

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 25/ 20 / (1325)

26. 08. 2020 r.

Biuletyn Informacyjny  
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

**UWAGA !!!!** Zarząd Związku w związku z sytuacją epidemiologiczną w Polsce **odwołuje** planowany we wrześniu tradycyjny festyn związkowy. Jeśli pozwolą na organizację w innej formie wypoczynkowej warunki epidemiologiczne w Polsce to we wrześniu lub października Związek podejmie próbę zorganizowania wypoczynku po pracy dla hutników i ich rodzin.

## **Aneks nr 1 do Porozumienia w sprawie działań łagodzących skutki społeczne w okresie tymczasowego wstrzymania pracy wielkiego pieca i stalowni w AMP SA Oddział Kraków**

Od dłuższego czasu trwały rozmowy na temat uregulowania sytuacji pracowników krakowskiego Oddziału AMP SA, którzy otrzymują propozycje pracy w Oddziale AMP w Dąbrowie Górniczej. Ponieważ KP jak i nasze wewnętrzne uregulowania mówią tylko o 6-miesięcznym oddelegowaniu pracowników na inne stanowisko w tym do innego nie stałego miejsca pracy, pracodawca proponuje po tym okresie nową umowę o pracę z nowym miejscem świadczenia pracy. Zdecydowana większość pracowników z PSK chce pracować (także w Dąbrowie Górniczej) ale sytuacja z jaką spotkali się była nie do zaakceptowania. Najpierw „Rekruterki” rozmawiając z pracownikami PSK proponowały w rozmowach tylko pracę w DG bez określenia czy jest to praca w systemie 4BOP czy jedno zmianowym, a później z kolei kadra zakładów z DG informowała pracowników z Krakowa, że jest to przeniesienie na stałe. Wszyscy wierzymy, że WP i Stalownia w Krakowie zostaną uruchomione i każdy z krakowskich hutników wróci na swoje miejsce pracy dlatego też tak przedstawiana propozycja zatrudnienia budziła niepokój i niezadowolenie. Strony Porozumienia tzw krakowskiego łagodzącego skutki społeczne tymczasowego wstrzymania pracy WP i Stalowni doszły do wniosku, że należy podpisać Aneks, w którym powrót pracowników do pracy w Oddziale Kraków zostanie zapewniony. Poniżej przedstawiamy Aneks do wspomnianego Porozumienia, który powinien zakończyć niepewność co do powrotu na obecne stałe miejsce pracy krakowskich hutników.

Strony Porozumienia w sprawie działań łagodzących skutki społeczne w okresie tymczasowego wstrzymania pracy wielkiego pieca i stalowni w AMP S.A. Oddział Kraków dnia 14.10.2019r. postanawiają o dokonaniu poniższych zmian treści w/w dokumentu.

### **1. Ust.3. ppkt.6. przyjmuje następującą nową treść:**

6) po upływie maksymalnego 6-cio miesięcznego okresu świadczenia pracy w niestalej miejscu świadczenia pracy, możliwe jest dokonywanie zmian w umowach o pracę celem określenia nowego stałego miejsca świadczenia pracy pracownika, przy:

a) zachowaniu uprawnień, o który mowa w ust.5. Porozumienia Postojowego, zgodnie z którym Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia dowozu lub zwrotu dodatkowych kosztów dojazdu w sytuacji, gdy okresowa zmiana stałego miejsca wykonywania pracy powoduje zwiększenie odległości z miejsca zamieszkania do niestalego miejsca świadczenia pracy o ponad 20 km, z jednoczesnym zwiększeniem czasu dojazdu z miejsca zamieszkania do nowego miejsca wykonywania pracy,

b) dalszym stosowaniu systemu ocen pracowniczych w nowym miejscu stałego świadczenia pracy

Wprowadza się nowy ppkt.7. w ust.3. o treści:

7) w przypadku, gdy zmiana warunków umowy o pracę, o której mowa w ppkt.6. powyżej, nastąpi w trybie porozumienia stron:

a) pracownik pozostaje uprawniony do otrzymania równowartości netto kwoty, o której mowa w ppkt. 5 powyżej,

b) w przypadku wznowienia pracy wielkiego pieca i stalowni w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków pracownik, który wyrazi wolę

powrotu do poprzedniego stałego miejsca wykonywania pracy (tj. Kraków) otrzyma propozycję stosownego porozumienia zmieniającego, przy przyjęciu zasady, że termin powrotu pracownika do pracy w Krakowie zostanie określony indywidualnie przy uwzględnieniu konieczności zapewnienia obsady pracowniczej na dotychczasowym stanowisku, na którym zatrudniony jest pracownik - jednocześnie wola stron jest możliwie jak najszybszy powrót pracowników do pracy w Krakowie.

Niniejszy Aneks obowiązuje z dniem jego zawarcia, tj. 24.08.2020r

## **Negocjacje ZUZP dla pracowników AMP SA rozpoczęte**

24 sierpnia rozpoczęły się negocjacje ZUZP dla pracowników AMP SA. Zgodnie z ustaleniami spotkanie odbyło się w formule bezpośrednich rozmów w Dąbrowie Górniczej. Pracodawca zadbał o pełne zabezpieczenie w środki ochronne i dezynfekujące obecnych na negocjacjach. W spotkaniu odmówili udziału jedynie przedstawiciele ZZPRC z Krakowa choć jak przekazał pracodawca wcześniej wyrazili chęć negocjacji. Strona pracodawcy omówiła dotychczasowy stan negocjacji. Dla przypomnienia ustalono Regulamin negocjacji, poszczególne organizacje związkowe przyjęły wewnętrzne decyzje o przystąpieniu do rozmów oraz ustalono upoważnionych przedstawicieli pracodawcy jak i poszczególnych organizacji związkowych do rozmów. Pracodawca przekazał informacje o możliwości rozmów poprzez komunikat Skype (z tej formy skorzystali przedstawiciele trzech związków zawodowych). Przed rozpoczęciem ustalania programu spotkania strona społeczna jeszcze raz zaapelowała do pracodawcy o to by wycofała się z wypowiedzenia ZUZP dla pracowników AMP SA. Odpowiedź na to pytanie poznamy na kolejnym spotkaniu negocjacyjnym. Przedstawiciele AMP muszą propozycję związkową omówić z Zarządem Spółki. Następnie Strony negocjacji przyjęły program spotkania. W kolejnej części Strona społeczna we własnym gronie ustaliła współprzewodniczącego negocjacji. Został nim kol. Marek Nanuś („Hutnik”). Ponadto ustalono, że jest możliwość zmiany współprzewodniczących jeśli Strony tak zdecydują. Powołano sekretarzy reprezentujących Związki Zawodowe. Zostali nimi kol. Józef Kawula (NSZZ Prac. AMP SA) oraz Lech Majchrzak (ZOK „S”). W kolejnym punkcie obrad powołano podzespół ds. Taryfikatora. W skład zespołu ze strony społecznej weszło 12 osób w tym kol. Krzysztof Bąk oraz Mirosław Kopeć reprezentujący Nasz Związek. Najważniejszym jednak punktem było ustalenie sposobu negocjacji ZUZP. Strony po krótkiej dyskusji ustaliły, że najlepiej będzie prowadzić negocjacje w oparciu o wypowiedziany Układ analizując poszczególne paragrafy. Na zakończenie rozmów ustalono termin kolejnego spotkania (26.08.), a także to, iż przedmiotem rokowań będą następujące zapisy ZUZP : „Słowniczek”, Rozdział I ( Postanowienia wstępne), Rozdział II ( Warunki oraz zasady zawierania i rozwiązywania umów o pracę ) - Dział 1 Zawieranie umów o pracę.

Mamy nadzieję, że na kolejnych spotkaniach rozmowy będą merytoryczne i prowadzone w dobrej wierze.

**K.W.**

### Informacja z posiedzenia MTKŚS

W dniu 20 sierpnia 2020 roku odbyło się siódme w tym roku posiedzenie Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych. W związku ze stanem epidemii posiedzenie TKŚS odbyło się zdalnie z wykorzystaniem komunikatora „Skype dla firm”. Po otwarciu obrad Przewodnicząca Jadwiga Radowiecka przedstawiła szczegółowe wykorzystanie środków ZFŚS w Krakowie w 2020r. Komisja rozpatrzyła wnioski o zapomogi dla pracowników Walcowni Zimnej BWZ, Zakładu Energetyki PED, Zakładu Wielkie Piece i Stalownia PSK, Walcowni Gorącej BWG, Zakładu Koksownia ZKK, Transportu i Logistyki Wyrobów Płaskich BTL, pracowników komórek scentralizowanych oraz byłych pracowników EiR. Przeanalizowano oferty wycieczek krajowych przygotowanych przez BT HUT-PUS i wyrażono zgodę na proponowaną wycieczkę do Sielpi na wniosek koordynatora, pod warunkiem, że nie zostaną wprowadzone obostrzenia państwowe w proponowanym terminie wycieczki. Bilety do Energylandi będą sprzedawane na zasadach z ubiegłego roku, sprzedaż biletów może być dokonywana w ilości po jednym bilecie na uprawnionego członka rodziny. Komisja zaakceptowała wniosek pracownika dotyczącego dofinansowania wypoczynku specjalistycznego dziecka wraz z opiekunem na turnusie rehabilitacyjnym. Przewodnicząca MTKŚS poinformowała o przesłaniu pracownikom AMP SA „Regulaminu ZFŚS w ArcelorMittal Poland S. A. w 2020 ROKU - w pigułce dla pracownika” - po zmianach wprowadzonych Anekssem Nr 1 z dnia 2020.07.27”. Poniżej skrót najważniejszych zmian w Regulaminie ZFŚS:

A. Z kwotowego limitu świadczeń przypadającego na osobę uprawnioną do świadczeń oraz członków jej rodziny w postaci łącznej maksymalnej w 2020 roku wysokości dopłat i świadczeń z ZFŚS wyłączone dofinansowanie do pobytu dzieci w żłobku i/lub przedszkolu. W związku z powyższym obecnie do ww. kwotowego limitu zaliczane są tylko świadczenia:

wypoczynek urlopowy pracowników - § 12 Regulaminu,

wypoczynek po pracy - § 14 Regulaminu,

B. W przypadku świadczeń turystyczno-rekreacyjnych do naliczenia dofinansowania ustalona została maksymalna kwota w wysokości

-162,00 zł/dzień -w przypadku wyjazdowych turnusów turystycznych

-500,00 zł za jeden cykl (10 dni po trzy zajęcia dziennie) - w przypadku zajęć rekreacyjnych. (§ 13)

Zmiana daje możliwość skorzystania z bogatszej oferty z jednoczesnym wykorzystaniem dofinansowania z ZFŚS oraz dodatkową odpłatnością dla pracownika. Podobnie jak przy wycieczkach pracownicy korzystać mogą z oferty droższej, a dofinansowanie naliczane jest od wartości 1 dnia. Aktualnie przygotowywane są nowe oferty.

C. Ponieważ Anekssem Nr 1 z dnia 20.07.2020 r. do Regulaminu ZFŚS w 2020 roku wyłączono z Tabeli nr 1 do Regulaminu ZFŚS dofinansowania do przedszkoli i żłobków, **termin składania wniosków dotyczących tego świadczenia, wskazany w Regulaminie, został przedłużony do 31.08.2020 r.**

Przypominamy, że w 2020 r. firmami obsługującymi osoby uprawnione do świadczeń z Zakładowego Fundusz Świadczeń Socjalnych ArcelorMittal Poland S.A. w 2020 r. są:

- **Hut-Pus S.A** - w przypadku pracowników obsługiwanych kadrowo w Krakowie,

- **SANPRO SYNERGY Sp. z o.o.** - w przypadku pracowników obsługiwanych kadrowo w Dąbrowie Górniczej (w tym w Centrali), Sosnowcu, Chorzowie, Świętochłowicach i Dzieszcowicach.

### Informacja o sytuacji Spółek hutniczych

Kończą się wakacje i większość Spółek z nadzieją oczekują poprawy koniunktury i zwiększenia zamówień. Spółki w dużym stopniu zależne od AMP, zwłaszcza te z lokalizacji krakowskiej, czekają na decyzje związane z Częścią Surowcową

w naszej hucie. Niestety nad tymi wszystkimi oczekiwaniami wisi widmo pandemii. Spółki, które produkują na rynki Europy Zachodniej między innymi Metalodlew czy Stalprodukt mogą mieć w związku z ograniczeniami dodatkowe problemy z eksportem. Krajowe rynki powoli się otwierają i to jest dla tych Firm nadzieja. Także nasza Spółka Unihut pozyskuje coraz więcej zleceń spoza Huty. Nie są to zlecenia, które przynoszą satysfakcjonujące zyski, ale aby zabezpieczyć płynność i zatrudnienie Zarząd Spółki stara się, aby było ich jak najwięcej. W Spółce Kolprem sytuacja jest na tyle stabilna, że do tej pory nie wprowadzono podpisanego wcześniej porozumienia postojowego. Trudna sytuacja panuje w Spółce Hut-Pus, gdzie duża ilość pracowników na „postojowym” oraz wyłączenie z ruchu niektórych obiektów w hucie, spowodowała znaczny spadek przychodów. Zarząd Spółki zawiesił ZUZP do końca roku i planuje kolejne kroki. Obawiamy się, że może dojść nawet do zwolnień we wszystkich działach działalności gospodarczej. Zarząd NSZZ Pracowników AMP SA będzie zdecydowanie bronił członków naszej organizacji. Podjęto rozmowy z Zarządem Spółki na temat możliwości łagodzenia tej trudnej sytuacji. Niestety w wielu Spółkach jest bardzo podobnie. We wrześniu, kiedy sytuacja znacząco się nie poprawi, możemy spodziewać się trudnych rozmów z Zarządami wszystkich hutniczych Spółek. Dodatkowo niebawem skończą się środki pomocowe z kolejnych Tarcz Antykrzysowych i jeżeli czynniki wewnętrzne i zewnętrzne nie poprawią się to trudno przewidzieć jakie kroki podejmą władze Spółek by utrzymać płynność w Firmach i nie ogłaszać upadłości. Pomimo trudnej sytuacji gospodarczej, w większości niezależnej od działań Zarządów Spółek nasz Związek nie wyrazi zgody aby decyzje Zarządów uderzyły bezpośrednio w pracowników. Zdajemy sobie sprawę z powagi sytuacji, która jest diametralnie różna od tej, którą przedstawia obecna władza dlatego też będziemy żądać na każdym szczeblu władzy by kierowana pomoc do Firm przede wszystkim kierowana była do pracowników, a nie do pracodawców. Priorytetem dla nas jest i będzie obrona członków naszego Związku. Na koniec chcielibyśmy zaapelować do wszystkich o przestrzeganie obostrzeń związanych z pandemią, od tego zależy zdrowie nasze, naszych bliskich, rodzin, a także koleżanek i kolegów z pracy. Od tego zależy funkcjonowanie, a wręcz istnienie naszych Firm oraz całej krakowskiej Huty. Bądźmy odpowiedzialni. Szczegółowe dane o sytuacji produkcyjnej w spółkach hutniczych przedstawimy we wrześniu ponieważ większość spółek w sierpniu wstrzymywała prace wysyłając pracowników na urlopy wypoczynkowe lub postoje. **T. Ziolek**

### Nowe opcje w HRapce już wkrótce

Obecnie HRapka w większości przypadków służy do wprowadzania dni urlopowych lub nadgodzin. Czasem sprawdzamy tam też nasze dane lub korzystamy z informacyjnych „kafelków”. **Od września** w naszej aplikacji pojawi się kilka dodatkowych opcji związanych z nieobecnościami. Przede wszystkim w katalogu wniosków zobaczymy **nowe rodzaje nieobecności**: Wyjście prywatne, Badanie lekarskie, Szkolenie wewnętrzne/ zewnętrzne/ Take Care, Dzień wolny z tytułu oddania krwi, Delegację służbową, Delegację społeczną, Wyjście prywatne, Urlop okolicznościowy. Oprócz tego **część zmian będzie dotyczyła przełożonych**, którzy w HRapce odpowiadają za poprawki w indywidualnych harmonogramach osób pracujących w czterobrygadowym systemie czasu pracy, a także wprowadzanie niektórych nieobecności. Dotychczas, aby nanieść zmiany w indywidualnych harmonogramach czasu pracy pracowników, przełożeni musieli dokonywać korekt w programie SAP, a następnie dokonywano transferu tych danych do HRapki, co powodowało opóźnienia. Od września **wszystko będzie działało się bezpośrednio w naszej aplikacji**, co zagwarantuje znaczną oszczędność czasu i pracy.



**Procedura dotycząca działań zapobiegawczych związanych z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2**

**Powrót z zagranicy**

W przypadku powrotu z zagranicy (urlop, podróż służbowa, jakkolwiek inny wyjazd prywatny), pracownicy ArcelorMittal Poland S.A., pracownicy spółek zależnych od ArcelorMittal Poland S.A., pracownicy firm, które wykonują stałą obsługę urzędzeń przemysłowych lub procesów ArcelorMittal Poland S.A. i spółek zależnych **mają bezwzględny obowiązek zawiadomienia swoich przełożonych – niezwłocznie po powrocie. W przypadku jeśli z powodu kwarantanny zawiadomienie nie jest możliwe, powinno ono nastąpić w najwcześniejszym możliwym terminie.**

**Działania poza terenem ArcelorMittal Poland S.A.**

Pracownicy ArcelorMittal Poland S.A., pracownicy spółek zależnych od ArcelorMittal Poland S.A., pracownicy firm, które wykonują stałą obsługę urzędzeń przemysłowych lub procesów ArcelorMittal Poland S.A. i spółek zależnych oraz inne osoby powinny na bieżąco dokonywać samokontroli stanu zdrowia i zwrócić szczególną uwagę na następujące objawy:

- kaszel (najczęściej tzw. suchy), rzadko katar,
- gorączka (podwyższona temperatura ciała),
- duszności,
- bóle mięśni,
- osłabienie organizmu, nietypowe zmęczenie,
- możliwe kłopoty trawienne, zaburzenia widzenia i in.

Dodatkową wskazówką może być:

- wcześniejszy kontakt z osobą wykazującą objawy, to jest:
- pozostawanie w bezpośrednim kontakcie z osobą chorą lub w kontakcie w odległości mniej niż 2 metrów przez ponad 15 minut,
- prowadzenie rozmowy z osobą z objawami choroby twarzą w twarz przez dłuższy czas,
- przebywanie z osobą zakażoną należącą do grupy najbliższych przyjaciół lub kolegów;
- mieszkanie w tym samym gospodarstwie domowym, co osoba chora, lub objęta kwarantanną domową."
- powrót z zagranicy (**patrz rozdział „Powrót z zagranicy”**);
- niedawne lub częste przebywanie w miejscu narażonym na wyższe ryzyko (szpital, przychodnia, lotnisko, dworzec, środki transportu publicznego itp.);
- niedawny pobyt bądź kontakt z osobami, które przebywały zagranicą (patrz rozdział „Powrót z zagranicy”).

Jeśli niektóre lub wszystkie objawy występują, należy postępować zgodnie z zaleceniami władz państwowych, w szczególności Inspekcji Sanitarnej, zawiadomić odpowiednie instytucje i stosować się do ich zaleceń.

Pracownicy ArcelorMittal Poland S.A., pracownicy spółek zależnych od ArcelorMittal Poland S.A., pracownicy firm, które wykonują stałą obsługę urzędzeń przemysłowych lub procesów ArcelorMittal Poland S.A. i spółek zależnych mają obowiązek zawiadomić swojego przełożonego oraz stosować się do postanowień rozdziału „Ryzyko zakażenia”.

**Działania na bramach wjazdowych oraz na wejściach do budynków i obiektów ArcelorMittal Poland S.A.**

Wprowadzone zostają prewencyjne kontrole osób na bramach do zakładów ArcelorMittal Poland S.A. oraz na wejściach do budynków i obiektów znajdujących się poza terenami zakładów.

Kontrole polegają na mierzeniu temperatury osób wchodzących i wjeżdżających. Kontrole prowadzone są za pomocą termometrów bezdotykowych i kamer termowizyjnych.

Kontrole wykonywane są przez odpowiednio wyposażone i przeszkolone osoby.

W przypadku stwierdzenia gorączki (38 stopni lub więcej) pracownik ochrony wręcza ulotkę zawierającą numery telefonów do stacji epidemiologiczno – sanitarnych i nakazuje udanie się do miejsca zamieszkania. **Nie należy korzystać z transportu publicznego.**

**Osoby, u których stwierdzono gorączkę, nie są wpuszczane na teren lub do obiektów ArcelorMittal Poland S.A.**

Pracownik ArcelorMittal Poland S.A., pracownik spółki zależnej od ArcelorMittal Poland S.A., pracownik firmy, która wykonuje stałą obsługę urzędzeń przemysłowych lub procesów ArcelorMittal Poland S.A. i spółek zależnych zawiadamia swojego bezpośredniego przełożonego o nieobecności (niezwłocznie po wizycie lekarskiej lub po uzyskaniu informacji od odpowiednich organów) ale nie później niż do zakończenia zmiany roboczej lub dnia pracy.

**Działania na terenie ArcelorMittal Poland S.A.**

Terenem ArcelorMittal Poland S.A. są zakłady (wewnątrz działki administracyjnej) a także budynki i obiekty poza działką administracyjną (we wszystkich oddziałach). Osoby zgłaszające objawy opisane powyżej w rozdziale „Działania poza terenem ArcelorMittal Poland S.A.” będą kierowane do wyznaczonych i izolowanych pomieszczeń na terenach zakładów i obiektów. Osoby nieupoważnione nie mają dostępu do pomieszczeń. Klucz do pomieszczenia znajduje się w miejscu wskazanym w informacji dostępnej przy wejściu do pomieszczenia. Pomieszczenia są na bieżąco dezynfekowane. W pomieszczeniu znajduje się termometr, środki dezynfekujące, maseczka, woda oraz ulotka z numerami telefonów do stacji epidemiologiczno-sanitarnych.

Spółki zależne ArcelorMittal Poland S.A. oraz podmioty posiadające siedzibę lub zakład na terenie ArcelorMittal Poland S.A. są zobowiązane do wyznaczenia takich pomieszczeń.

Osoby kierujące pracownikami zobowiązane są do zapoznania się z lokalizacją najbliższych pomieszczeń.

W przypadku gdy osoba zgłasza objawy:

- przełożony informuje Centrum Alarmowe ArcelorMittal Poland S.A.
- przełożony kieruje osobę do pomieszczenia;
- osoba wykonuje połączenie telefoniczne na wskazaną w informacji infolinię,
- osoba, jeśli stan jej zdrowia na to pozwala, niezwłocznie informuje przełożonego o konieczności opuszczenia miejsca pracy,
- **osoba dysponująca kluczem do pomieszczenia powiadamia Biuro BHP i Szefa Administracji i Zarządzania Majątkiem o konieczności dezynfekcji pomieszczenia.**

**Jeśli osoba zgłasza objawy, należy ją natychmiast odsunąć od pracy.**

Bezpośredni przełożony we współpracy z Dyrektorem Zakładu identyfikują pracowników, którzy mogli mieć bezpośredni kontakt z osobą wykazującą objawy. Następnie, Dyrektor Zakładu w konsultacji z COO podejmują decyzję – w zależności od przypadku - w przedmiocie ewentualnego odsunięcia od pracy pracowników mających bezpośrednią styczność z osobą zgłaszającą objawy. Pracownik w celu opuszczenia terenu AMP S.A. powinien skorzystać z własnego samochodu. Nie należy korzystać z transportu publicznego.

Jeśli pracownik nie posiada prawa jazdy, nie posiada własnego środka transportu, lub jego stan zdrowia nie pozwala na kierowanie pojazdem, powinien on poprosić członka rodziny o odwiezienie do miejsca zamieszkania.

W sytuacji, w której pomoc członka rodziny nie jest możliwa, pracownik powiadamia swojego przełożonego. Pracownik może zostać odwieziony do miejsca zamieszkania karetką zakładową dedykowaną do transportu osób potencjalnie zakażonych Covid-19.

Karetki zakładowe dezynfekowane są po każdym użyciu.

## Żyjesz z netto a nie brutto!!!



Rok	Brutto	Netto
2020	2600 zł	1920 zł

### Propozycja rządu

2021	2800 zł	2062 zł
------	---------	---------

### Propozycja OPZZ

2021	3100 zł	2273 zł
------	---------	---------

## Dość zakłamywania rzeczywistości!!

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych



### W portfelu zawsze widać pensję netto a nie brutto!

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych zaproponowało podwyżkę płacy minimalnej w 2021 r. o 500 zł do wysokości 3100 zł brutto tj. o 19,2%. To uczciwa i uzasadniona merytorycznie podwyżka. To także symboliczne 500+ dla pracowników, które nie powinno budzić najmniejszych wątpliwości i prowokować oskarżeń o nadmierne oczekiwania finansowe związków zawodowych, w sytuacji, gdy osoby sprawujące władzę podnoszą swoje wynagrodzenia o 50% a nawet 100%, nie pytając o zdanie tych, którzy sfinansują te podwyżki. OPZZ ma świadomość zagrożeń społeczno-gospodarczych spowodowanych epidemią wirusa COVID-19 oraz niepewności, z którą od wielu miesięcy zmagają się cały świat i Polska. Dostrzegamy jednak optymistyczne prognozy odbudowy koniunktury i przewidywania ekspertów oraz samych przedsiębiorców w zakresie szybkiego powrotu do sytuacji sprzed wybuch pandemii, o czym świadczą prognozy tempa wzrostu PKB i popytu krajowego na kolejny rok. Na tej podstawie uważamy, że rząd powinien podzielić się odpowiedzialnością za wzrost najniższych wynagrodzeń i zaakceptować propozycję OPZZ, aby minimalna płaca wzrosła o 353 zł netto do poziomu 2273 zł. W przypadku nieprzyjęcia tej propozycji proponujemy obniżenie obciążeń podatkowych w stopniu przynoszącym ten sam efekt wzrostu netto płacy minimalnej. W portfelu pracownika zawsze widać bowiem pensję netto a nie brutto. Dlatego OPZZ proponuje: 1) podniesienie wysokości zryczałtowanych kosztów uzyskania przychodów, o których mowa w art. 22 ust. 2 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych do kwoty 500 zł; 2) objęcie kwotą wolną od podatku w wysokości 8000 zł dochodu odpowiadającego rocznej kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zaproponowane rozwiązania wychodzą naprzeciw zwiększonym oczekiwaniom płacowym pracowników, których wynagrodzenia są często zmniejszane z powodu epidemii, bez zwiększania kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw. Rozkładają ponadto wydatki związane z obecną

sytuacją gospodarczą pomiędzy pracowników i sektor finansów publicznych w sposób solidarny i adekwatny do możliwości, z dbałością o bezpieczeństwo wszystkich sfer życia społecznego i gospodarczego w Polsce. Ponadto dzięki zmniejszeniu klina podatkowego oraz wzmocnieniu bodźców do podejmowania legalnego zatrudnienia wpłyną pozytywnie na wzrost liczby pracujących oraz mogą przyczynić się do zwiększenia niskiego poziomu inwestycji, co od dawna jest istotną barierą wzrostu polskiej gospodarki.

### Oświadczenie Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych w sprawie przyjęcia ustawy dot. podniesienia wynagrodzeń dla parlamentarzystów i samorządowców

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych z wielkim niesmakiem przyjęło informacje o decyzji Sejmu RP przewidującej duże podwyżki płac parlamentarzystów i samorządowców. Uważamy, że w obliczu kryzysu gospodarczego wywołanego przez COVID-19, w chwili gdy tysiące ludzi traci pracę, a milion ma obniżone wynagrodzenia, takie decyzje pokazują skrajną niesprawiedliwość oraz oderwanie rządzących od realiów życia codziennego Polek i Polaków. Dzieje się to w czasie, gdy rząd przedstawił informacje o zamrożeniu w przyszłym roku wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej argumentując tę decyzję kryzysem ekonomicznym, podczas gdy rządzący podnoszą swoje wynagrodzenia o blisko 40%.

Takie praktyki uznajemy za niedopuszczalne!

### Płaca minimalna 2021. Będzie spór rządu z Radą Dialogu Społecznego?

Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest co rok negocjowana w ramach Rady Dialogu Społecznego (forum pracowników, pracodawców i rządu). Jeżeli nie uzgodni ona wysokości minimalnego wynagrodzenia, to kwotę tę ustali samodzielnie rząd w drodze rozporządzenia do 15 września. Wiadomo też, że nie może być niższa od tej, którą rząd wcześniej przedstawi Radzie do negocjacji.

Rząd zapowiada, że pensja minimalna od 1 stycznia 2021 roku wzrośnie z 2600 zł brutto do 2800 zł, a minimalna godzinowa stawka zleceniowa z 17 do 18,20 zł. Takie też propozycje zostały złożone RDS.

Dla przypomnienia we wrześniu 2019 roku na konwencji Prawa i Sprawiedliwości w Lublinie premier Mateusz Morawiecki mówił o tym, że płaca minimalna od 1 stycznia 2020 roku wzrośnie do 2600 złotych, co na rękę daje kwotę 1920,62 zł. Jarosław Kaczyński na tej samej konwencji poinformował, że na koniec 2020 roku pensja minimalna wzrośnie do 3000 zł, zaś w 2023 roku - do 4000 zł. Czy było to tylko obietnice wyborcze czy gra polityczna i czy w konsekwencji obecny rząd dotrzyma złożonych obietnic?

Podczas dyskusji na ostatnim posiedzeniu RDS w 2020 roku, propozycja rządu zyskała bardzo ograniczone poparcie ze strony Związku Pracodawców i Przedsiębiorców i NSZZ Solidarność. Z kolei pozostałe organizacje pracodawców opowiedziały się za utrzymaniem płacy minimalnej na poziomie 2020 roku tj. 2.600 zł, a ostatecznie podniesienie płacy minimalnej o mechanizm ustawowy tj. do wysokości 2.716 zł. OPZZ i FZZ podkreśliły konieczność znacznie wyższego wzrostu do poziomu 3 100 zł. Taka rozbieżność wyklucza możliwość wypracowania porozumienia na poziomie RDS. Oznacza to, że najpóźniej 15 września wysokość obowiązującej od 1 stycznia 2021 r. płacy minimalnej, ustalona przez rząd, stanie się obowiązującym prawem. Nie może być ona niższa od zaproponowanej przez rząd kwoty 2800 zł oraz 18,3 zł – minimalnej stawki godzinowej. Rząd może jeszcze skorygować „w górę” złożoną propozycję ale czy to zrobi, przekonamy się 15 września 2020r