



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 13/1518
3 kwietnia
2019 r.
Kraków

Relacja z XXII Walnego Zebrania Delegatów MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA - Kraków w dniu 27 marca 2019 r.

W ubiegłą środę przy 95% frekwencji odbyło się XXII Walne Zebranie Delegatów Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” AMP S.A. – Kraków.

Przewodniczący KRH Władysław Kielian przywitał delegatów i gości: o. Augustyna, który poprowadził modlitwę przed rozpoczęciem obrad, przedstawicieli pracodawcy tj.: dyrektora Zakładu Wielkie Piece i Stalownia Grzegorza Marachę, szefa dialogu społecznego Stanisława Bóla i głównego specjalistę HR Cezarego Kozłńskiego, a także przewodniczącego Krajowej Sekcji Hutnictwa Andrzeja Karola i senatora Mieczysława Gila, pierwszego przewodniczącego KRH. Nieco później do tego grona dołączył przewodniczący Regionu Małopolskiego Wojciech Grzeszek. Po przerwie obiadowej za stołem prezydalnym usiedli: Jerzy Smoła i Roman Wątkowski, którzy poprowadzili roboczą część obrad.

Pierwszą część Walnego Zebrania Delegatów zajęły **wystąpienia zaaprobowanych gości**.

Dyrektor **Grzegorz Maracha** określił sytuację w oddziale jako niezłą, kilka zdań poświęcił prowadzonym w krakowskiej hucie inwestycjom i nieco więcej uwagi poświęcił kwestiom bezpieczeństwa. Jak wiemy, na początku marca w Dąbrowie Górniczej zdarzył się poważny wypadek, w wyniku którego poszkodowanym został jeden z pracowników Zakładu Walcowni. To spowodowało, że w jeszcze większym stopniu niż zwykle wywierany jest nacisk na zachowanie bezpieczeństwa na stanowiskach pracy. W części surowcowej otwarto dział opracowujący standardowe procedury, które mają uchronić pracowników przed wypadkami.

Dyrektor przyznał, że spodziewał się pytań, tych jednak do niego nie było. Jak się później okazało adresatem większości pytań delegatów byli przedstawiciele HR, dla których przewidującą zarezerwowano czas na końcu wszystkich wystąpień.

Dla przewodniczącego KSH **Andrzeja Karola** najważniejszym obecnie tematem jest dialog związkowców reprezentujących hutniczą branżę z pracodawcami i polskim rządem. Właściwie to tego dialogu nie ma, bo strona rządowa traktuje hutnictwo po macoszemu, jako branżę w większości opanowaną przez obcy kapitał. Jednak w tym „nie polskim” hutnictwie pracują tysiące polskich obywateli, którzy z tej pracy utrzymują swoje rodziny. Wspomnieć też trzeba, że na jednego hutnika przypada dodatkowo 6-7 osób zatrudnionych w branżach ściśle z hutnictwem związanych. Na stali oparte są sztandarowe projekty rządowe, do których realizacji niezbędna jest wytwarzana w kraju stal (np. przekop Mierzei Wiślanej). Tymczasem strona rządowa na wszelkie sposoby blokuje rozmowy w ramach Komisji Trójstronnej. Hutnictwo, będąc branżą energochłonną, nie może jak dotąd liczyć na zrozumienie i wsparcie rządowe odnośnie zbyt wysokich cen energii, co powoduje, że nie jesteśmy w stanie sprostać konkurencji.

Mieczysław Gil odwołał się do przeszłości i podkreślił, że KRH zawsze była postrzegana jako coś więcej niż tylko struktura związkowa – była wyznacznikiem opinii i ważnym głosem reprezentującym Nową Hutę na forum Krakowa. Życzył, aby hutnicza Solidarność działała bez kon-

(cd. na kolejnych stronach)

4 KWIETNIA

Z jakiego powodu Solidarność BĘDZIE PROTESTOWAĆ?

Zgodnie z postanowieniami Ogólnopolskiego Sztabu Protestacyjno-Strajkowego NSZZ „Solidarność” podejmujemy kolejny etap naszej walki o realizację postulatów, ponieważ rząd nie zaproponował żadnych rozwiązań ani terminów ich realizacji. Dlatego:

4 kwietnia 2019 r. o godz. 15.00
organizujemy demonstracje pod
urzędami wojewódzkimi w całej Polsce

NSZZ „Solidarność” domaga się m.in. wprowadzenia kryterium stażowego uprawniającego do przejścia na emeryturę bez względu na wiek, odmrożenia wskaźnika naliczania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, rozwiązań zabezpieczających przed wzrostem cen energii oraz funkcjonowania przedsiębiorstw energochłonnych, niewliczania do minimalnego wynagrodzenia dodatków za wysługę lat, a także podwyżek w sferze finansów publicznych.

Planowany czas demonstracji to maksimum 2 godz.

Zebranie przewodniczących z 1 kwietnia br.

Początek zebrania poświęcono sprawom organizacyjnym związanym z udziałem hutniczej reprezentacji w czwartkowej pikiecie przed siedzibą Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie przy ul. Basztowej 22. Z wymienionych powyżej postulatów zależy nam szczególnie, by wybrzmiał ten o nie wliczaniu dodatku za wysługę lat do najniższego wynagrodzenia (dotyczy to np. pracowników Hut-Pus i PTS, czyli tam, gdzie są najniższe płace) oraz o kryterium stażowym uprawniającym do emerytury po 40 latach pracy (mężczyźni) i 35 latach (kobiety).

Dodatkowych informacji na temat udziału Regionu Małopolskiego w ogólnopolskim proteście udzielił członek Zarządu RM Stanisław Lebiest. Przypomniał, że zaczęło się od protestu pracowników oświaty i że w budynku S w Nowym Centrum Administracyjnym przebywają osoby, które z tego powodu rozpoczęły głodówkę. W sobotę odwiedził je przewodniczący Piotr Duda, który przybył w towarzystwie swojego zastępcy Jerzego Jaworskiego oraz przew. ZRM Wojciecha Grzeszka. Zarząd KRH jest cały czas w kontakcie z głównymi organizatorami protestu.

W piątek 29 marca odbyło się w Dąbrowie Górniczej spotkanie TOP 6, gdzie reprezentacje związkowe usto-

cd. na str. 3

fliktów i napięcie i żebyśmy byli nadal wiodącą strukturą związkową w Małopolsce.

Głównym tematem wystąpienia **Wojciecha Grzeszka** była akcja protestacyjna w oświacie. Prosił o wsparcie pikiet zaplanowanej 4 kwietnia przed Urzędem Wojewódzkim. Jak zaznaczył, związkowcy będą solidaryzować się z pracownikami oświaty, ale też będą wносить przy okazji inne ważne postulaty, jak poprawienie dialogu strony społecznej z rządem i zmiany w prawie. Jednym z postulatów jest danie pracownikowi możliwości odpisania od podatku składek związkowych. Pracodawcy zrzeszeni w swoich organizacjach mają taką możliwość, a my nie, więc jest to jawna dyskryminacja.

Z kolei **Stanisław Ból** zaczął od stwierdzenia, że przyjęcie porozumienia o PPE zakładającego zwiększenie do 3,5% składki płacowej przez pracodawcę należy uważać za nasz wspólny sukces. Równie ważne jest przyjęcie nowych procedur rekrutacji pracowników na stanowiska CORE-owe. Kolejnym plusem jest wzmocnienie terenowych komisji bhp, podobnie jak wprowadzenie cyklicznych spotkań w ramach Forum ds. remontów i inwestycji. Zadaniem na przyszłość jest dalszy rozwój dialogu z pracownikami, czemu będzie służyć inicjatywa pt. „Porozmawiaj z dyrektorem”. Jeśli zaś chodzi o najważniejszy temat na dzisiaj to są to zmiany w ZUZP. Na ten temat wygłaszane są różne poglądy, przez co dochodzi do nieporozumień i konfliktów. Szef dialogu społecznego uważa, że HR zrobił wszystko, by przekonać pracowników o swoich dobrych zamiarach, bo zmiany, jak sam uważa, są korzystne dla pracownika. Ma tu na myśli głównie wliczenie części dodatku zmianowego do podstawy, czego skutki można było wyliczyć na podstawie kalkulatora udostępnionego organizacjom związkowym. Drugą ważną rzeczą jest zmiana w zakresie procedury rekrutacyjnej stosowanej w przypadku pracowników przejmowanych z interimów, tj. aby umowy na czas określony przedłużyć do 33 miesięcy. Trzecią rzeczą jest wprowadzenie do ZUZP możliwości przeszerzowania w trakcie roku. Do tej pory nie można było tego zrobić, właśnie ze względu na brak takiego zapisu w Układzie. Kolejną rzeczą, którą pracodawca chciałby uzgodnić ze związkami jest ustalanie Regulaminów ZFŚS na okresy dłuższe niż jednoroczne. Takie rozwiązanie oczywiście nie wykluczałoby corocznych zmian w tabelach, jeśli zaszłaby taka konieczność.

Po tym wystąpieniu **oddano głos delegatom**.

Rozpoczynając dyskusję, Władysław Kielian poprosił o wyjaśnienie, **w jaki sposób rewaloryzowany jest dodatek zmianowy**. Poniższa odpowiedź powinna pomóc w zrozumieniu jak działa ten system. Włączenie części dodatku do płacy zasadniczej, jak przy każdej okazji podkreślają przedstawiciele HR, nie ma wpływu na jego waloryzację.

Zgodnie z ZUZP dodatek zmianowy waloryzowany jest w AMP corocznie w przypadku spełnienia następujących przesłanek. Najpierw dokonujemy porównania średniej płacy zasadniczej pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji czasu pracy z dwóch ostatnich lat poprzedzających waloryzację, wg stanu na 31.12. danego roku i jeżeli wielkość ta jest dodatnia to 30% z różnicy ww. kwot dzielimy przez średniomiesięczny nominalny czas pracy w roku kalendarzowym, w którym ustala się waloryzację. Tak obliczoną kwotę dodajemy do aktualnego zmianowego dodatku kwotowego. Przykład:

- różnica płac zasadniczych 2018/2017 = 120 zł
- 30% ze 120 zł czyli 36 zł dzielimy przez 166,6 = 0,21 zł
- waloryzujemy dodatek zmianowy o 21 groszy.

Kolejny temat wiąże się z ustaleniami dotyczącymi pracowników przechodzących z interimów do huty, którzy zachowują swoją dotychczasową pensję (powiększoną o dodatek układowy w wys.

80 zł). Chyba, że - powiedział St. Ból - dany zakład zechce to zweryfikować i podnieść wynagrodzenie z tytułu wysokiej oceny rocznej. Temat ten poruszył jeden z delegatów, który stwierdził, że **wysokość wynagrodzeń wypłacanych pracownikom z interimów jest powodem niesnasek**. Przytoczył przykład dwóch braci, którzy przeszli z interimu do huty i pracują na tych samych stanowiskach. Starszy, który wcześniej szkolił młodszego, dostał niższe od niego wynagrodzenie i z tego powodu czuje się pokrzywdzony. Stanisław Ból obiecał przyjrzeć się tej konkretnej sprawie, lecz jednocześnie zasugerował, że różnica w wysokości wynagrodzenia może wynikać stąd, że młodszy z braci otrzymał wyższą ocenę roczną.

Problem wynikający z różnic pomiędzy pensjami starszych i młodszych stażem pracowników, jest dużo szerszy. Zgodnie z tym, co mówił Paweł Orzeł, żeby zachęcić młodych do pracy w hucie pracodawca daje im na wstępie pensję porównywalną z wynagrodzeniem, które otrzymuje wieloletni pracownik z dużo większą praktyką, co przez tych ostatnich słusznie postrzegane jest jako niesprawiedliwość.

Niesprawiedliwe różnice w poziomie wynagradzania, jak zauważył Andrzej Grabski, wynikają m.in. z tego, że okresy przyjmowania były różne. Kiedyś ludzie z interimów otrzymywali inne pieniądze „na wejściu”. Może potrzebny jest jakiś dodatek wyrównawczy - mówił - bo rozgoryczenie z tego powodu jest nie małe.

Wiesław Maniak wnioskował o **powrót stanowiska brygadzysty**. Pracownicy nie chcą pełnić tej funkcji i wykonywać przynależnych jej zadań przy jednoczesnym wykonywaniu obowiązków na swoim stanowisku pracy. Jako przykład podał Wydział Obróbki Walców, gdzie nie ma nikogo na stanowisku mistrza, a funkcji brygadzysty nikt nie chce pełnić.

Na te i podobne w tonie uwagi delegatów, **odpowiadał Stanisław Ból**, powołując się często na obecny system wynagrodzeń, który niejednokrotnie krępuje i nie dopuszcza innych (w domyśle lepszych) rozwiązań. Nie ukrywał, że zmiany w ZUZP dużo by zmieniły i naprawiły sytuację. Koncepcja HR jest taka, powiedział, by wprowadzić poziomy kompetencyjności, počawszy od poziomu wejścia czyli poziomu I aż do ostatniego poziomu IV. Przynależność do danego poziomu wpływałaby na wysokość pensji. Proponowana przez pracodawcę możliwość indywidualnych przeszerzowań kompetencyjnych w ciągu roku dawałaby sposobność odpowiednio szybkiego docenienia wysiłku i wiedzy pracownika.

Dodatki korygujące, o których wspominał A. Grabski, zdaniem St. Bóla nie wchodzi w grę, gdyż problem sam zniknie gdy dokonamy zmian systemowych. Teraz jest tak, że każdy otrzymuje podwyżkę w jednakowym czasie wg procentu wynegocjowanego przez związki i nie ma praktycznie możliwości dokonania dodatniej korekty wynagrodzenia w czasie pomiędzy kolejnymi podwyżkami.

O większy **szacunek dla osób, które przepracowały w hucie dziesiątki lat**, upominała się Beata Suder reprezentująca związkowców z komórek dyrekcyjnych. Starsi pracownicy nie zawsze są odpowiednio traktowani, szczególnie gdy szykują się zmiany związane z wdrażaniem nowych projektów. Wzywa się wtedy takie osoby do kadr i straszy utratą pracy. To powoduje ogromny stres. Nie każdy jest w stanie podjąć pracę na stanowisku fizycznym, nie każdy też potrafi wytargować coś dla siebie. Trzeba zmienić sposób traktowania starszych stażem pracowników, umiejętnie rozmawiać, docenić ich doświadczenie i nie traktować ludzi jak stare meble!

Starzejemy się i w związku z tym częściej chorujemy - mówił Janusz Kukulka. Dlaczego karze się nas za to, zabierając premię?

Starzejąca się załoga generuje wiele problemów, nie tylko zwiększoną absencję, która ma wpływ na ocenę roczną.

Niestety nikt nie może mieć gwarancji, że będzie do końca pracował na tym samym stanowisku. Dlatego, mówił przedstawiciel HR, proponujemy zmianę stanowiska lub odprawę wtedy, gdy wdrażamy nowe projekty, głównie związane z automatyzacją. Nie wypowiada się pracy z powodu likwidacji stanowisk. Ponieważ jednak specyfika huty jest taka, że mamy więcej stanowisk w systemie 4BOP, to głównie takie są proponowane. Były przypadki, że osoby kierowane na walcownię zimną miały kłopot z badaniami dopuszczającymi do pracy, lecz udało się je „zagospodarować” w inny sposób. Jeśli chodzi o sposób rozmawiania z pracownikami, którym proponuje się zmianę stanowiska lub jakąś „akceptowalną” odprawę, to rzeczywiście pracownicy kadr powinni się tutaj wykazać taktem i wrażliwością. Ta informacja zostanie przekazana p. dyr. Roznerskiej.

Delegat z BWG pytał czy będą nowe środki na przeszerogowania kompetencyjne? Odpowiedź brzmiała: dopóki nie ma takiego zapisu w ZUZP, nie ma powodu tworzenia specjalnego funduszu. Na kolejne jego pytanie: **co dzieje się z „pieniędzmi po emerytach”?** usłyszał, że choć tych pieniędzy nie widzimy, to one nie przepadają i są indeksowane np. na waloryzację dodatku zmianowego, wypłatę z tytułu Karty Hutnika czy nagród jubileuszowych.

Czesław Bujak z BWZ pytał **o fundusz dla osób, które szkolą nowych pracowników** i powinny za to otrzymywać stosowną gratyfikację. Za wdrażanie nowych pracowników można płać z jednoprocentowego funduszu dyrektorskiego - brzmiała odpowiedź. Pracodawca zdaje sobie sprawę, że będzie przybywać uczniów (nowych pracowników) i osoby szkolące będą musiały być za to odpowiednio wynagradzane, dlatego ten temat jest rozpatrywany. Na pytanie czy fundusz dyrektorski został właściwie rozdysponowany, padła odpowiedź, że fundusz będący w gestii dyrektora generalnego idzie w całości na harmonizację wynagrodzeń, natomiast fundusz w gestii dyrektorów zakładu rozdysponowano w proporcji: 80% na stanowiska produkcyjne, a reszta na działy pomocnicze.

Czy pieniądze, które właściciel przeznacza na zakup Ilvy nie będą kosztem obciążającym naszą firmę? - pytał kolejny delegat. Żeby rozwiać te wątpliwości, Stanisław Ból przypomniał wszystkie kwoty, jakie zostały przeznaczone na inwestycje w AMP.

Kwestię **pogłębiających się braków w zatrudnieniu** poruszył Roman Wątkowski. Podejmujemy duże wysiłki, odpowiadał szef dialogu społecznego, aby usprawnić rekrutację. Jest ona prowadzona cały czas z pomocą wyspecjalizowanych firm rekrutacyjnych. Niestety praca w hutnictwie nie jest postrzegana jako atrakcyjna. Wielu myśli o tej branży jako „zwijającej się”, gdzie pracownicy są zwalniani, a nie przyjmowani. Takie myślenie trzeba zmienić. Dlatego zależy nam na ukierunkowanym szkolnictwie zawodowym. Chcemy, by uczniowie przychodzili do huty na praktyki i przekonali się, że czeka tu na nich atrakcyjna praca.

Dalsza część relacji w przyszłym numerze biuletynu.

Zainteresowanych szczegółami dyskusji z przedstawicielami HR zachęcamy do kontaktu i rozmów z koleżankami i kolegami delegatami. Ci, którzy uczestniczyli w WZD na pewno chętnie podzielią się z Państwem swoją wiedzą i spostrzeżeniami. Będzie to też okazja do wymiany poglądów i zasygnalizowania swoim przedstawicielom tematów, które waszym zdaniem były do tej pory pomijane lub którym nie poświęca się dostatecznej uwagi.

dokończenie: Zebranie przewodniczących

sunkowały się propozycji złożonych wcześniej przez pracodawcę. Po tym wstępnym sondażu HR przygotowuje propozycje już zmodyfikowane.

Następnie związkowcy spotkali się z dyr. wyrobów długich Bogdanem Mikołajczykiem i przedstawicielami dozoru i udali na Wydział Gospodarki Walcami. Przedstawiono im prezentację obrazującą m.in. wielkość budżetu DWW w latach 2017-2019, realizację planowanych na rok 2018 remontów (stopniowo modernizowany jest park tokarek) oraz remonty planowane na rok bieżący. W trakcie zwiedzania wspomnianego wydziału zapoznano uczestników z procesem cyfrowego sterowania tokarkami (jeden pracownik jest w stanie programować 2 tokarki).

Z innych tematów poruszanych na zebraniu przewodniczących należy wymienić interwencję podjętą przez wiceprzewodniczącego KRH Stanisława Lebiestę w sprawie parkingu przed Centrum Medycznym. Przekazał on uwagi i zażalenia kierowców osobie, która dzierżawi ten teren od CM Ujastek. Okazuje się, że ów dzierżawca jest sam dla siebie panem i może robić co mu się podoba. Nie będzie, jak powiedział, wychodził z budki z kasą fiskalną do każdego kierowcy, a budka musi stać z boku, bo inaczej droga dojazdu i wyjazdu byłaby za wąska dla pojazdów służb ratowniczych. Utrudnieniem dla wjeżdżających jest brak czytelnego i na bieżąco weryfikowanego komunikatu świetlnego o ilości wolnych miejsc parkingowych. Wśród otrzymanych informacji są i pozytywne, na przykład to, że osoby z I grupą inwalidzką w ogóle nie płacą za wjazd i parkowanie. Pozostali kierowcy uiszczają opłatę po 15 minutach.

Co do zapytania o waloryzację dodatku dla ratowników gazowych dowiedzieliśmy się, że temat będzie omawiany na Zespole Centralnym wtedy, gdy będą prowadzone rozmowy placowe. Pytano jeszcze o pomysł z tzw. odwróconym systemem zmianowym. Jak nam wiadomo, jest on wprowadzony w Koksowni „Przyjaźń” i zyskuje pozytywne opinie pracowników. Ten temat, jak już pisaliśmy, jest w sferze projektu i tak trzeba go pojmować.

Na koniec podajemy do wiadomości wszystkich przewodniczących informację **o cenach biletów na majówkę, która odbędzie się 18 maja w Borku k/Bochni**. Zapisy tylko do 26 kwietnia!

a/ Członkowie NSZZ „Solidarność” z huty i spółek wraz ze swoimi współmałżonkami i dorosłymi dziećmi płacą po 20 zł za osobę, zaś ich dzieci do lat 18 (do rocznika 2001 włącznie) otrzymują bilet za darmo. Koszt biletu - 10 zł za każde dziecko - pokrywa odpowiednia Komisja Oddziałowa NSZZ „S”.

b/ Osoby, które nie są członkami „Solidarności”, ale są uprawnione do dofinansowania z ZFŚS AMP (tj. pracownicy i byli pracownicy huty ze współmałżonkami) płacą za bilet 37 zł, a ich nieletnie dzieci 22 zł.

c/ Pozostałe osoby, które nie są członkami „Solidarności” zobowiązane są do zakupu biletu w cenie normalnej - 75 zł, a dla dzieci w cenie ulgowej - 50 zł.

Przypominamy, że...

4 maja br. w święto patrona hutników św. Floriana, przypada 35. rocznica poświęcenia sztandaru Duszpasterstwa Hutników, który w 1984 r. ufundowali członkowie „Solidarności” zgromadzeni wokół Tajnej Komisji Robotniczej Hutników. Uroczyste poświęcenie sztandaru przez ks. kard. Franciszka Macharskiego nastąpiło na terenie budowy nowego kościoła na Szklanych Domach. Tutaj też odbędą się uroczystości rocznicowe.

Podwójne standardy w AMP S.A.

Podwójne standardy i hipokryzja w ArcelorMittal Poland - to temat, który obserwujemy w wielu obszarach. Chociażby w umowie o zdrowiu i bezpieczeństwie pracy.

Każda umowa winna być skonstruowana dla dobra ogółu i uzasadniona tylko wtedy, kiedy przynosi powszechne korzyści. W każdej umowie zawartej pomiędzy stronami są wymienione obowiązki i zobowiązania dotyczące wzajemnej współpracy. Trudno zatem nazwać umowę, a jedynie jednostronnym dyktanem ze strony AMP S.A. dokument, który i tak nie dotyczy wszystkich osób pracujących na terenie ArcelorMittal Poland.

Zadać należy pytanie: - dlaczego wspomniana umowa i w konsekwencji katalog kar obejmuje tylko wybrane podmioty i jakie stosowano kryteria do ich zakwalifikowania? Zauważyć można w zapisie umowy brak zakresu odpowiedzialności ze strony AMP S.A. za nie wywiązywanie się ze swoich obowiązków. Przyjęto a priori, że jest to umowa, której reguły nie dotyczą jej autora, czyli Spółki AMP S.A.

Odniesiemy się do kilku kwestii dotyczących Spółki ArcelorMittal Refractories, która jest 100% spółką ArcelorMittal Poland S.A.

Ze zdziwieniem przyjęliśmy informację, że od początku 2019 r. egzekwowane są od wymienionej Spółki kary pieniężne za wykroczenia wymienione w umowie. Niezrozumiałym jest fakt, dlaczego Spółkę AM Refractories objęto tą umową, ponieważ powyższa umowa w sposób niezrozumiały i niejednoznaczny określa tzw. wykonawców. Hasła w tej umowie są szczytne, ale nie znajdują potwierdzenia w rzeczywistości.

W postanowieniach ogólnych ww. umowy pisze się o zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom wykonującym pracę. Odnosimy wrażenie, że zapomniano o osobach, które już wykonują pracę na terenie AMP. Spółka AMP S.A. podpisała umowę dzierżawy z jednym z wykonawców, który wykonuje pracę na terenie AM Refractories Sp. z o.o. Rzecz normalna, ale ten wykonawca notorycznie zatruwa środowisko naturalne, naraża wszystkich pracowników spółki AMR, a w szczególności pracowników wydziału dolomitowego na nieodwracalną utratę zdrowia. Pomimo wielokrotnych, od ponad kilkunastu miesięcy, monitów służb BHP do swoich odpowiedników w AMP, jak i do Ochrony Środowiska, wymieniony temat jest zamiatany pod dywan. Czyżby owa firma, która zajmuje się utylizacją odpadów poprodukcyjnych ArcelorMittal Poland była inaczej traktowana? Czyżby w tym przypadku decydowały sprawy „wyższej rangi”, wyższe niż zdrowie i życie ludzkie? Uboczną dolegliwością wynikającą z tej działalności jest zanieczyszczenie dróg wewnętrznych Spółki AMR. Do tego dochodzi fakt niszczenia nawierzchni drogi, tumany pyłu powstające przy transporcie samochodowym, również odpady poprodukcyjne ze stalowni. Można zastanawiać się nad sensem wyboru trasy drogami Spółki AMR, trzykrotnie dłuższą niż drogami przez wydział stalowni. Wspomnijmy tu również o planach transportu kilkudziesięciu samochodów po drogach wewnętrznych AM Refractories, które to samochody mają świadczyć usługi tylko i wyłącznie dla ArcelorMittal Poland i mają korzystać z wagi samochodowej na terenie AMR. I gdzie tu jawi się troska o zdrowie i bezpieczeństwo pracy? Rolą właściciela jest wspomaganie, udzielanie wszelakiej pomocy, a odnosimy wrażenie, że traktuje on swoją Spółkę jak niechcianą córkę. We wszystkich poczynaniach ze strony AMP dominuje ta sama narracja. Wprowadzenie korzystniejszych zmian dla naszej Spółki, analogicznie jak w AMP (podwyżka wynagrodzeń, program PPE), napotyka stanowczy zakaz. Argument brzmi: stanowicie jedno z ogniw

w Spółce. Jeżeli chcecie podobnych zmian, to z własnych środków i to po uzyskaniu zgody ze strony właściciela. Natomiast wprowadzenie działań mających negatywny wpływ na Spółkę i jej pracowników tłumaczone jest bezwzględną koniecznością podporządkowania się zasadom obowiązującym w AMP.

W ostatnim czasie mamy do czynienia z kolejnym nakazem tj. zmianą obsługi księgowości zarobkowej. Jej zadania przekazano do BCoE w Dąbrowie Górniczej. Od tego momentu zaczął się chaos: brak wypłat w terminie, liczne pomyłki, brak chęci do merytorycznej współpracy ze strony BCoE. Wygląda na to, że po jednej stronie siedzą osoby znające przepisy i zagadnienia z zakresu spraw finansowych, a po drugiej informatycy. Na takiej płaszczyźnie porozumieć się jest jednak trudno.

Kolejnym tematem, zgoła najważniejszym, jest wsparcie funduszu europejskiego dla złożonego projektu sektorowego InnoStal, któremu lideruje ArcelorMittal Poland przy wsparciu wszystkich hut. Niemalży wkład w ten projekt wnieśli pracownicy ArcelorMittal Refractories. Ich wiedza specjalistyczna połączona z myślą naukową umożliwiła złożenie w ramach tego projektu sektorowego dwa projekty i kolejny trzeci w ramach tzw. szybkiej ścieżki. Pierwszy z wymienionych poniżej był projektem skierowanym przede wszystkim dla AMP i hut, dwa następne dotyczyły wyłącznie Spółki ArcelorMittal Refractories i są to:

1. Projekt innowacyjnej technologii wykorzystania recyklingu materiałów ogniotrwałych do powtórnej produkcji.
2. Automatyzacja, komputeryzacja ciągów produkcyjnych.
3. Szybka ścieżka - opracowanie nowego produktu klinkieru dolomitowego przy zastosowaniu nowego systemu odpylania pieca obrotowego.

Pierwszy projekt zyskał uznanie, fundusze europejskie, podpisano umowy i jest realizowany. Drugi projekt też wygrał i przyznano fundusze na jego realizację – niestety nie doszło do podpisania umowy! Trzeci projekt uzyskał akceptację panelu ekspertów i zakwalifikował się do następnego etapu z uwagą dokonania poprawek – w tym przypadku zaniechano dalszych prac! Kto i dlaczego torpedował, a w efekcie nakazał wstrzymać finalizację jednego projektu i zakończenie prac nad drugim? O ich znaczeniu dla rozwoju i lepszego funkcjonowania AM Refractories nie należy nikogo przekonywać. Są to analogiczne działania jak w przykładach powyżej. Nie rozumiemy postawy i polityki Zarządu AMP S.A. względem własnej Spółki ArcelorMittal Refractories i jej pracowników.

Zakup przez Grupę ArcelorMittal zakładów materiałów ogniotrwałych we Włoszech i ograniczenie w ostatnim czasie produkcji przez Spółkę ArcelorMittal Refractories, co powoduje powtarzające się przerwy w pracy, może stanowić - zdaniem Strony Społecznej - wytłumaczenie właśnie takiego traktowania Spółki przez jej właściciela.

Pod ww. pismem podpisali się przewodniczący organizacji związkowych działających w AM Refractories: Zbigniew Kurzydło z NSZZ „Solidarność” oraz Ryszard Filus z NSZZ Pracowników AMR Sp. z o.o.

**Koledze Zbigniewowi Pietruszce
serdeczne wyrazy współczucia z powodu śmierci Taty
składają koleżanki i koledzy z „Solidarności” PED**

NBS - pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność"
dla 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