



Tu jest pamięć i tutaj świeczka.
Tutaj napis i kwiat pozostanie.
Ale zmarły gdzie indziej mieszka
na wieczne odpoczywanie.
(...)
Smutek to jest mrok po zmarłych tu
ale dla nich są wysokie jasne światy.
Zapał świeczkę.
Westchnij.
Pacierz zmów.
Odejdź pełen jasności skrzydlatej.

(J. Kulmowa, "W zaduszki")

Zbliża się Dzień Wszystkich Świętych, a za raz po nim Dzień Zaduszny. Są to dni pamięci o tych co już odeszli, których już nie ma wśród nas. Nasza tradycja nakazuje odwiedzanie w te dni grobów swoich bliskich, zapalenie zniczy, złożenie kwiatów. Ludzie przychodzą na cmentarze, aby przede wszystkim pomodlić się za swoich bliskich zmarłych. Odwiedzając miejsca wiecznego spoczynku, zachowajmy należytą powagę, zastanówmy się nad przemijaniem, przywołajmy ulotne wspomnienia. Cmentarz jest miejscem gdzie spoczywają nasi najbliżsi; dziadkowie, rodzeństwo, nasi rodzice, również najbliżsi naszych znajomych. Ich też należy uszanować.

Święto Zmarłych jest to dobry moment na refleksje, także nad własnym życiem, jest to czas zadumy i refleksji nad przemijaniem.

Człowiek żyje tak długo, jak długo trwa pamięć o nim.

Dialog społeczny w AMP SA

Organizacje związkowe działające w AMP SA z niepokojem odbierają ostatnie decyzje kierownictwa Spółki. Jednostronne decyzje Pracodawcy dotyczące Oddziałów w Krakowie i Sosnowcu bez konsultacji społecznej budzą nasze obawy o właściwy dialog w Spółce. W reakcji na te działania największe organizacje związkowe działające w AMP wystosował do Prezesa Wojciecha Koszuty pismo, w który zwracają uwagę na te nieprawidłowości:

Organizacje Związkowe funkcjonujące w ArcelorMittal Poland S.A. – sygnatariusze niniejszego pisma wyrażają niezadowolenie ze sposobu prowadzenia przez pracodawcę ArcelorMittal Poland S.A. dialogu społecznego.

Związki Zawodowe reprezentujące pracowników spółki odnoszą wrażenie, że dialog społeczny w ostatnim czasie nie jest prowadzony rzetelnie i nosi znamiona pozorności. Niedopuszczalnym jest, by w ważnych sprawach społecznych przedstawiciele załogi byli informowani w ostatniej chwili, bez możliwości odniesienia się do tych kwestii - w momencie kiedy pracodawca już podjął decyzję i przystępuje do jej realizacji. Dialog nie polega na samym przekazaniu informacji, ale na porozumiewaniu się obu stron, dialog społeczny to całokształt wzajemnych relacji pomiędzy związkami zawodowymi, a pracodawcą polegający na wspólnym szukaniu rozwiązań obopólnie korzystnych.

Prawidłowo prowadzony dialog skutkuje tym, że strona społecz-

na wspiera pracodawcę również w tych trudnych społecznie kwestiach i jest w stanie wziąć odpowiedzialność za podjęte decyzje. W przypadkach, gdy pracodawca podejmuje decyzje jednostronnie – niszczy wzajemne relacje, podważa zaufanie i bierze na siebie całą odpowiedzialność za następstwa podejmowanych działań. Niestety ostatnie działania Dyrekcji AMP potwierdzają nasze obawy do prowadzenia rzetelnie dialogu społecznego choć wydawałoby się, że jest on ustabilizowany.

Oburzenie i sprzeciw zarówno pracowników jak i organizacji związkowych wywołały ostatnie działania pracodawcy w stosunku do pracowników sosnowieckiej walcówki, które zostały podjęte bez żadnej konsultacji. Przedstawiciele pracodawcy przekazali jedynie suchą informację właściwie w przeddzień podejmowanych działań w istotnych dla pracowników kwestiach, nie podejmując nawet próby dokonania wspólnych uzgodnień i wypracowania jakichkolwiek rozwiązań zabezpieczających pracowników. Pamiętamy przy tym wypowiedziane zaledwie kilka dni wcześniej słowa pracodawcy, iż w obecnie trudnej sytuacji nie zamierza wprowadzać oszczędności na wynagrodzeniach pracowników. Kolejny przykład to decyzje dotyczące alokacji pracowników krakowskiej Ocykowni nr 1. Pomimo zapewnienia, że najwyższym dobrem w AMP są pracownicy, alokowanie Ich do innych zakładów bez stosownych rozmów, uzgodnień, zapewnienia odpowiedniej logistyki budzi nasz sprzeciw.

Sosnowiecka jak i krakowska sytuacja bezpośrednio wpłynęła na załogę. Wywołała oburzenie i niepokój społeczny, podważyła zaufanie do pracodawcy, bowiem jeśli coś się dzieje w tajemnicy i na szybko – rodzi podejrzenia co do zamiarów.

Jako strona społeczna otrzymujemy od pracowników bardzo dużo szczegółowych pytań, na które nie jesteśmy w stanie odpowiedzieć, a dotyczą one m.in.

- kryteriów doboru pracowników do oddelegowania do pracy w innych oddziałach AMP;
- czy wzięto pod uwagę sytuację życiową i losową pracowników;
- czy będzie zapewniony dowóz pracowników do nowego miejsca pracy;
- czy zmiany dotyczą tylko pracowników fizycznych.
- czy pracownicy pomimo zapowiedzi Pracodawcy o utrzymaniu wynagrodzeń nie poniosą strat finansowych zmniejszających ich budżet rodzinny

Pytamy zatem czy wykorzystując platformę dialogu nie można było dokonać stosownego uzgodnienia stron, by pracownicy nie tracili na wynagrodzeniu? Nie rozwiązane pozostały także inne sprawy organizacyjne, jak np. przepustki, badania dopuszczające pracowników do wykonywania pracy, wiek pracowników.

Nie godzimy się na pozorne oszczędności, które długofalowo mogą przynieść efekt odwrotny od zamierzonego. Oczekujemy faktycznego dialogu społecznego, z poszanowaniem obu stron kierującego się przede wszystkim dobrem pracownika. Nie zgadzamy się na jednostronne decyzje Pracodawcy. Związki Zawodowe podpisane pod niniejszym pismem będą stanowczo reagować jeśli pojawią się podobne decyzje w przyszłości. Mamy nadzieję, że jest to jednostkowa, nieprzemyślana decyzja osób reprezentujących AMP i nie zaważy ona na wsparciu Strony Społecznej w wielu ważnych decyzjach zarówno w funkcjonowaniu Spółki jak i w prowadzeniu dialogu społecznego.

Co dalej z krakowską Koksownią ?

W ostatnim czasie otrzymujemy wiele pytań od pracowników ZKK jakie decyzje Zarząd AMP przygotowuje w stosunku do Zakładu, w którym wielu z nich przepracowało całe swoje życie zawodowe? Jaki los czeka tam zatrudnionych ? Dziś nie da się ukryć wielu sygnałów, które mogą wskazywać na przygotowywanie czarnego scenariusza dla ZKK. Między innymi: wstrzymano dostawy węgla, wstrzymuje się dostawy gazu koksowniczego do odbiorców (Tameh), ogranicza się zatrudnienie firm zewnętrznych, wstrzymuje zapowiadane inwestycje i remonty, a do tego od dawna Zakład ma problemy z regulowaniem swoich zobowiązań. W dyskusji z Zarządem Spółki organizacje związkowe były zapewniane, że to tylko chwilowe problemy, że gdy koniunktura wróci to ZKK będzie produkowało nadal. Choć zdajemy sobie sprawę, iż dekarbonizacja wymusi zamknięcie Koksowni w przyszłości to obecne działania przyjmujemy z dużym niepokojem. Wielu pracowników w Krakowie uważa, że Dyrekcja Spółki zachowa się tak samo jak to zrobiono z zamknięciem Wielkiego Pieca i Stalowni. Najpierw były obietnice, zapewnienia, nawet w obecności przedstawicieli Rządu RP i władz miasta Krakowa, a później jednostronna decyzja o zamknięciu. Pracownicy jak i Związki Zawodowe działające w Krakowie oczekują jawności w tej trudnej sytuacji. Propozycje, które przekazuje dyrekcja oraz szczerłość w rozmowach będą sprawdzianem dotyczącym dialogu społecznego. Oczekujemy na zapowiadane spotkanie z Prezesem Czesławem Sikorskim odpowiedzialnym za ten obszar produkcji. Informacji otrzymane od Dyrekcji AMP będą podstawą do naszych kolejnych związkowych kroków w obronie miejsc pracy. **K.W.**

Próba ograniczenia wjazdów samochodami prywatnymi na teren AMP SA

W ostatnich tygodniach doszło do kolejnej problematycznej sytuacji dotyczącej dialogu społecznego. Osoby odpowiedzialne za ochronę obiektów AMP w tym za wyrażanie zgody na ilość wjazdów samochodami prywatnymi na teren AMP zadecydowały o ograniczeniu tych ostatnich w Dąbrowie Górniczej do poziomu 20% stanu zatrudnienia w poszczególnych Zakładach. Oburzenie na kolejny przykład „burzenia” dialogu społecznego wyraziły organizacje związkowe działające we wszystkich Oddziałach Spółki. W tym przypadku poparcie dla naszego sprzeciwu wyrazili Dyrektorzy Zakładów dla, których obecny „układ” gdzie pracownik jest dyspozycyjny praktycznie w 100 % mając możliwość przyjechania do pracy własnym samochodem jest dla nich komfortowy. Nie chcemy drażnić tematu kto podjął tą kolejną „niefortunną” decyzję jednak Zarząd AMP powinien sam zdecydować czy kolejny „odbezpieczony granat” przez Pracodawcę da się zneutralizować czy okaże się, że mowa o dialogu społecznym to tylko slogany słowne. W tej sprawie Strona Społeczna także wystąpiła do Pracodawcy z apelem o wycofanie się z „niefortunnym planów”:

Szanowny Panie Dyrektorze,

Przed kilkoma dniami zwróciliśmy uwagę na nierzetelność prowadzonego w ArcelorMittal Poland S.A dialogu społecznego. Nie otrzymaliśmy jeszcze na nasze wystąpienie odpowiedzi, a już po raz kolejny zmuszeni jesteśmy zaapelować o poszanowanie roli, jaką do spełnienia w naszej firmie mają Organizacje Związkowe.

Na ostatnim spotkaniu tzw. TOP6 – największych Organizacji Związkowych funkcjonujących w AMP i przedstawicieli Pracodawcy otrzymaliśmy informację, iż pracodawca podjął decyzję w sprawie drastycznego wręcz ograniczenia ilości przepustek wjazdowych na teren ArcelorMittal Poland S.A. jednocześnie pozorując dialog społeczny próbował uzyskać opinię w tym temacie. Tymczasem do Dyrektorów Zakładów rozesłane zostało polecenie Szefa Biura Ochrony nakazujące zmniejszenie ilości pozwoleń na wjazd samochodem na teren AMP do ok. 20% stanu załogi i przesłanie do dnia 24 listopada br. list imiennych pracowników, którym zezwolenia

mają zostać wydane.

Powyzsze stanowi wręcz pogwałcenie zasad dialogu społecznego. Zarówno w naszej ocenie, jak i zdecydowanie wyrażonej opinii pracowników zarówno produkcyjnych, jak i dozoru - jest to pomysł bardzo źle odebrany społecznie.

Przepustki wjazdowe to w Państwa mniemaniu „benefit”, z którego korzystają pracownicy. Informujemy, iż korzyści z takiego stanu rzeczy są obopólne, a nawet większą korzyść przynoszą pracodawcy. To pracodawca w czasie stanu pandemii zezwolił, a wręcz sugerował pracownikom, by nie korzystali z komunikacji miejskiej, celem ograniczenia ilości zakażeń, która mogłaby doprowadzić nawet do zatrzymania produkcji. Pracownicy dostosowali się do tych zaleceń, a w okresie 3-letniego okresu pandemii w związku ze zwiększoną ilością przepustek wjazdowych nie zdarzyła się żadna sytuacja powodująca zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników, czy dla ruchu drogowego, nie było również żadnych większych utrudnień. Pracownicy wykazali się pełną odpowiedzialnością, mając na uwadze bezpieczeństwo własne jak i troskę o zakład pracy i ciągłość produkcji.

Zwracamy uwagę na fakt, że zarówno w czasie remontu Wielkiego Pieca, czy też w sytuacjach awaryjnych, nadgodzin, w których zakończenie pracy ma miejsce w różnych godzinach, w których często występuje problem z dostępem do komunikacji miejskiej czy przewozów pracowniczych – pracownicy posiadający przepustkę wjazdową są bardziej dyspozycyjni i chętniej wyrażają zgodę na dodatkowe godziny pracy, gdyż nie martwią się o bezpieczny powrót do domu. Często osoby pracujące w nietypowych godzinach (nadgodzinach) zamieszkują w odległych od Dąbrowy Górniczej lokalizacjach.

Również przyjazd do pracy pracowników posiadających przepustki wjazdowe jest lepiej zorganizowany i pozwala sprawniej oraz w odpowiednim czasie zmienić pracownikom na liniach technologicznych. Pracownicy dojeżdżający komunikacją miejską często – szczególnie w obecnym czasie prowadzonych na ogromną skalę remontów w okolicznych miastach – nie mają praktycznie żadnego wpływu na czas dotarcia do miejsca pracy. Kilkunastominutowe spóźnienie autobusu komunikacji miejskiej powoduje, iż pracownicy zakładów oddalonych od bramy głównej nie są w stanie zdążyć na przewozy wewnętrzne, a przez to zmienić współpracownika pracującego na instalacji będącej w ruchu ciągłym.

Planowane tak drastyczne ograniczenie ilości uprawnień na wjazd na teren AMP samochodem prywatnym na 2024 r. może spowodować rozgoryczenie i frustrację pracowników, odmowę pracy w godzinach nadliczbowych, a tym samym zakłócić pracę w ruchu ciągłym na zakładach.

Przytoczone w argumentacji podjętej przez pracodawcę decyzji o zmniejszeniu ilości pozwoleń na wjazd na teren AMP przypadki nieprawidłowego parkowania są incydentalne.

Jako strona społeczna zwracamy się z wnioskiem o wycofanie się pracodawcy z niepopularnych decyzji. Decyzja o ograniczeniu wjazdów samochodami prywatnymi na teren AMP w 2024 r. już dzisiaj wywołała ogromne oburzenie, a wprowadzenie jej w życie może nieść za sobą szereg negatywnych konsekwencji. Wnosimy również o podjęcie działań wychodzących naprzeciw potrzebom załogi i zakładów, mających na celu zabezpieczenie na terenach dostępnych w zakładach pracy miejsc parkingowych i postojowych w odpowiedniej ilości oraz oznakowanych zgodnie z obowiązującymi w ArcelorMittal Poland S.A. standardami.

Po naszej związkowej interwencji i wsparciu Dyrektora Generalnego, MC podjęło decyzję o utrzymaniu dotychczasowej liczby zezwoleń. Stosowna informacja przesłana przez Dyrektora Personalnego Pana Stanisława Bóla:

Informuję Panów Przewodniczących, że podczas dzisiejszego posiedzenia MC została podjęta decyzja o utrzymaniu liczby zezwoleń na wjazd samochodami na teren ArcelorMittal Poland S.A. oddział w Dąbrowie Górniczej. Decyzja ta została podjęta po konsultacjach z dyrektorami oddziałów produkcyjnych, biorąc pod uwagę stanowisko w tym zakresie Organizacji Związkowych.

Nadeszły trudne czasy dla Spółek hutniczych

Kryzys jaki dotknął hutnictwo nie tylko w Polsce, spowodował szereg poważnych problemów w Spółkach hutniczych związanych z tą branżą. Brak zamówień, ogólna stagnacja także w strefie usług i zamówień publicznych, powoduje coraz trudniejszą sytuację dla większości Firm. Również prognozy na nadchodzące miesiące nie napawają optymizmem.

W ubiegły poniedziałek w Spółce Kolprem odbyło się spotkanie Zarządu Spółki z pracownikami krakowskiej lokalizacji. Sytuacja ekonomiczna Firmy jest bardzo trudna. Spadek wolumenu przewozów tak zewnętrznych jak i wewnętrznych powoduje coraz mniejsze wpływy do „kasy” Spółki. Zakładany na ten rok poziom przewozu w ilości 10 mln ton jest nierealny. Spółka boryka się z brakami w zatrudnieniu zwłaszcza na Śląsku. Powoduje to, że coraz więcej pracowników z Krakowa jest alokowanych do Dąbrowy Górniczej. Budzi to głębokie niezadowolenie wśród załogi krakowskiego Oddziału. W trakcie dyskusji poruszono wiele tematów związanych z funkcjonowaniem Firmy, ze zmianami organizacyjnymi, ze zwiększonym obciążeniem na niektórych stanowiskach pracy, zwłaszcza dyżurnych ruchu. Zdaniem tej grupy zawodowej takie obciążenia dodatkowymi zadaniami może spowodować zwiększenie zagrożenia wypadkowego. Podnoszono też temat braku konsultacji i szkoleń obejmujących nowe obowiązki, które przypisano dyżurnym. Obecni na spotkaniu pracownicy podnosili także tematy związane z transformacją, pracami obcych Spółek, nierównym traktowaniu poszczególnych lokalizacji, brakiem normalnej współpracy na linii Kolprem – BWZ co było już wielokrotnie poruszane. Na wiele pytań i tematów związkowcy nie otrzymali zadowalających odpowiedzi. Zdajemy sobie sprawę z obecnej sytuacji w firmie i w całym AMP, ale Kolprem i AMP to przede wszystkim pracownicy. Ich dobro, przyszłość i bezpieczeństwo jest dla nas najważniejsze, dlatego będziemy domagać się właściwego traktowania pracowników.

Ubiegły tydzień to również spotkanie związkowców z Zarządem Spółki AM DS. W Spółce tej od miesiąca trwała dyskusja na temat wypracowania Porozumienia osłonowego gwarantującego godziwe zabezpieczenie finansowe w sytuacji braku zatrudnienia. Niestety jednostronnie zerwanie przez Zarząd Spółki rozmów związanych z negocjacjami programu osłonowego dla pracowników zagrożonych utratą miejsc pracy spowodował zdecydowane działania organizacji związkowych działających w AMDS. Oflagowanie i „akcja protestacyjna” z poinformowaniem wszystkich pracowników o sytuacji pomogły. Efektem tych działań było wznowienie rozmów Zarządu Spółki w tym jakże istotnym temacie. Podczas spotkania z przedstawicielem Zarządu Z Luksemburga oprócz wyjaśnienia powstałego sporu dyskutowano o aktualnej sytuacji Spółki, o planowanych remontach i inwestycjach. Według Pana Jeana-Marc Butina Dyrektora Generalnego AM DS. Europe obecnego na spotkaniu jest dla Polski, a właściwie dla Krakowa przygotowywana inwestycja w nową halę produkcyjną. Rozmowy w tej sprawie są właściwie na ukończeniu i gdyby nie głęboki kryzys w hutnictwie to pewnie plany dotyczące tej inwestycji były wdrażane w życie. Strony uznały wspólnie, że pomimo wyjaśnienia decyzji dotyczącej możliwej redukcji zatrudnienia będą kontynuowały rozmowy na temat zawarcia Porozumienia osłonowego. Porozumienie to ma być wzorowane na zapisach Porozumienia osłonowego podpisanego w AMP. Mamy nadzieję, że negocjacje rozpoczną się w najbliższym cza-

sie, a ich efekt będzie satysfakcjonujący zwłaszcza dla pracowników Spółki.

Wielki niepokój wśród załogi Spółki Tameh budzi fakt braku decyzji co do przyszłości Firmy. Długotrwałe pertraktacje z potencjalnymi inwestorami i brak konkretnych rozwiązań, a ponadto niewielka produkcja nie sprzyja spokojowi społecznemu. Pracownicy Spółki są coraz bardziej sfrustrowani i niepewni przyszłości swojej i swoich rodzin. Na domiar złego problemy krakowskiej Koksowni z dostawą gazu powodują ograniczenie tańszej produkcji co niewątpliwie będzie miało znaczenie w przyszłości. Zarząd AMP w dalszym ciągu twierdzi, że jest zainteresowany sprzedażą Spółki. Mamy nadzieję, że może nowe władze drugiego wspólnika Spółki Tauron szybko dla dobra pracowników podejmą właściwą decyzję.

W ubiegły czwartek po wieloletnich staraniach naszego Związku udało się rozwiązać sprawę posiłków w Spółce Cognor S.A. Oddział Ferrostał Łabędy w Krakowie. Dzięki decyzji Zarządu Firmy, a właściwie Prezesa Przemysława Sztuczковского, udało się sfinalizować ten ważny dla załogi temat. Pracownicy Spółki będą otrzymywać dodatkowe środki w formie kart przedpłaconych, których „doładowanie” rozpocznie się już w październiku. W trakcie podpisywania porozumienia uzyskaliśmy także informację o prawdopodobnym zakończeniu inwestycji w Krakowie i rozpoczęciu produkcji jeszcze w tym roku. Niestety na tą chwilę pozostałe Zakłady będące w Grupie Cognor nie dostały „zielonego światła” by takie rozwiązania wprowadzić. Będziemy starali się aby wszystkie Zakłady były jednakowo traktowane.

Poza nielicznymi wyjątkami większość Spółek przeżywa trudny okres. Problemy w zatrudnieniu, braki fachowców na szeregu stanowiskach pracy pogłębiają się coraz bardziej. Niepewność co do przyszłości Firm, a wręcz co do ich dalszego funkcjonowania powoduje dodatkowo odpływ pracowników zwłaszcza tych najlepiej wykwalifikowanych. Wszyscy czekamy na koniec tego złego czasu i na powrót normalności.

T. Ziotek

Posiedzenie Małopolskiej Terenowej Komisji Socjalnej

Obrazy otworzyła Przewodnicząca MTKŚS w ArcelorMittal Poland S.A. Pani Jadwiga Radowiecka. Posiedzenie MTKŚS odbyło się zdalnie z wykorzystaniem komunikatora Microsoft Teams. Członkowie Komisji jednocześnie wyrazili zgodę na taką formę prowadzenia posiedzenia Komisji, a także zapewnili iż podczas posiedzenia zdalnego po swojej stronie zapewniają brak dostępu do informacji i danych przez osoby nie będące członkami komisji w celu ochrony danych osobowych, w tym danych o stanie zdrowia. Przewodnicząca przedstawiła szczegółowe wykorzystanie środków ZFŚS za 9 m-cy 2023r. Omawiając wydatki na poszczególne rodzaje świadczeń w porównaniu do roku 2022. Ponadto rozpatrzono 22 wnioski o zapomogi dla pracowników, oraz 24 wnioski dla byłych pracowników. Rozpatrzono pozytywnie 8 wniosków o udzielenie pożyczek remontowych oraz uzgodniono termin podpisywania umów pożyczek do 30 listopada 2023 r. W celu umówienia terminu podpisania umowy pożyczki należy dzwonić pod nr telefonu: **643 87 42** lub **12 643 87 43**. Oprocentowanie pożyczki wg zapisów Regulaminu ZFŚS na 2023 r. – Tabela nr 7. W ostatniej części spotkania Komisja zapoznała się i wyraziła zgodę na dofinansowanie z ZFŚS propozycji wypoczynku po pracy – wycieczka do miejscowości **Bukowina Tatrzańska w terminie 24-26.11.2023 r.** Wysokość dofinansowania zgodna z obowiązującym Regulaminem ZFŚS w 2023 r.

M. Żelichowski



Działania FZZMiH w temacie wsparcia hutnictwa i zakładów energochłonnych



4 października br. w Brukseli odbyło się spotkanie plenarne Komitetu Sektorowego dialogu społecznego ds. Stali. Uczestniczyli w nim europejscy partnerzy społeczni w dziedzinie stali, Europejski Związek Zawodowy industriAll (którego członkiem jest FZZMiH) i EUROFER. Spotkanie odbyło się na celu wymiany spostrzeżeń i problemów, które dotyczą branżę stalową. Termin spotkania zbiegł się z naszymi staraniami dotyczącymi wydania przez europejskich decydentów zgody na uruchomienie środków wspomagających branżę, co zresztą stało się faktem 6 października. To sukces wszystkich partnerów społecznych nie tylko Solidarności jak czasami czytamy. FZZMiH przesłała na ręce Komisarza pismo zwracające uwagę na nierówne traktowanie partnerów w ramach UE. Spotkanie zostało podsumowane wspólnym oświadczeniem partnerów, gdzie kładliśmy szczególny nacisk na szybkość podejmowania decyzji.

Wspólne Oświadczenie

Europejscy partnerzy społeczni zobowiązują się do działań na rzecz konkurencyjnej transformacji europejskiego sektora stalowego

Ze względu na to, że koszty energii i surowców utrzymują się na wysokim poziomie, globalna nadwyżka mocy produkcyjnych stale rośnie i nie widać końca kryzysu związanego z kosztami życia w Europie, europejscy partnerzy społeczni w dziedzinie stali, Europejski Związek Zawodowy industriAll i EUROFER zobowiązują się do dalszej współpracy na rzecz wsparcia podwójnej transformacji: ekologicznej i cyfrowej europejskiego przemysłu stalowego i jego pracowników.

Europejska stal ma kluczowe znaczenie dla zielonej transformacji i stanowi serce europejskiego przemysłu, zapewniając 310 000 bezpośrednich i 2,3 miliona pośrednich miejsc pracy w UE. Przed wyborami do Parlamentu Europejskiego w 2024 r. należy sfinalizować różne akty prawne UE, aby zapewnić bardziej zrównoważoną przyszłość przemysłu stalowego w Europie.

Europejski sektor stalowy i jego pracownicy teraz bardziej niż kiedykolwiek potrzebują prawdziwego wsparcia dla inwestycji, aby zapewnić skuteczne zarządzanie transformacją ekologiczną i cyfrową, tak aby żaden hutnik ani region nie pozostawał w tyle.

Europejscy Partnerzy Społeczni:

- 1. Zgadzą się współpracować na rzecz zrównoważonego europejskiego przemysłu stalowego, który wspiera wysokiej jakości miejsca pracy z dobrymi warunkami pracy.**
- 2. Zobowiązują się do pełnego poszanowania dialogu społecznego na wszystkich poziomach, zgodnie z ustawodawstwem krajowym lub europejskim.**
- 3. Wzywają do szybkiego wdrożenia sprzyjających warunków ramowych we wszystkich odpowiednich obszarach polityki (finansowanie, pozwolenia, handel, energia, klimat itp.), aby pobudzić inwestycje mające na celu dekarbonizację sektora, przy uwzględnieniu znaczenia uwarunkowań społecznych.**
- 4. Podkreślają potrzebę znalezienia pilnych rozwiązań ograniczających koszty i ceny gazu i energii elektrycznej, a także rozwiązań długoterminowych zapewniających dostęp do niedrogiej i czystej energii.**
- 5. Będą w dalszym ciągu wspierać przegląd i wdrażanie unijnego rozporządzenia w sprawie przemieszczania odpadów, podkreślając, że należy przestrzegać surowych norm społecznych i środowiskowych oraz aby przemysł europejski miał dostęp do wysokiej jakości złomu.**
- 6. W dalszym ciągu opowiadają się za równiejszymi warunkami działania na arenie międzynarodowej, co wymaga skutecznego**

7. Będą współpracować nad nadchodzącą unijną ścieżką transformacji w zakresie metali podstawowych, aby opracować ambitny plan dla sektorów, aby sprostać podwójnej transformacji cyfrowej i ekologicznej, zapewniając jednocześnie Sprawiedliwą Transformację.

Wzywają kandydatów do wyborów europejskich 2024, aby zobowiązali się do współpracy z krajowymi i europejskimi partnerami społecznymi w dziedzinie stali na rzecz bardziej zrównoważonego sektora stalowego.

Europejscy Partnerzy Społeczni będą w dalszym ciągu współpracować ze sobą oraz z krajowymi i europejskimi decydentami, aby zapewnić przetrwanie europejskiego sektora stalowego.

W sprawie wsparcia sektora stalowego oraz przemysłu energochłonnego występowało także OPZZ do naszych władz rządowych. Do OPZZ wpłynęła odpowiedź w związku z pismem dotyczącym sytuacji branży stalowej. W niej przedstawiciel Ministerstwa Rozwoju i Technologii przypomniał między innymi, iż Uchwałą Rady Ministrów nr 1/2023 z dnia 3 stycznia 2023 r. został przyjęty program rządowy „Pomoc dla sektorów energochłonnych związana z nagłymi wzrostami cen gazu ziemnego i energii elektrycznej w 2022 r.”. Pomoc przedsiębiorstwom została przyznana za koszty kwalifikowane poniesione na zakup energii i elektrycznej i gazu ziemnego w okresie od 1 lutego do 31 grudnia 2022 r. W ramach ww. programu w marcu br. MRiIT udzieliło pomocy publicznej 195 podmiotom na łączną kwotę 2,321 mld zł. Największa kwota wsparcia trafiła do sektora hutnictwa metali – ok. 702 mln zł. W 2022 r. rekompensaty przyznano 92 podmiotom na kwotę prawie 800 mln zł, w tym dla przedsiębiorstw zajmujących się produkcją surówki żelazostopów, żeliwa i stali oraz wyrobów hutniczych w wysokości ok. 260 mln zł. Budżet na rekompensaty na lata 2022-2031 wynosi ok. 43 mld zł. Obecnie Urząd Regulacji Energetyki zbiera wnioski od przedsiębiorstw o rekompensaty za 2023 r. Szacuje się, że w 2023 roku kwota ta sięgnie ok. 2,5 mld PLN. Strona Społeczna będzie oczekiwała od AMP informacji o wysokości wsparcia finansowego.

K.W.

Święto w sobotę. Co przysługuje pracownikowi?

Tegoroczny 11 listopada, obchodzony w Polsce jako Święto Niepodległości, przypada w sobotę. Co o takim przypadku mówi Kodeks pracy i co przysługuje pracownikowi? Święto w sobotę, a Kodeks pracy. Jak wynika z art. 130. § 2. Kodeksu Pracy, jeśli święto wolne od pracy przypada w sobotę pracownik zyska dodatkowy dzień urlopu. Pracodawca zobowiązany jest obniżyć wymiar czasu pracy o 8 godzin. Co istotne, dodatkowy dzień wolny przysługuje osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Oznacza to, że nie obejmuje pracowników wykonujących swoje obowiązki na podstawie umów cywilnoprawnych, czyli umowy zlecenie i umowy o dzieło. Dodatkowy dzień wolny od pracy nie przysługuje również osobom przebywającym w tym dniu na zwolnieniu chorobowym, zasiłku macierzyńskim czy urlopie bezpłatnym. Warto także wiedzieć, że jeśli pracownik kończy zwolnienie z dniem 10 listopada lub będzie niezdolny do pracy od 12 listopada ma prawo do dodatkowego dnia wolnego za święto przypadające w sobotę. Pracodawca musi także udzielić pracownikowi dodatkowy dzień wolny od pracy, gdy święto przypada w dniu wyznaczonym jako dzień jego pracy. W przypadku osób pracujących w dni świąteczne, również obowiązuje zasada, że każde święto w okresie rozliczeniowym przypadające w innym dniu niż niedziela skraca wymiar czasu pracy o 8 godzin. **WAŻNE:** pracownikowi przysługuje cały dzień dodatkowego urlopu za święto przypadające w sobotę. Nie można rozdzielać go na kilka godzin do odebrania w różnych dniach. **W AMP SA Strony dialogu społecznego ustaliły wspólnie, iż za 11 listopada dniem wolnym będzie 20 listopada 2023 roku tj. poniedziałek.**