

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 11/21/(1346)

12.05.2021 r.

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

### **Negocjacje ZUZP dla pracowników AMP SA, Porozumienie zawarte na okoliczność podpisania nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników AMP S.A. oraz Porozumienie w sprawie wzrostu płac w 2021 roku dobiegły końca.**

Po blisko 11 miesiącach od wypowiedzenia ZUZP dla pracowników AMP SA dobiegły końca negocjacje w sprawie przyjęcia nowego Układu Zbiorowego. W negocjacjach uczestniczyło 14 zakładowych organizacji związkowych działających w AMP (do rozmów nie przystąpili przedstawiciele ZZPRC z Krakowa). Oprócz ZUZP równolegle negocjowano zapisy Porozumienia zawartego na okoliczność podpisania nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników AMP S.A., a w ostatnich dwóch miesiącach Porozumienie w sprawie wzrostu płac w 2021 roku. Negocjacje przebiegały bardzo różnie, raz burzliwie innym razem ze zrozumieniem i spokojnie. Strona Społeczna przystąpiła do rozmów z przeświadczeniem, że ZUZP jest potrzebny w Spółce, i że chcemy go wynegocjować, jednak jak podkreślaliśmy nie za wszelką cenę. Wypowiadając Układ Zbiorowy pracodawca zapewniał, że nie chce zaoszczędzić finansowo na nowych zapisach, jednak gdy zaproponowaliśmy podpisanie stosownego oświadczenia w tej sprawie nie zdecydował się na taki ruch. Dlatego też ze zdwojoną uwagą należało negocjować każdy paragraf Układu by nie przeoczyć ważnych dla pracowników zapisów. Strona Społeczna zdawała sobie sprawę, że z wielu powielanych z KP zapisów można zrezygnować, inne można przenieść do obowiązujących Regulaminów, a te pozostałe zapisać kompromisowo. Strona Społeczna zdawała sobie także sprawę, iż każdy dzień do końca terminu wypowiedzenia ZUZP przysłowiowo „przypierał nas do muru” gdyż pracodawca mógł zastosować tzw „twarde” rozwiązanie, które skończyłoby się brakiem ZUZP (w tym przywilejów pracowniczych), Porozumienia okołoukładowego, i zapewne Porozumienia w sprawie wzrostu płac. W ostatnim etapie rozmów do negocjacji włączył się Prezes Zarządu AMP Pan S. Samaddar gdyż negocjatorzy pracodawcy nie posiadali uprawnień by podjąć strategicznych decyzji. Rozpoczynając rozmowy z Panem S. Samaddarem pozostało nie rozstrzygniętych 5 dużych tematów - nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalno-rentowe, finansowanie ZFSS, dodatkowa opieka lekarska, finansowanie posiłków. Na wcześniejszym etapie udało się osiągnąć kompromis dotyczący włączenia części dodatku zmianowego do płac pracowników 4BOP oraz włączenie „Karty Hutnika” także do płacy zasadniczej. Do końca Strona Społeczna walczyła o pozostawienie nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych na nie zmienionych zasadach. Prezes S. Samaddar okazał się twardym graczem i gdy wydawało się, że rozmowy na tzw „ostatniej prostej” zostaną zerwane nastąpił przełom w podejściu do tych dwóch ważnych składników płacowych z obu Stron. W konsekwencji wynegocjowano 10 letnie okresy przejściowe dla obu składników, a po tym czasie podniesienie PPE do 7% i likwidacja ich i pozostawienie zapisów KP. Gdy te dwa najbardziej sporne w rozmowach składniki płacy zostały ustalone na pozostałe zapisy proponowane przez Związki Zawodowe Prezes S. Samaddar wyraził zgodę. W tym miejscu należy poinformować

czytelników, iż pozostał nam do zmiany załącznik nr 1 tj. Taryfikator wynagradzania. Strony wspólnie uznały, że przygotowany przez pracodawcę taryfikator budzi wątpliwości i należy dać sobie czas na jego poprawki. Strona związkowa zadeklarowała udział w tych rozmowach. Tak więc dopiero po ustaleniu taryfikatora wynagrodzeń można będzie mówić o pełnym nowym ZUZP dla pracowników AMP SA.

By „spiąć” całość rozmów należało jeszcze porozumieć się w sprawie podwyżek płac w 2021 roku. Brak podwyżek płac w 2020 roku, wysoka inflacja, a do tego olbrzymie problemy wielu rodzin hutniczych z powodu pandemii koronawirusa powodowały duże oczekiwania wśród pracowników. O wzroście płac rozmawialiśmy przez ostatnie dwa miesiące. Aby otrzymać poniżej prezentowany wzrost płac do rozmów także musiał włączyć się Prezes S. Samaddar. Wynegocjowane środki na podwyżki płac to kompromis Stron. Poniżej pełna informacja dotycząca podwyżek wynagrodzeń w 2021 roku:

- Wzrost płac zasadniczych dla wszystkich pracowników objętych ZUZP wyniesie 130 zł; wraz z wynagrodzeniem za kwiecień 2021 zostanie wypłacone wyrównanie za okres zmian płacowych od stycznia do kwietnia 2021 (z uwzględnieniem premii w wysokości 7% płacy zasadniczej pracownika).

- Kwota na wzrost indywidualnych płac zasadniczych dla pracowników objętych ZUZP wyniesie 70 zł na pracownika z podziałem 50/50 (do dyspozycji dyrektorów zakładów/ dyrektora generalnego).

- Nagroda za rok 2020 wyniesie 1000 zł na pracownika, z możliwością wzrostu w przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBITDA (o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż o 20%.; wraz z wynagrodzeniem za kwiecień 2021 zostanie zaliczkowo wypłacone 50% tej nagrody, tj. 500 zł na pracownika.

- Nagroda dodatkowa uruchomiona po dniu wejścia w życie ZUZP - 500 zł na pracownika, z możliwością wzrostu w przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBITDA (o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż o 20%).

- Nagroda za wykonanie wyniku EBITDA za określony w Porozumieniu Płacowym okres/okresy w roku 2021: 400 zł na pracownika, z możliwością wzrostu w przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBITDA (o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż o 20% Porozumienie płacowe wejdzie w życie w miesiącu następującym po dniu rejestracji ZUZP przez Państwową Inspekcję Pracy.

Wspomnieć należy także o tzw „Porozumieniu Okołoukładowym”, w którym zostały szczegółowo wyjaśnione najważniejsze zapisy ZUZP, w tym sposób włączenia Karty Hutnika oraz dodatku zmianowego dla pracowników 4BOP. Włączenie Karty Hutnika uzgodnioną metodą (50% na wprost do płacy zasadniczej, 50% brutto do brutto) daje dodatkowo przyrost wynagrodzenie o około 26 zł, a pochodne wynikające z zapisów ZUZP i podwyżki płac w 2021 roku dadzą dodatkowo średnio wzrost płacy o 36 zł. Dla niektórych pracowników mogą być to niewielkie kwoty ale będą one powodowały dodatkowo [Cd str nr 2](#)

Cd ze str nr 1... poza wynegocjowanymi środkami na wzrost płac zasadniczych. Rozpisywanie teraz przykładów jak będą wyglądały płace po wszystkich włączeniach oraz po dokonaniu wzrostu wynagrodzeń dla wielu zapewne wyda się usprawiedliwianiem decyzji organizacji związkowych dotyczących wynegocjowanego ZUZP dlatego też najlepiej będzie jak każdy pracownik porówna sobie swoją płacę po włączeniu poszczególnych składników i wówczas możemy rozmawiać o zyskach i stratach. W Porozumieniu Okołoukładowym została także zawarta regulacja dostępności posiłków w zakładzie pracy. Udało nam się przekonać pracodawcę, że posiłki profilaktyczne jak i regeneracyjne są dla pracowników ważnym elementem w ich codziennej pracy i powinny być finansowane przez pracodawcę. Porozumienie Okołoukładowe jak i ZUZP zostało wypowiedziane w tym samym czasie więc groziło nam wszystkim, że od 1 czerwca nie byłoby posiłków regeneracyjnych. Dlatego jako kompromis przyjęliśmy zapis o wzajemnym finansowaniu jedynie wzrostu ceny jednostkowego posiłku od 1 stycznia 2022 roku. Poniżej stosowne uzgodnienia:

### **POSIŁKI DLA PRACOWNIKÓW**

*Strony uzgadniają, że z dniem 01.06.2021 roku, z uwzględnieniem postanowień ust. 2, pracodawca zapewni pracownikom dostępność posiłków w zakładzie pracy..*

*Ze względów prawno-podatkowych, posiłki, o których mowa w ust.1 zostają podzielone na następujące rodzaje:*

*1. Posiłek profilaktyczny, dla pracowników spełniających kryteria określone w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów, który jest posiłkiem bezpłatnym dla pracowników,*

*2. Posiłek regeneracyjny, do którego uprawnieni będą pozostali pracownicy Spółki. Posiłek regeneracyjny - z zastrzeżeniem podpunktu 3. – jest posiłkiem finansowanym przez Pracodawcę i będzie stanowić przychód pracownika podlegający podatkowi dochodowemu od osób fizycznych, z tego też względu od ceny zakupu posiłku przez Pracodawcę będzie pracownikowi potrącany podatek dochodowy,;*

*3. W przypadku zwiększenia się, po dniu 31.12.2021 roku ceny posiłku regeneracyjnego kwota **wzrostu ceny tego posiłku** będzie finansowana w 50% przez Pracodawcę i w 50% przez Pracownika.*

Zadajemy sobie teraz wszyscy negocjujący pytanie czy zakończone rozmowy należy uznać za sukces czy porażkę. Na gorąco otrzymujemy różne opinie od pracowników. Jednak najważniejsze dla większości jest to, że będzie źródło wewnętrznego prawa do którego będzie się można odwołać i które, a w to głęboko wierzymy będzie przestrzegane przez dyrekcję Zakładu. Jak zawsze po takich rozmowach w przemyśleniach czasami oceniamy czy niektóre zapisy można było inaczej ustalić. Wierzyć należy w to, że Strony nowego ZUZP dla pracowników AMP SA w sytuacjach spornych będą potrafiły wspólnie wynegocjować stosowne poprawki. Nowy ZUZP będzie podstawą do zapisów wypowiedzianych Układów Zbiorowych w Spółkach zależnych.

Zapisy wynegocjowanych Porozumień i Układu pozostawiamy do oceny pracowników AMP SA. Nie jest to Układ Zbiorowy, który wynegocjowały organizacje reprezentatywne czy największe organizacje związkowe działające w Spółce ale pracowały nad jego zapisami przedstawiciele wszystkich Związków Zawodowych, które przystąpiły do rozmów. Każdy przedstawiciel negocjujących organizacji związkowych miał możliwość wniesienia swoich uwag do proponowanych zapisów i przekonania wszystkich negocjujących do jego stanowiska.

Teraz pozostaje ocena jego treści i zgodności z polskim prawem przez PIP. Po wpisie do rejestru Układów Zbiorowych jego treść zamieścimy na naszej stronie internetowej. **K.W.**

### **Specjalne wynagrodzenie z okazji "Dnia Hutnika".**

Zgodnie z zapisami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy – załącznik nr 3 pkt 7, z okazji „Dnia Hutnika” pracownikowi zatrudnionemu i otrzymującemu wynagrodzenie w dniu wypłaty, bez względu na wymiar czasu pracy i ilości zawartych umów przysługuje tradycyjny dodatek. Kwota dodatku wynosi 6% średniej płacy w Spółce z I kwartału danego roku, jednak nie mniej niż 250 zł.

Kwota dodatku wynosi 427,24 zł i zostanie wypłacona wraz z wynagrodzeniem za kwiecień tj. do dnia 10 maja br. pod kodem placowym 52

Średnia płaca w Spółce za I kw 2021r – 7 120,72 zł

Wyliczenie: 7 120,72 zł x 6% = 427,24 zł

### **Spotkanie z dyrektorem Obszaru Wyrobów Płaskich Panem Wojciechem Koszutą**

11 maja odbyło się spotkanie trzech organizacji związkowych działających w Oddziale Kraków AMP SA z Dyr.. Obszaru Wyrobów Płaskich Panem Wojciechem Koszutą. Pierwszy poruszony temat dotyczył zachorowań na Covid19 w Krakowie i AMP. Z przekazanych informacji wynika, że ilość zachorowań spada. Niestety pandemia „zabrała” nam 17 pracowników. Pomimo, że w Krakowie ilość chorych spadła o 30% to w dalszym ciągu musimy pracować z pełnym zabezpieczeniem stosując odpowiednie środki ochronne. Jak zapewnił dyr.. W. Koszuta dyrekcja AMP dokłada wszelkich starań by wesprzeć rodziny zmarłych pracowników, a także pomaga chorym w szpitalach. BHP to kolejny obszar o który mówił dyrektor W. Koszuta. W Krakowie prace przebiegają bezpiecznie bez zdarzeń poważnych i niebezpiecznych dla zdrowia pracowników. Co prawda doszło w Oddziale Świętochłowice do kilku zdarzeń niebezpiecznych ale na szczęście nie przerodziły się one w wypadki. Dyrektor omówił wdrażany program wzajemnej pomocy i opieki pracowniczej oraz zaapelował do Strony Społecznej o rozpropagowanie tego programu i pełne wsparcie.

Kolejnym omawianym tematem była produkcja w Obszarze Wyrobów Płaskich. Wszystkie Zakłady pracują na 100% swych mocy produkcyjnych. W Zakładzie BWG kończy się remont drugiego pieca i po jego rozruchu Spółka przewiduje pracę dwóch pieców i dwóch linii. Aby zapewnić pracę dwóch pieców w dłuższym wymiarze czasowym jest zgromadzenia dużego zapasu słabów. Spółka kupuje na rynku dostępne słaby (Koszyce, Ostrawa), została dostarczona próbna partia słabów z Huty Częstochowa. AMP stara się egzekwować zadeklarowane w momencie ogłoszenia decyzji o zamknięciu WP w Krakowie przez inne zakłady Grupy AM ilości „wolnych” słabów. Ale jak okazuje się w takich sytuacjach deklaracje nie zawsze idą w parze z realizacją obietnic.

Kolejny poruszany temat dotyczył planowanych inwestycji, modernizacji i remontów w Krakowie. Zakład wystąpił o zatwierdzenie planu modernizacji „Szlifierki” (koszt około 2 miliony euro). Przedstawił plan likwidacji amoniakalni i wybudowanie pieca wodorowego. Ta modernizacja zdecydowanie poprawi warunki BHP. Dyrektor W. Koszuta potwierdził, iż cały czas są dostarczane części do modernizacji Walcarki. A przypominamy jest to pierwszy etap przed budową III linii Ocynkowania. Ponadto realizowanych jest szereg mniejszych modernizacji i remontów ale bardzo ważnych logistycznie. Między innymi wymienione mają być suwnice nawowe co polepszy pracę oraz ma nastąpić modernizacja punktu załadowniczego, który powinien usprawnić transport wewnętrzny.

Kolejny poruszany temat dotyczył spraw pracowniczych. Transfer pracowników PSK w dalszym ciągu postępuje. Co prawda pojawiają się „przerwy” w alokowaniu pracowników także tych w Dąbrowie Górniczej ale jak zapewnił jest to chwilowe .....

I spowodowane problemami w obsadach stanowisk w Zakładach w Dąbrowie Górniczej. W dalszym ciągu zwalniane miejsca pracy w Krakowie będą proponowane pracownikom obecnie dojeżdżającym do Oddziałów w Dąbrowie. Zapowiedział także, że pracownicy zatrudniani przez Interimy będą mieli przedłużane umowy o pracę i nie wyklucza zatrudnienia ich na stałe. Wszystko uzależnione jest od unormowania zatrudnienia na niewładczych stanowiskach w Dąbrowie Górniczej. Na dzień dzisiejszy pracuje około 20 pracowników powyżej tzw „normoobsad” w Zakładzie BWZ. Ale popyt na produkcję i zachorowania wymuszają zwiększone obsady. Dyrektor W. Koszuta potwierdził także, że Zakład BWZ i BTL wystąpią do Prezesa S. Samaddara by pracownicy zatrudnieni na czas określony otrzymali zmianę angażu na czas nieokreślony. Jak zapewnił zostali pozytywnie ocenieni przez przełożonych.

Kończąc spotkanie dyrektor W. Koszuta omówił realizację zamówień tych stałych jak i tych krótkoterminowych. Zamówienia realizowane są na bieżąco. Co prawda obserwuje się lekkie wzrosty magazynowe ale popyt na nasze wyroby daje gwarancje szybkiej sprzedaży. Niestety Spółka musi czasami odmówić realizacji zamówień od tzw klientów „spotowych”, tzn takich którzy składają zamówienia sporadycznie gdyż są odbiorcy stali. Kolejne miesiące zapowiadają się optymistycznie. Popyt podbudowany jest „zdrowym rynkiem budowlanym”. Kończąc spotkanie poinformował, iż jakość naszych wyrobów osiągnęła najwyższe pułapy. Praktycznie nie ma reklamacji. To powinno cieszyć. Mamy nadzieję, że sprzedaż, wzrost cen naszych wyrobów przełoży się na odpowiednie wynagrodzenia pracowników. **K.W.**

#### Aktualizacja Procedury dot. COVID-19

Procedura obejmuje niektóre działania prewencyjne mające na celu zmniejszenie ryzyka rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 oraz zwiększenie bezpieczeństwa pracowników ArcelorMittal Poland S.A., pracowników spółek zależnych od ArcelorMittal Poland S.A., pracowników firm, które wykonują stałą obsługę urządzeń przemysłowych lub procesów ArcelorMittal Poland S.A. i ich spółek zależnych, a także osób przebywających na terenie ArcelorMittal Poland S.A. W tej procedurze opisano: - Ogólne działania informacyjne ArcelorMittal Poland S.A. (rozdział „Działania informacyjne”), - Postępowanie wobec osób powracających z zagranicy (rozdział „Powrót z zagranicy”), - Sposób postępowania w przypadku wystąpienia ryzyka zakażenia poza terenem ArcelorMittal Poland S.A. (rozdział „Działania poza terenem ArcelorMittal Poland S.A.”), - Czynności kontrolne przy wejściu lub wjeździe na teren ArcelorMittal Poland S.A. (rozdział „Działania na bramach wjazdowych oraz na wejściach do budynków i obiektów ArcelorMittal Poland S.A.”), - Działania w stosunku do osób zgłaszających objawy chorobowe na terenie ArcelorMittal Poland S.A. (rozdział: „Działania na terenie ArcelorMittal Poland S.A.”); - Postępowanie w stosunku do osób, co do których istnieje wysokie ryzyko zakażenia (rozdział: „Ryzyko zakażenia”). Procedura dotyczy pracowników ArcelorMittal Poland S.A., pracowników spółek zależnych od ArcelorMittal Poland S.A., pracowników firm, które wykonują stałą obsługę urządzeń przemysłowych lub procesów ArcelorMittal Poland S.A. i spółek zależnych. Rozdział „Działania na bramach wjazdowych oraz na wejściach do budynków i obiektów ArcelorMittal Poland S.A.” dotyczy wszystkich osób wchodzących, wjeżdżających lub przebywających na terenie ArcelorMittal Poland S.A. (w tym w budynkach administracyjnych i innych obiektach poza terenami zakładów). Podmioty mające siedzibę, zakłady na terenie ArcelorMittal Poland S.A. lub wykonujące jakiegokolwiek prace lub czynności na terenie ArcelorMittal Poland S.A. mają obowiązek wprowadzenia

własnych procedur, analogicznych do niniejszej procedury, w celu minimalizacji możliwości rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 na terenie ArcelorMittal Poland S.A. Podmioty powyższe mają obowiązek powiadomić swoich pracowników o procedurze obowiązującej w ArcelorMittal Poland S.A. Ilekroć w procedurze mowa jest o pracowniku rozumie się przez to również współpracowników oraz osoby fizyczne zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. ArcelorMittal Poland S.A. przypomina o konieczności stosowania się do procedur i środków wprowadzonych decyzjami organów państwowych. W trosce o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników oraz w związku z koniecznością zapewnienia ciągłości produkcji w zakładzie zastrzega się również możliwość wprowadzenia na terenie ArcelorMittal Poland S.A. dodatkowych obostrzeń w zakresie reżimu sanitarnego mieszczących się w ramach przepisów państwowych. ArcelorMittal Poland S.A. udostępnia w określonych miejscach (zwłaszcza toalety, łazienki, szatnie, stołówki) środki higieny osobistej lub środki dezynfekujące. Należy z nich korzystać na bieżąco. Zaleca się częste mycie rąk wodą z mydłem, a jeśli nie ma takiej możliwości, np. podczas podróży, dezynfekowanie osuszonych dłoni środkiem dezynfekującym na bazie alkoholu (min. 60%).

#### Wyniki ankiety dotyczącej zainteresowania szczepieniami przeciwko COVID-19 w zakładzie pracy

Serdecznie dziękujemy za wypełnienie anonimowej ankiety badającej zainteresowanie przeprowadzeniem akcji szczepień przeciw COVID-19 w naszej firmie. Ankieta skierowana została do pracowników ArcelorMittal Poland, spółek zależnych, interim oraz dzierżawców działających na terenie naszych oddziałów. Wyniki ankiety prezentujemy poniżej.

Na ich podstawie 4 maja dokonaliśmy wstępnego zgłoszenia do Rządowej Agencji Bezpieczeństwa potwierdzającego chęć przystąpienia do programu szczepień w zakładzie pracy.

Szczepienia zorganizowane zostaną w podmiotach medycznych działających w pobliżu głównych oddziałów ArcelorMittal Poland:

- Poliklinika Dąbrowska Prinn w Dąbrowie Górniczej
- Centrum Medyczne Ujastek w Krakowie
- NZOZ GPRL w Dzieszcwicach

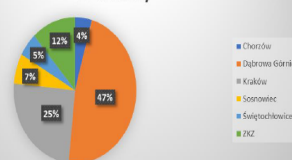
Ministerstwo Zdrowia nadal nie deklaruje dokładnej daty rozpoczęcia akcji szczepień w zakładach pracy i uzależnia ją od napływających do Polski dostaw szczepionek. Jako orientacyjny czas przyjmujemy się przełom maja i czerwca. Dlatego osoby już posiadające wyznaczony termin szczepienia w systemie ogólnoparzystowym, nie powinny z niego rezygnować. Osoby, które są już zaszczepione jedną dawką szczepionki, muszą zakończyć proces szczepienia w tym samym podmiocie medycznym, gdzie podana została pierwsza dawka.

Zgodnie z decyzją Ministerstwa pracodawca nie będzie miał możliwości wyboru konkretnej szczepionki, w związku z czym osoby zainteresowane wybranym produktem powinny skorzystać z możliwości rejestracji telefonicznej lub online w systemie ogólnoparzystowym.

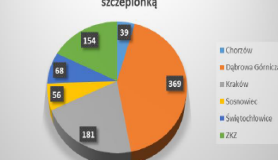
W niedługim czasie będziemy się z Państwem dodatkowo kontaktować w celu zebrania oficjalnych formularzy zgłoszeniowych oraz dopełnienia formalności związanych z przystąpieniem do szczepienia w zakładzie pracy wszystkich osób chętnych do skorzystania z tej możliwości oferowanej przez pracodawcę.

Sztab kryzysowy ArcelorMittal Poland

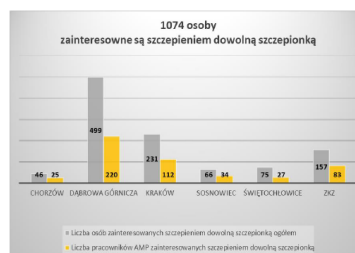
Odpowiedzi na pytania udzielili  
1423 osoby



867 pracowników AMP wraz z członkami rodzin jest zainteresowanych szczepieniem dowloną szczepionką



1074 osoby zainteresowane są szczepieniem dowloną szczepionką



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. nszphs.pl;

**Z prasy: Ruszają negocjacje płacowe w RDS.**

Rada Ministrów przyjęła obiegowo Wieloletni Plan Finansowy Państwa na lata 2021-2024. Posłuży on do przygotowania projektu ustawy budżetowej na 2022 rok i będzie podstawą negocjacji płacowych w Radzie Dialogu Społecznego. Głównym jego elementem jest **tzw. Aktualizacja Programu Konwergencji**, czyli dokument, na podstawie którego Unia Europejska ocenia naszą politykę gospodarczą.

Rząd oczekuje, że tempo wzrostu realnego PKB w 2021 r. osiągnie 3,8%, a w 2022 r. wyniesie 4,3%. Zakłada się przy tym, że uzyskanie przez Polskę środków z unijnego Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności pozwoli na zwiększenie poziomu realnego PKB nawet o 1,2% w roku 2022.

Według przewidywań rządu, inflacja w bieżącym roku wyniesie średnio 3,1%, w 2022 r. – 2,8% a w kolejnych latach będzie się zbliżać do celu inflacyjnego 2,5%. Szacuje się, że w 2021 r. stopa bezrobocia według BAEL wzrośnie o 0,2 pkt proc., z 3,2% do 3,4%. W kolejnych latach stopa bezrobocia będzie spadać – w 2022 r. do 3%, zaś w 2023 r. do 2,5%.

Mimo utrzymania dobrej sytuacji na rynku pracy przewiduje się, że obserwowany przed pandemią trend wzrostu dynamiki przeciętnych wynagrodzeń odwróci się w najbliższych 2 latach. W 2021 r. oczekuje się jeszcze wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej o 6,2%, a w 2022 r. o 6,4%. W kolejnych 2 latach tempo to będzie spadać – w 2023 r. wynagrodzenia mają wzrosnąć o 5,8%, natomiast w 2024 r. o 5,3%. Realny wzrost wynagrodzeń osiągnie maksimum w 2022 r. na poziomie 3,5%, by w horyzoncie prognozy stopniowo się obniżyć do 2,8%.

Na podstawie Wieloletniego Planu Finansowy Państwa na lata 2021-2024 strona pracowników i strona pracodawców RDS podejmie w następnym tygodniu próbę uzgodnienia wspólnej propozycji w sprawie wzrostu w następnym roku: wynagrodzeń w gospodarce narodowej, w tym w państwowej sferze budżetowej; minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz emerytur i rent z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

**OPZZ czeka na nowe kryteria dochodowe w pomocy społecznej.** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej przedstawiło Radzie Dialogu Społecznego informację o wysokości minimum egzystencji w 2020 r., ustalone przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, w zestawieniu z kryteriami dochodowymi aktualnie obowiązującymi w pomocy społecznej. To ważne dane, gdyż **rok 2021 jest rokiem przeprowadzenia kolejnej, po roku 2018, weryfikacji kryteriów dochodowych w pomocy społecznej i świadczeniach rodzinnych.** Przypomnijmy, że zgodnie z ustawą o pomocy społecznej, kryteria dochodowe podlegają weryfikacji co 3 lata, z uwzględnieniem wyniku badań prognozy interwencji socjalnej i wsparcia dochodowego rodzin, przeprowadzanych przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Rada Dialogu Społecznego uzgadnia kryteria dochodowe w terminie do 15 czerwca, a w sytuacji braku uzgodnień, Rada Ministrów ustala je w drodze rozporządzenia do dnia 15 lipca br. Ogłoszone kryteria obowiązują z dniem 1 października roku, w którym przeprowadzana jest weryfikacja (czyli w tym roku od dnia 1 października 2021 r.). Weryfikacja świadczeń jest bardzo ważnym momentem dla beneficjentów obu rodzajów świadczeń: rodzinnych i z pomocy społecznej, bowiem wprowadza nowe wysokości świadczeń pieniężnych. Nie bez znaczenia jest także fakt, że nowe kwoty kryteriów dochodowych, które zostaną ustalone w tym roku, będą obowiązywać do 2024 roku, czyli do czasu kolejnej weryfikacji. Obecnie czekamy na propozycję Rady Ministrów, która ma czas do dnia 15 maja na przedstawienie Radzie Dialogu Społecznego propozycji kwot kryteriów dochodowych oraz informacji o realizacji świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej za okres od poprzedniej weryfikacji, obejmującą liczbę świadczeniobiorców, liczbę świadczeń i ogólną kwotę wydatków na świadczenia. Aktualnie przedstawione zostały szacunki wartości oraz struktura minimum egzystencji w 2020 r., na podstawie

danych średniorocznych udostępnionych przez GUS. Przedstawiane wartości minimum egzystencji uwzględniają sposób zaspokojenia podstawowych potrzeb w normalnych warunkach – innymi słowy, nie uwzględniono w całości okoliczności szczególnych, jakie wynikają z pandemii koronawirusa.

I tak, wartość minimum egzystencji w 2020 roku dla rodziny z jednym młodszym dzieckiem wyniosła na 1 590,60 zł (530,20 zł na osobę). W gospodarstwie 1-osobowym, dla osoby w wieku produkcyjnym minimum to oszacowano na 641,74 zł, zaś dla samotnego emeryta na 609,65 zł. W rodzinie z trójką dzieci minimum egzystencji oszacowano na 2 872,29 zł (574,46 zł na osobę). Porównując powyższe dane z obecnie obowiązującymi wysokościami kryterium dochodowego, w przypadku osoby samotnie gospodarującej (701 zł) jest ona wyższa od wartości minimum egzystencji w 2020 r. dla gospodarstwa pracowniczego 1-osobowego o 59,26 zł oraz dla gospodarstwa emeryckiego 1-osobowego o 91,35 zł. Z kolei, wysokość kryterium dochodowego dla osoby w rodzinie (528 zł) jest wyższa od wartości minimum egzystencji na osobę w rodzinie dla gospodarstwa emeryckiego 2-osobowego o 9,57 zł. W pozostałych przypadkach, tj. w gospodarstwach pracowniczych 2 - osobowych oraz w rodzinach z dziećmi, wysokość kryterium dochodowego dla osoby w rodzinie jest niższa od oszacowanej wartości minimum egzystencji na osobę w rodzinie w 2020 r. i wynosi od -2,20 zł do -51,82 zł, przy czym najwyższe ujemne odchylenie (-51,82 zł) dotyczy rodziny 3-osobowej z jednym dzieckiem starszym. Zestawienie kryteriów dochodowych w pomocy społecznej z wartościami minimum egzystencji w roku 2020, oszacowanymi przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych pokazuje, że przeprowadzenie weryfikacji kryteriów dochodowych w pomocy społecznej w roku 2021 jest zasadne, tym bardziej trakcie ostatnich trzech lat zaszły zmiany w otoczeniu pomocy społecznej, które prawdopodobnie przekwalifikowały zachowania i strukturę wydatków gospodarstw domowych związane z pandemią Covid-19.

**Sytuacja na rynku pracy w marcu 2021 r**

Stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła w marcu 2021 r. 6,4%. Oznacza to spadek o jeden punkt procentowy w stosunku do lutego br. Liczba bezrobotnych wyniosła w marcu 2021 r. 1 078,4 tys. W styczniu 2021 roku w ramach zwolnień grupowych zwolniono 1978 osób. W lutym zwolniono 677 osób, a w marcu aż 2271. Najwyższy poziom bezrobocia w marcu 2021 r. wystąpił w województwie warmińsko-mazurskim osiągając poziom 10,5%. Na terenie kraju są powiaty, w których bezrobocie przekracza 18%: w powiecie szymborskim 24,4%, kętrzyńskim 19,7%, braniewskim 19,4%, białogardzkim 18,6%. W marcu br. pracodawcy zgłosili do urzędów pracy 115 451 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej tj. o 10,1 tys. (9,6%) więcej niż w lutym 2021 r., gdy liczba ta wyniosła 105 355. W marcu 2021 r. liczba ubezpieczonych podlegających ubezpieczeniu zdrowotnemu wyniosła 16 748, 9 tys. ubezpieczonych, a więc więcej o 31,8 tys. osób niż w lutym, gdy liczba ta wyniosła 16 717,1 tys. Liczba osób aktywnych zawodowo wynosi 17 086 tys. Liczba osób biernych zawodowo została oszacowana na 13 170 tys. Wyniki badania aktywności ekonomicznej ludności prezentującego dane przeciętne dla kwartału wskazują, że osoby aktywne zawodowo stanowiły w II kwartale 2020 r. 55,5% ludności w wieku 15 lat i więcej. Wskaźnik ten zmniejszył się zarówno w porównaniu z I kwartałem 2020 r., jak i w odniesieniu do II kwartału 2019 r. (o 0,5 p. proc. oraz 0,7 p. proc.). Wyniki badania aktywności ekonomicznej ludności prezentującego dane przeciętne dla kwartału wskazują, że osoby aktywne zawodowo stanowiły w III kwartale 2020 r. 56,4% ludności w wieku 15 lat i więcej. Wskaźnik ten zwiększył się w porównaniu z II kwartałem 2020 r. o 0,9 p. proc., ale obniżył się nieznacznie w odniesieniu do III kwartału 2019 r. o 0,3 p. proc.