

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 19/17 / (1191)

31. 05. 2017 r.

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

### Spotkanie Związkowe

W w dniu 24 maja 2017 roku o godz.10.00 w sali konferencyjnej nr 119 w budynku związkowym DAMM 4 w Dąbrowie Górniczej odbyło się spotkanie Zakładowych Organizacji Związkowych działających w AMP SA. Na spotkaniu omówiono zmiany organizacyjne w ArcelorMittal Poland SA przeprowadzane bez informacji i konsultacji z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi oraz wypracowano wspólne stanowiska w tej sprawie:

### Stanowisko

#### **Zakładowych Organizacji Związkowych działających w ArcelorMittal Poland S.A. z dnia 24 maja 2017 roku.**

Dotyczy: **zmian organizacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A.**

Zakładowe Organizacje Związkowe działające w ArcelorMittal Poland S.A., na podstawie § 75 i 76 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. oraz art. 28 Ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854 z późniejszymi zmianami), występują z wnioskiem o przekazanie w formie pisemnej szczegółowych informacji dotyczących planowanych, przeprowadzanych i już przeprowadzonych zmian organizacyjnych w funkcjonowaniu Zakładów/Wydziałów/Pionów ArcelorMittal Poland S.A. w 2017 roku i latach następnych, zwłaszcza w zakresie skutków społecznych wdrożonych lub wdrażanych projektów, ich wpływu na zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia pracowników i na ogólny stan zatrudnienia w ArcelorMittal Poland S.A. Wnosimy o przekazywanie ww. informacji w terminie i zakresie umożliwiającym nam na zapoznanie się z przedmiotowymi sprawami i przeanalizowanie tych informacji, celem zajęcia merytorycznego stanowiska przez nasze Organizacje Związkowe.

Jednocześnie z ubolewaniem stwierdzamy, że o istotnych i znaczących zmianach organizacyjnych w funkcjonowaniu Zakładów/Wydziałów/Biur dowiadujemy się najczęściej po ich przeprowadzeniu i od pracowników, których te zmiany dotyczą lub z innych nieoficjalnych źródeł, co stanowi ewidentne złamanie wspólnie uzgodnionych zasad prowadzenia dialogu społecznego zawartych między innymi w „Porozumieniu przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. i Największych Organizacji Związkowych Spółki dotyczące zasad prowadzenia dialogu społecznego w Spółce” z dnia 21.09.2016 r.

Z naszych informacji i obserwacji jednoznacznie wynika, że przy wdrażaniu ww. zmian organizacyjnych bardzo ważne sprawy pracownicze są pomijane lub traktowane w sposób marginalny, najczęściej zainteresowani pracownicy są informowani o braku możliwości zatrudnienia na innych stanowiskach pracy w ArcelorMittal Poland S.A. i wywierana jest na nich presja aby podjęli pracę na dużo gorszych warunkach płacowo – socjalnych w firmach zewnętrznych przejmujących wykonywanie danej usługi.

W związku z brakiem odpowiedniej komunikacji w sprawie powyżej opisanych zmian organizacyjnych i innych, a zwłaszcza w zakresie skutków społecznych i ich wpływu na stan zatrudnienia, oczekujemy o pisemną odpowiedź na nasze niniejsze pismo w terminie nie dłuższym niż 14 dni od jego doręczenia. **K.W.**

### ZESPÓŁ ROBOCZY

Agenda posiedzenia ZR, który odbył się w ubiegły wtorek, przewidywała dwa punkty spotkania: 1) nowe zasady planowania i rozliczania czasu pracy w systemie zmianowej organizacji pracy

4BOP, 2) sprawy różne. Jak pisaliśmy w ubiegłym tygodniu w naszym Kurierze Aktualności, Strony ZR do dnia 23 maja 2017 roku, miały zdecydować o wyborze jednego z trzech wariantów rozliczania czasu pracy w 4BOP, który od 1 czerwca br. będzie obowiązywał pilotażowo w zakładzie PSD (Stalownia), a docelowo we wszystkich komórkach organizacyjnych AMP S.A. Na miejscu okazało się, że decyzja w tej sprawie Strony Społecznej jest jednomyślna. Wybrano docelowo wariant drugi. W związku z powyższym Strony ZR paraformowały dokument o treści jak niżej:

### **„Ustalenia oraz Wyjaśnienia Stron Zespołu Roboczego ds. ZUZP”.**

W związku z Wystąpieniem Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 26.11.2016r. w zakresie „ustalenia zasad kompensacji czasu pracy przepracowanego przez pracownika w dniu wolnym od pracy z uwzględnieniem obowiązujących przepisów o czasie pracy, w tym o zapewnieniu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym”, uwzględniając postanowienia ZUZP, zgodnie z którymi indywidualny harmonogram czasu pracy pracownika – zwany dalej IHCP, zawiera w sumie tyle dni wolnych od pracy ile przypada w danym okresie rozliczeniowym, przy uwzględnieniu wszystkich sobót (lub dni wolnych wyznaczonych w innym dniu niż sobota), niedziel i świąt, Strony ZUZP postanawiają o wprowadzeniu - począwszy od III kwartału 2017r. - nowych oznaczeń w harmonogramach pracy. Zgodnie z w/w uzgodnieniem w IHCP pojawiają się następujące nowe oznaczenia: **w6** - dzień wolny od pracy wynikający z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy - "wolne za sobotę", **wn** - wolne za niedzielę, **wś** - wolne za święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela oraz oznaczenia, które mogą się pojawić w przypadku konieczności zatrudnienia pracownika w **w6**, **wn** lub **wś** – odpowiednio: **wz6**, **wzn** oraz **wzś** (**wzś** i **wzn**) jeśli formą rekompensaty za pracę w dniach oznaczonych w IHCP jako **wn** i **wś** będzie inny dzień wolny i **wz6** jako oznaczenie jedynej dozwolonej formy rekompensaty, tj. wyznaczenie innego dnia wolnego, za pracę w dni oznaczone w IHCP jako **wz6**). Strony uzgadniają jednocześnie, że uwzględniając fakt, iż stosownie do postanowień: - Regulaminu Pracy, okresem rozliczeniowym dla pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym jest okres 3 miesięcy, - Załącznika nr 2 do ZUZP: harmonogram uzupełniających dni wolnych sporządzany jest na każdy okres rozliczeniowy począwszy od III kwartału 2017 (pilotażowo na Zakładzie Stalownia w Dąbrowie Górniczej) zarówno planowanie jak i rozliczanie czasu pracy będzie się odbywało kwartalnie, tj. planowana będzie ilość dni do przepracowania biorąc pod uwagę normę czasu pracy całego 3 miesięcznego okresu rozliczeniowego, a nie normę danego miesiąca. W związku z w/w uzgodnieniem, stosownie do postanowień §91 ust.6. ZUZP, Strony ZUZP Wyjaśniają równocześnie co następuje: 1) zapisy ust.7. Załącznika nr 2 do ZUZP oznaczają, iż czas pracy w 4BOP może być rozliczany wg następujących zasad: a) w każdym miesiącu wypłata stałego wynagrodzenia zasadniczego oraz jego pochodnych za czas pracy danego miesiąca wg. indywidualnego harmonogramu czasu pracy; Wynagrodzenie zasadnicze będzie niezależne od ilości godzin zaplanowanych i przepracowanych zgodnie z IHCP, tj. mniejszej lub większej liczby godzin od miesięcznej normy kodeksowej dla systemu jednozmianowego, b) w przypadku zatrudnienia pracownika w dniu wolnym wynikającym z indywidualnego harmonogramu czasu pracy,....

**Cał str nr 2**

cd ze str nr 1... przysługujące pracownikowi normalne wynagrodzenie za pracę w dniu wolnym będzie wypłacane wraz z wynagrodzeniem za dany miesiąc, c) po zakończeniu okresu rozliczeniowego nastąpi porównanie czasu przepracowanego przez pracownika w danym okresie rozliczeniowym i normatywnego (kodeksowego) czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym i w przypadku wystąpienia godzin nadliczbowych pracownikowi przysługiwać będzie dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę nadliczbową, płatny wraz z wynagrodzeniem za ostatni miesiąc okresu rozliczeniowego, 2) zapis ust. 5 Załącznika nr 2 do ZUZP, zgodnie z którym „Zmianowy dodatek kwotowy wynosi 5,53 zł za każdą godzinę pracy w czterobrygadowej organizacji czasu pracy w normatywnym (kodeksowym) czasie pracy”, oznacza, że w/w dodatek przysługuje za każdą godzinę pracy przepracowaną przez pracownika w danym miesiącu, stosownie do rozkładu zawartego w indywidualnym harmonogramie czasu pracy pracownika.

W dalszej części spotkania Przedstawiciele Pracodawcy wyjaśnili również kwestię nowych oznaczeń dni wolnych od pracy, a w szczególności tzw. **w6**. Opierając się na otrzymanych opiniach prawnych Strona Pracodawcy wyjaśniła, w tym miejscu cytujemy fragment opinii prawnej: „Zalecamy, by wprowadzić osobne oznaczenia dla dni wolnych udzielonych w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy, za pracę w niedzielę oraz za pracę w święto. Można użyć skrótów typu „wzs”, „wzn” oraz „wsz”. Może się bowiem zdarzyć, że w trakcie okresu rozliczeniowego powstanie potrzeba zmiany harmonogramu i wyznaczenia pracy w sobotę, w niedzielę lub w święto oznaczone odpowiednio jako „ws”, „wn” i „ws”. Wówczas konieczne będzie udzielenie innego dnia wolnego w przypadku pracy w „ws” lub opcjonalne (jeżeli pracownik nie będzie chciał rekompensaty pieniężnej) udzielenie innego dnia wolnego w przypadku pracy w „wn” lub „ws”. Powyższy mechanizm będzie pozwalał bardzo precyzyjnie ustalić rodzaj danego dnia wolnego. Do rozważenia pozostawiamy zamianę skrótów „ws” oraz „wzs” na „w6” i „wz6”. W tym oznaczeniu chodzi bowiem o szósty dzień wolny z tytułu średnio pięciodniowego tygodnia pracy, a nie o sobotę. Oczywiście to sobota jest najczęściej tym szóstym dniem i skrót „ws” czy „wzs” można pozostawić jako pewien skrót myślowy, niemniej formalnie bardziej prawidłowe jest oznaczanie jako „w6” i „wz6” lub inne ekwiwalentne”. Ponadto Strona ZR ustaliły, iż pod koniec miesiąca września 2017 roku, tj. przed zakończeniem okresu próbnego (pilotażowego) w zakładzie PSD, zostaną podjęte decyzje w sprawie kontynuacji okresu testowego - z możliwością rozszerzenia go na inne zakłady - lub wdrożenia tych zasad, tj. planowania i rozliczania czasu pracy w 4BOP w całym AMP S.A. W drugiej części spotkania w ramach spraw różnych przedstawicieli naszej organizacji związkowej w ZR złożył formalny wniosek o dokonanie zmian w treści Regulaminu Premiovania w rozdziale I, pkt 2, który brzmi: „Fundusz Premiowy jest uruchamiany, za okresy miesięczne, w wysokości 7% od plac zasadniczych pracowników Spółki, wg stanu na ostatni dzień miesiąca, za który uruchamiany jest Fundusz premiowy”. Powyższy zapis powoduje, iż osoby odchodzące z AMP S.A. na emeryturę, renty lub z innych przyczyn (np. rozwiązanie umowy o pracę) nie otrzymują proporcjonalnie naliczanej premii, za okres faktycznie przepracowany w danym miesiącu. W odpowiedzi Strona Pracodawcy poinformowała, iż podczas prac nad uwzględnieniem w Załączniku nr 7 do ZUZP kwestii dodatku mistrzowskiego, nie wyklucza możliwości modyfikacji zapisów dotyczących przyznawania Funduszu Premiowego, również w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trakcie miesiąca. Ponadto Strona Pracodawcy zwróciła uwagę, by wszystkie składane przez Przedstawicieli Organizacji Związkowych interwencje, uwagi i wnioski, dotyczące pracowników AMP S.A., zawierały jak największą ilość szczegółów (np. dokładna lokalizacja komórki, dane osobowe przełożonego i pracownika, szczegółowy opis zdarzenia, nazwiska świadków, dokładne daty itp. Według Przedstawicieli Pracodawcy informacje te są niezbędne i umożliwią im podjęcie skutecznych działań interwencyjnych wyjaśniających w jak najkrótszym czasie. W tym miejscu mała dygresja. Wielu pracowników interwenujących np. w naszym Związku prosi o zachowanie zasady anonimowości, obawiając się - często niestety słusznie - różnych form szykanowania przez przełożonych. Zawsze oczywiście staramy się uszanować tą zasadę,

ale w przypadkach indywidualnych jest to nie raz bardzo trudne. Stąd nasz apel do wszystkich pracowników AMP S.A. o otwartość, odwagę i szczerłość. Jeżeli wasi przełożeni w sposób ewidentny naruszają zasady współzycia społecznego, Kodeks Pracy i Regulamin Pracy lub inne obowiązujące w AMP S.A. akty prawne, „naginają” do własnych potrzeb zasady BHP, stosują różne formy niedozwolonego mobbingu itd. nie obawiajcie się konsekwencji zgłaszania tych faktów do naszego Związku w różnej formie (osobiście, telefonicznie, e-mailowo), może być również anonimowo. Deklarujemy w tym miejscu, że nie przejdziemy obojętnie obok żadnej - słusznie - zgłoszonej skargi lub wniosku. W dalszej części spotkania Strona Pracodawcy przypomniała, iż oczekuje w dalszym ciągu oficjalnego stanowiska Strony Społecznej w kwestii „Zasad funkcjonowania motywacji pozapłacowej w AMP S.A.”, przedstawionego przez Pracodawcę w czasie spotkania ZR w dniu 26.01.2017 roku oraz treści Załącznika nr 7 do ZUZP, uwzględniającego zasady przyznawania dodatku mistrzowskiego w Arcelor-Mittal Poland S.A., przesłanego Stronie Związkowej Zespołu Roboczego w dniu 29.06.2016r. W tych tematach informujemy, iż w obu przypadkach zaproponowaliśmy Pracodawcy zapisanie stosownych ustaleń, dotyczących obu spraw w formie załącznika do ZUZP. Ponadto, w przypadku dodatku mistrzowskiego, różnimy się znacząco w sposobie ujęcia tej pozycji w budżecie AMP S.A. Strona Związkowa stoi na stanowisku, by dodatek ten był w dalszym ciągu finansowany na dotychczasowych zasadach, to jest z 1% puli Dyrektora Generalnego, a nie jak proponuje Pracodawca z ogólnego funduszu płac na dany rok. Nie oznacza to jednak, że w najbliższym czasie do Pracodawcy nie wpłynie kompleksowa propozycja Strony Społecznej, dotycząca obu tematów. Natomiast o szczegółach będziemy dyskutować w ramach Zespołu Roboczego. Ze Strony Społecznej padła z kolei, szczególnie istotna z punktu widzenia pracowników zmianowych, propozycja dotycząca wykupu UDW lub przedłużenia do końca 2020 roku obowiązującego porozumienia (kończy się 31.12.2018 roku) w sprawie zatrudniania pracowników 4BOP w ramach UDW. Strona Pracodawcy nie podjęła w ogóle tematu wykupu UDW, co z ich punktu widzenia jest o tyle zrozumiałe, bo mają inne wytyczne od Właściciela i Dyrektora Głównej z Luksemburga. Od lat wszyscy wiemy, że w tym Koncernie, poza ogólnym zyskiem, liczy się przede wszystkim wzrost produktywności, a to z kolei jest osiągane - przynajmniej w AMP S.A. - przede wszystkim przez spadek i ograniczanie zatrudnienia. Przy wykupie UDW właściciel musiałby wyrazić zgodę na dodatkowe zatrudnienie co najmniej kilkuset osób, głównie w zakładach strictly produkcyjnych. Obserwując od paru lat prowadzoną przez Pracodawcę politykę kadrową (brak przyjęć z zewnątrz, zatrudnianie pracowników przez agencje pośrednictwa pracy itd.) wątpimy by kiedykolwiek do tego doszło, co nie oznacza, że oddajemy pole w tej sprawie. W nawiązaniu do drugiej propozycji związkowej Strona Pracodawcy poinformowała, iż zmiana ustalenia, dotyczącego dalszej -do 2020r- możliwości zatrudniania pracowników w ramach tzw. UDW jest możliwa jedynie w trybie w jakim zostało ono zawarte, tj. w ramach negocjacji płacowych. Na zakończenie spotkania Strona ustaliły, iż termin kolejnego posiedzenia ZR zostanie ustalony w ramach roboczych kontaktów sekretariatu. **K. Bak**

#### **BEK – spotkanie Związków Zawodowych z Dyrektorem**

25.05.17 r. odbyło się spotkanie przewodniczących Zarządów Zakładowych Związków działających w BEK z Dyrektorem Panem Gabrielem Gilisem. Było to rutynowe co miesięczne spotkanie w ramach komunikacji przedstawiciela pracodawcy ze Związkami. Omówiono najistotniejsze problemy, z którymi teraz boryka się nasz Zakład. Dyrektor pochwalił pracowników odpowiedzialnych za wodę pitną produkowaną przez nasz Zakład, straty na wodzie wyniosły poniżej 20% co jest najlepszym wynikiem od lat. W dyskusji nie zapomniano o pracownikach likwidowanego laboratorium KOŚ, ponieważ nie wszystkie oferty proponowane przez HR Paniom odpowiadają (praca na zmiany). Poruszyliśmy, także problemy pracowników przeniesionych niedawno w ramach nowego schematu organizacyjnego do zmianowego UR. Jako związkowcy przypatrujemy się wszystkim zmianom jakie przechodzi nasz Zakład, żeby nie „zgubić” żadnego pracownika. Jak do tej pory nikt nie stracił pracy. Mamy nadzieję że tak dalej będzie. **A. Baczkowski**



### „Dzień Hutnika 2017” na sportowo

Już tradycyjnie każdego roku w maju Zarząd Ogniska TKKF przy ArcelorMittal Poland organizuje cykl imprez sportowo-rekreacyjnych dla uczczenia hutniczego święta z okazji „Dnia Hutnika”. Zanim przejdziemy do przedstawienia wyników turnieju tenisa stołowego, najpierw kilka słów wspomnień, jak to się wszystko zaczęło.

Tym razem, w roku Jubileuszu 60. lecia TKKF, Zarząd Hutniczego TKKF wraz z grupą działaczy i sympatyków, tej największej niegdyś organizacji sportu i rekreacji w kraju chciał, chociaż tak symbolicznie i bardzo skromnie, uczcić „Dzień Hutnika”. Prócz rozegranego wcześniej turnieju piłki nożnej, w dniu 13 maja 2017 r. zorganizowano turniej tenisa stołowego wraz z towarzyszącymi konkurencjami rekreacyjnymi, czyli rzutem lotką i rzutem do kosza. Dzięki uprzejmości Dyrekcji Zespołu Szkół Zawodowych HTS na os. Złota Jesień 2 w Nowej Hucie impreza ta odbyła się w sali gimnastycznej tej zaśluzonej dla Huty placówki szkolnej, a łącznie we wszystkich trzech konkurencjach startowało 54 osoby – zarówno zawodników, jak również opiekunów i rodziców, przybyłych na tę hutniczą imprezę wraz z dziećmi i młodzieżą.\*

W tegorocznym Jubileuszowym Turnieju z okazji „Dnia Hutnika – 2007” zwyciężyli:

#### **I. W tenisie stołowym:**

- w turnieju dziewcząt do lat 15 zwyciężyła Wiktoria Zielińska, miejsce II zajęła Patrycja Michalik, III Marcelina Łata, a IV Urszula Michalik – wszystkie PKS „Porta” Kraków.

- w turnieju chłopców do lat 15: I miejsce zajął Wiktor Robak (KSOS Kraków), II miejsce Jeremi Jaworski (KSOS), III Piotr Matuła (PKS „Porta”), IV Wiktor Zgierski (PKS „Porta”).

- w turnieju dorosłych „open”: I miejsce zajął Jan Pasieczny (Kraków), Miejsce II Cezary Romanowski (Kraków), III miejsce Ryszard Partyka (Kraków) i IV Jerzy Drzazga (Stalprodukt” Bochnia).

- w tradycyjnym turnieju o tytuł najlepszego „zawodnika – Hutnika” zwyciężył Jerzy Drzazga („Stalprodukt” Bochnia), miejsce II zajął Tadeusz Głęb („Biprostał”), III Lesław Filipowicz („Stalprodukt” Bochnia), a IV Stanisław Ocołó.

**II. W konkursie rzutu lotką** zwyciężył Piotr Matuła (PKS „Porta”), miejsce II zajął Cezary Romanowski (Kraków), a III Jerzy Drzazga (Stalprodukt” Bochnia).

**III. W konkursie rzutu do kosza** zwyciężył Wiktor Zgierski (PKS „Porta”), miejsce II zajęła Wiktoria Zielińska (PKS „Porta”), a III Patrycja Michalik (PKS „Porta”).

Z ramienia Zarządu Hutniczego TKKF prowadzenie imprezy i sędziowanie poszczególnych konkurencji zabezpieczali: Kazimierz Pyż - Prezes Hutniczego TKKF oraz Łucja Kumpicka, Tadeusz Oleś, Krzysztof Zięba i Władysław Łopatka - Członkowie Zarządu. Najlepsi zawodnicy w poszczególnych konkurencjach otrzymali pamiątkowe puchary i dyplomy. TKKF

#### **PUCHAR DNIA HUTNIKA DLA KAZIMIERZOWSKIEGO**

W dniu 22.04.2017 hutniczy TKKF tradycyjnie jak co roku był organizatorem turnieju piłki nożnej o Puchar z okazji Dnia Hutnika. W turnieju udział wzięło sześć drużyn: Zakład ENERGETYCZNY- ZAKŁAD WALCOWNIA ZIMNA BWZ – KOLPREM reprezentacja ZAKŁADÓW WALCOWNIA GORAÇA - STALOWNIA BWG-PSK oraz zaproszone zespoły AP VICTORIA i KAZIMIERZOWSKIE. Turniej wygrała drużyna KAZIMIERZOWSKIE prowadzona przez Pawła Borejze. Zespół ten doznał niespodziewanej porażki z drużyną BWG PSK 0:1 ale pozostałe mecze wygrał pokonując AP VICTORIĘ 2:0 BWZ 4:0 KOLPREM 2:1 i w ostatnim meczu turnieju decydującym o pierwszym miejscu wygrał 4:2 z Zakładem Energetycznym. Drugie miejsce przypadło drużynie Zakładu ENERGETYCZNEGO, która pokonała AP VICTORIĘ 2:1 BWG-PSK 2:0 i zremisowała z KOLPREMEM 0:0 I z BWZ 1:1. Kolejne trzecie miejsce zajęła drużyna AP VICTORIA, która po porażkach z Kazimierzowskim i Zakładem

ENERGETYCZNYM wygrała z BWG-PSK 3:0 oraz BWZ 2:0 remisując z KOLPREMEM 0:0. Czwarte miejsce zajął zespół KOLPREMU który pokonał BWZ 2:0 i zremisował z ZAKŁADEM ENERGETYCZNYM I AP VICTORIA 0:0 oraz BWG PSK 1:1. Reprezentacja Zakładów Walcowni GORACEJ I STALOWNI zajęła piąte miejsce, a szóste miejsc przypadło drużynie BWZ. Na zakończenie turnieju organizatorzy tradycyjnie wybrali wyróżniających się zawodników: najlepszym zawodnikiem turnieju wybrany został Marcin Wierziński reprezentujący Zakład ENERGETYCZNY. Najlepszym bramkarzem uznano Jakuba Plucińskiego z AP Victoria natomiast królem strzelców turnieju został Mateusz Ziółko z drużyny KAZIMIERZOWSKIEGO zdobywca ośmiu bramek. Wymienieni zawodnicy uhonorowani zostali pamiątkowymi pucharami. A wszystkie drużyny biorące udział w turnieju otrzymały okazałe puchary, które wręczał prezes hutniczego TKKF Kazimierz Pyż wraz członkami Zarządu Mariuszem Kordylewskim i Januszem Czechowskim. K.W.



### **Stanowisko Prezydium OPZZ w sprawie wzrostu wynagrodzeń w gospodarce narodowej**

Prezydium OPZZ uznaje za konieczny szybszy wzrost wynagrodzeń pracowników w gospodarce narodowej, w tym minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także wyższych płac zatrudnionych w państwowej sferze budżetowej w 2018 roku. To podwyżka wynagrodzeń powinna napędzać wzrost gospodarczy w Polsce. Zapewnienie wysokiej dynamiki PKB w kolejnych latach wymaga, by zarobki stały się podstawowym narzędziem walki z nierównościami społecznymi i zapewniały sprawiedliwy podział dochodu narodowego. Dysponując większymi wynagrodzeniami, obywatele zwiększą popyt wewnętrzny i ożywią wzrost gospodarczy kraju prowadzący do tworzenia nowych miejsc pracy. Z owoców wzrostu gospodarczego kraju powinni korzystać wszyscy obywatele. Niestety, praca w Polsce w dalszym ciągu nie gwarantuje milionom Polek i Polaków godnego i stabilnego życia, a przecież powinna być ona źródłem utrzymania, zapewniać bezpieczeństwo socjalne i spokojną emeryturę. Utrzymuje się wysoka skala ubóstwa pracujących a znaczna część pracowników otrzymuje płacę jedynie na poziomie ustawowego, minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jak udowadnia analiza Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, choć średnia płaca w Polsce rośnie, to w porównaniu do 2008 roku wynagrodzenia w relacji do średnich płac w Niemczech maleją. W 2008 roku średnia płaca brutto w Polsce stanowiła 33% średniej płacy brutto w Niemczech, podczas gdy w 2015 roku średnia ta spadła do 29,3%. To oznacza, że zamiast doganiać Europę pod względem wynagrodzeń, przepaść między płacami Polek i Polaków a płacami unijnymi powiększa się. Jednocześnie wydajność pracowników rośnie, tego wzrostu nie odzwierciedla jednak w odpowiednim stopniu wzrost wynagrodzeń a udział płac w PKB zmniejszył się. W latach 2008–2015 spadł z 50,1 proc. PKB do 46,9 proc., średnia unijna to 55,4 proc. Prezydium OPZZ oczekuje zatem, że wzrost wynagrodzeń w 2018 roku będzie uwzględniał adekwatnie wzrost wydajności pracowników, sprzyjając tym samym odchodzeniu od konkurowania w krajowej gospodarce niskimi płacami w miejsce konkurencji produktami o wysokiej wartości dodanej. W roku 2017 ruch pracowniczy obchodził Święto Pracy pod hasłem „Przywróćmy godną pracę”, w ramach którego OPZZ podnosił postulaty płacowe wpisujące się we wspólną europejską kampanię EKZZ pn. „Europa potrzebuje wyższych płac”. Postulaty te pozostają aktualne, bowiem tylko godziwe wynagrodzenie zapewni godne życie pracownikom i ich rodzinom. W celu osiągnięcia wzrostu gospodarczego kraju i wyeliminowania ubóstwa i nierówności, Prezydium OPZZ podkreśla, że konieczna jest większa dynamika wzrostu wynagrodzeń ogółem a minimalne wynagrodzenie i niskie płace powinny zwiększać się w tempie szybszym niż płace wyższe. Zasadny w tym celu jest powrót do ustalania przez partnerów społecznych wskaźnika wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw. Prezydium OPZZ uważa ponadto, że powinna być przestrzegana zasada równej płacy za tą samą pracę.



**Biuro Turystyczne HUT-PUS S.A.**  
**Poniedziałek., środa, piątek 7-15, wtorek, czwartek 8-16**  
**ul. Mroźowa 1 bud. administracyjny**  
**tel. 12 643 87 41 12 643 87 44**  
**e mail: [turystyka@hutpus.com.pl](mailto:turystyka@hutpus.com.pl), [www.hpturystyka.pl](http://www.hpturystyka.pl)**

#### **BT HUT PUS SA zaprasza na wycieczkę**

**WYCIECZKA - WARSZAWA- AUTOKAR – 3 dni.** Zakwaterowanie: Hotel - HIT \*\* - Dwugwiazdkowy Hotel Hit usytuowany jest przy II linii metra dzięki czemu łatwo i szybko można dostać się do Centrum Miasta. Jest idealnym miejscem dla osób, które pragną spędzić czas w Warszawie. Do dyspozycji Państwa 54 eleganckie pokoje hotelowe oraz profesjonalne zaplecze konferencyjne składające się z 2 sal szkoleniowych. W zależności od Państwa preferencji hotel oferuje trzy kategorie pokoi: Standard, de lux, superior. TV sat. z radiem, w pokoju radio-budzik, bezpłatny, bezprzewodowy dostęp do internetu, łazienka. **TERMIN: 08-10.09.2017 CE-NA: 580,00 zł / osoba**

**ŚWIADCZENIA ZAWARTE W CENIE:** transport autokarem/ bus: Kraków – Warszawa – Kraków, noclegi w pokoju 1 lub 2-osobowym z łazienką, wyżywienie śniadanie, obiadokolacja w formie bufetu szwedzkiego, przewodnik., ubezpieczenie NNW, taksę klimatyczną, zestaw słuchawkowy do zwiedzanych obiektów, podatek VAT. **ŚWIADCZENIA NIE ZAWARTE W CENIE:** biletów wstępu ok 50zł, dopłata do pok. 1 os ok. 80zł

#### **BOŻE CIAŁO NA WSI 15-18.06.2017r**

*Dla tęskniących za spokojnym, wiejskim trybem życia O.W. "Chata pod Pustą" zaprasza na "Boże Ciało" do przepięknej Wierchomli. Urzeka tu nie tylko spokój i przyroda, ale również ciekawostki architektury- piękna cerkiew, przydrożne krzyże, lemkowski chałupy..*

W TYM ROKU OFERTA SPECJALNA:

Pokój 2 – osobowy – 80zł / doba, Pokój 3-osobowy – 120zł / doba, Pokój 4-osobowy – 160zł / doba, Pokój 2-osobowy o podwyższonym standardzie – 120zł / doba, Apartament dwupokojowy – 180zł / doba

Do pobytu doliczane jest obowiązkowo wyżywienie 45 zł od osoby / dzień, dzieci do lat 12 – 30 zł / dzień. **DZIECI DO LAT 3 POBYT GRATIS!**

Cena 45 zł zawiera: *obfite śniadania w formie bufetu, pyszne obiadokolacje, ognisko z pieczeniem kielbasek, bezpłatny parking, bezprzewodową sieć internetową na terenie całego ośrodka, zadaszony grill, możliwość wzięcia udziału w uroczystej wiejskiej procesji Bożego Ciała, możliwość zorganizowania zielonego kielgu ( odpłatnie)*



Przypominamy, że zgodnie z Uchwałą Zarządu NSZZ Prac. AMP SA członkowie związku i ich rodzina mogą liczyć na 50 % zniżkę na noclegi.

#### **Podwyżki w Spółkach**

W ślad za informacją z ubiegłego tygodnia dotyczącą podwyżek płac w Spółkach zależnych przekazujemy bardziej szczegółowe dane o porozumieniu w Spółce Refractories. Związki Zawodowe działające w Spółce wynegocjowały następujące porozumienie ;

- z dniem 01.05.2017 każdy pracownik otrzyma kwotę 105,-zł z wyrównaniem od 01.01.2017 –

- pozostała część podwyżki tj. 20,-zł będzie podzielona w następujący sposób – 15,-zł dla każdego pracownika od 01.06. 2017, a 5,- zł pozostaje w gestii Prezesa Zarządu

- kwota nagrody 1000,-zł podzielona na dwie części -500,-zł wypłacona będzie w lipcu , druga we wrześniu

- w przypadku osiągnięcia wyniku EBIDTA dodatkowa nagroda 200,- zł uruchomiona będzie w grudniu .

W Spółce Tubular wynegocjowane porozumienie czeka tylko na akceptację w Luxemburgu. Nie ma natomiast żadnych pozytywnych informacji w sprawie porozumienia w Spółce Kolprem. Czwartkowe spotkanie nie przyniosło efektów. Przedstawiona przez Zarząd Spółki propozycja była nie do zaakceptowania przez stronę Związkową. Nie oznacza to, że nie będzie podwyżek w 2017. Na razie oczekujemy na nowe propozycje Zarządu i to w jak najkrótszym terminie, bo cierpliwość załogi jest już na wyczerpaniu. Również wpływający czas działa na niekorzyść Zarządu Spółki. W wyniku rozmów uzgodniono jedynie wysokość nagród: 1000,- zł podzielone na dwie raty i druga 300,- zł po osiągnięciu wyniku EBIDTA. Termin kolejnego spotkania nie został na chwilę obecną uzgodniony.

**T. Ziółek**



#### **Bezrobocie w Polsce**

GUS przedstawił dane dotyczące stopy bezrobocia rejestrowanego w marcu 2017 r. Wynika z nich, że pod koniec marca stopa bezrobocia wyniosła 8,1% i w porównaniu do marca 2016 r. spadła o 1,8 pkt. proc., a w porównaniu do lutego 2017 r. spadła o 0,4 pkt proc.. W urzędach pracy na koniec marca zarejestrowanych było 1324,2 tys. bezrobotnych, czyli o 276,2 tys. mniej niż rok wcześniej i o 59,2 tys. więcej osób niż miesiąc wcześniej. W marcu bez prawa do zasiłku było 85,4% bezrobotnych, czyli o 0,6 pkt proc. mniej niż rok wcześniej. GUS przedstawił też dane dotyczące liczby bezrobotnych oraz stopy bezrobocia według województw, podregionów i powiatów. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim – 14,1%, kujawsko-pomorskim – 11,9%, podkarpackim – 11,3% oraz zachodniopomorskim – 10,7%. Najniższą stopę bezrobocia charakteryzowały się województwa: wielkopolskie – 4,9%, śląskie – 6,5%, małopolskie – 6,6% i mazowieckie – 7,0%. GUS podał też dane dotyczące stopy bezrobocia w poszczególnych podregionach i powiatach. Wynika z nich, że najwyższe bezrobocie jest w powiecie szydłowieckim (woj. mazowieckie) – 28,1%, braniewskim (woj. warmińsko-mazurskie) – 24,3%, bartoszczyckim – 23,0% (woj. warmińsko-mazurskie), kętrzyńskim – 22,6% (woj. warmińsko-mazurskie), a najniższe w Poznaniu (woj. wielkopolskie) – 1,9%, w powiecie kępińskim i poznańskim (woj. wielkopolskie) – po 2,3% oraz w Warszawie (woj. mazowieckie) i Sopocie (woj. pomorskie) – po 2,7%.

**OPZZ**



#### **Festyn z okazji DNIA HUTNIKA**

Zapraszamy serdecznie na nasze tradycyjne, **rodzinne pikniki** organizowane z okazji **Dnia Dziecka i Dnia Hutnika**. W tym roku bawimy się pod hasłem: **„Festiwal Disco-polo”**, o 18.00 występ gwiazdy dnia – zespołu **Bayer Full**. Przygotowaliśmy występy kilku zespołów, tor gigant, dmuchańce dla dzieci, konkursy, kule wodne i wiele wiele innych atrakcji.

**17 czerwca, godz. 15.00**

**Kraków:** Muzeum Lotnictwa Polskiego (UWAGA – prosimy o skorzystanie z wejścia od al. Jana Pawła II)

**Dla pracowników zakładów w Świętochłowicach i Chorzowie** zapewnimy transport wahadłowy. Informacje w sekretariatach dyrektorów tych zakładów.

**Zapraszamy i pozdrawiamy, Komunikacja i Dialog Lokalny**



DZIEŃ DZIECKA  
I DZIEŃ HUTNIKA 2017

**FESTIWAL  
DISCO-POLO**

WYSTĘPY 18.00 BAYER FULL  
ZESPOŁÓW: 20.00 LOOKS

17 czerwca

godz. 15.00

NA ZAKOŃCZENIE POKAZ  
SZTUCZNYCH OGNI

konkursy z nagrodami • tor gigant • bungee • trampolina,  
dmuchańce dla dzieci • kule wodne • animacje dla najmłodszych

KRAKÓW - MUZEUM LOTNICTWA POLSKIEGO