MAGAZYN HUTNICZY

PL ISSN 0239-3611

NR 13 (2173)
Rok wyd. XLIX
KATOWICE
15.VI. - 29.VI. 2021

Cena 5,00zł
w tym 8% VAT

www.e-mh.eu
e-mail:ferraria@wp.pl

POTRZEBA DŁUGOFALOWEGO PLANU KADROWEGO!

ROZMOWA „MH" Z JACKIEM ZUBEM, PRZEWODNICZĄCYM MIĘDZYZAKŁADOWEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL DĄBROWA GÓRNICZA

„MH": Panie Przewodniczący! Podpisaliście nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. To sukces zarówno strony społecznej, jak i pracodawcy. Jaka była droga do jego wypracowania?

J.Zub: Były to bardzo trudne rozmowy. W swojej ponad 40 letniej karierze zawodowej nie pamiętam byśmy kiedykolwiek tak długo negocjowali porozumienie. Nigdy też w historii huty pracodawca nie wypowiedział Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, podstawowego dokumentu regulującego prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Decyzja z końca maja ubiegłego roku była dla nas ogromnym zaskoczeniem, szczególnie, iż koronawirus sparaliżował nasze dotychczasowe życie. Praca w czasie pandemii była dla wielu ogromnym wyzwaniem.

Moim zdaniem była to skrajnie nieodpowiedzialna decyzja. Załoga w obawie o swoje zdrowie oczekiwała spokoju i stabilizacji, a pracodawca zafundował im dodatkowy stres związany z perspektywą pogorszenia warunków materialnych.

Przedstawiony pierwotny projekt nowego układu był zupełnie nie do przyjęcia. Szczerze mówiąc nasz związek nawet się nad tymi zapisami nie pochylił, bo odbierał większość nabytych praw. Zdawaliśmy sobie sprawę, że nie wszystko czego oczekiwaliśmy jesteśmy wstanie osiągnąć, ale to co proponował pracodawca było mówiąc kolokwialnie jazdą po bandzie. Jeszcze na początku kwietnia rysowała się wizja braku porozumienia i wprowadzenia przez dyrekcję ArcelorMittal Poland regulaminu pracy i płacy, co skutkowałoby narzuceniem niekorzystnych rozwiązań dla pracowników, którzy niejednokrotnie oddali tej hucie całe swoje zawodowe życie. Na całe szczęście tak się nie stało.

17 maja podczas zdalnego posiedzenia zarząd naszego związku zatwierdził treść nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i Porozumienia okołoukładowego dotyczącego podwyżek płac na rok 2021. Oficjalne podpisanie ZUZP przez przedstawicieli stron, ze względu na pandemię miało miejsce 19 i 20 maja. Czy można tu mówić o sukcesie? Myślę, że żadna ze stron nie może mieć poczucia wygranej, ale też nie ma przegranych. W bardzo trudnych uwarunkowaniach udało się osiągnąć konsensus, który nie satysfakcjonuje chyba żadnej ze stron. Ale przecież na tym polegają negocjacje, że każdy musi ustąpić w swoich żądaniach.

Czy jestem z tego porozumienia zadowolony? I tak i nie. Z jednej strony udało się uratować te przywileje, które chciano nam zabrać, ale tylko na okres przejściowy 10 lat. Niektórzy uważają, że jest to sukces. Moim zdaniem to wybór mniejszego zła. Musieliśmy ustąpić w pewnych kwestiach i wybierać takie rozwiązania, które w jak najmniejszym stopniu będą bolesne dla pracowników, szczególnie tych z

długoletnim stażem. Szczerze mówiąc pracodawca również ustąpił w wielu sprawach, dlatego też doszło do porozumienia.

Analizując te negocjacje wydaje się, że uzyskaliśmy wszystko, co było możliwe, a czas pandemii i brak osobistych spotkań jeszcze bardziej utrudniał rozmowy. Największą porażką zarówno związków zawodowych, jak i pracodawcy byłby brak Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Wynegocjowany i podpisany nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy jest znacznie lepszy od tego, pierwotnie zaproponowanego przez pracodawcę. Jego zapisy są także korzystniejsze niż w Kodeksie Pracy. Jednak końcową jego ocenę pozostawiamy pracownikom.

„MH": Pandemia i spotkania on-line utrudniały rozmowy…

J.Zub: Siadając do rozmów wszyscy zdawali sobie sprawę, że będą one ciężkie. Przedstawiciele dyrekcji zapewniali nas, że żaden z pracowników nie straci praw nabytych. Związki zawodowe wiedziały, że gdyby pracodawca nie chciał czegoś ugrać, to nie wypowiadałby układu. Dlatego też przygotowani byliśmy na trudne rozmowy. Szczerze mówiąc liczyłem, że potrwają one do grudnia i zrobimy załodze swego rodzaju prezent pod choinkę. Chcieliśmy jako strona społeczna jak najszybciej uspokoić nastroje. Długoletni pracownicy z niepokojem patrzyli na uciekający czas i zdawali sobie sprawę, że po okresie wypowiedzenia, czyli z końcem maja 2021 roku, mogą stracić swoje przywileje. Wielu z nich nie wierzyło w wypracowanie kompromisu i podpisanie nowego układu. Ci najbardziej doświadczeni, którzy mieli nabyte prawa emerytalne skorzystali z nich i przeszli na zasłużony odpoczynek zabierając ze sobą wiedzę, którą jeszcze przez kilka lat mogliby się dzielić z młodymi pracownikami. To moim zdaniem jest największą stratą, której ArcelorMittal Poland nie zdoła w szybki sposób odzyskać.

Gdyby nie pandemia, pewnie nasze rozmowy trwały by krócej, a część z pracowników zostałaby na swoich stanowiskach. Brak spotkań osobistych był dla wielu z nas dużym utrudnieniem. Myślę tu zarówno o stronie społecznej jak i przedstawicielach dyrekcji.

Staraliśmy się zrozumieć i przeanalizować przedstawiane argumenty, ale z drugiej strony napotykaliśmy często na opór materii. Czasami dochodziło do kuriozalnych sytuacji, gdy nad jednym z paragrafów rozmawialiśmy na kilku spotkaniach. Czas uciekał, a my staliśmy w miejscu. Widząc jak przedłużają się negocjacje bałem się, że możemy tego układu nie podpisać. Byłaby to największa klęska całej firmy.

„MH": Wraz z nowym układem udało się wynegocjować podwyżki dla pracowników ArcelorMittal Poland. O ile wzrosną płace w roku bieżącym?

J.Zub: Negocjując nowy układ chcieliśmy również zapewnić pracownikom podwyżki płac, bo przecież rozmowy w tej kwestii w roku ubiegłym zostały przerwane przez pandemię. Chcąc uniknąć podobnej sytuacji już w październiku 2020 roku przedstawiliśmy zarządowi ArcelorMittal Poland stanowisko związków zawodowych dotyczące wzrostu wynagrodzeń na rok 2021.

5 maja udało się dojść kompromisu i podpisać porozumienie około układowe, które jest powiązane z nowym układem. Podwyżki nie satysfakcjonują nas, bo nie uwzględniają tych z roku ubiegłego. A wszyscy widzimy jak drastycznie rosną koszty utrzymania. Do tego dochodzi niespotykany dotąd boom na rynku stali i nadgodziny. Chcieliśmy, by zarząd docenił pracowników i zapewnił im godziwe wynagrodzenia za ciężką pracę. Apelowaliśmy o to na spotkaniu z prezesem Sanjayem Samaddarem. Nasze oczekiwania były znacznie większe, aniżeli to co uzyskaliśmy. Dyrekcja była w tej kwestii nieugięta. Usłyszeliśmy nawet albo to co proponujemy, albo nic.

Wzrost płac zasadniczych, będzie obowiązywał od 1 stycznia br. Wyniesie on 130 złotych dla wszystkich pracowników objętych Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, plus dodatkowe 70 złotych przewidziane na wzrost indywidualnych wynagrodzeń w gestii dyrektorów zakładów i dyrektora generalnego.

Do tego dochodzi nagroda za wkład pracy w 2020 roku w wysokości 1000 złotych, która zostanie wypłacona w trzech transzach. 500 złotych wraz z wynagrodzeniem za kwiecień, a pozostałe po 250 będzie wraz z wynagrodzeniem za wrzesień i listopad 2021. Dodatkowo każdy uprawniony pracownik otrzyma po 500 złotych nagrody dodatkowej wraz z wynagrodzeniem za pierwszy miesiąc wejścia w życie nowego Układu Zbiorowego Pracy. Przewidziana jest również nagroda powiązana z wynikami firmy tzw. nagroda EBITDA.

„MH": Mówił Pan o odchodzących na emerytury. Jak radzicie sobie z tzw. „luką pokoleniową"?

J.Zub: Mamy bardzo poważny problem z pracownikami. W ostatnich miesiącach obserwowaliśmy masowe odejścia. Do tego dochodzą bardzo niskie płace, które nie zachęcają do podejmowania pracy w ArcelorMittal Poland. Moim zdaniem obecna sytuacja zatrudnieniowa w firmie jest dramatyczna. Brakuje setek rąk do pracy. Ludzie pracują w nadgodzinach, często kosztem rodziny i zdrowia. Nie wiem jak długo to potrwa, ale jeżeli nie zmieni się polityka zatrudnieniowa i płacowa w spółce, to staniemy w pewnym momencie przed pytaniem, czy w ogóle jesteśmy w stanie produkować stal. Już dziś przy tak dużym obciążeniu i zamówieniach jakie obecnie mamy zdarza się, że musimy wyłączać część urządzeń, bo nie ma pełnej obsady. To jest kuriozum, ale do takich sytuacji dochodzi.

Wokół naszej huty w ostatnich latach powstało wiele zakładów, które oferują podobne lub większe wynagrodzenie, ale praca w nich jest mniej uciążliwa. Dlatego też młodzi ludzie wolą iść pracować na taśmie produkcyjnej aniżeli przy wielkim piecu, czy walcowni.

Od dłuższego czasu mówi się o długofalowym planie kadrowym. Podobno ma on być gotowy w najbliższym czasie. Czy faktycznie zostanie on nam przedstawiony i jakie będą w nim zapisy? Nie mam pojęcia. Myślę, że przed wakacjami tego się już nie dowiemy. Chcielibyśmy jako strona społeczna jasnego określenia planu zatrudnienia na najbliższe 5-6 lat. Tak by móc zapewnić spółce kolejne lata funkcjonowania.

„MH": Jakie są główne zadania Związku na najbliższe miesiące?

J.Zub: Z całą pewnością pod koniec roku będziemy musieli ponownie usiąść do stołu negocjacyjnego, w sprawie podwyżek na rok 2022. Galopująca inflacja, którą obecnie mamy w Polsce, zjada nasze dochody, a tegoroczne podwyżki nie wyrównują wzrostu kosztów utrzymania hutniczych rodzin. Tak więc w najbliższym czasie musimy się skupić w głównej mierze na dwóch równorzędnych kwestiach: braku pracowników i godnej płacy.

Dyrekcja opracowała tzw. taryfikator płac, który nie został nam przedstawiony i nie zgodziliśmy się by został on włączony do nowego Układu Zbiorowego Pracy. Sprawa więc zostaje otwarta i prędzej czy później wrócimy do rozmów na ten temat. Będą one równie trudne jak te nad układem, bo dotyczyć będą sfery finansów.

Dialog społeczny w naszej spółce od kilku lat kuleje. Ostatnio z pracy zrezygnowała dyrektor personalna Monika Roznerska. Jej obowiązki przejęli: Stanisław Ból i Agnieszka Kukla. Czy taki podział HR będzie sprzyjał poprawie dialogu? A może jeszcze bardziej utrudni kontakty i prowadzenie rozmów? Czas pokaże.

Jako związek zawodowy, będziemy bronić naszych członków. Zgodnie z celami statutowymi, będziemy udzielać pomocy finansowej osobom najbardziej potrzebującym oraz interweniować i wspierać pracowników. Będziemy również popierać wszelkie działania mające wpływ na poprawę sytuacji załogi.

Oczywiście pozostaje jeszcze kwestia uporania się z pandemią koronawirusa, bo to rzutuje na możliwości rozmów i prowadzenia negocjacji z pracodawcą. Chcielibyśmy jak najszybciej powrócić do normalności i do pracy stacjonarnej.

Podsumowując cieszę się, że podpisaliśmy nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który obecnie jest w rejestracji. Mam nadzieje, że Państwowa Inspekcja Pracy jak najszybciej zatwierdzi go i od 1 lipca bieżącego roku będzie on obowiązującym dokumentem w naszej firmie. Przed nami wiele kolejnych wyzwań.

„MH": Dziękuję za interesującą rozmowę.

Rozmawiał: Przemysław Szwagierczak