

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 02/18 / (1215)

17. 01. 2018 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

ArcelorMittal

European Works Council

Plenarne posiedzenie Europejskiej Rady Pracowniczej w 10 rocznicę jej powołania

W dniach 13-14 grudnia 2017 roku siedzibie Spółki w Luksemburgu odbyło się Plenarne Posiedzenie Europejskiej Rady Zakładowej koncernu ArcelorMittal. W spotkaniu wzięli udział Pan Aditya Mittal, dyrektor generalny ArcelorMittal Europe oraz dyrektor finansowy grupy, który wysłuchał przyjętej wspólnej deklaracji przedstawicieli pracowników adresowanej do Pana Lakshmi N. Mittala, przewodniczącego ERZ. W deklaracji oprócz widzianych pozytywów nie zabrakło także słów krytyki kierowanych do władz Koncernu.

Wspólna deklaracja zespołu przedstawicieli pracowników skierowana do Pana L. Mittala'a.

Szanowny Panie Przewodniczący, W obecnym 2017 roku przypada 10 rocznica utworzenia Europejskiej Rady Zakładowej koncernu ArcelorMittal. Jest to symboliczne wydarzenie, które zebrani dzisiaj na Zgromadzeniu Plenarnym związkowcy reprezentujący europejskich pracowników chcieli świętować wspólnie z Panem, Panie Przewodniczący. Dla całego zespołu przedstawicieli pracowników stanowi ono wyjątkową okazję, aby dokonać podsumowania ostatniego roku, przyrzeczyć się zmianom, jakie zaszły w grupie w ciągu 10 lat i wspomnieć o perspektywach na rok 2018. Będziemy mieli możliwość zadawania pytań oraz rozmowy z osobami odpowiedzialnymi za poszczególne segmenty i sektory przekrojowe na temat wyników uzyskanych w ciągu 2017 roku, ale przede wszystkim na temat kierunków i wyborów mających strategiczne znaczenie dla naszej przyszłości. Pragniemy szczerze i otwartego dialogu - to niezbędny warunek wzajemnego zaufania. Jest to wypełnienie naszego wspólnego zobowiązania podjętego w 2007 roku: „Wzięcie wspólnej odpowiedzialności, znalezienie właściwej równowagi i działanie w długofalowym interesie przedsiębiorstwa i jego pracowników.” Tak wyrażał Pan swoje oczekiwanie odnośnie naszej roli ERZ w 2007 roku. Bezpieczeństwo i higiena pracy Od czasu powstania grupy ArcelorMittal konsekwentnie wskazywał Pan tę kwestię jako główny priorytet z celem do osiągnięcia „zero wypadków”. Deklarował Pan „szczególną chęć poznania naszej opinii i pozyskania naszej współpracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, co stanowi podstawową wartość dla całego przedsiębiorstwa.” W październiku 2007 roku grupa odnotowywała 22 wypadki śmiertelne wśród swoich własnych pracowników i 14 wśród podwykonawców. Po 10 latach, mimo że liczby te zmniejszyły się o połowę, nadal pozostają one na nieakceptowalnym poziomie: 22 wypadki śmiertelne, z czego 5 wśród podwykonawców. Ponad połowa z nich była spowodowana przygnieciem lub zderzeniem z poruszającą się masą. Od chwili utworzenia grupy ArcelorMittal w 2006 roku 467 osób poniosło śmierć w wypadkach przy pracy. Ta liczba bardziej kojarzy się z wojną niż z przedsiębiorstwem aspirującym do bycia punktem odniesienia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Czy w dobie automatyzacji i cyfryzacji, 15 lat od wprowadzenia obowiązku wdrożenia europejskiej normy 93/40 można zaakceptować nasze uchybienia i nasze zaniedbania w tym obszarze? Pańskie zobowiązania w tej kwestii, w szczególności pełne wdrożenie programu szkoleniowego „Take Care”, nie przyniosło jeszcze widocznych rezultatów pod względem znacznego ograniczenia liczby wypadków śmiertelnych. Szkolenie nie obejmuje wszystkich pracowników, a wprowadzanie wiarygodnych i porównywalnych procedur pomiarowych w poszczególnych krajach daje podstawy do przypuszczenia, że wskaźnikom brakuje staranności. Zdaniem zespołu przedstawicieli pracowników cele wyznaczone w zakresie produktywności skutkują pogorszeniem warunków pracy i korzystaniem na szerszą skalę z usług podwykonawców. Do analizy i zaleceń grupy roboczej dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy dla podwykonawców wrócimy później. Poprawa bezpieczeństwa pracy jest możliwa wyłącznie poprzez wspólnie wspierane działania. Z

tego względu podkreślamy ponownie nasze przekonanie, że szersza współpraca oraz większy szacunek dla wniosków składanych przez przedstawicieli pracowników są konieczne, aby osiągnąć znaczącą poprawę naszych wyników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Grupa ArcelorMittal Jeśli na ewolucję, jaką przeszła grupa w ciągu 10 lat spojrzymy przez pryzmat kilku kluczowych danych liczbowych będziemy mogli zobaczyć skalę zmian: W pierwszych 9 miesiącach 2007 roku ArcelorMittal produkował 83 mln ton przy zatrudnieniu na poziomie 313 tys. osób. Z finansowego punktu widzenia oznaczało to obroty w wysokości 55,5 mld €, wskaźnik EBITDA 14,6 mld \$ oraz zadłużenie 22,2 mld \$. Dla porównania, obecnie w tym samym okresie wyprodukowaliśmy 70,4 mln ton i wystaliśmy 63,4 mln ton przy zatrudnieniu na poziomie poniżej 210 tys. osób. Z finansowego punktu widzenia, obroty spadły do 50,9 mld \$, EBITDA do 6,3 mld \$, a zadłużenie do 12 mld \$. Można jedynie stwierdzić, że w ciągu tej dekady zamiast „Zmienić przyszłość” (slogan z 2007 roku) lub „Osiągać doskonałość” (aktualny slogan) ArcelorMittal się cofnął. Oczywiście, w latach 2009-2010 w nasz przemysł stalowy uderzył poważny kryzys, ale wywołały go anomalie finansowe na rynkach, inwestorzy i kapitaliści starający się zawsze osiągać coraz większe zyski. Z pewnością coraz mocniejsza jest globalna konkurencja, której głównym aktorem w branży stalowej są Chiny. Ale ta chińska konkurencja robiła już duże wrażenie w 2007 roku. Oczywiście, w ciągu tego okresu grupa rozstała się ze swoją branżą stali nierdzewnej. Firma APERAM, której jesteście jedynym akcjonariuszem, odnotowuje obecnie bardzo pozytywne wyniki. Najtrudniej jest zaakceptować likwidację o jedną trzecią liczby miejsc pracy w wyniku szeroko zakrojonych restrukturyzacji, korzystania na dużą skalę z usług podwykonawców i zwiększania wydajności. W opinii zespołu przedstawicieli pracowników ERZ te kierunki grupy są sprzeczne z naszymi wartościami zrównoważonego wzrostu, zapewnienia pracującym w naszych zakładach mężczyznom i kobietom odpowiednich warunków pracy, odpowiedzialności społecznej wobec regionów, w których grupa prowadzi swoją działalność. Te decyzje nie zostały podjęte w porozumieniu i z odpowiednim wyprzedzeniem, co stanowi niezbędny warunek dla wspólnego kontrolowania rozwoju miejsc pracy w grupie. W przyszłości automatyzacja i cyfryzacja zmienią nasz przemysł i konieczne jest szerokie dostosowanie w celu zdobycia niezbędnych umiejętności. Europejska Rada Zakładowa posiada pełne prawo do omawiania tych kwestii. Oczekuje procesów zmian, które będą szybko przedstawiane i omawiane z przedstawicielami europejskich zakładów w celu znalezienia społecznie akceptowalnych rozwiązań. ILVA Przywołując rok 2017 trzeba koniecznie wspomnieć o projekcie przejęcia ILVY przez ArcelorMittal. Prezentacje oraz pytania dotyczące stanu zaawansowania tego projektu były obecne w ciągu tego roku na każdym posiedzeniu Prezydium. Ten długi i złożony proces będzie kontynuowany w 2018 roku. Dla zespołu przedstawicieli pracowników ERZ ten symboliczny projekt ma szczególne znaczenie. Łączy on wszystkie warunki i etapy procesu, w jakim Prezydium powinno w pełni odgrywać swoją rolę: mieć dostęp do informacji pozwalających na zrozumienie projektu, na temat strategii rozwoju grupy oraz zagrożeń, jakie wynikają z tej operacji. Chodzi tu o ocenę jego potencjalnych konsekwencji w aspekcie przemysłowym i społecznym. Chodzi o wyrobienie sobie podpartej argumentami opinii, formułowanie propozycji i możliwość zapobiegania jego negatywnym skutkom. Przynosi to pierwsze negatywne efekty: prasa mówi już o sprzedaży Piombino. Ten projekt nie będzie prowadzony bez uprzedniej konsultacji z Europejską Radą Zakładową i lokalnymi przedstawicielami związków zawodowych. Żądamy, aby zakup firmy ILVA nie był dokonywany ze szkodą dla inwestycji, konserwacji i miejsc pracy w innych zakładach ArcelorMittal. W związku z tym oczekujemy przyszłej koncepcji, która uwzględni wszystkie europejskie zakłady i proponuje pracownikom pewną perspektywę. Uważamy, że obecnie nie mamy odpowiedniego poziomu informowania.

Cd str nr 2

Cd ze str nr 1... Żądamy zapewnienia nam tych informacji w celu umożliwienia wydawania uzasadnionej opinii i oczekujemy, aby była ona brana pod uwagę przy dokonywaniu wyborów i podejmowaniu związanych z nimi decyzji. Funkcjonowanie ERZ Podczas podpisywania porozumienia w 2007 roku mówił Pan: „ERZ jest doskonałą platformą komunikacji i dialogu. W obliczu wszystkich bieżących zmian oraz przyszłych wyzwań ważne jest utrzymywanie tego dialogu społecznego na wszystkich szczeblach.Chcemy słuchać i ściśle z Państwem współpracować w wielu kwestiach. Poznanie Państwa opinii, Państwa pomysłów, Państwa sugestii oraz Państwa współpraca są kluczowe dla sukcesu ArcelorMittal. Są kwestie strategiczne, społeczne, wchodzące w zakres odpowiedzialności społecznej biznesu, ochrony środowiska, bezpieczeństwa i higieny pracy, nad którymi musimy bez przerwy pracować, biorąc pod uwagę indywidualne obszary odpowiedzialności.” Te słowa po 10 latach funkcjonowania są nadal aktualne, ale pozostają one jedynie życzeniem, a nie rzeczywistością. Stwierdzenie to jest zgodne z przeprowadzoną przez IndustriAll analizą dotyczącą funkcjonowania ERZ w ostatnich latach. Odmowa znalezienia porozumienia przez Komisję Europejską dyrektywy 2009/38 jest negatywnym znakiem dla bardziej zjednoczonej, silniejszej i, jak tego chce Pan Juncker, bardziej demokratycznej Europy. Europejska Rada Zakładowa ArcelorMittal wyraziła swoje poparcie dla deklaracji komitetu ds. polityki przedsiębiorstw IndustriAll z dnia 9 listopada 2017 roku. Stwierdzamy, że prerogatywy ERZ nie są całkowicie przestrzegane. Z roku na rok jakość informacji przekazywanych przedstawicielom pracowników i naszemu ekspertowi ulega pogorszeniu. Na przykład, wdrożenie systemu Brainloop w 2017 roku jest zbyt restrykcyjne: informacje są dostępne tylko dla członków Prezydium i pozostają objęte klauzulą poufności bez ograniczenia czasowego. Jest to sprzeczne z uregulowaniami i naszym porozumieniem o utworzeniu Europejskiej Rady Zakładowej z dnia 9 lipca 2007 roku. Nie jest zgodny z zasadami misji, jaka została nam powierzona przez nasze odpowiednie federacje związkowe. Nieprawidłowe działanie, będące wyrazem braku zaufania i szacunku, powinno zostać szybko rozwiązane w 2018 roku w drodze negocjacji lub, w ostateczności, na drodze sądowej. W ciągu 2017 roku pokazaliśmy zdolność ERZ do podejmowania refleksji i przedstawiania propozycji. Trzy grupy robocze ERZ przedłużyły podjętą w 2016 roku analizę dotyczącą podwykonawstwa. Dzisiaj przedstawimy Panu wnioski z ich prac. Po raz pierwszy w 2017 roku zespół przedstawicieli pracowników zorganizował swoją własną sesję szkoleniową we współpracy z zespołem wsparcia ERZ. Blisko 50 członków spotkało się w Lotaryngii, aby rozmawiać o naszym funkcjonowaniu oraz równości zawodowej. Sesja zakończyła się wizytą w centrum badawczym w Maizières-les-Metz, w którym uczestnicy mogli doświadczyć niesamowitej gościnności, zobaczyć wysokiej jakości instalacje i prezentacje oraz poznać pracujących tam z wielką pasją badaczy. Wszystkie te działania pokazują zaangażowanie ERZ w prowadzenie dialogu pomiędzy dyrekcją i personelem. Nieobecność Przewodniczącego ERZ stoi w sprzeczności z jego deklaracjami z 2007 roku. Uznaniem naszej roli oznacza w sposób logiczny branie udziału w naszym Zgromadzeniu Plenarnym. Dzisiejsza obecność CEO Europe jest pozytywnym znakiem dla oczekiwanego przez nas dialogu. Liczymy na Pana i już teraz oczekujemy Pana udziału w Zgromadzeniu Plenarnym w 2018 roku. Prosimy już dzisiaj zarezerwować ten termin w swoim kalendarzu! Wreszcie, nie możemy zakończyć tego oświadczenia i 2017 roku bez podziękowania zespołowi wsparcia ERZ. Wyjątkowo pracowity rok, ale bez nich nic nie byłoby możliwe. **K.W.**

Regulamin ZFSS w BCoE

W ubiegłym tygodniu w siedzibie Spółki Business Center of Excellence Poland został podpisany Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Dla przypomnienia Spółka BCoE powstała w wyniku przejęcia przez Spółkę SSC zadań i pracowników firmy Wipro. Teraz nowo powstała Spółka przejęła obsługę kadrowo-płacową AMP SA i Spółek zależnych. W wyniku wcześniejszych rozmów pomiędzy stroną Związkową, a Pracodawcą ustalono warunki przejścia pracowników do nowo powstałej Spółki BCoE. Stosowne porozumienie zostało podpisane w ubiegłym roku. Kolejnym krokiem było opracowanie Regulaminu Funduszu Socjalnego. Większość zapisów jest wzorowana na rozwiązaniach obowiązujących w AMP SA i Spółkach zależnych. W trakcie negocjacji strona Związkowa wskazała na kilka istotnych braków w zapisach, które dotyczyły interpretacji Ustaw o tworzeniu Funduszu Socjalnego i Ochronie Danych Osobowych. Strona Pracodawcy uzgodniła te zastrzeżenia i w ten sposób można było podpisać Regulamin. Obowiązujący on będzie do końca bieżącego roku. Ze

względu na wielkość środków, którymi dysponuje Komisja Socjalna ilość świadczeń jest stosunkowo niewielka. Strony uzgodniły, że po roku funkcjonowania Regulaminu będzie można go zweryfikować i dostosować do możliwości finansowych Spółki. **T. Ziotek**

Zmiany w opłatach za opakowania termiczne

W związku z licznymi protestami pracowników, które dotyczyły wzrostu ceny za opakowania termiczne zwróciliśmy się do Spółki HUT-PUS o wyjaśnienie tej sytuacji. Otrzymaliśmy informację, iż nastąpiło to w związku z wprowadzeniem (nowa ustawa) opłaty recyklingowej, nastąpił wzrost opłat za opakowania termiczne, w których HUT-PUS dostarcza posiłki w formie cateringu. Nowa opłata, wprowadzana od 15 stycznia br., będzie wynosiła od 80 gr do 1,10 zł brutto. W tym miejscu należy przypomnieć, iż za pracowników którzy ze względu na rodzaj wykonywanej pracy nie mogą opuścić swego stanowiska zgodnie z ustaleniami pracodawcy ze stroną społeczną koszty opakowań cateringowych ponosi Zakład. Wykaz stanowisk pracy i wspomnianych osób przygotowują komórki danego Zakładu. Po zatwierdzeniu wniosku i wpisaniu go do systemu SAP za opakowania będzie płacił Zakład. Ta wiedza była znana dyrekcji poszczególnych zakładów już w 2017 roku i według naszych informacji potwierdzona w momencie wzrostu ceny opakowań cateringowych. Mamy nadzieję, iż po tych nieporozumieniach styczniowych dalsza obsługa cateringowa pracowników odbywała się będzie bezproblemowo. **K.W.**

Spotkanie w Kolpremie

W ostatnim czwartek w Dąbrowie Górniczej odbyło się pierwsze w tym roku posiedzenie Komisji Socjalnej w Spółce Kolprem. Na spotkaniu oprócz stałego składu Komisji Socjalnej obecna była pani Jadwiga Radowiecka, Przewodnicząca Komisji Socjalnej w AMP SA. Jej obecność spowodowana była faktem, iż od 1 stycznia 2018 roku obsługę Funduszu Socjalnego w Spółce przejął HUT-PUS SA. Jest to duża zmiana dla pracowników Kolprem i dlatego Strona Społeczna chciała uzyskać odpowiedzi na szereg pytań z tym związanych. Z racji tego, że obsługa ZFSS w AMP od 2 lat została przekazana także do Spółki HUT-PUS SA mogliśmy uzyskać od Pani Jadwigi Radowieckiej wyczerpujące informacje. Każdy pracownik Spółki Kolprem uzyskał pisemną informację dotyczącą godzin otwarcia biura, niezbędnych dokumentów, które należy złożyć przy staraniu się o świadczenia z ZFSS. Pracownicy, którzy korzystają z Kart Multisport, będą musieli dokonywać opłat indywidualnie na konto wskazane przez HUT-PUS. Spółka uruchomiła na swojej stronie internetowej zakładkę do obsługi socjalnej KOLPREM, na której będzie można zapoznać się z ofertą turystyczną biura, uzyskać informacje o innych świadczeniach, a także pobrać niezbędne druki. Po tych wyjaśnieniach Komisja na swym posiedzeniu przyznała szereg zapomóg z tytułu stanu zdrowia i sytuacji materialnej pracowników. Wykorzystując obecność Dyr. St. Bóla strona związkowa zadała szereg pytań dotyczących planowanych zmian w Spółce. Przedstawiciele Związków Zawodowych obecni na spotkaniu wyrazili swoje obawy związane z likwidacją magazynów odzieżowych, obarczenia mistrzów dodatkowymi obowiązkami z tym związanymi, a także z sytuacją pracowników przeniesionych do działu alokacji. Strona Społeczna obawia się, że wprowadzone zmiany, co do których są poważne zastrzeżenia mogą skutkować niepotrzebnym niepokojem społecznym. Związki Zawodowe będą reagować na wszelkie sygnały dotyczące działalności magazynów i standardów obsługi ZFSS po wprowadzonych zmianach. **T. Ziotek**

Informacja w sprawie wyróżnienia pracowników

Służby HR podają, iż wszystkim Dyrektorom Zakładów/ Bior ponownie przypomniano, by informacje o wyróżnionych pracownikach podawać do wiadomości w sposób umożliwiający zapoznanie się z nią przez wszystkich pracowników danego Zakładu/Biura. Ma to pozwolić na wypracowanie w jednostkach organizacyjnych stosownego modelu w tym zakresie, uwzględniającego specyfikę danego Zakładu/Biura. Zbiornicze dane, o których mowa w ust. 3 "Zasad wyróżnienia pracowników za wzorowe wykonywanie obowiązków pracowniczych" będą dostępne po 20 stycznia. Niezwłocznie po ich opracowaniu zostaną one przekazane Stronie Związkowej.

Przegląd wydarzeń związkowych 2017 roku**MARZEC**

1.a) Na prośbę sporej grupy pracowników z Krakowa zwróciliśmy się do Pracodawcy z pytaniem, dotyczącym kwestii okazywania w trakcie kontroli lub czasowego wyjścia do kasyna (przy bramie głównej) i baru przy bramie nr 2 (dawny budynek LTT) tzw. „białych przepustek” (kart posiłkowych).

b) na ręce organizacji związkowych działających w AMP SA wpłynęła odpowiedź podpisana przez Sekretarza Stanu (Pełnomocnika Rządu ds. Polityki Klimatycznej) Pawła Sałka dotycząca uprawnień odnośnie CO2

2.a) spotkanie Głównej Komisji BHP ArcelorMittal Poland SA. W temacie Zdrowia. Omówiono wniosek dotyczący badania stresu, Kolejnym omawianym tematem był wniosek naszej organizacji związkowej dotyczący informacji na temat księgi BHP dla Spółek zewnętrznych i podwykonawców.

b) W Spółce TAMEH w Dąbrowie Górniczej odbyło się kolejne spotkanie Komisji Roboczej. Głównym tematem rozmów były sprawy związane z uregulowań systemu wynagrodzeń.

3. a) 9 marca 2017 roku około półtora tysiąca hutników pod hasłami żądającymi podwyżki płac wzięło udział w Pikiecie związkowej, w Dąbrowie Górniczej, przed budynkiem administracyjnym dyrekcji Spółki. Z Krakowa wybrało się na Pikietę do Dąbrowy Górniczej około 400 hutników.

c) W budynku Końcowej Oczyszczalni Ścieków odbyło się spotkanie Załogi z przedstawicielami HR. Stronę pracodawcy reprezentowali Stanisław Ból i Jacek Kiełtyka oraz Gabriel Gilis Dyrektor BEK. Obecni także byli przedstawiciele wszystkich Związków Zawodowych działających w ZE

d) Halowy Turniej Piłki Nożnej OLDBOYS 2017 o Puchar Przewodniczącego NSZZ Prac. AMP S.A. Puchar OLDBOYS 2017 dla METALODLEWU.

e) 10 marca 2017 roku dla członkiń naszego Związku, Zarząd NSZZ Pracowników AMP SA przygotował niespodziankę. Atrakcją piątkowego, popołudniowego spotkania w Sali Teatralnej NCK był występ krakowskiego kabaretu „Pod Wyrwigroszem”.

4.a) Przedstawiciele związków zawodowych działających w AMP S.A. pozostali na sali negocjacyjnej domagając się kontynuacji negocjacji płacowych na 2017r. i podpisania porozumienia płacowego.

b) 17 marca 2017 roku odbyło się spotkanie z Dyrektorem Oddziału Wyrobów Płaskich Panem Herve Mouillem oraz Dyrektorem Zakładu BTL Panem Jarosławem Ulfikiem. Tematem spotkania była sytuacja dotycząca zatrudniania pracowników oraz relacje między samymi pracownikami w Zakładzie Logistyki. Obecni na spotkaniu przedstawiciele NSZZ Prac. AMP SA, KRH Solidarność, Solidarność 80 - Związków działających w Zakładzie BTL pytali Dyrekcję Zakładu między innymi o: korzyści jakie ma przynieść zmiana systemu pracy z 4BOP na system 2-zmianowy w obszarze pakowania i wysyłki.

5. a) Wystąpienie do Prezesa AMP SA Pana S. Samaddara o bezpośrednie spotkanie w celu przedstawiania i wspólnego poszukiwania sposobu rozwiązania narastającego konfliktu społecznego w AMP S.A. i Spółkach Zależnych.

KWIECIEŃ

6 a) spotkanie z Dyrektorem Obszaru Wyrobów Płaskich Panem Herve Mouille. Dyrektor Herve Mouille poinformował Stronę Społeczną, o sytuacji związanej z obsadą stanowisk w Zakładzie BWZ.

b) posiedzenie Głównej Komisji BHP. Najważniejszym tematem spotkania było podsumowanie stanu BHP w roku ubiegłym. Niestety był to rok, w którym zdarzył się śmiertelny wypadek. Kierownictwo Spółki i służby BHP podjęły szereg działań mających na celu poprawienie bezpieczeństwa pracownikom.

c) spotkanie przedstawicieli Związków Zawodowych działających w BEK z Dyrektorem Gabrielem Gilisem. Zakład BEK odniósł sukces, zdobywając w ostatnich dniach brązowy medal WCM.

d) w Dąbrowie Górniczej odbyło się IX Zgromadzenie Związków Federacji Hutniczych Związków Zawodowych, któremu przewodniczył Eugeniusz Sommer, szef federacji. W obradach uczestniczyła wiceprzewodnicząca OPZZ, Wiesława Taranowska, która omówiła aktualne działania i inicjatywy centrali podejmowane między innymi na forum Rady Dialogu Społecznego. Przewodniczący OPZZ, Jan Guz skierował do hutników okolicznościowy list, w którym zwraca uwagę na szczególną sytuację branży w kontekście sporu płacowego w zakładach ArcelorMittal Poland.

7. a) 7 kwietnia 2017 roku w Krakowie odbyło się posiedzenie Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego, której głównym tematem były zagrożenia dla polskiego hutnictwa w związku z planowaną prognozą Unii Europejskiej w sprawie emisji dwutlenku węgla. Temat posiedzenia na WRDS wnosili NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

b) 10 kwietnia 2017 roku odbyło się posiedzenie Zespołu Centralnego, którego zadaniem była kontynuacja negocjacji płacowych na 2017 rok. Zdaniem Strony związkowej modyfikacja stanowiska Pracodawcy jest niewielka w porównaniu do zmian jakie wprowadziła Strona Związkowa

c) Komisja Robocza w TAMEH. Strony rozpoczęły prace nad treścią projektu Porozumienia, którego integralną częścią będzie Regulamin Premiowania i Nagradzania Pracowników TAMEH POLSKA sp. z o.o

8. a) po sześciomiesięcznych negocjacjach, w ramach posiedzenia Zespołu Centralnego, udało się osiągnąć kompromis w sprawie podwyżek płac w AMP SA na 2017 rok.

b) HUT-PUS - odbyło się długo oczekiwane spotkanie pracowników z Zarządem Spółki. Spotkanie zorganizowała nasza Organizacja Związkowa działająca w Spółce. Tematem spotkania były niskie zarobki oraz sytuacja socjalna pracowników

c) grupa Związkowców z Krakowa uczestniczyła w międzynarodowym spotkaniu związanym z unijnym grantem. Dotyczył on delegowania pracowników w obszarze Unii Europejskiej. To coraz powszechniejsze zjawisko spowodowało, że potrzebne było unormowanie szeregu przepisów tak aby zabezpieczyć prawa delegowanych pracowników.

d) Przedstawiciele związków zawodowych krytykują propozycje Konfederacji Lewiatan, by za pierwsze trzy dni chorobowego Polakom nie przyznawano pieniędzy.

MAJ

9.a) W dniach 15-17.05.2017 roku odbyło się posiedzenie Prezydium Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal. W 15 osobowym Prezydium ERZ, skupiającym przedstawicieli wszystkich krajów, w których prowadzona jest działalność Grupy, Polskę reprezentują Krzysztof Wójcik (NSZZ Pracowników AMP SA), Jakub Słomczyński, Andrzej Uglorz (Solidarność) oraz wymiennie kol. L. Korzeniewicz (Huta W-wa)

c) W dniu 19 maja odbyło się, kolejne w tym roku, posiedzenie Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych.

d) w Sosnowcu rozegrano turniej piłki nożnej o puchar Dyrektora Zarządzającego Oddziału Wyrobów Długich. W turnieju brało udział 7 drużyn z Sosnowca, Zdzeszowic, Dąbrowy Górniczej i Krakowa. Turniej wygrała drużyna z BWZ - Kraków

18 a) w dniu 24 maja 2017 roku w DG odbyło się spotkanie Zakładowych Organizacji Związkowych działających w AMP SA. Na spotkaniu omówiono zmiany organizacyjne w AMP SA przeprowadzane bez informacji i konsultacji z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi oraz wypracowano wspólne stanowiska w tej sprawie.

b) Jubileusz 60.lecia TKKF, Zarząd Hutniczego TKKF wraz z grupą działaczy i sympatyków, tej największej niegdyś organizacji sportu i rekreacji w kraju uczcił „Dzień Hutnika”. Prócz rozegranego wcześniej turnieju piłki nożnej, w dniu 13 maja 2017 r. zorganizowano turniej tenisa stołowego wraz z towarzyszącymi konkurencjami rekreacyjnymi, czyli rzutem lotką i rzutem do kosza. **Cd w następnym nr Kuriera Aktualności**



Biuro Turystyczne HUT-PUS S.A.
Poniedziałek., środa, piątek 7-15, wtorek,
czwartek 8-16 ul. Mrozowa 1 bud. administracyjny
tel. 12 643 87 41 12 643 87 44

e mail: turystyka@hutpus.com.pl, www.hpturystyka.pl

Oferta zakupu biletów - Koncert - „CUGOWSCY” 26 stycznia 2018 (piątek) , godz. 19⁰⁰ - Tauron Arena Kraków Cena: 60,00 zł

Zespół CUGOWSCY to nowy muzyczny projekt Krzysztofa Cugowskiego, wieloletniego frontmana Budki Suflera i jego synów – Piotra i Wojciecha tworzących grupę Bracia. Krzysztof Cugowski rozpoczął muzyczną drogę ponad 40 lat temu zakładając zespół, który na stałe wpisał się do historii polskiego rocka. Piotr i Wojciech Cugowscy od ponad 15 lat z sukcesami działają pod szyldem Bracia. Mają na swoim koncie cztery płyty. Ostatni album zespołu rok temu pokrył się platyną. Zarówno ojciec jak i synowie obracają się w kręgu szeroko rozumianego rocka. Skrzyżowanie ich muzycznych dróg było więc tylko kwestią czasu. Pomysł wspólnego występowania przybrał realne kształty w 2014 roku podczas jubileuszowej i zarazem pożegnalnej trasy koncertowej Budki Suflera. Piotr i Wojtek Cugowscy kilkakrotnie wsparli wówczas zespół na największych polskich scenach. Połączenie sił ojca i synów zostało sfinalizowane już na początku 2015 roku. Od tego momentu Krzysztof Cugowski regularnie występuje jako gość specjalny podczas koncertów zespołu Bracia. Na początku 2016 roku trio Cugowskich rozpoczęło pracę nad pierwszą wspólną płytą z premierowym materiałem. Rodzinne trio wsparli w tym przedsięwzięciu m.in. muzycy zespołu Bracia. W maju do rozgłośni radiowych trafił pierwszy singiel z powstającej płyty. Album "Zakłęty krąg" miał swoją premierę 30 września 2016 roku. Jest to bez wątpienia jedna z najciekawszych i najważniejszych płyt 2016 roku. Obecnie zespół CUGOWSCY jest w trakcie trasy koncertowej „Zakłęty krąg”, promującej płytę.

Dofinansowanie zgodnie z Regulaminem ZFŚS z TABELĄ NR 4c – dopłaty z ZFŚS do wypoczynku po pracy. Warunkiem otrzymania dofinansowania jest złożenie dokumentu Informacja o dochodach w rodzinie na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A. Zapisy wraz z wpłatami dokonywane są w BT HUT-PUS S.A. ul. Mrozowa 1 Kraków w poniedziałki, środy i piątki od godz. 7:00 do 15:00, wtorki i czwartki od 8:00 do 16:00. pokój nr 6,. Tel. 12 643-87-16



KRS 000052378 *Wielu może więcej*

Podaruj sobie 1%

ArcelorMittal

Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia

i Pomocy Społecznej oraz

Partner Projektu ArcelorMittal Poland

zapraszają Darczyńców naszej Fundacji

na bezpłatne przesiewowe badanie laboratoryjne

w kierunku nosicielstwa HCV

(Wirusowego Zapalenia Wątroby typu „C”):

w dniach od 23 do 26 stycznia 2018 r.

Rejestracja telefoniczna na badanie

odbędzie się w dniu 22 stycznia 2018 r.,

w godz. 9.30-13.00 tel.: 12 290 41 58

Badania będą przeprowadzane

w Laboratorium Analitycznym CM Ujastek w godz. 6.30 – 13.00

po wcześniejszym zgłoszeniu się w Rejestracji Laboratorium.

Ilość miejsc ograniczona



Z prasy związkowej: 1 stycznia wzrosły minimalna płaca miesięczna i minimalna stawka godzinowa. Najniższe wynagrodzenie na etacie wynosi obecnie 2100 zł, czyli o 100 zł więcej niż w ubiegłym roku. Minimalna stawka godzinowa wynosi 13,70 zł czyli o 70 groszy więcej niż w 2017 r. W negocjacjach z partnerami społecznymi OPZZ domagało się, aby płacę minimalną ustalić na poziomie przynajmniej 50% średniego wynagrodzenia. Postulowaliśmy, aby minimalna płaca miesięczna wynosiła 2220 zł, a minimalna stawka godzinowa 14,40 zł. Rząd niestety nie przychylił się do naszych oczekiwań. Natomiast pamiętamy, że pomysł minimalnej stawki godzinowej pochodzi od OPZZ i forsowaliśmy go przez 4 lata aż wreszcie w ubiegłym roku wszedł on w życie z poparciem prawie wszystkich sił politycznych i organizacji pracodawców.

Z prasy AMP SA: Nowa instalacja odpylająca w krakowskiej stalowni W krakowskiej stalowni dobiega końca kosztowna inwestycja, która znacząco wpłynie na jakość pracy hutników, a także realnie zmniejszy oddziaływanie na środowisko. Chodzi o instalację odpylania stacji przelewania surowki. To właśnie tu surowka z wielkiego pieca transportowana w zamkniętych kadziach torpedo przelewana jest do innych kadzi, a z nich trafia do konwertora, w którym powstaje stal. Nad stanowiskami, na których następuje przelewanie surowki, zostały zamontowane dwie przemysłowe instalacje, które wyglądem i działaniem przypominają okapy. Będą one pochłaniać niezorganizowaną emisję pyłu powstającego podczas przelewania surowki do kadzi. Jeden taki okap waży ok. 3200 kg, jest długi na siedem i szeroki na ponad cztery metry. Do tej pory na stacji pyły wychwytywały dwa filtry workowe zamontowane poniżej stacji. Pierwszy z nich został zmodernizowany w 2012 roku, drugi w 2016. Oba spełniają restrykcyjne wymogi środowiskowe dla zakładów przemysłowych w Unii Europejskiej (dyrektywa BAT). - *Jednak mimo tego dostrzeżliśmy niezorganizowaną emisję, która podczas procesu przelewania wydobywała się ponad kadziami. Filtry workowe nie wyłapywały jej w całości. Właśnie dlatego podjęliśmy decyzję o modernizacji instalacji, by pochwytać wszystkie zanieczyszczenia* – mówi Grzegorz Maracha, dyrektor Zakładu Wielkie Piece i Stalownia w Krakowie. Dzięki dodatkowym dwóm okapom, które pochłoną pyły i odciągną je do filtra, znacząco poprawią się warunki pracy pracowników obsługujących stanowisko przelewania surowki. Mimo że emisja pyłów ograniczała się głównie do terenu hali produkcyjnej, to inwestycja ograniczy również ewentualne pylenie poza teren krakowskiej huty. - *Warto pamiętać, że od 2004 roku emisje pyłowe z krakowskiej huty zmniejszyły się o 90 proc.* – zaznacza Jolanta Zawitkowska, krakowski eko-ambasador ArcelorMittal Poland. Prace przy odpylaniu stacji przelewania surowki mają zakończyć się jeszcze w tym roku. Całość inwestycji to koszt około 1,5 mln zł.

Będą kolejne przemysłowe odkurzacze w krakowskiej koksowni W koksowni działającej na terenie krakowskiej huty ArcelorMittal Poland trwa montaż kolejnej przemysłowej instalacji odkurzania, która będzie zapobiegać wtórnej emisji pyłu osiadającego na urządzeniach. Takie przemysłowe odkurzacze pracują już w trzech obiektach w koksowni: w punkcie dozowania mieszanki węglowej, tam gdzie jest ona mielona oraz na wyrotnicy wagonowej, na której następuje rozładunek węgla. Teraz pojawią się w dwóch kolejnych miejscach: w wieży węglowej i sortowni koksu. Przemysłowy odkurzacz jest wysoki na 1,5 metra i szeroki na 1,25 metra. Sprzęt wyposażony jest w elastyczną rurę o długości nawet 35 metrów - to 2,5 razy więcej niż wysokość kopca Wandy! Przemysłowe odkurzacze zastępują stosowane do tej pory ręczne metody usuwania pyłu, polegające na oczyszczaniu z niego instalacji, urządzeń i pozostałych powierzchni oraz zawracaniu go do procesu produkcyjnego. Dotychczasowe metody powodowały emisję wtórną – część pyłu unosiła się w powietrzu. Dzięki zamontowanym odkurzaczom przemysłowym cały proces czyszczenia stanie się nie tylko łatwiejszy dla pracowników, ale i bardziej efektywny. Dodatkowo pył zgromadzony w zasobnikach odkurzaczy zostanie zwilżony, co wyeliminuje wtórne pylenie. - *Dzięki tej instalacji eliminujemy wtórną emisję pyłu węglowego i koksowego, a do tego bardzo dokładnie oczyszczamy obiekty technologiczne zakładu. Urządzenie zasysa drobinki węgla różnej frakcji i pozwala dotrzeć nawet w trudno dostępne zakamarki* – mówi Ryszard Opyrchał, dyrektor koksowni. - *Działania te zwiększają bezpieczeństwo i komfort pracy pracowników, bo na obiektach jest czysto* – dodaje. Objęcie wszystkich instalacji w koksowni odkurzaniem przemysłowym ma również duże znaczenie dla środowiska. Pył węglowy pochłaniany przez odkurzacze nie będzie unoszony w powietrzu, a wraz z nim przenoszony poza koksownię. - *Walka z wtórną emisją pyłu poprawia nie tylko warunki pracy wewnątrz zakładu, ale także ogranicza ryzyko wywiewania drobnych frakcji pyłu na większe odległości* – podkreśla Jolanta Zawitkowska, eko-ambasador krakowskiego oddziału ArcelorMittal Poland. Przemysłowe czyszczenie w trzech obiektach, w których już działają odkurzacze, odbywa się w koksowni codziennie. Pracownicy za pomocą rur z różnymi rodzajami ssawek pochwytyują pył, który jest zasysany do zbiornika urządzenia. Cały zebrany w trakcie odkurzania pył jest dodawany do mieszanki węglowej i ponownie wykorzystywany podczas produkcji koksu. W procesie odkurzania nie powstaje zatem żaden odpad. Koszt wszystkich instalacji odkurzających w koksowni to prawie 2 mln zł.

Koleżance Urszuli Konieczkowskiej wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci MAMY składają Zarząd Zakładowy PSK NSZZ Prac. AMP SA oraz koleżanki i koledzy