

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Spotkanie organizacji związkowych z Dyrekcją Zakładu BTL O/Kraków

W dn. 17.04.2020r odbyło się z inicjatywy naszego Związku spotkanie organizacji związkowych działających w BTL. W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele NSZZ Pracowników AMP SA, KRH Solidarność, S80, dyrekcja zakładu BTL oraz przedstawiciele służ kadrowych (Szefer Biura Dialogu Społecznego Pan Stanisław Ból, Gł. Specjalista w tym Biurze Pan Cezary Kosiński). Spotkanie poświęcone było decyzji dotyczącej optymalizacji zatrudnienia w Zakładzie BTL. Spotkanie ze względu na sytuację związaną z pandemią koronawirusa odbyło się poprzez skypa Dla przypomnienia do związków zawodowych wpłynęło zawiadomienie optymalizacji zatrudnienia poniższej treści: *Uprzejmie informuję, iż stosownie do postanowień „Uzgodnienia w sprawie Porozumienia w sprawie działań w okresie zmiennej sytuacji produkcyjnej w ArcelorMittal Poland S.A. na lata 2019-2020” w związku ze znacznym ograniczeniem produkcji głównie wyrobów HRC, w stosunku do pracowników Spółki zatrudnionych w BTL:*

1) **z dniem 16.04.2020r. nastąpi maksymalizacja wykorzystania dni wolnych oznaczonych w harmonogramach pracy jako w6 (w tym dawne UDW12) oraz wn i wś, których celem jest obniżenie ilości zaplanowanych dni pracy do wymiaru zgodnego z normą okresu rozliczeniowego, co oznacza, że pracownikom nie będzie zlecała praca w godzinach nadliczbowych w tzw. czasie ponadnormatywnym;**

2) **porozumienie od dnia 18.04.2020r. nie będzie wykonywana praca na zmianach nocnych w obszarze BTL-2;** Powyższe oznacza, że pracownicy zmianowy, którzy wg harmonogramów pracy mieliby ją wykonywać w godzinach 22⁰⁰-6⁰⁰, będą na ten okres czasu kierowani, po wykorzystaniu urlopów zaległych i bieżących (zaplanowanych lub zawnioskowanych przez pracowników), na urlopy postojowe.

Pierwszy głos zabrał Szefer BTL Pan Jarosław Olender, przedstawiając wskaźniki oraz wielkość produkcji w obszarze Walcowni Gorącej i Zimnej w miesiącu kwietniu i planowane w miesiącu maju. Podkreślał że został zmuszony do podjęcia takich działań by zoptymalizować zarówno proces produkcyjny jak i dostosować zatrudnienie do zmniejszonej wielkości produkcji. Zapewne także jednym z kolejnych czynników wpływających na tą decyzję była optymalizacja kosztów Zakładu w obliczu pandemii i kryzysu finansowego z jakim boryka się nasza Spółka. Obecnie na spotkaniu przedstawiono plan produkcyjny Zakładu BTL. Według informacji Dyr. J. Olendra w BTL2 wysyłki praktycznie nie ma są jedynie przyjmowane kręgi z Zakładu BWG i sporadycznie są one wysyłane wewnątrz do Zakładu BWZ lub do AM DS. Na zmianie nocnej pracuje tylko czterech pracowników. Także według informacji dyrekcji w Oddziale BTL1 spadła wielkość produkcji (50%) niestety jak stwierdził dyr. J. Olender z tendencją zmniejszającą się.

Po wystąpieniu Dyrektora Zakładu w dyskusji, która się rozwinęła (pytania zadawali: M. Kopeć, J. Łąka) głównym tematem był brak dialogu ze stroną społeczną oraz jednostronne decyzje pracodawcy. Zarówno strona społeczna jak i pracownicy oczekują, informacji przed podjęciem decyzji przez pracodawcę i rozmów, które mogą wyjaśnić wiele niejasnych decyzji dyrekcji zakładu. Niestety ta sytuacja powtarza się kolejny raz w Zakładzie BTL. Z poprzedniej sytuacji i niezadowolona załogi nie

wyciągnięto należnych wniosków. Zwłaszcza, że Spółka AMP szczytnie się prowadzeniem dialogu na „wysokim poziomie”. Obecni na tej konferencji stwierdzili, że nawet w obliczu pandemii i kryzysu przyzwoitość i szacunek do załogi nakazuje podjęcie rozmów przed ostateczną decyzją. Rozmawiając można wypracowywać takie rozwiązania, które będą korzystne i dla pracowników i dla pracodawcy. W związku z podjętymi jednostronnymi działaniami pracodawcy powstał spór między stroną społeczną, a pracodawcą. Czy odpowiednim czasem do wprowadzenia ograniczeń i „poróżnienia” między sobą pracowników jest środek miesiąca? Biorąc pod uwagę wynagrodzenie lepszym rozwiązaniem jest wysłanie części pracowników na „postojowe”, a pozostałym umożliwienie pracy w godzinach ponadnormatywnych z wzajemną wymianą pracowników po kilku dniach. Strona pracodawcy zarzuciła związkowcom, iż jednych chcą wysłać na postojowe, a innym pracownikom pozwolić lepiej zarobić, zapominając o tym, że w takich sytuacjach sami pracownicy potrafią się porozumieć zabezpieczając zarówno plany produkcyjne jak i dbając o finanse swych rodzin. Pracodawca uważa, że postępuje zgodnie z zapisami „Porozumieniem na Wypadek Zmiennej Sytuacji Produkcyjnej” oczywiście interpretując go jednostronnie. Pytamy gdzie jest w takim razie ...DIALOG SPOŁECZNY...gdzie są nasze umowy tzw „gentlemen’s agreement” ?... W dyskusji głos zabrał Dyrektor S. Ból informując o trudnej sytuacji w AMP. Odnosząc się do Porozumienia stwierdził, że nie można płacić za nadgodziny w sytuacji wysyłania w AMP pracowników na postojowe. We wszystkich wypowiedziach przewijał się wątek konieczności wspólnego przetrwania zaistniałej sytuacji oraz zapobieżeniu zwolnieniom grupowym, jak i również informowaniu pracowników na bieżąco o produkcji i wysyłce oraz o możliwości dodatkowego zarobkowania. Według Dyrekcji wszystko powróci do starych zasad jak tylko sytuacja produkcyjna znacznie się stabilizować.

W kolejnej części dyskusji pojawiły się pytania o wykorzystanie urlopów zaległych i bieżących. Urlopy zaległe muszą zostać wykorzystane (niestety pracodawca może sam zdecydować o terminie urlopu) natomiast bieżące są planowane przez pracownika i przełożeni nie mogą wymuszać „wybierania” ich dowolnie. Kolejne pytania dotyczyły decyzji o zatrudnieniu pracowników PSK w BTL gdy jak się okazuje nie ma teraz zatrudnienia dla wszystkich? W odpowiedzi pracodawca stwierdził, że decyzje zapadły przed ogłoszeniem pandemii, a ponadto był to postulat związkowy by jak najwięcej osób z PSK znalazło pracę w Krakowie. Podsumowując spotkanie Pan S. Ból stwierdził, że jeżeli produkcja się pogorszy to ograniczenia wprowadzone w BTL zostaną zastosowane w pozostałych zakładach. My mamy jednak nadzieję, że powrót do „normalności” będzie szybszy i tym samym powrócą wszystkie wcześniejsze ustalenia. **M. Kopeć**

Nowelizacja tarczy antykryzysowej 2 już obowiązuje

Większa dostępność dopłat i zakaz **zwalniania obowiązuje tylko przez 3 mies.** – to najnowsze zmiany w systemie dofinansowań do pensji, oferowanych pracodawcom mierzącym się skutkiem pandemii ze spadkiem obrotów. Dla pracowników najważniejszą i to w sensie negatywnym jest zmiana, która wyłącza stosowanie art. 13 pkt 2 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, co oznacza, że usunięto gwarancję zatrudnienia dla pracowników ... **Cd str nr 2**

Cd ze str nr 1... po skorzystaniu przez pracodawców z dofinansowania. Zastanawiające jest, że pomimo zapowiedzi o obronie miejsc pracy obecny Rząd RP wraz z Prezydentem „cichaczem” likwidują dłuższe gwarancje zatrudnienia. Decyzje te wydają się być mało logiczne bo przecież wydatkuje się środki publiczne z podatków Polek i Polaków, a w zamian pozwala się pracodawcom zaraz po ich tzw. „skonsumowaniu” zwolnić pracowników na których dostaną dofinansowanie. Jak widać lobby pracodawców skutecznie (?) przeforsowało swoje częściowe pomysły. Strach pomyśleć co może stać się w niedalekiej przyszłości gdyż jak twierdzą kancelarie prawne obecny Rząd i Prezydent może pójść jeszcze dalej w swych „pomysłach” likwidując całkowicie poprzez kolejną nowelizację ustawy o Tarczy antykryzysowej zapisy o konieczności zawierania porozumień ze stroną społeczną. Ten jedyny warunek, który może pomóc w zabezpieczeniu pracowników przy takich „cichych” zmianach może już niedługo zostać „skasowany”. Wystarczyły dwa dni, a obecnie negocjowane porozumienia postojowe w wielu firmach są przez pracodawców zmieniane gdyż czują się bezkarni nie dając dłuższych gwarancji zatrudnienia. Jak stwierdzają obecnie pracodawcy... na to ewidentnie pozwolił obecny Rząd RP i Prezydent. Trudno się dziwić zezwoleniu na takie rozwiązania skoro już w pierwszych zapisach ustawy tzw antykryzysowej zezwolono na usuwanie przedstawicieli central związkowych z Rady Dialogu Społecznego. Niestety obecna sytuacja związana z pandemią koronawirusa sprzyja podejmowaniu wielu antypracowniczych decyzji. Nie możemy teraz czynnie protestować, możemy jednak pamiętać o tych decyzjach w innych dla Rządu RP i Prezydenta ważnych chwilach. **K.W.**



Tarcza antykryzysowa a składka związkowa

W okresie pandemii COVID-19 wyraźnie widać coraz większą mobilizację, ofiarności i poświęcenie Polek i Polaków oraz przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego. Także OPZZ aktywnie włączyło się w działania minimalizujące rozprzestrzenianie się COVID-19. Epidemia koronawirusa nie spowodowała zaprzestania naszej działalności, a wręcz przeciwnie - organizacje związkowe OPZZ zintensyfikowały swoje działania, włączając się w dialog społeczny i uczestnicząc w podejmowaniu kluczowych dla firm decyzji. W ramach swojej działalności związki zawodowe prowadzą działalność informacyjną i edukacyjną. Planują ponadto zwiększenie zakresu pomocy materialnej i finansowej udzielanej rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej a także wsparcia osób, które utracą pracę i osób z niepełnosprawnościami. Uważamy, że organizacje związkowe prowadząc działalność społecznie użyteczną i realizując ważne cele społeczne powinny móc liczyć na pomoc państwa, dlatego rząd powinien objąć je działaniami osłonowymi w ramach tarczy antykryzysowej. Efektywność pomocy udzielanej przez związki zawodowe zależy nie tylko od zaangażowania pracujących i ich kompetencji, ale również od stabilnych podstaw finansowania działalności związkowej, z której środki można przeznaczyć m. in. na pomoc potrzebującym. W dużej mierze zależy to od samych związków zawodowych, ale nie tylko. Nie do przecenienia jest rola państwa, które powinno w większym stopniu wspierać działalność organizacji związkowych, podobnie jak robią to inne kraje Unii Europejskiej. Dlatego OPZZ wystąpiło do premiera, aby w ramach tzw. tarczy antykryzysowej wprowadzić przepisy, które umożliwią podatnikowi odliczenie w rocznym zeznaniu podatkowym składki opłaconej na rzecz związku zawodowego lub też ustanowienie innego rozwiązania pozwalającego osiągnąć podobny skutek.

WAŻNA INFORMACJA BIURA PZU POLISHUT

Drodzy Klienci!

W związku z wprowadzeniem stanu epidemii w naszym kraju, informujemy, że: Biura Obsługi PZU i PZU Życie pozostają zamknięte do 29 maja 2020 r. – pracujemy zdalnie. Wszystkie pilne sprawy staramy się załatwiać z Państwem drogą telefoniczną i mailową.

- Biuro Obsługi PZU Życie będzie czynne w każdą środę maja (06.05; 13.05; 20.05; 27.05) PRACUJEMY W GODZINACH OD 08:00 – 16:00
 - W sprawie przystąpienia do kontynuacji ubezpieczenia PZU, dla pracowników odchodzących z AMP i Spółek, bardzo prosimy o kontakt telefoniczny.
 - Roszczenia można do nas zgłaszać mailowo lub za pomocą portalu mojePZU – jednocześnie przypominamy, że macie na to Państwo 3 lata – świadczenie nie przepadnie.
- Ponadto informujemy, że PZU udostępniło specjalną infolinię dla osób z objawami koronawirusa: 22 505 11 88, pod którą każdy może uzyskać poradę lekarską. Lekarz skonsultuje się z pacjentem telefonicznie lub przeprowadzi wideokonsultację. Życzymy wszystkim zdrowia i powrotu do normalności! Kontakt z Biurem Obsługi PZU Życie: e-mail: polishut@interia.pl Tel.: 788 655 124; 788 523 796 Kontakt z Biurem Obsługi PZU: e-mail: bwlodarczyk@agentpzu.pl Tel.: 660 544 212



Obowiązkowe zakrywanie ust i nosa

ArcelorMittal

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 10

kwietnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz.U. poz. 658), od 16 kwietnia 2020 r. do odwołania obowiązuje powszechny nakaz zakrywania ust i nosa podczas przebywania poza adresem miejsca zamieszkania lub stałego pobytu. W związku z powyższym, od 16 kwietnia 2020 r., wszystkie osoby wchodzące lub wjeżdżające na teren spółki ArcelorMittal Poland, a także osoby przebywające w budynkach administracyjnych Spółki zlokalizowanych przed bramami zakładów, mają obowiązek noszenia maski lub maseczki szczelnie zakrywającej usta i nos. Osoby niekorzystające z ww. środków ochrony nie mogą przebywać na terenie spółki oraz wyżej wymienionych budynków, co będzie rygorystycznie pilnowane przez służby ochrony. Wobec osób, które nie zastosują się do powyższego obowiązku zostaną wyciągnięte konsekwencje prawne.

Z poważaniem, Dyrekcja Wykonawcza ArcelorMittal Poland SA

Uzupełnienie z dnia 15 kwietnia ww. komunikatu:

W związku z licznie pojawiającymi się pytaniami dotyczącymi wczorajszego komunikatu w sprawie obowiązku zakrywania ust i nosa informujemy, że oprócz masek i maseczek można również stosować przyłbice. Rekomendujemy by maski lub przyłbice ściągać dopiero na swoim stanowisku pracy. Po dotarciu na swoje stanowisko stosujemy zasadę zachowania odległości 1,5m od drugiej osoby. Po zakończonej pracy, opuszczając stanowisko pracy maskę, maseczkę lub przyłbicę rekomendujemy ponownie założyć. Przypominamy, że obowiązek zakrywania ust i nosa dotyczy:

- każdej osoby wchodzącej lub wjeżdżającej na teren spółki ArcelorMittal Poland, a także osób przebywających w budynkach administracyjnych spółki zlokalizowanych przed bramami zakładów,
- osób wjeżdżających na teren spółki samochodami prywatnymi lub samochodami służbowymi. Osoby te w chwili dojazdu do punktów kontroli temperatury i wjazdu, a przed otwarciem szyby czy wyjściem z pojazdu powinny mieć na sobie maskę, maseczkę lub przyłbicę.

Z poważaniem, Dyrekcja Wykonawcza ArcelorMittal Poland

Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND S.A .

Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Wydaje: Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA. Nakład 2200 egz.

Tel. Redakcji, sekretariat 012 290 15-32, e-mail: krzysztof.wojcik@arcelormittal.com www.nszzphs.pl;