

Pracownicza walka

31 maja 2025

Od czterech dni trwa strajk w zakładzie w Sosnowcu.

Jak informuje Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, od trzech dni trwają strajk i protest w zakładzie Bitron Appliance Poland sp. z o.o. w Sosnowcu. Na miejscu każdego dnia protestuje około 120–130 osób, a przewodniczący związku Grzegorz Stępień strajkuje już ponad 50 godzin bez przerwy.

Międzyzakładowy Związek Zawodowy OPZZ przy Bitron Appliance Poland zwrócił się 21 stycznia br. do Zarządu Bitron Appliance Poland sp. z o.o. z wnioskiem o zmianę warunków zatrudnienia pracowników. Ostatnie spotkanie z pracodawcą odbyło się 26 maja br. W związku z brakiem akceptacji któregośkolwiek z przedstawionych postulatów, związkowcy od rana 28 maja rozpoczęli strajk.

Ich postulaty:

1. Podwyższenie od dnia 01.01.2025 r. wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników produkcyjnych o kwotę 7 zł/h.
2. Podwyższenie od dnia 01.01.2025 r. wynagrodzenia zasadniczego pracowników administracyjnych, pośrednich, produkcyjnych w kwocie $7 \text{ zł} \times 168 \text{ godzin} = 1008 \text{ zł}$.
3. Wprowadzenie pięciodniowego systemu pracy dla operatorów na wydziale wtryskarek, analogicznie do pozostałych pracowników tego wydziału. Obecnie operatorzy jako jedyna grupa pracownicza pracują w systemie siedmiodniowym, co prowadzi do nierówności w warunkach zatrudnienia. Zmiana ta ma na celu ujednolicenie systemu pracy i dostosowanie do go standardów obowiązujących w całym wydziale, zgodnie z przepisami prawa pracy dotyczących równych warunków zatrudnienia.
4. Wprowadzenie pięciodniowego systemu pracy dla operatorów na

wydziale eldom, gdzie obecnie obowiązuje sześciodniowy system pracy, aby zrównoważyć warunki zatrudnienia z innymi pracownikami tego wydziału.

5. Zwiększenie dodatku za pracę w soboty – 250 zł oraz niedzielę – 350 zł, aby odpowiednio wynagrodzić pracowników za pracę w dni wolne od standardowego czasu pracy, zgodnie z zasadami rekompensaty za pracę w dni poza regularnym harmonogramem.

6. Zwiększenie dodatku stażowego z dotychczasowego limitu do 30 lat pracy, co pozwoli na bardziej adekwatne wynagrodzenie pracowników z długim stażem pracy, motywując ich do dalszego rozwoju zawodowego i lojalności wobec firmy.

7. Podwyższenie dodatku stażowego z obecnych 20 zł do 40 zł za każdy kolejny przepracowany rok, przy zachowaniu zasady naliczania od kwoty bazowej 80 zł po 3 latach pracy. Zmiana ta ma na celu lepsze wynagrodzenie doświadczenia pracowników i dostosowanie dodatku do aktualnych realiów ekonomicznych.

8. Zwiększenie premii frekwencyjnej do kwoty 450 zł, aby adekwatniej motywować pracowników za ich nieprzerwaną obecność w zaangażowanie w wykonywaniu obowiązków. Takie działanie przyczyni się do wzrostu motywacji oraz zwiększenia ogólnej efektywności pracy.

9. Wprowadzenie premii wielkanocnej w wysokości 350 zł, jako formy uznania dla pracowników za ich wkład i zaangażowanie w pracę przed okresem świątecznym, co pozwoli na budowanie pozytywnej atmosfery w zespole.

10. Wnosimy o wprowadzenie gwarancji zatrudnienia, która zapewni pracownikom stabilność oraz pewność kontynuacji pracy. Takie rozwiązanie przyczyni się do budowania długoterminowych, stabilnych relacji z pracodawcą, wspierając zaangażowanie i wzrost efektywności w pracy.

Źródło: NowyObywatel.pl