KURIER AKTUALNOŚCI

NSZZ PRACOWNIKÓW KRAKÓW ARCELORMITTAL POLAND S.A.

Nr 29/ 23 / (1428) **08. 11. 2023 r.**

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Wystąpienie Organizacji Związkowych w sprawie wzrostu wynagrodzeń w 2024 roku

Organizacje związkowe sygnatariusze ZUZP, działające w ArcelorMittal Poland S.A., wspólnie podjęły decyzję o wezwaniu Pracodawcy do przystąpienia zgodnie z zapisami § 27 ZUZP AMP SA, do rozmów na temat wzrostu płac i innych świadczeń w 2024 roku. Organizacje związkowe dokonały analizy stanowisk Związków Zawodowych i wypracowały wspólne Stanowisko. Uważamy, iż drastyczny wzrost kosztów utrzymania rodzin hutniczych oraz „ukryta" inflacja, a także sprostanie potrzebom rynku, podwyższenie standardów jakości pracy daje nam moralne prawo do domagania się zaproponowanych zmian płacowych w 2024 roku. Strona Społeczna bierze także pod uwagę sytuację ekonomiczną z jaką przychodzi zmierzyć się AMP i Spółkom hutniczym. Dlatego też, uważamy, że nasze stanowisko jest „wyważone" i możliwe do zaakceptowania przez Pracodawcę. Oczekujemy merytorycznej i otwartej rozmowy z Pracodawcą. Strona Społeczna ma nadzieję na zawarcie Porozumienia płacowego jeszcze w tym roku, by w 2024 roku skupić się na poprawie dialogu społecznego oraz wsparciu wszelkich działań służących poprawie ekonomicznej AMP i Spółek hutniczych na poziomie krajowym oraz UE. Czekają nas ważne decyzje dotyczące dekarbonizacji i zmian za tym idących. Dlatego też szybkie podpisanie Porozumienia płacowego pomoże nam wspólnie upominać się o dobro hut w Polsce. Poniżej przedstawiamy wspólne stanowisko Związków Zawodowych:

Stanowisko Strony Związkowej.

Dotyczy: *wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek z Grupy ArcelorMittal w 2024 roku.*

Mając na uwadze drastyczny wzrost kosztów utrzymania rodzin pracowniczych, jak również wysoki wskaźnik inflacji oraz dążąc do sprostania rosnącej konkurencji na polskim i europejskim rynku pracy, a także do utrzymania najwyższych standardów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, Organizacje Związkowe będące sygnatariuszami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (ZUZP), wnoszą o dokonanie z dniem ***1 stycznia 2024 r.*** *następujących zmian płacowych i wprowadzenia świadczeń dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek z Grupy ArcelorMittal w Polsce objętych ZUZP:*

1. Podwyższenie miesięcznych płac zasadniczych średnio o kwotę ***1000 zł*** *metodą uzgodnioną przez Strony ZUZP w porozumieniu płacowym.*

2. Wypłacenie rocznej nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w 2023 roku w wysokości ***4000 zł*** *dla każdego pracownika, który w firmie był zatrudniony w 2023 roku lub w Spółce świadczącej usługi na jej rzecz, w terminie uzgodnionym przez Strony ZUZP.*

3. Wypłacenie nagrody za wynik EBIDTA w wysokości ***1000 zł*** *dla każdego uprawnionego pracownika, z zastrzeżeniem, że wysokość tej nagrody może być zwiększona w przypadku osiągnięcia lepszego od zakładanego wyniku EBITDA. Szczegółowe zasady i termin wypłaty nagrody EBITDA określą Strony ZUZP w porozumieniu płacowym.*

4. Zmianę zapisów § 7 Porozumienia Okołoukładowego z dnia 17.05.2021 r. poprzez przyjęcie, że:

a. Posiłek regeneracyjny jest współfinansowany przez pracowników w stałej wysokości 1,48 zł za posiłek,

b. posiłki zapewniane przez pracodawcę w zakładzie pracy są posiłkami gorącymi.

Zgodnie z zapisami § 27 ZUZP, celem wypełnienia przez Strony wynikających z niego zobowiązań, wnosimy o niezwłoczne rozpoczęcie negocjacji płacowych. **K.W.**

Rozpoczęto rozmowy na temat porozumienia społecznego na czas dekarbonizacji

Odbyło się pierwsze spotkanie dotyczące projektu umowy społecznej, która miałaby obowiązywać podczas całego procesu dekarbonizacji. Celem tej Umowy Społecznej jest zabezpieczenie pracowników AMP, a także Spółek hutniczych przed ewentualnymi negatywnymi skutkami decyzji związanymi ze zmianami technologicznymi w procesie dekarbonizacji. Projekt dokumentu zakłada m.in., że priorytetowym działaniem jest zapewnienie pracownikom maksymalnej liczby miejsc pracy w AMP. Zawarte w nim zapisy dotyczą także pracowników nabywających uprawnienia emerytalne, posiadających uprawnienia do renty z tytułu niezdolności do pracy, w tym z powodu choroby zawodowej lub wypadku przy pracy oraz innych form rozwiązywania umów o pracę. Strona Pracodawcy po wielokrotnych naciskach organizacji związkowych, w tym po bezpośredniej rozmowie z Prezesem S. Samaddarem rozpoczęła w październiku rozmowy nad projektem Umowy Społecznej. Plan rozmów zakłada omówienie projektu związkowego, dyskusję oraz możliwe kompromisowe rozwiązanie, które mogłoby zostać zaakceptowane przez Strony Dialogu Społecznego jeszcze w tym roku. Pierwsze rozmowy dają nadzieję, że plan zostanie zrealizowany, i Strony podpiszą Porozumienie Społeczne na czas trwania procesu dekarbonizacji. Strony podczas dyskusji dotyczącej treści Porozumienia uznały, że wsparciem dla dalszych rozmów będzie Porozumienie dotyczące procesu Transformacji. Zapisy już tam przyjęte dotyczące wszelkich rekompensat związanych z procesem dekarbonizacji będą podstawą do kompromisu w tej sprawie. W Porozumieniu oprócz faktycznego finansowego zabezpieczenia hutników powinny się także znaleźć informacje dotyczące pracy poszczególnych Oddziałów AMP. Nasz Związek jest zwolennikiem zaakceptowania Porozumienia przez wszystkie Organizacje związkowe sygnatariusze ZUZP w AMP tak by jego zapisy były pilnowane i trwale funkcjonowały w naszej Firmie. Jeśli Pracodawca przedstawi wszystkie założenia dotyczące dekarbonizacji oraz proces ich finalizacji łącznie z finansowaniem tego procesu to mamy szansę na wypracowanie dobrego Porozumienia Społecznego. **K.W.**

Decyzja dotycząca dni wolnych 2 i 3 listopada

Otrzymaliśmy wiele pytań dotyczących dni wolnych (2 i 3 listopada) od pracowników, którzy uważali decyzję Pracodawcy za nie właściwą. Organizacje związkowe przyjęły do wiadomości decyzję Dyrekcji Wykonawczej w tej sprawie. Nie podpisywaliśmy żadnego uzgodnienia. Natomiast w sytuacjach, które były sporne Nasz Związek interweniował. Przyznać należy także, że dużej części osób takie rozwiązaniu odpowiadało. Trudno znaleźć w takiej sytuacji tzw „złoty środek". Dla porządku poniżej przedstawiamy informację Pracodawcy w tej sprawie:

Informujemy, że zgodnie z decyzją Dyrekcji Wykonawczej, 2 i 3 listopada będą dniami wolnymi dla biur i jednostek wsparcia. W tych dniach, pracownikom posiadającym większy niż 4-dniowy wymiar niezaplanowanego i niewykorzystanego urlopu (wg. stanu na 31 grudnia 2023), zostanie udzielony urlop wypoczynkowy. Dni wolne 2 i 3 listopada dotyczą pracowników zatrudnionych w obszarze administracyjnym, transwersalnym oraz biurach wsparcia zakładów produkcyjnych.

Praca w tych dniach (dla osób z wymienionych grup) wymaga uzyskania zgody odpowiedniego w linii raportowania członka Dyrekcji Wykonawczej. Należy wówczas podać uzasadnienie powodu konieczności obecności w pracy w ww. dniach. Dla biur transwersalnych kontaktem w tym zakresie jest biuro HR.

Powyższa informacja nie dotyczy pracowników związanych z produkcją i utrzymaniem ruchu produkcji, t.j. nie dotyczy osób zatrudnionych na stanowiskach: dyrektor zakładu, kierownik liniowy, mistrz, pracownicy na stanowiskach robotniczych oraz wskazani przez dyrektorów zakładów pracownicy wsparcia produkcji.

Spotkanie z Wiceprezesem Zarządu AMP S.A. Panem Czesławem Sikorskim

26 października poprzez komunikator Teams odbyło się spotkanie z Wiceprezesem Zarządu AMP Panem Czesławem Sikorskim odpowiedzialnym za obszar Koksowniczy w Spółce. W pierwszej części spotkania udział wziął także dyrektor Generalny AMP Pan Wojciech Koszuta. Stronę Pracodawcy dodatkowo reprezentowali przedstawiciele HR z dyrektorem Personalnym Panem Stanisławem Bólem. Głównym tematem spotkania była działalność Koksowni w AMP, a właściwie problemy z funkcjonowaniem tego obszaru w naszej Spółce. W pierwszej części spotkania Dyrektor Generalny przedstawił sytuację produkcyjną i ekonomiczną naszej Spółki oraz perspektywy zamówień na kolejne miesiące i kwartały. Niestety przekazana informacja nie jest optymistyczna. Oprócz braku zamówień ceny naszych produktów są bardzo niskie. W wielu asortymentach produkcja jest nie opłacalna. Zamknięte piece w większości hut dodatkowo pogarszają sytuację naszych Koksowni, zarówno tej w Zdzieszowicach jak i w Krakowie. Zarząd Grupy AM liczy, że odbicie nastąpi w drugim kwartale 2024 roku. Jednak do tego czasu wszyscy związani z hutnictwem muszą przetrwać. Niestety najgorzej przedstawia się sytuacja w obszarze Koksu. Liberty tymczasowo wygasiło produkcję w wielkich piecach w czeskiej Ostrawie i rumuńskim Gałaczu, a trwale w węgierskiej hucie Dunaferr gdzie ma zamiar budować piec elektryczny. Arcelor-Mittal (AM) czasowo wyłączał ostatnio produkcję w wielkich piecach w Hiszpanii, Francji, Niemczech. Rynki zbytu produkowanego w naszych koksowniach produktu niestety zamykają się. Wyprodukowany koks zalega na chałach w Krakowie i Zdzieszowicach oraz w naszych portowych składach. Jeśli w najbliższym czasie nie poprawi się sytuacja, a właściwie jak to określają niektórzy „nie stanie się cud" to jedynym rozwiązaniem będzie wstrzymanie pracy baterii koksowniczych „na gorąco". Co to oznacza dla samych urządzeń pytaliśmy Prezesa Cz. Sikorskiego, czy w Krakowie jest możliwe kolejne zatrzymanie baterii „na gorąco" skoro już raz taki proceder miał miejsce? Czy w trakcie ewentualnego zatrzymania baterii będą prowadzone prace naprawcze? I najważniejsze pytania co z pracownikami? Jakie rozwiązanie Dyrekcja planuje dla blisko 250 osobowej załogi krakowskiej Koksowni. Tu mowa tylko o pracownikach AMP, a oprócz tej liczby prawdopodobnie drugie 250 osób dotknie spółki hutnicze pracujące przy obsłudze i utrzymaniu ruchu ZKK. Te pytania zostały zadane Prezesowi Sikorskiemu i dyrektorowi Personalnemu. Związki Zawodowe z Krakowa obawiają się „powtórki" z zamknięciem WP i Stalowni. Dlatego z olbrzymim niepokojem i podejrzliwościom odbierają informacje od Dyrekcji AMP. Jeszcze w gorszych nastrojach jest załoga Koksowni oraz pracownicy firm zewnętrznych pracujący w ZKK. Prezes Czesław Sikorski potwierdził problemy z produkcją ale **nie potwierdził**, decyzji o wyłączeniu „na gorąco" baterii koksowniczych. Cały czas trwają rozmowy o możliwych scenariuszach przy tej trudnej sytuacji produkcyjnej. Czy „cud" o którym mówi część kierownictwa i załoga huty da możliwość produkcji i nie pozbawi pracy hutników? To pytanie krąży obecnie wśród załogi. Dyrekcja AMP zapewnia, że nikt z pracowników nie straci pracy w sytuacji gdyby zapadły decyzje o wstrzymaniu produkcji. Niestety w takie zapewnienia nie wierzą pracownicy. Wielu z nich w 2022 roku i w obecnym roku było przekonywanych do tego by przenieść się z zagrożonych miejsc pracy (PED, HDG1) do ZKK, bo tam będzie stabilna i pewna praca. Pojawiały się wakaty i ogłoszenia o wolnych miejscach pracy, a teraz może się okazać, że dla wielu pracowników będzie to ponowny czas na szukanie pracy. Prezes Sikorski odnosząc się do spraw technicznych stwierdził, iż zatrzymywać baterie „na gorąco" (musi być podtrzymana temperatura ponad 700 stopni) można zrobić wiele razy. Co prawda może to spowodować pewne problemy techniczne i pogorszyć stan baterii ale w naszym wypadku może nie być innego wyjścia. Wyłączenie „na gorąco" wiąże się z olbrzymią pracą, którą trzeba wykonać by później baterie mogły być spokojnie uruchomione. Jeśli zapadnie decyzja o ich wyłączeniu to oprócz baterii w Krakowie zostaną wyłączone w ten sam sposób dwie baterie w ZKZ. Prezes Sikorski zapewniał, że dyrekcja w Luksemburgu oraz w Polsce robi wszystko by do tego nie dopuścić. W podobnym tonie o zabezpieczeniu pracowników wypowiadał się dyrektor Personalny Pan S. Ból. Według HR nikt pracy nie straci, a nasze Porozumienia dają możliwość łagodnego jak to określił w określonych przypadkach rozwiązania dla pracowników. W najgorszej sytuacji mogą zostać spółki hutnicze prowadzące utrzymanie ruch i naprawy w Krakowie. Niestety tam Porozumień łagodzących skutki utraty pracy nie ma. Niestety do tej pory nie zostały poinformowane o swojej przyszłości.

Związki Zawodowe z Krakowa obawiając się „czarnego scenariusza" będą wnioskować o dodatkowe Porozumienie wzorowane na Porozumieniu Transformacja dla krakowskiej i zdzieszowickiej Koksowni. Jesteśmy zdeterminowani do podjęcia innych działań związkowych by chronić miejsca pracy. Czy obecne zapewnienia dyrekcji AMP SA o utrzymaniu miejsc pracy i nie zamknięciu na stałe krakowskiej Koksowni okażą się tylko „pustymi słowami" czas pokarze. Uprzedziliśmy dyrekcje AMP o zainteresowaniu naszą trudną sytuacją posłów poprzedniej jak i nowej Kadencji Sejmu. Mamy nadzieję, iż AMP nie chce swoimi decyzjami „zrazić" do siebie osób, które będą mogły w przyszłości wiele wnieść wsparcia choćby w ramach dekarbonizacji hutnictwa dla naszej Firmy.

K.W.

Forum Bezpieczeństwa

W dniu 25 października w aplikacji Teams odbyło się kolejne posiedzenie Forum Bezpieczeństwa. Tradycyjnie w spotkaniu stronę Pracodawcy reprezentowali: Dyrektor Generalny Wojciech Koszuta, Dyr. Personalny Stanisław Ból, Główny Specjalista Cezary Koziński, Dyrektor Biura BHP Wojciech Kozak wraz ze swoim zespołem. Strona związkowa reprezentowana była przez organizacje związkowe działające w AMP. Spotkanie otworzył Dyr. BHP AMP S.A. Pan Wojciech Kozak, który po wprowadzeniu i omówieniu agendy oddał głos głównemu Specjaliście BHP. Pan Jerzy Wojcieszak omówił realizację wniosków z wizyt, które odbyły się w: Koksowni w Zdzieszowicach, Chorzowie, Świętochłowicach oraz Sosnowcu. Z wypowiedzi wynika, że tylko w Koksowni Zdzieszowickiej został jeden wniosek do realizacji mówiący o zabezpieczeniu uniemożliwiającym nieuprawnionemu wejściu na zwało-ładowarkę lub obszar jej pracy. Wniosek ten i jego realizacja powinien zakończyć się w II kw. 2024 roku. W pozostałych wcześniej wymienionych oddziałach wszystkie zalecenia wykonywano na bieżąco. Po raz kolejny omówiono wypadek zbiorowy ze skutkiem śmiertelnym w PED. Ten temat i status realizacji planu działań omówił Pan Grzegorz Garlej Główny Specjalista BHP. W następstwie tego zdarzenia trwają prace nad wdrożeniem nowego FPS 023 Bezpieczeństwo Elektryczne: powołanie Lidera Centralnego, powołanie liderów Zakładowych, Analiza wytycznych FPS /FPA 023 Bezpieczeństwo Elektryczne. Dostosowanie AMP oraz Zakładów do FPS/FPA 023 Bezpieczeństwo Elektryczne. Następnie Pan Marek Proske Specjalista ds. BHP omówił standardy FPS 014 ,, Identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka (HIRA)" przedstawiając podsumowanie pracy zespołu powołanego po ankietach DSS. Z kolei Pani Sylwia Kazimierska Główny Specjalista BHP przedstawiła informacje dotyczące statusu działań DSS. Pani Anna Browne Kierownik Wsparcia podsumowała przebieg Tygodnia Zdrowia. Flagowa akcja to marszobieg charytatywny w, którym udział wzięło 1127 osób. Uczestnicy marszobiegu wychodzili 7517 km co przełożyło się na kwotę 45 102 zł. To finansowe wsparcie pozwoli na pomoc dla 14 dzieci, podopiecznych Fundacji wymagających leczenia i rehabilitacji. Biuro BHP przypomniało, że trwa akcja szczepień przeciw grypie. Na tą chwilę złożonych jest 639 deklaracji chętnych do szczepień. Również zaszczepić można się przez PZU Zdrowie, szczepienie to jest darmowe. Dyrektor Wojciech Kozak przekazał informacje o obowiązkowym teście ze Złotych Zasad ratujących życie. Decyzja, która zapadła na poziomie ArcelorMittal Word narzuca aby każdy z pracowników zapoznał się ze Złotymi Zasadami ratującymi Zycie. Na zakończenie Dyrektor Generalny AMP Pan Wojciech Koszuta podsumował spotkanie, podziękował również Pani Annie Browne za przygotowanie i świetne przeprowadzenie Tygodnia Zdrowia. **J. Kawula**

Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy

Okręgowa PIP w Krakowie rozdała kolejne wyróżnienia w kategorii Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy w Zakładzie, którzy w ramach powierzonych im zadań, skutecznie wpływali na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy i ochronę uprawnień pracowniczych. Nagrody i dyplomy laureatom jubileuszowej edycji konkursu wręczyli Zastępca Głównego Inspektora Pracy Dariusz Mińkowski wraz z Okręgowym Inspektorem Pracy Józefem Bajdlem. W tegorocznej edycji wyróżniona została nasza kol. Elżbieta Piwosz Zakładowy SIP w ArcelorMittal Tubular Sp. z o. o.
Gratulujemy !

Dodatkowe zasilenie ZFŚS w PUK Kolprem Sp. z o.o.

Związki Zawodowe działające w PUK Kolprem Sp. z o.o. wystąpiły z wnioskiem do Zarządu Spółki o zasilenie ZFŚS dodatkowymi środkami, które miałyby zostać przeznaczone na wypłatę dodatkowego świadczenia socjalnego dla pracowników Spółki w okresie świątecznym. Strona Społeczna argumentuje swoje wystąpienie przede wszystkim znacznym wzrostem kosztów utrzymania rodzin hutniczych. Co prawda aktualnie występuje spadek inflacji jednak nie oznacza on zahamowania dalszego wzrostu cen, ale jedynie jego spowolnienie. Załoga PUK Kolprem przez lata wykazała ogromne zaangażowanie w dalsze funkcjonowanie Firmy. Dodatkowe zasilenie ZFŚS i wypłata stosownego świadczenia świadczyłaby o docenieniu przez Zarząd Spółki wkładu i wysiłku całej załogi PUK Kolprem i ich ciężkiej pracy. Związki Zawodowe mają nadzieję, że wystąpienie zostanie pozytywnie rozpatrzone przez Zarząd Spółki i wkrótce będzie można przygotować stosowne decyzje w sprawie wypłaty dodatkowego świadczenia przed świętami Bożego Narodzenia. **T. Ziołek**

Porozumienie w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Distribution Solutions Oddział Kraków.

26 października w Krakowie zostało zorganizowane spotkanie Dyrekcji krakowskiego Oddziału z Organizacjami związkowymi w sprawie kontynuowania rozmów w zakresie łagodzenia skutków społecznych. Na spotkaniu obecni z strony pracodawcy byli: CEO SSC Pan Rafał Nawrat, Dyr. Izabela Sobkiewicz Dyr. Michał Stachura oraz Pani Magda Skiba Pielok. Pan Rafał Nawrat przedstawił informacje na temat sytuacji na rynku stali oraz poziom produkcji Spółki. Po krótkiej dyskusji Strony omówiły stan rozmów dotyczących Porozumienia. Strona Pracodawcy zgodnie z deklaracjami zwróciła się do organizacji związkowych o przedstawienie „skorygowanej" wersji Porozumienia, o ustalenia dokonane podczas spotkania w siedzibie Spółki w Bytomiu. Organizacje związkowe działające w Spółce chcąc doprowadzić do szybkiego podpisania Porozumienia przedstawiły nową wersję Porozumienia ograniczając pierwotne propozycje. Strony ustaliły kolejne spotkanie na dzień 21.10. Mamy nadzieję, że Pracodawca zaakceptuje nową propozycję Porozumienia i wspólnie zostanie ono podpisane. **R. Janczur**

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;

Kolejny etap wsparcia firm dla firm energochłonnych.

Ruszył kolejny etap wsparcia firm energochłonnych. OPZZ działał na rzecz uruchomienia przez rząd programu wsparcia dla tego rodzaju firm na forum Rady Dialogu Społecznego. Treść rządowego programu „Pomoc dla przemysłu energochłonnego związana z cenami gazu ziemnego i energii elektrycznej w 2023 r." i regulaminy udzielenia wsparcia są dostępne na stronie Ministerstwa Rozwoju i Technologii. Nabór do Programu rozpoczął się od 25 października 2023 i potrwa do 8 listopada 2023 r. (14 dni). Informacja o Naborze jest dostępna na stronach Ministerstwa Rozwoju i Technologii oraz operatora programu – Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej. https://www.gov.pl/web/nfosigw/ogloszenia. Program został opracowany na podstawie ustawy z 29 września 2022 r. o zasadach realizacji programów wsparcia przedsiębiorców w związku z sytuacją na rynku energii w latach 2022-2024 r. Do udziału w programie uprawnionych jest ok. 3 000 firm prowadzących działalność gospodarczą w Polsce. Przedsiębiorstwa energochłonne mogą ubiegać się o pomoc podstawową albo zwiększoną. Pomoc podstawową będzie mógł uzyskać każdy przedsiębiorca energochłonny działający w sektorze wydobywczym i przetwórstwa przemysłowego, a pomoc zwiększoną te firmy, które działają w sektorach szczególnie narażonych na utratę konkurencyjności. Budżet Programu to 5,5 mld zł.

Związkowa Akcja - Mikołaj 2023

NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA zaprasza dzieci wraz z rodzicami, którzy są członkami naszego Związku, uprawnionymi do paczek mikołajowych na spotkanie z Mikołajem w dniu : **2 grudnia 2023 roku** (sobota). Spotkanie odbędzie się w **Sali Konferencyjnej HUT PUS SA ul. Mrozowa 1**. Rozpoczęcie spotkania z Mikołajem zaplanowano na godzinę **10.00**. W trakcie spotkania zaproszony Mikołaj wręczy uczestnikom spotkania słodkie upominki. Dla dzieci przewidziano przedstawienie prowadzone przez krakowskich aktorów. Wszyscy chętni zgłaszają swój udział do Przewodniczących Zarządów Zakładowych Naszego Związku. Prosimy o zabezpieczenie obuwia sportowego dla dzieci. **(Uwaga: ilość miejsc ograniczona)** **K.W.**

Wsparcie psychologiczne

W ostatnim czasie dostajemy wiele pytań od pracowników dotyczących wsparcia lekarzy psychologów. Wielu pracowników z trudem „zaczyna i kończy dzień" dlatego też zaczynają szukać wsparcia i pomocy by o swoich lękach i problemach móc komuś opowiedzieć i otrzymać wsparcie, a najlepiej odpowiednie leczenie. W ankietach kierowanych do pracowników ten problem braku wsparcia psychologicznego podnoszą hutnicy. Strona Społeczna temat zgłasza i szuka odpowiedniego rozwiązania. Na tą chwilę Pracodawca proponuje Pracowniczy Program Wsparcia. Poniżej informacja i nr telefonów umożliwiające umówienie się z odpowiednim lekarzem.

PRACOWNICZY PROGRAM WSPARCIA
Bezpłatna i anonimowa pomoc i wsparcie

Zadzwoń i umów się z konsultantem:
+48 519 016 004
+48 507 468 095

Jeśli nie będziemy w stanie odebrać telefonu, nagraj się na poczcie głosowej lub wyślij SMSa.

Zawsze oddzwaniamy!

EAP-zapytajodroge.pl

MOŻESZ LICZYĆ NA POMOC I WSPARCIE:

- psychologa
- lekarza psychiatry
- psychoterapeuty
- specjalisty psychoterapii uzależnień

mail: fundacjadroga@gmail.com
www.eap-zapytajodroge.pl

Z prasy: W Unii Europejskiej przemysł stalowy sięga dna. Hamująca gospodarka ciągnie w dół popyt na stal. W Europie gasną piece. Liberty tymczasowo wygasiło produkcję w wielkich piecach w czeskiej Ostrawie i rumuńskim Gałaczu, a trwale w węgierskiej hucie Dunaferr. ArcelorMittal (AM) czasowo wyłączał ostatnio produkcję w wielkich piecach w Hiszpanii, Francji, Niemczech. Według cytowanego przez BNN Bloomberg banku Jefferies obecnie jedna dziesiąta mocy produkcyjnych europejskiego hutnictwa w zakresie produkcji stali jest wyłączona, a w wypadku ArcelorMittal to nawet jedna piąta. Pracownicy polskich zakładów koncernu obawiają się kolejnych ograniczeń produkcji. Trudności szczególnie widoczne są w sosnowieckim oddziale spółki, gdzie pracownicy walcówki zmienili system pracy z czterobrygadowego (4 BOP) na trzyzmianowy (poza pracownikami pieców), a część załogi została oddelegowana do pracy w walcowni w Dąbrowie Górniczej. Delegowanie pracowników do innej pracy stosowane jest również przez pracodawcę w krakowskim oddziale AMP - dotyczy linii HDG L1. Przerzucanie pracowników pozwala utrzymać zatrudnienie w ArcelorMittal Poland, ale odbywa się kosztem firm zewnętrznych – relokowani pracownicy przejmują często ich obowiązki. Sytuacja na stalowym rynku jest trudna już od wielu miesięcy. Według najnowszych danych World Steel Association ciągu trzech kwartałów tego roku produkcja stali w UE spadła o 9,1 proc., do 96,2 mln ton. Podobny spadek (o 9,3 proc.) zanotowały także poza unijne państwa Europy, mocno związane z unijnym rynkiem. To największy spadek wśród regionów świata. W przyszłym roku Eurofer spodziewa się także recesji w motoryzacji. Produkcja stalochłonnych branż przemysłu ma w przyszłym roku zwiększyć się tylko o 0,4 proc.