



WOLNY ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW POCZTY

Zarząd WZZPP

ul. Krasińskiego 1, 50-945 Wrocław
Tel/fax – (0 prefix 71) – 34-71-818 centrex 818
Tel. Przewodniczący- 0 519 064 100
e-mail: zarzad@wzzpp.pl
strona web: www.wzzpp.pl
forum: <http://www.wzzpp.pl/forum>
KRS 000255521, REGON 020274992

Stanowisko WZZPP w sprawie proponowanych zmian w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy

Data: 19.03.2012 r.

Kilkanaście miesięcy temu wszedł w życie Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Podpisu WZZPP pod tym dokumentem oczywiście nie ma. Niemal w całej rozciągłości krytykowaliśmy jego zapisy. Potem nastąpiło dzielenie środków zaoszczędzonych dzięki nowemu ZUZP-owi. Podział ten był przeprowadzony tak, że nawet sygnatariusze układu załamywali ręce. Teraz przyszła pora na propozycję pracodawcy przyjęcia protokołu dodatkowego. O ile w rozmowach na jego temat uczestniczyć nie będziemy, swoją opinię na jego temat przedstawić zamierzamy.

1. Bardzo sceptycznie podchodzimy do wprowadzenia systemu prowizyjnego. Zwłaszcza, gdyby miał on dotyczyć szeroko pojętej eksploatacji. Proponowane zapisy nie określają precyzyjnie, których grup zawodowych system ten będzie dotyczył, a które na pewno nim objęte być nie mogą. Przy założeniu, że może nim być objęty właściwie każdy pracownik, w naszej opinii nie będzie to rozwiązanie korzystniejsze dla pracowników. Śmiemy twierdzić, że również dla Spółki. Jeśli system ten jest taki idealny, to dlaczego nie ma on zastosowania we wszystkich firmach? Otóż między innymi dlatego, że wielu pracowników bardziej ceni sobie stabilność otrzymywania pensji o stałej wysokości niż niepewną możliwość zarobienia większych kwot. Kolejnym zagrożeniem po wprowadzeniu tego systemu jest dekonunktura, choroba czy też na przykład dłuższy urlop. W przypadku wystąpienia powyższych okoliczności pracownik otrzymuje tylko i wyłącznie niską pensję podstawową, która w żaden sposób nie zaspokoi jego potrzeb życiowych. I wreszcie, co chyba najistotniejsze, pracując w systemie prowizyjnym trzeba się wykazać licznymi cechami, takimi jak zdecydowanie w dążeniu do celu, samodzielność, ale również takimi, które charakteryzują handlowców. Nie każdy te cechy posiada w wystarczającym stopniu, aby mógł podołać wymaganiom stawianym na stanowiskach pracy związanych z wynagradzaniem prowizyjnym. Nie każdy zatrudniony już pracownik wiedział, że atrybuty te będą mu niezbędne do pracy. Handlowcy, bo do stosowania wobec nich systemu prowizyjnego wątpliwości nie mamy, są szczególną grupą zawodową i nie powinno się stosować wobec nich tych samych rozwiązań płacowych, co w stosunku do reszty pracowników.

2. O ile włączenie wszelkich dodatków do pensji zasadniczej wydaje się pomysłem niezłym, to po praktykach związanych z włączaniem do wynagrodzenia zasadniczego choćby dodatku kasowego mamy uzasadnione podejrzenie, że również ta operacja będzie przeprowadzona tak, że zainteresowani pracownicy na tym stracą. Nie sposób pominąć też faktu, że po raz kolejny może dojść do dyskryminowania pracowników. Młodszy stażem pracownicy stracą bowiem co roku dodatkowy 1% wynagrodzenia wynikający z corocznego wzrostu tego wskaźnika. Propozycja, aby włączone dodatki nie powiększały poziomu nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych pokazuje tak naprawdę intencje pracodawcy w tym zakresie. Takie sformułowania dyskredytują ten zapis i powodują, że nie może on być zaakceptowany.

3. Zniesienie górnego poziomu wynagrodzenia jest pomysłem tak absurdalnym i szkodliwym dla firmy, że dziwimy się, iż w ogóle rozważa się jego wprowadzenie. Olbrzymie pole do nadużyć i działań o podłożu patologicznym i nepotycznym. W tym temacie nie tylko się sprzeciwiamy, ale również apelujemy o rozsądek.

Reasumując, przedłożony projekt protokołu dodatkowego do ZUZP-u naszym zdaniem nic nie naprawi, a jedynie powiększy katalog elementów, które pozwalają nazywać ten dokument buble. Ufamy, że związki będące stroną tego złego układu tym razem podejmą słuszną w pracowniczym interesie decyzję, którą może być tylko brak zgody na te zmiany. I o to apelujemy.