

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Spotkanie z Dyrektorem Generalnym AMP

26.06.2024 roku odbyło się kolejne spotkanie organizacji związkowych z dyr. Generalnym AMP Panem Wojciechem Koszutą. W pierwszej części spotkania został omówiony wypadek jaki miał miejsce we Francji (upadek z wysokości) w AMDS. Niestety jest to kolejne takie tragiczne zdarzenie w AMDS. Przypominamy, że w Krakowie w 2023 roku zdarzył się podobny wypadek. Grupa wprowadziła szereg dodatkowych zabezpieczeń by w przyszłości uniknąć takich nieszczęśliwych zdarzeń. W 2024 roku uniknięto poważnych wypadków. Spółka wdrożyła procedury kontrolne miejsc pracy oraz obecność obserwatorów BHP. Niestety jak zauważył dyrektor, obserwatorzy BHP nie zawsze właściwie wypełniali swoje obowiązki dlatego też na tą grupę należy zwrócić szczególną uwagę by byli właściwym wsparciem dla pracowników. W kolejnej części spotkania Dyrektor Generalny omówił poziom produkcji oraz plan zamówień na drugą połowę roku. Potwierdził pracę dwóch WP w Dąbrowie, w III kwartale tego roku oraz omówił plany produkcyjne poszczególnych linii. Niestety nie ma zamówień na linię HDG1, jednak gdy pojawi się możliwość pracy wspomnianej linii co najmniej przez dwa tygodnie to AMP podejmie decyzję o jej uruchomieniu. Pozytywna decyzja dotyczy linii Combi gdzie po wprowadzeniu zmian produkowana będzie poszukiwana blacha OPTIGAL. Do końca sierpnia mają zostać uruchomione wszystkie piece wodorowe co pozwoli na poprawę jakości wytwarzanej blachy. Podsumowując wydatkowanie środków finansowych w obszarze remontów i inwestycji dyr.. W. Koszuta poinformował o zaangażowaniu blisko 100 milionów euro w 2024 roku w proces inwestycyjny w Polsce. W kolejnej części spotkania dyr.. W. Koszuta odpowiadał na pytania i zgłoszone problemy. Pierwszy dotyczył krakowskiej Koksowni. Poinformował zebranych, iż Spółka do połowy lipca podejmie decyzję w sprawie dalszego funkcjonowania tego zakładu. Do tej pory szukano inwestora, który mógłby prowadzić działalność na terenie ZKK. Organizacje związkowe z Krakowa zapowiedziały, iż oczekują na podjęcie natychmiastowych rozmów w sprawie zabezpieczenia pracowników Koksowni. Kolejny poruszony temat dotyczył spółek Tameh oraz AMR. W dalszym ciągu nie ma decyzji czy dla obu zależnych spółek znajdują się korzystne rozwiązania. Dla nas najważniejsze to bezpieczeństwo pracy zatrudnionych tam osób. Dyr.. W. Koszuta poinformował zebranych o zapowiadanych spotkaniach z Prezydentem miasta Krakowa oraz o rozmowach Prezesa S. Samaddara z Minister Przemysłu Panią M. Czarnecką w sprawach dotyczących dalszego funkcjonowania AMP. W ostatniej części spotkania HR przedstawił sytuację dotyczącą zatrudnienia oraz procesów odejść, przyjęć jak również alokacji pracowników, głównie z Krakowa.

K.W.

Nowe propozycje Regulaminów wynagradzania w Spółkach TAMEH oraz AMDS

W dwóch dużych Spółkach hutniczych: Tameh i AMDS, Pracodawcy przedstawili stronie społecznej propozycje nowych Regulaminów wynagradzania. Powody dla których to zrobiono są różne. Spółka Tameh od chwili powstania 10 lat temu nie uporała się do tej pory z ustaleniem zasad wynagradzania jednako-

wych dla trzech lokalizacji. Różnice są bardzo duże w Krakowie, Dąbrowie Górniczej czy Blachowni funkcjonuje szereg różnych dodatków znacząco wpływających na wynagrodzenie. Prace nad włączeniem ich do płac zasadniczych będą bardzo trudne bowiem przyjęto założenie, że żaden z pracowników nie może stracić swoich wynagrodzeń. Inną trudną do pokonania kwestią będzie fakt funkcjonowania tych dodatków od wielu lat. Nie bez znaczenia pozostaje też presja czasu. Do 07 czerwca 2026 firmy będą zmuszone wdrożyć Dyrektywę Unijną dotyczącą jawności wynagrodzeń i równości wynagrodzeń na takich samych stanowiskach oraz zakaz dyskryminacji ze względu na płeć. Przed wszystkimi stronami wiele trudnych spotkań gdyż nierozwiązanych do tej pory problemów jest wiele, a „dołów do zasypiania” jak mówił pewien „klasyk” pracujący w HR jeszcze więcej. Priorytetem będzie dla nas to, aby po wprowadzeniu nowych zasad pracownicy nie stracili nic ze swoich wynagrodzeń. Natomiast powody, dla których w Spółce AMDS zaproponowano nowy Regulamin wynagradzania są zupełnie inne. Od 01.07.2024 roku Spółka ulega podziałowi na dwa nowe podmioty. Według wyjaśnień Pracodawcy konieczne stało się rozdzielenie tzw produkcji oraz sprzedaży. Przedstawiane wyjaśnienia są dla nas niejasne i budzą niepokój co do dalszych losów Spółki. W trakcie niedawnych negocjacji placowych strony zgodnie ustaliły wolę stworzenia w najbliższym czasie ZUZP. Odnosimy wrażenie, że nowy Regulamin będzie dla Pracodawcy pretekstem do odwołania lub wręcz zaprzestania rozmów na temat ZUZP. Kolejnym problemem, z którym przyjdzie się zmierzyć Spółce to programy pozwalające zwiększyć uposażenie emerytalne w przyszłości. W Spółce funkcjonował PPE, a po podziale koniecznym stanie się utworzenie programu PPK. Nowy Pracodawca to nowy program. Oczywiście są rozwiązania, które mogą zostać w Spółce zastosowane jednak czekają nas trudne rozmowy. O wynikach tych rozmów będziemy informować na łamach Kuriera Aktualności.

T. Ziolek

Kolprem - spotkanie z Zarządem Spółki

W dniu 18.06.2024 w Dąbrowie Górniczej doszło do spotkania przedstawicieli Związków Zawodowych z Zarządem spółki Kolprem. Stronę Zarządu reprezentowali Dyrektor Personalny Pan Stanisław Ból oraz Dyrektor Zarządzający Pan Jarosław Ulfig. Tematem spotkania była obecna sytuacja Spółki, perspektywy jej działalności oraz negocjacje związane z waloryzacją niektórych dodatków placowych do pensji. W pierwszej części spotkania Dyrektor Jarosław Ulfig poinformował o bieżącej sytuacji przewozowej i były to optymistyczne dane. Spółka przewiezie w I półroczu tego roku ponad 4 miliony 600 tysięcy ton surowców i produktów co przekracza o ponad 300 tysięcy ton założenia biznes-planu na ten rok. Również druga połowa roku zapowiada utrzymanie tego trendu przewozowego, a co za tym idzie zrealizowanie, a nawet przekroczenie wskaźnika EBIDTA na koniec roku. Po dramatycznym II półroczu ubiegłego roku odbicie rynku przewozowego jest więc wyraźne. Jako spółka umocniłiśmy swoją pozycję, jako czwartego przewoźnika w kraju na poziomie 4,37% udziału w rynku przewozowym. Spółka reagując na zmniejszenie przewozu węgla i koksu

Cd str nr 2

Cd ze str nr 1... w oddziale krakowskim w związku z przestojem krakowskiej Koksowni otworzyła nowe kierunki przewozowe:

- koks ze Zdzeszowic do Austrii i Francji
- złom z Dąbrowy i Krakowa do Strzemieszyc
- długa szyna do Rumunii

W spółce następuje redukcja kosztów, wymuszana przez Właściciela i nieustający proces Transformacji. Zmiana organizacji pracy nie zawsze do końca przemyślana wg strony społecznej, dotyczy praktycznie wszystkich obszarów działalności spółki. Od Działu Przewozów Zewnętrznych – zmiany w organizacji pracy Dyspozytury DPZ, poprzez Dział Przewozów Wewnętrznych – np. automatyzacja procesów manewrowych poprzez konsolidacje nastawni w Krakowie. Niestety tempo tych zmian i sposób przeprowadzania (brak konsultacji ze stroną społeczną) powodują narastające zdenerwowanie i dezorientację pracowników spółki co do ich przyszłej pracy. Jako strona społeczna nie godzimy się na taki brak komunikacji w Spółce, czemu daliśmy jasny wyraz na spotkaniu.

W drugiej części spotkania Dyrektor Stanisław Ból przedstawił dane dotyczące strony personalnej (HR) spółki. Jeśli chodzi o wykorzystanie urlopów, oraz wskaźnik absencji chorobowej realizujemy zakładane wskaźniki prawie w 100 %. Zatrudnienie w spółce na dzień 18.06.2024 wynosi 675 pracowników wobec docelowych 707 pracowników na koniec roku. Jak widać powoli zaczyna brakować rąk do pracy co jest poważnym problemem. O tym strona społeczna przestrzegała od dawna.

W części trzeciej spotkania przystąpiono do negocjacji niektórych wskaźników płacowych i tak od 1 lipca 2024 zwiększeniu ulegają: Dodatek dojazdowy – dojazd do lokomotywy do 200 km z 36 zł na 46 zł, Dodatek dojazdowy – dojazd do lokomotywy powyżej 200 km ze 121 zł na 131 zł, Dodatek dojazdowy dla pracowników DPW i DRI dojeżdżających z Krakowa do Dąbrowy Górniczej i Świętochłowic z 16 zł / dzień na 26 zł /dzień, Dodatek za pracę przy lokomotywie zdalnie sterowanej (na pilota) z 12 zł za godzinę pracy na 14 zł za godzinę pracy, Dodatek za pracę przy lokomotywie zdalnie sterowanej (na pilota) + próbkowanie z 13 zł za godzinę pracy na 15 zł za godzinę pracy.

Na tym spotkanie Zarządu Spółki Kolprem ze stroną społeczną zostało zakończone.

M. Nowak

Od 1 lipca 2024 r. – nowa wysokość płacy minimalnej

Przypominamy, że zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. obowiązują dwie stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Od 1 stycznia 2024 r. minimalne wynagrodzenie za pracę ustalono na poziomie 4242 zł, natomiast minimalną stawkę godzinową w wysokości 27,70 zł.

Od **1 lipca 2024 roku**, minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi **4300 zł**, zaś minimalna stawka godzinowa jest określona na poziomie **28,10 zł**.

W rezultacie, w 2024 r. płaca minimalna będzie wynosić przeciętnie 4271 zł.

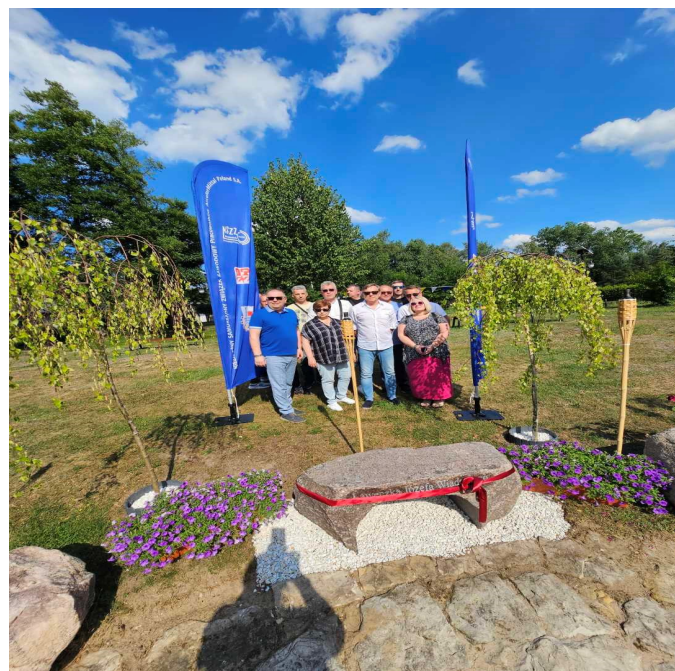
Z prasy: Polska huta trafiła na sprzedaż. Zaraz dołączyć może drugi taki zakład. Dwie polskie huty mogą w najbliższym czasie zmienić właściciela. Jedna - Celsa Huta Ostrowiec - już go szuka, a druga - Liberty Częstochowa - może trafić do sprzedaży jeszcze tego lata. Obie z nadzieją patrzą w stronę rządu. Związkowcy Celsy Huta Ostrowiec potwierdzili, że ich zakład

jest wystawiony na sprzedaż. Proces sądowy może doprowadzić także do postawienia w stan upadłości Liberty Częstochowa. Wówczas firma może trafić na rynek. Związkowcy obu zakładów chętnie spoglądają w stronę Skarbu Państwa.

Europa może stracić nawet połowę hut i tysiące miejsc pracy. Związki zawodowe boją się, że unijne hutnictwo, które w 15 lat straciło co czwarte miejsce pracy, nadal będzie się kurczyć. Obecna polityka klimatyczna, która nadyma koszty działania, spowoduje utratę nawet połowy obecnych mocy produkcyjnych w Europie. Czas zatrzymać ten upadek. Według związkowców z branży hutniczej mamy do czynienia z nieprzemyślanym, ciągle radykalizującym się dążeniem do tzw. zielonych celów, bez brania pod uwagę ich kosztów i realnych korzyści. Istnieją poważne obawy, że w niedługim czasie europejskie zdolności produkcyjne stali mogą zmniejszyć się nawet o 50 proc. Od 2009 roku już straciliśmy 26 mln ton mocy. Kryzys hutnictwa jest przy tym głównie europejskim zjawiskiem, bo globalna nadwyżka mocy produkcyjnych w branży stali nadal rośnie.

Wspomnienie Józefa Wiadernego

29.06.2024 roku w Maleńcu koło Końskich w miejscowości, w której urodził się kol. Józef Wiaderny (trzeci przewodniczący OPZZ) odbyło się odsłonięcie „ławeczki Józefa Wiadernego”. Z inicjatywy miejscowych władz oraz przy patronacie OPZZ została wykonana symboliczna „ławeczka”, która przypomina tego skromnego hutnika - nagrzewnicowego z dawnej Huty im. Lenina. W tym to bowiem zakładzie pracował przyszły przewodniczący OPZZ. W gronie wielkopiecowników był bardzo lubiany, odznaczał się dużą skromnością i pogodą ducha. Pracownicy zawsze mogli liczyć na jego pomoc związkową i społeczną. W hucie dzięki swojej pracowitości szybko awansował, ukończył technikum mechaniczne, na wielkich piecach najpierw był nagrzewnicowym, potem pracował razem z Alfredem Miodowiczem (pierwszy przewodniczącym OPZZ) przy obstudze IV pieca. W 1985 roku za namową A. Miodowicza przeniósł się do Warszawy i rozpoczął pracę w OPZZ. Przewodniczącym został w 1996 roku. Niestety odszedł przedwcześnie w wieku 57 lat. Podczas uroczystości żona Józefa Wiadernego odebrała pośmiertnie przyznaną złotą odznakę „Zasłużony dla OPZZ”.



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 1400 egz.

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