

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 08/16 / (1136)

02.03.2016 r.

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

### Spotkanie z Wojewodą Małopolski

W poniedziałek 22.02.2016r Zarząd NSZZ Prac. AMP SA spotkał się z nowym Wojewodą Małopolski Panem Józefem Pilchem. Spotkanie było efektem wystąpienia naszej organizacji Związkowej do nowych władz Województwa Małopolskiego w celu zwrócenia uwagi na problemy Huty, wyjaśnienia decyzji Wojewody dotyczącej „zasiedlenie” budynków administracyjnych w odniesieniu do Programu „Kraków Nowa Huta Przyszłości”. Ponadto chcieliśmy także otrzymać informacje dotyczące pomysłu na funkcjonowanie Spółek hutniczych na terenach przekazanych Skarbowi Państwa przez AMP SA.

Wojewoda odpowiadając na nasze podstawowe pytanie stwierdził, że należy zrewidować decyzje poprzedniej „ekipy rządzącej”, gdyż dla obecnych władz najważniejszym celem jest ochrona polskiej ziemi. Dlatego też należy zweryfikować ustalenia poprzedniego Wojewody J. Milera z Zarządem AMP SA w sprawie przekazania znacznych gruntów (w pierwszym etapie 300 hektarów) Huty w zamian za decyzje własności na części produkcyjnej. Podkreślił, iż z Zarządem AMP SA trwają rozmowy, które powinny znaleźć finał najpóźniej w połowie tego roku. Dla Wojewody jak zapewnił, najważniejszym celem jest zagwarantowanie utrzymania miejsc pracy w krakowskiej hucie oraz jej rozwój. Pan Wojewoda J. Pilch nakreślił również swoje plany co do przyszłości dzielnicy Nowa Huta w odniesieniu do rozwoju „uwolnionych” gruntów Huty. Głównymi priorytetem będzie sprowadzanie poważnych inwestorów, być może z branży motoryzacyjnej, którzy skłonni będą uruchamiać produkcję na terenach należących już do Skarbu Państwa. Są już prowadzone wstępne rozmowy na szczeblu dyplomatycznym i biznesowym.

Odnosił się także do planów zagospodarowania budynków administracyjnych „S i Z”. Te różnią się znacznie od planów poprzedniej ekipy. Budynków nie będą zajmować Urzędy Wojewódzkie. Przebywanie niektórych agent wojewódzkich w budynku „S” będzie wiązało się z remontami docelowych siedzib tych urzędów. Jeden z budynków, jak planuje Wojewoda może stać się filią Muzeum Narodowego. Będą w nim pokazywane zbiory, dla których brak miejsca w stałych ekspozycjach muzeum. Drugi budynek będzie oferowany potencjalnym inwestorom, którzy wyremontują go, a w zamian będą mogli mieć w nim swoje siedziby. Mamy nadzieję, że znajdą się takie Firmy w przeciwnym razie trudno myśleć o rozwoju tej części Nowej Huty. Natomiast Spółki, które znajdują się na terenie Kombinatu, zdaniem Wojewody J. Pilcha, mogą się czuć bezpiecznie. Nową Spółką powstałą z połączenia Spółki Budynki Administracyjne oraz NH-2 będzie kierował Pan Włodzimierz Pietrus. Ma on wszelkie pełnomocnictwa do tego by zabezpieczyć własność Skarbu Państwa nie robiąc przy tym „rewolucji”, która mogłaby zmienić wiele w „krajobrazie gospodarczym” Spółek funkcjonujących obecnie w krakowskiej hucie. Pan Wojewoda zapowiedział także pozytywne decyzje dotyczące funkcjonowania „kasy” hutniczego, z którego w dalszym ciągu korzysta wielu hutników i pracowników spółek hutniczych..... **cd str nr 2**

prawa oraz permanentnych zmian zachodzących w naszej Firmie.. Na wstępie pani dyrektor poinformowała zebranych, iż będzie udzielała odpowiedzi na pytania z urn komasując je tematycznie.

Na pytanie związane z niemożnością obliczania własnego wynagrodzenia przez pracowników dyrektor M. Roznerska udzieliła odpowiedzi, że do indywidualnego wyliczenie wypłaty powinny wystarczyć dwa czynniki : angaż i zapisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Niemniej jednak w razie wątpliwości wskazany jest kontakt z Wipro. Zdaniem pracowników, który także podzieliłamy stary system obliczania płacy był prostszy i przejrzysty. Pomimo dużej ilości składników płacowych każdy pracownik mógł sam sprawdzić, czy ma dobrze wyliczoną pensję, a nie w ciemno polegać na opinii pracownika Wipro.

Na pytania o podwyżki płac pani dyrektor nie udzieliła odpowiedzi wprost. Naświetliła aktualną sytuację hutnictwa w Polsce i na świecie. Pomimo dobrego stanu gospodarki polskiej, hutnictwo w Polsce jeszcze nie osiągnęło produkcji z najlepszych lat. Niestety koncern ma problemy z cenami surowców i zbytem. Problemy te pojawiły się wraz z zalewem rynku przez tanie, sprzedawane po cenach dumpingowych wyroby z Chin, gdzie przemysł hutniczy jest subsydiowany przez państwo. W związku z tym w Brukseli odbyła się manifestacja, w której uczestniczyła liczna delegacja z Polski, mająca skłonić administrację UE do poważnego potraktowania zagrożeń jakie niesie ze sobą nadanie Chinom statusu gospodarki rynkowej oraz podjęcia przez administrację wspólnotową odpowiednich działań, by europejskie hutnictwo nie było skazane na porażkę. Szczególnie, że chińska stal nie jest już pośledniej jakości, wręcz przeciwnie, może konkurować na rynkach, szczególnie przy stosowaniu cen dumpingowych. Podobna sytuacja występuje przy produkcji koksu. Ponadto sytuację utrudniają kłopoty z cenami limitów CO2 i koszty nowych inwestycji w AMP S.A.. Wpływa to niestety na warunki funkcjonowania Firmy – uległy one pogorszeniu. O płacach dowiedzieliśmy się tyle, że Zarząd będzie negocjował ze Stroną Społeczną. Nie padły żadne terminy ani kwoty. Narzekanie na bardzo trudną sytuację AMP SA w Polsce, może wskazywać na brak pieniędzy na podwyżki płac.

W odpowiedzi na następne pytania dotyczące dysproporcji płacowych pomiędzy poszczególnymi oddziałami AMP dyrektor Roznerska stwierdziła, że aktualnie HR pracuje się nad wyrównaniem ww. różnic. Dlatego też podwyżki płac powinny opierać się o indywidualnej ocenie pracownika. Podwyżki płac w odniesieniu do sytuacji rynkowej doprowadzą do systematycznego zmniejszenia istniejących różnic w płacach. Obecnie prowadzone są rozmowy pomiędzy służbami HR, a związkami zawodowymi nad wzrostem płac w 2016 r., w którym powyższe uwagi powinny zostać uwzględnione. Dyrektor Roznerska powiedziała, że przeszkodą w podniesieniu płac jest niska produktywność w AMP, która co prawda w ostatnim okresie wzrosła ale nadal znacznie odbiega od huty w Geant, do której jesteśmy porównywani. Poza tym właściciel ponosi duże koszty na inwestycje zwłaszcza w Krakowie.... **cd str nr 2**

### Spotkanie z załogą BTL

W dniu 22.02.2016 r., odbyło się kolejne spotkanie załogi z dyrektorem personalną AMP panią Moniką Roznerską oraz szefem Biura Dialogu Społecznego – panem Stanisławem Bólem. W spotkaniu uczestniczył również dyrektor BTL – pan Jarosław Ulfig.

Pani dyrektor rozpoczęła spotkanie długim wstępem naświetlając cele, jakie jej przyświecają w spotkaniach z załogą. Dotyczą one pozyskiwania odpowiedzi na ważne z zawodowego punktu widzenia pytania, zwłaszcza w kontekście obowiązującego w AMP

### Informacja z posiedzenia Głównej Komisji Świadczeń Socialnych ArcelorMittal Poland S.A. w dniu 25 lutego 2016 r.

Przewodnicząca Głównej Komisji Świadczeń Socialnych w AMP S.A. Pani Jadwiga Radowiecka otworzyła obrady i przedstawiła porządek obrad, który został przyjęty jednomyślnie. Następnie Przewodnicząca przekazała członkom Komisji „Plany przychodów i wydatków ZFŚS na 2016 rok” podpisane przez członków Małopolskiej i Śląskiej TKŚS. GKŚS po przeanalizowaniu zatwierdziła „Plany przychodów i wydatków z ZFŚS na 2016 rok”. GKŚS zapoznała się z przygotowaną przez BP „Partner”..... **cd str nr 2**

## 2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW AMP SA

**cd ze str nr 1...** (Wojewoda) W najbliższym czasie zostanie zorganizowane spotkanie z Panem W. Pietruszem, wówczas poznamy dokładnie zamierzenia władz nowej Spółki działającej w imieniu Wojewody. Pan Wojewoda odniósł się także do naszych pytań dotyczących drogowej. Obecnie priorytetem dla władz województwa są Światowe Dni Młodzieży i temu celowi podporządkowane są działania władz wojewódzkich. Wojewoda oczekuje, że spotkanie z Papieżem dobrze przysłuży się Krakowowi tak pod względem duchowym jak i materialnym.

Podsumowując spotkanie uznajemy je za potrzebne i udane choć trudno powiedzieć czy zamierzenia nowych władz w odniesieniu do Nowej Huty i naszego Zakładu zostaną zrealizowane. Zbyt dużo było ogólnikowych odpowiedzi. „Wiara czyni cuda”, w tym przypadku wierzyć należy, że wszyscy zainteresowani działają dla dobra ludzi zamieszkujących Nową Hutę w tym także dla rozwoju i zadolenia pracowników zatrudnianych przez AMP SA i Spółki hutnicze. Kończąc spotkanie Wojewoda zapraszał na kolejne rozmowy ale wtedy gdy będzie mógł się „pochwalić” pewnymi osiągnięciami. Będziemy obserwować bacznie decyzje nowych władz. Od nich zależy poparcie lub jego utrata. **T. Ziolek**

**cd ze str nr 1...**(BTL) Na pytanie związane z wyrównaniem płac zasadniczych pomiędzy pracownikami 4BOP a jednozmianowymi, dyrektor Roznerska odpowiedziała, iż problem różnic w płacach zasadniczych jest znany i dlatego wprowadzono mechanizm rekompensaty z wykupem W- 12, którego zadaniem jest częściowe wyrównanie istniejących różnic. W tym twierdzeniu należałoby być bardzo ostrożnym, ponieważ podstawowym zadaniem wykupu W-12 było wykonanie nakazu PIP przez Pracodawcę. A rolą związków zawodowych było by pracownicy na tej operacji nie stracił. Z oceną zysków pracowników 4BOP należy poczekać do końca roku. Podsumowując pytanie o podwyżki płac, pani dyrektor powróciła do efektywności produkcji, ponieważ pomiędzy nimi istnieje ścisły związek. Zwróciła uwagę na fakt, że płace w AMP w okresie ostatnich pięciu lat wzrosły o 23%, przy wzroście wskaźnika cen o 12%. Wypływa z tego wniosek że podwyżki płac w latach poprzednich znacznie przekroczyła inflację. Na to stwierdzenie pracownicy zareagowali „pomrukiem niezadowolenia”. Wystarczy porównać PIT z ostatnich lat (spadek zarobków rok do roku), a słowa Pani dyr. Roznerskiej będą co najmniej „dziwne”. Nasuwa się więc pytanie kto w AMP skorzystał na tych podwyżkach. Pani dyrektor wspomniała także o porównywaniu płac pracowników AMP z pracownikami w tych samych zakładach poza naszą Firmą, i stwierdziła że podwyżki płac powinni dostać ci pracownicy, których może „podkupić” rynek proponując wyższe płace. Natomiast ci pracownicy, którzy mają wyższe płace w AMP niż na rynku zewnętrznym nie powinni ich dostać, ponieważ oni i tak zostaną w AMP SA ????

Następne pytanie dotyczyło bonów na święta wielkanocne, na co pani dyrektor odpowiedziała, że nie są uwzględniane w ZFŚS, a świadczenia socjalne są zgodne z ustawą o Funduszu Świadczeń Socjalnych i interpretacją ZUS i biorą pod uwagę dochód pracownika. Również na pytanie dotyczące możliwości korzystania z innych biur podróży i korzystania z refundacji, pani dyrektor odpowiedziała, że z wycieczek można korzystać zgodnie z zapisami w regulaminie ZFŚS, a aktualnie współpracują ze sprawdzonymi biurami podróży, w których oferta jest odpowiedniej jakości. Zapewniła również, że Pracodawca weźmie pod uwagę czas planowania urlopów w powiązaniu z ofertą biur podróży.

Oдноśnie zwolnień pracowników, dyrektor personalna stwierdziła, że nie jest przewidziany program odejść pracowników, a podejmowane przez Firmę działania w zakresie zwiększenia produktywności nie będą odbywały się kosztem pracowników. I tak w BTL 19 pracowników zostanie przeniesionych na tzw. „linię Talin”, 13 przekazanych do BZW, a 7 odejdzie na emeryturę. Nie ma planów związanych z przyjęciem do AMP pracowników z tzw. interimów. Jeżeli ktoś zostanie przyjęty to będą to wyłącznie wyróżniający się pracownicy i nastąpi ich przyjęcie po decyzji władz Korporacji. Pan Stanisław Ból w odpowiedzi na pytanie dotyczące przesuwania terminów UDW-12 stwierdził, że jest to możliwe tylko w szczególnych sytuacjach.

Oдноśnie chaosu jaki wystąpił przy wykupie W – 12 dyrektor personalna stwierdziła, iż sytuacja powinna w tym zakresie ulec

poprawie ponieważ zorganizowano dodatkowe szkolenia dla osób rozliczających czas pracy.

Dyrektor personalna zapytana o stosunek liczbowy pracowników fizycznych do umysłowych odpowiedziała, że obecnie jest on następujący: 77% stanowią pracownicy fizyczni, a 23 % pracownicy umysłowi i służby pomocnicze i od kilku lat proporcja ta utrzymuje się na tym samym poziomie. Na koniec spotkania padło ponownie pytanie zadane przez członka zarządu naszego związku, które wcześniej było zadane podczas spotkania z załogą BWG, a dotyczyło Święta Trzech Króli i ujęciu go jako dnia dodatkowo płatnego dla pracowników 4BOP. Pan Stanisław Ból stwierdził że HR się bliżej przyjrzeć temu tematowi wspólnie ze stroną społeczną. Na pytanie czy pani dyrektor mogłaby powiedzieć o terminach, w jakich chciała by rozwiązać problemy zgłaszane przez pracowników nie było odpowiedzi.

Szkoda, że problemy techniczne z nagłośnieniem lub celowe działanie jakiś osób nie pozwoliło na wysłuchanie wystąpień Pani dyr. M. Roznerskiej pracowników zajmujących miejsca w tyle dużej świetlicy. Wiele osób nie widząc sensu w takim uczestniczeniu w spotkaniu po prostu z niego wyszło. **J. Łąka M. Kopeć**

**cd ze str nr 1...**(GKŚS). ofertą zajęć rekreacyjnych dla pracowników zatrudnionych w AMP SA Oddział Dąbrowa Górnicza i AMP SA Oddział Sosnowiec, organizowanych przez Centrum Medyczne „Skałka” w Bukownie. Komisja wyraziła zgodę na wdrożenie proponowanej oferty do realizacji. Komisja rozpatrzyła wnioski ŚDTKŚS i MTKŚS o udzielenie pomocy finansowej dla dwóch osób. W kolejnej części spotkania Przewodnicząca GKŚS przedstawiła raport o wykorzystaniu środków finansowych z ZFŚS według stanu na 31.01.2016r w podziale na poszczególne rodzaje świadczeń oraz ilości osób korzystających z dofinansowania z ZFŚS w styczniu br. Następnie przedstawiła i omówiła wysłaną do pracowników i Operatorów Czasu Pracy (za pośrednictwem poczty elektronicznej) informację przypominającą zasady dotyczące realizacji świadczenia „wczasy pod gruszą”. Strona społeczna zwróciła się z propozycją dotyczącą możliwości i potrzeby zorganizowania przez Pracodawcę szkolenia dla członków komisji w temacie ZFŚS.

GKŚS na wniosek strony społecznej z Krakowa omówiła zapisy Regulaminu ZFŚS ujęte w §14 dotyczące dni wycieczkowych. Przyjęto, że czas trwania wycieczki nie może być dłuższy niż limit dni wycieczkowych przysługujący osobie uprawnionej, przypominając, że „dni wycieczkowe liczy się od dnia wyjazdu do dnia powrotu”. Ponadto po wystąpieniu NSZZ Prac. AMP SA w sprawie proponowanych zmian do regulaminu ZFŚS dotyczącego między innymi doliczania do wynagrodzenia pracownika dopłat unijnych, Przewodnicząca GKŚS zwróciła się do Biura Prawnego AMP SA o wydanie w tym temacie opinii. Po jej otrzymaniu GKŚS zajmie w tej sprawie stanowisko. **J. Łąka**

### **Spotkanie Dyrektora Personalnego AMP SA z pracownikami Stalowni i Wielkich Pieców w Krakowie**

24 lutego br. w świetlicy bud. adm. Stalowni Konwertorowej odbyło się spotkanie, około 100 pracowników PSK z Panią Moniką Roznerską, Dyrektorem HR. Na większości tego typu spotkaniach, które odbyły się już wcześniej w DG oraz w Krakowie zasadniczym pytaniem, kierowanym do Pani Dyrektora, było to związane z podwyżkami płac w roku 2016. Udzielona pracownikom odpowiedź w dalszym ciągu brzmi niezmiennie: „*negocjacje ze związkami zawodowym w dalszym ciągu trwają*”. Właściwie to można by tą odpowiedź pozostawić bez komentarza, bo stan negocjacji płacowych z Pracodawcą opisywany jest na bieżąco na naszych łamach, lecz jeden fakt pozostaje bezsporny. Otóż od dnia 14 grudnia 2015 roku Strona Związkowa nie otrzymała żadnej konkretnej odpowiedzi ze Strony Pracodawcy na wystąpienie w tej sprawie, zawarte w 6 punktach, a dalsze - nieuzasadnione niczym - przedłużanie takiego stanu rzeczy może doprowadzić do niekontrolowanego wybuchu niezadowolenia wśród załogi AMP S.A. Mamy nadzieję, że decydenci w firmie AMP S.A. oraz ci ulokowani w Londynie i Luksemburgu mają tego świadomość i zauważą wreszcie narastający problem płacowy w firmie AMP S.A. Dalsza eskalacja napięcia i gra na zwłokę w tej bardzo ważnej kwestii nie służy poprawności dialogu społecznego, o znaczeniu którego wielokrotnie..... **cd str nr 3**

cd ze str nr 2... wypowiedział się sam właściciel firmy Pan Mittal. Pani Dyrektor HR odpowiadała również na inne pytania pracowników PSK, umieszczone wcześniej w urnie (padło 8 takich pytań) oraz na zadawane bezpośrednio z sali. Jedno z pytań dotyczyło aktualnej sytuacji politycznej w kraju, w kontekście teczek agentów SB i brzmiało: *co z Pani teczką z szafy Kiszczaka?* Można pozazdrościć autorowi tego pytania poczucia humoru ponieważ Dyrektor HR jest w takim wieku, iż teczkę współpracownika SB musiała by jej założyć w wieku przedszkolnym. Odpowiadając w sprawie podwyżek płac w firmie Dyrektor HR posłużyła się wskaźnikami wzrostu cen i usług w latach 2010-2015 (inflacja na poziomie 12 %) oraz wzrostu wynagrodzeń w tych latach w firmie AMP S.A., który wg statystyk wyniósł 23%. W trakcie dyskusji związanej z tą kwestią przedstawiciel naszego Związku zwrócił uwagę, że pracownik przede wszystkim spogląda na roczne rozliczenie płac i porównuje PIT do PIT-u, a z tego porównania wynika wręcz coś odwrotnego. Dyrektor HR w swojej wypowiedzi, dotyczącej negocjacji płacowych na rok 2016 zwróciła uwagę na sytuację ekonomiczną firmy w kontekście ekspansji wyrobów hutniczych min. z Chin, Białorusi, Rosji i Ukrainy, określając ten stan rzeczy stwierdzeniem, iż kryzysu na świecie już nie ma, ale w przemyśle metalurgicznym w dalszym ciągu trwa. No cóż, tak się dziwnie składa już od wielu lat, iż w momencie rozpoczynania jakichkolwiek rozmów płacowych w firmie AMP S.A. mamy po Stronie Pracodawcy różne niezależne lub zależne przeszkody, które uniemożliwiają konstruktywne rozmowy w tej sprawie. Od 2008 roku istotną przeszkodą, w ocenie Pracodawcy, był kryzys w finansach na świecie, spadek sprzedaży i wielkości produkcji, później istnienie lub nie, części surowcowej w Krakowie itd., itd. Może wreszcie przyszedł już czas najwyższy, by Strona Pracodawcy jasno określiła swoje zamiary w roku 2016 w kwestiach płacowych. Pora więc „wyłożyć karty na stół” i jasno się określić w myśl powiedzenia Waltera Scotta: „*Nawet najgorsza prawda jest lepsza od najlepszego kłamstwa*”. Bardzo dużo emocji wśród pracowników PSK wzbudziła wypowiedź Pani Dyrektora dotycząca wzrostu produktywności w tym zakładzie. Oczywiście jak zwykle w takich przypadkach porównuje się nas do zakładu w Gent. Tymczasem, jak mawiał klasyk porównujemy jabłko do jabłka, a gruszkę do gruszki, stopień automatyzacji, rozmieszczenie obiektów i urządzeń służących do wyrobu surówki i produkcji stali oraz sama technologia produkcji są diametralnie różne w obu hutach. Przy czym nie jest winą tej z Krakowa, że została zaprojektowana i zbudowana w drugiej połowie XX wieku, wg ówczesnie obowiązujących norm i zasad, obowiązujących w branży hutniczej. Niestety przychodzi taki moment kiedy szukanie jakichkolwiek oszczędności lub zwiększenia produktywności w Zakładzie Wielkie Piece i Stalownia w Krakowie jest niemożliwe, z uwagi na wyżej wymienione czynniki. Nie da się zatrudnić 2 pracowników w miejscu, gdzie technologia produkcji wymaga zatrudnienia minimum 4 osób, a koszty automatyzacji zwiększyłyby tylko koszt wytworzenia gotowego produktu. W tej kwestii wypowiadali się pracownicy PSK, którzy jak to się popularnie mówi „zjedli zęby” w tym temacie. Pracują oni w PSK ponad 40 lat. Znając każde urządzenie od podszewki, technologię produkcji, zatrudnionych w zakładzie pracowników oraz możliwość zwiększenia ich wydajności pracy, uświadomili niektórym obecnym na spotkaniu osobom, że porównywanie naszego zakładu do tego z Gent nie ma żadnego racjonalnego wytłumaczenia. Samo stosowanie wskaźnika produktywności w hutach zachodnich i w AMP S.A. budzi również wiele uwag. Jak stwierdził jeden z dyskutantów, nie można matematycznie obliczyć produktywności w PSK, ponieważ dotyczy ona bezpośrednio min. zaplecza technicznego tego zakładu. Ponadto w Polsce do ogólnej liczby zatrudnionych w danych zakładzie dolicza się również pracowników firm remontowych, usługowych oraz zatrudnionych przez agencje pośrednictwa pracy, stąd też wskaźnik produktywności jest dużo niższy. Podsumowaniem tej części dyskusji niech będzie stwierdzenie jednego z uczestników spotkania, który powiedział „*dajcie nam te urządzenia i tą technologię produkcji co w Gent, to będziemy robić 2 tys. ton, a nie 1,2 tys. ton na pracownika, bo*

*Polak potrafi*”. Kolejną ważną kwestią jaka została poruszona w trakcie spotkania z Panią Dyrektorem HR, była sprawa tzw. wymiany pokoleniowej. W PSK średnia wieku wynosi 48 lat, a wśród pracowników produkcyjnych jest dużo wyższa. Pracownicy ci, jak wiadomo wszystkim, nabywają uprawnień do wcześniejszych emerytur i nie ma ich kto zastąpić. Szczególnie jest to widoczne na typowych hutniczych stanowiskach pracy takich jak rozlewacz, wytapiacz, operator urządzeń stalowni i WP, suwnicowy itd. Zatrudnianie pracowników z firm typu Interim nie rozwiązuje problemu z uwagi na niskie płace w tej grupie zawodowej. Pytanie, kto będzie w przyszłości pracował na ww. stanowiskach w Zakładzie PSK, pozostaje więc jak najbardziej zasadne. Jak na razie jest pytaniem retorycznym, ponieważ Zarząd firmy nie przewiduje zatrudniania na stałe tych pracowników, co przy niskich płacach, powoduje dużą fluktuację załogi oraz ciągłe braki w zatrudnieniu. Kolejne pytanie dotyczyło pracowników zmianowych i brzmiało następująco: „*Kiedy pracownicy 4BOP przestaną być traktowani jak piąte koło u wozu?* W odpowiedzi Pani Dyrektor przypomniała o wykupie W12, który w jej ocenie jest jednym z elementów wzrostu płac zasadniczych wśród pracowników zmianowych. Przypomniała, iż w związku z tą operacją wzrosły również dodatki pochodne typu: dodatek zmianowy, premia, Karta Hutnika, Nagroda Jubileuszowa oraz praca w godzinach nadliczbowych. Dyrektor HR zgodziła się ze stwierdzeniem, iż problem różnic płacowych (płace zasadnicze zatrudnionych na jedną zmianę i w ruchu 4BOP) istnieje, ale narastała ona przez lata nie da się go uregulować w ciągu jednego roku. Firma AMP S.A. nie dysponuje oddzielnym funduszem na harmonizację płac w tej grupie pracowników, w związku z czym wszelkie ruchy płacowe mogą się odbywać jedynie w ramach ogólnych podwyżek płac. Dyrektor HR wspomniała przy tym, iż została zakończona akcja związana z oceną płac na poszczególnych stanowiskach pracy w AMP S.A. i porównaniem ich do zarobków na rynku. W najbliższym czasie przedstawiciele organizacji związkowych zostaną zapoznani z tą analizą porównawczą. Można się przy tym domyślać, że Pracodawca oczekuje od Strony Związkowej zgody na wyrównanie np. różnic płacowych w grupie pracowników przejętych na stałe do AMP S.A z agencji pośrednictwa pracy. W przeszłości sam ich zatrudniał na bardzo niskich płacach zasadniczych, nie przydzielając im przy tym środków po odchodzących z firmy pracownikach, o co Strona Społeczna wielokrotnie się upominała, a teraz pewnie chciałby te różnice wyrównać kosztem pozostałych pracowników. Ze Strony naszego związku na takie działania Pracodawcy na pewno nie będzie zgody. Na zakończenie dyskusji Dyrektor HR złożyła deklarację, iż w przypadku takiej potrzeby jest gotowa, jeszcze w tym roku kalendarzowym, ponownie spotkać się z pracownikami PSK. **K. Bak**

#### OCENA 100 DNI PREMIER BEATY SZYDŁO



W kampanii wyborczej Prawo i Sprawiedliwość rozbudziło nadzieje na pilne podjęcie problemów społecznych i poprawę warunków pracy. Niestety po przejęciu władzy przez PiS nastąpiła widoczna zmiana priorytetów i na czoło wysunęły się zagadnienia ustrojowo-polityczne. Nowelizacja ustawy o Trybunale Konstytucyjnym, radiofonii i telewizji, służbie cywilnej, policji i prokuraturze doprowadzi do upartyjnienia kluczowych instytucji życia publicznego i może budzić poważne wątpliwości konstytucyjne. Niepokoi nas też zapowiadana skala zwolnień w służbie cywilnej i mediach publicznych, wdrażana często z lekceważeniem praw pracowników. Nie akceptowalnym jest także błyskawiczny tryb uchwalania ustaw, uniemożliwiający merytoryczną dyskusję. Dla związków zawodowych i pracowników kluczowe są regulacje dotyczące rynku pracy i polityki społecznej. Część obietnic wyborczych została podjęta, ale na większość wciąż oczekujemy. **Program „Rodzina 500+”** - Program, zgodnie z zapowiedzią, został przygotowany i wdrażany. Dla OPZZ jest to jeden z instrumentów wspierania polityki rodzinnej – oczekujemy od rządu dalszych, kompleksowych działań w tym obszarze i podwyższania wydatków na świadczenia społeczne. W naszej ocenie kryterium dochodowe na pierwsze dziecko zostało ustalone na zbyt niskim poziomie. Nie do przyjęcia jest też pozbawienie RDS możliwości uzgadniania wysokości kryterium dochodowego i świadczenia wychowawczego w kolejnych latach. **cd str nr 4**

Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA

Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Wydaje: Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. Nakład 2200 egz.

Tel. Redakcji - sekretariat Związku 012 290 15 32, e-mail: krzysztof.wojcik@arcelormittal.com www. nszzphs.pl;



### ZFŚS - ważne informacje dla pracowników

W związku z pojawiającymi się nieprawidłowościami przy składaniu w 2016 r. wniosku dot. świadczenia „wczasy pod gruszą” realizowanego na podstawie Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w ArcelorMittal Poland S.A. w 2016 r. niniejszym przypominamy zasady dotyczące realizacji tego świadczenia:

- Wypoczynek urlopowy realizowany jest poprzez dofinansowanie tylko pracownikom raz w roku tzw. „wczasów pod gruszą”.

- Warunkiem ubiegania się o dofinansowanie do „wczasów pod gruszą” jest: złożenie wniosku, urlop w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych, potwierdzony na wniosku przez osobę wyznaczoną w danej komórce organizacyjnej do wprowadzania czasu pracy (tj. przełożony pracownika lub osoba przez niego wskazana), (uwaga – do wniosku już się nie załącza karty urlopowej), nie korzystanie w okresie urlopu, o którym mowa powyżej, ze świadczeń wymienionych w §13 (tj. świadczenia turystyczno-rekreacyjne) oraz w § 14 w pkt 8 ppkt c) (tj. wycieczki), ppkt d) (tj. pobyty w Hotelu „Jaskółka” w Ustroniu lub w ORW „Karolinka” w Karpaczu) lub ppkt e) (tj. rajdy).

- W skład 14-tu dni kalendarzowych wchodzi: minimum 8 dni urlopu wypoczynkowego, dni wolne od pracy poprzedzające urlop wypoczynkowy, występujące w trakcie urlopu i następujące po urlopie, uzupełniające dni wolne od pracy.

- Wysokość świadczenia „wczasy pod gruszą” jest zależna od dochodu na osobę w rodzinie. Dochód ten ustala się zgodnie z zasadami określonymi w § 7 i § 8 Regulaminu ZFŚS na 2016 r. Kwotę dofinansowania określa Tabela nr 2, stanowiąca załącznik nr 3 do Regulaminu (tabela poniżej).

- Wnioski można składać na 7 dni przed urlopem. Ostateczny termin złożenia wniosku upływa 30 dni po zakończeniu urlopu, a w przypadku urlopu kończącego się lub zaczynającego się w grudniu 2016 r. – ostateczny termin złożenia wniosku upływa 29 grudnia 2016 roku. Termin składania wniosków tj. 30 dni po zakończeniu urlopu, należy liczyć od pierwszego dnia, w którym pracownik powinien rozpocząć pracę po tym urlopie (nie dotyczy ostatecznego terminu).

- W przypadku nie wykorzystania urlopu przez pracownika z przyczyn losowych pracownik zobowiązany jest do zwrotu otrzymanego świadczenia „wczasy pod gruszą” na konto obsługującego Fundusz (tj. firma HUT-PUS w Krakowie lub BP „Partner” dla pozostałych lokalizacji) w terminie do 14 dni od daty zakończenia planowanego urlopu podanego na wniosku o „wczasy pod gruszą”. Pracownik, który nie zwróci w tym terminie pobranego świadczenia, traci prawo do korzystania z Funduszu do końca następnego roku oraz zobowiązany jest do zwrotu niesłusznie pobranego świadczenia socjalnego.

- W przypadku nie wykorzystania urlopu przez pracownika z powodu udokumentowanych szczególnych potrzeb pracodawcy (jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy), decyzję o ewentualnej wysokości kwoty zwrotu pobranego świadczenia „wczasy pod gruszą” lub wysokości kwoty wypłaty świadczenia „wczasy pod gruszą” podejmuje Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych.

- Wypłata świadczenia „wczasy pod gruszą” następuje w najbliższych możliwych terminach, nie później jednak niż w terminie 21 dni roboczych od daty zarejestrowania kompletnego wniosku.

- W przypadku pracowników kończących pracę w ArcelorMittal Poland S.A., wypłata „wczasów pod gruszą” musi nastąpić w chwili, gdy pracownik jest jeszcze w zatrudnieniu - mają tu zastosowanie zapisy Regulaminu ZFŚS na 2016 § 6 pkt. 5, 6 i 7: „5. Jeżeli po złożeniu wniosku o przyznanie świadczenia socjalnego a przed jego zrealizowaniem, wnioskodawca utracił, bez względu na powód, status osoby uprawnionej, powinien niezwłocznie zawiadomić obsługującego Fundusz, przy czym nigdy nie później niż do dnia realizacji świadczenia.

Jeżeli wnioskodawca nie posiadał lub utracił status osoby uprawnionej przed dniem lub w dniu faktycznej realizacji świadczenia socjalnego (przekazania dofinansowania itp.), wówczas nie przysługuje mu prawo do świadczenia, nawet jeżeli był osobą uprawnioną w momencie złożenia wniosku. Dla uniknięcia wątpliwości przyjmuje się, że wnioskodawca musi być osobą uprawnioną do świadczenia w dniu jego faktycznej realizacji (przekazania dofinansowania itp.), w przeciwnym razie nie przysługuje mu prawo do świadczenia. Fakt, że wnioskodawca poniósł już koszty (np. opłacenie wycieczki, zapłacenie za kartę MULTISPORT, przedpłata itp.), licząc na realizację świadczenia, nie uprawnia wnioskodawcy do uzyskania świadczenia socjalnego.” Pełna treść regulaminu wraz z tabelami dofinansowania, wszystkie wnioski obowiązujące w 2016 r. oraz wykaz miejsc, w których składa się wnioski na poszczególne świadczenia dostępne są w Studni w zakładce HR. Ponadto wnioski dostępne są również w firmach BP "Partner" BPO Sp. z o.o. Sp. Komandytowa oraz HUT-PUS S.A. oraz na stronach internetowych tych firm. Załącznik nr 3 do Regulaminu ZFŚS w ArcelorMittal Poland S.A. w 2016 r.

### cd ze str nr 3. Obniżenie wieku emerytalnego do 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

Rząd nie przygotował swojego projektu. Do Sejmu RP wpłynął projekt Prezydenta RP, który jest w trakcie procedowania. Popieramy kierunek zmian. Projekt jednak nie uwzględnia propozycji OPZZ wprowadzającej możliwości przejścia na emeryturę ze względu na staż pracy. Wprowadzenie tego rozwiązania obiecywał w kampanii wyborczej również prezydent.

### Podniesienie do 8 tys. zł kwoty wolnej od podatku.

Rząd nie przedstawił projektu ustawy w tej sprawie. Z inicjatywą wystąpił prezydent i skierował do Sejmu RP projekt stosownej ustawy. OPZZ oczekuje dalszych zmian, w tym realizacji obietnicy wyborczej dotyczącej wprowadzenia dodatkowej - wyższej stawki podatku PIT dla najlepiej zarabiających Polaków.

### Bezpłatne leki od 75. roku życia.

Rząd przygotował projekt ustawy, nie skierował go jeszcze jednak do Parlamentu. OPZZ popiera kierunek zmian, jednak analizując projekt obawiamy się, że lista objętych nim leków oraz osób uprawnionych będzie w rzeczywistości bardzo skromna.

### Wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej w wysokości 12 zł. dla osób zatrudnionych w innych formach niż umowa o pracę.

Rząd zapowiedział wprowadzenie stawki godzinowej płacy minimalnej na poziomie 12 zł. dla osób pracujących na podstawie umów zlecenia i o świadczenie usług. Projekt zakłada likwidację możliwości obniżenia wynagrodzenia pracownika w pierwszym roku jego pracy. OPZZ od kilku lat zabiega o takie rozwiązanie. Warto jednak rozważyć podwyższenie proponowanej stawki do 15 zł ze względu na to, że osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych ponoszą dodatkowe koszty związane z zatrudnieniem (np. koszty odzieży ochronnej, badań lekarskich), które w przypadku umowy o pracę ponosi pracodawca.

### Likwidacja obowiązku szkolnego dla sześciolatków.

Parlament uchwalił stosowną ustawę. OPZZ ma wątpliwości co do kierunku zmian. Ustawa może przyczynić się do zwolnień wśród nauczycieli, zwiększenia nierówności między dziećmi oraz ograniczenia skali opieki przedszkolnej.

### Podatki sektorowe - bankowy i od supermarketów.

Od lutego 2016 r., banki i firmy ubezpieczeniowe będą obłożone podatkiem, wynoszącym rocznie 0,44% ich aktywów. OPZZ postulował wprowadzenie podatku od transakcji finansowych, który ograniczałby spekulacje. Wprowadzony przez rząd podatek bankowy nie spełnia tej funkcji. Trwają prace nad wprowadzeniem podatku obrotowego od handlu. Propozycje rządowe w tym zakresie budzą jednak wiele kontrowersji i protestów społecznych. Rząd powinien rozważyć, czy nie byłyby lepsze inne formy opodatkowania handlu.

### Zapowiedź podniesienia najniższych emerytur.

Rząd zdecydował się na wypłatę jednorazowych dodatków do najniższych świadczeń. Zdaniem OPZZ rząd powinien przyjąć systemowe rozwiązanie zwiększające najniższe emerytury.

### Zmiany prawa pracy i Państwowej Inspekcji Pracy ograniczające nieprawidłowości w zatrudnianiu pracowników.

Rząd przygotował projekt zmian wprowadzający obowiązek potwierdzania pracownikowi na piśmie podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy. Jest to realizacja propozycji zgłaszanej przez OPZZ od dawna.

OPZZ krytycznie ocenia przyjęte jeszcze przez poprzednią ekipę rządową zamrożenie funduszu płac w sferze budżetowej, wysokości odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz stawek podatkowych i progów dochodowych, utrzymanie podwyższonej stawki VAT i obniżenie nakładów na PIP. W sferze zapowiedzi pozostał plan tworzenia wielkiej liczby nowych miejsc pracy. Natomiast od trzech miesięcy rośnie bezrobocie (od listopada 2015 roku do stycznia 2016 roku wzrosło bezrobocie o 124 tysiące osób). Niepokojące jest, że najważniejsze projekty socjalne rządu mają negatywną opinię Ministra Finansów. Nie można też nie zauważyć narastających niepokojów i konfliktów społecznych w zakładach pracy (górnictwo, Poczta Polska, przemysł chemiczny, energetyka, spółka gazownicza).

OPZZ negatywnie ocenia zgodę rządu na obniżenie standardów socjalnych dla polskich migrantów w Wielkiej Brytanii. Krytycznie oceniamy również niechęć polskich władz do wprowadzenia w całej UE zasady równej płacy za tę samą pracę. Ten kierunek zmian popiera Komisja Europejska, tymczasem polski rząd godzi się na dyskryminację polskich pracowników za granicą.

**BP OPZZ**



Wielu może więcej KRS 000052378

Hutnicza Fundacja Ochrony

Zdrowia i Pomocy Społecznej Zaprasza

Swich Darczyńców na przełomie III i IV 2016 r.



na bezpłatne kompleksowe konsultacje Fizjoterapeutyczne, po których zostaną wykonane zabiegi fizykalne, masaż oraz kinezyterapia wraz z instruktą. Świadczenia te udzielane będą w siedzibie Centrum Rehabilitacji „CitoReh” w Krakowie, ul. Szybka 27 (okolice Placu Bięczyckiego) Rejestracja telefoniczna na konsultację odbędzie się w dniu 7 marca 2016 r., w godz. 9.30-11.00, tel. 12 290 41 58