

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 14/19 / (1269)

010.04.2019 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

FORUM REMONTOWE

W dniu 29 marca odbyło się kolejne Forum remontowe. Tym razem w Dąbrowie Górniczej w Obszarze Wyrobów Długich w Wydziale Gospodarki Walcami. W spotkaniu ze związkami zawodowymi udział wzięli: członek Zarządu AMP S.A. Dyr. Wyrobów Długich Pan Bogdan Mikołajczyk, wspierany był przez kadrę Wydziału Gospodarki Walcami. Służby HR reprezentował Dyr. Ból Stanisław oraz Główny Specjalista Pan Cezary Koziński. Spotkanie otworzył Dyr. Bogdan Mikołajczyk omawiając specyfikę pracy Zakładu. Następnie oddał głos Kierownikowi Linii Panu Latało Dariuszowi, który omówił zasady BHP informując o wyjściach ewakuacyjnych z budynku, następnie skupił uwagę zebranych na slajdach mówiących o kosztach remontowych i planach na ten rok i następne lata. Podczas prezentacji zostały omówione inwestycje w Sosnowcu gdzie zakończono pierwszy etap wymiany klatek pośrednich, II etap nastąpi w tym roku w październiku. Przy omawianiu padło stwierdzenie, że w tym roku nastąpiło małe zachwianie w kosztach, budżet jest w tym roku niższy w WGW. Usłyszeliśmy również, iż po ocenie stanu technicznego budynków będą środki finansowe na infrastrukturę budowlaną w Obszarze Wyrobów Długich. Zakład skupi się na remontach dachów oraz dróg dojazdowych. W kolejnym punkcie spotkania Kierownik Linii WGW przedstawił plan produkcyjne na najbliższe lata oraz omówił produktywność i niezawodność urządzeń.

Po wyczerpującej prezentacji i przeszkoleniu BHP członkowie Forum udali się na halę Walców. Podczas wizyty w Wydziale Walców członkowie Forum byli informowani o problemach w obsadach na poszczególnych stanowiskach. Braki w zatrudnieniu oraz brak młodych kadr próbował tłumaczyć Dyr. Stanisław Ból. Problem ten jak zauważył dotyka wszystkich Zakładów. Praktycznie dyrekcje każdego Zakładu gdzie odbywały się Fora remontowe mówiły o braku pracowników. Jak zachęcić nowych pracowników do podjęcia ciężkiej pracy w hutnictwie? Odpowiedź wydaje się oczywista, że tylko odpowiednie środki finansowe „skuszają” pracowników z zewnątrz. Proponowane stawki wydają się chyba zbyt niskie bo niestety „kolejki” do zatrudnienia w AMP SA nie ma. Nie można przy tym „rozchwiać” wielkości płac zasadniczych w brygadach.

Po zakończeniu zwiedzania Zakładu i krótkiej dyskusji kolejne Forum remontowe zostało zakończone.

J. Kawula

INFORMACJA ZE SPOTKANIA Z DYREKTOREM WALCOWNI GORACEJ W KRAKOWIE

Spotkanie odbyło się w dniu 28.03 2019r na Walcowni Gorącej w którym udział wzięli Dyrektor Walcowni Pan Witold Dymek oraz przedstawiciel HR Pan Stanisław Ból. Jako pierwszy zabrał głos dyr. W. Dymek zwracając między innymi uwagę na problemy Koncernu, a szczególnie te, które związane są z kosztami produkcji na które wpływ mają ceny surowców oraz ceny narzucone przez dyrektywy UE na CO2 gdzie cena w przeciągu dwóch lat wzrosła z 5 Euro do około 25-35 Euro. Jeżeli polityka UE pójdzie w kierunku podwyższania cen emisji CO2 to grozi to zamknięciem części surowcowej, bowiem zwyczajka opłat będzie

skutkowała nieopłacalnością produkcji. Ceny energii i gazu w Polsce są nieadekwatne do cen energii w Europie, i tak np. we Francji czy Belgii ceny energii są blisko dwukrotnie niższe niż w Polsce, podobnie kształtują się ceny gazu. Ceny tych dwóch składników powodują że produkcja na naszej walcowni w stosunku do walcowni w Zachodniej Europie jest mniej opłacalna ponieważ walcownie są bardzo energochłonne (możemy sobie tylko dopowiedzieć, gdzie pracodawca próbuje sobie częściowo zrekompensować różnice cen). Zapotrzebowanie na stal w Europie i Polsce utrzymuje się na podobnym poziomie z tendencją wzrostową- około 1,5% w Europie i 2-3% w Polsce. Takie restrykcyjne podejście do emisji CO2 powoduje opłacalność sprawadzania do Europy stali z Chin oraz innych krajów Azji lub państw Ameryki Południowej. Państwa te nie wprowadziły podatku od emisji CO2 i ceny ich produktów mogą stać się bardzo konkurencyjne. A CO2 wytworzone w Europie, w Chinach i pozostałych państwach migruje po całym świecie, nie pozostaje na terytorium danego państwa. Należałoby dokonać obliczeń różnicy pomiędzy produkcją CO2 w w/w państwach i różnice wyrównać cłami. Jeżeli nie zrobi się dokładnego rozpoznania i nie poczyni odpowiednich kroków, to być może realny okaże się scenariusz gdzie w krajach europejskich doprowadzi się do likwidacji hutnictwa w przeciągu 10 lat. A chyba wszyscy zdajemy sobie sprawę że rozrost usług nie prowadzi do dobrobytu. Pan dyr. Dymek poruszył także kwestię nakładów ponoszonych przez AMP na ochronę środowiska. Nakłady rzędu 700 mln zł spowodowały wyraźną poprawę parametrów środowiskowych i dały widoczny efekt zmniejszenia emisji. Następnie odniósł się do przyszłości Walcowni Gorącej. Produkcja na Walcowni Gorącej jest wystarczająca na polski rynek i utrzymuje się na stabilnym poziomie, a dążymy do produkcji 3,3 -4 mln ton stali rocznie. Aby poprawić efektywność zostanie wymieniona suwnica 1005 na 1024. W ostatnim okresie niezawodność urządzeń spadła o 4% z 86 do 82, co powoduje nieplanowane postoje. Na Walcowni Zimnej zamontowano w związku z dużym zapotrzebowaniem na blachy ocynkowane linię galwanizowania nr2 doposażoną w możliwość malowania blach oraz zatwierdzono 3 linię ocynkowania. Daje to zwiększenie dostępności takich produktów na które jest duże zapotrzebowanie rynku. Ale też tego typu inwestycje w przetwarzanie powodują lepszą cenę na nasze produkty. Istotne jest zachowanie balansu i tak decyzją centrali Kraków powinien stać się centrum produkcji wysoko przetworzonej, a Walcownia Gorąca ma w przyszłości zwiększać produkcję stali. Jest dobra perspektywa o ile układy rynkowe nie ulegną zmianie. To warunek podstawowy. Planowane są redukcje kosztów, szczególnie w segmencie kosztów stałych jak remonty i tzw.: zaciskanie pasa. W przypadku Walcowni Gorącej dotyczą one osiągnięcia planowanego poziomu produkcji i remontów. Po zakończeniu wystąpienia dyr. Dymka głos zabrał Pan Stanisław Ból. Na samym wstępie poinformował zebranych o korzyściach w uczestnictwie w PPE. Na mocy porozumienia Związków Zawodowych i pracodawcy od maja 2019 r. wzrasta składka na PPE z 1,5% do 3,5 %. Koszty wzrostu poniesie pracodawca. Kolejna część wystąpienia została poświęcona wdrożeniu nowych procedur rekrutacji na stanowiska **Cd str nr 2**

Nowy Kampus szkoleniowy w AMP SA

W Dąbrowie Górniczej w Siedzibie AMP S.A. otwarto najnowocześniejszy Kampus Uniwersytetu ArcelorMittal Poland S.A. Dołączono tym samym do siedmiu już funkcjonujących w ArcelorMittal Europe Uniwersytetów. Uroczyste otwarcie miało miejsce 2 kwietnia, wśród zaproszonych gości byli: Prezydenci Miast : Dąbrowy Górniczej i Sosnowca, przedstawiciele ArcelorMittal z Luksemburga, Dyrekcja AMP S.A., dyrektorzy poszczególnych Zakładów, przedstawiciele związków zawodowych, pracownicy Spółki.

Spotkanie rozpoczęła Pani Monika Roznerska Dyr.. Personalny AMP SA, która po przywitaniu gości przedstawiła wizję dotyczącą rozwoju pracowników w ArcelorMittal Poland S.A., nadmieniając, iż inwestycja ta pozwoli nie tylko wykorzystać już nabyte umiejętności, ale da możliwość poszerzenia każdemu szkoleniemu posiadaną wiedzę.

Następnie głos zabrał Pan Sanjay Samaddar, Dyrektor ds. personalnych i systemów informatycznych ArcelorMittal Europe, który powiedział o istotnej roli Polski w działalności całej Grupy ArcelorMittal, dodając, iż ok. 15 proc. osób pracujących dla firmy w Europie, znajduje się właśnie w naszym kraju. Był to jeden z decydujących powodów otwarcia Kampusu Uniwersyteckiego w Dąbrowie Górniczej.

Kolejnym prelegentem był Pan Geert Verbeeck, Prezesa Zarządu, Dyrektor Generalny AMP SA, który przedstawił historię realizacji pomysłu na wybudowanie Kampusu w Polsce i cele jakie przyświecały temu przedsięwzięciu. Przypomnił przy tym słowa Nelsona Mandeli: **„Edukacja jest najpotężniejszą bronią, której możemy użyć, by zmienić świat”**

Kolejnym mówcą był Pan Christian Standaert, Dyrektor Generalny ArcelorMittal University, który w kilku słowach wyraził zadowolenie z uruchomienia Kampusu w Polsce, życząc jednocześnie powodzenia w dalszej działalności.

Po symbolicznym przecięciu wstęgi zebrani mieli przyjemność jako pierwsi słuchacze nowego Kampusu wysłuchać wykładu nt. sztucznej inteligencji. Wykład ten przeprowadził znany z TV DR. Pan Tomasz Rożek. Po bardzo interesującej prezentacji wszyscy uczestnicy mieli okazję zobaczyć sale szkoleniowe, w których odbywały się pasjonujące eksperymenty naukowe i pokazy sprzętu szkoleniowego. Już niedługo w tych salach pracownicy z Polski i innych krajów będą mogli podnosić swoje kwalifikacje.

Kilka ciekawostek dotyczących samego Kampusu:

- 1600 m² – tyle wynosi powierzchnia centrum szkoleniowego
- 10 – tyle kompleksowo wyposażonych sal szkoleniowych liczy cały obiekt
- 200 – tyle osób dziennie będzie mogło brać udział w szkoleniach i warsztatach
- 126 – tyle tematów szkoleniowych zawiera obecna oferta ArcelorMittal University
- 11 – w tylu językach odbywać będą się tu szkolenia online

Cd ze str nr 1... (BWG) corowe z 12 miesięcznym okresem przyuczenia, z pominięciem zatrudniania przez firmy Interim. Następnie została poruszona sprawa dotycząca ZUZP, a mianowicie możliwym zmianom i korektom, którym przeciwni są związkowcy. Dotyczy to drugiej już próby uzyskania poprzez negocjacje zgody Związków na bardziej elastyczne zapisy w ZUZP co pozwoliłoby pracodawcy - według jego rozeznania na dokonywanie śródrocznych podwyżek dla pracowników. Taka zgoda w zmianie zapisów spowodowałaby możliwość powiązanie podwyżek z nowo nabytymi kompetencjami pracowników i skierowanie podwyżek do konkretnej grupy pracowników. Stwierdził, iż Związki dbają o interes ogółu pracowników, a pracodawca o interes zakładu i pracowników. Tak rzeczywiście jest, że nasz Związek dba o interes ogółu pracowników zatrudnionych w AMP. Pracodawca twierdzi, że jest rosnącą grupa pracowników, których wynagrodzenie plasuje się poniżej rynku i w związku tym po szkoleniu stanowiącym wkład pracodawcy odchodzą na rynek. Dlatego też powinien posiadać środki na śródroczne przeszerogowania dla tej grupy. A Związki obawiają się, iż w takiej sytuacji, kiedy pracodawca otrzyma możliwość śródrocznej podwyżki dla pracownika, to braknie środków na indywidualne przeszerogowania. Tym bardziej, że nieznane są kwoty i źródło ich pochodzenia, które przeznaczone zostałyby na tak ujmowane przez pracodawcę podwyżki. Jednak pracodawca nie ma takiej możliwości, bowiem ani układ zbiorowy, ani Inspekcja Pracy nie pozwalają na podjęcie takich kroków. A podwyżki indywidualne to przecież problem pracodawcy, Związki mogą obserwować i krytykować. Na razie jednak nie może dokonać podwyżki związanej z kompetencjami pracownika lub uplasowaniem jego płacy poniżej rynku, musiałby ulec zmianie pkt. 4 art. 31 ZUZP. Możliwe na dzień dzisiejszy są tylko podwyżki indeksacyjne wynegocjowane ze związkami. Padło też stwierdzenie że pracodawca ma zidentyfikowanych pracowników z płacą poniżej rynku i to do nich powinny iść przeszerogowania indywidualne. Nasze spostrzeżenie jest takie że na Walcownię Gorącą takie pieniądze nie dotrą, ponieważ w BWG nie ma praktycznie pracowników nowoprzyjętych. W dyskusji padło pierwsze pytanie :*”W związku z tym, że produkcja wzrosła z 2 mln ton do 3 mln ton w BWG, czy możliwe jest podniesienie płacy”*. Odpowiedź: *” Nie, nie ma powiązania pomiędzy płacą a wielkością produkcji”* Dodatkowo podwyżki są możliwe tylko poprzez przeszerogowanie lub awans. Dyrektor stwierdził, że zakłady to naczynia połączone i płace w nich są powiązane. Następną sprawą było włączenie części dodatku zmianowego do podstawy i korzyści z niego płynących, między innymi: zysk na godzinach nadliczbowych, jubilecie, urlopie postojowym, mniejsze straty w przypadku przejścia z systemu 4 brygadowego do pracy na 1, 2 lub 3 zmiany. Pracodawca nie rozumie dlaczego Związki Zawodowe nie chcą się zgodzić na tę propozycję ponieważ uważa te zmiany za korzystne dla tej grupy pracowników. Na pytanie co z nowym taryfikatorem płac, który miał zapewnić nową strukturę płac powiązaną z poziomem kompetencji pracowników, udzielono informacji, że pracodawca nie uzyskał zgody Związków Zawodowych na jego wprowadzenie. Prace nad taryfikatorem pracodawca prowadzi nadal; zakończył je w Świętochłowicach, a obecnie opracowywany jest na Stalowni w Dąbrowie Górniczej. Wiemy że na wprowadzenie nowego taryfikatora niezbędne byłoby przeznaczenie dużych środków finansowych, a pracodawca chciałby to rozłożyć w czasie. Nowy taryfikator spowodowałby zniwelowanie różnic w zaszeregowaniach na poszczególnych stanowiskach co jest ciągłym tematem wśród pracowników.

Pracodawca przystąpił do likwidacji luki pokoleniowej. Rocznie dokonuje rekrutacji 300-600 pracowników, lecz rotacja wśród tej grupy wynosiła około 50% . Obecnie tendencja jest malejąca i wynosi około 20%.

Cd str nr 4



UWAGA!!! Na prośbę Przewodniczących Zarządów Zakładowych organizacji związkowych (NSZZ Prac. AMP SA i KRH Solidarność) działających w Spółce AM Refractories zaniepokojonych sytuacją w jakiej obecnie znajduje się ta 100% zależna od AMP SA Firma, przedstawiamy poniższe wystąpienie. Zawarte w nim przemyślenia dotyczące wzajemnych zobowiązań nie napawają optymizmem. Mamy nadzieję, że wszystko da się logicznie wyjaśnić, a opisane „podwójne standardy” przedstawimy Dyrekcji ArcelorMittal Poland SA.

Podwójne standardy w AMP S.A.

Podwójne standardy i hipokryzja w ArcelorMittal Poland - to temat, który obserwujemy w wielu obszarach. Chociażby w umowie o zdrowiu i bezpieczeństwie pracy. Każda umowa winna być skonstruowana dla dobra ogółu i uzasadniona tylko wtedy, kiedy przynosi powszechne korzyści. W każdej umowie zawartej pomiędzy stronami są wymienione obowiązki i zobowiązania dotyczące wzajemnej współpracy. Trudno zatem nazwać umowę, a jedynie jednostronnym dyktatem ze strony AMP S.A. dokument, który i tak nie dotyczy wszystkich osób pracujących na terenie ArcelorMittal Poland. Zadać należy pytanie: - dlaczego wspomniana umowa i w konsekwencji katalog kar obejmuje tylko wybrane podmioty i jakie stosowano kryteria do ich zakwalifikowania? Zauważyć można w zapisie umowy brak zakresu odpowiedzialności ze strony AMP S.A. za nie wywiązywanie się ze swoich obowiązków. Przyjęto a priori, że jest to umowa, której reguły nie dotyczą jej autora, czyli Spółki AMP S.A.

Odniesiemy się do kilku kwestii dotyczących Spółki ArcelorMittal Refractories, która jest 100% spółką AMP S.A.

Ze zdziwieniem przyjęliśmy informację, że od początku 2019 r. egzekwowane są od wymienionej Spółki kary pieniężne za wykroczenia wymienione w umowie. Niezrozumiałym jest fakt, dlaczego Spółkę AM Refractories objęto tą umową, ponieważ powyższa umowa w sposób niezrozumiały i niejednoznaczny określa tzw. wykonawców. Hasła w tej umowie są szczytne, ale nie znajdują potwierdzenia w rzeczywistości.

W postanowieniach ogólnych ww. umowy pisze się o zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom wykonującym pracę. Odnosimy wrażenie, że zapomniano o osobach, które już wykonują pracę na terenie AMP. Spółka AMP S.A. podpisała umowę dzierżawy z jednym z wykonawców, który wykonuje pracę na terenie AM Refractories Sp. z o.o. Rzecz normalna, ale ten wykonawca notorycznie zatruwa środowisko naturalne, naraża wszystkich pracowników spółki AMR, a w szczególności pracowników wydziału dolomitowego na nieodwracalną utratę zdrowia. Pomimo wielokrotnych, od ponad kilkunastu miesięcy, monitów służb BHP do swoich odpowiedników w AMP, jak i Ochrony Środowiska, wymieniony temat jest zamiatany pod dywan. Czyżby owa firma, która zajmuje się utylizacją odpadów poprodukcyjnych ArcelorMittal Poland była inaczej traktowana? Czyżby w tym przypadku decydowały sprawy „wyższej rangi”, wyższe niż zdrowie i życie ludzkie? Uboczną dolegliwością wynikającą z tej działalności jest zanieczyszczenie dróg wewnętrznych Spółki AMR. Do tego dochodzi fakt niszczenia nawierzchni drogi, tumany pyłu powstające przy transporcie samochodowym, również odpady poprodukcyjne ze stalowni. Można zastanawiać się nad sensem wyboru trasy drogami Spółki AMR, trzykrotnie dłuższą niż drogami przez wydział stalowni. Wspomnijmy tu również o planach transportu kilkudziesięciu samochodów po drogach wewnętrznych AM Refractories, które to samochody mają świadczyć usługi tylko i wyłącznie dla ArcelorMittal Poland, i ko-

rzystać z wagi samochodowej na terenie AMR. I gdzie tu jawi się troska o zdrowie i bezpieczeństwo pracy? Rolą właściciela jest wspomaganie, udzielanie wszelkiej pomocy, a odnosimy wrażenie, że traktuje on swoją Spółkę jak niechcianą córkę. We wszystkich poczynaniach ze strony AMP dominuje ta sama narracja. Wprowadzenie korzystniejszych zmian dla naszej Spółki, analogicznie jak w AMP (podwyżka wynagrodzeń, program PPE), napotyka stanowczy zakaz. Argument brzmi: stanowicie jedno z ogniw w Spółce. Jeżeli chcecie podobnych zmian, to z własnych środków i to po uzyskaniu zgody ze strony właściciela. Natomiast wprowadzenie działań mających negatywny wpływ na Spółkę i jej pracowników tłumaczone jest bezwzględnością koniecznością podporządkowania się zasadom obowiązującym w AMP. W ostatnim czasie mamy do czynienia z kolejnym nakazem tj. zmianą obsługi księgowości zarobkowej. Jej zadania przekazano do BCoE w Dąbrowie Górniczej. Od tego momentu zaczął się chaos: brak wypłat w terminie, liczne pomyłki, brak chęci do merytorycznej współpracy ze strony BCoE. Wygląda na to, że po jednej stronie siedzą osoby znające przepisy i zagadnienia z zakresu spraw finansowych, a po drugiej informatycy. Na takiej płaszczyźnie porozumieć się jest jednak trudno.

Kolejnym tematem, zgoła najważniejszym, jest wsparcie funduszu europejskiego dla złożonego projektu sektorowego InnoStal, któremu lideruje ArcelorMittal Poland przy wsparciu wszystkich hut. Niemały wkład w tym projekcie wnieśli pracownicy ArcelorMittal Refractories. Ich wiedza specjalistyczna połączona z myślą naukową umożliwiła złożenie w ramach tego projektu sektorowego dwa projekty i kolejny trzeci w ramach tzw. szybkiej ścieżki. Pierwszy z wymienionych poniżej był projektem skierowanym przede wszystkim dla AMP i hut, dwa następne dotyczyły wyłącznie Spółki ArcelorMittal Refractories i są to:

1. Projekt innowacyjnej technologii wykorzystania recyklingu materiałów ogniotrwałych do powtórnej produkcji.
2. Automatyzacja, komputeryzacja ciągów produkcyjnych.
3. Szybka ścieżka - opracowanie nowego produktu klinkieru dolomitowego przy zastosowaniu nowego systemu odpylania pieca obrotowego.

Pierwszy projekt zyskał uznanie, fundusze europejskie, podpisano umowy i jest realizowany.

Drugi projekt też wygrał i przyznano fundusze na jego realizację – niestety nie doszło do podpisania umowy!

Trzeci projekt uzyskał akceptację panelu ekspertów i zakwalifikował się do następnego etapu z uwagą dokonania poprawek – w tym przypadku zaniechano dalszych prac!

Kto i dlaczego torpedował, a w efekcie nakazał wstrzymać finalizację jednego projektu i zakończenie prac nad drugim? O ich znaczeniu dla rozwoju i lepszego funkcjonowania AM Refractories nie należy nikogo przekonywać.

Analogiczne działania jak w przykładach powyżej.

Nie rozumiemy postawy i polityki Zarządu AMP S.A. względem własnej Spółki ArcelorMittal Refractories i jej pracowników.

Zakup przez Grupę ArcelorMittal zakładów materiałów ogniotrwałych we Włoszech i ograniczenie w ostatnim czasie produkcji przez Spółkę ArcelorMittal Refractories, co powoduje powtarzające się przerwy w pracy, zdaniem Strony Społecznej, może stanowić wytyłumaczenie właśnie takiego traktowania Spółki przez jej właściciela.

Pod ww. pismem podpisali się przewodniczący organizacji związkowych działających w AM Refractories : Zbigniew Kurzydło z NSZZ „Solidarność” oraz Ryszard Filus z NSZZ Pracowników AMP SA



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@hutupus.com.pl, www.hpturystyka.pl

KONCERT „DODA z orkiestra” 01.06 2019 (sobota) , godz. 19⁰⁰ - TAURON ARENA ul. Lema 7 Kraków. Cena: 50,00zł/ os

Koncert poprzedzony jest kampanią społeczno - informacyjną pt. „Numery Twoich Przyjaciół 998-112”. Doda zawsze podkreślała jak ważny jest rozwój artystyczny, przekonywała, że kolejne przedsięwzięcia to skok na głęboką wodę, ale jednocześnie szansa na wzbogacenie własnych umiejętności – stąd obok muzyki, pojawił się film oraz teatr. Teraz, zobaczymy i usłyszymy Dodę w pełnych rozmachu aranżacjach jej największych przebojów zagranych z orkiestrą, ale tradycyjnie możemy liczyć na niespodzianki! Tym bardziej, że nowa płyta, to obok autorskiego repertuaru, wspaniałe przeboje Maanamu, Maryli Rodowicz, Anny Marii Jopek czy Miley Cyrus. Kierownikiem muzycznym i aranżerem całości jest wspaniały kompozytor i aranżer Wojciech Zieliński, który stworzył aranżacje do ok. 1600 piosenek z repertuaru najwybitniejszych gwiazd polskiej sceny, pracując również przy bestsellerowych musicalach i realizacjach teatralnych.

Doda z orkiestrą, to bez wątpienia jedno z najważniejszych wydarzeń na polskiej scenie w 2019 roku, które pokaże kolejne, kto wie – może najbardziej niesamowite oblicze Dody. Niepokornej, ale i niezwykle wrażliwej artystki

FESTIWAL MUZYKI FILMOWEJ 2019. 17.05.2019 (PIĄTEK) | 18:00 | TAURON Arena Kraków Koncert Disneya: Magia muzyki

Król Lew | Vaiana | Coco | Kraina lodu | Mała Syrenka | Piękna i Bestia | Aladyn | Zaplątani. Natalia Nykiel – wokal, Kasia Łaska – wokal, Magdalena Wasylik – wokal, Amelia Andryszczyk – wokal, Marcin Jajkiewicz – wokal, Antek Scardina – wokal, FMF Youth Orchestra, Erik Ochsner – dyrygent, Monika Bachowska – przygotowanie orkiestry, dyrygent. Piosenki z filmów, mimo upływu lat, wciąż nucą i mali, i ci trochę więksi. Tak samo będzie na scenie – poza znanymi już publiczności FMF z występów w programach Koncerty Disneya: Kraina lodu i Gala Muzyki Filmowej: Animacje takimi wokalistami, jak Kasia Łaska, Magda Wasylik oraz Marcin Jajkiewicz, nie zabraknie także gwiazd The Voice of Kids. W Krakowie będziemy mieli okazję usłyszeć finalistów programu – Amelię Andryszczyk i Antka Scardinę.

Cena: TRYBUNY: Sektor A4, A11, B3 – 42 zł, Sektor A12 (widok boczny) – 35 zł, Sektor C7, C8 (możliwa ograniczona widoczność) – 35 zł. Bilet dla dziecka do 10 r.ż. – 30 zł

19.05.2019 (NIEDZIELA) | 18:00 | TAURON Arena Kraków FMF Gala: The Glamorous Show. Moulin Rouge | Wielki Gatsby | Romeo i Julia | Love Actually. Gość specjalny: Craig Armstrong, Natasza Urbańska – wokal, Natalia Nykiel – wokal, Marysia Sadowska – wokal, Jakub Wociał – wokal, Andrzej Olewiński – gitary, Marek Lipski – fortepian, klawisze, Piotr Lewańczyk – bas, kontrabas, moog, Błażej Gawiliński – perkusji, Craig Armstrong – fortepian (gościnnie), Orkiestra Akademii Beethovenowskiej, Pro Musica Mundi – chór, Krzysztof Herdzin – dyrygent

Cena: TRYBUNY: Sektor A4, A11, B3 – 56 zł. Sektor A12 (widok boczny) – 28 zł. Sektor C7, C8 (możliwa ograniczona widoczność) – 35 zł. Bilet dla dziecka do 10 r.ż. – 10 zł

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 AMP 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

UWAGA !!! Centrum UJASTEK informuje:

Szanowni Państwo,

Upzejmie informujemy, że w dniach 19.04.2019 (Wielki Piątek) i 02.05.2019 Poradnia Profilaktyczna Medycyny Pracy Centrum Medycznego Ujastek będzie nieczynna.

PRZEPRASZAMY ZA UTRUDNIENIA.

Cd ze str nr 2... W 2018 roku dokonano zmiany koncepcji rekrutacji na rekrutację bezpośrednio z rynku co jest szybsze i daje większy efekt. Jesteśmy zobligowani warunkami leżącymi poza AMP do zatrudniania 10% pracowników na umowy na czas określony na tzw. zatrudnienie elastyczne. Aktualnie AMP stara się zawierać umowy na czas określony przez KP na czas maksymalny tj. 36 miesięcy. Na czas określony przejmowani są również pracownicy z Intrimów ponieważ pracodawca musi zachować 10% elastyczności zatrudnienia, do której oni także się zaliczają. Pracownicy pytali dlaczego wraz z poszerzeniem zakresu obowiązków związanych ze spadkiem zatrudnienia i wzrostem produkcji nie idzie za tym istotny wzrost wynagrodzeń. Pracownicy zwracali uwagę na znacznie większy wzrost wynagrodzeń na rynku zewnętrznym niż w AMP. Padło pytanie czy można umieszczać w raportach płacowych w tej samej grupie operatorów maszyn hutniczych co operatorów koparek. Otóż okazuje się że można, to jest ta sama grupa zawodowa. Wątpliwości pracowników budziła różnica w płacach pomiędzy operatorem koparki, a operatorem na Walcowni Gorącej, skoro przygotowanie wraz z kursem operatora koparki trwa kilka tygodni a operatora BWG od półtora roku do dwóch lat. Kiedy operator z BWG będzie zarabiał 6 tysięcy złotych, tyle ile operator koparki?. Tu nastąpiło znowu odwołanie do ZUZP i do 15 zł, którymi dysonuje Dyrektor Zakładu. Naszym zdaniem dopóki pracodawca nie przeznaczy większych środków na przeszerogowania z tym problemem będziemy się borykać bez końca. Na pytanie dlaczego nie mamy takich wynagrodzeń jak np. w Eisenhüttenstadt, uzyskaliśmy odpowiedź, że nie można porównywać w ten sposób, bowiem są to odmienne rynki. Dla nas nie powinna być istotna płaca w innych krajach, my walczyliśmy o pracownika polskiego nie niemieckiego czy belgijskiego i o to, aby nasz pracownik nie przeszedł do konkurencji, a zagwarantują to płace powyżej rynku polskiego. Pan dyrektor Ból powiedział, że nie może obiecać nam rewolucji we wzroście płac. W odpowiedzi usłyszał z sali, iż „płace w wielu firmach są takie jak w korporacjach 7-10 tys., młodzież do pracy za 2.200 zł. nie przyjdzie”. Doczekaliśmy się nieco wymijającej odpowiedzi, ale wskazującej jednak na problem płacowy. Najwięcej pracowników z płacą poniżej rynku jest w Dąbrowie Górniczej na Stalowni, WP, czy Walcowni Dużej, pracownicy ci plasują się z zarobkami poniżej nowo przyjętych pracowników, ponieważ oni byli przyjmowani w innej sytuacji gospodarczej. Pracodawca uważa że środki na przeszerogowania powinny w pierwszej kolejności iść do tych pracowników ponieważ oni nabyli już odpowiednich kompetencji, pracują powyżej dwóch lat i mogą przejść do konkurencji. Za płace rynkową uznaje się płace od 90% wzwyż od mediany rynkowej. 89% uznaje się za płace poniżej rynku. Trzy lata temu poziom rotacji wśród pracowników własnych był poniżej 1% aktualnie pomimo, że niski wzrost do 2,7%. Na pewno nie będzie rewolucji płacowej, tylko stopniowe podnoszenie płacy dla pracowników plasujących się poniżej poziomu rynku. Natomiast co do podwyżek indeksacyjnych i ich wielkości można myśleć dopiero po ułożeniu budżetu co nastąpi w sierpniu. **J. Łaka**



Pikieta OPZZ

OPZZ od lat podejmuje inicjatywy mające na celu wprowadzenie zmian w uprawnieniach emerytalnych przysługujących prawo do świadczenia dla osób z wieloletnim okresem ubezpieczeniowym oraz niewygasania emerytur pomostowych. Wprowadzenie zasady niewygasania emerytur pomostowych OPZZ wdrożył pod obrady Rady Dialogu Społecznego w bieżącym roku. Ponieważ w ostatnim okresie obserwujemy brak postępu w w/w sprawach, postanowiliśmy zorganizować w dniu

9 maja 2019 r. o godz. 12.00

pikiety, aby przypomnieć o naszych postulatach i wymóc na rządzących podjęcie tych spraw w bieżącym roku. NSZZ Prac. AMP SA podjął decyzję o udziale w organizowanej pikiecie, jesteśmy jako hutnicy szczególnie zainteresowani proponowanymi przez OPZZ od lat rozwiązaniami. Zapisy przyjmują i szczegółowych informacji udzielają Przewodniczący Zarządów Zakładowych naszej organizacji związkowej. Koordynatorem wyjazdu jest Wiceprzewodniczący Związku ds.. Organizacyjnych kol. Józef Kawula.