

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 01/20 / (1301)

08. 01. 2020 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

"Okrągły stół" w sprawie huty ArcelorMittal w Krakowie

Prezydent Miasta Krakowa Pan Jacek Majchrowski między innymi po rozmowach z Zarządem NSZZ Pracowników AMP SA, zaprosił na spotkanie okrągłego stołu w sprawie aktualnej sytuacji krakowskiej huty przedstawicieli parlamentu i europarlamentu, Marszałka Województwa Małopolskiego, Wojewodę Małopolski, Radnych Miasta Krakowa, przedstawicieli związków zawodowych i firm kooperujących z hutą ArcelorMittal, a także Prezesa Spółki Kraków Nowa Huta Przyszłości S.A. oraz Dyrektorów Grodzkiego i Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Swoją udział w spotkaniu potwierdziła już Pani Minister Rozwoju Jadwiga Emilewicz. W komunikacie przekazanym opinii publicznej podkreślono, że inicjatywa spotkania związana jest z ograniczonymi możliwościami wpływania przez władze miasta na decyzje związane z zarządzaniem prywatnym przedsiębiorstwem, jakim jest huta. "Okrągły stół" ma umożliwić wszystkim zainteresowanym stronom zaprezentowanie swoich stanowisk i wskazanie realnych perspektyw; ma być szansą na "rzetelne przeanalizowanie sytuacji i zaproponowanie optymalnych rozwiązań". Poprawa sytuacji krakowskiego kombinatu metalurgicznego ma ogromne znaczenie dla pracowników huty oraz dla mieszkańców Krakowa. Jest to istotne także z perspektywy dalszego rozwoju gospodarczego wschodniej części metropolii.

To kolejny ruch prezydenta Krakowa wsłuchującego się w apele Związków Zawodowych AMP SA by władze państwowe jak i samorządowe włączyły się do obrony funkcjonowania części surowcowej krakowskiej huty.

W listopadzie władze ArcelorMittal Poland zdecydowały o tymczasowym wstrzymaniu pracy części surowcowej w krakowskiej hucie, czyli wielkiego pieca i stalowni. Wielki piec został zatrzymany 23 listopada, a 3 grudnia - całkowicie wygaszony. Co prawda Prezes spółki Pan Geert Verbeeck zapewnił, że spółka nie zamierza zwalniać pracowników zatrudnionych w części surowcowej ale problemy z jakimi borykają się tam zatrudnieni są olbrzymie. Decyzja o czasowym wstrzymaniu pracy części surowcowej spowodowała wstrzymanie zatrudniania nowych pracowników, zrezygnowaniu z usług spółek hutniczych, a to już powoduje realne zagrożenie wielu miejsc pracy. Przedstawiciele AMP, argumentując decyzję o tymczasowym wstrzymaniu pracy części surowcowej krakowskiej huty wskazywali na wyzwania, z jakimi mierzy się europejskie hutnictwo - wysokie ceny surowców, rosnące koszty uprawnień do emisji CO2 i niewystarczające środki ochrony europejskiego rynku, co bezpośrednio przekłada się na ogromny wzrost importu z krajów trzecich. Ponadto - przypomniano - wszystkie te czynniki występują przy globalnej nadwyżce zdolności produkcyjnych w hutnictwie, która obecnie wynosi ponad 400 mln ton. Prezes Geert Verbeeck podtrzymał deklarację, że spółka chce ponownie uruchomić krakowską instalację, "jak tylko powróci koniunktura i będzie opłacalna produkcja w hucie w Krakowie". Koniunktura powoli powraca, znikają zapasy słabów, piece w DG nie są w stanie zapewnić wsadu krakowskim walcowniom. Pozytywne przesłanie dotyczące zamówień i podtrzymania koniunktury przekazał na posiedzeniu ERZ w Grudniu Pan Antoine Van Schooten z dyrekcji Grupy

ArcelorMittal. Oczekujemy, że utrzyma się poprawa koniunktury, a wypowiedziane słowa przez byłego już prezesa AMP SA zostaną dotrzymane w najbliższym czasie przez obecne władze. Przeciwno decyzji o wstrzymaniu pracy wielkiego pieca i stalowni protestowały Związki Zawodowe. Odbyły się blokady ulic, urzędu Wojewody, wiece, manifestacje. Odbyło się wiele spotkań z osobami, które zadeklarowały wsparcie w naszej walce o część surowcową. Strona Społeczna nadal uważa tą decyzję za błędną, która może rozpocząć "katastrofę hutnictwa polskiego" i negatywnie odbije się na wynikach całej spółki ArcelorMittal Poland. Jednym z argumentów, o którym spółka mówiła decydując się na wstrzymanie pracy części surowcowej były koszty krakowskiej huty. Obawiamy się, że komuś w dyrekcji Grupy AM bardzo zależy na kolejnym „sztucznym” zwiększeniu kosztów krakowskiej huty, bo jak inaczej nazwać zapewne zwiększone koszty związane z transportem surowców i wsadu oraz zdecydowanie większe zużycie mediów energetycznych krakowskich walcowni, które jeszcze są w czołówce zakładów Grupy AM ale za jakiś czas może być różnie, by mieć wątpliwe argumenty do dalszych decyzji odnośnie krakowskiej huty. Niestety uważamy, że wielu decydentów w Grupie i Spółce zapomniało o pracownikach. Bez nich nie będzie produkcji, nie będzie dobrego wyniku, nie zrobi go na „papierze sztucznie” dyrekcja. Dlatego takie spotkania gdzie mogą pojawić się pozytywne rozwiązania właśnie dla pracowników są jak najbardziej potrzebne.

K.W.

Odpowiedź pracodawcy na stanowisko związków zawodowych w sprawie podwyżek płac na rok 2020

Tuż przed „przymusowym wolnym” w drugiej połowie grudnia, które dotknęło większość pracowników krakowskiej huty Strona Społeczna otrzymała odpowiedź na wystąpienie dotyczące wzrostu płac w 2020 roku oraz propozycję podpisania porozumienia płacowego. Treść odpowiedzi drukujemy poniżej:

W nawiązaniu do stanowiska Zakładowych Organizacji Związkowych Spółki, dotyczącego wzrostu miesięcznych wynagrodzeń Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. w roku 2020 uprzejmie informuję, iż jakkolwiek: 1) zawiera ono postulaty, które wykraczają poza materię określoną w § 31 obowiązującego w Spółce ZUZP, 2) jest sygnowane przez przedstawicieli 14 z 15 Zakładowych Organizacji Związkowych, Strona Pracodawcy dokonała szczegółowych analiz związkowych propozycji płacowych na rok 2020 w kontekście m.in. ich korelacji z możliwościami finansowymi oraz wynikami gospodarczymi Spółki. W ich efekcie, biorąc pod uwagę aktualną bardzo trudną sytuację nie tylko ArcelorMittal Poland S.A. lecz całego przemysłu hutniczego w Europie, działając w poczuciu odpowiedzialności za przyszłość Spółki, której aktualna trudna sytuacja jest z pewnością znana całej Stronie Związkowej, zmuszony jestem poinformować Państwa, iż Strona Pracodawcy nie widzi w chwili obecnej możliwości zawarcia Porozumienia Płacowego na rok 2020 zawierającego uzgodnienia Stron o dokonaniu zmian płac zasadniczych dla wszystkich Pracowników Spółki. Za możliwe uznajemy jednakże dokonanie ustaleń Stron w zakresie wypłaty kwartalnej nagrody rocznej za wkład pracy

Cd str nr 3

Plenarne posiedzenie Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal

W dniach 17-19 grudnia 2019 roku w Luksemburgu odbyło się plenarne posiedzenie Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal. W pierwszym dniu grupa doradcza Syndex przedstawiła swój raport obejmujący wszystkie obszary Grupy. Trudności na poziomie globalnym skutkują zmniejszeniem produkcji we wszystkich regionach jednak najbardziej odczuwane jest to w Europie. Pogorszenie warunków rynkowych oraz wyników dotyka w porównywalny sposób wszystkich segmentów stali. ArcelorMittal próbuje bronić się zamykając lub ograniczając produkcję w wielu krajach. ArcelorMittal wdrożył plan redukcji mocy produkcyjnych w Europie na poziomie 4,2 mln ton rocznie, poprzez niezrealizowanie podniesienia produkcji o 1 mln ton zakładanego w Tarente, zamknięcie wielkiego pieca w Krakowie oraz przedłużające się przestoje wielkich pieców w Bremie i Asturii. Redukcje w Europie wydają się przewyższać roczny spadek popytu prognozowany przez Eurofer. Są one ukierunkowane na tonaż, który ma negatywny udział, natomiast nie mają na celu zaburzenia relacji pomiędzy ofertą i popytem. Omawiając strategię Grupy AM, Syndex zwrócił uwagę na poważne zainteresowanie Grupy w produkcji surowcową, która odbywa się poza Europą. Nowe inwestycje w Brazylii, Meksyku, Indiach mogą sugerować rozważanie przez Grupę AM produkcji surowcowej w krajach gdzie nie ma dodatkowego obciążenia produkcji kosztami CO2. Grupa Syndex omówiła także nową dyrektywę UE dotyczącą właśnie przydziału emisji CO2 w kolejnych latach. Ponadto pierwszego dnia członkowie ERZ wypracowali Deklarację Grupy, która została przekazana Dyrekcji ArcelorMittal. Deklaracje podsumowującą roczną pracę przedstawiamy poniżej:

Rok 2019 obfitował w wiele wydarzeń politycznych i biznesowych które dotknęły także naszą firmę. Europejskie hutnictwo znalazło się w głębokim kryzysie spowodowanym między innymi światową nadwyżką mocy produkcyjnych, brakiem skutecznej ochrony europejskiego rynku, rekordowym poziomem importu stali spoza Unii Europejskiej, a także wzrostem cen energii i surowców niezbędnych w procesie produkcyjnym, przy jednoczesnym spadku cen wyrobów stalowych. Jednak największym zagrożeniem dla tego sektora jest obecnie coraz bardziej restrykcyjna Unijna polityka klimatyczno-energetyczna. Hutnictwo ponosi ogromne i wciąż rosnące koszty związane z koniecznością zakupu uprawnień do emisji CO2. Sprawia to że Europejski przemysł stalowy stał się niekonkurencyjny wobec hut spoza granicy UE. Zmiany w Parlamencie Europejskim oraz w Parlamentach wielu krajów europejskich też nie przyniosły jednoznacznych odpowiedzi dotyczących działalności ArcelorMittal w Europie oraz całego przemysłu stalowego. Negatywny wpływ na funkcjonowanie korporacji przyniósł wyżej wymieniony kryzys rynku przemysłu ciężkiego w Europie, co w konsekwencji pociągnęło decyzje dyrekcji o spowalnianiu produkcji, redukcji kosztów i tymczasowych postojach urzędów i personelu wielu zakładów ArcelorMittal. Decyzja o zakupie zakładów Ilva we Włoszech spowodowała zbycie sześciu aktywów ArcelorMittal w Europie (Rumunia, Czechy, Belgia, Włochy, Luksemburg) co w konsekwencji doprowadziło do pogorszenia sytuacji rynkowej AM. Niejasne stanowisko dyrekcji co do dalszej produkcji stali surowej w europejskich zakładach ArcelorMittal nasunęło pytanie czy : korporacja zamierza jeszcze produkować stal płynną na kontynencie Europejskim? Czy może przekształci huty w zakłady przetwórcze? Nie najlepiej działało się także w dziedzinie BHP, pomimo wysoko rozwiniętych programów poprawy bezpieczeństwa pracy. Duża liczba tragicznych w skutkach wypadków odbiła swoje piętno i w naszej grupie. Dialog społeczny w tym trudnym czasie też nie spełnił oczekiwań obu stron co doprowadziło do niejasnych sytuacji w zakładach pracy oraz w Europejskiej Radzie Zakładowej. Dodatkową sprawą stało się również wyzwanie i wola dyrekcji do zmian w funkcjonowaniu ERZ, oraz ambicja wprowadzenia „kosmetycznych” zapisów, które zostałyby wpisane w aneks do Porozumienia Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal. Członkowie ERZ ArcelorMittal mają jednak odmienne zdanie do proponowanego przez dyrekcję projektu zmian.

Przedstawiciele Europejskiej Rady Zakładowej z wielką uwagą obserwują nurtującą firmę i jej pracowników sprawy i wydarzenia. Z zaangażowaniem i wiarą w dialog społeczny, oraz obopólne zrozumienie i chęć współpracy ze stroną właściciela ArcelorMittal patrzą w przyszłość. Tylko wspólna chęć wypracowania takich form dialogu i narzę-

dzi, które pomogą takowy utrzymać pozwoli na stabilny rozwój firmy i odnoszenie sukcesów zawodowych po obu stronach.

Także w tym trudnym czasie, Członkowie Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal w ramach odpowiedzialności ich central związkowych działających w ArcelorMittal w Europie stawiają za priorytet podjęcie wszelakich działań z obu stron do pracy w tematach:

- podpisania jak najbardziej korzystnego dla pracowników naszej firmy aneksu do Umowy o Europejskiej Radzie Zakładowej ArcelorMittal w optymalnym czasie i z pełnym zaangażowaniem środków oraz stron potrzebnych do jego realizacji

- wypracowania jak najlepszego dialogu społecznego przez strony w celu polepszenia funkcjonowania zakładów ArcelorMittal w Europie, współpracy central związkowych między sobą oraz z przedstawicielami właścicieli firmy, a także w ERZ ArcelorMittal

- wprowadzenia wspólnie przygotowanych narzędzi w celu polepszenia działalności firmy w zakresach BHP, środowiskowych, kadrowo płacowych itd. na poziomie centralnym i lokalnym, poprzez wzmocnienie prac grup roboczych ERZ przy współpracy z Centralami Związkowymi i Dyrekcją ArcelorMittal, oraz ekspertem ERZ

- ostateczne wyjaśnienie spraw związanych z zakładami Ilva we Włoszech, oraz przedstawić planów i strategii co do dalszego funkcjonowania firmy AM na rynku Europejskim z lub bez zakładów Ilva - przedstawianie przez dyrekcje AM podczas spotkań prezydium ERZ AM: narzędzi, projektów, planów inwestycyjnych, płacowo-kadrowych, planów modernizacyjnych w rozbiciu na lokalizacje oraz poszczególne zakłady ArcelorMittal w Europie

Członkowie Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal deklarują wolę i chęć współpracy z Dyrekcją i właścicielami firmy, w tematach które dotyczą ArcelorMittal, oraz domagają się przystąpienia dyrekcji do prac nad poprawą funkcjonowania wszystkich wymienionych tematów. Współpraca ta powinna odbywać się na zasadzie partnerstwa, wyważonego dialogu społecznego, wspólnego poszanowania praw ludzkich, etyki biznesu oraz przepisów krajowych wszystkich państw europejskich, przepisów Unii Europejskiej a także praw związkowych. Zdaniem przedstawicieli związków zawodowych którzy reprezentują pracowników grupy ArcelorMittal, pogorszenie dialogu społecznego oraz niezadowolające funkcjonowanie Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal nie leżą w złych zapisach „Porozumienia o utworzeniu Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal oraz aneksie z 2015 roku”, lecz w nieprzestrzeganiu oraz jednostronnej interpretacji zapisów tych dokumentów przez stronę Dyrekcji ArcelorMittal.

Tylko wspólne działania mogą dać firmie ArcelorMittal i jej pracownikom kolejne lata stabilnej i zrównoważonej pracy, a co za tym idzie i rozwoju osobistego.

W drugim dniu Plenarnego posiedzenia ERZ, pierwszym omawianym tematem były finanse Grupy. Finanse Grupy, wyniki trzeciego kwartału oraz dziesięć miesięcy 2019 roku przedstawił Pan Raman Karol. Co prawda wyników całego roku jeszcze nie ma ale wynik ogólny Grupy AM będzie znacznie poniżej oczekiwań. Ceny wyrobów stalowych spadły w 3 kw 2019 roku o 8%. W Europie od I półrocza 2018 roku spadły o ponad 100 \$ za tonę. Przede wszystkim segmenty stali tracą na zyskowności operacyjnej z wyjątkiem kopalń które uzyskiwały zadawalający zysk. Następnie sytuację w obszarze wyrobów długich ArcelorMittal Europe zaprezentował nowy dyrektor personalny tego obszaru Pani Valerie Massin oraz Pan Augustine Kochuparampil. Z kolei Panowie Cedrik Bouzar i Pierre Malroux omówili sytuację w segmencie AMDS. W tym segmencie nastąpią zmiany organizacyjne. Postanowiono powrócić do mocnych organizacji krajowych. Ponadto potwierdzono planowaną w Krakowie inwestycję. Niestety jej realizacja opóźni się o rok. Stabilną wydaje się także sytuacja w obszarze Tubular. W ostatnim dniu informacje o stanie BHP, wypadkach w Grupie przedstawił Pan Robin Paulmier. Natomiast obszar wyrobów płaskich zaprezentowali Panowie: S. Samaddar oraz Antoine Van Schoden. Nas głównie interesowało kiedy nastąpi ponowne włączenie WP w Krakowie. Według przekazanych informacji poprawia się koniunktura na wyroby płaskie i Grupa powoli rozpoczyna przywracanie wyłączonych pieców oraz zwiększa moce produkcyjne. Obaj Panowie zapewnili po raz kolejny, że część surowcowa w Krakowie będzie pracować i być może szybciej niż pierwotnie zakładano. Mamy nadzieję, że niedługo powróci u nas normalność. **K.W.**



ArcelorMittal Poland SA - zmiany na stanowiskach

ArcelorMittal Geert VERBEECK, General Manager ArcelorMittal, zostanie powołany na stanowisko wiceprezesa ArcelorMittal i od stycznia 2020 obejmie stanowisko dyrektora zarządzającego i wiceprezesa firmy AMNSI (ArcelorMittal Nippon Steel India). Jego przełożonym będzie Dilip Oommen, dyrektor generalny AMNSI. Geert dołączył do Grupy (do ówczesnego zakładu Sidmar) w 1989 roku, jako architekt oprogramowania. Był odpowiedzialny za kilka projektów IT w obszarze łańcucha dostaw oraz produkcji w ArcelorMittal Gent, Tailor Steel Gent oraz w Bremie. Od roku 2000 do 2002 Geert pracował na stanowisku głównego architekta w Bremie. Od 2002 do 2004 pracował na takim samym stanowisku w Gandawie, gdzie w 2004 roku awansował na szefa automatyki przemysłowej ArcelorMittal Gent. W 2007 roku Geert został dyrektorem stalowni. Od 2014 roku pracował na stanowisku dyrektora zarządzającego częścią surowcową w ArcelorMittal Gent. Od roku 2015 Geert zajmuje stanowisko dyrektora generalnego ArcelorMittal Poland (po wprowadzeniu nowej struktury ArcelorMittal Europe – wyroby płaskie w styczniu 2019 r., obecnie: klaster Dąbrowa Górnicza/Kraków). Geert uzyskał dyplom z zakresu inżynierii lądowej i wodnej oraz informatyki na Uniwersytecie Leuven w Belgii.

Marc DE PAUW, General Manager ArcelorMittal, 1stycznia 2020 roku zostanie powołany na stanowisko dyrektora generalnego klastra Dąbrowa Górnicza/Kraków. Jego przełożonym będzie Geert Van Poelvoorde, wiceprezes wykonawczy ArcelorMittal i dyrektor generalny ArcelorMittal Europe – wyroby płaskie. Marc dołączył do Grupy w kwietniu 1991 roku jako inżynier projektu w wydziale metalurgicznym ArcelorMittal Gent. Do roku 2010 w Gandawie pracował na kilku stanowiskach: inżyniera projektu w walcowni zimnej, kierownika liniowego elektrycznego utrzymania ruchu, kierownika wsparcia w kontrolingu logistyki i automatyzacji, szefa akademii postępu. W roku 2010 Marc dołączył do ArcelorMittal Liège jako dyrektor koksowni, a następnie kierował wydziałem produkcji koks i energii. W roku 2014 został szefem biura transformacji dywizji południowozachodniej. Od stycznia 2018 roku pełnił rolę dyrektora zarządzającego części surowcowej klastra Asturii. Marc jest absolwentem telekomunikacji i elektroniki na Uniwersytecie w Gandawie, ukończył także studia MBA w Vleric Business School. Geert Verbeeck i Marc de Pauw będą ze sobą współpracować, aby proces przekazywania obowiązków przebiegł sprawnie.

Nowa umowa ubezpieczenia grupowego dla pracowników

AMP SA uprzejmie informuje, iż uwzględniając postanowienia art. 93. §7 kodeksu pracy ArcelorMittal Poland S.A. zawarł umowę ubezpieczenia grupowego dla pracowników. Jest to polisa obejmująca wypłatę odprawy pośmiertnej w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby.

Zawarta umowa przewiduje korzystniejsze rozwiązanie niż określone w kodeksie pracy, gdyż wysokość odprawy będzie w tym przypadku każdorazowo ustalana jako sześciomiesięczne wynagrodzenie (w przypadku rozwiązań przewidzianych w kodeksie pracy wysokość odprawy jest natomiast uzależniona od stażu pracy i w przypadku stażu krótszego niż 15 lat jest niższa niż proponowane nowe rozwiązanie). Przystąpienie do ubezpieczenia będzie dobrowolne i możliwe w każdym czasie, a pracownik

nie będzie ponosi żadnych dodatkowych kosztów związanych z przystąpieniem do programu.

W przypadku chęci skorzystania z tego ubezpieczenia niezbędne będzie wypełnienie przez pracownika stosownej deklaracji. Jeżeli pracownik nie przystąpi do programu – wówczas wysokość odprawy pośmiertnej ustalana będzie zgodnie z zasadami kodeksowymi.

Od ze str nr 1...pracowników w funkcjonowanie Spółki w powiązaniu z wynikiem EBITDA za dany kwartał kalendarzowy oraz włączenia do płac zasadniczych dodatku układowego. W załączeniu przesyłam treść Porozumienia, zawierającego możliwe do realizacji działania. Zwracam równocześnie uwagę, że propozycje zmian w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy przekazane Stronie Związkowej za pismem DK/1745/2019 z 05.09.2019 r. będą miały pozytywny wpływ na poziom wynagrodzeń pracowników Spółki w roku 2020 i w latach następnych. Jednocześnie informuję, że Pracodawca jest gotowy przeanalizować wdrożenie każdej propozycji Strony Związkowej w zakresie zmian ZUZP, która jest zgodna z intencją zmiany ZUZP przekazaną Stronie Związkowej. Pismo tej treści podpisał Pan Stanisław Ból Dyrektor Biura Dialogu Społecznego. W propozycji pracodawcy pojawia się jedynie możliwość włączenia dodatku układowego oraz wypłaty nagrody za wkład pracy. Na dodatek obecnie pracodawca wypłatę tej nagrody obwarować wykonaniem Ebitdy za dany kwartał gdzie do tej pory mieliśmy gwarancje przyjętej od lat wypłaty nagrody w wysokości 1000 zł. Dla przypomnienia zgodziliśmy się ja rozbić na kwartały przy zawieraniu porozumienia płacowego dwa lata temu. Natomiast dodatkowy wzrost o 20% był uzależniony od wskaźnika Ebitda. Dodatkowo pisząc w swej odpowiedzi pracodawca o „pozytywnym wpływie na poziom wynagrodzeń” propozycji zmian w ZUZP chciałby środkami, które już dysponują pracownicy „załatwić” sobie wzrost płac oczywiście dla wybranych osób. Na takie rozwiązania zgody być nie może. W piśmie dotyczącym podwyżek wynagrodzeń domagaliśmy się realnej podwyżki płac, zwłaszcza że wynagrodzenia w AMP SA są mało atrakcyjne w porównaniu do rynku. I nie mówimy już o wynagrodzeniach w przemyśle ale także w handlu i logistyce. Zadajemy sobie pytanie czy pracodawca ma świadomość, iż takie podejście grozi sporem zbiorowym, a później nieprzewidywanymi protestami? Za ciężką pracę, za trudy jakich dostarcza im prace w hucie oraz za wiele nietrafionych decyzji dyrekcji, które przez nich później muszą być w mozołę naprawiane, pracownicy powinni otrzymać solidną podwyżkę płac. Od dawna w AMP SA czekamy na znaczący wzrost płac. Porozumienia płacowe są kompromisem nie satysfakcjonującym wielu pracowników. Dlaczego to zawsze zatrudnieni w hucie pracownicy mają rozumieć problemy właściciela, dyrekcji wykonawczej i rezygnować z należącym im się płac? Pytania pozostawiamy decydentom do przemyśleń.

Drugim pismem, które otrzymaliśmy w tym samym czasie było wystąpienie dotyczące Regulaminu ZFŚS dla AMP SA na 2020 rok. Pismo podpisała Pani Monika Roznerska Dyr.. Personalny AMP SA. Treść przedstawiamy poniżej:

W związku z przygotowaniem przez pracodawcę projektu Regulaminu ZFŚS na 2020 rok w ArcelorMittal Poland S.A. - wersja 2, niniejszym przekazuję zakładowym organizacjom związkowym projekt Regulaminu ZFŚS - wersja 2, który został opracowany w oparciu o ustawę z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych

Cd str nr 4

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;

Od ze str nr 3....(ww. regulamin stanowi załącznik do niniejszego pisma). Zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS pracodawca ustala Regulamin zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. W związku z faktem, że w Spółce ArcelorMittal Poland S.A. działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, mają zastosowanie przepisy określone w art. 30 ust. 5 i 6 ustawy o związkach zawodowych. Wobec powyższego, w terminie 30 dni od daty przekazania Projektu Regulaminu, oczekujemy od zakładowych organizacji związkowych działających w Spółce albo zakładowych organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 25 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, przedstawienia wspólnie uzgodnionego stanowiska. W przypadku niespełnienia przez zakładowe organizacje związkowe albo zakładowe organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241 25a Kodeksu Pracy wymogu określonego w art. 30 ust. 5 i 6 ustawy o związkach zawodowych, decyzję w sprawie Regulaminu może podjąć pracodawca po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk zakładowych organizacji związkowych.

Jak do tej pory wiele osób wybierając pracę w AMP SA brało pod uwagę "związane z ofertą socjalną, która była ciekawa i atrakcyjna. Niestety szukając oszczędności (brak odpisu na EIR) pracodawca doprowadził w 2019 roku do znacznego ograniczenia wpływów na ZFŚS, a to z kolei odbija się na atrakcyjności propozycji ZFŚS. Dodatkowo zaproponowano, co wiąże się z ograniczonymi środkami finansowymi, maksymalne (stosunkowo niskie) kwoty jakie w ciągu roku pracownik może otrzymać z ZFŚS. Tak więc jeden z atutów jaki jeszcze trzymały i zachęcały pracowników do pracy w AMP SA upada. Niestety na takie propozycje zgodzić się nie można. Wiele osób pyta o Regulamin ZFŚS, niestety nasze związkowe kompromisowe propozycje zostały odrzucone. W dalszym ciągu jesteśmy gotowi dalej rozmawiać z pracodawcą ale na partnerskich zasadach bez „dyktatorskich” decyzji. Dla przypomnienia Strona Społeczna przedstawiła projekt regulaminu ZFŚS oparty praktycznie na Regulaminie z 2019 roku. Mamy nadzieję, że dojdzie do porozumienia i w miarę szybko pracownicy będą mogli korzystać z ZFŚS w 2020 roku. **K.W.**

KOLPREM - problemy z ZFŚS

W grudniu 2019r, gdy składano sobie w Spółce życzenia świąteczno-noworoczne wszyscy mieli nadzieję, że w 2020 roku będzie tylko lepiej, że najgorsze już minęło. Dzięki staraniom wszystkich stron udało się uniknąć niepokoju związanego z koniecznością dojazdów części załogi krakowskiej lokalizacji Spółki do Dąbrowy. Obyło się bez zwolnień, a to było najważniejsze dla pracowników Spółki. Zapewniono organizacje związkowe, że Regulamin ZFŚS i inne ważne dla pracowników zarządzenia nie zmienią się. Niestety pomimo wcześniejszych zapewnień 20 grudnia otrzymaliśmy projekt nowego Regulaminu ZFŚS. Termin przesłania tego dokumentu skłania nas do przypuszczeń, że został on wybrany przez Pracodawcę z pełną świadomością. Czas na odpowiedź strony związkowej upływa 20 stycznia 2020. Większość z adresatów tego projektu przebywa na urlopach, które zostały wcześniej "narzucone" i nie miała dostępu do poczty służbowej. Ograniczono do niecałych 2 tygodni czas na negocjacje, w czasie których musimy przeprowadzić konsultacje z członkami Związku jak również z innymi organizacjami Związkowymi. W sytuacji, gdy zapewniano nas, że obowiązujący w Spółce Regulamin ZFŚS jest dobry i nie wymaga wielu zmian, decyzja Zarządu wzbudziła zdziwienie i zaniepokojenie. Od wielu lat Zakładowa Komisja Świadczeń Socjalnych gospodarując środkami Funduszu wykazała się daleko idącą odpowiedzialnością. Pomimo braku zasilania Funduszu z innych źródeł i bazując tylko na ustawowym odpisie nie było nigdy problemów z wypłaceniem wszystkich świadczeń. Co więcej co roku udawalo się wypracowywać rezerwy. Przedstawiony projekt nowego Regulaminu spowoduje, że większość załogi Spółki zostanie pozbawiona możliwości korzystania z wielu świadczeń. Kwoty jakimi będą dysponować pracownicy wyeliminują wycieczki, karty Multisportu czy wczasy 50+. To będzie koniec tych nielicznych już możliwości integracji czy dodatkowych świadczeń, które mogą poprawić zdrowie i kondycję fizyczną pracowników. Propozycje przedstawione przez Zarząd jak i sposób poinformowania są dla nas nie do przyjęcia. Oczekujemy jak najszybszego spotkania w tej jakże ważnej dla całej załogi Spółki sprawie. Czasu jest niewiele co nie jest winą Związków Zawodowych. **T. Ziółek**

Z prasy hutniczej: Huta CMC Poland planuje budowę trzeciej walcowni za ponad 300 mln zł. Należąca do amerykańskiego koncernu Commercial Metals Company huta CMC Poland w Zawierciu planuje budowę trzeciej walcowni za ponad 300 mln zł - wynika z informacji spółki, która w minionych kilkunastu latach zainwestowała w rozbudowę, modernizację i rozwój działalności w Polsce 2 mld zł. CMC Poland to drugi pod względem wielkości nakładów amerykański inwestor w Polsce i największy pracodawca w regionie zawierciańskim. Amerykańska spółka Commercial Metals Company przejęła miejscową hutę, istniejącą od ponad 120 lat, w 2003 roku. Od tego czasu zbudowano m.in. nowe walcownie, w 2014r. uruchomiono nowoczesny piec elektryczny, a w 2016 r. urządzenie do ciągłego odlewania stali. W najbliższym czasie planowane są kolejne inwestycje, w tym budowa trzeciej walcowni o wartości ponad 300 mln zł. "Stosowana w elektrycznych piecach łukowych technologia produkcji stali jest przyjazna dla środowiska, ponieważ podstawowym wsadem jest złom stalowy" - wskazali w komunikacie przedstawiciele spółki, podkreślając, iż obecnie CMC Poland należy do europejskiej czołówki w branży hutniczej pod względem osiągniętych wyników produkcyjnych i operacyjnych. Zawierciańska huta wytwarza walcówkę gładką w kręgach, walcówkę żebrowaną w kręgach, walcówkę gładką i żebrowaną prostowaną, pręty zbrojeniowe żebrowane, pręty okrągłe oraz płaskowniki. Pod względem wielkości produkcji huta CMC plasuje się na drugim miejscu w Polsce, po zakładach ArcelorMittal Poland. Odbiorcą produktów CMC jest m.in. sektor budowlany.

Uzależnieni od koniunktury w przemyśle stalowym. Jastrzębska Spółka Węglowa (JSW) porusza się na innym rynku niż producenci węgla energetycznego, produkuje bowiem głównie węgiel koksowy potrzebny do produkcji stali oraz koks. - Dlatego właśnie JSW jest poddawana największym wahaniom cenowym, gdyż cena węgla koksowego i koksu jest funkcją koniunktury w przemyśle stalowym - komentuje dla WNP.PL Janusz Steinhoff, były wicepremier i minister gospodarki. Obecnie JSW stara się m.in. realizować inwestycje, które pozwolą jej z umiarkowanym spokojem spoglądać w przyszłość. JSW współpracuje z europejskimi hutami, które wykorzystują wydobywany przez nią węgiel do wyrobu stali. Koks oferowany przez Jastrzębską Spółkę Węglową trafia do wielu zagranicznych kontrahentów - między innymi ulokowanych w Czechach, Austrii, Niemczech czy dalekich Indiach. Wyzwaniem dla Jastrzębskiej Spółki Węglowej pozostaje wzrost wydajności wydobywania w kopalniach. Wynosi ona 737,4 tony węgla na jednego pracownika rocznie i celem jest jej dalsze podnoszenie. Obecnie Jastrzębska Spółka Węglowa zmierza w kierunku zwiększenia produkcji węgla do poziomu powyżej 18 milionów ton netto w 2030 roku. Pomimo pojawiających się symptomów spowolnienia gospodarczego, inwestycje w Grupie Kapitałowej Jastrzębskiej Spółki Węglowej utrzymały się na wysokim poziomie. W 2019 roku są szacowane na ponad 2 mld zł.

Pensja minimalna w 2020 r. wyniesie 2.600 zł Od 1 stycznia 2020 r. płaca minimalna wyniesie 2.600 zł brutto co daje na rękę 1878 zł. Najniższa stawka godzinowa ma wynosić natomiast 17 zł brutto. Stawka godzinowa wyniesie 17 zł brutto, co daje 11 zł za godzinę pracy do ręki pracownika. Dodatkowo do płacy minimalnej nie będą wliczane dodatki za staż pracy. Dotąd wyłączenie z minimalnej płacy dotyczyło tylko pracy w godzinach nadliczbowych, nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych.

Koledze Janowi Puzi
wyraży głębokiego współczucia z powodu
śmierci Mamy składa
Zarząd Zakładowy GU NSZZ Pracowników AMP SA
oraz koleżanki i koledzy