


WOLNY Związkowiec

Pismo
Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



Nr 15/2021 (801) HUTA KATOWICE 6 października 2021

Duża grupa pracowników AMP i Interim zyska! Ustalono stawki referencyjne w AMP, będą wyrównania od 1 września br.

W ArcelorMittal Poland S.A. ustalony został poziom tzw. stawek referencyjnych - poziom wynagrodzeń, na jakim zatrudniani są do spółki pracownicy z zewnątrz. W związku z faktem, iż stawki te są wyższe aniżeli płace zasadnicze sporej grupy pracowników AMP - pracodawca podjął decyzję o wyrównaniu pracownikom posiadającym płacę zasadniczą poniżej określonej stawki referencyjnej do jej poziomu. Warunkiem koniecznym podniesienia wynagrodzenia jest przy tym uzyskana ocena pracy danego pracownika przez jego przełożonego przy założeniu, że nie może być ona niższa niż D.

Na nieco innych zasadach wyrównanie otrzymają również pracownicy zatrudnieni przez tzw. Interimy - spółki Sanpro Synergy i Ananke Business Communication.



Pracodawca podjął decyzję o ustaleniu w AMP stawek referencyjnych - stawek rekrutacyjnych dla nowoprzyjmowanych do spółki pracowników oraz o wyrównaniu do ustalonych wielkości płac pracownikom zarabiającym poniżej tych kwot przy założeniu, że osiągnęli dobrą ocenę swojej pracy.

Więcej str. 3

Poważny cel - koncentracja na kobietach Różnorodność, integracja społeczna i Forum Kobiet w ArcelorMittal Poland

Różnorodność i integracja społeczna - to według zapowiedzi pracodawcy jedno z ważniejszych wyzwań dla ArcelorMittal Poland S.A. Szczególna uwaga poświęcona zostanie różnorodności płci ze względu na fakt, iż przez długie lata działania w tym obszarze były ograniczone. W ramach projektu powołane zostało Forum Kobiet.

Rola kobiet w ArcelorMittal ma wzrosnąć - takie są wytyczne grupy ArcelorMittal. Stąd wytyczony cel w AMP - zapewnienie różnorodności płci i podwojenie liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych. Obecnie zatrudnionych jest ich w AMP 8% ogółu zatrudnionych - celem na 2030 r. jest wielkość 25% kobiet ogółu zatrudnionych. To cel związany z dostrzeżeniem roli kobiet i ich możliwości także w przemyśle ciężkim. Pracodawca zapowiedział, iż podejmowane w ramach różnorodności i integracji społecznej działania będą kładły szczególny nacisk na równowagę płci oraz budowę środowiska sprzyjającego równości płci.

Więcej str. 2

Decyzje unijne przekładają się na AMP

Wyzwanie zmiany technologii produkcji

Przyspieszona przez Unię Europejską dekarbonizacja wywiera bezpośredni wpływ na ArcelorMittal Poland S.A. Spółka musi podjąć poważne decyzje zmieniające dotychczasowe plany w zakresie nie tyle samej produkcji, co jej technologii. W związku z tym AMP rozważa możliwość inwestycji w piec elektryczny.

W związku z ogłoszoną decyzją Unii Europejskiej zapowiadającą osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2050 r., a także przyspieszeniem redukcji emisji do 2030 r. o 55% w odniesieniu do roku 1990 (pierwotnie miało to być 40%) - AMP musi gruntownie przeanalizować dotychczasowe plany produkcyjne i inwestycyjne. Nowy cel klimatyczny dla AM w Europie zmieniony został z 30% do 35% do roku 2030.

Więcej str. 3

Realizacja porozumienia płacowego

W sumie 420 zł dodatkowych środków finansowych otrzymają uprawnieni pracownicy ArcelorMittal Poland S.A. wraz z wynagrodzeniem za m-c wrzesień 2021 r. Na wielkość tę składa się nagroda EBITDA oraz nagroda za wkład pracy w 2020 r.

Zgodnie z zapisami zawartego porozumienia płacowego na 2020 r. oraz po uwzględnieniu poziomu wykonania wyniku finansowego za 8 miesięcy 2021 r. pracownicy wraz z wynagrodzeniem za wrzesień br. (na dzień 10 października) otrzymają nagrodę za wynik EBITDA w wysokości 170 zł.

Więcej str. 2

Krótkoterminowy plan zatrudnienia w AMP

Nie będzie szumnie zapowiadanego przez pracodawcę strategicznego planu zatrudnienia na okres 5 lat. Stworzenie perspektywistycznego dokumentu w tym zakresie w sytuacji konieczności dokonania dużych zmian technologicznych jest po prostu niemożliwe. Pracodawca przedstawił natomiast aktywności w obszarze zatrudnienia w roku 2021 oraz plany na rok 2022.

Więcej str. 3

AMP walczy o certyfikat ResponsibleSteel™

ArcelorMittal Poland S.A. wdraża standard ResponsibleSteel™ - Odpowiedzialna Produkcja Stali - dający pewność klientom oraz otoczeniu, że produkowana w spółce stal spełnia wysokie standardy BHP, środowiskowe i socjalne. Pierwszy audyt w tym zakresie zaplanowany został na listopad 2021 r., audyt zamykający ma mieć miejsce pod koniec stycznia 2022 r.

Posiadanie certyfikatu jest nobilitacją dla firmy. Standard dla branży stalowej opracowany został przez organizację ResponsibleSteel™, zrzeszającą największych producentów stali i ich dostawców, organizacje środowiskowe i społeczne, organizacje branżowe, jednostki certyfikujące i naukowe.

Więcej str. 4

Jest projekt Regulaminu ZFŚS na 2022 r.

21 września br. pracodawca przekazał stronie związkowej projekt Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na 2022 r. dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. Organizacje związkowe funkcjonujące w spółce/reprezentatywne organizacje związkowe mają termin 30 dni na przedstawienie wspólnie uzgodnionego stanowiska w tej kwestii.

Więcej str. 4

Nowe wyzwanie - koncentracja na kobietach

Różnorodność, integracja społeczna i Forum Kobiet w ArcelorMittal Poland

C. d. ze str. 1 W ramach projektu zaplanowano działania w pięciu obszarach, które mają zostać wdrożone lokalnie:

- zwiększenie świadomości o różnorodności lokalnie;
- budowanie kultury włączającej - wsparcie kobiet w karierze zawodowej, szkolenia dla menedżerów, wspieranie i celebrowanie różnic pomiędzy pracownikami, w tym również walka ze stereotypami;
- zwiększenie koncentracji na kobietach talentach w procesie rekrutacji, w tym bliska współpraca z uczelniami technicznymi celem zachęcenia studentek do podjęcia zatrudnienia w branży stalowej;
- zwiększenie koncentracji na równowadze płciowej na stanowiskach kierowniczych, w tym szybka ścieżka kariery dla wybranych kobiet, gotowy plan rozwoju, współpraca z przełożonymi i wsparcie;
- skuteczne zarządzanie obszarem różnorodności i integracji społecznej.

W AMP powołane zostało z oddolnej inicjatywy nieformalne ciało - Forum Kobiet, w skład którego wchodzi kobiety z różnych grup pracowniczych i lokalizacji spółki. W stałym składzie Forum znajdują się: Dyrektor Rozwoju Pracowników - Agnieszka Gałka - Woźniak, Szef Odpowiedzialności Biznesu, Różnorodności i EB - Karolina Muza-Adaec i Compliance Officer - Magdalena Soboń-Stasiak.

Jako Członkinie kadencji (pierwsza kadencja trwa 1 rok) w ramach forum pracują: reprezentantki: związków zawodowych - Małgorzata Pandel, Działu H&S Kraków - Beata Piech, pracownic na stanowiskach produkcyjnych: Beata Kowalska (DG), Elżbieta Krotlińska (S-c), Sabina Skowron (Chorzów) i Beata Baraniok (Świętochłowice). Misją powołanego Forum Kobiet jest rekomendowanie działań w zakresie wdrażania projektów D&I Dyrekcji Zarządzającej i Zarządowi AMP, zwiększenie możliwości i rozwoju dla kobiet, edukacja pracowników nt. znaczenia różnorodności i integracji społecznej w miejscu pracy, zwalczanie niewłaściwych zachowań związanych z płcią, wiekiem, pochodzeniem, religią i niepełnosprawnością oraz walka ze stereotypami. Celem jest natomiast wspieranie, propagowanie, edukowanie i wzmocnienie roli pań, które obecnie pracują w firmie oraz wykorzystanie ich potencjału na rynku.

Dodatkowe środki na kontach pracowników

Realizacja porozumienia płacowego

C. d. ze str. 1 Co prawda podstawowa wysokość nagrody EBITDA za 8-mcy 2021 r. wynosi 100 zł, jednak w związku z przekroczeniem zakładanego w biznesplanie wyniku - została ona maksymalnie zwiększona - o 70 zł.

Uprawnionymi do nagrody w pełnej wysokości są pracownicy AMP objęci ZUZP, którzy przepracowali całe 8 m-cy 2021 r. oraz którzy w dniu 1 października br. pozostają w zatrudnieniu. Nagroda jest pomniejszana proporcjonalnie o każdy nieprzepracowany pełny miesiąc w związku z zatrudnieniem w innym terminie niż w pierwszym dniu pierwszego miesiąca. Do okresu pracowanego zalicza się również świadczenie pracy na rzecz Spółki w spółkach Interims lub zatrudnienie w Spółkach Zależnych AMP jeśli przypadało bezpośrednio przed zatrudnieniem w AMP, okres przerwy w zatrudnieniu przed okresem zatrudnienia w AMP nie przekraczający 7 dni. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość nagród ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. W związku z pandemią COVID-19 nagroda nie jest pomniejszana z tytułu przebywania pracowników na zwolnieniu chorobowym lub opieką nad chorym członkiem rodziny lub chorym lub zdrowym dzieckiem. Ponadto pracownicy, którzy przepracowali cały 2020 r. oraz pozostawali w zatrudnieniu na dzień 1 września 2021 r., otrzymają drugą część nagrody za wkład pracy w funkcjonowanie spółki w roku 2020 w wysokości 250 zł.

Łącznie wynagrodzenie uprawnionych pracowników AMP zostanie zwiększone o kwotę 420 zł., co stanowi maksymalną wysokość nagród wraz z zapisanymi w porozumieniu zwiększeniami wynikającymi z przekroczenia założonego w biznesplanie wyniku finansowego. Przypominamy, że na mocy zawartego w dniu 1 czerwca br. Aneksu nr 1 do Porozumienia przedstawicieli AMP z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi w zakresie wzrostu płac w roku 2021. nagrody na tych samych zasadach otrzymają zatrudnieni w AMP pracownicy ze spółki AM Service Group pod warunkiem, że takowej nagrody nie otrzymali w AMSG.

Wraz ze zmianą ZUZP zmiana sposobu naliczania

Dodatek brygadzystowski po nowemu

W odpowiedzi na zapytania pracowników pracodawca wyjaśnił, iż wraz z wejściem w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników AMP zmianie uległ sposób naliczania dodatku brygadzystowskiego. Przy starych zapisach dodatek ten pomniejszany był tylko przy absencji wynikającej z L4, a przy innych nieobecnościach naliczany był w pełnej wysokości.

Wraz z wejściem w życie nowego ZUZP - od lipca br. - dodatek brygadzystowski w przypadku absencji jest wypłacany pod jej szyldem i tak np. w przypadku przebywania pracownika na urlopie - za dni urlopowe ma przeliczony dodatek w wynagrodzeniu urlopowym.

Wznowiono rozmowy nt. Załącznika nr 1 do ZUZP

We wtorek 5 października wznowiono rozmowy nt. Załącznika nr 1 do ZUZP dla pracowników AMP.

W związku z faktem, iż poprzednie prace nad Załącznikiem nr 1 do ZUZP prowadzone były w ramach powołanego w tym celu zespołu ds. taryfikatora, a aktualnie do rozmów przystąpiła znacznie szersza grupa - organizacje związkowe będące sygnatariuszami nowego ZUZP - pierwsze spotkanie nt. taryfikatora stanowisk robotniczych, taryfikatora stanowisk nierobotniczych oraz tabel zaseregowań dla pracowników zatrudnionych w AMP miało charakter zapoznawczy z dotychczasowym poziomem prac stron. Omówiono m.in. przeprowadzone przez pracodawcę wartościowanie stanowisk pracy oraz kalibrację wyników w zakładach.

Akcja Mikołaj 2021

Dąbrowska Solidarność organizuje dla dzieci Członków Związku akcję Mikołajkową.

W tym roku uprawnionymi do upominku są dzieci urodzone w okresie od 1 stycznia 2006 r. do dnia 31 października 2021 r.. Przypominamy, iż zgodnie z Uchwałą Międzyzakładowej Komisji - warunkiem koniecznym do otrzymania upominku dla dziecka jest opłacona składka członkowska za październik 2021 r. oraz dostarczony do Związku akt urodzenia dziecka. W związku z licznymi zapytaniami wyjaśniamy jednocześnie, iż osoby, które w latach poprzednich dostarczyły akty urodzenia swoich pociec i brały już udział w akcjach Mikołajkowych w latach poprzednich nie muszą po raz kolejny dokumentów dostarczać.

W rocznicę męczeńskiej śmierci

Zapraszamy do wspólnej modlitwy podczas uroczystej mszy św. w rocznicę śmierci bł. ks. Jerzego Popiełuszki - patrona Solidarności. Transmisja mszy prowadzona będzie online na stronie: www.popieluszko.net.pl 19 października br. o godz. 18.00

37 ROCZNICA męczeńskiej śmierci księdza JERZEGO POPIEŁUSZKI

19 X godz. 18

Uroczysta Msza Święta w rocznicę śmierci Męczeńskiego księdza Jerzego Popiełuszki

Parafia Rzymskokatolicka Św. Stanisława Kościłki w Warszawie, ul. Hołujaz 2

Transmisja on-line na stronie www.popieluszko.net.pl

Organizator: Komitet Organizacyjny Mszy Świętej w rocznicę śmierci Męczeńskiego księdza Jerzego Popiełuszki

Duża grupa pracowników AMP i Interim zyska! Ustalono stawki referencyjne w AMP, będą wyrównania od 1 września br.

C. d. ze str. 1 Powodem podjętych przez pracodawcę działań jest przeprowadzona analiza odejść pracowników. Po wdrożeniu nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy płace zasadnicze pracowników z krótkim stażem zatrudnienia podniesione zostały o wartość dodatku zmianowego i nastąpiła duża dysproporcja wynagrodzeń, która spowodowała wzrost rezygnacji z zatrudnienia w firmie. Odchodzący z AMP pracownicy za podstawowy powód podjętej decyzji podawali niższe płace aniżeli stawki, jakie otrzymywali pracownicy nowozatrudniani.

Przypominamy, że Solidarność od kilku już lat podejmowała ten problem podczas licznych spotkań z przedstawicielami pracodawcy. Teraz i pracodawca zauważył powagę sytuacji.

Pracodawca postanowił ujednocnić stawki rekrutacyjne do następujących wielkości:

- obszar walcowni: **produkcja - 3.700 zł; utrzymanie ruchu - 4.200 zł;**
- obszar primary: **produkcja - 3.800 zł; utrzymanie ruchu - 4.300 zł.**

W związku z podaną przyczyną odejść pracowników z AMP - przedstawiciele AMP dokonali analizy wynagrodzeń pracowników i zidentyfikowali dużą grupę zatrudnionych z płacą niższą aniżeli ustalone stawki rekrutacyjne. Poniżej tych wielkości wynagrodzenia ma aż 618 pracowników AMP.

Podobna analiza przeprowadzona została wśród pracowników tzw. Interimów, gdzie wskazano 263 pracowników posiadających niższą od referencyjnej płacę zasadniczą.

Jednak nie wszyscy pracownicy zarabiający poniżej stawek referencyjnych otrzymają wyrównanie. Dodatkowym kryterium bowiem jest uzyskana przez pracownika ocena pracy za 2021 r., która nie może być niższa niż - w przypadku pracowników AMP - D, a w przypadku zatrudnionych w tzw. interimach - 4.

Ostatecznie dodatkowe środki w AMP otrzyma 535 pracowników, a w Interimach 146.

Ile konkretnie będzie tej podwyżki?

Zatrudnieni w AMP z ocen minimum D, zarabiający poniżej stawki referencyjnej - w zależności od miejsca pracy - otrzymają wyrównanie do pełnej wysokości tej stawki.

Nieco inaczej jest w przypadku pracowników interim, którzy otrzymają podwyżkę w wysokości 50% różnicy między aktualną

płacą zasadniczą, a ustaloną stawką referencyjną. Jednak w przypadku transferu danego pracownika do AMP (a takie ruchy pracodawca jeszcze w tym roku przewiduje 18 października i 15 listopada, gdzie zapowiedział zatrudnienie w AMP z interimów ok 110 pracowników) - pracownicy

przechodząc do zatrudnienia bezpośrednio w AMP otrzymają w angażu płacę zasadniczą równą pełnej wysokości stawki referencyjnej.

Jak podkreślił pracodawca - na wyrównanie wynagrodzeń do stawek referencyjnych przeznaczone zostały dodatkowe środki, a kwoty przekazywane na ten cel na poszczególne zakłady dla konkretnych osób nie mogą być ani pomniejszane, ani przekierowywane do innych pracowników. Pomniejszenie wyrównania może nastąpić tylko i wyłącznie w przypadku, gdy pracownik w ostatnim czasie znacznie pogorszył swoją pracę i jego przełożony aktualnie ocenia go niżej, aniżeli miało to miejsce podczas oceny rocznej (np. w przypadku nagminnego łamania przepisów BHP). Wówczas nie przyznana na wyrównanie kwota powraca do HR. Omawiane podwyżki wejdą w życie od dnia 1 września br., co oznacza, że już wypłaty w październiku (za wrzesień 2021 r.) będą wyższe.

Po 10 października poprzez Dyrektorów Zakładów będą dystrybuowane angaże.

Lech Majchrzak
- Wiceprzewodniczący
MOZ NSZZ „Solidarność” w Arcelor
Mittal Poland S.A.:

- Ustalenie stawek referencyjnych to bardzo dobra wiadomość, można tylko powiedzieć, że szkoda, że tak późno. Od 2013 r. w AMP prowadzona była błędna polityka zatrudnieniowa, w szczególności w odniesieniu do pracowników przejmowanych z tzw. interimów. Wielokrotnie zwracaliśmy na to uwagę, wnosiliśmy o rozwiązanie narastającego problemu, wykazywaliśmy konsekwencje takich działań. Dopiero teraz, gdy mamy ogromny problem kadrowy, gdy już straciliśmy dużą grupę dobrych, ale nie widzących perspektyw dalszej pracy w AMP pracowników, pracodawca to zrozumiał.



Decyzje unijne przekładają się na AMP Wyzwanie zmiany technologii produkcji

C. d. ze str. 1 Ogłoszony przez Komisję Europejską plan będzie miał wpływ na system handlu uprawnieniami do emisji CO₂, w wyniku czego ma wzrosnąć roczna redukcja bezpłatnych uprawnień, zakłada wprowadzenie wyrównawczej opłaty węglowej dla krajów nie objętych programem opłat emisyjnych wprowadzających stal na europejski rynek. Po wdrożeniu tej opłaty Komisja zaproponowała całkowite wycofanie darmowych uprawnień do emisji.

W związku z powyższym wynika potrzeba przyspieszenia prac dekarbonizacyjnych w AMP. Pracodawca podjął decyzję o zmianie zakresu remontu wielkiego pieca nr 2, który po roku 2030 nie będzie miał racji bytu. Remont pieca zostanie wykonany w zakresie pozwalającym mu funkcjonować przez kolejne 5-10 lat. Środki, które były przeznaczone na generalny remont pieca mają zostać skierowane na inne inwestycje związane ze zmianą technologii produkcji stali.

Pracodawca rozważa w przyszłości produkcję przy pomocy elektrycznego pieca łukowego. Z realizacją tego rozwiązania wiąże się jednak wiele niepewności, w tym m.in. w zakresie potrzebnej sieci napięcia, dostępności na rynku złomu, ale również sfinansowania inwestycji, która wymaga olbrzymich nakładów pieniężnych, których na tę chwilę AM nie posiada. Stąd prowadzone są rozmowy na szczeblu rządowym - podobnie jak w innych krajach europejskich nt. uzyskania pomocy publicznej na ten cel.

Ewentualne wprowadzenie tego rozwiązania w życie miałyby szereg dalszych konsekwencji. Praktycznie przebudowie poddana musiałaby zostać cała część surowcowa AMP, co z kolei przełoży się na zatrudnienie. Trudno jest na dzisiaj oszacować konkretne wielkości, czy zapotrzebowanie kadrowe, jednak - jak poinformowali przedstawiciele pracodawcy - w takim przypadku wymagany będzie zaawansowany program szkoleń oraz znaczna elastyczność pracowników w akceptowaniu nowych stanowisk pracy.

Zmiana technologii musi zostać dokonana jak najszybciej. Pracodawca planuje jednak prace na pełnych mocach produkcyjnych do końca starej technologii i przy ewentualnym wprowadzeniu nowych rozwiązań, które miałyby być ujednocnione również w innych krajach tj. Niemcy, Francja, gdzie AM ma swoje zakłady.

Krótkoterminowy plan zatrudnienia w AMP

C. d. ze str. 1 Decyzja o dekarbonizacji wymogła na pracodawcy skupienie się na krótkoterminowym planowaniu zatrudnienia w AMP. Przygotowanie planu strategicznego obejmującego okres 5 lat przy braku konkretnej wiedzy nt. zmiany technologicznej produkcji, ilości nowych instalacji i zapotrzebowania na nie pracowników jest po prostu niemożliwe. Dlatego też pracodawca przedstawił stronie związkowej ruchy w obszarze zatrudnienia w 2021 r. już przeprowadzone oraz zaplanowane na ten rok, a także ogólne plany HR dotyczące roku 2022.

Od początku roku w obszarze HR dzieje się bardzo dużo. W ramach alokacji wewnętrznych spowodowanych głównie projektem Transformacja ok. 308 pracowników zmieniło dotychczasowe stanowisko pracy. Z rynku zewnętrznego zatrudnionych zostało natomiast ok. 269 osób, a do 21 września br. z tzw. interimów do bezpośredniego zatrudnienia w AMP przetransferowanych zostało ok. 87 pracowników.

Więcej str. 4 **Związkowiec str. 3**

Standard Odpowiedzialnej Produkcji Stali ArcelorMittal Poland walczy o certyfikat ResponsibleSteel™

C. d. ze str. 1 AMP chcąc być postrzegana jako odpowiedzialna społecznie firma, przyczyniająca się do zrównoważonego rozwoju społeczeństwa produkująca jednocześnie nowoczesną stal zamierza uzyskać certyfikat ResponsibleSteel™.

Uzyskany dokument ma zapewnić, że produkowana przez AMP stal odpowiada standardom środowiskowym i społecznym. Zapewnienie klientom, że stal jest produkowana przez pracowników - nie przymusowych, nie dzieci, ale przez załogę, która otrzymuje wynagrodzenie powyżej minimalnych standardów krajowych.

Standard ten obejmuje aż 12 obszarów społeczno-środowiskowych, w ramach których ocenianych jest w firmie kilkadziesiąt szczegółowych aspektów jej działalności: bezpieczeństwo i higiena pracy, system zarządzania, zgodność z przepisami prawa, w szczególności prawa pracy, przestrzeganie praw człowieka, współpraca z szeroko pojętym otoczeniem, komunikacja, społeczność lokalna, emisje CO₂, hałas, zanieczyszczenie powietrza, ścieki i odpady, gospodarka wodna, bioróżnorodność i zamykanie zakładów.

Certyfikacja jest dobrowolna, jednak ma kluczowe znaczenie dla pracowników, klientów, otoczenia, decyzji inwestycyjnych i prestiżu spółki.

Standard potwierdza zaangażowanie przedsiębiorstwa w działania zmierzające na rzecz przeciwdziałania niepożądanym zmianom klimatycznym i stanowi narzędzie, które może być skutecznie

wykorzystywane przez wszystkie strony do poprawy funkcjonowania przedsiębiorstwa w obszarze społecznym i środowiskowym.

Standard ResponsibleSteel™ wdrażają również inne europejskie zakłady z Grupy ArcelorMittal.

Wdrożeniu standardu patronuje prezes Zarządu i dyrektor generalny Sanjay Samadhar, a pracę zespołu projektowego koordynuje dyrektor Biura Postępu dr inż. Piotr Żarczyński.

Audyty przeprowadzi niezależna jednostka certyfikująca DNV Polska, a obejmie on szczegółowy przegląd dokumentacji, ale przede wszystkim rozmowy z pracownikami, przedstawicielami strony społecznej, władzami miast, w których działa AMP, jednostkami administracji państwowej takimi jak inspekcja pracy czy inspektorzy ochrony środowiska, z mieszkańcami.

Pierwszy etap audytu, polegający głównie na przeglądzie dokumentacji, zaplanowano na 9-10 listopada br., natomiast etap drugi, tj. spotkania i rozmowy audytorów ma się odbyć w terminie 24 stycznia - 4 lutego 2022 r.

W ramach projektu oczekuje się od pracowników ogólnej wiedzy, co to jest Responsible Steel i z jakiego powodu spółka ten standard wdraża, a także orientacji co do tego, co dzieje się w firmie i z kim załoga ma kontaktować się w poszczególnych obszarach, otwartości i przyjęcie roli współgospodarzy podczas audytu.

Jest projekt Regulaminu ZFŚS na 2022 r.

C. d. ze str. 1 Pracodawca przekazał stronie związkowej opracowany w oparciu o Ustawę z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych projekt Regulaminu ZFŚS dla pracowników AMP na 2022 r.

Przekazany projekt dokumentu zawiera rozwiązania praktycznie przeniesione z obecnie funkcjonującego Regulaminu ZFŚS.

Strona społeczna ma 30 dni na odniesienie się do otrzymanego dokumentu we wspólnie uzgodnionym stanowisku wszystkich funkcjonujących w spółce organizacji związkowych lub organizacji reprezentatywnych.

Dzień wolny zamiast Dnia Hutnika w AM BCOE

Pracownicy ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland Sp. z o. o. w zain za Dzień Hutnika będą mieli wyznaczony inny dzień wolny od pracy - piątek 17 czerwca 2022 r.

Zgodnie z zapisami §3 punkt 4 Regulaminu wynagradzania - wszyscy pracownicy AMBCOE uprawnieni są do dnia wolnego od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w związku z obchodami „Dnia Hutnika”.

W zamian za Dzień Hutnika przypadający 4 maja Zarząd spółki zaproponował wyznaczenie dnia wolnego w piątek - 17 czerwca 2022 r.

Dekarbonizacja wymusiła zmiany HR Krótkoterminowy plan zatrudnienia w AMP

C. d. ze str. 3 To jednak nie koniec aktywności w obszarze zatrudnienia w bieżącym roku. Pracodawca zapowiedział bowiem przeprowadzenie do końca 2021 roku jeszcze ok. 350 rekrutacji - w pierwszej kolejności wewnętrznych, ale również i zewnętrznych oraz kolejne transfery pracowników z interims w wielkości ok. 110.

Na przyszły rok natomiast pracodawca planuje ok. 84 rekrutacje zewnętrzne, ok. 80 alokacji wewnętrznych oraz ok. 114 transfery z interims. W 2022 r. duża grupa pracowników - ok. 144 osoby nabędzie uprawnienia emerytalne. W br. takich osób jest ok. 41.

Zauważalnym dobrym trendem w zatrudnieniu jest znaczne zmniejszenie udziału zatrudnienia interimów w AMP. W 2019 r. pracowało przez te spółki w AMP ok. 707 pracowników, na koniec 2021 r. przewiduje się ok. 326, natomiast na dzień 31 grudnia 2022 r. pracodawca planuje ok 247 osób wykonujących prace na rzecz AMP w takiej formie.

Pracodawca poinformował także, że w bieżącym roku realizuje zmianę umów o pracę z czasu określonego na nieokreślony i tak do dnia 21 września br. ok 130 pracownikom zmieniono umowy w tym zakresie, a do końca 2021 r. jeszcze ok. 74 osoby otrzymają propozycję podpisania umowy o pracę na czas nieokreślony.

Stan zatrudnienia w AMP na koniec sierpnia wynosił razem z ZKZ ok. 8.464 pracowników.

W związku z projektem Transformacja w AMP zatrudnionych zostało ok. 64% załogi AM Service Group Sp. z o. o.

**NADZIEJA TKWI
W KROPLI KRWI**

Nie myśl, że Ciebie to nie dotyczy
- podejmiemy wspólne wyzwanie

**Wielka Akcja
Krwiodawstwa**

▶ MOŻLIWOŚĆ ZAREJESTROWANIA SIĘ
JAKO POTENCJALNY DAWCA SZPIKU

26 listopada w godz. 9 - 12

Dąbrowa Górnicza przy restauracji „Jedenastka”

Temat bezpośrednio dotyczy naszego zakładu!

Komisja Krajowa: „Fit for 55” stanowi gigantyczne zagrożenie dla gospodarki. Należy go zablokować!

Obradująca drugi dzień w Jarnołtówku Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” wezwała polski rząd oraz Parlament Europejski do zablokowania pakietu „Fit for 55” oraz zażądała podjęcia pilnych działań na rzecz gruntownej przebudowy systemu handlu emisjami EU-ETS. W swoim stanowisku „Solidarność” stwierdza, że ten pakiet regulacji stanowi gigantyczne zagrożenie dla polskiej i unijnej gospodarki.

- Najbardziej dotkliwie jego negatywne skutki odczują unijne kraje Europy Środkowo-Wschodniej, takie jak Polska. „Fit for 55” będzie mieć skrajnie szkodliwy wpływ na niemal wszystkie gałęzie gospodarki oraz codzienne życie obywateli – czytamy w stanowisku, które dalej wymienia szczególnie zagrożone dziedziny – transport, przemysł motoryzacyjny, przemysł energochłonny oraz energetyka. Jak wskazuje stanowisko do tej pory polityka klimatyczna UE dotyczyła głównie energetyki i przemysłu. Teraz dotyczy wszystkich sfer życia obywateli Unii. - O ile do tej pory polityka ta dotyczyła głównie energetyki i przemysłu, to pakiet „Fit for 55” ma całkowicie przemodelować funkcjonowanie europejskich społeczeństw. Według niektórych szacunków wdrożenie tego gigantycznego projektu inżynierii społecznej będzie kosztować nawet 5 bln euro. Unii Europejskiej zwyczajnie nie stać na tak wielki wysiłek finansowy – czytamy.

Zdaniem KK należy te plany zablokować. - W ocenie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” obowiązkiem polskiego rządu jest podjęcie wszelkich możliwych działań na rzecz zablokowania pakietu „Fit for 55” oraz wyegzekwowanie od Komisji Europejskiej przedstawienia kompleksowej analizy kosztów tego pakietu. „S” domaga się też interwencji polskiego rządu na rzecz zmian w systemie handlu emisjami. - Wzywamy również polski rząd do jak najszybszej interwencji na forum Unii Europejskiej w sprawie koniecznych zmian w systemie EU-ETS. Obserwowany w ostatnim

2 mln pracowników na świecie umiera rocznie z powodu czynników związanych z pracą!

Jak wynika z niedawno opublikowanego, wspólnego raportu Międzynarodowej Organizacji Pracy i Światowej Organizacji Zdrowia w 2016 roku 1,9 miliona osób zmarło z powodu czynników ryzyka występujących w miejscu pracy na całym świecie. Czynnikiem odpowiedzialnym za największą liczbę zgonów (40%) było narażenie na długie godziny pracy, którego następstwem była śmierć spowodowana udarem mózgu lub chorobą niedokrwienną serca. Choroby te stanowiły drugą i trzecią najczęstszą przyczynę śmierci związanej z czynnikami zawodowymi, zaś pierwszą - przewlekłą obturacyjną chorobą płuc, spowodowana narażeniem na cząstki stałe, gazy i dymy w miejscu pracy. Więcej: solidarnosc.org.pl

czasie gwałtowny wzrost cen uprawnień do emisji CO2 jest zjawiskiem niezwykle groźnym dla gospodarki. Jeszcze na początku 2018 roku koszt zakupu pozwolenia na emisję 1 tony CO2 w systemie EU-ETS wynosił ok. 8 euro. Obecnie jest to ponad 60 euro. Ceny uprawnień emisyjnych zaczęły błyskawicznie rosnąć od momentu, gdy Komisja Europejska nadała im status instrumentu finansowego – czytamy w stanowisku. Komisja ocenia też politykę klimatyczną UE jako coraz bardziej zideologizowaną i oderwaną od realiów gospodarczych, co stanowi obecnie największe zagrożenie dla rozwoju przede wszystkim Polski. Działania rządu w tej dziedzinie ocenia jako bierno. - W ostatnim okresie Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” z niepokojem obserwuje zupełną bierność polskiego rządu wobec tych zagrożeń oraz postępującą uległość wobec kolejnych skrajnie szkodliwych rozwiązań forsowanych przez Komisję Europejską.

Źródło: solidarnosc.org.pl

22 października jedziemy pod Trybunał Niesprawiedliwości UE

Trybunał Niesprawiedliwości Unii Europejskiej brnie w swoje błędy. Musimy jako związkowcy z Solidarności podjąć działania dot. twardych rozwiązań. Jest decyzja całej Solidarności o tym, że 22 października jedziemy pod Trybunał Niesprawiedliwości UE by wręczyć pani prezes, czy obojętnie komu, postanowienie o zamknięciu Trybunału, tak jak oni chcą zamykać nasze zakłady pracy, kopalnie, elektrownie, odbierając dostęp do energii elektrycznej naszemu społeczeństwu - powiedział podczas konferencji prasowej przewodniczący NSZZ Solidarność Piotr Duda.

- W Luksemburgu przekonają się o tym jaka jest siła polskiego pracownika, polskiego górnika. My nie możemy dłużej zwlekać. Oczekujemy od polskiego rządu jasnych deklaracji. Panie Morawiecki, ani kroku w tył! - mówił Piotr Duda. Jak podkreślił, decyzja dot. niespotkania się premiera Morawieckiego z premierem Babićem jest pozytywnie odbierana w środowisku związkowców. - Doskonale wiemy, że chora polityka klimatyczna, którą przedstawia Komisja Europejska, jest dla nas nie do zaakceptowania. Nie tylko jeśli chodzi o likwidację naszych miejsc pracy! Ale tutaj chodzi o całą gospodarkę. Wiemy, że ten kierunek nie ma nic wspólnego z ekologią. To tylko polityka i biznes. Więcej: solidarnosc.org.pl

Mamy to! 235 tys. osób poparło projekt Solidarności Podpisy w sprawie emerytur stażowych zostały złożone w Sejmie

30 września przedstawiciele NSZZ „Solidarność” złożyli w Sejmie listy z podpisanymi 235 tys. osób popierających obywatelski projekt ustawy w sprawie wprowadzenia emerytur stażowych po 35 latach pracy dla kobiet i 40 latach pracy dla mężczyzn. - Emerytury stażowe były, są i będą bardzo ważnym projektem „Solidarności”, takim dopełnieniem całego systemu emerytalnego w naszym kraju - powiedział Piotr Duda podczas konferencji prasowej przed gmachem Sejmu.

Przewodniczący zaznaczył, że zgodnie z wymogami formalnymi wystarczyło zebrać 100 tys. podpisów aby Sejm był zobowiązany zająć się tym projektem. - Złożone podpisy powodują, że procedura w Sejmie musi się rozpocząć i na początku prosiłbym bardzo wszystkich parlamentarzystów, aby nad tym projektem pochylili się w sposób odpowiedzialny, w sposób poważny, a nie w sposób polityczny - podkreślił szef Związku.

- Wiem, że w Sejmie będzie złożony też prezydencki projekt o emeryturach stażowych. Mam nadzieję, że te dwa projekty - obywatelski i prezydencki - spotkają się na komisji sejmowej i będzie to bardzo szybko procedowane, bo ta ustawa jest potrzebna polskiemu pracownikom. Tak jak cieszymy się z emerytur stażowych dla górników, policjantów, czy strażaków, tak chcemy emerytur stażowych dla wszystkich pracowników, którzy mają wypracowany odpowiedni kapitał i odpowiedni staż pracy - dodał Piotr Duda.

Źródło: solidarnosc.katowice.pl

Nie wiesz? Pytaj! Interwencje

Przewodniczący MOZ NSZZ „S” ArcelorMittal Poland
Interwencje, płace, zatrudnienie
Prawo pracy, BHP, SIP, sprawy socjalne
Sprawy finansowe
Porady prawne

- Jerzy Goiński tel. 776 61 05
- Lech Majchrzak tel. 776 92 37
- Mirosław Nowak tel. 776 75 97
- Małgorzata Nędzka tel. 776 88 44
- Łukasz Bieńkowski, Jerzy Rożek

Dyżury prawne dla Członków Związku prowadzone są w budynku związkowym DAMM 4 pok. 8 w piątki w godz. 12:00 - 15:00, po uprzednim uzgodnieniu terminu wizyty w sekretariacie związku tel. 61 05

Kasa Związku czynna jest od poniedziałku do piątku w godz. 11:00 - 15:00

Internetowa strona: www.hksolidarnosc.pl

Poczta e-mail sekretariat: sekretariat@hksolidarnosc.pl

Redakcja: redakcja@hksolidarnosc.pl



MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza posiada dla Członków Związku bilety do

parku rozrywki ENERGYLANDIA

Dystrybucja biletów odbywa się „na zamówienie” – zainteresowani Członkowie Związku muszą zgłosić chęć nabycia oraz wpłacić równowartość zamówionych biletów w sekretariacie Związku budynek DAMM 4, pok. nr 7, tel. 61-05. O terminie odbioru biletów zostaną poinformowani.

Koszt jednorazowego biletu: normalny (od 12 lat) – 110 zł; ulgowy – 70 zł; dzieci od 1 roku do 3 lat – 1 zł. Szczegółowe informacje dostępne są w sekretariacie Związku - budynek DAMM 4, pok nr 7, tel. 61-05.

MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza posiada dla Członków Związku bilety do

Śląskiego Wesołego Miasteczka LEGENDIA

Dystrybucja biletów odbywa się „na zamówienie” – zainteresowani Członkowie Związku muszą zgłosić chęć nabycia oraz wpłacić równowartość zamówionych biletów w sekretariacie Związku budynek DAMM 4, pok. nr 7, tel. 61-05. O terminie odbioru biletów zostaną poinformowani.

Koszt jednodniowego biletu: 45 zł. (na sezon 2021, max do 31.10)

Szczegółowe informacje dostępne są w sekretariacie Związku - budynek DAMM 4, pok nr 7, tel. 61-05.



MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza posiada dla Członków Związku bilety do

A amerykańskiego Parku Rozrywki TWINPIGS

Twinpigs to pierwszy w Polsce Park Rozrywki czerpiący garściami z amerykańskich klasyków. Ponad 10 hektarów miasteczka podzielono na tematyczne strefy nawiązujące do historii i kultury z oceanu. Odkrywanie Ameryki rozpoczyna się wraz z Kolumbem przy wejściu, dalej na Gości czeka m.in. hawajska plaża, stacja kosmiczna i meksykańska hacjenda. Przetestuj ponad 50 atrakcji!

Koszt jednorazowego biletu - 23 zł. Dla dzieci do 100 cm wzrostu - cena biletu wynosi 15 zł, takie bilety można zakupić w kasach biletowych Twinpigs.

Karnety i bilety oraz szczegółowe informacje dostępne są w sekretariacie Związku - budynek DAMM 4, pok nr 7, tel. 61-05.

Godziny otwarcia prezentują się następująco:

CZERWIEC (Od 1 czerwca do 25 czerwca): Czw-Pt: 09:00 - 15:00

Sob-nd: 10:00 - 18:00

CZERWIEC (Od 26 czerwca do 30 czerwca): Wt-Pt: 10:00 - 18:00

Sob-Nd: 10:00 - 18:00

LIPIEC/SIERPIEŃ: Wt-Nd: 10:00 - 18:00

WRZESIEŃ/PAŹDZIERNIK: Sob-Nd: 10:00 - 18:00

TWINKPIGS

Już otwarte!

Teraz bilety w promocyjnej cenie!

Zabierz rodzinę w podróż po Ameryce!

Ilona Koper Key Account Manager
tel. +48 533 341 800
ikoper@nowemiasto.zory.pl

Amerykański Park Rozrywki TWINPIGS
ul. Katowicka 24, 44-240 Żory
www.twinpigs.zory.pl

MOZ NSZZ „Solidarność” AMP S.A. Dąbrowa Górnicza posiada w sprzedaży dla Członków Związku kupony do kina.

Kupony, których cena wynosi 11 zł można wykorzystać na dowolnie wybrany seans zarówno w technologii 2D, jak i 3D w kinach zlokalizowanych: w Dąbrowie Górniczej - CH Pogoria oraz w Sosnowcu. Po wybraniu filmu należy zgłosić się wraz z kuponem do kasy kina i wymienić go na bilet.

Kupony są do nabycia przez Członków Solidarności w sekretariacie Związku - budynek DAMM 4, pok. 6. Zainteresowane osoby są zobowiązane do osobistego odbioru biletów.

Ilość kuponów na 1 osobę w danym miesiącu jest ograniczona (2 sztuki), kupony są dostępne przez cały miesiąc.

Informujemy jednocześnie, iż termin ważności zakupionych w Solidarności w ostatnim czasie karnetów został przez Helios wydłużony do dnia 30 listopada 2021 r.



Wydaje MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA - Dąbrowa Górnicza
Redakcja: Agnieszka Segda tel. 032 776 88 30,
Adres redakcji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.
Druk: UnidruX Sp. z o. o. Poligrafia 32 792-77-09 Nakład 1.000 egz.