

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 01/19 / (1257)

09. 01. 2019 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

ArcelorMittal
European Works Council

Posiedzenie Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal

W dniach 17-21 grudnia 2018 roku w Luksemburgu odbyło się statutowe posiedzenie Plenarne Europejskiej Rady zakładowej ArcelorMittal. Nasz Związek reprezentowali członek Prezydium ERZ kol. K. Wójcik i kol. J. Kawula. 17 i 18 grudnia Grupa doradcza Syndex zaprezentowała raport, który składał się z zagadnień przekrojowych oraz informacji o segmentach Grupy, których działalność prowadzona jest w Europie. Pozostałe dwa dni to spotkania z Dyrekcją Grupy. Tradycyjnie zebranych powitał Pan Patrik Vandenberghe, następnie nominacje dla nowych członków i Wspólną deklarację ERZ przedstawił Sekretarz ERZ AM Pan Didier Zint. W kolejnej części spotkania Pani A. Martinez Garcia przedstawiła syntezę raportu kancelarii Syndex. Z kolei Panowie V. Goyal & P. Malroux dokonali przeglądu 2018 roku w ArcelorMittal Downstream Solutions. Pierwszy dzień spotkania z Dyrekcją podsumował Pan G. Van Poelvoorde informując zebranych o sukcesach i zagrożeniach w segmencie Wyrobów płaskich ArcelorMittal Europe w 2018 oraz w 2019 roku. Drugi dzień rozpoczął się od przedstawienia wyników Grupy za III kwartał 2018 r. Następnie wskaźniki Bezpieczeństwa i higiena pracy w 2018 roku przedstawił Pan R. Paulmier. Na zakończenie spotkania przegląd wyrobów długich ArcelorMittal Europe w 2018 roku przedstawił Panowie: A. Kochuparampil i H. Fauville. Podczas plenarnego posiedzenia ERZ pomimo bardzo dobrych wyników finansowych Grupy w 2018 roku w wypowiedziach Dyrekcji poszczególnych obszarów działalności ArcelorMittal usłyszeliśmy zapowiedzi kryzysu gospodarczego, ogromnych kosztów produkcji stali związanych z podwyżkami cen energii i kosztów CO2. Praktycznie każdy z omawiających swe obszary działania zastanawiał się nad sensem prowadzenia działalności hutniczej w Europie. ArcelorMittal nadal prowadzi bardzo ostrożną politykę finansową, w ramach której podtrzymuje swój dotychczasowy cel redukcji zadłużenia do kwoty 6 mld USD oraz realizuje wyważone podejście do wypłaty dywidend. Europa od kilku lat ciągle cierpi z powodu braku inwestycji. Jedynie Ilva dysponuje harmonogramem inwestycji, który może być realizowany i sprawdzany przez interesariuszy, ze względu na zobowiązania powzięte przez Grupę w celu realizacji przejęcia. Na koniec września 2018 r. zatrudnienie wewnętrzne Grupy wynosiło 74 243 FTE, co oznacza, że w porównaniu do 2017 r. zmniejszyło się o 1 241 FTE. Wydaje się, że Grupa ma coraz większą świadomość znaczenia umiejętności i wiedzy personelu (o czym świadczyć może tendencja do zmniejszenia liczby personelu tymczasowego). Utrzymanie i pogłębienie tej polityki są kluczowymi elementami zapewniającymi trwałość obiektów Grupy i jej zakładów przemysłowych. Brak inwestycji w połączeniu ze spadkiem popytu doprowadził do deficytu mocy produkcyjnych w Europie. Unia Europejska odnotowała poważny deficyt stali, który w segmencie wyrobów płaskich utrzymuje się od 4 lat, a w obszarze wyrobów długich pojawił się w 2018 r Środki ochrony handlu, które pozwoliły europejskiemu przemysłowi stali odzyskać stabilność w perspektywie krótkoterminowej,.....

Cd str nr 2

ZESPÓŁ CENTRALNY – 17.12.2018

Oficjalne spotkanie Stron poprzedziło robocze posiedzenie przedstawicieli związkowych, w trakcie którego dyskutowano nad wystąpieniem do Strony Pracodawcy w sprawie podwyżek płac w roku 2019, przedłużenia obowiązujących zasad zatrudniania i rozliczania czasu pracy w ruchu zmianowym 4BOP, przedłużenia porozumienia w sprawie tzw. postojowego oraz podwyższenia składek na PPE. Przedstawiciele 13 z pośród 15 organizacji związkowych uczestniczyli w tym, spotkaniu. Dwóch kolegów, z różnych przyczyn zawodowych, nie mogło być obecnych na rozmowach związkowych oraz posiedzeniu ZC (reprezentanci ZZliT z Krakowa oraz ZZ Pracowników AMP S.A. ze Świętochłowic), lecz upoważnieni przez nich przedstawiciele oświadczyli publicznie, iż akceptują oni ustalenia i wspólne wstąpienie do Pracodawcy, a odpowiednie podpisy złożą w terminie późniejszym. Jak się okazało później, w trakcie obrad ZC, liczba obecnych związkowców oraz złożonych na dokumentach właściwych podpisów, miała bardzo istotne znaczenie, ponieważ w trakcie przekazywania Stronie Pracodawcy wystąpień związkowych nie było jednolitego stanowiska Strony Społecznej. Fakt ten skwapliwie wykorzystali Przedstawiciele Pracodawcy i w swojej odpowiedzi (pełny tekst w dalszej części naszego Kuriera) napisali między innymi, tu cytując: ... *stosownie do Kodeksu Pracy – „W sprawach wymagających porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko”*. Nie może być jednak mowy o jakimś wspólnym stanowisku Strony Związkowej, jeżeli przedstawiciele MZZPRC w osobach Przewodniczącego Andrzeja Krzyżaka i Wacława Kustry podpisują jeden z najistotniejszych dokumentów, dotyczący zasad planowania czasu pracy oraz planowania dni wolnych od pracy w 4BOP, a następnie skreślają swój podpis na tym dokumencie. Na pytanie o powód zmiany tej decyzji i poinformowaniu delegatów z MZZPRC o konsekwencjach jakie mogą dotknąć pracowników zmianowych, w związku z brakiem przedłużenia porozumienia z roku 2014 z DG oraz płacowego, punkt 4, z 2014 roku, w sprawie dodatkowego zatrudniania pracowników zmianowych w dni wolne od pracy, przedstawiciel tego związku Wacław Kustra oświadczył, iż podpis ten znalazł się tam przez pomyłkę, bo za dużo dokumentów do podpisania krążyło po sali (śmiać się czy płakać w tym miejscu ?), a poza tym jego związek ma inną koncepcję. MZZPRC wystąpił do członka Zarządu Dyrektora Czesława Sikorskiego z propozycją wprowadzenia w AMP S.A. 5BOP sytemu czasu pracy, wyznaczył odpowiedni termin na udzielenie odpowiedzi i „postraszył” właściciela AMP S.A. pogotowie strajkowym oraz strajkiem, w przypadku niespełnienia między innymi tego postulatu. Pozostałe postulaty, o których poinformował zebranych Wacław Kustra z MZZPRC, są wewnętrzną sprawą tej organizacji związkowej, więc pozostawiamy je bez komentarza. Trudno jednak przejść obojętnie nad pomysłem, wprowadzonym swego czasu w spółkach skarbu państwa, a nie w firmach prywatnych, czyli 5BOP systemem czasu pracy. Sama idea fix tego pomysłu jest jak najbardziej słuszna i co do zasad jej obowiązywania nikt rozsądnie myślący nie ma zastrzeżeń, ...

Cd str nr 2

Cd ze str nr 1...bo każdy chciałby pracować w nominalnym czasie pracy (np. 168 godzin w miesiącu tak jak „jednozmianowcy”, a nie 184) i zarabiać powyżej 8 tysięcy złotych na rękę, tak jak to ma miejsce w niektórych spółkach skarbu państwa (głównie energetycznych). Pod takim pomysłem nasz Związek podpisuje się obiema rękami, lecz niestety - w przeciwieństwie do przedstawicieli MZZPRC w Zespole Centralnym - my twardo stąpamy po ziemi i nie występujemy do Pracodawcy z marzeniami i mrzonkami, które z wielu względów są nierealne i niemożliwe do spełnienia w prywatnej, **podkreślamy w prywatnej firmie**. Nie obiecujemy też pracownikom AMP S.A. „gruszek na wierzbie”, bo nic tak nie podważa wiarygodności danej organizacji związkowej, jak niespełnione nadzieje jej członków i obietnice składane bez pokrycia. W tym konkretnym przypadku możemy się tylko domyślać, że właściciel udzieli lub już udzielił negatywnej odpowiedzi MZZPRC na ich postulat, powołując się pewnie na min. możliwość spadku produktywności, zgodność takiej formy zatrudnienia z (4BOP) z Kodeksem Pracy, brakiem możliwości zwiększenia zatrudnienia o parę tysięcy osób, zwiększonymi kosztami produkcji, spadkiem rentowności firmy, zapisami ZUZP itp. przeszkodami. Obecni na spotkaniu ZC delegaci z MZZPRC okazali się być przy tym niekonsekwentni, ponieważ sprawa ta została ujęta w punkcie 4, wystąpienia głównego Strony Związkowej i pod tym dokumentem widnieje podpis Przewodniczącego MZZPRC. Cytujemy pełną treść tego punktu wystąpienia związkowego:

4. *Dokonywanie uzgodnienia o następującej treści: „Strony ustalają, iż stosownie do Komunikatu ze spotkania z Dyrektorem Generalnym z 14.02.2014 r., zasady rozliczania czasu pracy pracowników zmianowych oraz planowania uzupełniających dni wolnych od pracy, stosowane do końca 2015 r., będą kontynuowane nie krócej jak do 31.12.2020 r.” (pismo z dnia 17.12.2018 roku – Załącznik nr 2).*

Były Prezydent RP mawiał: **„Jestem za, a nawet przeciw”** i tak to niestety wygląda w przypadku reprezentantów MZZPRC w Zespole Centralnym. Pod jednym dokumentem składają podpis, a pod drugim, który dotyczy również tej samej sprawy wykreślają go. W trakcie formalnego spotkania Stron ZC Przedstawiciele Pracodawcy w osobach Pana Stanisława Bóla, Dyrektora Biura Dialogu Społecznego oraz Głównych Specjalistów z HR Pana Cezarego Kozińskiego i Pani Jadwigi Radowieckiej przedstawili oraz przypomnieli zebranym, w formie prezentacji wizualnej, zasady porozumienia płacowego na rok 2019. Podsumowali również obowiązujące w roku 2018 zmiany płacowe, z których wynikało między innymi: **a)** 124 410 zł/m-c – to kwota jaką miesięcznie przeznaczono na wzrost płac w spółce, bez kosztów pochodnych oraz składki ZUS pracodawcy, **b)** 2116 osób - to ilość indywidualnych zmian płacowych, z podziałem na stanowiska robotnicze i nierobotnicze w poszczególnych Zakładach i biurach, **c)** porównanie wzrostu płac rok do roku np. średnia płaca zasadnicza w roku 2017 to 3531 zł, a na dzień 30.11.2018 była o 166 zł wyższa i wynosiła 3697 zł, średnie wynagrodzenie całkowite w roku 2017 to kwota 6209 zł, a na koniec listopada 2018 roku to z kolei 6593 zł, zmiana o 394 zł, **d)** wzrost przeciętnych wynagrodzeń w gospodarce narodowej oraz średnich w AMP S.A w latach 2011-2018 wyniósł odpowiednio: 1180 zł gospodarka narodowa oraz 1833 zł w AMP S.A. W dyskusji, jaka miała miejsce po prezentacji, poruszono min. kwestię wypłaty rocznej nagrody za wkład pracy (obecnie jest ona w 4 ratach) oraz nazewnictwa wypłaty nagrody EBIDTA, która w roku ubiegłym oraz w 2019 będzie wypłacana kwartalnie. Niewłaściwe sformułowania użyte przez pracodawcę w wyjaśnieniu braku wypłaty EBIDTY za 3 kwartał 2018 roku, zostało zrozumiane przez część pracowników jako brak nagrody za wkład pracy, która jest wypłacana kwartalnie i jest wielkością stałą wynosząca **250 zł/kw**. Kolejnym ważnym tematem była sprawa waloryzacji tegorocznych podwyżek płac zasadniczych, czyli gwarantowanej kwoty 120 zł na pracownika. Według wyjaśnień Strony Pracodawcy, GUS ogłasza wyniki

inflacji za rok 2018 w I kwartale br. w związku z czym, w przypadku przekroczenia zaplanowanego 2 % wskaźnika, w okresie późniejszym nastąpi wyrównanie płac zasadniczych, zgodnie z porozumieniem płacowym na lata 2018-2019. W trakcie dalszych rozmów poruszono też kwestię zatrudniania bezpośrednio do AMP S. A., pracowników na stanowiska robotnicze i corowe w roku 2019. W tym kontekście poruszono też sprawę dalszego zatrudniania pracowników z firm typu Interim i ich przyszłej, stałej pracy w AMP S.A. Przedstawiciele Pracodawcy potwierdzili, iż w tym roku zatrudnienie do hut w AMP S.A. na stanowiskach robotniczych będzie się odbywało przede wszystkim przez HR i bez pośrednictwa agencji pracy. Pracownicy zatrudniani obecnie w AMP S.A. przez agencje pośrednictwa pracy, po dokonaniu rocznej, pozytywnej, oceny GDEP będą „wchłaniani” do firmy, wg zapotrzebowań wpływających do HR z poszczególnych zakładów. Po zamknięciu części panelu dyskusyjnego Stronie Pracodawcy zostały wręczone wystąpienia organizacji związkowych. Treść Stanowiska Strony Związkowej drukujemy poniżej. Po godzinnej „przepychance” słownej, która polegała min. na tym, czy Pracodawca ma przyjąć to wystąpienie, czy też organizacje związkowe mają uzupełnić swoje wystąpienie o brakujące podpisy, spotkanie Stron w ramach ostatniego w roku 2018 ZC zostało zakończone. **K. Bak**

Stanowisko Strony Związkowej

Dotyczy: wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników AMP S.A. i Spółek z Grupy AM w 2019 roku.

Zakładowe Organizacje Związkowe na podstawie zapisów ust. 2 Część III „Porozumienia przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w latach 2018 i 2019.” z dnia 05.02.2018 roku występują o dokonanie następujących zmian płacowych i wprowadzenia dodatkowych świadczeń dla Pracowników AMP S.A. i Spółek z Grupy ArcelorMittal w Polsce:

1. Podwyższenie z dniem 1 stycznia 2019 rok płac zasadniczych wszystkich pracowników Spółki objętych ZUZP o kwotę 220 PLN/pracownika (tj. podwyższenie kwoty, o której mowa ust. 1 pkt 1 Część I ww. Porozumienia o 100 PLN/pracownika);
2. Wypłacenie wraz z wynagrodzeniem za miesiąc grudzień 2018 roku nagrody za wyniki EBIDTA za II, III i IV kwartał 2018 roku, o której mowa w ust. 3 pkt 1b Część II ww. Porozumienia w łącznej kwocie 300 PLN/pracownika;
3. Podwyższenie składek podstawowych na Pracownicze Programy Emerytalne dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek Zależnych do poziomu 4,5% miesięcznych wynagrodzeń pracowników stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (pismo z dnia 06.12.2018 r. – Załącznik nr 1);
4. Dokonywanie uzgodnienia o następującej treści: „Strony ustalają, iż stosownie do Komunikatu ze spotkania z Dyrektorem Generalnym z 14.02.2014 r., zasady rozliczania czasu pracy pracowników zmianowych oraz planowania uzupełniających dni wolnych od pracy, stosowane do końca 2015 r., będą kontynuowane nie krócej jak do 31.12.2020 r.” (pismo z dnia 17.12.2018 roku – Załącznik nr 2).

Uzasadniając powyższe wnioski Zakładowe Organizacje Związkowe stwierdzają, iż wskaźniki makroekonomiczne, w tym zwłaszcza dotyczące tempa wzrostu PKB i wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw oraz spadku stopy bezrobocia wymuszają pilną konieczność zmiany ww. Porozumienia w celu sprostanienia przez Grupę ArcelorMittal konkurencji na polskim i europejskim rynku pracy.

Cd ze str nr 1... zakładają, że w dalszej kolejności to inwestycje będą miały kluczową rolę w niedopuszczeniu do zwiększenia się luki pod względem konkurencyjności z sektorem stalowym krajów wschodzących i Chin, które są w trakcie intensywnej modernizacji i prowadzą agresywną strategię patentowania w tym sektorze. Na Grupie ArcelorMittal, największym europejskim producencie stali, spoczywa ogromna odpowiedzialność za przyszłość europejskiego hutnictwa. Pełny tekst deklaracji ERZ AM przedstawiamy na str nr 4 **K.W.**

Spotkanie największych organizacji związkowych z Panem Geertem Verebeckiem

W ostatnich dniach grudnia odbyło się spotkanie „Szóstki” z Zarządem AMP S.A. Po złożeniu życzeń Świątecznych i Noworocznych głos zabrał Dyrektor Zarządzający Wiceprezes Zarządu AMP S.A. Pan Geert Verbeeck. Poinformował obecnych o wynikach mijającego 2018 roku. Nie był on zbyt dobry dla AMP SA. Na skutek wielu nieprzewidywalnych postojów związanych z awariami WP w Dąbrowie Górniczej nie zrealizowano zakładanych planów produkcyjnych. Generalnie grupa AMP „cierpiała” z powodu braku słabów. Kolejnymi tematami poruszonymi przez Prezesa G. Verbeecka była ochrona środowiska i działania jakie podejmuje AMP w tym kierunku. Największe problemy stanowi sytuacja w Dąbrowie Górniczej. Tam też zainwestowano większość środków. Tematem, który zawsze należy do najważniejszych jest BHP. Zdaniem Prezesa pomimo poprawy wskaźników jest jeszcze wiele do zrobienia. Zaniepokojenie Strony Związkowej wzbudziły słowa Prezesa G. Verbeecka o nadchodzącym kryzysie, którego początek przewidywany jest już w 2019 roku. Jest realne zagrożenie wzrostu cen surowców, energii czy opłata za CO2. Może to wpłynąć na opłacalność produkcji nie tylko w Polsce ale i w całej Europie. Według słów Prezesa, Zarząd podjął szereg decyzji aby złagodzić skutki nadciągającego kryzysu. Kolejne obawy Strony Związkowej wzbudziły plany związane z zatrudnieniem oraz niepewność realizacji w Polsce zapowiadanych inwestycji. Prezes zapewnił, że wszystkie sprawy dotyczące zatrudnienia będą konsultowane ze Stroną Społeczną. W kolejnej części spotkania głos zabrali przedstawiciele Związków Zawodowych. Poruszono wiele ważnych tematów dotyczących min. niezapłaconych faktur za prace i usługi wykonane przez Spółki na rzecz AMP SA. Może to doprowadzić nawet do ich upadłości tym samym do utraty pracy dla pracowników tam zatrudnionych, a w większości wykonujących prace dla AMP SA. Nie może być tak, że Spółki finansują działalność AMP SA. W trakcie spotkania podjęto z powodzeniem próbę rozwiązania problemu cen posiłków. Z uwagi na wzrost kosztów, podniesienie płacy minimalnej wyższa cena jest niezbędna dla dalszego funkcjonowania firm żywieniowych. Tak też są skonstruowane umowy by corocznie waloryzować usługi firm żywieniowych. W sprawach pracowniczych głos zabrali Dyrektor Personalny Pani Monika Roznerska oraz Dyrektor Biura Dialogu Społecznego Pan Stanisław Ból, a także Główny Specjalista ds. Dialogu Społecznego Pan Cezary Koziński. Przedstawiciele Strony Związkowej apelowali o konstruktywny dialog, o poważne traktowanie Związków Zawodowych w sprawach ważnych dla obu Stron. Prezes G. Verbeeck i pozostali przedstawiciele Pracodawcy zapewnili, że dialog ze Związkami jest dla nich sprawą priorytetową i dołożą starań aby był on coraz lepszy w nadchodzącym roku.

T. Ziolek

Wybory SIP w Oddziale Kraków AMP SA

12 grudnia 2018 roku w Krakowie odbyło się spotkanie wszystkich wybranych Społecznych Inspektorów Pracy Oddziału Kraków AMP SA. W spotkaniu na 44 wybranych SIP uczestniczyło 42. Interesującą informacją jest to, iż jedyną wybraną kobietą - Społecznym Inspektorem Pracy w Krakowie jest przedstawicielka naszego Związku. W wyniku wyborów Zakładowym Społecznym Inspektorem Pracy w Oddziale Kraków AMP SA został kol. A. Grabski. Wiceprzewodniczącymi zostali kol. Andrzej Senk (NSZZ Pracowników AMP SA) oraz kol. R. Śladowski. Podczas spotkania gratulacje nowo wybranym SIP złożyła Wiceprzewodnicząca NSZZ Pracowników AMP SA kol. Halina Szpakowska.

Wybór Zakładowego SIP ArcelorMittal Poland S.A

W dniu 17.12.2018 r., w Dąbrowie Górniczej, spotkali się przedstawiciele Związków Zawodowych w celu powołania Głównej Komisji Wyborczej, która za zadanie miała wybrać Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy w AMP S.A. Wszyscy członkowie Komisji przedłożyli stosowne pełnomocnictwa swoich organizacji związkowych. Pierwszym punktem posiedzenia było ukonstytuowanie się Komisji, której kadencja będzie obejmowała lata 2019-2022. Przewodniczącym został kolega Mirosław Nowak, z oddziału Dąbrowa Górnicza, reprezentujący NSZZ Solidarność. W skład komisji z Krakowskiego Oddziału weszli: Mirosław Kopeć (NSZZ Pracowników AMP SA) – z-ca Przewodniczącego, Wiesław Zajac (NSZZ Solidarność), Eugeniusz Hlek (Solidarność '80) – członkowie komisji. Główna Komisja Wyborcza, biorąc pod uwagę przedłożone dokumenty, a także działając na podstawie Porozumienia Organizacji Związkowych z dnia 05.10.2009 roku., postanowiła, iż funkcja Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy AMP S.A. będzie pełniona przemiennie w okresach dwuletnich, tj. w latach 2019-2020 – funkcję ZSIP AMP S.A. będzie pełnił ZSIP Oddział Kraków – kol. Andrzej Grabski, natomiast w latach 2021-2022 – funkcję ZSIP AMP S.A. będzie pełnił ZSIP Oddział Dąbrowa Górnicza – kol. Teresa Zaręba. O wynikach wyborów Komisja pisemnie poinformowała Dyrektora Generalnego AMP S.A. Pana Geerta Verbeecka, wnosząc o uwzględnienie powyższych ustaleń przy uzupełnieniu składu Głównej Komisji BHP, działającej w AMP S.A.

M. Kopeć

TAMEH - Spotkanie Komisji Roboczej

20 grudnia 2018 roku w spotkaniu Komisji Roboczej uczestniczyli przedstawiciele Organizacji Związkowych TAMEH POLSKA sp. z o.o. i przedstawiciele Pracodawcy. Zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami po podpisaniu przez Pracodawcę Aneksu nr 1 do REGULAMINU PRACY PRACOWNIKÓW TAMEH POLSKA sp. z o.o., Organizacje Związkowe złożyły podpisy pod dokumentem. Pracodawca niezwłocznie przekaże skan dokumentu do kadry kierowniczej N-1 (do wiadomości członkom Komisji Roboczej), celem zapoznania Załogi Spółki z jego treścią. Niezależnie od powyższego, Departament HR przygotowuje i doręczy Pracownikom stosowne oświadczenia, potwierdzające zapoznanie się z treścią Aneksu.

Sprawy różne: Pracodawca poinformował Organizacje Związkowe, że w miesiącu styczniu 2019 planowane jest zgodnie z ustaleniami Stron posiedzenie Komisji Centralnej, a także rozpoczęcie rozmów w ramach posiedzeń Komisji Roboczej na temat Porozumienia Płacowego i Około-płacowego, z uwzględnieniem kontynuacji procesu harmonizacji płac i spraw około-płacowych na 2019. Strona Społeczna przekazała dokument dotyczący wypłat zryczałtowanego wynagrodzenia dla SIP w roku 2019, celem pozytywnego rozpatrzenia. Pracodawca po analizie treści dokumentu jw. podejmie stosowną decyzję. Termin kolejnego spotkania Strony określiły na dzień 10.01.2019r.

Z. Goliń

Z głębokim smutkiem informujemy, iż w miesiącu grudzień 2018 roku zmarli członkowie naszego Związku pracownicy

Spółki KOLPREM Sp. z o.o.

Śp. Kol. Adam Morawski

Śp. Kol. Władysław Gołębiowski

wyrazy głębokiego współczucia rodzinom zmarłych kolegów składają Zarząd Zakładowy KOLPREM NSZZ Prac. AMP SA oraz koleżanki i koledzy

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. nszzphs.pl;

PUCHAR ŚWIATA W SKOKACH NARCIARSKICH – ZAKOPANE 19.01.2019 ROK.

Informujemy członków naszego Związku oraz czytelników, że jest jeszcze parę wolnych miejsc na wycieczkę jednodniową do Zakopanego na Puchar Świata w skokach narciarskich.

Całkowity koszt wyjazdu to 130 zł/osoby. Przy 60 % dofinansowania z ZFSS odpłatność wynosi 52 zł/os. Wyjazd w dniu 19.01.2019 (sobota) godzina 8 rano z pod budynku „S”. Szczegółowych informacji udziela Krzysztof Bąk, Przewodniczący NSZZ Pracowników AMP S.A. z Zakładu PSK, tel. kontaktowy – **795128139** lub wew. huty **27-11**. Ilość miejsc ograniczona. Zapisy telefoniczne lub mailowe: krzysztof.bak@arcelormittal.com przyjmowane są do 11 stycznia br.

Wspólna deklaracja zespołu przedstawicieli pracowników Zgromadzenie plenarne ERZ ArcelorMittal 19 - 20 grudnia 2018 r.

Szanowny Panie Prezesie,

Rok 2018 stanowi punkt zwrotny w działalności grupy ArcelorMittal. Grupa dokonała na całym świecie poważnych akwizycji zakładów produkcyjnych. W Europie nabycie Ilvy doprowadziło do równie poważnych transakcji sprzedaży aktywów. Osiągnięcia te były możliwe dzięki sprzyjającemu otoczeniu rynkowemu i niespotykanym w przeszłości wynikom finansowym. Kluczowe wydarzenia przykryły normalne funkcjonowanie spółek, których te strategiczne wybory bezpośrednio nie dotyczą. Plan „Action 2020” jest nadal realizowany z coraz większą skutecznością. Wyniki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy są coraz lepsze, jednak nie osiągają zamierzonego celu. Wszystkie te ważne wydarzenia przyciągały uwagę członków Europejskiej Rady Zakładowej, której aktywność była w tym roku wyjątkowa.

Bezpieczeństwo i higiena pracy.

Jeśli życie pracowników jest najważniejszą wartością, jaką należy chronić, powinniśmy rozpocząć niniejszą deklarację od analizy naszych wyników w dziedzinie Bezpieczeństwa i higieny pracy. Poza danymi liczbowymi, chłodnymi i bezosobowymi, pozostaje powracające pytanie dotyczące środków wdrożonych w celu poprawy sytuacji. Uważa Pan, że opracowane narzędzia (Take Care, Rex, SO/PSIF) pokazują osiągnięte postępy w tej kwestii. Naszym zdaniem zbyt często wydajność i rentowność biorą górę nad bezpieczeństwem. Stwierdzamy, że z niezrozumiałych i niedopuszczalnych powodów nie wszyscy pracownicy zostali przeszkoleni w zakresie tych narzędzi. Tracimy sens naszej pracy, a jakość naszego życia ulega stałemu pogorszeniu: godziny nadliczbowe, korzystanie na dużą skalę z usług podwykonawców, wywieranie presji psychologicznej na pracowników.

Szacunek i słuchanie pracowników, dbanie w pierwszej kolejności o warunki pracy i jakość życia w pracy, uczestnictwo lokalnych przedstawicieli pracowników i ERZ powinny stać się priorytetami na rok 2019.

Bezprecedensowy wzrost zewnętrzny: niepodzielane kierunki strategiczne.

Po przejściu na początku tego roku brazylijskiego producenta stali Votorantim ArcelorMittal dokonał nabycia Ilvy we Włoszech. Potrzebne było na to prawie 2 lata. Wreszcie kilka tygodni temu grupa weszła do Indii, przejmując Essar Steel w ramach spółki joint-venture z Nippon Steel. Ten zewnętrzny wzrost wzmacnia wiodącą pozycję grupy na świecie. Ale na jak długo? Z Chin nadchodzi konkurencja. Ciągłe zagrożona masowym importem taniej stali Europa wkrótce będzie musiała stawić czoła chińskiemu gigantowi, jaki powstanie w wyniku megafuzji obecnych firm. Chroniąc się przed Wschodem, nie należy zapominać o Zachodzie: środki protekcyjnistyczne w Stanach Zjednoczonych korzystnie wpływają na interesy grupy w Ameryce, ale jednocześnie szkodzą interesom grupy w Europie. Jedną globalną grupą, ale zróżnicowane interesy finansowe; Europejska Rada Zakładowa nie odczuwa wspólnego ducha przedsiębiorczości, solidarności i dzielenia wspólnych wartości. Cierpliwość, perswazja i ustępstwa. Przejście Ilvy nie obędzie się bez tych 3 elementów: Cierpliwości, aby w dniu 1 listopada 2018 r., dwadzieścia miesięcy po oficjalnym zgłoszeniu chęci przejścia tego włoskiego przedsiębiorstwa w końcu przejąć nad nim zarządzanie. Perswazji, aby przekonać sprzeciwiający się utrzymaniu działalności w Tarencie włoski rząd i stojące na straży warunków socjalnych przejścia włoskie związki zawodowe.

Poważnych ustępstw dokonanych przez ArcelorMittal, mających na celu uzyskanie zielonego światła na ten zakup od Komisji Europejskiej. Tracąc 6 zakładów, ponad 13.000 bezpośrednich miejsc pracy, grupa oddaje narzędzia o mocach produkcyjnych 7 mln ton, które nie stanowią już wizji grupy, jednemu konkurentowi, Liberty House, wybranemu przez ArcelorMittal. ArcelorMittal i Komisja Europejska wprowadzają do europejskiego przemysłu stalowego nowego poważnego gracza. Nieznanego, którego profil jest podobny do profilu Pana Mittal'a i co do którego można się obawiać takiego samego losu. W kontekście, który będzie ulegać zmianom, pojawia się w Europie nowa grupa. Fuzja pomiędzy Tata Steel i ThyssenKrupp jeszcze bardziej zmieni konkurencję, presja środowiskowa przyspieszy zmiany wzorców konsumpcji, mobilności i sposobu, w jaki produkujemy stal. Digitalizacja i cyfryzacja wprowadzą poważne zmiany do naszej działalności. ArcelorMittal wraz ze wszystkimi swoimi pracownikami musi mieć zdolność sprostania tym wyzwaniom, nie zamykając zakładów i nie likwidując miejsc pracy, ale tworząc nowe produkty, nowe linie produkcyjne i wprowadzając innowacyjne rozwiązania w zakresie ekologicznie odpowiedzialnych procesów. Ta zmiana musi się dokonywać razem. Europejska Rada Zakładowa, która reprezentuje pracowników, musi być uprzywilejowanym partnerem rozmów, konsultowanym przed podejmowaniem decyzji dotyczących organizacji, szkoleń i rozwoju. Pod koniec 2018 roku moglibyśmy uzupełnić obecne podsumowanie najważniejszych wydarzeń dla grupy analizą doskonałych wyników finansowych grupy, oceną odstępstw od celu planu „Action 2020” oraz wskazaniem kwestii związanych z zatrudnieniem. To byłby tylko mniej lub bardziej krytyczny obraz przeszłości, który ujawnia tak naprawdę trudności w dialogu społecznym w obrębie ERZ. To byłoby tylko stwierdzenie, że bogactwo wytworzone w wyniku naszej pracy nie jest sprawiedliwie dzielone.

Dialog społeczny

Europejska Rada Zakładowa zebrała się 8 razy w ciągu 2018 roku, na posiedzeniach zwyczajnych lub nadzwyczajnych, w ramach Prezydium lub sesji plenarnej. Ta nietypowa liczba posiedzeń związana z aktualną sytuacją nie odzwierciedla jakości wymiany między kierownictwem a przedstawicielami pracowników. Ograniczone informacje przekazywane w sprawie Ilvy i jej skutków wpłynęły negatywnie na klimat zaufania, jakie kierownictwo powinno mieć wobec ERZ, a pytania pozostające bez odpowiedzi osiągnęły swój punkt kulminacyjny podczas zebrania w maju 2018 roku. Odnosimy wrażenie, że dyrekcja spółki nie była szczerą z kolegami, którzy mieli opuścić ArcelorMittal i obawiamy się, że ten sposób myślenia będzie kontynuowany w przyszłości. Powtarzamy nasze żądania: Dostęp do informacji w systemie BrainLoop dla wszystkich członków ERZ, Wcześniejszy dostęp do informacji przed posiedzeniami, Przekazywanie bardziej precyzyjnych informacji naszemu ekspertowi w ramach kontynuacji tego, co zostało rozpoczęte w drugim półroczu 2018 roku. Jeśli rok 2018 jest punktem zwrotnym w działalności grupy w Europie, rok 2019 powinien udowodnić, że potrafimy otwarcie i poważnie rozmawiać na temat najbardziej wrażliwych kwestii społecznych: zatrudnienie, wynagrodzenia, warunki pracy, digitalizacja, produkcja i udział w rynku. Przede wszystkim trzeba uwzględnić w naszym funkcjonowaniu skutki przejścia Ilvy i sprzedaży naszych aktywów. Przepływy materiałów i produktów będą się stopniowo zmieniać, a skutków tego procesu dla produkcji, miejsc pracy i warunków pracy dzisiaj nie oceniamy. Będzie to dotyczyć każdego zakładu we wszystkich krajach. Te zmiany wpisują się w zatwierdzony proces informowania i konsultowania w sprawie pozostałego zakresu działalności i skutków włączenia Ilvy. W tym nadal odczuwanym kontekście konieczne będzie również przywrócenie normalnego funkcjonowania Europejskiej Rady Zakładowej. Trzeba będzie ponownie zwrócić naszą uwagę na wszystkie segmenty i funkcje poprzeczne, o których zapomnieliśmy w 2018 roku. Należy również powrócić do naszych rozważań i konkretyzować je w ramach trzech grup roboczych. Trzeba dalej poprawiać jakość dialogu społecznego i wymiany informacji, aby uniknąć powtarzających się stanów kryzysowych z przeszłości.

Razem budujemy naszą przyszłość z wszystkimi pracownikami