

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

NEGOCJACJE NOWEGO ZUZP – SPOTKANIE DRUGIE.

26.08.2020 roku w siedzibie spółki w Dąbrowie Górniczej, przy zachowaniu wszelkich środków ostrożności, związanych z pandemią, odbyło się kolejne spotkanie Stron, w sprawie zapisów nowego ZUZP. Planowano omówić i ustalić definicje pojęć, najczęściej używanych w ZUZP, czyli tzw. „Słowniczek” oraz treść rozdziałów I, II starego układu zbiorowego, to jest: postanowienia wstępne oraz nawiązywanie i rozwiązywanie stosunków pracy. Przedstawiciel jednego związku z Krakowa (MZZPRC) nie uczestniczył w ogóle w rozmowach, natomiast trzech reprezentantów Strony Społecznej zdecydowało się brać udział w rokowaniach poprzez komunikator Skype. Po omówieniu kwestii technicznych Strony przystąpiły do merytorycznego omawiania wstępu do ZUZP, czyli definicji pojęć i znaczeń słów (tzw. Słowniczek), które będą wielokrotnie używane w trakcie negocjacji nowego układu zbiorowego. Już w preambule tego „Słowniczka”, czyli zdanie, które w starym układzie brzmiało: „Ilekróć w Układzie jest mowa o”, Strona Pracodawcy zaproponowała zamienić na sformułowanie bardziej rozbudowane, a sam „Słowniczek” zapisać jako rozdział I nowego ZUZP. Propozycja ta nie została zaakceptowana przez przedstawicieli wszystkich związków zawodowych, w związku z czym ogłoszono przerwę, dla Strony Społecznej, trwającą blisko dwie godziny, celem wypracowania jednolitego stanowiska związkowego w tej kwestii. W trakcie tej przerwy zgłaszano różne pomysły, dotyczące min. załatwiania takich kwestii spornych wśród samych przedstawicieli związkowych, by z kolei uniknąć falstartu już na początku negocjacji, a sam ich przebieg był w miarę sprawny. Jeden z przedstawicieli związkowych zaproponował, by w takich sytuacjach odbywało się głosowanie wewnętrzne i większość po Stronie Społecznej decydowała o przyjęciu lub odrzuceniu poszczególnych zapisów nowego ZUZP. Niestety ten pomysł nie spotkał się z akceptacją jednego z przedstawicieli związków reprezentatywnych, a szkoda, ponieważ w przyszłości, przy rozpatrywaniu projektów, dotyczących np. włączenia Karty Hutnika lub części dodatku zmianowego do płacy zasadniczej, może a nawet graniczy to ze 100 % pewnością, dojść do pata i klinczu w negocjacjach i cała dotychczasowa praca negocjatorów okaże się „psu na budę” warta. Jak mówi stare polskie przysłowie: „ Jeszcze się taki nie narodził, żeby wszystkim dogodził” i w myśl tej zasady należy działać, mając na uwadze dobro większości, a nie poszczególnych osób lub grup zawodowych. Stąd pomysł głosowania większościowego po Stronie Społecznej był, w ocenie nie tylko naszej organizacji związkowej, trafioną inicjatywą, lecz jak napisałem wyżej nie został zaakceptowany przez jeden ze związków reprezentatywnych. Wracając do sprawy Karty Hutnika i włączenia części dodatku zmianowego do płacy zasadniczej. Strona Pracodawcy od początku nie ukrywała, że te dwa ww. projekty są dla nich najistotniejsze w nowym ZUZP, co nie oznacza pełnej ich akceptacji ze Strony Społecznej, ale odrzucenie ich lub nieosiągnięcie przez Strony w tych kwestiach kompromisu będzie oznaczać brak nowego ZUZP i regulacje tych spraw przez Pracodawcę wewnętrznymi regulaminami placowymi. Trzeba mieć pełną świadomość tego faktu i nic nie da czarowanie rzeczywistości, bo właśnie dlatego (trzeba to sobie i pracownikom otwarcie powiedzieć) Pracoda-

dawca wypowiedział dotychczasowy ZUZP, ponieważ nie udało się w poprzednich latach wypracować wspólnego stanowiska Stron właśnie w min. w kwestii włączenia części dodatku zmianowego do płacy zasadniczej. Tak na marginesie. Gdyby część tego dodatku plus Karta Hutnika, były włączone do płacy zasadniczej, to bardzo wielu pracowników, przebywających na postojowym ponad 40 dni, głównie z naszego oddziału AMP S.A. (PSK i PED) nie odczuło by tego tak znacznie przy wypłacie. Od 1 sierpnia br. do końca 2020 roku obowiązuje bowiem ponownie porozumienie na wypadek postoju WP w Krakowie, gdzie w jednym z punktów jest zapisane, iż pracownik przebywający na postojowym musi otrzymać nie mniej niż wynosi jego dotychczasowa płaca zasadnicza. Przekładając to na rozumiały dla wszystkich język: postojowe takiego pracownika mogłoby wynosić po 40 dniach od 3 do 5 tys. zł, a nie jak to miało miejsce w lipcu tego roku od 1920-2020 zł, bo właśnie kilkadziesiąt osób z Krakowa otrzymało w sierpniu taką wypłatę. Doszło nawet do takich sytuacji, że pracodawca nie miał z czego potrącić im składek, np. na ubezpieczenie w PZU.

Cd str nr 2



Powrót do biur

15 lipca informowaliśmy Państwa o czterech etapach planu powrotu pracowników do pracy w biurach, który wstępnie planowaliśmy wdrożyć od 1 września. Po przeprowadzeniu szczegółowej analizy wszystkich kwestii, które muszą być gotowe przed powrotem pracowników – podjęliśmy decyzję o przesunięciu na późniejszy termin rozpoczęcia **pierwszego etapu** planu powrotu. Nowy termin to **14 września**. Szczegółowe zasady dotyczące powrotu pracowników do biur zostały już przesłane do wszystkich przełożonych. W ciągu kilku najbliższych dni będą pracowali nad harmonogram pracy w biurach poszczególnych pracowników, w taki sposób by ustalone zasady **pierwszego etapu powrotu** były przestrzegane. Pracownicy, którzy będą wracać otrzymają broszurę, zawierającą skrót najważniejszych informacji i procedur obecnie obowiązujących w naszej firmie. Wszystkie pozostałe ustalenia pozostają bez zmian: wracamy do pracy w biurach w czterech etapach, zachowujemy dystans społeczny, zasłaniamy usta i nos, dezynfekujemy ręce, swoje miejsce pracy. Dodatkowo w przypadku powrotu z zagranicy (urlop, podróż służbowa, jakikolwiek inny wyjazd prywatny), pracownicy ArcelorMittal Poland S.A., pracownicy spółek zależnych od ArcelorMittal Poland S.A., pracownicy firm, które wykonują stałą obsługę urządzeń 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.

Biurowo HR

UWAGA !!!!

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

Cd ze str nr 1... Nasz związek, a mamy nadzieję, że pozostałe organizacje związkowe również, ma w tym temacie pełną świadomość, bo odpowiedzialność jaka na nas spada, przy okazji negocjowania nowego ZUZP, jest ogromna. Nie unikamy, jak niektórzy pseudo działacze związkowi, pełnej odpowiedzialności za zapisy nowego ZUZP, ale nie będziemy też dążyć „na siłę” do szybkiego stworzenia nowego ZUZP. Wiele zapisów nowego układu będzie wymagało szerokich konsultacji wśród pracowników, przy czym pozostały nam na rozmowy okres 9 miesięcy, nie sprzyja Stronie Społecznej. Skupianie się niektórych osób, już na wstępie, na sprawach drugorzędnych, czyli definicji lub zapisów, których sens i istota są takie same, a różnią się tylko poszczególnymi słowami, nie prorokuje rychłych negocjacji. Rozumiemy, że każde słowo jest ważne (słynne „i czasopisma” odbijają się tu niektórym czkawką) i może mieć różne znaczenia, lecz po to są min. prawnicy związkowi, by w razie jakichkolwiek wątpliwości zwrócić nam uwagę na to lub inne sformułowanie, a my jako Strona Społeczna powinniśmy skupić się na sprawach najbardziej istotnych z punktu widzenia interesów pracowników AMP S.A. Wielu z nich obawia się przede wszystkim o przyszłość odpraw emerytalnych lub nagród jubileuszowych. Uspokajamy informując, iż w tych kwestiach obowiązują do końca maja przyszłego roku aktualne zapisy ZUZP. W uzupełnieniu informacji, dotyczącej okresu obowiązywania starego ZUZP, Strona Pracodawcy poinformowała zebranych, że odrzuca propozycje związkowe z pierwszego spotkania i nie ma zamiaru wycofać się z jego wypowiedzenia oraz przedłużenia okresu negocjacji nowego układu. Wracając do relacji ze spotkania w ubiegłą środę w DG, pragniemy poinformować naszych czytelników i członków związku, że Stronie Związkowej udało się wypracować jednolite stanowisko w kwestii definicji ujętych w tzw. słowniczku, które po przerwie zostało przedstawione przedstawicielom HR, reprezentujących w negocjacjach właściciela. Przewodzący zebranie przewodniczący ZZ „Hutnik” kol. Marek Nanuś odczytywał punkt po punkcie definicje słowniczka z propozycji związkowej, a dyrektor Ból oraz C. Kosiński i J. Radowiecka, wszyscy z HR, akceptowali lub odrzucali te propozycje. Za wcześnie wchodzić w szczegóły, ponieważ część propozycji zostało „zawieszonych” (nie odrzucone i nie zaakceptowane przez pracodawcę) i Strony do nich wrócą - jeżeli zaistnieje taka potrzeba - w trakcie dalszych negocjacji. Ponadto te zapisy nie mają, jak na razie, istotnego wpływu (poza definicję minimalnej płacy w AMP S.A. i płacy zasadniczej) na ciąg dalszy rozmów. W sprawach nie dotyczących nowego ZUZP, dyrektor St. Ból poinformował zebranych min. o otwarciu w AMP S.A., z dniem 14 września 2020 roku, budynków administracyjnych (w Krakowie LTT) i stopniowym powrocie do pracy pracowników, którzy są w nich zatrudnieni. O szczegółach i zasadach powrotów do pracy tych pracowników można będzie się dowiedzieć z codziennych komunikatów pracodawcy. Na zakończenie rozmów Strony ustaliły, iż kolejne spotkanie negocjacyjne nowego ZUZP, odbędzie się w dniu 7 września br. w Dąbrowie Górniczej oraz na Skypie, dla tych osób, które z różnych względów nie chcą lub nie mogą uczestniczyć osobiście. **K. Bak**



OPZZ: 2800 zł – to zbyt mało!

Fiasco negocjacji dotyczących ustalenia wysokości płacy minimalnej w 2021 r. w Radzie Dialogu Społecznego oznacza, że Rada Ministrów samodzielnie ustali, w drodze rozporządzenia, wysokość minimalnego wynagrodzenia w roku następnym, a także wysokość minimalnej stawki godzinowej. W projekcie rozporządzenia, które skierowano do konsultacji społecznych strona rządowa proponuje wzrost płacy minimalnej do poziomu 2800 zł. OPZZ negatywnie ocenia tę propozycję i ponawia

postulat, aby minimalne wynagrodzenie za pracę wzrosło do 3100 zł. **Rządowa propozycja oznacza zwiększenie płacy minimalnej tylko o 141 zł netto (7,7%) do poziomu 2062 zł - to zbyt mało.** Proponowana kwota wzrostu nie odzwierciedla w pełni prognoz w zakresie rosnącej dynamiki wydajności pracy i spadających jednostkowych kosztów pracy w 2021 r. oraz jest zbyt niska, biorąc pod uwagę: prognozowaną na rok 2021 dynamikę wzrostu popytu krajowego, w tym spożycia indywidualnego; wysoką inflację oraz rosnące koszty utrzymania. W tej sytuacji **OPZZ postuluje, aby minimalne wynagrodzenie za pracę wzrosło o 19,2% do kwoty 3100 zł brutto, co zapewni pracownikom zwiększenie wynagrodzenia netto o 353 zł do poziomu 2273 zł.**

Potrzebne są wyższe płace

Propozycja OPZZ odpowiada w większym stopniu nie tylko na społeczne oczekiwania, ale również na zagrożenia płynące z gospodarki i rynku pracy. Zamiar oparcia wzrostu gospodarczego o popyt krajowy, co sygnalizuje rząd, musi być powiązany z dynamicznym podnoszeniem najniższych płac, jeśli ten komponent PKB ma rzeczywiście kształtować wzrost gospodarczy. Już dziś widać, że negatywny wpływ na poziom popytu będą miały rządowe decyzje dotyczące zbyt niskiej waloryzacji rent i emerytur oraz zamrożenia funduszu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, jak również rosnące bezrobocie i niekorzystne tendencje na rynku pracy. Konsumpcji nie będzie ponadto wspierać zmniejszająca się - z uwagi na inflację - siła nabywcza wynagrodzeń. Zgodnie z najnowszą prognozą Komisji Europejskiej zharmonizowany ceny w Polsce w 2021 r. będą 3 razy wyższe niż średnio w Unii Europejskiej. Już dziś inflacja stanowi poważne zagrożenie dla budżetów gospodarstw domowych i zwiększa koszty utrzymania. Roczna inflacja w Polsce, według Eurostatu, wyniosła w lipcu br. 3,7%. To drugi najgorszy rezultat w Unii Europejskiej po Węgrzech (inflacja 3,9%). W ten sposób siła nabywcza wynagrodzeń drastycznie obniży się w perspektywie 2021 r., co dodatkowo uzasadnia potrzebę zrewidowania przez rząd swojej propozycji w zakresie wzrostu wynagrodzenia minimalnego. Dodatkowym argumentem przemawiającym za przyjęciem propozycji OPZZ są badania Narodowego Banku Polskiego, z których wynika, że przedsiębiorcy uznają za istotną barierę dalszego rozwoju niską dynamikę popytu. Tym samym należy uznać, że proponowany przez rząd wzrost płacy minimalnej nie jest właściwą odpowiedzią na tak zdefiniowaną barierę wzrostu.

Należy zmniejszyć klin podatkowy

Podkreślenia wymaga także, że płaca minimalna może rosnąć poprzez jej nominalną podwyżkę lub obniżenie obciążeń podatkowych. Dlatego OPZZ proponuje, aby w przypadku nieuwzględnienia postulatu wzrostu płacy minimalnej do poziomu 3100 zł brutto rząd podjął działania na rzecz zmniejszenia klina podatkowego oraz uczynienia go bardziej sprawiedliwym. Jest to niezbędne, aby pozostawić do dyspozycji podatników większą ilość środków pieniężnych.

Dlatego OPZZ proponuje:

- podniesienie wysokości zryczałtowanych kosztów uzyskania przychodów do kwoty 500 zł;
- objęcie kwotą wolną od podatku w wysokości 8000 zł dochodu odpowiadającego rocznej kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zaproponowane przez OPZZ rozwiązania wychodzą naprzeciw zwiększonym oczekiwaniom płacowym pracowników, których wynagrodzenia są często zmniejszane z powodu epidemii, bez zwiększania kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw. Rozkładają 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.