Nr 18/1429
10 maja 2017 r.
Kraków

Zebranie przewodniczących

Zebranie przewodniczących odbyło się bezpośrednio po długim majowym weekendzie, w związku z czym nie było wielu nowych tematów do omówienia. Mimo to przewodniczący mieli o czym rozmawiać; głównie **o stanie negocjacji płacowych w hutniczych spółkach**. Jak nas poinformowano, w niektórych spółkach doszło już do zawarcia stosownych porozumień, co staramy się na bieżąco odnotowywać w biuletynie (patrz notatka z Tamehu). W innych trwają mniej lub bardziej zaawansowane rozmowy. Niestety z rozmaitym skutkiem, nie zawsze tym oczekiwanym przez załogę. Oczywiście wiele zależy od kondycji firmy, na co niebagatelny wpływ ma sposób zarządzania. Dobrze zarządzana firma nie powinna mieć kłopotu z podniesieniem wynagrodzeń do rynkowego poziomu.

Ponieważ obecnie na polskim rynku pracy zachodzą korzystne zmiany, niektóre grupy zawodowe mają większe możliwości zdobycia pracy poza grupą kapitałową AMP. Odpowiednio wysokie wynagrodzenie może być więc decydujące w przypadku, gdy firmie zależy na zatrzymaniu dobrych fachowców lub też takich, których wiek nie jest bliski emerytalnemu. Jak mówią związkowcy, z niektórych zakładów lub spółek (np. Kolprem) **zwalniają się pracownicy, gdyż znajdują gdzie indziej lepiej płatne posady**. Oprócz niesatysfakcjonujących płac kolejną przyczyną odchodzenia z firmy jest brak satysfakcji z wykonywanej pracy i nadmierne obciążenie obowiązkami.

Jeśli chodzi o przewodniczących z huty, to zwracali oni uwagę na konieczność monitorowania sposobu, w jaki będą rozdysponowane **środki pozostające w gestii dyrektorów**. Nie powinno to nikogo dziwić, że przewodniczący będą upominać się o dodatkowe pieniądze dla wyróżniających się pracowników, którzy jednocześnie są członkami naszego Zwiazku. To ostatni moment by wyjść z taką inicjatywą, bo pieniądze te powinny być uwzględnione w wynagrodzeniu wypłacanym w czerwcu.

Na sobotę 27 maja zaplanowana jest nasza coroczna, **związkowa majówka**. Janusz Klimaszewski, który koordynuje przygotowania do tej imprezy zwrócił uwagę, że zostało już bardzo mało czasu na zapisy. Praktycznie listy muszą być gotowe do końca przyszłego tygodnia. Tymczasem wiele osób zwleka z zapisami do ostatniej chwili i może przegapić ten ostateczny moment. Z tego powodu jeszcze raz w biuletynie przypominamy zasady zapisów oraz koszty uczestnictwa.

Posiedzenie Zespołu Roboczego

Pierwsze od zakończenia negocjacji płacowych posiedzenie Zespołu Roboczego odbyło się w dniu 9 maja. Głównym tematem tym razem była propozycja dotycząca rozliczenia czasu pracy pracowników 4BOP.

Temat związany był z zakwestionowaniem rozliczania czasu pracy (głównie UDW) przez Państwową Inspekcję Pracy. W związku z tym pracodawca zaprezentował nowy sposób planowania i rozliczania czasu pracy, który będzie zgodny już z przepisami Kodeksu Pracy i Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy w naszej firmie. Ponieważ sprawa ta wymaga uzgodnienia ze związkami zawodowymi, więc na spotkaniu przyjęto harmonogram stopniowego dochodzenia do prawidłowego planowania i rozliczania czasu pracy. Sposób, który zostanie uzgodniony, będzie obowiązywał od dnia pierwszego stycznia 2018 r. Ustalono, iż do końca maja Zespół Roboczy ostatecznie przyjmie jedno z trzech zaproponowanych rozwiązań. Pilotażowo planowane jest testowanie tej propozycji od III kwartału w PSD Dąbrowa Górnicza. Uzgodniono, że do 23-go maja będzie możliwość spotkań z osobami zainteresowanymi, aby szerszemu gremium przedstawić przyjęte propozycje i analizy już przykładów płacowych tak, by wybrać najkorzystniejszą dla pracowników opcję. W dniu dzisiejszym nie podajemy szczegółów rozwiązań, gdyż nie chcemy wprowadzać dodatkowego zamieszania przed przyjęciem konkretnego rozwiązania. Planowane są szkolenia wszystkich osób zajmujących się planowaniem i rozliczaniem czasu pracy (a jest to grupa około 1500 osób). Pomyłki, które wyłapała PIP przy kontroli spowodowały, że osoby odpowiedzialne zostały ukarane. W Krakowie, spotkanie z przedstawicielami HR w sprawie rozliczania czasu pracy, odbędzie się już w poniedziałek na spotkaniu przewodniczących.

Władysław Kielian

Pośpiesz się - zapisy na majówkę tylko do 19 maja!

Majówka odbędzie się 27 maja na terenie Centrum Aktywnego Wypoczynku w Borku k/Bochni.

a/ Członkowie NSZZ „Solidarność" z huty i spółek wraz ze swoimi współmałżonkami i dorosłymi dziećmi płacą po 15 zł za osobę, zaś ich dzieci do lat 18 (czyli do rocznika 1999 włącznie) otrzymują bilet za darmo. W ich przypadku koszt biletu - 5 zł za każde dziecko - pokrywa odpowiednia Komisja Oddziałowa NSZZ „S".

b/ Osoby, które nie są członkami „Solidarności", ale są uprawnione do dofinansowania z ZFŚS AMP (tj. pracownicy i byli pracownicy huty ze współmałżonkami) płacą za bilet 25 zł, a ich nieletnie dzieci 10 zł.

c/ Pozostałe osoby, które nie są członkami „Solidarności" zobowiązane są do zakupu biletu w cenie normalnej - 70 zł, a dla dzieci w cenie ulgowej - 50 zł.

Bilet uprawnia do wstępu na teren ośrodka i uczestnictwa w zabawie, w tym w różnych zawodach i konkursach z nagrodami, do przejazdu w obie strony, ubezpieczenia NNW, a także do ciepłego posiłku i napojów. Wszystkie dzieci uczestniczące w majówce otrzymują od organizatorów drobne upominki i słodycze. Informacje o godzinach wyjazdu autokarów zamieścimy w osobnym komunikacie. **Zapisy przyjmują przewodniczący do 19 maja włącznie.** Po tym terminie, z powodów organizacyjnych, zapisy nie będą przyjmowane.

Parafowano porozumienie w spółce Tameh Polska

W dniu 27 kwietnia (czwartek) w spółce Tameh Polska sp. z o.o. parafowano porozumienie pomiędzy władzami spółki a związkami zawodowymi w zakresie regulacji płac i spraw okołopłacowych w roku 2017. W najważniejszych punktach porozumienie mowi o tym, że pracownikom przejętym z AMP SA na mocy art. 23^1 KP (z wyjątkiem pracowników, którym już ustalono nowe zasady wynagradzania) włącza się metodą „na wprost"do płacy zasadniczej dotychczas istniejący tzw. dodatek układowy w wysokości 150 zł. Po raz pierwszy powiększona płaca zasadnicza będzie wypłacona za maj 2017 roku (od tego czasu nie będzie już wypłacany wspomniany dodatek układowy). Dodatkowo, pracownikom tym (zatrudnionym na dzień 30 kwietnia br.) zostanie wypłacona jednorazowa nagroda w wysokości stanowiącej równowartość pochodnych przysługujących danemu pracownikowi za okres od stycznia do kwietnia br., liczonych od kwoty 150 zł. Tymże pracownikom zostanie także powiększona płaca zasadnicza metodą „na wprost" o kwotę 100 zł brutto. Powiększona płaca zasadnicza także zostanie wypłacona pierwszy raz za maj bieżącego roku. Pracownikom, o których piszemy, zostanie ponadto wypłacona jednorazowa nagroda w wysokości 400 zł. Wszystkie kwoty, o których mowa powyżej, zostaną wypłacone bez składki ZUS pracodawcy.

Związki zawodowe i przedstawiciele pracodawcy ustalili także, iż kwota stanowiąca iloczyn kwoty 15 zł brutto (bez składki ZUS pracodawcy) oraz liczby pracowników zatrudnionych na dzień 30.04.br., będzie maksymalną miesięczną kwotą przyznaną do dyspozycji Dyrektora działającego w uzgodnieniu z Dyrektorem Personalnym i Zarządem Spółki, na rozdysponowanie tej kwoty na podwyżki dla podległych mu pracowników, w celu harmonizacji płac. Podwyżka przyznana pracownikom przez Dyrektora Zakładu należna będzie od miesiąca wskazanego przez Dyrektora Zakładu.

Ponadto ustalono, iż każdy pracownik, który otrzyma tę podwyżkę, otrzyma również jednorazową nagrodę w wysokości iloczynu kwoty przyznanej mu miesięcznej podwyżki oraz liczby miesięcy od stycznia 2017r. do ostatniego miesiąca, za który pracownikowi nie należała się ta podwyżka.

Postanowiono także dokonać dopłaty do tradycyjnego dodatku, tzw. „Małego Hutnika", wszystkim pracownikom zatrudnionym na dzień 30.04.br., którzy na ten dzień otrzymują ten dodatek (z wyjątkiem jednak tych pracowników, którzy na mocy porozumień zawartych z pracodawcą po dniu przejęcia w trybie art. 23^1 KP, tj. po dniu 10.12.2014 r. ustalili już nowe zasady ich wynagradzania oraz pracowników przebywających na urlopach bezpłatnych, wychowawczych, świadczeniach rehabilitacyjnych itp.), tak aby wysokość łącznej wypłaty tzw. „Małego Hutnika" dla każdego pracownika wynosiła 550 zł brutto w roku 2017.

Na koniec ustalono, że wraz z wynagrodzeniem za miesiąc listopad 2017 roku, każdemu pracownikowi wykonującemu na dzień 30.11.2017r. pracę w oddziale krakowskim (z wyjątkiem jednak tych pracowników, którzy na mocy porozumień zawartych z pracodawcą po dniu przejęcia w trybie art. 23^1 KP, tj. po dniu 10.12.2014r., ustalili już nowe zasady ich wynagradzania oraz pracowników przebywających na urlopach bezpłatnych, wychowawczych, świadczeniach rehabilitacyjnych itp.), jednorazową nagrodę roczną za wkład pracy w funkcjonowanie Spółki w roku 2016, w wysokości 1 000 zł brutto (bez składki ZUS pracodawcy), pod warunkiem, że pracownik pozostawał w zatrudnieniu u pracodawcy przez cały rok 2016.

Parafowane porozumienie nie jest ostatnim słowem w kwestii ruchów płacowych w spółce Tameh Polska. Od przyszego roku wzrasta kwota dodatku za pracę zmianową, a od września bieżącego roku rozpoczynają się negocjacje odnośnie podwyżek płac jeszcze roku 2017. Parafowane porozumienie, o którym pisaliśmy powyżej, dotyczyło regulacji płac, a podwyżki będą jeszcze negocjowane.

Z podanych wcześniej informacji wynika jednoznacznie, jak ważne są związki zawodowe w zakładzie. Wbrew ulotkom kolportowanym kilka tygodni temu, podważającym rolę związków zawodowych w spółce, widzimy jasno, iż bez zaangażowania związkowców ruchy płacowe są albo całkowicie niemożliwe, albo wymuszone urzędową podwyżką płacy minimalnej lub też sytuacją na rynku pracy. Tym, którzy walczą ze związkami, będąc przecież również pracownikami najemnymi, pozostawiamy własne wnioski do wyciągnięcia.

Jerzy Długosz

Nadal niskie płace w Europie Środkowej

W dniu wczorajszym (9 maja) dotarliśmy do komunikatu dotyczącego regionu Europy Środkowej, z którego dowiadujemy się, że dzisiaj różnice w płacach pracowników z Polski, Czech i Węgier w porównaniu do pracowników niemieckich są większe niż w 2008r. Niemcy zostały wybrane jako podstawa porównania, gdyż jest to najważniejszy partner handlowy naszego regionu. Jak czytamy w analizie opublikowanej przez Europejski Instytut Związkowy (ETUI) w 2008 przeciętna płaca brutto w Polsce wynosiła 33% średniej płacy brutto w Niemczech, zaś w 2015 ten współczynnik spadł do 29,3%. Dla Węgier ten sam współczynnik spadł z 31,9% w 2008 do jedynie 25% w 2015. Nieco lepiej było w Czechach, gdzie w 2008 wynosił on 34,9%, i spadł w 2015 do 30,9%.

Wszystkie pozytywne zmiany w relacjach poziomu płac między Niemcami a Europą Środkową z lat 1990-2008 zostały zaprzepaszczone. Pracownicy z Polski, Czech i Węgier są wykorzystywania jako tania siła robocza. Różnica płac między tymi regionami powinna się zmniejszać, a jest odwrotnie. Pracownicy z Europy Środkowej zasługują na większe płace, na zmniejszanie różnic między zachodem a wschodem. Jedną z przyczyn tej rosnącej nierówności jest osłabienie procesu rokowań zbiorowych w Europie Środkowej, podczas gdy w Niemczech jest to proces silny. Unia Europejska i krajowa polityka gospodarcza powinny ułatwiać i wzmacniać rokowania zbiorowe i traktować płace nie tylko jako koszt ale też metodę na wzmacnianie popytu wewnętrznego. Wyższe płace pracowników są dobre dla biznesu, handlu i usług, i tworzą miejsca pracy. Niskie płace stały się cechą charakterystyczną Europy Środkowo-wschodniej i region ten stoi przez ryzykiem pułapki niskich płac jeśli rządy i UE nie podejmą skutecznych działań na rzecz wyłamania się z tego trendu.

Raport ETUI obejmuje również inne kraje regionu, i wykazuje, iż produktywność w okresie 2008-15 w Polsce, na Słowacji i w Czechach, na Łotwie, w Słowenii i Estonii wzrosła bardziej niż płace rzeczywiste (po uwzględnieniu inflacji), płace rzeczywiste spadły w Rumunii i Chorwacji mimo wzrostu produktywności, a na Węgrzech spadły bardziej niż produktywność.

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI
Nakład 2 200 szt. **Tel. 12 290 38 29**. **Pok. 426 w bud. ZA**
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarnosc@krhhts.pl www.krhhts.pl