ARCELORMITTAL POLAND S.A. * KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW * Solidarność NSZZ

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 23/1434
14 czerwca 2017 r.
Kraków

Posiedzenie Zespołu Roboczego ds. ZUZP

W dniu 8 czerwca odbyło się kolejne posiedzenie Zespołu Roboczego ds. ZUZP. Zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami podstawowym zagadnieniami były: 1. Dodatek mistrzowski zawarty w załączniku nr 7 do ZUZP, 2. Zasady funkcjonowania systemu motywacji pozapłacowej w ArcelorMittal Poland S.A. czyli tzw. karty przepłacone. Strona pracodawcy przedstawiła swoje propozycje tych uregulowań. Przedstawiciele związków zawodowych uważają, że przedstawione propozycje powinny być bazą wyjściową do wypracowania tych regulaminów. Jednocześnie są zdania że należy zmienić część dotychczasowych zapisów na postawie bieżąco zgłaszanych uwag. Należałoby również wprowadzić nowe zapisy np. dotyczące zastępstw, szkoleń stanowiskowych nowych pracowników, które wymagają dodatkowego zaangażowania pracowników przeprowadzających szkolenie, a także dodatku brygadzistowskiego. Wobec tego strona związkowa zdeklarowała się do przygotowania do dnia 23 czerwca własnego projektu, który uwzględniał będzie wszystkie uwagi oraz nowe propozycje. Po przekazaniu tych propozycji na następnym posiedzeniu Zespołu w dniu 27 czerwca rozpoczną się rozmowy na te tematy.

W sprawach różnych: strona pracodawcy prześle w najbliższym czasie do konsultacji trzy wzory nowych dokumentów dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, które mają obowiązywać w momencie wdrożenia nowego rozliczania czasu pracy w ruchu 4BOP czyli: 1. praca w godzinach nadliczbowych - dobowa; 2. zlecanie pracy w dniu wolnym tzw. w6; 3. zlecenie pracy w niedziele i święta. Aktualnie trwają uzgodnienia techniczne, następnie rozpocznie się szkolenie operatorów czasu pracy ze stalowni w Dąbrowie, gdzie pilotażowo nowy system będzie wdrażany od III kwartału tego roku. Zdaniem dyrektora Stanisława Bóla wszystkie zmiany organizacyjne, jakie następują na terenie AMP, mają na celu głównie zwiększenie produktywności i dojście do wielkości zapisanych w Pakcie.

Ponieważ z dniem 1 października zostanie obniżony wiek emerytalny, strona związkowa wnioskowała o zorganizowanie spotkania z przedstawicielami ZUS, którzy poinformują, jakie zmiany nastąpią po tym dniu. Można będzie wtedy na bieżąco przekazać informacje zainteresowanym pracownikom. Zdaniem strony związkowej, pracownik odchodzący na emeryturę, któremu brakuje mniej niż 12 miesięcy do jubileuszu, powinien prócz nagrody jubileuszowej, otrzymać również upominek, tj. zegarek. Strona pracodawcy zadeklarowała, że na następnym posiedzeniu przedstawi swoje stanowisko. Kolejny raz zwrócono się do pracodawcy z zapytaniem, dlaczego od pracowników przejętych z Interimów nie jest odprowadzana składka na Fundusz Emerytur Pomostowych, jak również: jakie obecnie obowiązują kryteria przy typowaniu pracowników z Interimów do przyjęcia do AMP. Ponieważ w firmach ochroniarskich ma miejsce duża wymiana kadry, padł wniosek, aby byli oni na bieżąco informowani o procedurach obowiązujących w AMP. Jest to konieczne, aby nie dochodziło do - nazwijmy to - niejasności na linii pracownik huty a pracownik ochrony.

Pracownicy z Dąbrowy (prawie 700 osób) będą musieli poddać się ponownie badaniom okresowym (te ostatnio przeprowadzone zostały zakwestionowane, gdyż lekarz, który je zatwierdzał, pozbawiony był prawa do wykonywania zawodu!). Pracownicy będą informowani o konieczności powtórnego wykonania badań. *Krzysztof Stypuła*

Jeszcze o zmianach organizacyjnych w AMP

W dniu 24 maja związki zawodowe wystosowały pismo do Zarządu AMP w sprawie zmian organizacyjnych wprowadzanych w naszej firmie (treść pisma zamieściliśmy w biuletynie nr 19). W dniu 12 czerwca do związków trafiła odpowiedź podpisana przez Dyrektor Personalną Monikę Roznerską, którą to odpowiedź cytujemy poniżej.

W nawiązaniu do pisma Organizacji Związkowych z dnia 24.05.2017 r., odnoszącego się do kwestii zmian organizacyjnych w Spółce oraz ich skutków społecznych, uprzejmie informuję, iż pełen zakres zmian aktualnie przeprowadzanych lub też już zrealizowanych, zawarty został w piśmie DK/180/2016 z dnia 6.12.2016 r.

Stosownie do informacji zawartych w ww. stanowisku Pracodawcy, w związku ze stałym doskonaleniem procesów technologicznych oraz trwającymi w tym zakresie pracami analitycznymi, w roku 2017 jak również w roku 2018 realizowane będą kolejne projekty organizacyjno-techniczne w funkcjonowaniu Zakładów/Wydziałów/Pionów AMP S.A., o których będą Państwo informowani - stosownie do postanowień Układu Zakładowego, w przypadku podjęcia decyzji o ich wejściu w fazę realizacji oraz wystąpienia okoliczności przywołanych w §76 ZUZP.

Niektóre z ww. działań zostały już zresztą zasygnalizowane w przekazanym Stronie Związkowej Planie Zatrudnienia na rok 2017, zgodnie z którym realizowane projekty z programu „Productivity 1400" dotyczą przede wszystkim: doskonalenia procesów technologicznych, automatyzacji i modernizacji oraz przekazywania niektórych funkcji (serwisowo-obsługowych) do podmiotów zewnętrznych.

Pragnę w tym miejscu zwrócić uwagę, iż wszystkie w/w zmiany są realizacją „Paktu na rzecz trwałego rozwozu ArcelorMittal Poland S.A." podpisanego w dniu 12.06.2014 r. przez Pracodawcę i Zakładowe Organizacje Związkowe, a obowiązującego do końca 2018 r.

Sygnatariusze Paktu zgodnie bowiem uznali, że zachowanie konkurencyjności Spółki zarówno wewnątrz Grupy ArcelorMittal jak i na rynku zewnętrznym jest możliwe tylko poprzez *„zwiększanie produktywności, przy jednoczesnym osiągnięciu wolumenu produkcji i sprzedaży w wielkościach zbliżonych do naszych maksymalnych zdolności produkcyjnych".*

Mając świadomość znaczenia produktywności w dążeniu do zapewnienia trwałej rentowności naszej Spółki, czego przejawem są załączniki do wyżej wspomnianego Paktu, określające etapy zwiększania produktywności w poszczególnych Oddziałach Spółki, Strony podjęły jednocześnie w podpisanym przez siebie

dokończenie na stronie 2

dokumencie obopólne zobowiązania w celu wspierania planu poprawy zwiększenia produktywności w AMP. I tak:

1) Zarząd AMP zobowiązał się do stworzenia odpowiednich warunków do osiągnięcia wolumenu produkcji stanowiącego podstawę realizacji planu zwiększenia produktywności, poprzez alokację zamówień oraz inwestycje strategiczne zapewniające dalszy rozwój produktu w Spółce;

2) Strona Związkowa podjęta się z kolei wspierania działań związanych z płanowaniem zatrudnienia i wzrostem produktywności, będącej konsekwencją określania w Planie Zatrudnienia optymalnych stanów zatrudnienia w Spółce.

Wykonywane przez Spółkę zadania produkcyjne oraz rekordowe wyniki w tym zakresie, nie budzą jak się nam wydaje wątpliwości co do pełnego wywiązywania się przez Zarząd z pojętych przez siebie zobowiązań.

Uznając wystąpienie Strony Związkowej za element wspierania działań Pracodawcy dotyczących procesu wzrostu produktywności, a jednocześnie przejaw troski o zakres spraw społecznych związanych z tym zakresem tematycznym, pragnę wyjaśnić, iż uwzględniając zarówno postanowienia prawa pracy jak i „Porozumienia przedstawicieli AMP S.A. i największych Organizacji Związkowych Spółki dotyczącego zasad prowadzenia dialogu społecznego w Spółce z dnia 21.09.2016r.", Stronie Związkowej cyklicznie przekazywane są pełne i wyczerpujące dane o planowanych zmianach, w tym ich skutkach społecznych, jeżeli takowe mają miejsce - czego przykładem tylko z ostatnich kilku tygodni są informacje o zmianach organizacyjnych w funkcjonowaniu Zespołu infrastruktury IT czy też przejęcie przez AMSSCE od ArcelorMittal Poland S.A. działalności w zakresie dostarczania wdrożeń i wsparcia aplikacji SAP ERP oraz SAP BI.

W zaistniałej sytuacji ponownie stwierdzam, iż twierdzenia o tym, jakoby o wdrażanych zmianach organizacyjnych Strona Związkowa dowiadywała się „po ich przeprowadzeniu i od pracowników, których zmiany te dotyczącą lub z innych nieoficjalnych źródeł", nie znajdują swojego potwierdzenia w faktach.

Pragnę jednocześnie zwrócić uwagę, iż wbrew twierdzeniom sygnatariuszy pisma ws zmian organizacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A., sprawy pracownicze nie tylko, że nie są pomijane, ale wręcz przeciwnie - są jednym z najważniejszych we wszystkich realizowanych projektach dotyczących zwiększania produktywności. Potwierdzeniem powyższych twierdzeń są dane analityczne dotyczące roku 2016, z których wynika, iż przy redukcji ponad 450 miejsc pracy w AMP S.A., jedynie w stosunku do 5 pracowników dokonano wypowiedzenia umowy o pracę, jako konsekwencji m.in. nie przyjęcia alternatywnych propozycji zatrudnienia bezpośrednio w Spółce.

Nie potwierdzone zostały także Państwa informacje, jakoby po „wywieraniu presji" na pracownikach AMP S.A., gremialnie przechodzili oni do firm zewnętrznych przejmujących wykonywanie usług, gdyż posiadanych danych wynika, iż jedynie 8 pracowników Spółki zdecydowało się przejście do nowego podmiotu gospodarczego. Jakkolwiek nie są nam znane warunki ich zatrudnienia, gdyż powyższe jest objęte tajemnicą wynagrodzeń, to jednak uwzględniając fakt, iż przejścia te były realizowane wyłącznie na wniosek pracowników, nie należy oczekiwać, iż podjęli oni pracę „na dużo gorszych warunkach płacowo-socjalnych".

Pragnę zapewnić, iż również w kolejnych latach kwestie pracownicze będą priorytetowymi w trakcie realizacji zmian organizacyjnych związanych ze wzrostem produktywności. Wyrażam przy tym nadzieję, że zastosowane modele rozwiązywania spraw społecznych będą równie skuteczne jak te zastosowane w 2016, rozwiewając wszelkie Państwa wątpliwości w tym zakresie.

ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

Wśród tematów omawianych przez przewodniczących, znalazły się te, o których piszemy osobno w bieżącym biuletynie.

Jeśli chodzi o relację z Zespołu Roboczego to przekazał ją Krzysztof Stypuła, który następnie odpowiadał na bardziej szczegółowe pytania, np. dotyczące motywacji pozapłacowej (chodzi o karty przedpłacone, o czym będziemy jeszcze pisać).

Z zadowoleniem odnotowano entuzjastyczne opinie z wizyty w miasteczku westernowym w Żorach. Dla chętnych Związek załatwił zniżkowe bilety, o czym informujemy poniżej oraz na plakatach, które powinny się wkrótce znaleźć w związkowych gablotach. Padła propozycja, by w przyszłości Związek mógł zasposorować także bilety na wybrane imprezy sportowe.

Po raz kolejny podjęty został temat srogich restrykcji nakładanych przez AMP na spółki, których skutkiem może być nawet likwidacja hutniczego podmiotu. Przez niefrasobliwość jednego pracownika, który np. przychodzi do pracy „w stanie wskazującym na spożycie", pracę może stracić kilkuset jego kolegów. W takich przypadkach, jak również z przyczyny rozmaitych wypadków przy pracy (nawet takich, które zdarzają się podwykonawcom) przykre konsekwencje ponosi konkretna spółka hutnicza. Przewodniczący z hutniczych spółek nie godzą się z tak postrzeganą odpowiedzialnością zbiorową. Ich zdaniem, kary narzucone na hutnicze spółki są zbyt restrykcyjne. Nie chodzi tutaj tylko o bardzo wysokie kary finansowe, które z różnych przyczyn (np. za nie przestrzeganie przepisów o ruchu drogowym, palenie papierosów, czy próby wejścia na teren po spożyciu alkoholu) muszą płacić spółki pracujące na terenie AMP; chodzi o całkowitą eliminację podmiotu gospodarczego, a co za tym idzie pozbawienie pracy byłych pracowników Huty. Niestety, firmy, które chcą pracować na terenie AMP są zmuszone podpisać odpowiednie zobowiązania narzucone jednostronnie przez hutę.

Jak nas poinformowano, w dniach 19.06 - 20.11.2017 r. PKP PLK SA ma zamiar rozpocząć remont kapitalny głowicy rozjazdów grupy NHD w stacji Kraków Nowa Huta. Powoduje to konieczność prowadzenia jazd zdawczych z bocznicy do stacji Kraków Nowa Huta torem znajdującym się przy bramie nr 6. Dlatego mamy ważną informację dla pracowników korzystających z bramy nr 6: **od 19 czerwca br. brama nr 6 zostaje zamknięta.**

W ubiegłym tygodniu obiecaliśmy zamieścić relację ze spotkania przestawicieli ERZ, które odbyło się w Krakowie w dniu 6 czerwca. Relacja ukaże się za tydzień. Przepraszamy.

Miasteczko westernowe Twinpigs

Po odbytej 10 czerwca wycieczce organizowanej przez KRH do miasteczka westernowego Twinpigs w Żorach wielu członków naszego związku telefonuje z zapytaniem, czy i kiedy takie wycieczki będą jeszcze organizowane. Informujemy zatem, że Komisja Robotnicza Hutników umożliwia członkom „Solidarności" nabycie biletów do miasteczka w cenie preferencyjnej 20 zł (przy regularnej cenie 49 zł). Cena preferencyjna biletu dotyczy osób dorosłych i dzieci o wzroście powyżej 120 cm. Rodzice lub opiekunowie dzieci o niższym wzroście mogą zakupić bilety wstępu na miejscu w Żorach. Bilety preferencyjne (z dopłatą ze strony Związku) można nabyć w Księgowości KRH (tel.12-290-37-58). Dojazd do Żor we własnym zakresie!

Więcej nt. miasteczka dowiemy się na *www.twinpigs.zory.pl*

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI

Nakład 2 200 szt. **Tel. 12 290 38 29**. **Pok. 426 w bud. ZA**

e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarnosc@krhhts.pl www.krhhts.pl