

Szanowni Państwo

Temat podwyżek indywidualnych od lat stanowił przedmiot sporów organizacji związkowych z pracodawcą. Strona społeczna protestowała przeciwko udzielaniu podwyżek stale tym samym osobom przy jednoczesnym braku jasno określonych zasad i kryteriów ich przydziału a także pomijaniu pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Taki sposób dystrybucji, stosowany od lat, powodował pogłębianie dysproporcji płacowych na porównywalnych stanowiskach. Domagaliśmy się, aby proces przyznawania podwyżek indywidualnych był jasny i klarowny oraz obejmował w sposób proporcjonalny wszystkie grupy zawodowe.

Zadaniem specjalnie powołanego zespołu, w skład, którego weszli przedstawiciele pracodawcy i związków zawodowych było opracowanie zasad przyznawania podwyżek indywidualnych w naszej Spółce. W efekcie powstał katalog kryteriów branych pod uwagę przy przyznawaniu podwyżek dodatkowych. Podczas negocjacji płacowych wzrostu wynagrodzeń o wskaźnik inflacyjny strony uzgodniły, że 0,5 % funduszu przeznaczone zostanie na przeszerogowania indywidualne, które dokonane zostaną w Spółce od 1 kwietnia br. a dystrybucja środków przeprowadzona zostanie w oparciu o zasady zawarte w porozumieniu zawartym przez strony.

W związku z niepokojącymi sygnałami dotyczącymi sposobu podziału podwyżek organizacje związkowe poprosiły pracodawcę o wyjaśnienia i przedstawienie materiałów dotyczących min. minimalnej i maksymalnej podwyżki, zestawienie podziału środków w poszczególnych pionach, procentowy podział na stanowiska robotnicze i nierobotnicze.

Z przedstawionych przez Zarząd informacji wynika;

1. Podwyżką objęto **151** pracowników Spółki, co stanowi **13,13 %** ogółu zatrudnionych,
2. Średnia miesięczna kwota podwyżki wynosi **237,78 zł/os.**
3. Podwyżką dodatkową objęto **11,17 %** pracowników fizycznych i **14,95 %** pracowników umysłowych,
4. Minimalna podwyżka brutto to **50 zł** a maksymalna **1145 zł,**
5. Przeciętna kwota podwyżki dodatkowej w grupie pracowników umysłowych wyniosła **305,11 zł,** a w grupie pracowników fizycznych **138,44 zł,**
6. Podwyżki dokonane zostaną od dnia 1 kwietnia (angaże mają być przygotowane do końca czerwca) a wyrównanie wynagrodzenia nastąpi w lipcu.

Strona związkowa negatywnie oceniła sposób dystrybucji środków na podwyżki indywidualne prezentując swoje stanowisko na spotkaniach z Zarządem, które odbyły się w dniach 6 i 13 czerwca. Zawarte między stronami porozumienie, w którym określono zasady i kryteria nie wpłynęło na złe nawyki i obyczaje panujące w tym zakresie w Spółce. Sposób podziału tegorocznych podwyżek dodatkowych nie zniwelował dysproporcji na porównywalnych stanowiskach i nie spotkał się ze zrozumieniem ze strony załogi. Rozpiętość podwyżek zaprzecza zasadom zawartym w Kodeksie Etyki Grupy Veolia, które mówią o zrównoważonym rozwoju pracowników. Efekt tegorocznych podwyżek skłania do refleksji czy w przyszłym roku negocjować podział funduszu przeznaczonego na podwyżki w podobny sposób.

Miało być po nowemu, inaczej, przejrzyciej a było tak jak zwykle.

Warszawa 15.06.2013

Organizacje związkowe