

XXIII Walne Zebranie Delegatów MOZ NSZZ „Solidarność” oddziału krakowskiego AMP S.A.

W wyjątkowym czasie i okolicznościach odbyło się tegoroczne Walne Zebranie Delegatów MOZ NSZZ „Solidarność” AMP – oddział Kraków. Zebranie pierwotnie miało się odbyć 25 marca, jednak zostało odwołane z powodu pandemii. Mimo, że zagrożenie epidemiologiczne trwa nadal, to jednak WZD odbyć się musiało, choćby z konieczności zatwierdzenia sprawozdania finansowego za rok 2019, którego termin sporządzenia – przedłużony przez Ministra Finansów o 3 miesiące – niedługo minie. Tak więc Zarząd KRH podjął decyzję przeprowadzenia Walnego Zebrania w środę 24 czerwca, zachowując wszelkie środki ostrożności, aby nie doszło do ewentualnego zarażenia uczestników. Przy wejściu na salę HUT-PUS-u, wystarczająco dużej, by między delegatami zachowany był odpowiedni dystans, leżały maseczki, rękawiczki ochronne i płyn odkażający. Każdy z 57 obecnych na sali delegatów decydował, w jaki sposób zadba o swoje bezpieczeństwo.

Zaproszenie na WZD przyjęła p. **dyr. Monika Roznerska**, która nie ukrywała, że jest to jej pierwsze od ponad trzech miesięcy spotkanie w tak liczny gronie. Dyrektor Personalnej AMP towarzyszył **Szef Dialogu Społecznego p. Stanisław Ból**. Zgodnie z programem obrad najpierw głos oddano gościom, by następnie przejść do pytań na tematy interesujące delegatów.

Pani dyrektor rozpoczęła swoje wystąpienie od prośby by przestrzegać dyscypliny epidemiologicznej. Na szczęście wśród pracowników AMP zdiagnozowanych przypadków COVID-19, w porównaniu z liczebnością załogi, nie było dotąd aż tak wiele.

Będziemy musieli powrócić do normalności - powiedziała dyr. Monika Roznerska - lecz wszyscy

na nowo musimy sobie zdefiniować jak ona ma wyglądać, ponieważ wszystko wskazuje, że wirus zostaje z nami na dłużej. Niestety nasza krzywa zachorowań jest zupełnie inna niż w krajach europejskich. Tam w większości się ona wyplaszczyła, wręcz spada, natomiast krzywa zachorowań dziennych w Polsce jest niepokojąca, ponieważ generalnie utrzymuje się na poziomie 300 zachorowań dziennie. (...) W AMP codziennie zbiera się sztab antykryzysowy, który na bieżąco analizuje sytuację w Spółce i we wszystkich zakładach. W razie wystąpienia zagrożenia osoby podejrzane o zarażenie są wysyłane na kwarantannę AMP, płatną w 100%, kierowane są również na wykonanie testów finansowanych przez pracodawcę. (...) Niestety prawdopodobnie będziemy odczuwali skutki rozluźnienia zasad w przestrzeni publicznej. Krzywa, którą utrzymywaliśmy tak długo na poziomie „0” trochę wzrosła, dlatego musimy zintensyfikować nasze działania w kierunku zachowania dystansu społecznego co powoduje zwiększenie bezpieczeństwa pracy. To jest główny po-

wód, że nie rozmawiamy jeszcze o całkowitym powrocie do normalności. Pracujemy nad planem powrotu, szczególnie do biur, ale nie chcemy, by to się stało kosztem zwiększenia zachorowań. Wszystkie organizacje związkowe na bieżąco są informowane o naszych działaniach. Zapasy maseczek, rękawiczek i środków dezynfekujących są bardzo duże i każdy pracownik jest zabezpieczony, musi tylko z nich korzystać. Zbliżają się wybory i urlopy dlatego nie będziemy łagodzić wprowadzonych obostrzeń. Muszę tutaj podkreślić i podziękować wszystkim pracownikom za zaangażowanie i odpowiedzialne podejście do tych obostrzeń. Wszyscy zmuszeni jesteśmy przestawić się do innego funkcjonowania w pracy i dlatego Zarząd AMP docenia taką postawę pracowników. Ale koronawirus to nie tylko wpływ na zdrowie. Niestety koronawirus to przede wszystkim dewastujący wręcz wpływ na gospodarkę. Doceniamy to co robi Rząd Polski, tak jak się to dzieje we wszystkich krajach Europy, które wprowadzają programy osłonowe. A kryzys tak naprawdę się rozwija. Patrząc na wskaźnik jakim jest

produkcja samochodów osobowych (maj 2019 do maja 2020) to spadek ponad 50%. Oznacza to zdecydowane zatrzymanie gospodarki, a ten przemysł to koło zamachowe gospodarki. Spadła też sprzedaż. W pewnym momencie były optymistyczne akcenty, że wzrośnie produkcja, ponieważ koronawirus ustępuje. Okazało się jednak, że nie ma sprzedaży, a magazyny są pełne dlatego brak podstaw do wznowienia produk-

cji. Taka sytuacja ma wpływ na wszystkich dostawców dla przemysłu samochodowego jak np. ThyssenKrupp, Tata Steel, US Steel, który w Koszycach nadal nie będzie uruchamiał wielkiego pieca. Cierpią wszyscy tj. gospodarka, konkurenci i pracownicy.(...) Jeżeli chodzi o AMP jednym z odczuwalnych skutków jest wycofanie się z uruchomienia WP w Krakowie. Jeszcze w lutym optymistycznie spoglądaliśmy w przyszłość, ponieważ inne zakłady AM potrzebowały wsadu. Niestety nasze plany pokrzyżował koronawirus. Spadło zapotrzebowanie na słaby.(...) Czy i kiedy wrócimy do tego co było – nie wiem. Na razie walczymy, by nasz instalacje pracowały. Jesteśmy na etapie ciągłego zarządzania kryzysem, reagowania na informacje płynące z rynku. Wszystkie nasze zakłady są dotknięte tą sytuacją, co się przekłada na przestoje i zamykanie części linii produkcyjnych, a wreszcie na pracowników.

(kontynuacja na stronach 2, 3 i 4)



Stanisław Ból uzupełnił tę wypowiedź o elementy dotyczące dialogu społecznego i dość obszernie odniósł się do negocjacji w sprawie ZUZP. Przede wszystkim skupił się na dwóch kwestiach. Pierwsza dotyczyła obecnej sytuacji, podczas której zawieszenie normalnej pracy biur nie spowodowało braku kontynuowania spotkań w ramach dialogu społecznego. Jak powiedział, w codziennych spotkaniach o godz. 13 uczestniczą przedstawiciele związków. Na tych spotkaniach przekazujemy bieżące informacje o sytuacji w firmie nie tylko związane z zabezpieczeniem pracowników przed zarażeniem się koronawirusem, ale też o wpływie tego na sytuację gospodarczą. Wiele Państwa uwag zostaje uwzględnionych. Gdyby takich spotkań nie było, pracodawca o wielu zgłaszanych sprawach by się nie dowiedział, bądź dowiedział z dużym opóźnieniem. I za to dziękujemy, jak również za liczne uczestnictwo.(...) W tym okresie podpisaliśmy bardzo ważne Porozumienie, które daje naszej firmie możliwość pozyskania środków, które wspomagają nasz fundusz wynagrodzeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w oparciu o Tarczę antykryzysową wersja 1 i 2. Mamy jeszcze wersję 3 i 4 podpisaną wczoraj przez Pana Prezydenta.(...) Dla jasności chcę powiedzieć, że nie jest to wielka pomoc, bo stanowi wielkość rzędu 3-4% naszego funduszu wynagrodzeń. Mówię to, bo w przesłaniu publicznej pojawiają się wypowiedzi o wielkich sumach. Biorąc pod uwagę, że podpisane porozumienie jest korzystne, to jednak muszę powiedzieć, że źle to brzmi, ponieważ pracownicy przebywający na postojowym otrzymują mniejsze wynagrodzenie niż gdyby pracowali. Jest jednak ono wyższe od tego jakie przewiduje Tarcza (czyli 50% wynagrodzenia za poprzednie miesiące).

Drugą poruszaną kwestią była sprawa zmiany Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Jest to rozpoczęty przez pracodawcę kolejny etap dyskusji na temat zmiany ZUZP. Chciałbym, podkreślił Szef Dialogu Społecznego, żebyście Państwo tak myśleli o wypowiedzeniu Układu Pracy. To nie jest zamach na prawa pracownicze tak jak to niektórzy mówią, czy próba odebrania pracownikom przywilejów. Niektórzy wręcz mówią okradzenia pracowników z pieniędzy nawet 30%. Otóż dementuję, nie są to żadne zakusy czy plany pracodawcy. Dalej Stanisław Ból przedstawił historię dialogu dotyczącego zmiany ZUZP poczynając od 2018 roku, wprowadzenie Protokołów nr 5 i 6, aż do wypowiedzenia przez pracodawcę ZUZP w maju br. Według strony pracodawcy blokada rozmów (zerowy postęp) powodowana przez stronę związkową stała się przyczyną wypowiedzenia. Pojawiało się pytanie, czy musiało nastąpić wypowiedzenie, czy nie mogliśmy dalej dyskutować. - Otóż muszę powiedzieć, że na bazie tych doświadczeń, prawie rocznych rozmów bez żadnego postępu, podjęcie takiej decyzji nakłada na strony dialogu społecznego okres 12 miesięcy na zakończenie negocjacji. Tym bardziej, że projekt już jest. W tej chwili musimy skupić się na

wynegocjowaniu ewentualnych zmian z uwzględnieniem propozycji związków. Bardzo istotnym jest również wynegocjowanie porozumienia okołoukładowego, które będzie określało zasady przeliczeń ze starych na nowe zasady. Zależy nam na tym, aby nowy Układ odzwierciedlał potrzeby wynikające z obecnego rynku pracy. (...) Tym Układem jaki obecnie mamy wielokrotnie przegrywaliśmy na rynku pracownika. Co roku z naszej firmy odchodzi około 300-400 pracowników na emeryturę i mniej więcej taką ilość osób musimy przyjmować, aby instalacje funkcjonowały. Zobowiązani jesteśmy zbudować nową placę zasadniczą. Chcemy zrobić to co inne zakłady robiły dawno temu. Nie chcemy rewolucji. Pracownika interesuje jaki przelew otrzyma co miesiąc, a nie jakie składniki na to wpływają. Podstawowa teza pracodawcy to zmienić ZUZP, a nie zaoszczędzić na pracowniku – powiedział Stanisław Ból.

Kiedy w końcu oddano głos samym delegatom, **pierwsze pytanie dotyczyło przypuszczalnego terminu uruchomienia wielkiego pieca**. Delegat z PSK Andrzej Gębara, który zadał to pytanie, na pewno nie był usatysfakcjonowany odpowiedzią, gdyż brzmiała ona: Nie mamy zapotrzebowania na tę produkcję, nie ma więc przesłanek by prowadzić na ten temat rozmowy.

Kolejny delegat z tego samego zakładu **Janusz Klimaszewski** zwrócił uwagę na **niebezpieczeństwo „deficytu w zatrudnieniu”** jaki grozi krakowskiej stalowni i wielkim piecom. Pracownicy tego zakładu powoli się wykruszą: część odchodzi na emerytury, inni szukają zatrudnienia gdzie indziej. - Około 1300 pracowników przebywa na postojowym – powiedziała dyr. Roznerska – i to stanowi wielki problem społeczny.

Dobrze by było, gdyby pracownicy PSK, którzy od dłuższego czasu są na postojowym, znaleźli zatrudnienie w innych zakładach AMP, bo wtedy otrzymywaliby nie 60, a 100 proc. wynagrodzenia. Gdy zamknięto piec, przypomniała, ok. 500 pracowników skierowano do innych lokalizacji. Co do braku chętnych do pracy w AMP raczej nie ma obaw, na dowód czego wspomniała niedawną rekrutację, kiedy to w krótkim czasie udało się zwerbować i zatrudnić ponad 130 osób.

Bogdanowi Kusiorowi zaniepokojonemu o zlecenia dla PTS nie dała wiele nadziei, mówiąc że w obecnej sytuacji AMP nie może brać odpowiedzialności za inne firmy.

Andrzej Grabski, który jest delegatem reprezentującym Komórkę Dyrekcyjną, sprowokował przedstawicieli HR do dłuższej i bardziej szczegółowej odpowiedzi, pytając: **Które z zapisów w ZUZP-ie zdaniem pracodawcy „są anachroniczne”?** Stanisław Ból powołał się najpierw na zapisy Załącznika nr 1 odnośnie zaszeregowania. Utworzona 10 lat temu mało precyzyjna siatka płac, z bardzo rozciągniętymi widełkami, dziś już nie jest do przyjęcia – powiedział. Podobnie jest z niektórymi dodatkami. Wliczenie ich do pensji zasadniczej sprawiłoby na przykład, że dzisiejsze postojowe byłoby wyższe. Zapisując wszystko w ZUZP – powiedział – można bez negocjacji co roku mieć w AMP podwyżkę rzędu 2%. Automatyczna, zapisana w Układzie rewality-



zacja wymuszałaby przyrost funduszu wynagrodzeń. Obecnie nasz Układ jest anachroniczny, przegadany w warstwie tekstowej i mało elastyczny w zakresie wynagradzania pracowników, a według dyrektora Roznerskiej powinien być jasny, klarowny i czytelny, tak by pracownik mógł znaleźć w nim odpowiedź wskazującą jego drogę do awansu.

Roman Wątkowski z Zarządu KRH wyraził wątpliwości wielu pracowników, którzy zastanawiają się **czy pracodawca gra fair, czy nie wykorzystuje pandemii do swoich celów** (przykład: wstrzymanie składki na PPE, wypowiedzenie ZUZP). Otrzymał zapewnienie, że już niebawem ukaże się artykuł w „Jedynce”, który wiele z tych wątpliwości wyjaśni. *W sytuacji kryzysowej zadaniem pracodawcy jest szukanie takich oszczędności, by nie obarczać nimi pracowników i właśnie dlatego wstrzymano wpłaty na PPE, gdyż to ogranicza koszty, jednocześnie nie obniżając bieżących wynagrodzeń. Nie jest intencją pracodawcy, podkreślił Szef Dialogu Społecznego, ograniczanie funduszu wynagrodzeń poprzez wypowiedzenie ZUZP.*

Stanisław Lebiest (Kolprem) wyraził nadzieję, że nikt nie straci na nowym ZUZP, na co otrzymał odpowiedź, że wynik ostateczny negocjacji zależy w równej mierze od strony związkowej. Chęć przystąpienia do rozmów zgłosiło na ten moment siedem organizacji, w tym jedna reprezentatywna. *Czekamy, powiedział Stanisław Ból, na zgłoszenia składów do zespołów negocjacyjnych. Czas ucieka, pozostało 11 miesięcy, a jeszcze nie jest ustalony harmonogram prac.*

Wspomniany delegat postulował jeszcze, aby nie robić różnic w stosowaniu kar za brak maseczki na terenie kombinatu, na co otrzymał zapewnienie, że *kary są takie same dla wszystkich, obojętnie czy jest to pracownik huty czy którejś ze spółek.*

Podczas dalszej dyskusji dyrektora Roznerska przyznała, że podobnie jak wiele innych firm także AMP boryka się z ogromnymi problemami i jest na krawędzi utraty płynności. Z tego powodu Spółka nie reguluje płatności w terminie i musiała ograniczyć listę podmiotów, którym płaci w pierwszej kolejności (są na tej liście HUT-PUS i Consensus). Jak zaznaczyła, *w tej chwili celem nadrzędnym jest przetrwanie kryzysu.*

Zdaniem **Beaty Suder** (Komórki Dyrekcyjne) nic jednak nie usprawiedliwia pracodawcy, który **w trakcie pandemii usuwa niektóre stanowiska ze schematu organizacyjnego**. Dokonuje się tego bez wcześniejszego zasygnalizowania, podczas gdy osoby, które to dotyczy, są na postojowym i nawet nie mają szans na przekazanie obowiązków. Czy to jest w porządku? Według przedstawicieli HR tak, gdyż pracownik na postojowym nie może być w kontakcie z pracodawcą. Taki jest wymóg kiedy korzysta się ze współfinansowania z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Delegaci z BWZ i BTL drążyli temat ZUZP-u. **Skoro pracodawca sugeruje likwidację dodatków, to jak inaczej docenić ludzi z długim stażem?** – pytał Czesław Bujak. Według dyrektora *najlepszą metodą jest zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego, które zresztą jako jedyne wpisywane jest do umo-*

wy o pracę. Istniejące „obok” dodatki, po wliczeniu do pensji zasadniczej, podnoszą wynagrodzenie pracownika, podlegające podwyżkom. Wprowadzanie dodatków uzależnionych od stażu pracy – powiedziała dyr. Roznerska – na zachodzie Europy uważa się za dyskryminujące.

Ale **geneza naszych jubilatów, kart hutnika i innych dodatków** – polemizował z tym poglądem **Wiesław Zajac** – jest zupełnie inna niż na Zachodzie. U nas była to rekompensata za marne zarobki na zasadzie „popracujesz dłużej – więcej dostaniesz”. W trakcie negocjacji najważniejsze dla związków będzie to, aby ci najstarsi pracownicy względem młodszych kolegów nic nie stracili. Chcemy by była taka możliwość przeliczenia, aby pracownicy z dużym stażem zostali odpowiednio docenieni.

– *Jedną z możliwości jest podniesienie starszym pracownikom składki emerytalnej – zasugerował St. Ból. Taki model funkcjonuje np. w Tauronie. Szukamy rozwiązań, ale też czekamy na propozycje ze strony związków. W przyszłości będziemy potrzebowali nowych pracowników. Pragniemy, by AMP była pracodawcą atrakcyjnym, oferującym stabilność zatrudnienia i wynagrodzenie powyżej średniej.*

Janusz Kukułka z BWG sygnalizował, że **pracownicy mają trudności z porozumiewaniem się z pracownikami HR**, którzy wykonują pracę zdalnie, w systemie home office. W odpowiedzi usłyszał, że biuro HR zdaje sobie sprawę z utrudnień, jakie powstały i z tego powodu

czynione są starania by poprawić kontakt z przedstawicielami HR w poszczególnych zakładach. Stanisław Ból potwierdził też, że decyzja o braku pasków papierowych pozostanie do czasu zakończenia pandemii podtrzymana.

Po wyczerpaniu wszystkich pytań i uzyskaniu odpowiedzi przewodniczący KRH **Władysław Kielian** jeszcze raz **podziękował przedstawicielom dyrekcji za przyjęcie zaproszenia na Walne Zebranie i za udział w dyskusji**. Po krótkiej przerwie na posiłek delegaci przystąpili do drugiej części obrad. Dla porządku możemy wspomnieć, że decyzją delegatów zebranie prowadzili Krzysztof Stypuła i Jerzy Smoła, wybrani na samym wstępie obrad równoległe z wyborem składu komisji uchwał i wniosków oraz komisji skrutacyjno-mandatowej.

Część roboczą otworzył przewodniczący KRH rocznym sprawozdaniem z działalności Zarządu w 2019 r. Poniżej fragmenty tego sprawozdania:

Zawsze w moim sprawozdaniu było trochę gorzkiej prawdy ale zawsze też trochę optymizmu bo to dawało nam siłę do dalszej działalności. Dziś muszę przypomnieć o trudnym roku 2019 w którym wszyscy przeżyliśmy szok, kiedy w maju niespodziewanie ogłoszono decyzję o zatrzymaniu WP w Krakowie. Proszę mi wierzyć, że w pierwszej chwili po otrzymaniu informacji pomyślałem sobie, to na pewno źle zostało przetłumaczone. Kiedy zapytałem, czy to faktycznie dotyczy Krakowa i zostało potwierdzone, nogi się pode mną ugęły. Tyle wcześniejszej naszej



walki o remont, który miał nam dać kilkadziesiąt lat spokoju, a tu nagle hiobowa wiadomość. Czy pamiętacie jakie chodziły nam myśli po głowie? Nawet nie wykluczaliśmy strajku generalnego. Na szczęście rozsadek zwyciężył i mimo, że do końca nie zaakceptowaliśmy tej decyzji to wszystkie nasze działania czynione z umiarem dały pozytywny efekt. Najostrożniejsze działania zachowywaliśmy jako ostateczność. Ogłoszenie akcji protestacyjnej w całej naszej grupie było pierwszym krokiem, której celem było nagłośnienie naszego problemu. Podjęte działania były skierowane na odwołanie tej decyzji. Wspólnie zorganizowaliśmy dużą manifestację w Dąbrowie Górniczej po której pracodawca oznajmił, że termin wrześniey został przełożony bez wyznaczania daty zatrzymania WP. Brak wskazania terminu dawał nam nadzieję na pozytywne rozwiązanie czyli po naszej myśli. Ukulo się wręcz stwierdzenie, że manifestacja w Dąbrowie Górniczej spowodowała taką decyzję. A głosy były różne. Te skrajne twierdziły, że WP już nigdy nie zostanie uruchomiony. Decyzje związków, głównie z Krakowa, były przemyślane. Dzisiaj mogę z czystym sumieniem stwierdzić, że wszystko co można było zrobić wykonaliśmy w 100%. Dużym wydarzeniem było zorganizowanie nadzwyczajnego posiedzenia WRDS, po którym zapadła decyzja o zorganizowaniu Okrągłego Stołu w Radzie Miasta pod patronatem Prezydenta M. Krakowa. Naszymi działaniami doprowadziliśmy do pozytywnego spojrzenia na nasze przedsiębiorstwo włącznie z władzami rządowymi, jak i samorządowymi.(...) Początek roku 2020 przyniósł miłe i niespodziewane wieści o uruchomieniu WP w Krakowie. Znowu rozpoczęła się nasza nadzieja na lepsze czasy dla krakowskiej Huty. Jednakże powstał problem związany z brakiem wystarczającej liczby pracowników. Pracodawca w tym okresie musiał dostosowywać się do rynku pracy co powodowało, że nowo przyjmowani mieli wyższe stawki niż osoby z dłuższym stażem. Nasze żądania dotyczące podwyżek płac nie przyniosły pozytywnych rezultatów. Pracodawca upierał się przy negocjacjach na temat zmian w ZUZP poprzez propozycję zgłoszonego aneksu nr 7 we wrześniu 2019 r. Związki nadal proponowały rozmowy na temat podwyżek płac a nie zmian ZUZP. Nagle w marcu, kiedy wielki piec był już przygotowany do uruchomienia, nadeszła najgorsza wiadomość. W związku z rozprzestrzenianiem się pandemii nie będzie uruchomiony WP. Teraz jesteśmy w diametralnie innej sytuacji. To wielka niewiadoma, kiedy i czy w Krakowie zostanie uruchomiony część surowcowa. Cały czas mamy nadzieję, że kiedy sytuacja rynkowa się zmieni na tyle, aby nasze wyroby były sprzedawane i kiedy okres pandemii się skończy, będziemy mogli odetchnąć z ulgą. Muszę przypomnieć, że w tym trudnym momencie pracodawca skorzystał z okazji i jako strona układu wypowiedział ZUZP. Czy jestem zdziwiony? Odpowiem, że można się było tego spodziewać. Większość związków zawodowych w AMP SA rozumiała sytuację i rozmowy prowadzone na temat aneksu nr 7 były kontynuowane. Lecz nie wszyscy. (...) Dzisiaj mamy kolejne problemy, z którymi się musimy zmierzyć. Dlatego uważam, że nasze działania muszą doprowadzić do wypracowania lepszych warunków dla pracowników, ponieważ im się to należy. Musimy podjąć rozmowy z Pracodawcą i spróbować obronić wynagrodzenia pracowników, aby sytuacja ekonomiczna pracowników nie pogorszyła się, lecz w perspektywie czasu zaczęła się poprawiać. Jestem dobrej myśli, jednak musimy wykonać pewne działania dla dobra pracowników i nie obawiać się ryzyka. Powinniśmy się odciąć od demagogów i populistów - stwierdził na koniec.

Po krótkiej dyskusji jaka nastąpiła po wystąpieniu przewodniczącego, delegaci wysłuchali sprawozdania Komisji Rewizyjnej. Na wniosek KR przedłożony przez jej przewodniczącego Jerzego Wojcieszaka **delegaci przyjęli uchwałą bilans za rok 2019**. Kolejne głosowanie dotyczyło **przyjęcia poniższego Stanowiska**. To głosowanie również poprzedzone było dyskusją, po czym zdecydowana większość delegatów wypowiedziała się za jego przyjęciem.

STANOWISKO MOZ NSZZ „S” AMP - Kraków **dotyczące: wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego** **ArcelorMittal Poland S.A.**

Wypowiedzenie pod koniec maja br. przez pracodawcę Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w ArcelorMittal Poland S.A. uważamy za złą i błędną decyzję, zwłaszcza w kontekście obecnej sytuacji w Firmie.

Pracownicy, szczególnie krakowskiego oddziału AMP, od ubiegłego roku zmagają się z niezwykle przykrymi dla nich konsekwencjami wynikającymi z wyłączenia pracy części surowcowej w Krakowie, a co za tym idzie zagrożeniem utraty miejsc pracy, niepewnością zatrudnienia na swoim stanowisku, a także częstymi przeniesieniami do innych lokalizacji. Dodatkowo tegoroczna pandemia COVID-19 oraz związane z nią decyzje Zarządu ArcelorMittal Poland przesunęły znaczną część Załogi na tzw. postojowe. Oprócz tego przez dwa miesiące pracodawca zawiesił naliczanie i odprowadzenie składek na PPE. Wszystkie te decyzje dyrekcji ArcelorMittal Poland spowodowały drastyczne zmniejszenie zarobków pracowników sięgające w licznych przypadkach utratę nawet połowy przychodów. Na te właśnie okoliczności nałożyła się wspomniana na wstępie naszym zdaniem bulwersująca decyzja o wypowiedzeniu ZUZP oraz Porozumienia Okołoukładowego z 2010 roku. Hutnicza „Solidarność” z taką decyzją Zarządu AMP S.A. się nie zgadza. Stanowczy sprzeciw wyraziliśmy w podjętych stanowiskach.

Pomimo to, mając na uwadze dobro Załogi, XXIII Walne Zebrani Delegatów NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. - Kraków, podejmuje decyzję o przystąpieniu do rozmów i negocjacji nowego ZUZP. Stoimy na stanowisku, że ponowne negocjacje muszą doprowadzić do wypracowania takich zapisów, które nie spowodują niższych dochodów pracowniczych, szczególnie pracowników starszych stażem.

Na zakończenie Jerzy Smoła przekazał pozdrowienia od przewodniczącego Regionu Małopolskiego Wojciecha Grzeszka oraz poinformował, że nadal można korzystać z pomocy prawnej świadczonej przez związkowych prawników, trzeba tylko wcześniej umówić się telefonicznie. Na pytanie o obchody 40-lecia „Solidarności” wyjaśnił, że z powodu pandemii nie będzie centralnych uroczystości tylko skromniejsze regionalne. W Krakowie jak zwykle odbędzie się rocznicowe nabożeństwo w katedrze na Wawelu. Obchodom towarzyszyć będą okazjonalne wystawy, ukażą się okolicznościowe wydawnictwa, będą też wybite specjalne medale na 40-lecie istnienia Związku.

Ponieważ w najbliższą niedzielę po obradach Solidarności przypadał termin wyborów prezydenckich delegat z Komisji Emerytów i Rencistów Adam Skalbani zaapelował do wszystkich o udział w wyborach.

* * *

Kończąc tę relację musimy zaznaczyć, że 23. WZD zostało poprzedzone zebraniem Komisji Robotniczej Hutników. Informacja z tego zebrania ukaże się w przyszłym tygodniu, podobnie jak skrót sprawozdania z rocznej działalności Towarzystwa Solidarnej Pomocy, o czym wspominaliśmy tydzień temu.