

Szanowny Panie Prezesie, Pani Dyrektor,



Wystąpiliśmy o rozmowy na temat wzrostu wynagrodzeń dla pracowników Poland Sp. z o.o. na 2026 rok.

Wiedzieliśmy, że nasze rozmowy będą trudne ale liczyliśmy, że w końcu spotkamy się próbując znaleźć rozwiązanie, które zadowoli pracowników.

W 2022 Pracodawca przedstawił wynik za III kwartały gdzie zysk netto był bardzo wysoki i podpisał porozumienie z dwoma związkami przyznając pracownikom **500 zł** podwyżki.

W tym roku po III kwartałach jest zdecydowanie niższy zysk netto i Pracodawca proponuje **300 zł** podwyżki. W trakcie wcześniejszych spotkań usłyszeliśmy, że Pracodawca, jeśli jest czym, chętnie dzieli się z pracownikami.

Chciałbym przypomnieć tylko lata 2008-2009 i ogromnie trudne dla hutnictwa w kwestii odwróconego WAT-u, kiedy pracownicy, przy zaangażowaniu związków zawodowych, pokazali jakiego trzeba poświęcenia żeby ratować zakład.

Patrząc na przytoczone dane, to mam wrażenie, że mówimy na różnych płaszczyznach i tylko z grzeczności nie powiem, co o tym sądzą pracownicy i jak faktycznie widzą tą chęć dzielenia się dzisiaj.

Zawsze raz do roku mam okazję zadać kilka pytań Pracodawcy, odnośnie kwestii, których pracownicy nie rozumieją. Odpowiedzi na dręczące ich sprawy mogą przeczytać w protokołach po naszych spotkaniach.

1. Indywidualne przeszeregowania

Jak to możliwe, że przy trudnej sytuacji, braku premii, informowaliśmy pracowników, że trudna i ciężka praca pozwoli nam przetrwać a jednocześnie wybranym dawaliśmy profity.

Jak więc nazwać indywidualne przeszeregowania w tych trudnych czasach, jednocześnie przyznając innym dodatkowe wynagrodzenia.

Jeśli średnia indywidualna podwyżka wyniosła **800,00 zł w 2025 roku** a podwyżka dla wszystkich jest zaproponowana przez Zarząd w wysokości **300,00 zł na rok 2026** to ja tego nie potrafię zrozumieć.

2025 – 133 osoby – śr. 794,00 zł

2024 - 97 osób - śr. 638,00 zł

2. Różnica w ilości pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych a wielkość produkcji.

Przeprowadziliśmy w zakładzie zwolnienia grupowe, wyjaśnieniem była trudna sytuacja i zdecydowanie mniejszy popyt na nasze towary.

Zwolnieniami objęte zostały **144 osoby**, a ubyło osób w stosunku do zeszłego roku **185**. Mimo mniejszego popytu nastąpił wzrost produkcji o 100 tys. ton w stosunku do ubiegłego roku, a ubytek na stanie osobowym tych, którzy zwiększyli produkcję to **176 osób**. Natomiast różnica w stanie osobowym na stanowiskach nierobotniczych w stosunku do zeszłego roku to osób **9**.



Nasuwa się trochę pytań:

Na kim opiera się ta produkcja?

Skąd takie szybkie uzupełnienie, po zwolnieniach grupowych stanu osobowego na stanowiskach nierobotniczych wychodząc z założenia, że w zwolnieniach grupowych też były stanowiska nierobotnicze?

Kto dalej będzie pracował na produkcji, jeśli w takim tempie będzie ubywało pracowników, którzy oczekują również na znaczący wzrost wynagrodzeń?

Z pracownikami z wieloletnim doświadczeniem się rozstajemy, młodzi się nie specjalnie spieszą do pracy, to jaki jest plan na przyszłość dotyczący zatrudnienia?

2024.05.31 – 2089 osób - robotnicze

2025.05.31 – 1913 osób - robotnicze - (-176 osób)

2024.05.31 - 612 osób - nierobotnicze

2025.05.31 – 603 osoby – nierobotnicze - (- 9 osób)

3. Punkt 15 pisma z dnia 2025.06.06 , ilość osób na stanowiskach dyrektorskich oraz aktualna liczba tych pracowników.

Co roku zadawałem pytanie o ilość stanowisk dyrektorskich i średnią płacę na tych stanowiskach.

W roku 2025 – 153 – śr. 17 142, przesłano takie dane, a w nawiasie zamieszczono słowa ” w tym dyrektorskich”

W 2024 roku – 148 – śr. 16 021, na to samo pytanie usłyszałem, że Pracodawca nie ma obowiązku podawania tych danych, nie ma takiego porozumienia. Podobne odpowiedzi były w latach 2023 – 149 – śr. 13 962, 2022 – 145 – śr. 12 219, 2021 – 142 – śr. 11 420 , 2020 – 125 – śr. 11 504, 2019 – 121 – śr. 10 807, 2018 – 121 – śr. 10 041.

Co się zmieniło od zeszłego roku, że dodano ten dopisek?

Pytanie było konkretne, a odpowiedź taka jak zawsze.

Przypominam o podpisanym porozumieniu z dnia 23.05 2006 roku w sprawie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji.

To pytanie mieści się w ramach tego porozumienia.

Czy uzyskam odpowiedź na to pytanie, które wydaje się bardzo kłopotliwe?

4. Ochrona pracowników przed wysokimi temperaturami na wydziałach.

Praca pracowników w naszym zakładzie odbywa się w specyficznych warunkach.

Jesteśmy w środku sezonu letniego, który zapowiada się na sezon z bardzo wysokimi temperaturami, które będą bardzo uciążliwe dla pracowników.

Należy przy tym uwzględnić zmniejszone obsady, nie tylko ze względu na sezon urlopowy.

Jakie kroki zostały podjęte i jakie decyzje?

Gdzie można się z tymi decyzjami zapoznać i jaki dostęp do tych informacji mają pracownicy?

5. Co dalej z pracą na wydziale Walcowni, która rozpoczyna tydzień we wtorek ranną zmianą a kończy w niedzielę rano, po zmianie nocnej?



Czy ten system jest przejściowy ze względu na kryzys, czy Pracodawca zamierza go stosować na stałe?

Jeśli w kraju chcielibyśmy wprowadzić czterodniowy system pracy, to jak ma się to do fundowania pracownikom pięciu zmian nocnych w tygodniu, kiedy już cztery w systemie brygadowym są potwornie uciążliwe.

Przypomnę również o braku prawdziwego weekendu i możliwości spędzenia go z rodziną. Przyznanie dodatkowego świadczenie w wysokości 250,00 zł nie rozwiązuje sytuacji. Wprowadzenie tego systemu, narzucając go, bez konsultacji z załogą, doprowadziło do bardzo złej atmosfery na tym odcinku pracy.

Oczywiście aby mieć możliwość takiego rozwiązania Pracodawca za zgodą dwóch związków wprowadził zapobiegliwie odpowiednie zmiany w Regulaminie Pracy.

A nie zapominajmy, że pracujemy w przemyśle ciężkim i w warunkach, które wymagają ogromnego wysiłku ze strony pracowników.

6. Na wydziałach odbywają się mityngi, w różnych formach, w różnych terminach. Podobno mają służyć kontaktom z załogą i wyjaśnieniom trudnych spraw.

Wyjaśniane są na nich sprawy, które wzbudzają emocje wśród załogi, przedstawia się walkę i zaangażowanie Zarządu w obronę miejsc pracy w hutnictwie na forum różnego rodzaju Komisji rządowych.

Czy organizacje związkowe mogą uczestniczyć w tych spotkaniach i czy mogą przedstawiać swoje stanowiska w tych kwestiach, zgodnie z polityką Zarządu, że dialog przede wszystkim?

Czy Przewodniczący Związków mogą na wydziałach przyglądać się warunkom pracy pracowników i czy mogą z nimi rozmawiać, oczywiście zgodnie z zasadami BHP?

7. Mówimy na tych spotkaniach o trudnej sytuacji w zakładzie, o niezadowoleniu pracowników, o komentarzach.

Dlaczego więc nie próbujemy tego zmienić?

Mieliśmy wspaniałe rozwiązania, stawiano nas za wzór. Wiele zakładów hutniczych uczyło się na naszych rozwiązaniach.

Były tzw. „Jubilaty”, które przywiązywały pracownika do zakładu szanując przepracowane lata i przy podobnych stawkach wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach „Jubilat” był nie tylko podziękowaniem za lata przepracowane ale również wynagradzał doświadczenie. Niestety został zlikwidowany, a Pracodawca nie zaproponował nic w zamian.

Dbamy podobno o bezpieczną pracę. Natomiast pewnymi decyzjami zniszczyliśmy Społeczną Inspekcję Pracy w zakładzie. Zastąpiliśmy doświadczenia i tradycje SIP organizacyjną wydmuszką i udajemy, że dobrze się z tym czujemy określając białe czarnym.

Obowiązkiem związków zawodowych jest reprezentowanie pracowników, które ma na celu wyłącznie dobro załogi. Zabranie czegoś pracownikowi, aby mu dać, nie jest działaniem na korzyść pracownika, a w dłuższej mierze na jego szkodę. Związki zawodowe nie są od kupowania i sprzedawania czegokolwiek, związki reprezentują pracownika i negocjują w imieniu pracowników i dla ich dobra.

Od kilkunastu lat obserwujemy jako załoga sytuację, gdzie pracownik traci przywileje (urlop zdrowotny) czy profity (premię za bezpieczeństwo, dodatek stażowy, jubilat, premię świąteczną, rosnącą wraz podnoszeniem minimalnej płacy), wszystko to już znikło lub jak kto woli „zostało wykupione”.

W przypadku Premii urlopowej oraz świątecznej która wynosiła wtedy 2800zł (ok.1980zł netto – x 2 było ok.3960zł) została wykupiona za 500 zł (337,5 netto – co dało 4050zł). Przez 3 lata minimalna krajowa wzrosła do obecnych 4666zł. Obecne propozycje premii świątecznych są wręcz śmieszne. Dalej jest to z korzyścią dla pracownika?? Teraz zostały już tylko premia kwartalna (obecnie tylko w teorii oraz ofertach pracy w CMC) oraz dodatek z tytułu Dnia Hutnika. Czy dążymy dalej w polityce płacowej CMC do ograniczenia pracownika wyłącznie do podstawowej pensji i nic więcej??

CMC było swojego czasu zakładem, który dobrymi zarobkami zachęcał do pracy. Teraz już polityka płacowa CMC doprowadziła do odwrotnej sytuacji, w której sama zaczyna tracić pracowników doświadczonych na rzecz innych pracodawców, gdzie praca jest mniej szkodliwa dla zdrowia, a zarobki zbliżone lub lepsze aniżeli w CMC. Młody pracownik dostawał niższą stawkę na początek pracy, która wzrastała wraz z nabywanym doświadczeniem. Przy obecnych płacach w CMC młody pracownik nawet nie zacznie rozmów przy takiej stawce za pracę w warunkach szkodliwych. I mówimy cały czas o wydziałach produkcji (Elektrostalownia, Walcownia, Logistyka oraz wszystkich wydziałach pomocniczych). Jak by nie patrzeć tam też pracują „specjaliści”. Pracowników na niektórych odcinkach nie da się zastąpić z dnia na dzień. W jakim kierunku zmierza polityka kadrowa CMC??

Nie tak wyobrażała sobie załoga przejęcie Huty Zawiercie przez CMC, liczyliśmy na szacunek dla naszych praw pracowniczych, na zrozumienie dla wcześniejszych rozwiązań, a przy dokonywanych zmianach - na dialog i wprowadzanie rozwiązań służących rozwojowi zakładu ale i zadowoleniu załogi.

Czy to aż tak wielkie oczekiwania?????

BRZEWONICZACY
MIEDZYAKŁADOWO SAMORZĄDNEGO
NIEZALEŻNEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW CMC Poland Sp. z o.o. I SPÓŁKA

Marek Kijas