

WOLNY Związkowiec

Pismo
Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

SOLIDARNOŚĆ

Nr 1/2008 (535)

HUTA KATOWICE

15 stycznia 2008

W ocenie Prezydium MOZ NSZZ „Solidarność”

Jak minął 2007 rok



Spotkanie z pracownikami zgniatacza

Rok 2007 w ArcelorMittal Poland obfitował w wiele wydarzeń. Najbardziej widoczne zmiany zaszczyły w sferze produkcji. Zakończono i uruchomiono nowoczesne inwestycje technologiczne wynikające z umowy prywatyzacyjnej inwestora z Rządem RP. Kontynuowano działania o charakterze przekształceniowym i organizacyjnym. Duże zmiany zachodziły w sferze scalania i powstawania nowych spółek, co wiązało ze znacznymi ruchami w obszarze zatrudnienia. Na tym polu dochodziło do licznych konfliktów, w których po stronie pracowników stawali przedstawiciele Naszego Związku. O tym i swoich dokonaniach w działalności związkowej w 2007 roku - mówią członkowie Prezydium MOZ NSZZ „Solidarność” dąbrowskiego Oddziału Mittal Steel Poland S.A.:

Przewodniczący Solidarności Huty Katowice - Jerzy GOINSKI

Ubiegły rok był kolejnym, umocnienia Solidarności w hucie. Mimo znacznej restrukturyzacji zatrudnienia wzrosła liczba naszych członków. Byliśmy obecni wszędzie tam gdzie pracownicy huty, spółek nasi członkowie oczekiwali na naszą pomoc.

Aktywnie uczestniczyliśmy w pracach Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal, gdzie mamy możliwość pozyskiwania informacji o naszej firmie oraz przedstawiania na jej forum naszych problemów. We wrześniu ub. roku braliśmy udział w światowym spotkaniu związków zawodowych Grupy ArcelorMittal w Kanadzie. Było to dla nas cenne doświadczenie, bo mieliśmy okazję poznać metody działania innych organizacji w relacji z Pracodawcą.

Podejmowaliśmy skuteczne działania na rzecz zapewnienia pracownikom zlikwidowanego wydziału zgniatacza porównywalnych a często nawet lepszych warunków zatrudnienia i płac od dotychczasowych. Szkoda, że służby kadrowe huty, które są odpowiedzialne za rozwiązywanie problemów i łagodzenie następstw nie zdały egzaminu. Powodowało to wiele sytuacji konfliktowych i niepotrzebny stres u pracowników. Ważnym tematem w ub. roku były działania na rzecz eliminowania zagrożeń na stanowiskach pracy. Najwięcej emocji budziły sprawy zatrudnieniowe i płacowe w hucie i spółkach. Wiele spraw udało się uregulować, inne są w trakcie realizacji. Myślę, że obecny rok będzie pod tym względem przełomowy.

Mimo podejmowanych przez nas działań i proponowanych rozwiązań, pracodawca nie przywiązał należytej wagi, by zapewnić lepsze standardy leczenia i jakości medycznej obsługi. Rok zakończyliśmy oddaniem honorów walczącym, poległym górnikom KWK Wujek. W rocznicę ich tragedii na murze kopalni odsłonięta została pamiątkowa płyta od Solidarności Huty Katowice. Takie działania mające na celu uhonorowanie miejsc pamięci Solidarności Huty Katowice będą kontynuowane w br.

Dziękuję wszystkim za dotychczasową współpracę i życzę wszystkiego najlepszego w nowym 2008 roku.



Wiceprzewodniczący ds. płac i zatrudnienia - Lech MAJCHRZAK

W minionym 2007r. w naszej działalności związkowej w sferze płac i zatrudnienia skupiliśmy się przede wszystkim na kontynuacji negocjacji treści jednolitego zakładowego układu zbiorowego dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. oraz na negocjacjach zakładowych układów zbiorowych pracy dla pracowników Spółek z Grupy Kapitałowej, które podlegały procesom konsolidacji (łączenia) z innymi Spółkami Zależnymi lub do których przejmowani byli pracownicy ArcelorMittal Poland S.A. (np. ZEN Zakład Energetyczny, IPS Grupa Serwisowa, HK Zakład Automatykacji, Kolprem itd.)

Niezależnie od powyższych fundamentalnych działań w zakresie kształtowania zbiorowych stosunków pracy również prowadziliśmy negocjacje płacowe mające na celu jak największy wzrost płac pracowników zarówno w ArcelorMittal Poland S.A. jak i w Grupie Kapitałowej. W sytuacjach braku postępu w negocjacjach lub łamania podpisanych porozumień płacowych nie wahaliśmy się sięgnąć po odpowiednie procedury prawne, przede wszystkim do procedury sporów zbiorowych (np. HK ZUH Partner, HK Zakład Automatykacji).



Więcej str. 4

◆ W ostatnim czasie w amerykańskich spółkach ArcelorMittal doszło do serii śmiertelnych wypadków. W sobotę 12 stycznia br. w ArcelorMittal USA w kopalni Minorka w stanie Wirginia zginął 49 letni operator zarabia Donavon Dunblazier W zakładzie pracował ponad 30 lat. Podczas podnoszenia elementów służących do odwadniania kopalni i przenoszenia na samochody doszło do przewrócenia żurawia i śmiertelnego przygniecenia kabiną.

12 stycznia w hucie ArcelorMittal USA we Wschodnim Chicago w wyniku zderzenia ręcznie sterowanej lokomotywy z wywrotką przygnieciony został 23 letni operator Jason Belko. Zmarł po przewiezieniu do szpitala. 18 kwietnia 2007, zginął 50 letni operator urządzenia wiertniczego Deane Driscoll. Podczas wykonywania otworów w betonie dla założenia materiału wybuchowego doznał śmiertelnego urazu głowy.

W latach 1970-1980 w spółkach należących obecnie do ArcelorMittal śmierć poniosło 14 pracowników a w latach 1980-1990 - 7.

◆ ArcelorMittal sfinalizował umowę z afrykańską firmą Societe Nationale Industrielle et Miniere (SNIM) na wspólną eksploatację rudy żelaza w Mauretanii. Mittal odjął 30 proc. akcji spółki z możliwością zwiększenia udziałów do 70 proc. wielkość złoża szacowana jest na 5,7 - miliardów ton. W ten sposób zapewnił sobie źródło dostaw dla swoich hut na kilkadziesiąt lat. Roczna eksploatacja rudy żelaza ma wynieść 12 mln. ton i przeznaczona będzie dla europejskich hut ArcelorMittal.

◆ Koncerny ArcelorMittal, Baosteel i Nippon Steel i wybudują walcownię blach w Szanghaju. Wspólna inwestycja będzie kosztować ponad 218 mln dolarów. Nowa walcownia ma być gotowa w 2010 roku i produkować rocznie 450 tys. ton blach, głównie dla przemysłu motoryzacyjnego. Baosteel jest jednym z największych producentów stali w Chinach

◆ ArcelorMittal wybuduje za kwotę 380 mln dolarów nowy zakład metalurgiczny w Quebec w Kanadzie. Inwestycja na być gotowa na początku 2010 roku i produkować 800 tys. ton walcówki rocznie. Koncern postanowił także zreorganizować produkcję w swoich kanadyjskich zakładach. Wyroby ze stali węglowych będą produkowane w hucie Hamilton, a ze stali jakościowych w Contrecoeur.

◆ ArcelorMittal przejmie 72 proc. akcji spółki China Oriental Group. Wartość inwestycji może przekroczyć 2,4 mld USD. ArcelorMittal posiadałby 100 proc. notowanej w Hongkongu spółki. W ciągu 10 lat chińska produkcja stali urosła do 65 proc. globalnej produkcji i jest czterokrotnie większa niż wielkość produkowanej stali w Stanach Zjednoczonych.

◆ Koncern ArcelorMittal SA podpisał umowę z Toyotą na dostawę blachy dla japońskich producentów samochodów w Rosji. O udział na tutejszym rynku stara się kilkanaście podobnych firm. Koncern AM współpracuje z drugim pod względem wielkości producentem - japońskim Steel Nippon. Nippon od wielu lat dostarcza techniczną pomoc dla Arcelor

◆ ArcelorMittal zapowiada redukcję zatrudnienia w stalowni Moselle (wschodnia Francja). Po likwidacji elektrycznego pieca, który ma zostać wyłączony z eksploatacji na początku przyszłego roku, stan zatrudnienia zmniejszy się tam o 500-600 pracowników. W Moselle pracuje 1,300 osób.

Informacje z ArcelorMittal

30 ofiar w kopalni ArcelorMittal Temirtau

30 górników zginęło a kilkunastu z ciężkimi oparzeniami dróg oddechowych trafiło do szpitali w Karagandzie po wybuchu metanu w kopalni Abaiskaya w Kazachstanie. Stan wielu jest krytyczny. Do wypadku doszło w piątek 11 stycznia, gdy pod ziemią znajdowało się 195 ludzi. Kopalnia "Abaiskaya" to jedna z siedmiu kopalni w Kazachstanie, będących własnością koncernu ArcelorMittal, działającego głównie w branży stalowej. Kopalnie kazachskie stanowią część wielkiego kompleksu hutniczego, w skład którego wchodzi m.in. kompleks hutniczy Temirtau, uważany za jeden z największych na świecie.

Prezes ArcelorMittal Lakshmi Mittal, wyraził głębokie ubolewanie rodzinom zabitych i poszkodowanych. - *Zrobimy wszystko, by objąć opieką potrzebujących a zgłasza osierocone dzieci - powiedział.*

To nie pierwszy tak tragiczny wypadek w kombinacie. W listopadzie 2002 w wyniku eksplozji metanu śmierć poniosło 13 górników, w grudniu 2004 roku - 23 a 20 września 2006 - 41. Po tym wypadku doszło w gwałtownych protestów. 25 września górnicy kop. Lenin podjęli strajk i zażądali wzrostu wynagrodzeń do 2,500 tys. dol.

W trzy dni później stanęły wszystkie kopalnie. Komitet strajkowy wysunął żądnie podwyższenia stawek do 15 dol. na godzinę, poprawy wyposażenia sprzętu technicznego, wprowadzenia zmian w zakładowym porozumieniu oraz odszkodowania w wysokości 10 rocznych pensji dla rodzin górnik, który stracił życie na stanowisku pracy, 5-krotne dla osób które uległy trwałej niezdolności do pracy i 2-letniego wynagrodzenie dla poszkodowanych w wypadkach w pracy z II i III grupą inwalidztwa. Protest udało się zażegnać po zobowiązaniu zarządu Temirtau do podniesienia wynagrodzeń górników o 30 proc. w dwóch ratach. Rodziny ofiar otrzymały po 55 tys. dol. USD po zmarłym.



24 godzinny strajk w belgijskim ArcelorMittal?

Belgijska centrala związkowa FGTB zapowiada przeprowadzenie w poniedziałek 21 stycznia 24 godzinnego strajku w zakładzie metalurgicznym w Legie należącym do ArcelorMittal. Związek i społeczność największego ośrodka przemysłowego w Belgii są zaniepokojone zapowiedzią nałożenia wysokich kar na zakład za przekroczenia emisji CO2. Obawiają się, że obciążenie firmy dodatkowymi kosztami może spowodować przeniesienie przez Mittala produkcji do hut w Afryce lub Azji, gdzie takie przepisy nie obowiązują. Upadek zakładu miałby katastrofalne skutki w regionie. Społeczność Liège pamięta jak po wojnie upadku hutnictwa stali. Przyczyniło się to do znacznego wzrostu bezrobocia i spowodowało napięcia społeczne. W styczniu 1961 roku rozczarowani robotnicy zdemolowali główną stację kolejową Guillemins. Przypomina o tym przywódca hutników w Liege - Francis Gomez. Wezwał zarząd ArcelorMittal, władze federalne i samorząd lokalny do podjęcia działań, które nie dopuszczą do sytuacji, której następstwem mogą być redukcje zatrudnienia. Francis Gomez nie wyklucza, że protest może nie mieć spokojnego przebiegu. - *Bedziemy śledzić, czy strony są zainteresowane wolą rozwiązań. Oczekujemy też jasnej odpowiedzi, czy stronom zależy na utrzymaniu miejscowej metalurgii i miejsc pracy. Jeśli do takiego spotkania nie dojdzie, strajk obejmie cały okręg waloński - ostrzegł Gomez.*

Queens Park Rangers Mittala pnie się w górę

Lakshmi Mittal zainwestował 50 mln. dolarów w 20 proc. akcji klubu Queens Park Rangers. Jeszcze do niedawna drużyna zajmowała przedostatnie miejsce w tabeli (Championship) brytyjskiej II ligi. W ciągu kilku kolejek Queens odrabia zaległości i pnie się w górę. Traci do miejsca premiowanego awansem (play off) tylko 12 punktów, a do rozegrania jest jeszcze 22 mecze. Celem jest by jeszcze w tym roku awansować do Premier League - I ligi. Dlaczego Mittal nie kupił lepszego klubu z ścisłej czołówki Premier League? Kibice Rengers wierzą, że dzięki Mittalowi Queens Park Rangers w niedalekiej przyszłości stanie się gwiazdą europejskich rozgrywek futbolowych.

Klub stać na transfer najlepszych zawodników. Obok Mittala udziały w klubie mają czołowe postacie związane z Formułą 1 - Bernie Ecclestone i Flavio Briatore. To oni na dobry początek ściągnęli do klubu znanego trenera Luigi De Canio i przekazali mu potężne fundusze na transfery. Mittal wierzy, że buduje nową futbolową potęgę. W zarządzie Queens dla pilnowania interesu obsadził zięcia - Amita Bhatię. Gwiazdą drużyny jest najlepszy strzelec - pomocnik Węgier Akos Buzsaky (za zdjęciem). W Rengers grają też dwaj Polacy - Adam Czerkas i Marcin Kuś. Klub mogą zasilić dwaj inni nasi ziomkowie Czesław Michniewicz i Grzegorz Rasiak. My już dziś możemy zacząć kibicować królewskiemu zespołowi i śledzić jego drogę na szczyty. Queens Park Rangers należy do najstarszych klubów brytyjskich - powstał w roku 1882



WKRÓTCE RUSZA: Pracowniczy Program Emerytalny z Funduszami Inwestycyjnymi

Już niebawem rusza Pracowniczy Program Emerytalny dla pracowników ArcelorMittal Poland. Akcja zostanie poprzedzona szeroką informacją medialną. Każdy pracownik otrzyma broszurę, która zawiera porady jak dokonać wyboru i z których funduszy najlepiej korzystać przekazując do dyspozycji TFI nasze składki.

PPE było przedmiotem spotkania przewodniczących Solidarności wydziałów i spółek z przedstawicielkami PZU „Życie – Dyrektor Dorota Rapała i Magdalena Jasówką. W piątek 11 stycznia przedstawiły szczegółowe zasady funkcjonowania PPE z Funduszami Inwestycyjnymi dla pracowników ArcelorMittal Poland.

Pracowniczy Program Emerytalny w formie wnoszenia składek do funduszy inwestycyjnych został już zarejestrowany przez Komisję Nadzoru Finansowego. Wkrótce pierwsze składki podstawowe, w wysokości 1,5% każdego przysługującego Pracownikowi wynagrodzenia, popłyną na indywidualne konta tych, którzy podejmą decyzję i złożą deklarację uczestnictwa w PPE. Istotnym jest to, że im wcześniej pieniądze znajdą się na indywidualnym koncie Uczestnika, tym szybciej zaczną pracować i przyniosą większy zysk.

Przystąpić do PPE i skorzystać ze składek finansowanej przez Pracodawcę może każdy pracownik, który zadeklaruje swym podpisem uczestnictwo i spełni warunki określone w Umowie zakładowej, m. in. - jest zatrudniony w Mittal Steel Poland SA nie krócej niż 6 miesięcy.

W PPE z funduszami TFI PZU SA są dwa programy inwestycyjne, które umożliwiają dokonanie łatwego wyboru, zgodnego z preferowaną przez przyszłego Uczestnika polityką inwestycyjną funduszu oraz oczekiwaną wysokością zysków. Ważne jest, by wybór funduszu był dostosowany do okresu pozostającego do osiągnięcia wieku emerytalnego oraz preferowanego stylu inwestowania. Zasadą jest, że osoby młode, przed którymi istnieje długa perspektywa oszczędzania, powinny lokować znaczną część oszczędności w fundusze posiadające w swym portfelu akcje. Osoby starsze powinny pomyśleć o bezpieczniejszych formach inwestowania, wybierając fundusze ze zdecydowaną przewagą papierów dłużnych.

Są dwa programy inwestowania:

Program Indywidualny – przeznaczony dla osób, które chcą samodzielnie decydować o sposobie lokowania pieniędzy.

Przy tym wyborze, składki dzielone są procentowo pomiędzy wybrane fundusze inwestycyjne wskazane przez uczestnika. Można też wpłacać całość środków do jednego, funduszu. Zarówno same fundusze inwestycyjne, jak i pracownicze programy emerytalne należą do instrumentów długoterminowego inwestowania.

Program Rekomendowany - przygotowany został specjalnie dla osób, które cenią sobie maksymalną wygodę i preferują rekomendacje fachowców lub po prostu nie orientują się w zawiłościach rynku kapitałowego. Przekazywane przez Pracodawcę składki dzielone są pomiędzy różne fundusze: akcji, stabilnego wzrostu oraz papierów dłużnych.

Szczegółowe informacje na temat Pracowniczego Programu Emerytalnego ukażą się w najbliższym wydaniu Tygodnika Stal, w broszurach, którą otrzyma każdy pracownik oraz na naszej stronie internetowej:

www.solidarnosc.mittal.net.pl

Wszelkie pytania dotyczące PPE prosimy przesyłać na adres: ppemittal@pzuzycie.com.pl

Specjaliści odpowiedzą na Państwa pytania.

Serdecznie zapraszamy

O płacach i rozwarstwieniu w dochodach pracowniczych Na posiedzeniu Międzyzakładowej ...

Tematy płacowe, oraz sprawy dotyczące wcześniejszych odejść w ramach Programu E-48 dominowały 12 grudnia 2007r. na posiedzeniu Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” dąbrowskiego Oddziału Mittal Steel Poland. Przewodniczący mówili o rozgorznięciu pracowników z powodu narastającego rozwarstwienia w dochodach pomiędzy spółkami a wynagrodzeniami w hucie. Negocjacje płacowe z Pracodawcami w spółkach są trudne, bo często kondycja finansowa tych podmiotów nie pozwalała na wymierne zwiększenie wynagrodzeń pracowniczych.

Wszyscy byli zgodni, że wysokie zyski, jakie uzyskuje ArcelorMittal Poland nie przekładają się na płace i odpowiednio wysokie premie. Jako przykład wskazywano na niedawną 2 proc. premię, którą pracownicy określili, że była „jałmużną za ciężką pracę”. Według przewodniczących - staje się już tradycją, że w okresie świąt, kiedy realizowane są różnego rodzaju nagrody lub świadczenia -Pracodawca „tnie po premii”. Taki fakt miał miejsce również pod koniec ubiegłego roku.

Przewodniczący mówili o zaniepokojeniu pracowników z powodu narastających dysproporcji w poziomie wynagrodzeń w hucie i w spółkach. W niektórych rosną one w tempie 100-250 zł. w roku. Dzieje się to w okresie utrzymującej się od 2 lat dobrej koniunktury na stal i dobrych perspektyw na przyszłe lata dla całości Grupy ArcelorMittal. Uważają, że należy urealnić stawek na usługi dla spółek do rzeczywistych kosztów, jakie ponoszą spółki. Powinny być ustalone na takim poziomie, by zabezpieczyły możliwość odtwarzania parku maszynowego, zakup narzędzi, modernizację obiektów w właściwego wynagradzania pracowników. Zdaniem przewodniczących, płace w spółkach przestały być atrakcyjne, bo w otoczeniu huty można więcej zarobić. Uważają, że w tym względzie jest potrzeba konstruktywnych rozmów z nadzorem właścicielskim ArcelorMittal Poland.

Stałym i nierozwiązanym problemem są braki w normoobsadach. By zrealizować zadania pracownicy często stawiani są pod presją pracy w nadgodzinach. Z jednej strony to dodatkowe pieniądze, lecz nie wszystkim siły pozwalają pracować w takim zakresie jak wynika to z potrzeb pracodawców. Ich zdaniem pracodawca nie realizuje zapisu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Huty Katowice, gdzie w Art. 14 § 9 Rozdział XIII - Czas pracy, który zobowiązuje Pracodawcę do uzupełnienia zatrudnienia - „jeżeli liczba godzin nadliczbowych w grupie określonych stanowisk przekracza 5% nominalnego czasu pracy w skali roku. W rzeczywistości wielkość ta jest znacznie przekraczana na wielu stanowiskach a to co oznacza, że jest to przepis martwy. Dlatego z pewnym zaniepokojeniem pracownicy patrzą za zapowiedź kolejnej redukcji zatrudnienia którą zawiera prowizorium planu zatrudnienia w 2008 roku w ArcelorMittal Poland.

Duży problem stanowi lecnicstwo zakładowe i usługi medyczne. Zdaniem pracowników jest gorzej jak za komuny, bo przy trzykrotnie większym zatrudnieniu wówczas nie było takich kolejek do specjalistów co teraz. Ta kwestia powinna stać się priorytetem w najbliższych rozmowach z Pracodawcą. Chodzi o zapisanie i wyegzekwowanie od spółki PRINN wyższych standardów leczenia, skrócenie do minimum oczekiwania do lekarzy specjalistów i na badania tomograficzne. Jest to o tyle istotne, że wczesne zdiagnozowanie choroby może mieć wpływ na zdrowie a nawet życie pracowników. Zdaniem przewodniczących należy też wymóc na pracodawcy, by w posiedzeniach komisji bhp-owskich uczestniczyli lekarze. Obecnie obecność lekarza podczas posiedzeń jest sporadyczna choć pracodawca płaci za tę usługę.



PODZIEL SIĘ TYM CO NAJCENNIJSZE AKCJA „AMBULANS”

- „Człowiek jest tyle wart ile sam może dać innemu człowiekowi” – to słowa Jana Pawła II. Niejednokrotnie sami znajdujemy się w sytuacjach, że nasi najbliżsi lub koledzy potrzebują leku ratującego życie – krwi. Akcje zbiorowego krwiodawstwa w Hucie Katowice mają 33 letnią tradycję. Klub HDK przy Hucie Katowice powstał w maju 1975 roku. W tym czasie zorganizował wiele akcji. Ten rok Klub inauguruje akcją „AMBULANS” dla swoich członków. Będzie ona miała miejsce w piątek 25 stycznia w godz. 8:30 w siedzibie Klubu.

Po zakończeniu akcji Zarząd HDK zaprasza na Walne Zebranie Sprawozdawczo-Wyborcze, na którym odbędą się wybory uzupełniające.

Przypominamy, że honorowym dawcom krwi przysługuje prawo do ulgi podatkowej, polegającej na odliczeniu od dochodu "wartości" oddanej krwi. Obecnie ekwiwalent pieniężny za 1 litr pobranej krwi wynosi 130 zł. Aby skorzystać z ulgi na darowiznę krwi trzeba udokumentować dowodem z którego wynika jej wartość. Odliczenia dokonuje się w zeznaniu PIT-7 lub PIT-36 i składanym załączniku PIT/0.



Jak minął 2007 rok

Wiceprzewodniczący ds. płac i zatrudnienia - Lech MAJCHRZAK cd.

Osiągnięte rezultaty powyższych działań oczywiście nie w pełni nas zadawalają, przede wszystkim ze względu na wyższy niż początkowo przewidywano wzrost kosztów utrzymania rodzin pracowniczych (znaczący wzrost inflacji w końcu 2007 r. spowodowany drastycznym wzrostem cen żywności).

W ArcelorMittal Poland S.A. w 2007 r. osiągnięto porozumienia w następujących, istotnych sprawach pracowniczych:

1. Porozumienie przedstawicieli Mittal Steel Poland S.A. z Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w roku 2007, podpisane 3 marca 2007r., które przewidywało między innymi: wzrost miesięcznych wynagrodzeń pracowniczych, przyjęcie składki podstawowej na Pracowniczy Program Emerytalny opłacanej przez pracodawcę w wysokości 1,5% wynagrodzenia pracownika oraz wypłatę nagród za wynik finansowy osiągnięty w 2006r.
2. W ramach administracyjno-związkowego zespołu ds. ZUZP 17 maja 2007 r. uzgodniono treść i parafowano Regulamin Pracy Mittal Steel Poland S.A., który w związku z nie uzgodnieniem jego treści ze wszystkimi organizacjami związkowymi został wprowadzony z dniem 1 lipca 2007 r. Zarządzeniem Nr 4/2007 Dyrektora Generalnego.
3. W dniu 5 lipca zakończyły się negocjacje dotyczące utworzenia Pracowniczego Programu Emerytalnego dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. Po pewnych perturbacjach i opóźnieniach Zakładowa Umowa Emerytalna została przekazana do rejestracji do Komisji Nadzoru Finansowego, która zarejestrowała PPE z dniem 21 grudnia 2007r.
4. Również w ramach administracyjno-związkowego zespołu ds. ZUZP 23 sierpnia 2007r. uzgodniono wyższy niż w Kodeksie Pracy roczny limit nadgodzin wykonywanych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy pod warunkami, że o formie rekompensaty za czas pracy w godzinach nadliczbowych (zapłata/czas wolny) decyduje wyłącznie pracownik w momencie przyjmowania pisemnego zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych - poprzez dokonanie odpowiedniego zapisu w tym zleceniu z zastrzeżeniem, iż zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych jest doręczane pracownikowi przed rozpoczęciem pracy w godzinach nadliczbowych.
5. W drugiej połowie roku rozpoczęły się rozmowy dotyczące: dodatków szkodliwych, urlopów zdrowotnych, wprowadzenia dodatku zmianowego w stałej kwocie, włączenia dotychczasowej premii do wynagrodzeń pracowniczych i utworzenia nowej procentowej premii oraz ujednoczenia zasad przyznawania posiłków profilaktycznych. Rozmowy w powyższych sprawach będą kontynuowane w 2008r.

Podsumowując, mamy podstawy do stwierdzenia, że brak dostatecznie dobrej woli ze strony pracodawców z Grupy Kapitałowej ArcelorMittal Poland do konstruktywnych rozmów na temat zachowania i tworzenia miejsc pracy, zapewnienia godziwych warunków pracy i wynagradzania pracowników, doprowadził do likwidacji setek miejsc pracy w Grupie Kapitałowej, drastycznego spadku zatrudnienia, pogorszenia warunków pracy i zbyt powolnego przyrostu płac. Skutkiem tych niekorzystnych zjawisk jest wzrost niezadowolonych i konfliktów społecznych w Grupie, a przede wszystkim utrata przez pracodawców z Grupy konkurencyjności na rynku pracy. Ze smutkiem stwierdzamy fakt, że ArcelorMittal Poland S.A. i Spółki Zależne nie są już atrakcyjnymi pracodawcami na rynku pracy w Polsce. Tą złą opinię pogłębiają formy prawne zatrudniania nowych pracowników, z reguły na czas określony poprzez agencje pracy tymczasowej, umowy cywilno – prawne lub poprzez tzw. leasing pracowniczy.

Brak polityki personalnej i tylko „ślepa” redukcja zatrudnienia w 2007 r. i latach poprzednich przyczyniły się do powstania ogromnej ilości wakatów i obsady osobowej stanowisk pracy na poziomie nie pozwalającym na zachowanie wymagań wynikających z przepisów prawa, co w konsekwencji prowadzi między innymi do zaległości w wykorzystaniu urlopów wypoczynkowych, wykonywania prac wbrew przepisom BHP i instrukcjom stanowiskowym oraz łamania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu w godzinach nadliczbowych.

Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzona w okresie styczeń – marzec 2007r. potwierdziła wieloletnie zaniedbania w zakresie przestrzegania prawa pracy, nie przestrzegania zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz dokonywanie „oszczędności” na bezpieczeństwie, zdrowiu a nawet życiu pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

W związku z powyższym również ważnym zadaniem na 2008r. jak wzrost wynagrodzeń pracowniczych, będzie dla nas sprawa zapewnienia odpowiedniej wielkości zatrudnienia w ArcelorMittal Poland S.A. i Spółkach Zależnych.

Wiceprzewodniczący „S” ds. socjalnych - Jan CZAJKOWSKI

Miniony rok był dobrym w ArcelorMittal Poland pod względem lepszego podejścia Pracodawcy do zagadnień BHP. Zaczęto organizację Dnia Bezpieczeństwa Pracy, którego celem jest propagowanie nowego, bardziej pracowniczego podejścia do tego zagadnienia. Ważne jest to, że pracodawca pod naciskiem naszego związku przestał mówić o bezpieczeństwie a zaczął konkretne działania, które przekładają się na jego poprawę na stanowiskach pracy. W ramach 3 letniego programu poprawy warunków w obiektach socjalnych, w ubiegłym roku wyremontowano wiele szatni, łazienki i pokoiów śniadań.



Docelowo wszystkie pomieszczenia sanitarno-higieniczne zostaną jednolicie wyposażone, by spełniały wymagane standardy.

Stalej poprawie ulega jakość środków ochrony osobistej. Występują jeszcze problemy z butami ochronnymi, które choć produkowane według nowoczesnych technologii nie zawsze spełniają wymogu w trudnym środowisku stanowisk pracy wysokich temperatur i naturalnego zjawiska potliwizacji nóg. Jestem przekonany, że i ten problem zostanie rozwiązany z dostawcami ubrań roboczych i środków ochrony. Temu celowi służą comiesięczne spotkania, w których obok wymienionych uczestniczą przedstawiciele organizacji związkowych, społecznej inspekcji pracy, służb BHP i zaopatrzenia.

W ubiegłym roku po raz pierwszy miało miejsce rozwiązanie umowy o wspólnej działalności socjalnej co oznaczało, że każda firma została postawiona w sytuacji samodzielnego jej prowadzenia. Uważam, że podmioty te dobrze poradziły sobie z tą działalnością. W ub. roku wprowadzono wyższe kwoty dofinansowań z Funduszu świadczeń socjalnych dla każdego pracownika, w wysokości zależnej od dochodu w rodzinie. Pod koniec roku wypłacono świadczenie z Funduszu i sądząc po opiniach dodatkowe pieniądze w budżetach domowych zostały dobrze przyjęte przez pracowników ArcelorMittal Poland.

Skarbnik „S” - Katarzyna KULIK

Rok 2007 był rokiem bardzo wyjątkowym dla MOZ NSZZ „Solidarność” Mittal Steel Poland S.A. – Dąbrowa Górnicza. Nasz Związek umocnił swoją pozycję jako organizacja broniąca godności, praw i interesów pracowniczych, jako organizacja wyjątkowo wrażliwa i aktywnie reagująca na potrzeby, problemy zawodowe i osobiste członków Związku. „Solidarność” jest organizacją związkową reprezentatywną zarówno w skali kraju, jak i zakładu pracy. Jest też silna ekonomicznie, o czym świadczy m.in. potężny Krajowy i Regionalny Fundusz Strajkowy.



Możemy coraz lepiej służyć radą i pomocą naszym Członkom dzięki skutecznemu systemowi pomocy socjalno-prawnej, a także dzięki wiedzy i doświadczeniu nabytym w latach poprzednich oraz systematycznym szkoleniom kierunkowym działaczy.

Nie ma już chyba miejsc w Polsce, tych najpiękniejszych i najciekawszych, które by nasi członkowie nie odwiedzili podczas licznych wycieczek, festynów, rajdów i pielgrzymek. Organizują je nasi działacze całym sercem oddani pracy związkowej.

Nie ma też w Polsce zakładów pracy, tych w których w sposób rażący łamane są prawa pracownicze, a których byśmy aktywnie i solidarnie nie wspierali w działaniach zmierzających do poprawy warunków pracy i płacy.

Wykorzystując swoje doświadczenie w działalności społecznej, pomagamy licznym organizacjom charytatywnym, stowarzyszeniom, placówkom oświatowo-wychowawczym. W skali całego kraju „Solidarność” intensywnie pracuje nad rozwojem związku. Cieszymy się, że w minionym roku w Mittal Steel Poland S.A. i spółkach zależnych kolejne kilkaset osób wybrało nasz Związek do reprezentowania swoich interesów przed pracodawcą. Czujemy na swoich barkach ciężar zaufania, jakim obdarzają nas aktualni i nowi Członkowie Związku. Nie chcemy tego zaufania zawieść. Wierzymy, że najlepiej jak potrafimy i najlepiej jak możemy, realizujemy i wciąż realizować będziemy cele i zadania ustawowe i statutowe.

Tajna misja 62 Kompanii Specjalnej

W grudniu 1981r., uzbrojona grupa specjalna komandosów wyposażona w radiostację dostała ściśle tajne zadanie - w ubraniach cywilnych mieli przeniknąć do strajkującej Huty Katowice.

Zabrano im wszystkie dokumenty, mieli meldować się w SB na hasło wywoławcze. Po rozpoznaniu terenu mieli raportować co się dzieje w środku. Z tej operacji nie zachował się żaden dokument, ponieważ wszystkie rozkazy wydawane były ustnie.

„O akcji nie ma nawet śladu w kronice jednostki. Jedyny zapis z tego okresu to - cyt. - *Niezależnie od dodatkowych zadań wynikających ze złożonej sytuacji w kraju, trwa planowe szkolenie żołnierzy naszej jednostki*” - pisze autor bestsellera - „Grom.pl - Jarosław Rybak w książce pt. *Commando.pl - Nieznana historia 62. Kompanii Specjalnej Wojska Polskiego*”.



Na długo przed wprowadzeniem stanu wojennego władza zdając sobie sprawę, że na terenie śląsko-zagłębiowskiej aglomeracji może dojść do silnego oporu załóg, przygotowano wykaz zakładów w których mogło dojść do buntu. Po podjęciu strajku miały być „łamane” przy użyciu sił milicyjno-wojskowych. Po nieudanej próbie spacyfikowania kuty 14 grudnia 81r., przystąpiono do opracowania planu z zamiarem użycia znacznie większych sił i środków. W akcji w dniu 23 grudnia wzięło udział ponad 4250 funkcjonariuszy MO, 1978 żołnierzy WP dysponujących 240 jednostkami wozów pancernych, czołgów, BWP, BRDM i śmigłowców. Teraz wiemy, że na terenie huty przebywała elitarna 62 Kompania Specjalna komandosów. Udział jej był objęty klauzulą najwyższego stopnia tajności. Informacji tej nie ma nawet w archiwalnych dokumentach jednostki.

Kto i do jakiego celu chciał wykorzystać 62 Kompanię Specjalną (była pierwowzorem powołanego 13 lipca 1990r. GROM-u,) uczestnicząca w wojskowych operacjach w Wietnamie, Egipcie, Syrii, Libanie, Namibii, Kambodży, Iraku i Jugosławii. Elitarność wojsk specjalnych, osiągnąco poprzez odpowiedni dobór kandydatów do służby oraz ich profesjonalne przygotowanie do działań w niewielkich grupach o różnym składzie, w środowisku podwyższonego ryzyka. Tylko ściśle wyselekcjonowani żołnierze mogli służyć w 62 Kompanii Specjalnej. Prowadzenie działań w trudnych warunkach, wymagało szczególnie uzdolnionych ludzi o wyjątkowych cechach osobowych i fizycznych. Szkolono ich pod kątem działań dywersyjno-rozpoznawczych, szturmowych i sabotażu. Musieli posiadać zdolność przenikania na tyły wroga, skutecznie działać i przetrwać na jego terenie nawet przez kilka miesięcy. Aby zdobyć pożywienie, musieli przyswoić umiejętności myśliwskie i odporność do przebywania często w skrajnych warunkach klimatycznych.

Po osiągnięciu pełnej zdolności bojowej, najlepszych gotowych do wykonania każdego zadania, kierowano na misje zagraniczne. Profesjonalizm żołnierzy 62 Kompanii Specjalnej porównywalny był do żołnierzy elitarnych oddziałów specjalnych USA, Izraela, Anglii, Francji...

Jakie zadania powierzono im w Hucie Katowice?

Pierwszy sygnał o pojawieniu się na terenie huty podejrzanych grup cywili pojawił się 18 grudnia. Parę osób wdziało ich w okolicach walcowni i pieców. Ktoś zapamiętał też osobę robiącą zdjęcia przez okno w dachu stalowni a po odkryciu, że został zdemaskowany salwował się ucieczką po estakadzie suwnic.

Kiedy sygnały o „obcych” dotarły do Komitetu Strajkowego, zalecono zachowanie szczególnej ostrożności. Doradzano, żeby nie opuszczać bez potrzeby zabarykadowanych hal, chociaż parami lub w małych grupach, obserwując czy nie ma gdzie zasadzki. Komitet liczył się z możliwością ataku komandosów. Potwierdza to w swojej książce „Stan Obłężenia” niezjący już Marek Bednarz cyt. (...) *„Koniusz oprowadzał mnie po pozycjach obronnych Wielkiego Pieca. Bezpośredni atak nie wchodził moim zdaniem w rachubę, jeżeli dowodzący siłami wojskowo-milicyjnymi zdecydowałby się na zdobycie Pieca - Twierdzy, w grę mógł wchodzić atak gazowy lub podstępny napad w stylu komandosów*

19 grudnia miała miejsce próba zatrzymania Tadeusza Kota. Jak mówił było to wojsko w białych ochronnych kombinezonach.

Tego samego dnia ktoś dokonał sabotażu przecinając taśmę przenośnika węgla w oddziale nawęglania. Doprowadziło to do przerwania dopływu paliwa do kotłów. Zidentyfikowano sprawcę, był nim Władysław Urbański, przyjęty do pracy tuż przed stanem wojennym. Człowiek ten, zniknął z wydziału a SB nigdy nie szukała sprawców, choć szkody były znaczne.

W 8 lat od wydania książki Marek Bednarz dopisał (...) cyt. - *Po latach (1996) dowiedziałem się, że mniej więcej w tym czasie, na zasadzie przypadku, w zasadzkę milicyjną wpadła grupa operacyjna 10 Dywizji Pancerniej. Kilku ludzi w cywilnych ubraniach. Mieli przy sobie broń krótką i noże szturmowe. Informację tą przekazał mi były milicjant, dzisiaj współwłaściciel biura ochrony.*

W książce „Commando.pl - Jarosław Rybak pisze o tym samym incydencie, z tym, że chodziło o komandosów z 62 Kompanii Specjalnej: - *W czasie pacyfikacji „zomowcy” bili każdego napotkanego. Nieźle oberwali ludzie z grupy specjalnej, których wzięto za strajkujących robotników - wspomina mjr Zegan.*

Ostatecznie do ataku w hucie nie doszło. Dzisiaj w 26 lat od tamtych wydarzeń można domniemywać, jaki charakter miała tajna misja. Czas pokaże czy dowiemy się kto był jej inspiratorem i co zamierzano osiągnąć. (jz)

Jak minął 2007 rok

Sekretarz „S”
- Stanisław SZREK



Rok 2007 to okres wyjątkowej pracy dla biura organizacyjnego, którym kieruję. To okres wielu zmian w firmie związanych z likwidacją ZWG/P, alokacją pracowników oraz powołaniem nowych zakładów, a co się z tym wiąże również zmian w strukturach naszego związku.

Byliśmy organizatorami lub współorganizatorami wielu imprez o charakterze oficjalnym jak i integracyjnym.

Związek nasz nie pozostawał obojętny na apele innych organizacji związkowych z zakładów, w których dochodziło do łamania praw pracowniczych. Czynnie broniliśmy ich godności i wspieraliśmy ich czynnie w pikietach i akcjach protestacyjnych.

Braliśmy udział w uroczystościach związkowych i rocznicowych upamiętniających ważne wydarzenia w historii kraju i Solidarności.

Mimo wielu trudności i ogromowi pracy, jaka towarzyszyła tworzeniu bazy danych (wprowadzenia danych naszych członków oraz świadców, jakie otrzymali w okresie przynależności) przedsięwzięcie to zostało doprowadzone do finału i od paru miesięcy służy nam w sprawnej ich obsłudze.

Słowa podziękowania należą się przewodniczącym Komisji i Spółek za sprawną akcję dystrybucji paczek świątecznych. Reasumując - dzięki dużemu zaangażowaniu i współpracy licznej rzeszy naszych członków utożsamiających się z Solidarnością, którzy chcą dla niej pracować ubiegły rok uznaję za dobry.



Emerytury dla 60-latków

Dobiegły resortowe i społeczne konsultacje nad projektem ustawy dającym prawo do emerytury 60-letnim mężczyznom z 35-letnim stażem. 17 stycznia projekt trafi pod obrady Komitetu Stałego Rady Ministrów a w listopadzie później rząd ma go przyjąć. Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego obowiązujące od 30.10.2007r. stwierdza, że niezgodne z konstytucją jest to, że prawo do emerytury ma 55-letnia kobieta z 30-letnim stażem, a nie ma go 60-letni mężczyzna z 35-letnim stażem.

Przepis ten ma stracić moc w październiku 2008 r., ale TK wskazał, że już teraz powinny się nim kierować sądy w indywidualnych sprawach. Najczęściej oddziału ZUS odmawiają prawa do takiego świadczenia, tłumacząc się brakiem podstawy prawnej a sądy chcąc zyskać na czasie wydają niekorzystne wyroki, zdając sobie sprawę, że zainteresowany i tak wystąpi z apelacją.

Zgodnie z ww. projektem prawo do wcześniejszych emerytur będzie przysługiwać mężczyźnie urodzonemu w latach 1944-1948 po osiągnięciu wieku 60 lat, jeżeli ma co najmniej 35-letni staż ubezpieczeniowy, który nie mógł do tej pory przejść na świadczenie, bo nie posiadał orzeczenia o niezdolności do pracy. Ponadto w okresie ostatnich 24 miesięcy podlegania ubezpieczeniu społecznemu (lub ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym) pozostawał w stosunku pracy przez co najmniej 6 miesięcy, chyba że w dniu zgłoszenia wniosku o emeryturę jest uprawniony do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Warunek pozostawania pracownikiem będzie też spełniony, gdy ubezpieczony pobierał na przykład zasiłek dla bezrobotnych, świadczenie lub zasiłek przedemerytalny, a w okresie poprzedzającym pobieranie tych świadczeń był ubezpieczony jako pracownik, Z prawa takiego nie skorzystają osoby rodzone po 1948 roku. Wprowadzie art. 46 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych umożliwiła przechodzenie na wcześniejsze emerytury na zasadach zawartych w art. 29 urodzonym w latach 1949-1968, ale przepisy te wygasną do końca 2008 roku.

Ustawa trafi do Sejmu na początku lutego i ma zacząć obowiązywać już na początku marca. W życie wejdzie 14 dni od daty ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

PIS PONAWIA WNIOSEK O ZWIĘKSZENIE WYMIARU URLOPU

Dłuższe chorobowe dla przyszłych matek

Prawo i Sprawiedliwość ponawia działania zmierzające do zwiększenia rocznego wymiaru z 182 do 270 dni zasiłku chorobowego dla kobiet w ciąży. Zapis ten był w pakiecie ustaw rodzinnych w poprzedniej kadencji Sejmu, lecz nie zdążono się nim zająć. Według lekarzy, ciąża nie jest chorobą, ale jest to okres, w którym kobieta ma inną wydolność, i praca nie zawsze jej sprzyja. W świetle obecnych przepisów kobieta ciężarna może przebywać na zwolnieniu lekarskim nie dłużej niż 182 dni w ciągu roku. Wówczas przysługuje jej tzw. zasiłek chorobowy, początkowo płacony przez pracodawcę (33 dni), a potem przez ZUS. Po 182 dniach, jeśli ze względów zdrowotnych nie może wrócić do pracy, musi stawić się przed lekarzami z ZUS-owskiej komisji lekarskiej. Jeśli lekarze stwierdzą, że nadal jest niezdolna do pracy, przyznają jej tzw. świadczenie rehabilitacyjne na okres nie dłuższy niż rok. Wprowadzenie 270 dni chorobowego zwolniłoby lekarzy z tego obowiązku.

MON KUSI WYNAGRODZENIAMI

Alternatywą praca w armii

Alternatywą dla poszukujących pracy może być służba zawodowa w armii. Zgodnie z nowelizacją rozporządzenia Ministerstwa Obrony Narodowej z 25 maja 2004 r. ws stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych - od 1 stycznia br. żołnierze zawodowi rozpoczynający swoją karierę w armii będą otrzymywać 2,2 tys. zł - obecnie 1820 zł.

Osoba w najwyższej grupie uposażenia będzie otrzymywać 14,4 tys. zł miesięcznie. Wyższe uposażenie zasadnicze otrzymają także żołnierze nadterminowi, którzy od przyszłego roku będą zaliczeni do grupy osób objętych mnożnikowym systemem wynagradzania. MON szacuje, że przeciętne uposażenie żołnierzy wyniesie około 3704 zł. Dodatkowo żołnierze zawodowi otrzymują m.in. zasiłki na zagospodarowanie, dodatkowe uposażenie roczne, nagrody i zapomogi. (Dz.U. z 2007 r. nr 37, poz. 240)

PROJEKTY ZMIAN

Dużo propozycji na wypłatę emerytur

Do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wpływają propozycje zmian w projekcie ustawy o wypłacie emerytur z II filara. Główny postulat partnerów społecznych, dotyczy wykorzystania takich samych prognozowania przeciętnego dalszego życia dla przedstawicieli obu płci. Rzecznik ubezpieczonych wniósł propozycję, by zamiast emerytury małżeńskiej - umożliwić jednorazowy podział środków zgromadzonych na kontach małżonków w OFE, ale jedynie wtedy, gdy co najmniej jedno z nich zadeklaruje, że posiada prawo przynajmniej do emerytury minimalnej.

Ekonomiści Uniwersytetu Warszawskiego proponują, by emerytura małżeńska była obowiązkowa dla małżonków (z nielicznymi odstępstwami od tej reguły). Do tego mogłaby istnieć renta (inaczej emerytura) dożywotnia, ale bez okresu gwarantowanego na wypadek śmierci oraz jako rozwiązanie tymczasowe wypłata programowana. Ta ostatnia dokonywana byłaby przez OFE i dopuszczalna przed osiągnięciem przez osobę wieku 65 lat.

Rzecznik ponagla ws. emerytur pomostowych



Rzecznik praw obywatelskich Janusz Kochanowski zwrócił się do premiera w sprawie emerytur pomostowych.

Rzecznik przypomniał, że został tylko rok do ich wprowadzenia. Z końcem 2008 roku wygasają dotychczasowe uprawnienia do przejścia na wcześniejszą emeryturę z tytułu zatrudnienia w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze. Rzecznik krytycznie ocenia też zaprezentowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej projekt ustawy o świadczeniach ze środków zgromadzonych w otwartych funduszach emerytalnych oraz zakładach emerytalnych a w szczególności o uzależnienie wysokości emerytury kapitałowej od prognozowanej dalszej długości życia, ustalonej według kryterium płci. Jego zdaniem przyszła regulacja emerytur kapitałowych musi przewidywać redystrybucję (niezależnie od tego, czy źródłem jej finansowania będą fundusze emerytalne, czy też budżet), ponieważ w przeciwnym wypadku zagrożona będzie realizacja zasady zapewnienia kobietom emerytur na odpowiednim poziomie, wyznaczonym nie tylko przez koszty utrzymania, ale także przez wiążące Polskę standardy międzynarodowe.

Rzecznik wnioskuje o nadanie priorytetu pracom nad projektami ustaw i stworzenia w ramach Rządu odpowiednich rozwiązań instytucjonalnych, niezbędnych dla prawidłowego ich opracowania oraz sprawnego prowadzenia uzgodnień i konsultacji społecznych.

Czytanie poczty pracownika narusza Europejską UE

Pracodawcy nie mają prawa kontrolować służbowej korespondencji pracowników oraz ich poczty elektronicznej - twierdzi Janusz Kochanowski i domaga się też uregulowania tej kwestii w ustawie. Jego zdaniem, uprawnienia kontrolne pracodawcy nie obejmują prawa do wglądu do tej korespondencji.

W liście do minister pracy i polityki społecznej Rzecznik zwrócił uwagę, iż "według ubiegłorocznych badań 2/3 polskich pracodawców monitoruje korespondencję elektroniczną swoich pracowników, a część nagrywa ich rozmowy telefoniczne". "Brak odpowiedniej regulacji w prawie polskim tej kwestii może doprowadzić do powstania sytuacji konfliktowych pomiędzy pracodawcami i pracownikami".

Na wcześniejsze zapytanie w tej kwestii Rzecznik otrzymał z ministerstwa pracy odpowiedź, mówiącą iż na podstawie obowiązującego Kodeksu pracy "pracodawca może kontrolować zawartość służbowej skrzynki mailowej pracownika, czytać korespondencję służbową pracownika i udostępnić korespondencję służbową pracownika do wglądu innym pracownikom. Uprawnienia kontrolne pracodawcy wynikają z obowiązku "organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy".

Według Janusza Kochanowskiego, z przepisów Kodeksu pracy jednak "nie można wyprowadzić aż tak dalece idącego uprawnienia pozwalającego na kontrolowanie pracownika". Rzecznik powołał się na wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu z kwietnia ub. roku, w którym uznano, że podsłuchiwanie przez pracodawcę prywatnych rozmów telefonicznych i czytanie korespondencji elektronicznej pracownika jest naruszeniem Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Obywatela.



Jest zysk - a co z dywidendą dla wspólników

Czy pracownicy Huty Katowice, posiadacze akcji ArcelorMittal Poland mają prawo do dywidendy z tytułu zysków firmy za 2007 rok?

Naturalną rzeczą jest, że wspólnicy posiadający akcje spółki liczą, że gdy ich firma osiągnie zysk, zostanie im w części wypłacony. Podstawowym prawem majątkowym każdego wspólnika jest prawo do udziału w zysku wypracowanym przez spółkę.

Obowiązuje zasada, zgodnie z którą wspólnicy mają prawo do udziału w zysku wynikającym ze sprawozdania finansowego i przeznaczonym do podziału uchwałą zgromadzenia wspólników. W zakresie ustawowej kompetencji zgromadzenia wspólników leży więc decydowanie o tym, w jakiej wysokości i czy w ogóle wspólnikom zostanie wypłacona dywidenda. Uchwała może przewidywać np. że wspólnicy otrzymają dywidendę, która w całości albo w części odpowiadać będzie zyskowi spółki za ostatni rok obrotowy. Zgromadzenie wspólników może jednak postanowić inaczej i przeznaczyć zysk wypracowany przez spółkę na inne cele, np. na kapitał zapasowy czy kapitały rezerwowe. Wspólnicy nie mają więc zagwarantowanej wypłaty dywidendy pomimo tego, że spółka osiągnęła zysk.

Umowa spółki może zawierać zapisy, na mocy których zysk spółki zostanie podzielony według określonego schematu, np. że oznaczona część zysku pozostawiana jest w spółce i przeznaczana na określone fundusze (np. fundusz rozwoju, inwestycji, socjalny, rezerwy itp.), a pozostała część jest wypłacana wspólnikom w formie dywidendy. Możliwe jest również odebranie kompetencji decyzyjnej w sprawie podziału zysku zgromadzeniu wspólników i przekazanie jej na rzecz organu nadzoru (np. rady nadzorczej).

Roszczenie o wypłatę dywidendy powstanie z reguły wtedy, gdy zgromadzenie wspólników podejmie stosowną uchwałę. Ma ono inny charakter niż prawo wspólnika do zysku.

Na tę różnicę zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2002 r. (sygn. akt V CKN 1370/2000), w którym stwierdził, iż roszczenie o wypłatę dywidendy, które wspólnik nabywa w następstwie podjęcia uchwały zgromadzenia wspólników o przeznaczeniu zysku spółki do podziału, jest uprawnieniem o charakterze obligacyjnym, które może być przedmiotem cesji, potrącenia, zastawu lub zastawu rejestrowego.

Roszczenie wspólnika o wypłatę dywidendy powstanie najczęściej w momencie podjęcia uchwały przez zgromadzenie wspólników o podziale całości albo części zysku. Jeżeli natomiast wspólnicy uczestniczą w zysku na podstawie umowy spółki, to ich roszczenie zaistnieje w momencie zatwierdzenia sprawozdania finansowego (w którym został wykazany zysk) przez wyciążne zgromadzenie wspólników. Nie oznacza to jednak, że roszczenie o wypłatę dywidendy staje się od razu wymagalne. Zysk wykazany w sprawozdaniu finansowym nie przekłada się bowiem z reguły na określoną kwotę pieniężną będącą w dyspozycji spółki.

Podstawa prawna: Kodeks spółek handlowych (Dz. U. nr 94, poz. 1037 ze zm.).

KODEKSOWE OBOWIĄZKI PRACODWCY

Obowiązek zapewnienia bezpiecznej pracy

Obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jakie ciąży na każdym pracodawcy są dużo obszerniejsze niż zadania zakładowej służby bhp (pracownika, któremu powierzono pełnienie zadań tej służby, czy specjalisty spoza zakładu pracy). Podstawowym obowiązkiem, jaki w tym względzie nakłada na pracodawcę Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94, jest zapisany w art. 207 § 1 KP). Z obowiązku tego nie zwalnia go powierzenie spraw bhp innej osobie. Jeśli nastąpiło naruszenie przepisów lub zasad bhp, pracodawca nie może uwolnić się od odpowiedzialności twierdząc, że winę za to ponosi osoba trzecia.

Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zapisano w art. 207 § 2 KP W myśl tego przepisu pracodawca powinien:

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bhp,
- wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować ich wykonanie,
- zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Obowiązek pracodawcy dotyczący zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy odnosi się nie tylko do pracowników, ale obejmuje także wszystkie osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (np. umowy zlecenia, umowy o dzieło) w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę oraz wobec studentów i uczniów niebędących jego pracownikami, ale odbywających zajęcia na terenie zakładu (art. 304 § 1 i 2 KP).

Obowiązek zapobiegania chorobom zawodowym

Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą (art. 227 KP). W celu spełnienia tego wymagania pracodawca powinien w szczególności utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące czynniki szkodliwe dla zdrowia oraz urządzenia służące do ich pomiarów. Wszystkie stężenia i natężenia czynników szkodliwych powinny być badane i mierzone przez pracodawcę, a wyniki pomiarów – rejestrowane, przechowywane i udostępniane zarówno pracownikom, jak i organom kontroli nad warunkami pracy (np. inspektorom Państwowej Inspekcji Pracy, czy Państwowej Inspekcji Sanitarnej). Koszty badań i pomiarów pokrywa pracodawca. Każdy przypadek rozpoznanej choroby zawodowej (lub tylko podejrzenia o nią) pracodawca powinien zgłosić właściwemu organowi Państwowej Inspekcji Sanitarnej i Państwowej Inspekcji Pracy. Oprócz tego, w przypadku rozpoznanej choroby zawodowej pracodawca powinien:

- ustalić przyczyny jej powstania oraz charakter i rozmiar zagrożenia chorobą,
- przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej,
- zastosować niezbędne środki zapobiegawcze,
- zapewnić realizację zaleceń lekarskich.

Pracodawca jest obowiązany także prowadzić rejestr zachorowań.

Prawo na co dzień



◆ Wynajęcie mieszkania ◆ zapłata za nadgodziny ◆

Pyt. - Mam lokatorskie spółdzielcze prawo. Czy mogę wynająć mieszkanie innej osobie nie pytając spółdzielni o zgodę?

Odp. - Tak. Zgoda spółdzielni potrzebna jest tylko wtedy, gdyby wynajęcie wymagało zmiany przeznaczenia lub sposobu korzystania z lokalu. Jeżeli natomiast miałyby wpłynąć na zmianę wysokości opłat za lokal uiszczanych spółdzielni (np. za media, które są zryczałtowane w zależności od liczby zamieszkujących osób), istnieje obowiązek powiadomienia na piśmie spółdzielni o okolicznościach, które mogą wpłynąć na wysokość opłat.

Pyt. - Ten temat było już poruszany, ale proszę o ponowne przypomnienie, ponieważ wielu mistrzów nie respektuje zapisów kodeksu pracy. Nadal zdarzają się przypadki zapłaty premią z nadliczbowe?

Odp. - Rekompensowanie nadgodzin premiami czy nagrodami pieniężnymi jest sprzeczne z prawem. Działania takie mogą narazić pracodawcę na karę grzywny. Zgodnie z art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy - Rozdział I. wykroczenia przeciwko prawom pracownika - „Kto, wbrew obowiązkowi - nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń - podlega karze grzywny.



Nie wiesz ? Pytaj !

Interwencje

Przewodniczący MOZ NSZZ "S" MSP	- Jerzy Goinski	tel. 776 61 05
Interwencje, prawo pracy, place	- Lech Majchrzak	tel. 776 92 37
Sprawy socjalne, bhp	- Jan Czajkowski	tel. 776 75 97
Sprawy organizacyjne, sport	- Stanisław Szrek	tel. 776 61 90
Sprawy finansowe	- Katarzyna Kulik	tel. 776 88 44
Porady prawne	- Ewa Kobus	

Dyżury prawne DAMM 4 pok. 5 - poniedziałek i czwartek 12:00 - 15:00

po uprzednim uzgodnieniu terminu wizyty w sekretariacie związku tel. 61 - 05

Kasa związku czynna we wtorki i czwartki w godz. 7:00 - 15:00

e-mail do redakcji redakcja@solidarnosc.mittal.net.pl

Internetowa strona www.solidarnosc.mittal.net.pl www.mittal.net.pl

e-mail do sekretariatu solhk@poczta.onet.pl

Na ryby!

Składki i opłaty wędkarskie 2008



Składka członkowska

a) podstawowa	57 zł.
b) ulgowa (50 proc.) - odznaczeni srebrną i złotą odznaką PZW - młodzież szkolna, studenci żołnierze zasadniczej służby wojskowej w wielu 16-25 roku życia - mężczyźni po ukończeniu 65 roku życia - kobiety po ukończeniu 60 roku życia	28 zł.
c) ulgowa (75 proc.) - członek uczestnik do lat 16 - członkowie odznaczeni złotą odznaką PZW z wieńcami	14 zł.

Wpisowe

a) podstawowe	25 zł.
b) członka uczestnika	12 zł.

Składka na zagospodarowanie i ochronę wód (roczna) uprawnia do wędkowania na wodach okręgów Częstochowa i Katowice

a) podstawowa	90 zł.
b) ulgowa (20 proc.)	72 zł.
c) ulgowa (50 proc.): - odznaczeni srebrną i złotą odznaką PZW, - młodzież ucząca się w szkołach dziennych od 16-24 roku - żołnierze zasadniczej służby wojskowej	45 zł.
d) ulgowa specjalna – osoby powyżej 70 lat	30 zł.
e) ulgowa uczestnika (75 proc.) uczestnik do lat 16	22,5 zł.

Składka uprawniająca do wędkowania ze środków pływających (roczna) dopłata do składki okręgowej

a) dla członków PZW na wodach Okręgów Katowice i Częstochowa	25 zł.
b) dla niezrzeszonych (na wodach Okręgu Katowice)	100 zł.

Składki okresowe

a) dla członków PZW wędkowanie z brzegu - 1 dzień - 3 dni - 7 dni	15 zł. 30 zł. 50 zł.
b) dla niezrzeszonych wędkowanie z brzegu - 1 dzień - 3 dni - 7 dni	30 zł. 60 zł. 120 zł.
Za wędkowanie z łodzi dla członków PZW niezrzeszonych - za każdy dzień - dopłata do składki okręgowej	3 zł.

Opłata egzaminacyjna

a) podstawowa	30 zł.
b) młodzież ucząca się - do lat 24 (decyduje rocznik)	20 zł.
c) dla młodzieży do lat 16 (członek uczestnik) zwolnieni z opłat	0 zł.
Składka ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków	3 zł.
Legitymacja członkowska	5 zł.
młodzież do lat 16 nie wnosi opłat za legitymację członkowską	

Licencja na zbiornik wodny „Łosień”

podstawowa	50 zł.
członek uczestnik (do lat 16) - 50 proc.	25 zł.

Składka na rzecz PZW

dorośli	20 zł.
młodzież szkolna w wieku do lat 24 - 50 proc.	10 zł.

Zapisy w kasie Koła nr 16 we wtorki i piątki w godz. 15:00 – 16:30
Budynek spółki Maritex na końcu parkingu ZOZ. Kontakt tel. 505 027 955.

UWAGA! - Młodzież niezrzeszona w PZW do lat 14 i współmałżonek członka może wędkować nieodpłatnie w wodach PZW w ramach łowiska i dziennego limitu swego opiekuna oraz w czasie jego obecności. Składka okręgowa wniesiona przez członka uczestnika upoważnia go do wędkowania na wodach ogólnodostępnych całego kraju.

Zarząd Okręgu PZW w Katowicach zawarł porozumienie z Zarządem Okręgu PZW w Bielsku - Białej o wzajemnym korzystaniu z wód ogólnodostępnych. Członkowie obu Okręgów po wniesieniu składki okręgowej na zagospodarowanie i ochronę wód w macierzystych Okręgach mają prawo do wykupienia 50% składki okręgowej, na podstawie której mają prawo do wędkowania na otwartych wodach tego Okręgu. Dodatkowe informacje o łowiskach, stanicach, zawodach okręgowych oraz sukcesywnie podpisywanych porozumieniach z innymi okręgami: www.pzw.com.pl

2 - 3 lutego 2008

Komisja Wydziałowa NSZZ „S” ZWG/W zaprasza:

na Wycieczkę Karnawałową do Oblas k. Kazimierza Dolnego

Zapewniamy: autokar, ubezpieczenie, zakwaterowanie w 2, 3 i 4 osobowych pokojach z pełnym węzłem sanitarnym w OW. Rewiblas - Oblasz k. Kazimierza Dolnego nad Wisłą.

W programie: 2 lutego (sobota) - wyjazd godz. 6:30 z parkingu ZOZ HK, zwiedzanie zamku w Janowcu i Kazimierza, obiad. 19:30 - 3:30 Zabawa Karnawałowa z muzyką (DJ), gorący posiłek, zimna płyta, lody, napoje, itd.

3 lutego - czas wolny do godz. 13:00, obiad, wyjazd do domu

Koszt wycieczki 120 zł od osoby dla korzystających z ZFSS.

Zapisy: Eugeniusz Gerke - tel. 78 79, kom 666 086 259

Zaliczka 50 zł. nie podlega zwrotowi. (adres. PESEL. nr ewiden)

1 - 3 lutego 2008

Komisja Wydziałowa NSZZ „S” ZWP i ZEN zapraszają:

na Wycieczkę Karnawałową w OW Harnaś w Zakopanem

Zapewniamy: przejazd autokarem, ubezpieczenie, zakwaterowanie w OW „Harnaś” w 2, 3 i 4 os. pokojach z pełnym węzłem sanitarnym.

W programie: 1 lutego (piątek) - wyjazd godz. 15:00 z parkingu ZOZ HK. Po zakwaterowaniu kulig, kolacja.

2 lutego (sobota) – wycieczka do Zakopanego. W godz. 19:30 - 3:30 Zabawa Karnawałowa z zespołem muzycznym, gorący posiłek, zimna płyta, lody, napoje, itd.

3 lutego - czas wolny do godz. 13:00, obiad, wyjazd do domu

Koszt wycieczki 180 zł od osoby dla korzystających z ZFSS.

Zaliczka 50 zł. od osoby. Zapisy: Andrzej Chrzanowski tel. 94 95 lub 600 695 352, Wiktor Cieślik tel. 84 98 lub 506 826 383, Alojzy Lorek tel. 93 46. Przew zapisie: adres. PESEL. nr ewidencjvny.

29 luty - 2 marca

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” EC Nowa zaprasza:

na wyprawę na narty do Wisły Malinki

Zapewniamy: transport, ubezpieczenie, 2 noclegi w OW. „Mitur”, 2 śniadania, 3 obiady, ognisko z pieczeniem kiełbasek.

400m od Ośrodka znajduje się zespół 5 wyciągów - Cienków z sztucznie naśnieżanym i oświetlonym stokiem.

W programie:

29 piątek (piątek) - zakwaterowanie, obiadokolacja, czas wolny.

1 marca (sobota) - śniadanie, czas wolny (dla narciarzy białe szaleństwo, dla wędrowców wejście na Baranią Górę 1220m.) obiad, wieczorem ognisko z pieczeniem kiełbasek.

2 marca (niedziela) - śniadanie, czas wolny (narty lub spacer po okolicy), obiad.

Wyjazd 29 luty piątek - godzina 14:15 z parkingu ZOZ HK.

Powrót 2 marca (niedziela) w godzinach wieczornych.

Koszt imprezy: 145zł./os. dla członków „S” EC Nowa 130 zł.

Zapisy wraz z wpłatą przyjmuje Andrzej Gros. tel. z HK: 45-683

tel. EC Nowa: 683 e-mail: andrzej214@op.pl tel. kom-508-063-895

25 – 27 stycznia

Komisja Wydziałowa NSZZ „S” ZWG/S zaprasza:

na wycieczkę Karnawałową do Karpacza

Zapewniamy: przejazd autokarem, ubezpieczenie, zakwaterowanie w 2 osobowych pokojach w OW. „Nad Potokiem” w Karpaczu.

W programie:

25 stycznia (piątek) - wyjazd godz. 9:00 z parkingu ZOZ HK, przyjazd i zakwaterowanie godz. 14:00, 15:00 obiad. Godz. 19:00 – 3:00 uroczysta kolacja z zabawą.

26 stycznia (sobota) – śniadanie, 10:15 zwiedzanie Karpacza, obiad, zimowe atrakcje, godz. 20:00 kolacja połączona z dyskoteką do godz. 24:00

27 stycznia (niedziela) – śniadanie wyjazd po godz. 11:00 do domu.

Koszt wycieczki 200 zł od osoby dla członków Solidarności i 230 zł dla pozostałych.

Zapisy: wraz z wpłatą przyjmują: Jerzy Parafiniuk tel. 776 87 02 bryg. IV, kom. 507 652 199 i Stanisław Szrek, tel. 776 61 90, kom. 509 917 303

Wydawca: Międzyzakładowa Organizacja Związkowa (MOZ) NSZZ Solidarność Mittal Steel Poland – Dąbrowa Górnicza.
Foto i redakcja: Jacek Zommer tel. fax 0 32 776 97 07,
Adres redakcji: Al. J. Piłsudskiego 92 41-308 Dąbrowa Górnicza
Druk: Unimed Sp. z o.o. Poligrafia 776 51 61 Nakład 3500