

Poznań, 6 listopada 2017 r.

Pan
Zbigniew Adamczak
Przewodniczący Komisji
Zakładowej NSZZ „Solidarność”
Pracowników Bridgestone Poznań
Sp z o.o.
/w miejscu/

W nawiązaniu do korespondencji z dnia 25 października 2017 w imieniu kierownictwa Bridgestone Poznań pragnę wyrazić swoje zdziwienie i zaniepokojenie przedstawionymi w piśmie żądaniami oraz terminem ich realizacji.

1)

Jak informowaliśmy organizację związkową, jednym z efektów prac nad ostatnimi zmianami Regulaminów Pracy i Wynagradzania (które weszły w życie w sierpniu 2017) było zawiązanie zespołu projektowego w sprawie wdrożenia kompleksowych zmian systemu wynagrodzeń w obu fabrykach Bridgestone w Polsce. Zespół został zawiązany pod koniec lipca 2017r., a przewodzą mu osoby z organizacji europejskiej Bridgestone EMEA. Podczas spotkania roboczego z Organizacją Związkową w dniu 25 września 2017 potwierdziliśmy, że prace są skomplikowane i wymagają wielu uzgodnień pomiędzy organizacjami zanim zostaną przedstawione do zarządu BS EMEA. Dopiero po akceptacji propozycji przez zarząd BS EMEA możemy przedstawić propozycję Zakładowej Organizacji Związkowej i rozpocząć formalne negocjacje. Dodam, że zmiany w systemie wynagrodzeń, które chcemy zaproponować wykraczają poza elementy wymienione w Państwa piśmie – ich skala wymaga odpowiedniego przygotowania, analizy koncepcji i sprawdzenia efektu finansowego.

Prace te wymagają czasu i niemożliwym jest ich przedstawienie na dzień 8 listopada. Pragnę zwrócić uwagę, że przygotowanie i wdrożenie ostatnich zmian w systemie premiowym zajęło zespołowi ok 6 miesięcy a zmiany, które chcemy obecnie wdrożyć są znacznie bardziej skomplikowane i wymagają czasu i wielu uzgodnień.

2) Propozycje przedstawione w piśmie Organizacji Związkowej wkraczają poza standardy rynkowe, nawet na obecnym bardzo dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Obraz jaki przedstawia się po przyjęciu wprost Państwa koncepcji (uwaga: w kalkulacji ujęto dodatki nocne i niedzielno/święteczne w wysokości średniej 870 zł brutto miesięcznie) przedstawiony jest poniżej na przykładzie stawki operatorskiej „4P” (piąty poziom na 8 istniejących poziomów wynagrodzeń operatorów):

OBECNIE
dla stawki 4P

PROPOZYCJA ZWIĄZKU

Uwagi:

WYMIAR	168	168	
STAWKA	19.12	19.12	
ZASADNICZE	3212.16	4212.16	podwyższenie stawek o 1000 zł
PREMIA OBECNOSCIOWA (15%)	481.82	631.82	
PREMIA 4S (5%)	160.61	210.61	
PREMIA RS (max. 13%)	417.58	547.58	
PREMIA ZA WKŁAD średnia	235	235	
dodatki nocne/święteczne	870	870	średnio w miesiącu
SUMA BRUTTO	5377.17	6707.17	pensja miesięczna
inne składniki	0	13414.34	wypłata w wysokości dwukrotnej pensji miesięcznej
Rocznie	64526.04	93900.38	

zmiana w stosunku do stanu obecnego

146%

Ponieważ mamy wątpliwości czy istotnie celem Zakładowej Organizacji Związkowej Solidarność jest podniesienie wynagrodzeń o 46% w stosunku do stanu obecnego, prosimy o ponowne przeanalizowanie żądań. Wszczytanie procedury sporu zbiorowego poprzez formułowanie żądań odbiegających znacznie od spotykanych praktyk na rynku i wywarcie w ten sposób nacisku na Pracodawcę narusza zasady współżycia społecznego. Jeśli jednak takie są postulaty Organizacji Związkowej, chciałbym podkreślić, że żądanie podniesienia kosztów płac o 46% narusza nie tylko zasady współżycia społecznego, lecz może być traktowane jako działanie szkodzące przedsiębiorstwu. Wnoskujemy jednak, że nie jest celem Organizacji Związkowej działanie na szkodę przedsiębiorstwa, gdyż mogłoby to mieć negatywny wpływ realizację planowanej bardzo dużej inwestycji oraz przyszłość przedsiębiorstwa i zatrudnionych pracowników.

3)

Prosimy o doprecyzowanie lub usunięcie p. 5 korespondencji, gdyż w naszej ocenie tak ogólne sformułowanie nie może on być przedmiotem sporu.

Reasumując, pragnę podkreślić, że nie jest powszechną praktyką rozpoczynanie procedury sporu zbiorowego przed rozpoczęciem procesu negocjacji. W świetle przedstawionego korespondencji i wyjaśnień jakich udzieliliśmy Zakładowej Organizacji Związkowej w trakcie spotkań roboczych, rozpoczynanie procedury sporu jest działaniem nieadekwatnym do obecnej sytuacji, zwłaszcza, że przedsiębiorstwo ma na uwadze wdrożenie działań wychodzących naprzeciw postulatom

wymienionym w p. 2 i 3 pisma, a na temat odnoszący się do kwestii wynagrodzeń zasadniczych (p. 1 i 4 pisma) zamierza przedstawić rozwiązania, które są atrakcyjne dla pracowników i odpowiadają wnioskowi pojawiającym się podczas prac przy ostatnich zmianach regulaminu.

W związku z powyższym oczekujemy ponownego przeanalizowania i doprecyzowania postulatów Związku tak, aby były rozumiane przez nas jednoznacznie oraz powstrzymanie się od procedury rozpoczynania sporu zbiorowego do dnia przedstawienia przez Pracodawcę propozycji zmian systemu wynagrodzeń.

Termin przedstawienia propozycji wyjściowej przez kierownictwo Bridgestone Poznań określamy na dzień 28 listopada 2017r. – w zależności od jej aprobaty Zarządu Bridgestone EMEA

Z poważaniem

...upoważniona Prezesa Zarządu

Paweł Nowaczyk
Kierownik Działu ds. Personalnych
Ogólnych

Do wiadomości:

Pan Jarosław Lange

Przewodniczący Zarządu Regionu

NSZZ „Solidarność”