 musiałaby wynieść ponad jedną piątą obecnych kosztów! Równocześnie – o czym już była mowa – **wpływ załogi na omawianą obniżkę kosztów jest niewielki**, a organizacje związkowe praktycznie nie są w stanie zweryfikować przedstawionych przez dyrekcję danych o osiągniętych „oszczędnościach”. Jednym słowem **na papierze premia może i wygląda obiecująco, ale nikt nie jest w stanie przewidzieć, w jakiej wysokości (i czy w ogóle) zostanie realnie wypłacona.**

A pamiętajmy, że ceną za nią jest brak podwyżek zbiorowych przez najbliższe cztery lata, co jest rozwiązaniem niedopuszczalnym biorąc pod uwagę rosnące obciążenie pracowników naszego zakładu zadaniami, jak również wypracowywane przez nich wielomilionowe zyski. **Dlatego też Solidarność postanowiła** nie podpisywać porozumienia w wersji narzuconej przez dyrekcję, lecz **zaproponowała kompromisową treść porozumienia płacowego na lata 2015-18**, które z jednej strony zawierało w całości dyrekcyjny załącznik do porozumienia, który wprowadzał dwie nowe premie, gdyż – jak podkreślał pracodawca – jego zapisy były nienegocjowalne, czyli nie podlegały dyskusji, ale z drugiej strony ustalał **coroczne podwyżki zbiorowe w latach 2015-18 w łącznej wysokości 500 zł dla każdego pracownika** (w tym roku 200 zł, a w kolejnych trzech po 100 zł). **Dobre porozumienie płacowe powinno bowiem ustalać podwyżki zbiorowe, a nie jej wykluczać.** Zresztą wystarczy zobaczyć jak funkcjonują kilkuletnie porozumienia płacowe w poznańskim Volkswagencie czy też gliwickim Oplu – wszędzie przewidują one zarówno coroczny wzrost płac zasadniczych przez okres obowiązywania porozumienia, jak też dodatkowe premie czy też jednorazowe bonusy.

Ostatnie słowo **powinno zresztą należeć do pracowników, których należy zapytać czy zgadzają się na rozwiązania płacowe, sprowadzające się do braku podwyżek zbiorowych przez kolejne cztery lata.** Tu bowiem chodzi o pieniądze należne ludziom za ciężką pracę i to oni powinni zdecydować, czy akceptują rozwiązania forsowane przez dyrekcję.

*Wanda Stróżyk*

*przewodnicząca MOZ NSZZ Solidarność FCA Poland*