

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 27/ 20 / (1327)

16. 09. 2020 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

UWAGA !!!! Zarząd Związku w związku z sytuacją epidemiologiczną w Polsce **odwołuje** planowany we wrześniu tradycyjny Festyn związkowy. Jeśli pozwolą na organizację w innej formie wypoczynkowej warunki epidemiologiczne w Polsce to we wrześniu lub październiku Związek podejmie próbę zorganizowania wypoczynku po pracy dla hutników i ich rodzin.

Spotkanie z Prezesem AMP SA

W miniony piątek, 4 września 2020 roku, z inicjatywy naszego Związku odbyło się spotkanie przewodniczących największych organizacji związkowych z Prezesem AMP SA Panem Markiem De Pauw. Spotkanie odbyło się poprzez komunikator Teams. Prezes Spółki poinformował nas o sytuacji ekonomicznej Spółki oraz o planach produkcyjnych. Z kolei obecny na spotkaniu Dyrektor S. Ból przedstawił kwoty wsparcia rządowego w ramach tarczy antykrzysowej jakie do tej pory AMP otrzymała. Poinformował także, że ostatnie złożone wnioski czekają na akceptację do końca września. Przedstawiciele dyrekcji zastanawiali się czy może pojawić się jeszcze kolejna tarcza antykrzysowa wspierająca duże Zakłady. Prezes Zarządu poinformował, iż w krajach UE przedłużono programy pomocowe i Zakłady z Grupy AM będą z nich korzystać. Następnie omówił działania jakie AMP podjęła by zabezpieczyć pracowników przed możliwością zakażenia COVID-19. Niewielka ilość pracowników w Polsce, którzy zostali zakażeni to przede wszystkim zasługa załogi, która przestrzegała reżimu sanitarnego. Przy okazji złożył na nasze ręce podziękowania wszystkim pracownikom za odpowiedzialne zachowanie. W kolejnej części spotkania pierwsze pytania dotyczyły sytuacji krakowskiego Oddziału i terminu restartu WP i Stalowni? W odpowiedzi usłyszeliśmy, iż po tym jak epidemia koronawirusa rozlała się po Europie i praktycznie wszystkie kraje ograniczyły produkcję, wyłączono praktycznie 70% pieców hutniczych. Pomimo powolnego powrotu do produkcji z 2019 roku „rynek” nie wykazuje takiego zainteresowania, które przełożyłoby się na decyzje o uruchomieniu krakowskiej instalacji. Według Prezesa Zarządu chwilowe ożywienie rynku podyktowane jest uzupełnieniem zapasów przez przemysł motoryzacyjny i ucieczką przed wzrostem cen wyrobów hutniczych. Podawane przez nas przykłady restartu pieców w Austrii, Słowacji, Hiszpanii, Francji nie wpłyną na zmianę decyzji. Jak stwierdził Pan Mark De Pauw jest zbyt małe zapotrzebowanie i na dziś nie ma decyzji o uruchomieniu WP i Stalowni w IV kwartale tego roku. Jednak dla „pocieszenia” Prezes stwierdził, iż nie ma też żadnej decyzji o całkowitym wygaszeniu naszego pieca i jak tylko poprawi się koniunktura nastąpi restart. W tej części spotkania Dyr.. S. Ból zaapelował do nas o wsparcie procesu rekrutacji pracowników PSK do podjęcia pracy w Dąbrowie Górniczej. Jak już wiemy skończył się 6-miesięczny okres oddelegowania i obecnie pracownicy otrzymują propozycje pracy z nowymi angażami do Dąbrowy. Wielu z nich tego nie akceptuje. Aby zapewnić powrót do pracy w Krakowie podpisaliśmy Aneks do porozumienia krakowskiego gdzie takie zapewnienia się pojawiły. Problem dla AMP jest duży gdyż 128 osób odmówiło według służb HR pracy w DG, a niestety jest tam wiele wakatów. Dyr.. S. Ból poinformował nas o przyjęciu przez Spółkę bliżej nie określonej strategii w stosunku do tych osób,

które odmawiają pracy w DG. O tej strategii zostaniemy powiadomieni w ciągu dwóch tygodni. Jeśli będą to „pomysły” pracowników będziemy reagować. Nasz Związek zapowiedział przystąpienie do akcji nacisku na odpowiednich polityków rządowych jak i lokalnych by Ci z kolei wywierali presję na decydentów Grupy AM, by WP i Stalownia w Krakowie zostały jak najszybciej uruchomione.

W kolejnej części spotkania omówiono zakończony remont pieca w Dąbrowie. Piec po uruchomieniu obecnie zwiększa swe zdolności produkcyjne. W dyskusji wzrostu kosztów produkcji pojawił się temat opłaty mocowej i wzrostu cen prądu. Niestety zapowiadana pomoc finansowa dla przemysłu energochłonnego nie zabezpieczy dodatkowych wydatków jakie będzie zmuszona Spółka ponieść w przyszłym roku. Zapowiadane odsunięcie w czasie wzrostu cen niestety może nie dojść do skutku. Jak stwierdził obecny na spotkaniu członek Zarządu Pan Tomasz Ślęzak będzie to kosztowało AMP dodatkowo około 100 mln zł. W ostatniej części spotkania poinformowano o powrocie pracowników do biur. Omówiono kolejne etapy powrotu. Podsumowując to spotkanie należy stwierdzić, że optymizmu dla Oddziału krakowskiego w nim nie było. Ponadto wiele wypowiedzi to slogany z wcześniejszych komunikatów. Niestety nie widzimy determinacji dyrekcji do uruchomienia wszystkich instalacji hutniczych w AMP SA. Wszyscy obecni na spotkaniu zapowiedzieli podjęcie wszelkich działań także tych przewidzianych przez Ustawę o związkach zawodowych w celu ochrony pracowników i ich miejsc pracy.

K.W.

Pierwsze rozmowy podzespołu ds. taryfikatora

W ramach negocjacji nowego ZUZP Strony powołały podzespół, który ma działać na wzór zespołu roboczego, zajmując się opracowaniem nowej tabeli zaszeregowania w AMP S.A. Pierwsze rozmowy tego gremium odbyły się w ubiegłą środę, za pomocą komunikatora internetowego Teams. Oczywiście o ostatecznym kształcie nowego taryfikatora płacowego zadecydują uczestnicy bezpośrednich negocjacji nowego ZUZP. Natomiast te 17 osób w podzespolu, w którym 5 osób to przedstawiciele pracodawcy, pozostali to reprezentanci Strony Społecznej, ma przygotować i opracować nowy taryfikator płacowy, bazujący na metodologii badań przeprowadzonych przez Stronę Pracodawcy. W pracach tego podzespołu nasz związek reprezentowany jest przez Krzysztofa Bąka z PSK oraz kol. Mirosława Kopia z BWZ. O tym czy związkowcy zaakceptują samą metodologię badań, zdecydują najbliższe dwa spotkania, w trakcie których przedstawiciel HR, w formie prezentacji, ma z nią zapoznać wszystkich pozostałych uczestników rozmów. W trakcie pierwszego internetowego mitingu omówiono więc tylko szczegóły techniczne, związane z samym funkcjonowaniem tego podzespołu. Prowadzący posiedzenie dyrektor St. Ból **Cd str nr 2**

2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW AMP SA

z HR zaproponował porządek obrad (przyjęty przez Stronę Społeczną), który wyglądał następująco: 1) przedstawienie wszystkich członków podzespołu, 2) ustalenie formuły prowadzenia prac podzespołu, 3) ustalenie tematyki kolejnych posiedzeń, 4) ustalenie terminu kolejnego posiedzenia podzespołu. Po formalnym przedstawieniu się, na zasadzie kto jest kto i kogo reprezentuje w tym podzespołe, ustalono między innymi: a) z posiedzeń podzespołu będą sporządzane protokoły, b) protokoły będą sporządzane przez przedstawiciela pracodawcy i przesyłane elektronicznie do wszystkich członków zespołu, c) ewentualne uwagi do protokołów powinny być przesyłane najpóźniej jeden dzień przed kolejnym spotkaniem, d) kolejne dwa posiedzenia będą prowadzone pod przewodnictwem przedstawiciela pracodawcy, e) rozmowy będą się odbywać (przynajmniej do czasu zakończenia omawiania przez pracodawcę metodologii badań) przy użyciu aplikacji Teams, f) wszystkie materiały na kolejne posiedzenia przygotowuje pracodawca, a bezpośrednio po kolejnych spotkaniach materiały użyte w pracach podzespołu zostaną przesłane do wszystkich jego członków. Uzgodniono również, że tematyką dwóch kolejnych posiedzeń podzespołu ds. taryfikatora płacowego będzie omówienie, przyjętej przez pracodawcę, metody wartościowania stanowisk pracy, która z kolei ma stanowić wstęp do dalszych prac nad nową tabelą zaszeregowania. Na zakończenie spotkania ustalono, że kolejne posiedzenie tej grupy odbędzie się 9 września 2020 roku.

9 września br. odbyło się kolejne spotkanie (poprzez komunikator internetowy Teams) przedstawicieli pracodawcy oraz strony związkowej w sprawie nowelizacji tabeli zaszeregowania. Przed rozpoczęciem prezentacji, przygotowanej przez pana Grzegorza Penkatego z HR, a dotyczącej wartościowania robotniczych stanowisk pracy, ustalono, iż listę obecności stanowić będzie – przynajmniej na początku rozmów - zrzut z ekranu komputera. Natomiast protokoły z poszczególnych posiedzeń, ze względów bezpieczeństwa (zagrożenie epidemiologiczne - COVID19) będą podpisywane tylko przez dwóch przedstawicieli z obu Stron. Sama prezentacja, nosi tytuł „Wartościowanie stanowisk BC w ArcelorMittal Poland”. Wyjaśniamy tajemniczy skrót BC, który znalazł się w tytule tego dokumentu. Jesteśmy wprawdzie częścią koncernu światowego ArcelorMittal, gdzie językiem najczęściej używanym, a dla kadry kierowniczej wręcz obowiązującym, jest angielski, ale mieszkamy, pracujemy i żyjemy w Polsce. Zgodnie - między innymi - z konstytucją (art. 27. Język urzędowy w RP), w naszym kraju powinno się używać ojczystego języka, jakim jest język polski. Przepis ten nie narusza praw mniejszości, wynikających z ratyfikowanych przez Polskę umów międzynarodowych, ale za taką trudno uznać kierownictwo AMP S.A. Wiele razy zwracaliśmy na ten fakt uwagę, jak widać bez skutku, stąd takie wstawki i skróty z języka angielskiego, typu BC (blue collar), co oznacza pracowników na stanowiskach robotniczych oraz WC (white collar), czyli pracownicy tzw. umysłowi. I tak to stosując tego typu skróty, przez przypadek zresztą, możemy się dowiedzieć, iż popularny na całym świecie, w Polsce również, skrót WC - water closet (potocznie: ubikacja, toaleta) może mieć różne znaczenia. Prezentacja pracodawcy podzielona została na kilka rozdziałów pod tytułami: 1) Czym jest wartościowanie stanowisk? 2) Stanowisko a seat (znowu angielski, który tu oznacza faktyczne miejsce pracy) - co wartościujemy w AMP? 3) Typowe błędy przy wartościowaniu. 4) Opis metody wartościowania BC seat w AMP. 5) Pytania i odpowiedzi. O samej prezentacji i metodologii wartościowania stanowisk robotniczych w AMP S.A., które przedstawił nam przedstawiciel pracodawcy, można napisać krótko i dosłownie w kilku

zdaniach: ... „Wartoścujemy stanowiska (seaty), a nie osoby na nich aktualnie zatrudnione. Oddzielamy stanowiska (seaty) od ludzi: czego byśmy wymagali na tym stanowisku (seacie), gdyby aktualnie zatrudniona osoba odeszła lub awansowała? Wartoścujemy funkcjonujące stanowiska (seaty), a nie ideały i marzenia dotyczące tych stanowisk (seatów). Możliwe jest wartościowanie stanowiska (seata) jeszcze nie istniejącego w organizacji, ale planowanego do utworzenia w krótkim (max. do 6 miesięcy) okresie czasu. Powyższe sformułowania lub regułki są zresztą ujęte w samej prezentacji pracodawcy, w części noszącej tytuł: Jak unikać typowych błędów przy wartościowaniu stanowisk (seatów). Bardzo ważną informacją jest źródło (badania) i wytyczne, w oparciu o które Strona Pracodawcy stosuje takie, a nie inne metody wartościowania robotniczych stanowisk pracy w naszej firmie. Jak się okazało w trakcie prezentacji, metodologia wartościowania poszczególnych, robotniczych stanowisk pracy w AMP S.A., oparta jest o badania prof. Leszka Koziola z katedry zarządzania AGH, przygotowane dla Zakładów Koksowniczych. Wskazał on 4 kryteria syntetyczne wartościowania robotniczych stanowisk pracy, polegające na ocenie: a) fachowości, czyli wiedzy i doświadczeniu zawodowym, b) wysiłku oraz innych wymagań psychofizycznych i umysłowych, c) odpowiedzialności, d) warunków środowiska pracy. Dla przykładu: ocena fachowości, np. operatora suwnicy, stanowi blisko 40 % ogólnego kryterium wartościowania danego, robotniczego stanowiska pracy, a z kolei warunki pracy stanowią tylko 14 % w tym kryterium. Za wcześniej jest na ocenę tej metodologii przez Stronę Związkową, ponieważ w tym temacie ma się odbyć kolejne spotkanie Stron w dniu 16.09.2020 roku. Wówczas przewidziano min. część dyskusyjną, w trakcie której będą zadawane pytania i wyjaśniane wątpliwości, dotyczące metody wartościowania, jaką zaprezentowali nam przedstawiciele HR. O ile z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach robotniczych nie powinno być większego problemu z wybraniem i stosowaniem w AMP S.A. odpowiedniej metodologii badań oraz wartościowania ich miejsc pracy, o tyle z pracownikami tzw. umysłowymi ten problem może być ogromny. Jak nas poinformowała Strona Pracodawcy, nie jest im - jak na razie - znana taka metodologia badań, którą by można bezpośrednio zastosować przy wartościowaniu tych stanowisk pracy w AMP S.A. Jest to min. powodem, nierównoczesnego wartościowania obu grup pracowniczych. Przekładając to na język zrozumiały dla wszystkich. Sytuacja taka oznacza - wg pracodawcy - niemożność równoczesnego wartościowania oraz oceniania stanowisk robotniczych (BC - niebieskie kołnierzyki) i tzw. umysłowych (WC - białe kołnierzyki). Taka sytuacja jest z kolei nie do przyjęcia przez Stronę Społeczną, która uważa, iż taka ocena i wartościowanie stanowisk pracy powinno odbywać się równoległe, w trakcie trwających rokowań. Jak zwykle w takiej sytuacji to pewnie czas pokaże oraz rozstrzygnie, która ze Stron będzie miała rację.

K. Bak

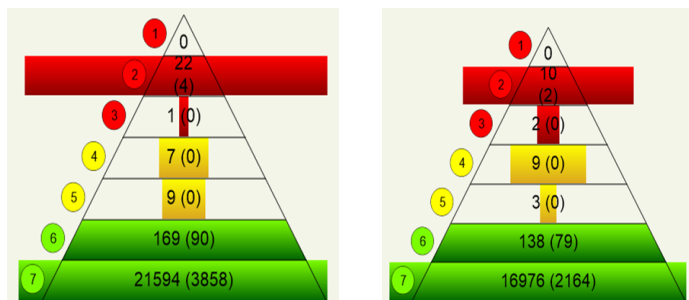
UWAGA !!! sprawdzajmy paski płacowe

Apelujemy do pracowników AMP SA by dokładnie sprawdzali swoje paski płacowe. W ostatnim czasie część pracowników ze względu na „postojowe” otrzymała minimalne wynagrodzenie, a nawet 48 osobom należało dopłacić do tej płacy. To powoduje, że nie są odprowadzane składki na potrącenia. W tym przypadku ważne jest by nie zapomnieć o składkach do PZU (ubezpieczenia grupowe). Niestety może się zdarzyć że ubezpieczyciel zgodnie z umową za brak opłat narzuci karencję w uzyskaniu np.. odszkodowań. To samo dotyczy innych instytucji. Wszelkie wątpliwości należy zgłaszać do BCOiE lub do służb kadrowych, które od 14.09. rozpoczęły stacjonarną pracę. Do dyspozycji są także przewodniczący naszego Związku.

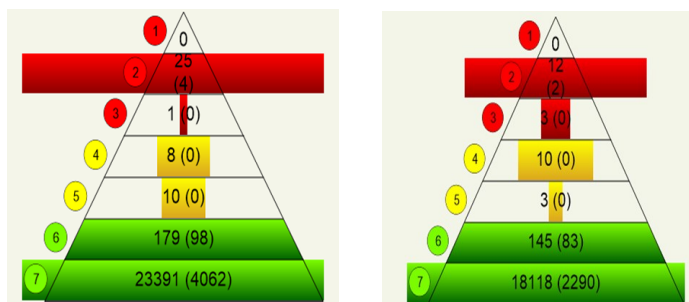
Główna komisja BHP

3 Września 2020r odbyło się posiedzenie GK BHP Arcelor Mittal Poland SA. Ze względu na pandemię, spotkanie to odbyło się zdalnie poprzez komunikator Teams. W pierwszej części spotkania statystykę BHP przedstawił Pan Wojciech Kozak, Dyrektor służb BHP. Analizując statystykę oparł się na piramidzie Bezpieczeństwa porównując miesiące zeszłego roku do obecnych miesięcy. Podkreśli też że tak dobry okres w obecnej sytuacji pandemii jest wynikiem pracy dozoru oraz pracowników.

Piramida Bezpieczeństwa pracy bez Wykonawców



Piramida Bezpieczeństwa pracy z Wykonawcami



- 1 - Śmiertelne / Fatalities
- 2 - Z przerwą w pracy (poważne) / LTI (severe)
- 3 - Z przesunięciem (poważne) / Restricted work (severe)
- 4 - Pomoc medyczna (poważne) / Medical treatment (severe)
- 5 - Pierwsza pomoc (poważne) / First aid (severe)
- 6 - Zdarzenia potencjalnie wypadkowe (poważne) / Near misses (severe)
- 7 - Anomalie i zagrożenia (poważne) / Anomalies and risks (severe)

W kolejnej części spotkania omówiono stan realizacji zadań z poprzedniej Komisji. Pierwszy temat dotyczył utworzenia stołówki w obiekcie nr.153 w Krakowie. W odpowiedzi dostaliśmy informację, że w obecnej sytuacji Pandemicznej ora kryzysu temat został odłożony, a jego realizacja nastąpi w późniejszym terminie (niestety nie wiadomo kiedy??). Kolejnym zadaniem dotyczącym Oddziału Kraków było przedstawienie koncepcji dotyczącej organizacji ruchu na bramie nr.5 w Krakowie. W odpowiedzi usłyszeliśmy, że w zakresie budowy bramy nr 5 trwają uzgodnienia projektu wykonawczego tej budowy. 7 sierpnia odbyło się duże spotkanie w tym temacie z branżystami AMP. Fizycznie na bramie nic się nie zmieniło. Będziemy pilnować realizacji uzgodnień dotyczących bramy nr5 oraz przekazywać na bieżąco informację. Kolejnym wnioskiem było wystąpienie do Spółki Kolprem o dokonanie przeglądu oznakowania przejazdów. Taki przegląd odbył się w lokalizacjach: DG, BPR. KR – w dn. 26.06.2020r. Usunięto stwierdzone usterki oraz dokonano wykoszenia traw w obszarze przejazdów kolejowych. Podobną treść miał kolejny wniosek, który dotyczył oznakowania dróg oraz poprawy widoczności w rejonie skrzyżowań. Wniosek został zrealizowany lecz nie w całości gdyż zwrócono uwagę na zalegające zerwane konary które należy usunąć. Do dyskusji włączył się Dyr. Cz. Sikorski zapew-

niając, że w najbliższym czasie wyda polecenie o usunięciu tych konarów w cały obszarze AMP. Kolejnym tematem był Tydzień Zdrowia. Temat ten omawiała pani B. Łęgowskiak – Szot. Z przekazanych informacji dowiedzieliśmy się, iż pracownicy AMP oraz ich rodziny będą mogli skorzystać z możliwości zaszczepienia się przeciwko grypie. Ta inicjatywa ma pozwolić ochronić pracowników przed nadchodzący okresem zachorowań na grypę. Kolejnym tematem omawianym to Bezpieczeństwo to MY – Take Care2. Na dzień 13 marca 2020 roku mieliśmy przeszkolonych 3688 pracowników AMP oraz spółek: AMR, KOLPREM, AMSC co stanowi 39%. Od 16 marca 2020 z uwagi na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia wszystkie szkolenia zostały zawieszono. Od 21 września szkolenia Take Care2 zostają wznowione. Ze względu na konieczność zastosowania reżimu sanitarnego szkolenia będą odbywały się w mniejszych grupach. Program szkolenia TC2 został zmodyfikowany pod kątem obowiązujących zasad bezpieczeństwa związanych z przeciwdziałaniem rozprzestrzeniania Koronawirusa. Na zakończenie Komisji omawiano zalecenia PIP, PIS i PSP. Tylko jedno zalecenie dotyczyło Krakowa. Zalecenie to dotyczyło natężenia oświetlenia sztucznego na stanowiskach pracy i w poszczególnych pomieszczeniach pracy w Zakładzie BTL. Z przekazanej informacji dowiadujemy się, iż wystąpiono o prolongatę terminu jego wykonania. Przedstawiano dotychczasowe działania w tym temacie; wykonano projekt na Wydziałach B1 i B2. Podpisano umowę z Philips na montaż oświetlenia. W 2020r zostanie wykonane oświetlenie na Wydziale B2. W 2021 według planu planowane jest wykonanie oświetlenia na Wydziale B1. Jednak ten projekt może nie zostać zrealizowany ze względu na brak środków finansowych. W BTL2 zostało uzupełnione oświetlenie (ale nie spełnia norm). Niestety ze względu na brak finansowania mogą być w tym roku kłopoty z poprawą tego stanu. Tą sprawą oraz prolongatą innych zaleceń ma zająć się SIP (A. Grabski i A. Senk). Mają ocenić stan na dzień dzisiejszy. Sprawdzić stanowiska pracy i zakres prac do wykonania. Oczywiście te działania będą konsultowane z Dyrektorami poszczególnych zakładów. Na tym nasze spotkanie się zakończyło. Kolejne spotkanie odbędzie się w Grudniu 2020r.

M. Kopeć

Rada Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce



W dniu 2 września 2020 po raz pierwszym w tym roku stacjonarnie obradowała Rada Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce. To pierwsze w tym roku zebranie członków Rady jest pewnym sygnałem, że zachowując środki ostrożności w dobie koronawirusa życie powoli wraca do normalności. Na początku zebrania członkowie Rady uczcili minutą ciszy zmarłego w lipcu kol. Marka Kwaskiewicza długoletniego członka Rady Federacji i Przewodniczącego Związku Zawodowego Metalowcy w Milmet-Timken w Sosnowcu. Następnie zebrani przeanalizowali i przyjęli uchwały dotyczące bieżącej działalności Federacji, zatwierdzając bilans za rok 2019 i przyjęcia preliminarza na rok 2020. Uczestniczący w spotkaniu mec. Liwiusz Laska, omówił procedowaną przez Sejm i Senat ustawę o usuwaniu skutków prawnych decyzji reprivatyzacyjnych dotyczących nieruchomości warszawskich, która daje pewne możliwości na uregulowanie stanu prawnego budynku na Długiej. Przewodniczący poinformował o bieżących działaniach Zarządu Federacji, stanie realizacji projektów unijnych i społecznych, przebiegu prac w Radzie Dialogu Społecznego i procedowanych uchwałach.

Cd str nr 4

Cd ze str nr 3... Zebrani w trakcie dyskusji zaprezentowali aktualną sytuację w zakładach pracy związaną z pandemią Covid-19. O ile jeszcze 3-4 miesiące temu zakłady z sektora automotive zapowiadały szereg zwolnień grupowych to na tą chwilę pracodawcy albo z nich zrezygnowali albo uruchomione zostały PDO – programy dobrowolnych odejść.

Nadal niepokojem napawa sytuacja w hutnictwie związana z brakiem restartu Wielkiego Pieca w krakowskim zakładzie ArcelorMittal Poland i wypowiedzianym Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy. Członkowie Rady po wysłuchaniu sytuacji jaka ma miejsce w Stoczni Remontowej Gryfia w Świnoujściu – postanowili skierować Stanowisko do Ministra gospodarki morskiej i żeglugi śródlądowej Marka Gróbarczyka z żądaniem podjęcia dialogu ze stoczniowcami. Zebrani zdecydowali, że w związku obostrzeniami dotyczącymi organizowania spotkań powyżej 150 osób Ogólnopolski Dzień Metalowca i Hutnika zostanie zorganizowany w przyszłym roku w dniach 22-25 kwietnia 2021 w Mielnie w OW. Albatros.

W obradach uczestniczyły zaproszone przedstawicielki Huty Celsa z Ostrowa Świętokrzyskiego – Przewodnicząca Związku Maria Poziomek i Malwina Gierczak. Rada zakończyła się miłym akcentem złożeniem podziękowań za pracę długoletnim pracownikom, którzy z Federacją byli związani ponad 30 lat – pani Barbara Józwiak – Sekretariat, pani Maria Kowalska – Księgowość, pani Elżbieta Skrakowska – Administracja.

Stanowisko ArcelorMittal Poland w związku z informacją WZZ „Sierpień 80”

8 września br. do mediów trafiła przygotowana przez WZZ „Sierpień 80” informacja, dotycząca przyszłości wielkiego pieca nr 5 w Krakowie. Sugeruje ona, że piec już nigdy nie będzie uruchomiony, a stoi za tym błędna polityka klimatyczna Unii Europejskiej. W odpowiedzi na ten list nasza firma publikuje swoje stanowisko, które w całości prezentujemy poniżej.

Stanowisko ArcelorMittal Poland w związku z informacją WZZ „Sierpień 80”

ArcelorMittal Poland informuje, że wnioski Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80” są błędne. - Firma nie podjęła żadnych decyzji co do przyszłości instalacji części surowcowej krakowskiego oddziału, które zostały tymczasowo zatrzymane w listopadzie 2019 r.

Planowaliśmy uruchomić wielki piec oraz stalownię w pierwszym kwartale tego roku, jednak pandemia, której wpływ na europejski sektor stalowy jest ogromny, pokrzyżowała nasze plany.

- Obecnie nie jesteśmy w stanie określić, kiedy popyt na stal wróci do poziomów sprzed pandemii – komentuje Marc De Pauw, dyrektor generalny i prezes zarządu ArcelorMittal Poland. – Decyzję o uruchomieniu instalacji podejmiemy, kiedy produkcja w Krakowie będzie opłacalna, a o opłacalności w tej chwili niestety nie możemy mówić.

Prawdą jest, że europejski przemysł stalowy mierzy się z wieloma wyzwaniami, które wpływają na konkurencyjność branży. System EU ETS (europejski system handlu uprawnieniami do emisji dwutlenku węgla), wspomniany przez „Sierpień 80”, powoduje dodatkowe koszty, których nasi konkurenci spoza Europy nie muszą ponosić, a to przekłada się na wysoki import stali, która na rynkach UE jest sprzedawana po nieuczciwych cenach. Dlatego ArcelorMittal od kilku lat postuluje wprowadzenie węglowej opłaty wyrównawczej, która stworzyłaby równe warunki konkurencyjności, a także pomogłaby w dekarbonizacji sektora. Dodatkowo w Polsce mamy do czynienia z wysokimi cenami energii elektrycznej, które jeszcze wzrosną po tym, jak w przyszłym roku wejdzie w życie rynek mocy – to kolejny koszt, który negatywnie wpłynie na naszą pozycję konkurencyjną



ArcelorMittal

Szczepienia przeciwko grypie w AMP SA

W związku z koniecznością zabezpieczenia odpowiedniej liczby szczepionek w poszczególnych ośrodkach medycyny pracy, uprzejmie prosimy osoby zainteresowane o wypełnienie deklaracji chęci przystąpienia do programu szczepień przeciw grypie w sezonie 2020/2021.

PLANOWANY TERMIN WYKONYWANIA SZCZEPIEŃ: od 01.10.2020 r. do zamknięcia listy chętnych.

W związku z koniecznością zachowania reżimu sanitarnego w czasie wykonywania szczepień, będzie obowiązywała rejestracja telefoniczna, o rozpoczęciu której poinformujemy osobnym komunikatem.

Uwaga! Termin rozpoczęcia szczepień może ulec zmianie w przypadku ewentualnych opóźnień w dostawie szczepionek do Polski, o czym będziemy informować na bieżąco.

Deklarację należy zwrócić do 25 WRZEŚNIA w formie skanu/zdjęcia na adres e-mail lub w Biurze BHP/u kierownika wsparcia BHP:

- Dąbrowa Górnicza - Beata Łęgowiak-Szota, Al. Piłsudskiego 92, 38-403 Dąbrowa Górnicza, budynek inżynieringu pok. 214, tel. 660 682 430, e-mail: zdrowie@arcelormittal.com

- Kraków - Magdalena Ciurkot, ul. Mrozowa 4, 31-752 Kraków, budynek straży pożarnej pok. 16, tel. 664 781 806, e-mail: zdrowie@arcelormittal.com

- Chorzów – Zbigniew Stępień i Rafał Stefaniak, ul. Metalowców 13, 41-500 Chorzów, budynek dyrekcyjny 4 piętro pok. 42, tel. 784 059 232 lub 784 059 216, e-mail: zdrowie@arcelormittal.com

- Świętochłowice - Krzysztof Książko, ul. Metalowców 5, 41-600 Świętochłowice, budynek dyrekcyjny pok. 108, tel. 795 414 954, e-mail: zdrowie@arcelormittal.com

- Sosnowiec - Krzysztof Grabek, ul. Niwecka 1, 41-200 Sosnowiec, budynek socjalny pok. 10, tel. 795 472 030, e-mail: zdrowie@arcelormittal.com

UDZIELANIE INFORMACJI – TEL. 660 682 430

Jednostki medyczne realizujące usługę szczepień na rzecz ArcelorMittal Poland S.A.:

- Okręg śląsko-dąbrowski Gabinet zabiegowy PMP Unimed Aleja Józefa Piłsudskiego 92 41-308 Dąbrowa Górnicza

- PMP CM Ujastek Ul. Ujastek 3 31-752 Kraków

Ze szczepionek mogą skorzystać pracownicy ArcelorMittal Poland S.A. oraz członkowie ich rodzin (osoby zamieszkujące w tym samym gospodarstwie domowym), pracownicy Sanpro Synergy Sp. z o.o. i Ananke Business Communications Sp. z o.o. świadczący pracę na rzecz ArcelorMittal Poland S.A. Koszt szczepionki VAXIGRIP wraz z zaszczepieniem pokrywa w całości ArcelorMittal Poland S.A. lub Fundacja Ochrony Zdrowia w przypadku pracowników „interim”. Koszty podatku i ubezpieczeń społecznych związanych z wykonywanymi szczepieniami ponosi pracownik i zostaną one potrącone przez listę płac lub w przypadku pracowników interim dostarczona zostanie informacja w formie druku PIT 8-C. Średni koszt wynosi około 18,42 zł/osobę. Dokładna kwota widoczna będzie na pasku płacowym lub w PIT 8-C. Ostateczna wysokość kwoty potrąceń uzależniona jest od indywidualnych warunków rozliczeniowych pracownika wynikających z ustawy podatkowej. Z pozdrowieniami,

Biuro BHP

Z ostatniej chwili: Rząd przyjął we wtorek rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. Zgodnie z nim, od przyszłego roku minimalne wynagrodzenie będzie wynosiło **2,8 tys. zł**, a minimalna stawka godzinowa **18,30 zł**. To takie same stawki, jakie wcześniej rząd zaproponował Radzie Dialogu Społecznego (RDS).