

INFORMATOR

17 kwietnia 2015 jest dniem, w którym odbędzie się IV Walne Sprawozdawcze Zebranie Delegatów naszego Związku.

Można i należy nawet zadać pytanie: z czym idziemy na Walne?

Co w okresie sprawozdawczym zostało zrobione, a czego nie udało się zrobić?

Jakie są tego przyczyny?

Zarząd Związku podejmował działania zmierzające do realizacji uchwał III WZD objawiające się w stałych cyklicznych spotkaniach z pracodawcą we wszystkich dziedzinach dotyczących życia codziennego zakładu i jego pracowników.

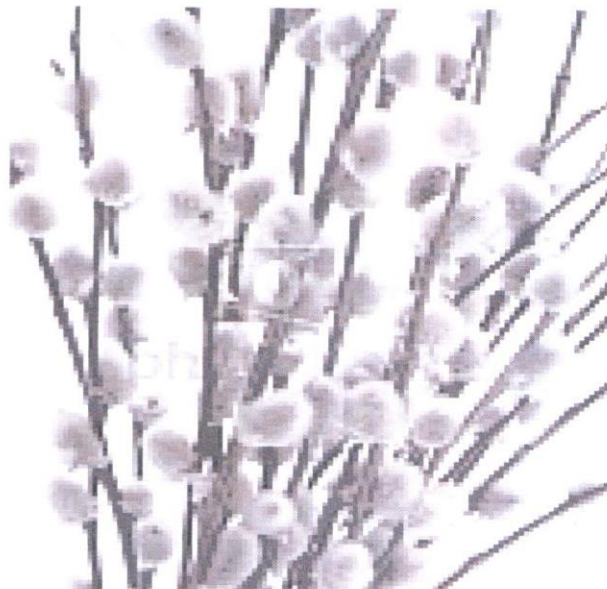
W spornych kwestiach zaangażowaliśmy do pomocy Państwową Inspekcję Pracy. Wyniki kontroli i zalecenia PIP przedstawialiśmy w poprzednich wydaniach „Informatora”. Dziś nie można jednoznacznie określić kto jest „ojcem” sukcesu, bo na sukces składa się praca wielu osób z organizacji związkowych, które poprzez działania, czy to Zespołu Roboczego czy Komisji Problemowych starają się rozwiązywać na bieżąco sprawy dotyczące funkcjonowania zakładu i jego pracowników.

Wiele spraw jest załatwionych, jednak to co najbardziej bulwersuje załogę to brak rozwiązań w kwestii podwyżek płac i wykupu W/12(S).

Pracodawca mamy nadzieję wytłumaczy się Delegatom brakiem postępu w tych ważnych systemowych rozwiązaniach. Strona związkowa określiła potrzeby, naszym zdaniem niezbyt wygórowane, jednak pracodawca działa tak jakby nie rozumiał lub nie chciał zrozumieć naszych oczekiwań.

Nadzieja umiera ostatnia – mówi przysłowie. Mamy więc mieć nadzieję w nowym Dyrektorze Generalnym? Czy przejmując przywództwo w firmie „sypnie przysłowiowym groszem”, by choć nieco ulżyć w rozwiązaniu problemów finansowych ciężko i wydajnie pracującej załogi?

Zebranie sprawozdawcze odbędzie się na terenie oddziału sosnowieckiego (**17.04.2015 od godz. 7⁰⁰**) nieustającego w biciu rekordów produkcyjnych. Może to miejsce okaże się przyjazne w rozwiązaniu nabrzmiałych problemów i zrozumieniu argumentów załogi.



Radosnych chwil spędzonych w rodzinnym gronie, optymizmu i siły płynącej z odradzającego się życia – tego z okazji Świąt Wielkanocnych życzy wszystkim Zarząd ZZ HUTNIK

Reorganizacja służb BHP?

Pracodawca przesłał Związkowi Zawodowemu projekt reorganizacji służb BHP w związku z realizacją projektu tzw. Krzywej Bradleya z informacją, iż od dnia 1 kwietnia powołuje Zespół oparty w większości na specjalistach BHP aktualnie posiadających mandat prawny do sprawowania funkcji specjalisty bhp w Zakładach Oddziału Surowcowego. Można by pomyśleć że to jest żart primaaprilisowy, jednak tak nie jest. W odpowiedzi przesyłamy swoje wątpliwości, co do zasadności wydzielania ze struktur BHP Specjalistów jak i obawy o dalsze funkcjonowanie służb bhp bezpośrednio zaangażowanych w zagadnieniach merytorycznego działania Zakładów.

Odpowiedź w całości przedstawiamy na stronie 3.

2015 nr 02/15
NUMER
ZAMKNIĘTO
01.04.2015 r.

HUTNIK Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników AMP S.A. z siedzibą w Dąbrowie Górniczej. Al. J. Piłsudskiego 92 DAMM – 4 p. 017 Tel. (32 776 68 62 ze Spółek 44 6862 email: mzzprchk@gronet.pl, adres strony internetowej: WWW.zzhutnik.pl
o/Sosnowiec: Tel. 32 736 16 72 wew. 1672, e-mail: jaszpicki@wp.pl
o/Świętochłowice: Tel. 32 774 39 05, e-mail: pawel.mazurek@arcelormittal.com

Dnia 20 marca obradował**Zarząd ZZ HUTNIK**

Omówiono przyczyny dotyczące opóźnienia wprowadzenia nowej treści Załącznika Nr 2 do ZUZP AMP S.A. tj. „Zasady stosowania zmianowej organizacji pracy”. Wskazał, że w „Porozumieniu w sprawie wykupu W12 oraz zmian w zakresie rozliczania czasu pracy systemu zmianowego (czterobrygadowego)” Pracodawca zmienił ust. 2. W nowej propozycji Pracodawca proponuje wykup W12(S) poprzez wzrost płacy zasadniczej o 4,86%. Natomiast zaproponowana przez Pracodawcę zmiana w ust. 7, iż wzrost płacy zasadniczej, o której mowa w tymże ust.2, nie będzie stanowiła w roku 2016 podstawy do waloryzacji kwotowego dodatku zmianowego w 2016 roku jest niezgodna z obowiązującym ZUZP AMP S.A.

Przyjęto Uchwałę w sprawie zaprzestania stosowania dotychczasowych „Zasad uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Premiowego dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.” i wprowadzenie nowego Załącznika Nr 7 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. tj. „Zasady uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego”

Omówiono stan przygotowań do WZD w dniu 17 kwietnia 2015 roku. Zapoznano zebranych z propozycją rozszerzenia Prezydium Zarządu Związku o jedną osobę i Zarządu Związku o trzy osoby. Na dzień 20 marca 2015 roku liczebność ZZ HUTNIK w TAMEH POLSKA Sp. z o.o. wynosiła 67 Członków.

Omówiono bieżące sprawy z zakresu ZFŚS, BHP.

Omówiono propozycje Pracodawcy w sprawie zmian w służbach BHP.

Członkowie Zarządu zdali relację ze swojej działalności za okres ostatniego miesiąca.

Na tym posiedzenie zakończono.

HIPH alarmuje: polskie hutnictwo wciąż traci własny rynek

Według danych Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej ubiegły rok był dobry jeżeli chodzi o wzrost zużycia jawnego stali. Niestety szybciej niż zużycie rośnie import, co wskazuje, że nasi producenci nie korzystają na poprawie sytuacji rynkowej.

Zdaniem Stefana Dzienniaka, prezesa HIPH, to wynik pogarszającej się konkurencyjności polskiego hutnictwa, wynikającej z wyższych kosztów energii.

Produkcja stali surowej w ubiegłym roku sięgnęła 8,541 mln ton, co oznacza wzrost o 7,4 proc. w stosunku rok do roku. Zużycie jawne wyniosło 12,19 mln ton. - To rekord dwudziestopięcioletnia, a przy okazji wyjście powyżej poprzednio rekordowego poziomu, osiągniętego w roku 2007 (było to 12,1 mln ton), a więc jeszcze przed kryzysem. W stosunku rok do roku uzyskaliśmy wzrost o 17 proc. Trzeba jednak pamiętać, że porównujemy do roku 2013, w którym duży wpływ na rynek miały jeszcze oszustwa w rozliczaniu VAT. Naliczanie podatku odwrócono 1 października, ale już od zapowiedzi tego kroku, a więc od czerwca obserwowaliśmy stopniowe wycofywanie się oszustów z rynku. Mimo to wpływ oszustw na wynik pierwszego półrocza, a więc i całego roku 2013 był jeszcze duży. Eksport wyrobów stalowych w ubiegłym roku wyniósł 4,795 mln ton. W tym wypadku mamy spadek o 3 proc. Mocno wzrósł natomiast import, co niestety stanowi niezbyt dobrą wiadomość, zwłaszcza w zestawieniu z pozostającym na niskim poziomie wykorzystaniem mocy produkcyjnych rodzimego hutnictwa. Import sięgnął 8,98 mln ton, a więc był o 12 proc. większy niż przed rokiem.

Polska od 2004 roku jest importerem stali netto i od tego czasu udział importowanej stali w zużyciu jawnym stale rośnie. W ubiegłym roku sięgnął 67 proc. Import stali netto w ubiegłym roku wyniósł 4,185 mln ton - to produkcja jednej dużej huty. Biorąc pod uwagę poszczególne segmenty najwięcej importowaliśmy wyrobów płaskich - 5,832 mln ton. Wyrobów długich przywieziono do Polski 2,103 mln ton, natomiast w wypadku rur 0,604 mln ton.

Zużycie jawne wyrobów płaskich wzrosło o 11 proc., sięgając 6,591 mln ton. W wypadku wyrobów długich, których zużycie sięgnęło 4,507 mln ton wzrost to nawet 33 proc. Trzeba jednak pamiętać, że ten segment był najbardziej zainfekowany oszustwami VAT, a więc jego wyniki w największym stopniu są zafałszowane. Jednoprocentowy wzrost zanotował natomiast segment rur, w którym zużycie jawne to 1,092 mln ton.

Ubiegły rok był niezły jeżeli chodzi o sytuację na rynku i poziom zużycia, ale martwi nas wzrost importu. To wskazuje, że na wzroście naszego rynku korzystają producenci zza granicy, często także spoza Unii Europejskiej. Spoza unii pochodziło 2,5 mln ton importowanej stali - mówi Stefan Dzienniak.

Producenci spoza Unii są mocno widoczni na czołowych miejscach wśród krajów, z których importujemy stal. Czołówka w wyrobach płaskich to: Niemcy, Słowacja, Ukraina, Rosja i Austria. Import z Ukrainy wzrósł o jedną piątą, dochodząc do 0,528 mln ton. Niewiele niższy, bo sięgający 19 proc., był wzrost importu z Rosji. Sprowadzono stamtąd 0,376 tys. ton.

/WNP/

**Opinia Związku Zawodowego HUTNIK
w sprawie zmian organizacyjnych
w Służbie BHP oraz powołania zespołu ds.
wdrożenia 2 poziomu Krzywej Bradleya.**

Związek Zawodowy HUTNIK poważnie i odpowiedzialnie traktuje całość zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Dlatego też z wielkim zdziwieniem przyjęliśmy decyzję Dyrekcji Wykonawczej wprowadzającej zmiany w schemacie organizacyjnym działu BHP i powołującą zespół ds. Krzywej Bradleya bez należytego przygotowania, dogłębnej analizy i merytorycznej dyskusji na forum Głównej Komisji ds. BHP. Wielokrotnie sygnalizowaliśmy Pracodawcy potrzebę rzetelnej oceny aktualnie prowadzonej polityki BHP, tak od strony merytorycznej jak i organizacyjnej twierdząc, że wielkość nakładów, sił i środków jest niewspółmierna do osiągniętych efektów.

Brak oceny skutków wdrażanych dotychczas programów mających docelowo wyeliminować wypadki w pracy (np: patrole bezpieczeństwa, czarne dziury, TOP, minutki dla bezpieczeństwa itd.) jest naszym zdaniem oznaką poważnej i trwałej słabości służb BHP, a rozpoczynanie nowych działań to klasyczna „ucieczka do przodu” w sytuacji braku skuteczności dotychczasowych rozwiązań.

Prośbę Pracodawcy o przedstawienie opinii do już podjętych decyzji traktujemy jako kolejny dowód na lekceważenie strony społecznej, potwierdzający absolutny brak prawdziwego, partnerskiego dialogu społecznego w naszej firmie.

Ponieważ w tym stanie rzeczy nie jesteśmy w stanie udzielić merytorycznej i odpowiedzialnej opinii dotyczącej powyższych kwestii wnosimy o zorganizowanie w trybie pilnym merytorycznego spotkania wszystkich zainteresowanych stron w celu dogłębnego przeanalizowania potrzeby zmian organizacyjnych w Służbie BHP i powołania zespołu ds. krzywej Bradleya.

Stwierdzamy jednocześnie, że wszelkie rozsądne i dobrze przygotowane działania pracodawcy poprawiające stan bezpieczeństwa w naszej firmie będą przez nasz Związek akceptowane i aktywnie wspierane.

Poniżej przedstawiamy nasze sugestie, uwagi i pytania, które winny być rozstrzygnięte przed wprowadzeniem zmian w sposobie funkcjonowania działu BHP.

1. W AMP S.A od dwóch lat wdrażamy projekt Krzywej Bradleya w ramach WCM w filarze BHP. Proces ten jest znacznie zaawansowany, niektóre jego poziomy zostały już zrealizowane, większość wdrożeń dobiega końca. Bezwzględnie konieczną jest potrzeba zakończenia wdrożeń, a następnie dokonanie rzetelnej oceny efektów jakie program przyniesie.
2. Skuteczność i wiarygodność mierzenia kultury bezpieczeństwa w oparciu o krzywą Bradleya zaczyna wśród ekspertów zajmujących się BHP budzić pewne wątpliwości, gdyż metoda ta odzwierciedla stan kultury BHP jedynie w oparciu o liczbę wypadków nie dostarczając zróżnicowanej informacji dającej możliwość porównywania się z innymi firmami. Mówiąc wprost uniwersalność i obiektywizm tej metody jest wątpliwa.

Tym bardziej potrzebna jest dogłębna analiza implementacji pierwszego poziomu krzywej Bradleya pod kątem spełnienia naszych oczekiwań.

3. Wprowadzenie programu Krzywej Bradleya tylko w Oddziale Surowcowym wydaje się bezzasadne. Po pierwsze wypadkowość w Oddziale Surowcowym nie odbiega znacząco od intensywności tych zdarzeń w innych oddziałach AMP. Po drugie ograniczenie się tylko do jednego wydziału pozbawi nas jakiegokolwiek materiału analitycznego, umożliwiającego ocenę skuteczności w/w programu dla naszych potrzeb. I po trzecie wreszcie, jeżeli po usunięciu wszystkich ewidentnych słabości obecnego pomysłu podjęlibyśmy decyzję o próbie rozwijania kultury bezpieczeństwa w naszej firmie w oparciu o Krzywą Bradleya, program winien obejmować swym zasięgiem całą AMP, zespół ds. wdrożenia programu winien się znajdować w strukturach służby BHP, a lider projektu winien bezpośrednio służbowo podlegać i raportować do Dyrektora ds. BHP.
4. Poważne zaniepokojenie budzi sposób powołania, zakres kompetencji i przyszłość zawodowa członków zespołu ds. Krzywej Bradleya. Ewidentne osłabienie służb BHP w których pracowali dotychczas członkowie zespołu jest niebezpiecznym eksperymentem, którego skutki, dla bezpieczeństwa naszych pracowników, są trudne do przewidzenia.

Oczywistymi więc wydają się być następujące pytania:

- jaka przyszłość zawodowa czeka członków zespołu po zakończeniu projektu?
- kto przejmie ich dotychczasowe obowiązki?
- jak będzie wyglądała podległość służbowa Kierowników wsparcia BHP po powstaniu zespołu?
- czym uzasadniony jest fakt, że jedyną osobą nie posiadającą uprawnień wynikających z rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie służby BHP, wśród członków powoływanego zespołu jest jego, potencjalny lider?

Tylko odpowiedź na te i szereg innych pytań, rozwianie wielu wątpliwości, dopracowanie wszystkich, możliwych szczegółów może spowodować powszechną akceptację i powodzenie we wdrażaniu proponowanego lub innego programu, rozwijającego kulturę bezpieczeństwa wśród naszej załogi.

Dlatego też Związek Zawodowy Hutnik wnosi o odłożenie w czasie decyzji o zmianach organizacyjnych w Służbie BHP i powołaniu zespołu ds. Krzywej Bradleya do czasu wyjaśnienia wszelkich wątpliwości, odbycia spotkania lub w marę potrzeb spotkań, wszystkich zainteresowanych stron i przeprowadzenia autentycznego procesu społecznej konsultacji.

Podpisał Przewodniczący Marek Nanuś

HUMOR z zającem

- Wilk z lisicą złapali zająca. Zając krzyczy:*
- Nie zjadajcie mnie! Nie zjadajcie! Ja mam siedmioro dzieci!
 - Zamknij ryj i nie krzycz. Wiesz gdzie jest sklep monopolowy?
 - Wiem! Wiem!
 - Masz tu kasę i leć kupić wódkę... tylko migiem. Przynieś ją tutaj.
 - Och! Dziękuję już lecę! Zaraz będę!
- Poleciał. Wilk z podziwem popatrzył na lisicę i mówi:*
- Kurde, Ruda! Ty to masz łeb. Tego jeszcze nie widziałem, żeby zakąską wódkę przynosiła...

Polityk, który ceni rodzinę i tradycję...



rubin
studio odnowy biologicznej



Mikrodermabazja diamentowa
Pielęgnacja twarzy
Pielęgnacja dłoni i stóp
Manicure japoński
Stylizacja paznokci
Peeling migdałowy
Odmładzanie ultradźwiękami

ul. Modrzejowska 26, Sosnowiec
tel: 782 163 877 / 660 712 658

www.rubinstudioodnowy.pl

„INFORMATOR”: pismo ZZ HUTNIK. Oddział Dąbrowa Górnicza redaguje zespół: DAMM 4 pok.17 tel. 32 776 68-62
Redakcja nie odpowiada za treść zamieszczonych ogłoszeń i reklam.
