ARCELORMITTAL POLAND S.A. KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW
Solidarność NSZZ

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 44/1455
6 grudnia 2017 r.
Kraków

Dyrektor Personalna AMP gościem Zakładowej Komisji Koordynacyjnej ZOK NSZZ „Solidarność"

Na posiedzeniu Zakładowej Komisji Koordynacyjnej ZOK, które odbyło się ostatniego dnia listopada, **podjęto uchwałę w sprawie przeprowadzenia wyborów władz statutowych ZOK NSZZ „Solidarność" AMP SA na kadencję 2018-2022**. Powołano Zakładową Komisję Wyborczą, w skład której - ze strony krakowskiego MOZ - wszedł Roman Wątkowski. Ponadto podsumowano dotychczasowy przebieg negocjacji płacowych oraz zapoznano się z raportem Komisji Rewizyjnej i Skarbnika ZOK. Informację na temat funkcjonowania Zakładowej Społecznej Inspekcji Pracy przekazał Zakładowy SIP Andrzej Grabski. Obradom przewodniczył Jerzy Goiński, przewodniczący ZOK.

Posiedzenie było okazją do zaproszenia przedstawicieli HR i wysłuchania ich opinii na tematy bieżące. **Dyrektor Personalna Monika Roznerska** (towarzyszyli jej Szef Dialogu Społecznego **Stanisław Ból** i Główny Specjalista Dialogu Społecznego **Cezary Koziński**) przypomniała, co w ostatnim czasie spędzało sen z powiek decydentom w AMP. Były to m.in. kłopoty z transportem kolejowym: PKP Cargo nie było w stanie dostarczyć na czas wagonów z dostawą surowców i trzeba było w tej sprawie interweniować w ministerstwie. Szerokim echem odbiła się w mediach informacja o zaniechaniu kapitalnego remontu wielkiego pieca w Dąbrowie Górniczej. Zamiast tego zdecydowano, że piec poddany będzie jedynie niezbędnym pracom konserwatorskim, które pozwolą na bezpieczną pracę przez kolejnych kilka lat. "Solidarność" z dąbrowskiego oddziału zdecydowana jest walczyć o utrzymanie wielkiego pieca na czas dłuższy niż kilka lat i ma w tym wsparcie kolegów związkowców z pozostałych oddziałów. Właściciel uzależnia zmianę decyzji od tego, w jaki sposób na koszty działalności koncernu wpłyną wydatki związane z unijnym systemem handlu uprawnieniami do emisji (EU ETS). Okaże się to dopiero po 2021 roku, kiedy to wejdą w życie nowe regulacje w zakresie EU ETS.

- Choć nasza energochłonność spada, nie możemy ograniczyć do zera emisji CO_2 i jej wpływu na środowisko - mówiła dyrektor Monika Roznerska. - Alternatywą dla wielkiego pieca może być piec elektryczny, który jest bardziej proekologiczny, jednak wymaga dużych ilości złomu, co w przyszłości może być problemem. Jeśli zaś chodzi o finalne produkty, które wypuszczamy na rynek, to oczywiście muszą one spełniać bardzo wysokie wymagania, aby sprostać konkurencji. Dzięki unowocześnieniu i rozwojowi walcowni w Krakowie - nadmieniła pani dyrektor - uzyskujemy dobry jakościowo produkt, który całkiem dobrze radzi sobie z konkurencją na rynku.

Na pewno bliższe od spraw produkcyjnych są dla p. dyrektor sprawy pracownicze, dlatego poświęciła im zdecydowanie więcej uwagi. Zaczęła od ogólnej sytuacji w kraju, która sprzyja pracownikom - poziom bezrobocia (6,6%) jest na poziomie najniższym od 25 lat. Ponieważ duży odsetek pracowników odchodzi obecnie na świadczenia, spółka cały czas prowadzi rekrutację. Jednak z uwagi na specyfikę pracy w hutnictwie i brak szkół przygotowujących młodzież do pracy w tym zawodzie nie tak łatwo o kandydatów. Być może sytuacja poprawi się, gdy oczekiwane skutki zacznie przynosić projekt przebudowy szkolnictwa zawodowego z obowiązkowymi praktykami w zakładzie pracy - projekt, który wspierany jest przez pracodawców z przemysłu hutniczego. Jeśli przystąpimy jako AMP do projektu praktycznej nauki zawodu, to - zgodnie z tym co powiedziała dyrektor - będą musiały pójść za tym pewne rozwiązania systemowe i organizacyjne (mowa m.in. o dodatku szkoleniowym dla osób opiekujących się praktykantami i stażystami).

W chwili obecnej spółka boryka się z problemem odchodzenia nowo przyjętych osób, które rezygnują z pracy jeszcze przed upływem 12 miesięcy (to aż 40% z ogółu przyjętych). Jak więc uatrakcyjnić ofertę i zatrzymać w AMP nowo pozyskanych pracowników? Spółka oferuje pakiet socjalny, Kartę Hutnika, pakiet medyczny, PPE i w dość odległej przyszłości nagrodę jubileuszową. To jednak okazuje się za mało. Tym bardziej, że jak wielokrotnie wspominali o tym związkowcy, atmosfera w pracy jest coraz gorsza, a wymagania coraz bardziej wyśrubowane. Wszyscy mają dość pracy w ciągłym stresie, ludzie narzekają na nowe porządki, na absurdalne zarządzenia. Nie każdy z nowo zatrudnionych wytrzymuje to psychicznie, a ci, którzy wciąż tu pracują wcale nie czują się docenieni.

Jak stwierdziła pani dyrektor, 15% pracowników fizycznych jest wynagradzana poniżej płac rynkowych. Pracodawca dostrzega, że do ZUZP trzeba wprowadzić takie zmiany, które dadzą pracownikom fizycznym szansę na pokierowanie karierą zawodową i uzyskanie wyższych zarobków. Prace nad nowymi rozwiązaniami z wprowadzeniem zmian do taryfikatora płacowego HR chce prowadzić angażując specjalistów z zewnętrznych firm takich jak np. Sedlak&Sedlak. (Obecni na sali związkowcy rzucili ochoczo pomysł, by skorzystać z gotowych wzorów, np. taryfikatora przyjętego w hucie w Gent). Jak zgodnie przyznano, wszystkim zależy, by podwyżki „zaklepać" do końca grudnia. Tylko czy da się ten proces przyśpieszyć skoro wciąż istnieją spore rozbieżności? - Niestety - zastrzegła pani dyrektor - mamy ograniczony budżet, którego nie przeskoczymy.

Ze swej strony związkowcy zwracali uwagę na sprawy, które powracają jak bumerang na każdym spotkaniu, a mimo to wciąż nie znalazły satysfakcjonującego rozwiązania. Po raz któryś z kolei podnoszono kwestię wynagrodzenia pracowników 4BOP przechodzących na system jednozmianowy. Jak zauważył Krzysztof Stypuła, kiedyś taki pracownik dostawał średnią z własnej brygady; teraz pracodawca odszedł od tego dobrego rozwiązania. Stanisław Ból przekonywał, że obecne porozumienie łagodzi skutki przechodzenia z systemu na system. Po 2 latach dodatek jest wliczany metodą brutto do brutta. Cezary Koziński zaś zauważył, że najwyższy czas aby część dodatku zmianowego wliczyć w pensję, zmieniając przedtem odpowiedni zapis w ZUZP.

cd. na stronie 2

dokończenie ze str. 1:

Pytano o osoby zatrudniane przez interimy, które zbyt długo oczekują na przyjęcie do huty. Wg oficjalnych danych liczba pracowników przyjętych w tym roku do AMP z interimów to 264 osoby. Jednak są zakłady (np. BWG), gdzie takich pracowników jest wciąż bardzo mało. Spółka deklaruje gotowość przyjmowania co roku około 300 nowych pracowników.

Upominano się też o docenienie pracowników 50 plus. To są sprawdzeni, lojalni pracownicy, którzy powinni być „dopieszczeni" w trakcie ustalania podwyżek. Z nich przecież rekrutować się będą potencjalni instruktorzy przyszłej kadry. Problem w tym, że starsi pracownicy nie dysponują żadną kartą przetargową (nie zdecydują się już na zmianę pracodawcy), wobec czego pracodawca wie, że nie musi się o nich starać i szczególnie troszczyć.

Na koniec spotkania z przedstawicielami HR jeszcze raz podjęto temat remontu wielkiego pieca w Dąbrowie, który skrócono do 3 tygodni. Cóż można zrobić w tak krótkim czasie? Chyba tylko go pomalować - ironizowali członkowie Komisji. Jerzy Goiński stwierdził, że pracownicy oddziału dąbrowskiego czują się oszukani, tym bardziej że nie raz występowali w interesie spółki, biorąc udział w manifestacjach czy to w Polsce, czy zagranicą. Słabo ocenił politykę zatrudnieniową firmy oraz poziom dialogu społecznego, z czym oczywiście nie zgodziła się pani dyrektor Roznerska.

Po wyjściu gości i krótkiej przerwie przystąpiono do części roboczej posiedzenia, w trakcie której omówiono postępowanie w kolejnej fazie negocjacji. Członkowie ZKK zostali poinformowani o otrzymanych od pracodawcy materiałach, zawierających m.in. medianę płac w spółce.

Pod koniec obrad zapadła **decyzja odnośnie terminarza wyborów w ZOK**: 15 marca 2018 powinny zostać przesłane do rejestracji protokoły z wyborów delegatów na WZD NSZZ „Solidarność" AMP SA z poszczególnych Międzyzakładowych Organizacji Związkowych. Walne Zebranie Delegatów ZOK NSZZ „S", na którym odbędą się wybory do władz związkowych „Solidarności" w całym AMP odbędzie się 30 marca 2018 r.

Związkowe wybory - informacja z GHKW

W związku z wyborami do władz NSZZ „Solidarność" na nową kadencję 2018-2022, Główna Hutnicza Komisja Wyborcza MOZ KRH NSZZ „S" zatwierdziła następujące Komisje Wyborcze: AM Distribution Solutions; Tubular Products; Emerytów i Rencistów; BWG + BTL-2; Zakład Walcowni Gorących + BTL-2; ZKK – Zakład Koksowniczy; Tameh; PTS SA; Ośrodek Kultury im. C.K. Norwida; Złomex SA; Cognor SA; Kolprem Sp. z o.o.; Krakowska SKOK; CM Ujastek oraz Komórki Dyrekcyjne i Centrala. Na dzień dzisiejszy wszystkie Komisje Oddziałowe powołały Komisje Wyborcze zatwierdzone przez GHKW.

Nazwiska członków Komisji Wyborczych są do wglądu w macierzystych Komisjach oraz w Głównej Hutniczej Komisji Wyborczej. W powyższych Oddziałach i Spółkach można już rozpocząć procedurę wyborczą.

Na wnioski Komisji: Emerytów i Rencistów, BWG, ZKK, Tameh, PTS, Ośr. Kultury, Cognor, Kolprem, KSKOK, Komórek Dyrekcyjnych oraz CM Ujastek, wyrażono zgodę na przeprowadzenie wyborów z tzw. „ruchomą urną".

Do dnia 4.12.2017 r. do GHKW nie wpłynęły żadne uwagi z poszczególnych Komisji Oddziałowych co do ilości wybieranych Delegatów na WZD KRH. Ogólna liczba 73 Delegatów została więc ostatecznie zatwierdzona.

Jak informuje Główna Hutnicza Komisja Wyborcza w wielu Komisjach rozpoczęła się już procedura wyborcza. Większość Komisji chce wykorzystać czas wydawania paczek świątecznych na spotkania z członkami i jednoczesne przeprowadzenie wyborów.

Nowa przyszłość hotelu „Jaskółka"?

Zgodnie z zapisami art. 26^1 ustawy o związkach zawodowych, przewodniczący Organizacji Związkowych działających w AMP SA otrzymali informację, iż od 1 stycznia 2018 r. zarządzanie Hotelem Jaskółka w Ustroniu przejmuje krakowska spółka Hut-Pus SA. Przyczyną przejęcia przez tę spółkę działalności realizowanej dotychczas bezpośrednio przez ArcelorMittal Poland SA jest zmiana modelu zarządzania hotelem. Przejęcie to stanowi przejście części zakładu pracy (ArcelorMittal Poland SA) na innego pracodawcę (Hut-Pus SA) w rozumieniu art. 23^1 kodeksu pracy. Z dniem przejścia dotychczasowy pracownicy ArcelorMittal Poland SA (2 osoby), z mocy powyższego artykułu, staną się pracownikami Hut-Pus SA. Za zobowiązania ze stosunku pracy powstałe przed datą przejścia, nowy i dotychczasowy pracodawca będą odpowiadać solidarnie.

Przejmowani pracownicy zostaną, z dniem przejścia, objęci Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych obowiązującym w firmie Hut-Pus SA, zaś w terminie 2 miesięcy od daty przejścia, mogą bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Według przekazanych przez AMP SA informacji, zarówno ilość pracowników przejmowanych przez Hut-Pus SA jak i data przejęcia zarządzania Hotelem Jaskółka w Ustroniu mogą ulec zmianie.

Cudzoziemcy pracują na „czarno"

Poza oficjalnym i w miarę ucywilizowanym rynkiem pracy pozostaje w Polsce ok. 500 tys. osób, które pracują w tzw. szarej strefie. Rocznie ZUS traci z tego powodu nawet 1,5 mld zł. Dotyczy to nie tylko Polaków (ok. ćwierć miliona osób), ale przede wszystkim pracowników z Ukrainy. Prawdopodobnie 88 proc. cudzoziemców zza wschodniej granicy pracuje na „umowach śmieciowych".

By podjąć zajęcie zarobkowe w Polsce wystarczy tzw. oświadczenie woli pracodawcy. Sytuację - wg Komisji Krajowej „S" - może uzdrowić zmieniony system umów o pracę. Dziś na tzw. oświadczenia pracuje w Polsce około 650 tys. cudzoziemców. Szacuje się, że kolejne 300 tys. cudzoziemców nie zalegalizowało w żaden sposób swojej pracy. Zakładając, że na naszym rynku pracy może być nawet milion Ukraińców, a ubezpieczonych w ZUS jest 300 tys., to pozostałe osoby albo pracują w ramach umów o dzieło albo w ogóle bez umowy.

Obecnie pracodawca nie musi udokumentować, że legalnie zatrudnia pracownika z Ukrainy, o którego się starał w ramach uproszczonej procedury. Gdyby w momencie składania wniosku musiał on zapłacić z góry kaucję na poczet pierwszej składki ZUS, urząd wiedziałby dokładnie, kto zatrudnia daną osobę i na jakich warunkach. To mogłoby podnieść liczbę legalnie zatrudnionych.

Koledze Sylwestrowi Tokarskiemu
serdeczne wyrazy współczucia z powodu śmierci Żony
składają
koleżanki i koledzy z „Solidarności" AM DS Kraków

NBS - pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność"
do użytku wewnętrznego członków i sympatyków Związku.
Nakład 2200 szt. **Redakcja: bud. LTT pok. 104, tel. 12 290 38 29**
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarnosc@krhhts.pl www.krhhts.pl