

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 02/16/(1130)

20.01.2016 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

ZESPÓŁ ROBOCZY - 12.01.2016

Zamiast na Pracodawcy, całe odium zła za nierzetelne, chaotyczne i niesolidne wprowadzenie w życie porozumienia dotyczącego wykupu W-12 (S) skupiło się na związkach zawodowych. Pytanie retoryczne, czy Strona Społeczna jest odpowiedzialna za realizację porozumień zawartych z pracodawcą? Tymczasem za - łagodnie pisząc - bałagan związany z wykupem W-12 przełożeni pracowników próbowali całą winą obarczyć związki zawodowe. Jaki cel przyświecał odbytym w grudniu 2015 roku spotkaniom Pana Macieja Oszuścika, Szefa Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń, które odbyły się w poszczególnych zakładach pracy AMP S.A.? Czy gospodarze tych szkoleń, a dotyczyły one tylko i wyłącznie sprawy związanej z wykupem W-12 oraz wejściem w życie Protokołu Dodatkowego nr 3 do ZUZP podeszli do tego tematu z należytą powagą? Kolejne pytania retoryczne, ponieważ z informacji jakie do nas napłynęły wynika, iż na spotkania te kierowane były osoby często przypadkowe i nie związane z rozliczaniem czasu pracy pracowników zmianowych. Efektem takich, a nie innych spotkań, czy szkoleń, była i jest w dalszym ciągu, bardzo duża niewiedza zarówno po stronie pracowników, jak również ich przełożonych, związana z nowym systemem ewidencji oraz rozliczaniem czasu pracy osób pracujących w ruchu 4BOP. O planowanym przez Pracodawcę wykupie W12 (S) od ponad 1,5 roku wielokrotnie pisaliśmy na naszych łamach. Dlaczego więc po 1 stycznia 2016 roku obie strony, to jest część pracowników i bardzo duża większość po Stronie Pracodawcy, zachowuje się tak jakby po raz pierwszy usłyszała coś na ten temat? Skąd się wzięło takie niesamowite zaskoczenie oraz całkowita niezajomość tematu po stronie przełożonych pracowników? Te pytania dają obraz jak niektóre osoby decydujące w AMP SA o sposobie funkcjonowania Firmy zaangażowały się w rozwiązanie jakże trudnego społecznie zadania.

Te i inne problemy związane z wykupem W12 (S) były rozpatrywane w punkcie pierwszym porządku obrad Zespołu Roboczego. Gościem ZR był Pan Maciej Oszuścik z HR odpowiedzialny po Stronie Pracodawcy za realizację porozumienia przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie zamiany uprawnień do otrzymywania przez pracownika dnia wolnego od pracy tzw. W12 (S) na miesięczną „rekompensatę za W12” oraz zmian w zakresie rozliczania czasu pracy systemu zmianowego (czterobrygadowego) i wejściem w życie, z dniem 01.01.2016 roku, Protokołu dodatkowego nr 3 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Odpowiadając na zarzuty związkowców, dotyczące min. braku należytego przygotowania do wdrożenia w życie zawartego porozumienia w sprawie wykupu W12, braku nowych angaży, braku szkoleń z operatorami czasu pracy oraz niewłaściwej interpretacji przez przełożonych zapisów ujętych w Protokole nr 3, Pan Maciej Oszuścik powiedział, iż do Biura Kadr, Wynagrodzeń i Świadczeń treść porozumienia dotarła 17 grudnia 2015 roku. Z uwagi na okres świąteczno-noworoczny oraz zamknięcie miesiąca, zamknięcie roku, naliczenie wynagrodzeń za grudzień 2015 roku i przygotowanie systemu do naliczania wynagrodzeń w roku 2016, zespół HR dysponował bardzo małą ilością czasu, by móc wszystko przygotować na dzień 1 stycznia 2016 roku tj. dzień wejścia w życie nowych zasad wynagradzania pracowników 4BOP. Ponadto stwierdził, iż w ślad za podpisanym ze związkami zawodowymi porozumieniem oraz w związku z wejściem w życie Protokołu Dodatkowego nr 3 do ZUZP dla wszystkich pracowników Spółki (około 9000 osób) służby HR przygotowują w tym zakresie stosowne porozumienia płacowe zmieniające. Nowe angaże przekazywane będą do jednostek organizacyjnych sukcesywnie,

przy czym pierwsze partie porozumień zostaną przekazane około 20.01.2016. Zadeklarował również, że wszędzie tam, gdzie będzie tego wymagała sytuacja oraz na wniosek Dyrektorów poszczególnych Zakładów odbędą się dodatkowe szkolenia dla operatorów czasu pracy, związane z tematem wykupu W-12. Z posiadanych przez nas informacji wynika, że w Krakowie takie, dodatkowe szkolenia, odbyły się już w BWG oraz w PKK. W tym tygodniu mają się również odbyć w Zakładach PSK oraz ZE. Ponadto, dla wszystkich operatorów czasu pracy i pracowników AMP S.A. uruchomiono specjalny adres e-mail: kadryamp@arcelormittal.com pod który można kierować wszelkiego rodzaju pytania oraz propozycje dotyczące zmian w ewidencji czasu pracy. **cd str nr 2**

Informacja z posiedzenia MTKŚS AMP SA

W dniu 15.01.2016 r., odbyło się posiedzenie Małopolskiej Komisji Świadczeń Socjalnych, które prowadziła Pani Iwona Lasota. Przewodnicząca przedstawiła szczegółowe wykorzystanie środków ZFŚS - Kraków wg danych na dzień 31.12.2015 r. Komisja na wniosek biura podróży HUT- PUS zatwierdziła następujące wycieczki do realizacji w 2016r :

Wycieczki - POLSKA

Lp	Miejsce:	Termin:	Cena:	Transport:
1	Bukowina Tatrzańska	25.06-02.07.2016 10-17.09.2016	860,00	autokar
2	Busko Zdrój	13 - 20.06.2016 04-11.08.2016	990,00	autokar
3	Dźwirzyno	07-16.08.2016 17-26.08.2016	1560,00 / 14-60,00	autokar
4	Jastarnia	13-22.07.2016	1 640,00	autokar
5	Kalbaria Mazury	30.07- 06.08.2016	1 100,00	autokar
6		06 -15.08.2016	1 320,00	autokar
7		29.08 - 08.09.2016	1 300,00	autokar
8	Kołobrzeg	02-09.07.2016	1 330,00	autokar
9	Krynica Morska	01-10.07.2016 11-20.07.2016	1 760,00	autokar
10	Krynica Zdrój	23-30.07.2016 20-27.08.2016	990,00	autokar
11	Krynica Zdrój	26-29.03.2016	660,00	autokar
12	Lubiąż (objazd.)	22-24.04.2016	590,00	autokar
13	Łeba	23.06.-01.07.2016	1 780,00	autokar
14		02.07-09.07.2016	1 560,00	autokar
15	Pustkowo	06-13.08.2016	1 410,00	autokar
16	Sarbinowo	18-27.08.2016	1 720,00	autokar
17	Szczawnica	26-29.03.2016	620,00	autokar
18	Ustronie Morskie	10-19.09.2016	1 320,00	autokar
19	Wisła	16-23.07.2016	950,00	autokar
20		10-17.09.2016	850,00	autokar
21	Wrocław	26.05 - 29.05.2016	780,00	autokar
22	Zarzecze (domki oraz ośrodek)	13-20.08.2016	890,00, 982,00 1130,00	autokar

Wycieczki zagraniczne przedstawimy w kolejnym wydaniu Kurierka.

cd ze str nr 1... Z kolei Dyrektor Personalny AMP S.A. Pani Monika Roznerska planuje w najbliższym czasie odbyć szereg spotkań z Dyrektorami wszystkich Zakładów oraz komórek organizacyjnych w AMP S.A. by przedstawić im oraz wyjaśnić istotę porozumienia związanego z wykupem W12 oraz obowiązujące w roku 2016 zasady rozliczania czasu pracy pracowników zatrudnionych w 4BOP. Nasz Związek wielokrotnie opisywał kwestię wykupu przez pracodawcę W12 (S), ale w związku z zaistniałą sytuacją pragniemy jeszcze raz naszym czytelnikom wyjaśnić podstawowe zasady tej operacji w „pigulce”:

1. od 01.01.2016 roku pracownicy zatrudnieni w czterobrygadowej organizacji pracy 4BOP tracą prawo do dnia wolnego od pracy tzw. W12 (S) - płatnego jak za urlop wypoczynkowy -, ale pozostaje im dzień wolny bezpłatny tzw.UDW12 2. w kwartale przysługują 3 dni UDW12. 4. w miesiącu, w którym czas pracy normatywny jest równoważny z faktycznym UDW12 nie przysługuje. 5. w zamian za prawa do W12 (S) pracownikom tym zostanie wliczona do płacy zasadniczej „rekompensata za W12” w postaci wzrostu płacy zasadniczej o 4,86 %. 6. równocześnie zwiększy się o 17 groszy/h (do kwoty 4,90 zł) dodatek zmianowy. 7. wszystkie W12 niewykorzystane w okresie do ostatniego dnia miesiąca poprzedzającego wejście w życie Protokołu Dodatkowego nr 3 tj. do 31.12.2015 roku, zostają jednorazowo przekształcone w dodatkowy płatny urlop wypoczynkowy w roku 2016. W12 przekształcone w dodatkowy urlop wypoczynkowy będą widoczne dla pracowników na pasku płacowym za miesiąc styczeń 2016 i kolejnych, jako urlop dodatkowy 8. w trakcie wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, będą one rozliczane z przysługującego limitu w następującej kolejności: a/ urlop wypoczynkowy dodatkowy (za W12), b/ urlop wypoczynkowy zaległy, c/ urlop wypoczynkowy bieżący. 9. wykup W12 związany był z wymogami przepisów Kodeksu Pracy oraz zaleceniem PIP. 10. w punkcie 2 Porozumienia dotyczącego wykupu W12 Strony uzgodniły, o czym niektórzy przełożeni pracowników z 4BOP zapominają: „Rekompensata za W12, o której mowa w ust.1., zostaje jednocześnie włączona do wynagrodzenia pracownika poprzez wzrost płacy zasadniczej pracownika, który zgodnie z umową o pracę jest zatrudniony w systemie zmianowej organizacji czasu pracy – zwanym także system zmianowym (4BOP), o 4,86%, każdorazowo zapewniając utrzymanie dotychczasowego poziomu łącznego wynagrodzenia z tytułu pracy w systemie zmianowym w okresie 12 miesięcy, stosownie do rozkładu czasu pracy zawartego w tzw. „hutniczym” harmonogramie pracy brygad – zgodnie z treścią Komunikatu z dnia 14.02.2014r. ze spotkania z Dyrektorem Generalnym. 11. pisząc na wprost, podstawowa zasada wykupu W12 jest jedna. **W roku 2016, w wyniku tej operacji żaden pracownik z ruchu 4BOP nie ma prawa stracić finansowo w stosunku do zarobków z roku 2015.**

Mamy nadzieję, że powyższa informacja dotrze również do tych najbardziej opornych przełożonych, którzy nie czytają ze zrozumieniem treści zawartych porozumień. W drugiej części spotkania ZR Strony kontynuowały rozmowy w sprawie wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. Strona Pracodawcy poinformowała, iż w związku z przekazaniem przez MZZ Pracowników Przestrzegających Prawa Pracy Ziemi Opolskiej stanowiska płacowego identycznego jak Strona Związkowa Zespołu Roboczego, Strona Pracodawcy uznaje, iż Zakładowe Organizacje Związkowe Spółki przedstawiły wspólnie uzgodnione stanowisko w zakresie zmian płacowych w Spółce. Strona Pracodawcy poinformowała równocześnie, iż w chwili obecnej w dalszym ciągu trwa opracowywanie propozycji płacowych jakie zostaną przedstawione Organizacjom Związkowym. W nawiązaniu do ww. stanowiska, Strona Związkowa poinformowała, iż podtrzymuje swoje propozycje płacowe zawarte w wystąpieniu z dnia 09.11.2015 oraz stanowisko z dnia 17.11.2015 roku, ponownie stwierdzając, że powoływanie się Strony Pracodawcy na „uwarunkowania proceduralne” od początku traktowała jako celowe opóźnianie rozpoczęcia merytorycznych negocjacji dotyczących wzrostu wynagrodzeń pracowniczych w 2016 roku, ponieważ stanowisko Strony Związkowej z dnia 09.11.2015 roku było wspólnie uzgodnionym stanowiskiem wszystkich organizacji związkowych działających w ArcelorMittal Poland S.A. i reprezentowanych przez Stronę Związkową Zespołu Roboczego ds. ZUZP. Powyższe postępowanie Strony Pracodawcy Zespołu Roboczego ds. ZUZP w efekcie spowodowało, iż kolejny raz nie został dotrzymany termin wynikający z § 31 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. oraz złamane zostały deklaracje Prezesa ArcelorMittal Poland S.A. mówiące o zakończeniu

negocjacji przyrostu wynagrodzeń pracowniczych w 2016 roku w IV kwartale 2015 roku (tj. do dnia 31.12.2015 r.).

W dalszej części spotkania Strony ustaliły, iż nowe propozycje Pracodawcy w sprawie zmiany treści § 24 Regulaminu Pracy (zasady korzystania ze sprzętu i systemów komputerowych, poczty elektronicznej i Internetu) będą omawiane na kolejnych posiedzeniach ZR. Na pytanie naszego przedstawiciela w ZR w ramach spraw różnych Strona Pracodawcy poinformowała, że wypłata tzw. „oszczędności”, z tytułu dopłat do chorobowego, o których mowa w Uzgodnieniu z dnia 27.05.2015r. odbędzie się w ustalonym przez Strony terminie, tj. w miesiącu lutym 2016 roku. Ponadto Strona Związkowa ponownie zwróciła się o niezwłoczne przekazanie Planu Zatrudnienia na 2016 rok. Na zakończenie spotkania Strony ustaliły, iż kolejne posiedzenie Zespołu Roboczego odbędzie się 19.01.2016 roku w siedzibie Spółki i poświęcone zostanie głównie kwestii Aneksu nr 4 do Regulaminu Pracy – rozpoczęcie i zakończenie pracy w AMP S.A. oraz sprawy wymienione wyżej w § 24 Regulaminu Pracy.

K. Bak

SPOTKANIE Z DYREKTOREM GENERALNYM AMP S.A.

15 stycznia br. w siedzibie spółki odbyło się cykliczne spotkanie związkowców z Dyrektorem Generalnym i Wiceprezesem AMP S.A. Panem Geertem Verbeeckiem. Dyrektor poinformował zebranych o aktualnej sytuacji produkcyjnej w firmie oraz planowanych działaniach koncernu, związanych z ekspansją na rynkach europejskich wyrobów hutniczych pod znakiem Made in China. Szczególnie w koksownictwie sytuacja jest bardzo poważna, ponieważ chcińscy ograniczyli moce produkcyjne stali, a zapasy koksu usiłują ułożyć na rynkach europejskich. W przypadku AMP S.A. taka sytuacja jest poważnym zagrożeniem dla koksowni ze Zdzieszowic, która usytuowana jest poza oddziałem w Dąbrowie Górniczej, a koszty transportu znacznie podrażają jego produkcję. Dyrektor w swojej wypowiedzi skupił się również na tematach związanych z planami produkcyjnymi, dotyczącymi I kwartału bieżącego roku, planowanymi remontami oraz inwestycjami w roku 2016 (potwierdził po raz kolejny, że wszystkie zaplanowane na ten rok w Krakowie inwestycje i remonty, łącznie z remontem WP nr 5 nie są zagrożone i odbędą się zgodnie z ustalonym wcześniej harmonogramem) i reorganizacjami strukturalnymi w AMP S.A. W dalszej części spotkania poświęconej dyskusji i wymianie poglądów zwanej potocznie: związkowcy pytają, a Dyrektor Generalny odpowiada, poruszono min. kwestię podwyżek (właściwie ich braku) płac w roku 2016 oraz sprawę wykupu W12. Dyskutowano również o sprawach, które są z pozoru błahe, lecz uciążliwe dla pewnych grup pracowników. Właściwie nie powinny być w ogóle poruszane na tego typu spotkaniach, ponieważ powinny być załatwiane na niższych szczeblach zarządzania. Niestety od pewnego czasu w tej Firmie już tak jest, że sprawa bram wjazdowych, braku zaplecza socjalnego w dawnym budynku LTT, wjazdów na teren AMP S.A. urasta do rangi niesamowitego problemu. Diabeł jak zwykle tkwi w szczegółach, a najczęściej, tak jest w przypadku wszelkiego rodzaju remontów budynków, barierą nie do przejścia jest brak „kasy” oraz polityka oszczędnościowa Firmy. W innych wypadkach, osoby odpowiedzialne za nadzór nad sprawami niezwiązanymi z produkcją, kierują się sobie tylko znaną polityką. Dla nas związkowców nie ma ona nic wspólnego ze szczytnym hasłem, że dobro człowieka jest celem nadrzędnym w tej Firmie. Inne, skądinąd znane od lat wszystkim pracownikom, hasło brzmi: większa produktywność i mniejsze koszty jest sztandarowym powiedzeniem w AMP S.A. Stąd też biorą się między innymi takie, a nie inne podwyżki płac w tej firmie – czytaj bardzo skromne. Z niecierpliwością oczekujemy na ofertę pracodawcy w tym temacie. Według słów Dyrektora Generalnego powinno to nastąpić w najbliższych tygodniach. W bardzo ważnej, z punktu widzenia pracowników zmianowych z 4BOP kwestii, Dyrektor Generalny potwierdził zasadę, którą my związkowcy przekazujemy bezpośrednio pracownikom (niestety niektórzy przełożeni temu zaprzeczają), która mówi, iż w wyniku operacji polegającej na wykupie W12 żaden pracownik nie może stracić na zarobkach w stosunku do roku 2015. Mamy nadzieję, że po rozmowach z Dyrektorem Generalnym oraz Dyrektorem Personalną raz na zawsze sprawa ta zostanie należycie zrozumiana przez wszystkich przełożonych pracowników zmianowych, na wszystkich szczeblach zarządzania.

K. Bak

**Nowa Kadencja Europejskiej Rady Zakładowej
w Grupie ArcelorMittal - ciąg dalszy****Wspólna deklaracja na posiedzeniu Europejskiej Rady Zakładowej
w dniach 16-17 grudnia 2015 r.**

Tworzona jest nowa Europejska Rada Zakładowa. Rada, której skład został zmniejszony do 42 członków w przypadku sesji plenarnej i 21 członków stałych w prezydium i która ma funkcjonować w sposób innowacyjny w oparciu o rotację członków, musi jednakże osiągnąć postawione sobie cele:

- Utrzymać, a nawet podnieść jakość dialogu społecznego prowadzonego między przedstawicielami pracowników a kierownictwem segmentów grupy.

- Utrzymać różnorodność związkową 9 krajów reprezentowanych we wszystkich jej organach.

Te wybory wynikają z faktu, że po okresie głębokiego kryzysu przemysłu stalowego charakteryzującego się drastycznym zmniejszeniem mocy produkcyjnych i miejsc pracy oraz po kompleksowej reorganizacji grupy, Europejska Rada Zakładowa nie posiada już informacji niezbędnych do przeprowadzenia dokładnej analizy funkcjonowania segmentów. Z tego względu określiliśmy wspólne zagadnienia, dla których zostały ustanowione następujące grupy robocze: Stały Komitet Sterujący ds. BHP, który był jedyną działającą grupą roboczą. Grupa robocza odpowiedzialna za kwestie zatrudnienia, szkolenia zawodowego oraz strategicznego zarządzania miejscami pracy i kompetencjami. Zadaniem trzeciej grupy roboczej będzie społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa, zrównoważony rozwój, a także Fundacja ArcelorMittal. Komunikacja, która stanie się dla nas priorytetem podczas tej kadencji, będzie pilotowana przez Sekretariat Rady. Do wszystkich tych obszarów należy wnieść wspólną związkową wizję, mającą wymiar europejski i odpowiadającą potrzebom pracowników. Nasz sukces będzie można mierzyć osiągniętymi efektami. Na przykład, jeśli chodzi o bezpieczeństwo, 25 wypadków śmiertelnych odnotowanych w 2015 roku stanowi jeden z najgorszych wyników uzyskanych w ciągu ostatnich 5 lat. Czy uruchomiony niedawno program szkolenia „Take Care”, który zostanie rozpowszechniony wśród wszystkich pracowników, może tę tendencję odwrócić? Czy ten któryś z kolei już środek przyczyni się do stworzenia kultury bezpieczeństwa pozwalającej osiągnąć poziom wyników innych dużych grup przemysłowych jak Tata Steel (zero wypadków śmiertelnych w ciągu 4 lat)? Nasza opinia i nasze zaangażowanie mogą opierać się wyłącznie na dokonywanej przez nas dokładnej analizie przyczyn nieskuteczności oraz czynników sukcesu naszej polityki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Ta problematyka nie została włączona do programu prac grupy roboczej na rok 2016. Naszym zdaniem ta kluczowa kwestia powinna być uwzględniona priorytetowo w agendzie 2016.

Według Europejskiej Rady Zakładowej trwałość naszego przedsiębiorstwa zależy przede wszystkim od jego pracowników. Podstawowe znaczenie ma kwestia zatrudnienia, kompetencji, a co za tym idzie, szkoleń zawodowych. Ale opiera się ona na znajomości strategii przemysłowej i społecznej grupy ArcelorMittal, która umożliwia:

- skuteczne zarządzanie planami szkoleń pracowników mające na celu zachowanie wiedzy fachowej,
- określanie zapotrzebowania na pracowników i kwalifikacje w zależności od piramidy wieku,
- przekazywanie kompetencji młodszemu pracownikowi przez doświadczony personel, w szczególności przez osoby odchodzące na emeryturę,
- odpowiednie zarządzanie różnymi rodzajami umów o pracę, preferujące stałe umowy względem elastycznych umów o pracę,

Przeszłość pokazała, że niewłaściwe przewidywanie zmian prowadziło do niedopuszczalnych działań restrukturyzacyjnych zagrażających atrakcyjności naszego przedsiębiorstwa na wszystkich poziomach (inżynierowie, technicy, pracownicy fizyczni) i we wszystkich segmentach (FCE, LCE, AMDS). Wyjaśnia to częściowo brak realizacji planu dotyczącego planowanego zatrudnienia 2000 osób w 2015 roku. Ten deficyt został tylko w części zrekompenzowany niestabilnymi stanowiskami pracy. Ostatecznie w 2015 roku zlikwidowano około 2000 pełnych etatów. W powiązaniu ze wzrostem produkcji ten spadek zatrudnienia pozwolił zwiększyć znacząco wydajność w poszczególnych segmentach kosztem warunków pracy pracowników i niezawodności narzędzi przemysłowych. Minimalistyczna polityka płacowa, stojąca w sprzeczności z planami doty-

czącymi postępów i rozwoju oczekiwanych od pracowników, jest demotywująca i oderwana od rzeczywistości warsztatów, w których pracownicy stale podejmują wysiłki. Naszym obecnym zadaniem, jako europejskiej rady zakładowej, jest nadanie nowego znaczenia i przywrócenie spójności polityce społecznej grupy w celu zapewnienia miejsc pracy oraz szans na zatrudnienie pracowników. Dokonany przez nas wybór społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa i zrównoważonego rozwoju jako tematu wiodącego trzeciej grupy roboczej wynika z naszego przekonania, że ślad węglowy i energetyczny naszych instalacji wymaga szybkiego reagowania na wymogi w dziedzinie ochrony środowiska. Szczyt klimatyczny COP21, który niedawno się zakończył, stanowi nowy bodziec dla globalnej polityki w zakresie zapobiegania zmianom klimatu. Jako obywatelom nie pozostaje nam nic innego jak z zadowoleniem przyjąć nowy kierunek działania. Natomiast jako producent stali staniemy w obliczu poważnych zmian w przemyśle. Dzięki skuteczności w obszarze badań i rozwoju grupa może sprostać temu wyzwaniu. Jednakże stwierdzamy, że pomimo zwiększenia budżetu na badania i rozwój w 2015 roku, do wysokości z 2012 roku, środki pozostają w większości zorientowane na sektor motoryzacyjny i osiągają poziom znacznie poniżej budżetu azjatyckich producentów stali.

Aby sprostać tej dynamice konkurencyjnej, wnioskujemy jako członkowie Europejskiej Rady Zakładowej o nowe ukierunkowanie strategiczne działalności grupy w dziedzinie badań i rozwoju, skoncentrowane w szczególności na efektywności energetycznej naszych procesów i redukcji naszych emisji CO₂. Stwierdziliśmy również, że informacje i debaty Europejskiej Rady Zakładowej i Prezydium pozostają poufne. Są poufne w tym sensie, że znają je wyłącznie członkowie rady oraz wąskie grono przedstawicieli związków zawodowych. Pomijając naszą własną rolę pełnioną w tym organie, warunkiem koniecznym dla naszej legitymacji jest komunikacja zorientowana na wszystkich pracowników.

Ten cel wiąże się przede wszystkim z kwestią poufności przedstawianych informacji oraz ich rozpowszechniania. Ostatnie wydarzenia pokazały, że jedynie sformułowanie artykułu 9 porozumienia o ustanowieniu ERZ oraz wymóg zobowiązania do zachowania poufności nie spełniają naszych oczekiwań. Oczekujemy wyraźnego wyjaśnienia tej klauzuli zgodnie z przepisami społecznymi. Klauzula ta nie może być ani hamulcem ani pretekstem do niekompletnego informowania członków europejskiej rady zakładowej oraz eksperta. Jakość dialogu społecznego będzie zależeć od lojalności obu stron. Ta kwestia wymaga podjęcia szybkich działań.

Cele rady wpisują się w długofalową strategię. Stopniowe tworzenie zrównoważonej przyszłości nie może odcinać się od obecnego kontekstu ekonomicznego. Po korzystnym początku roku koniunktura gwałtownie się odwróciła w ciągu kilku tygodni z powodu masowego importu towarów z Chin i Rosji.

Na poziomie europejskim IndustriAll podjęło środki ochronne i zwraca się do Komisji Europejskiej o niezwłoczne podjęcie decyzji w sprawie zabezpieczenia europejskiego przemysłu. Na poziomie ArcelorMittal takie zagrożenie powoduje niezwykle reakcję wywołującą efekt odwrotny do zamierzonego. Szczególnie niski poziom działania może wyjaśniać tę „panikę”, pod naciskiem inwestorów i rynków finansowych. Nie wydaje się nam jednak, aby sytuacja finansowa grupy była aż tak katastrofalna jak ją Państwo przedstawiają.

Naszym zdaniem dogmatyczny cel zmniejszenia długu i wygenerowania dodatknych przepływów pieniężnych prowadzi grupę do przyjęcia niebezpiecznych środków oszczędnościowych: zamrożenie inwestycji, podejście „stop and go” w instalacjach, korzystanie ze środków działalności częściowej, które są dotkliwe i niezrozumiałe dla pracowników.

Po wielu latach otrzymywania znacznych dywidend przez inwestorów uzasadnione byłoby ubieganie się o wykorzystanie ich na podwyższenie kapitału w celu zapewnienia grupie większej elastyczności finansowej.

Podsumowując, możemy tylko wyrazić ubolewanie z powodu nieobecności przewodniczącego ERZ, Pana Lakshmi Mittala lub CEO Europe, Pana Aditya Mittala, w pracach tego zgromadzenia plenarnego. Ponawiamy nasz postulat, aby następne sesje plenarne odbywały się z ich udziałem. Świadczyłoby to o wspólnej woli prowadzenia konstruktywnego dialogu społecznego.

Niech następujące przysłowie afrykańskie stanie się naszym powiedzeniem: „Jedną z naszych najsilniejszych broni jest dialog”.

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;

**Biuro Turystyczne HUT-PUS S.A.**

Poniedziałek., środa, piątek 7-15, wtorek, czwartek 8-16
ul. Mrozowa 1 I piętro pok. 15, 16
tel. 12 643 87 41 12 643 87 44

e mail: turystyka@hutpus.com.pl, www.hpturystyka.pl
BT HUT - PUS S.A. oraz UNIHUT S.A. zaprasza do Wierchomli „Chata pod Pustą” tel. 18 44 68 289

Zapraszamy na wczasy noclegi i wypoczynek do Wierchomli obok Piwnicznej. Czyste powietrze, bliskość szlaków turystyki pieszej i rowerowej oraz nowoczesny kompleks wyciągów narciarskich jest atutem tej okolicy. Dysponujemy bazą noclegową z przeznaczeniem na wypoczynek rodzinny, wycieczki, zielone szkoły, kolonie, obozy. Ośrodek prowadzi całodienne wyżywienie.



**Ubezpiecz samochód, mieszkanie, dom -
otrzymasz zniżkę i prezent**

- **Biuro Obsługi PZU** poleca ubezpieczenia: * **komunikacyjne, * majątkowe, * turystyczne, * finansowe, * obowiązkowe i dobrowolne OC, * rolne, * wypadkowe i inne.**

- **Biuro Obsługi PZU** mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. C, parter, pok. 15 (obok PKZP), tel.: 12 390 40 51, 660 544 212, 788 523 796, czynne w poniedziałek w godz. 8.00 -16.00, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00 -15.00.

- **Biuro Obsługi PZU Życie**, mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. C, parter, pok. 14 (obok PKZP), tel. (12) 390-40-50 lub 788 655 124 czynne w poniedziałek w godz. 8.00 -16.00, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00 -15.00.

Dlaczego warto mieć OC w PZU?

Bezpośrednia likwidacja szkody, Najszybsza na rynku likwidacja szkody, Dostęp do największej sieci serwisów, Naprawa na miejscu zdarzenia lub bezpłatne holowanie, Ochrona zniżek.

Tylko teraz z polisą OC w PZU:

- dostaniesz kartę, na podstawie której otrzymasz 10 gr rabatu na litr paliwa na stacjach Lotos, masz szansę na atrakcyjne nagrody w loterii (samochody i rowery), otrzymasz zniżkę na nowe ubezpieczenie domu lub mieszkania w wysokości 100 zł za ubezpieczenie w wysokości minimum 250 zł.

Nowy Regulamin ZFŚS w Spółce KOLPREM

W dniu 14 stycznia w siedzibie Spółki Kolprem odbyło się posiedzenie Komisji Świadczeń Socjalnych. Głównym punktem spotkania było zakończenie negocjacji nowego Regulaminu Funduszu Świadczeń Socjalnych. Po okresie dwuletniego funkcjonowania różnych zapisów Regulaminu ZFŚS (dla Oddziału w Zdzieszowicach i Spółce KOLPREM), które to zaszciski wynikały z faktu przyłączenia Oddziału kolejowego z ZKZ do AMP, zaszła konieczność jego ujednolicenia. Prace nad Regulaminem trwały od wielu tygodni. Do przedstawionego przez Pracodawcę projektu Regulaminu ZFŚS Strona Związkowa wniosła wiele poprawek, z których większość została przyjęta. Nowym zapisem jest dofinansowanie do żłobków. Pracownicy korzystający z Funduszu będą zobowiązani raz do roku złożyć informacje o dochodach w rodzinie. Jest to spowodowane przepisami dotyczącymi korzystania z Funduszu, które wymagają zróżnicowania świadczeń w zależności od dochodów. Należało więc stworzyć tabele do wszystkich świadczeń. Po długich rozmowach udało się dojść do takich rozwiązań, które są zadowalające dla obu Stron. Z powodu późnego podpisania Regulaminu zasady korzystania z Kart Multisport w miesiącu lutym pozostają bez zmian. W tym miejscu apeluję do naszych związkowców o jak najszybsze składanie oświadczeń o dochodach. Ułatwi to wszystkim korzystanie z ZFŚS.

T. Ziotek

Stanowiska pracy chronionej w AMP SA- uzgodnione

Po blisko dwóch latach uzgodniono, zapisy § 49 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którego treść obowiązuje Pracodawcę do utworzenia stanowisk pracy chronionej. Stanowiska pracy chronionej przeznaczone są w szczególności dla: kobiet w ciąży, pracowników z ograniczeniami zdrowotnymi oraz pracowników w okresie rehabilitacji, z czasowym ograniczeniem zdolności do wykonywania pracy, u których lekarz stwierdził przeciwwskazania do pracy na danym stanowisku. Zapisy regulują zagadnienia dot. organizowania i tworzenia w ArcelorMittal Poland S.A. stanowisk pracy chronionej dla pracowników Spółki, u których orzeczono niezdolność do świadczenia pracy na dotychczasowym stanowisku pracy. Celem funkcjonowania stanowisk pracy chronionej jest: pomoc w przywracaniu sprawności psychofizycznej pracownikom, u których orzeczono niezdolność do świadczenia pracy na dotychczasowym stanowisku, stworzenie warunków do rekonwalescencji pracowników po przebytej chorobie, lub w okresie zagrożenia chorobą zawodową, umożliwienie pracownikom, którzy z przyczyn zdrowotnych zmieniają stanowisko pracy, uzyskania kwalifikacji potrzebnych do pracy na nowym stanowisku, zapewnienie odpowiednich warunków pracy dla kobiet w ciąży. W celu umożliwienia odzyskania przez pracownika zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku, kierownicy komórek organizacyjnych są zobligowani do współpracy z lekarzami medycyny pracy. Współpraca powinna polegać w szczególności na wyeliminowaniu czynności, których pracownik, zgodnie z zaleceniem lekarza nie może wykonywać. W celu realizacji procedury przeniesienia pracownika na stanowisko pracy chronionej oraz koniecznej aktualizacji wykazu tych stanowisk powołuje się: **Zakładowe Komisje** ds. stanowisk pracy chronionej – powoływane przez kierownika komórki organizacyjnej, **Główną Komisję** ds. stanowisk pracy chronionej – powoływaną przez Dyrektora Personalnego. Za powołanie i funkcjonowanie **Zakładowych Komisji** odpowiadają kierownicy komórek organizacyjnych. Dla każdego stanowiska pracy chronionej kierownik komórki organizacyjnej zakładu i prowadzi „Kartę ewidencyjną stanowiska pracy chronionej. W przypadku otrzymania przez pracownika orzeczenia lekarskiego stwierdzającego niezdolność do wykonywania pracy na danym stanowisku, lekarz medycyny pracy, łącznie z orzeczeniem, wypełnia 2 egzemplarze „Wniosku o potrzebie skierowania pracownika na stanowisko pracy chronionej” (Załącznik Nr 2). Z wypełnionym wnioskiem pracownik zgłasza się do przełożonego, który informuje kierownika komórki organizacyjnej o potrzebie zwolnienia posiedzenia Zakładowej Komisji ds. stanowisk pracy chronionej. Drugi egzemplarz Wniosku pozostaje w dyspozycji właściwego Ośrodka Medycyny Pracy. W okresie powierzenia pracownikowi stanowiska pracy chronionej, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia na dotychczasowych warunkach. Przedstawiliśmy ogólne zapisy dotyczące zasad tworzenia stanowisk pracy chronionej. Szczegółowe zapisy zainteresowani znajdą u Przewodniczących Zarządów Zakładowych oraz „w studni” w przyjętych zarządzeniach.

K.W.

Centrum Rehabilitacji



Centrum Rahabilitacji „CitoRech” ul. Szybka 27, (przy Placu Bińczyckim), tel. 12 641-65-41 lub 696-999-958, zaprasza pracowników ArcelorMittal Oddział w Krakowie i pracowników AM Tabular na zabiegi dofinansowane z ZFŚS. Szczegółowe informacje:

- AMP - Biuro Turystyczne Hut- Pus S.A., ul. Mrozowa 1. Kraków pok. 16 tel. 12 643 87 22
- AM Tabular - Budynek Socjalny AMTP, pokój nr 1 zgłoszenia przyjmuje Elżbieta Piwosz
oraz na stronie Centrum www.citoreh.pl. Oferujemy również porady dietetyczne (odpłatne).

Koledze Robertowi Sobocie
wyrazi głębokiego współczucia z powodu śmierci MAMY
składa Zarząd Zakładowy BEK NSZZ Prac. AMP S.A.
oraz koleżanki i koledzy