

WOLNY Związkowiec

Pismo
Niezależnego
Samorządowego
Związku
Zawodowego



Nr 7/2009 (557)

HUTA KATOWICE

4 czerwca 2009

Kasa płaci

Biuro Kadr i Relacji Pracowniczych informuje, że z dniem 2 czerwca br. rozpoczyna się proces wypłaty należności z tytułu zwrotu składek na ubezpieczenia społeczne od Karty Hutnika. W przypadku byłych i obecnych pracowników ArcelorMittal Poland S.A. - następcą prawnym Huty Katowice dla osób nie posiadających osobistych rachunków bankowych, wypłaty realizowana będą w kasie dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland, budynek Lipsk A. Pierwsze zwroty dotyczyć będą 1999r. Płatności za lata następne będą się odbywały sukcesywnie w tym samym trybie.



Sanjay Samaddar zastąpił Gregora Münstermanna

Z dniem 1 czerwca br. Sanjay Samaddar - dyrektor czeskiej filii koncernu ArcelorMittal, zastąpił Gregora Münstermanna na stanowisku dyrektora generalnego ArcelorMittal Poland.

Do Ostrawy przechodzi Augustin Kochuparampil, który dotąd zarządzał rumuńskim oddziałem ArcelorMittal Galati.

Nowy dyrektor generalny AMP obejmie równocześnie kierownictwo Dywizji Wschodniej spółki córki ArcelorMittal Flat Carbon Europe a z Ostrawą pozostanie związany jako członek zarządu czeskiej filii AM. Samaddar jest aktualnie członkiem zarządu ArcelorMittal Poland.

Drugi rozbiór ZA?



Na to spotkanie pracownicy Zakładu Automatykacji czekali od wielu tygodni. Zgodnie z zapowiedzią - w środę 3 czerwca br. przedstawiciele właściciela mieli przedstawić pracownikom strategię dalszego funkcjonowania spółki.

Ze strony pracodawcy obecni byli: Wim Van Gerven - członek Zarządu, Tomasz Ślęzak dyrektor Nadzoru Właścielskiego ArcelorMittal Poland, Prezes Zarządu Zakładu Automatykacji Adam Filipek, natomiast stroną związkową reprezentował szef Solidarności Huty Katowice - Jerzy Goiński i przewodniczący Solidarności Zakładu Automatykacji Lech Majchrzak .

Niepokój pracowników ZA wywołała jeszcze w marcu wypowiedź prezesa ArcelorMittal Poland Gregora Muenstermanna, który podczas spotkania ze stroną związkową na temat planów dotyczących strategii dla spółek stwierdził, że - z punktu widzenia właściciela - pomiędzy trzema podmiotami Spółką ArcelorMittal Poland, ArcelorMittal Service Group i Zakładem Automatykacji jest duży przepływ finansowy i odprowadzanych jest mnóstwo podatków obrotowych do budżetu państwa. Właściciel przeanalizował ten układ współpracy i postanowił go zrestrukturyzować.

Pojawił się pomysł wydzielenia pracowników ZA w trzy obszary:

- część przenieść do ArcelorMittal Service Group, - pracujących przy obsłudze urządzeń produkcyjnych AMP włączyć do ArcelorMittal Poland a pozostałą część pozostawić w spółce ZA.

Dla pracowników stało się jasne, że oznacza to fizyczną likwidację spółki. Spotkania wyjaśniające w tej sprawie z przedstawicielami pracodawcy, niczego nowego nie wniosły.

Od tego czasu sytuacja w spółce stała się napięta. Pracownicy obawiają się przekształcenia spółki, bo może to oznaczać, że część pracowników może pozostać bez pracy a firma bez majątku.

Również po zakończeniu środowego spotkania, jej uczestnicy nie ukrywali rozczarowania. Niestety nie doczekali się wyjaśnień. Pojawiły się nowe wątpliwości. Jedyna konkretna informacja jaką usłyszeli to ta, że za około 2-3 miesiące grupa 72 pracowników informatyki i teletechniki ma być przejęta przez ArcelorMittal Poland, co również wśród uczestników wzbudziło ogromne emocje. Niektórzy z nich wręcz stwierdzili, że jest to drugi rozbiór spółki.

Generalne zmiany w spółkach

W sytuacji kryzysowej jaką przeżywa koncern ArcelorMittal, w coraz trudniejszej sytuacji ekonomicznej znajdują się spółki. Huty nie dość, że nie zapewniają spółkom rynku dla ich usług, to w znacznym stopniu podmioty te dotują właściciela, bo ten często nie płaci im za wykonane usługi.

Dla wszystkich 100 proc. spółek - ArcelorMittal Poland przygotowuje plany zmian organizacyjnych i przekształceniowych. Dzisiaj wiemy, że za niektóre wprowadzane rozwiązania mogą przypłacić pracownicy.

Dyrektor Nadzoru Właścielskiego ArcelorMittal Poland - Tomasz Ślęzak traktuje przekształcenia 100 proc. spółek jako sprawę nieuchronną i konieczną - Nie ma możliwości zatrzymania procesu restrukturyzacji ArcelorMittal Poland.

Trzeba to zrobić w sposób racjonalny przyjazny dla ludzi i sensownie pod względem finansowym. Jak przyznaje - nie będzie to proste zadanie. Więcej str. 3 i 5



Sprawami Informatyki i Teletechniki w ZA zajmuje się obecnie około 100 pracowników. Rodzi się pytanie - co z pozostałymi pracownikami, co z pracownikami administracji i z najważniejszą częścią spółki - z Automatyką.

Zdaniem Wim Van Gervena - aktualnie trwają prace i analizy prowadzone przez zespół pod kierownictwem Pana Jerzego Szafrugi, który ma wypracować założenia funkcjonowania utrzymania ruchu w ArcelorMittal Poland w tym również funkcjonowania utrzymania ruchu w zakresie Zakładu Automatyki. Prace mają być zakończone do końca lipca br. Wim Van Gerven zadeklarował, że gotowa koncepcja funkcjonowania utrzymania ruchu Zakładu Automatykacji pojawi się we wrześniu. Zadeklarował również, że kolejne spotkanie odbędzie się przed przyjęciem ostatecznych rozwiązań.

Największe niepokoje panują w administracji i służbach pomocniczych ZA. Te osoby czują bezpośrednio zagrożenie swoich miejsc pracy. Jest to dość duża grupa osób licząca 100-150 osób. Jak dotąd nie otrzymali oni żadnych wyjaśnień co do swojej przyszłości.

14 proc. obniżka płac w ArcelorMittal Temirtau

Zarząd największego na świecie kompleksu stalowo-węglowego ArcelorMittal Temirtau, zawarł porozumienie z przedstawicielami związków zawodowych o czasowym zmniejszeniu wynagrodzeń.

Światowy kryzys bardzo odczuły wszystkie przedsiębiorstwa w rejonie Karagandy w Kazachstanie. Kombinat Lakshmi Mittala również notuje systematyczny spadek zamówień i produkcji. W I kwartale br. straty firmy wyniosły 100 mln. dol. W tej sytuacji kierownictwo Temirtau podjęło decyzję o cięciu kosztów. Rozważano możliwość wstrzymania produkcji lub znacznego ograniczenia zatrudnienia a nawet zamknięcia dwóch kopalni. Najwięcej przeciwników miała opcja zatrzymania niektórych fragmentów produkcji lub czasowego zaprzestania wydobycia węgla, co ich zdaniem mogłoby oznaczać całkowite wyłączenie ich z produkcji.

W wyniku rozmów z przedstawicielami pracowników, zdecydowano się na trzecie rozwiązanie – zmniejszenie pracowniczych wynagrodzeń. Podpisane z Zarządem i przedstawicielami związków zawodowych porozumienie, zakłada zmniejszenie wynagrodzenia dla 46.000 pracowników o 14 proc. Porozumienie będzie obowiązywało przez okres 3 miesięcy.

Trzy dniowy tydzień pracy w ArcelorMittal Kryviy Rih

Ukraiński ArcelorMittal Krzywy Róg skróci tydzień pracy w swoim kombinacie do trzech dni. Grupa, która otrzymała na ten ruch odpowiednie zgody od ukraińskich władz, może utrzymać skrócony czas pracy przez dwa miesiące.

Spółka przeżywa trudny okres z powodu braku popytu na jej wyroby. W pierwszym kwartale br. huta wyprodukowała o 47 proc. mniej wyrobów jak w roku poprzednim. Kierownictwo kombinatu zmuszone do znaczących cięć kosztów zdecydowało z przedstawicielami związków o skróceniu czasu pracy, jako alternatywy do redukcji zatrudnienia.

Centrum Flat Carbon Southern-Eastern Europe w rumuńskim Galati

Arcelor Mittal Galati w Rumunii stanie się centrum Flat Carbon w południowo-wschodniej Europie. W skład nowej struktury wejdą dodatkowo dwie huty Mittal Skopje (Macedonia FYRO) oraz zlokalizowana w Turcji. Grupą będzie zarządzał Thierry Le Gall.

Nowy szef przed wyznaczeniem na stanowisko, był dyrektorem generalnym obszaru ArcelorMittal Śródziemnego. Przed połączeniem Arcelor i Mittal Steel pełnił kilka ważnych funkcji we francuskim sektorze stalowym. Oprócz Flat Carbon Southern-Eastern Europe z siedzibą w Galati, w grupie ArcelorMittal utworzyła trzy inne podziały na poziomie Flat Carbon Europe: północ, wschód i południe-zachód.

Nowa struktura ma przyczynić się do zwiększenia stopnia odpowiedzialności na każdym poziomie, poprzez decentralizację i przyspieszenie procesów podejmowania decyzji, zespołów roboczych na zasadzie wzajemnej

Solidarność przeciwna redukcji w ArcelorMittal RPA

Solidarność Republiki Południowej Afryki wydała oświadczenie, w którym krytykuje decyzję Zarządu ArcelorMittal o zamiarze zwolnienia 300 osób z 2500 zatrudnionych w należącej do AM hucie Hiveld.

Związek argumentuje, że akcja ta nie ma racjonalnego wytłumaczenia. Według rzecznika prasowego związku Solidarity Jaco Kleynhansa - działania właściciela są zbyt pochopne w sytuacji pewnego ożywienia na południowoafrykańskim rynku stali. Zarząd koncernu zapowiada podniesienie z dniem 1 lipca br. cen wyrobów długich i płaskich do o 4-6%. W ubiegły czwartek kierownictwo AM poinformowało, powołując się na niejasną przyszłość na rynku stali, o rozpoczęciu negocjacji ze związkami zawodowymi w sprawie zwolnień oraz planowanego zakończenia procesu w ciągu najbliższych trzech miesięcy.



Raport o lekceważącym stosunku do zagrożeń

Przedstawiciele organizacji „Global Action on ArcelorMittal” wręczyli akcjonariuszom ArcelorMittal raport składający się z udokumentowanych przykładów jak uciążliwym sąsiadem dla okolicznej społeczności są huty należące koncernu ArcelorMittal. Akcja miała miejsce podczas tegorocznego spotkania akcjonariuszy tj. 21 maja br. w Luksemburgu.

Przedstawiciele Global Action inicjują corocznie szereg akcji próbując skłonić kierownictwa zakładów ArcelorMittal do realizacji inwestycji o charakterze proekologicznym, redukujących emisję szkodliwych czynników do gleby, wód gruntowych i atmosfery.

Organizacja zrzesza przedstawicieli z takich 12 krajów jak: USA, Kazachstan, Bośnia, Czechy, Ukraina, RPA, Liberia. Inicjatorzy akcji w Luksemburgu potkali się z przedstawicielem zarządu ArcelorMittal Gonzalo Urquijoem któremu przekazano petycję oraz raport z wykazem zagrożeń "



Wybuch pieca i zatrzymanie produkcji w Saldanha

Do groźnie wyglądającego wypadku doszło w dniu 6 maja br. w afrykańskiej hucie Saldanha należącej do ArcelorMittal South Africa (RPA). Eksplozja nastąpiła na I zmianie o godz. 10:30. W obszarze zagrożenia znalazło się kilkanaście osób z obsługi pieca oraz z zatrudnieni w transporcie wewnętrznym. Wszyscy zostali bezpiecznie ewakuowani.

Awarię spowodował wyciek płynnego żelaza, który wszedł w reakcję z wodą chłodzącą rury instalacji wielkopiecowej, co spowodowało szereg eksplozji i wyrzucenie gorącej pary na wysokość kilkudziesięciu metrów.

Awaria okazała się na tyle poważna, że zdecydowano się na zatrzymanie produkcji na okres 10-15 dni. W celu przeprowadzenia niezbędnych prac naprawczych.

Zamówienia złożone przez klientów w Saldanha są realizowane przez hutę ArcelorMittal w Vanderbijlpark RPA.

Saldanha jest w stanie wyprodukować około 1,2 milionów ton stali rocznie.



Coraz dłuższe postoje w ArcelorMittal

ArcelorMittal uzyskał zgodę rządu hiszpańskiego na czasowe zwolnienie 40 proc. swoich pracowników z 12.000 zatrudnionych. Część z nich będzie mogła przebywać na wolnym do końca br. z możliwością przedłużenia do 1 czerwca 2010.

Zainteresowani pójściem na wolne otrzymają zapłatę w wysokości 90 proc. swojego wynagrodzenia brutto. Część tej kwoty zostanie sfinansowana przez rząd. Liczba pracowników zwolnionych w każdym zakładzie, będzie zależeć od sytuacji popytu na stal. Hiszpańskie huty przeżywają największy kryzys od II wojny światowej. Produkcja stali w ArcelorMittal spadła aż o 50 procent.

Mittal zadłuża się obligacjami

Lakshmi Mittal twierdzi, że ArcelorMittal ma wystarczającą ilość kapitału, by w roku 2009 koncern mógł skutecznie sprostać konkurencji i przetrwać najgorszy okres braku popytu na stal. Ten rok, dla Grupy rozpoczął się nie najlepiej. Jako cała za I kwartał poniosła stratę w wysokości 1 mld dol. Dług netto AM po I kwartale wzrósł do 26,7 mld. dol. by pozyskać niezbędne fundusze, grupa wyemitowała akcje na kwotę 3,2 mld dol, które zostały dość szybko wykupione przez rynek, obligacje za 800 mln dol. na 7,2 proc. a w ostatnich dniach kolejne obligacje na kwotę 2,5 mln dol. na 9 proc. Grupa liczy na poprawę koniunktury i dobrych wyników produkcyjnych, wówczas będzie mogła te obligacje wykupić z odsetkami.

Zapowiedź zmian w spółkach

Posiedzenie Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” w czwartek 28 maja, oprócz relacji przewodniczących w sprawach bieżących na wydziałach i w spółkach, wzbudziło zainteresowanie z uwagi kwestię zmian w organizacji i funkcjonowaniu niektórych 100 proc spółek ArcelorMittal Poland. By poznać zamiary właściciela w sprawie przewidywanych przekształceń własnościowych, na spotkanie zaproszono - dyrektora Nadzoru Właścielskiego ArcelorMittal Poland - Tomasza Ślęzaka. Dyrektor odniósł się do planów przewidywanych zamierzeń właściciela w stosunku do spółek w dąbrowskim oddziale Mittal Steel Poland. Największą 100 proc spółką i bardzo ważną dla właściciela, bo wręcz o strategicznym znaczeniu jest **ArcelorMittal Service Group**. *Plany jakie mamy dla tej spółki, wiążą się z poprawą jej funkcjonowania. Spółka wymaga uporządkowania. Naszym zadaniem będzie sprawdzenie, w których miejscach działalności jest ona efektywna a w których nie i gdzie powstają nadmierne koszty. Jeszcze do niedawna w spółce funkcjonował dział zajmujący się handlem. Uznaliśmy, że tą część należy wydzielić z jej struktury z tej przyczyną, że w profilu działalności podmiot ten ma inne zadania niż zajmowanie się sprzedażą – mówił Tomasz Ślęzak.*

*Duże nadzieje wiążemy z Zakładem Mechanicznym. Jego oddziały znajdują się w Dąbrowie Górniczej i Krakowie. Pracują w nim fachowcy produkujący części zamienne. Nas z punktu widzenia właściciela - interesuje kierunek rezygnacji z tej struktury regionalnej Dąbrowa-Kraków w kierunku zarządzania procesowego. Chcemy by Zakład Mechaniczny zarządzany był jednoosobowo. Głównym celem naszych planów w stosunku do tej jednostki będzie jej odkosztowanie. Wiążemy z tym zakładem duże nadzieje w skali ArcelorMittal Poland jak i całej Grupy AM. Jak powiedział dyrektor Ślęzak - pozycja konkurencyjna ZM w stosunku do podobnych zakładów w Zachodniej Europie jest mocna. Należy jednak przyjąć inny, nowoczesny model kierowania i zarządzania. Szczególnie zmianie ulec musi sposób zarządzania jaki funkcjonuje w Krakowie. - To późny Stalin - **mówił Tomasz Ślęzak**. Docelowo Zakład Mechaniczny, powinien być pozbawiony nadmiaru formalności z dobrą organizacją i z transparentnym przepływem kosztów, co pozwoli firmie być konkurencyjną nie tylko wobec ArcelorMittal Poland ale także w całej Grupie ArcelorMittal w Europie.*

Firma ta ma duży rynek do zagospodarowania w części zamienne i inne rodzaje usług świadczonych przez ten podmiot. Co jest istotne - rynek ten jest dostatecznie duży dla tej spółki nawet w okresie kryzysu tak jak jest to obecnie. Ze względu na niskie koszty, niższe niż w podobnych firmach na Zachodzie - Zakład Mechaniczny ma doskonałe warunki by sprostać konkurencji. By spółka była sprawna - naszym zadaniem będzie odcięcie ZM od obszaru remontów i utrzymania ruchu.

ArcelorMittal Service Group ma jeszcze jeden obszar produkcyjny - oddział konstrukcyjny. Chcemy, by istotną rolę w tym podmiocie odgrywała myśl inżynierska i projektowa. To miejsce dla wybitnych fachowców - podkreślał dyrektor Ślęzak.

Pracujemy też nad projektem jednolitego modelu funkcjonowania służb utrzymania ruchu. Istnieje potrzeba zmiany systemu kontraktowania i liczenia kosztów w tym obszarze. Musimy przeanalizować co się opłaca a co nie. Wiemy, że krąży masa pieniędzy w tym obszarze, która jest nierozpoznawalna w masie czynszów, wynajmu, powierzchni czy hal. To wszystko stanowi jeden kapitał, ale jest źle ustawione - funkcjonują jakieś sztuczne przepływy pieniędzy, które nas wszystkich bardzo dużo kosztują.

W dalszej perspektywie ze struktur tych oddziałów będą wyłączeni ludzie wykonujący zadania administracyjne, zajmujący się obsługą finansów i księgowością. Oni znajdują swoje miejsce w innym podmiocie i dołączą do jednostki, która zajmuje się zarządzaniem zasobów ludzkich, kadrami czy placami. Te funkcje wszystkich strategicznych spółek, dla ArcelorMittal Poland, będą wyciągnięte na zewnątrz.

Mogę zapewnić, że nie jest intencją właściciela w kontekście spółek czynić ruchy i wyrządzić komuś szkodę, ale wiemy, że mamy do czynienia ze zbyt dużą utratą płynności finansowej w ArcelorMittal Service Group i musimy to zmienić - mówił Tomasz Ślęzak.

Spółką, o której najgłośniej jest w ostatnim czasie - jest Zakład Automatykacji.

Pracujemy intensywnie nad nowym modelem działalności tego podmiotu. W przeszłości było wiele pomysłów funkcjonowania tej spółki, w konsekwencji czego zafundowaliśmy sobie coś z obsługą szeroko rozumianego IT i telekomunikacji, ludźmi, zasobem majątkowym, na który składają się kable, serwery, hale, kanały kablowe i inne. cd str. 5

Od lutego br.

Brak poprawy stanu sanitarnego łaźni i stołówek

Jak pisaliśmy w WZ nr3/2009 z dnia 09 marca br - 23 lutego z inicjatywy Jerzego Goińskiego oraz Gregora Muentermanna, przy uczestnictwie Andrzeja Wypycha - przeprowadzono wizytację wydzielonych wydawalni posiłków, miejsc ich spożywania, oraz łaźni pracowniczych, których stan sanitarny okazał się katastrofalny...

Dzisiaj postanowiliśmy wrócić do tematu, jako że po wizytacji Prezes Muenstermann był zaskoczony widokiem, jaki zastał i obiecał, iż w najbliższym czasie podejmie w stosowne działania, by ten stan jak najszybciej uległ poprawie.

Z naszych informacji wynika, że pomimo upływu 3 m-cy niestety nic się w tym temacie nie zmieniło. Postanowiliśmy zatem zapytać o podjęte kroki p. Teresę Godoj, która została upoważniona przez Prezesa AMP do zajęcia się tymi kwestiami:

- Do końca marca Kierownicy poszczególnych wydziałów mieli przygotować zestawienia miejsc, na których niezbędne jest pilne wykonanie remontów. Na dzień dzisiejszy nie wszyscy się z tego obowiązku wywiązali. Zostały już podjęte pewne kroki - zidentyfikowano miejsca, gdzie remonty będą przeprowadzane. Wstępny kosztorys na 4 oddziały AMP zakłada wydatek rzędu 15 mln zł. Jako, że bieżąca sytuacja firmy jest trudna - część prac będziemy próbowali wykonać własnymi siłami. Jednak kwestie mniej pilne musimy odsunąć A co z pomysłem utworzenia tzw. pokoi śniadań? - pytałśmy. Teresa Godoj: - Pomysł jest rzeczywiście dobry i sądzę, że podejmiemy próbę jego realizacji. Z mojej strony będę naciskać, aby pierwsze takie pomieszczenia były utworzone i odpowiednio wyposażone już w tym roku. Potrzebne na to są jednak odpowiednie środki i dobra współpraca na szczeblu kierowniczym.

Nas jednak niepokoi zaistniały stan rzeczy, tym bardziej, że remonty są „odsuwane w czasie” już od dawna. Była przecież i dobra koniunktura, było zaplecze finansowe, a potrzebne prace nie zostały przeprowadzone. Nie zostały przeprowadzone w pomieszczeniach użytecznych dla zwykłego pracownika, bowiem kadra odpowiednio zadbała o stan swoich biur i pomieszczeń sanitarnych - zostały one wyremontowane, utworzono tzw. pokoje śniadań, które zostały profesjonalnie wyposażone. Ile jeszcze my musimy czekać?

Jak zatem się mają do zaistniałego stanu rzeczy szumne zapowiedzi Pana Prezesa, iż podejmiemy konkretne kroki, aby sytuacja panująca na wydziałach uległa jak najszybszej poprawie?

Czyżby po raz kolejny sprawdzano się stare polskie porzekadło: „obiecanki - cacanki...”

Agnieszka Segda

Pracownicy HK Zakładu Automatykacji Spółka z o. o.

Szanowni Państwo!

Składam serdeczne podziękowania wszystkim Pracownikom Spółki HK Zakładu Automatykacji, którzy obdarzyli mnie zaufaniem i oddali swój głos na moją kandydaturę w wyborach do Rady Nadzorczej Spółki. Dziękuję również wszystkim Pracownikom Spółki, którzy wzięli udział w głosowaniu dając w ten sposób wyraz swojemu zaangażowaniu w ważne sprawy dla naszej firmy.

Doceniając zaszczyt jakim jest reprezentowanie Pracowników Spółki w Radzie Nadzorczej, w pełni zdaję sobie sprawę z ciężkiej na mnie odpowiedzialności, szczególnie w okresie dynamicznych zmian organizacyjnych Spółki oraz Grupy ArcelorMittal w Polsce. Dlatego dołożę wszelkich starań aby tę funkcję wypełniać jak najlepiej, dla dobra Pracowników i Spółki.

Jeszcze raz deklaruję, że na forum Rady Nadzorczej będę reprezentował interesy wszystkich Pracowników Spółki bez względu na lokalizację, zajmowane stanowisko, wykonywany zawód i przynależność związkową oraz potwierdzam gotowość do bezpośrednich spotkań z Pracownikami, a także otwartość na wszelkie wnioski, pytania i postulaty dotyczące spraw pracowniczych oraz funkcjonowania i rozwoju Spółki HK Zakład Automatykacji.

Lech Majchrzak



Nieludzka decyzja Eko Partner zwalnia w wieku przedemerytalnym

W dniu 18 maja br. zarząd Spółki Eko-Partner zwrócił się do MOZ MNSZZ „Solidarność” z wnioskami o opinię zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę wskazanym członkom naszego związku. Natychmiastową interwencję w tym temacie podjął Lech Majchrzak – Wiceprzewodniczący ds. płac i zatrudnienia pisemnie informując, iż Związek nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę ze wskazanymi osobami.

Z uzyskanych informacji wynika, iż nie były to pierwsze osoby, z którymi Pracodawca próbuje rozwiązać umowę o pracę. Zarząd Eko-Partner zwolnił już 8 osób zatrudnionych na czas określony (faktu tego nie skonsultował ze związkami zawodowymi), zamierza zwolnić 3 osoby zatrudnione na czas nieokreślony, a 2 nie przedłużono umów terminowych. Bulwersujący przy tym jest sposób działania Pracodawcy, który jest wyjątkowo bezwzględny – zwalnia osoby, którym do uzyskania zasiłku dla bezrobotnych z Urzędu Pracy brakuje np. 23 dni pracy (do uzyskania zasiłku niezbędnym wymogiem jest mieć 365 dni przepracowanych w ciągu ostatnich 18 miesięcy). Osoby te zatem nie mają szans na uzyskanie jakiegokolwiek zabezpieczenia finansowego dla swojej rodziny, tym bardziej, że aktualna sytuacja na rynku pracy jest trudna.

W otrzymanych do zaopiniowania wnioskach o rozwiązanie umowy Pracodawca nie podał rzeczywistych przyczyn i faktycznego uzasadnienia decyzji o zamiarze rozwiązania umowy. Przyczyna wypowiedzenia umowy powinna być sformułowana w sposób konkretny, aby umożliwiła dokonanie racjonalnej oceny czy ta przyczyna rzeczywiście istnieje, a w tym przypadku warunek ten nie został spełniony.

Uważamy, iż Pracodawca nie podjął wszelkich możliwych działań, aby uniknąć lub co najmniej ograniczyć liczbę pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy – uzasadniał Lech Majchrzak – Za niedopuszczalny i wysoce naganny uznajemy brak działań ze strony Zarządu Spółki mających na celu pozyskanie całego rynku usług sprzątaną wewnątrz Grupy Kapitałowej AMP, w tym m.in. zasobów mieszkaniowych stanowiących własność AMP i wspólnot mieszkaniowych. Ponadto Zarząd nie prowadzi żadnych skutecznych działań, by podpisać umowę na wykonywanie swoich usług bezpośrednio z AMP, z pominięciem pośredników – w tym przypadku Spółki ZUH Partner.

Faktem jest, iż Eko – Partner wykonuje swoje usługi za pośrednictwem Partnera, który za to pobiera ok.5% prowizji. Kwota oddana pośrednikowi z pewnością dałaby możliwość utrzymania dla Eko-Partnera 10 etatów, gdyby tylko Zarząd podjął się negocjacji i podpisał umowę bezpośrednio ze zleceniodawcą – AMP i Spółkami zależnymi, na rzecz których aktualnie usługi świadczy.

Kolejną sprawą jest przejęcie usług sprzątaną zasobów mieszkaniowych AMP, które aktualnie obsługuje firma prywatna. AMP jest zobowiązany do podpisania umów zlecających wykonywanie usług w pierwszej kolejności spółkom zależnym, w tym przypadku – pośrednio zależnym. Dlaczego więc usługi w zasobach mieszkaniowych AMP zostały przekazane w prywatne ręce? Przecież stanowią one alternatywę utrzymania kolejnych etatów w Eko-Partner.

Działania Zarządu Eko-Partner są kolejnym przykładem, gdzie Pracodawca podejmując się optymalizacji kosztów spółki – czyni to kosztem pracownika.

Owszem, aktualna sytuacja jest dla firmy trudna i ważne jest, by podjąć skuteczne działania mające na celu zapewnić dalsze funkcjonowanie firmy. Ale sytuacja rynkowa trudna jest też dla ludzi i musimy zrobić wszystko, by istniejące miejsca pracy utrzymać. Agnieszka Segda

Postojowe – znów złamane porozumienie

Z nowym miesiącem pojawiają się nowe problemy. Wraz z dniem 1 czerwca rozdzwoiły się w NSZZ „Solidarność” telefony. Podczas rozmowy z rozszalonymi i mocno zdenerwowanymi Pracownikami AMP SA dowiedzieliśmy się o skandalicznych akcjach przeprowadzonych przez weekend przez Pracodawcę, gdzie pracownicy dostali informację o miesięcznych postojowych. Tym samym po raz kolejny zostało złamane „Porozumienie w sprawie zasad funkcjonowania urlopów „postojowych” w związku z trudną sytuacją produkcyjną ArcelorMittal Poland S.A., wynikłą z kryzysu na światowych rynkach finansowych” z dnia 08.04.2009r. zawarte pomiędzy Pracodawcą i Związkami Zawodowymi działającymi na terenie AMP SA, jasno mówiące, że na „postojowe” będą wysyłani pracownicy w sposób rotacyjny, a listy wytypowanych osób będą przekazywane związkom zawodowym. W tym przypadku tak nie było.

W związku z powyższym 01 czerwca NSZZ „Solidarność” przekazała Pracodawcy stanowczy protest przeciwko łamaniu podstawowych zapisów Porozumienia, gdzie w trakcie negocjacji i ustalania jego treści wielokrotnie podkreślano, że jako bezwzględnie obowiązująca musi być wprowadzona zasada rotacji pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy, bez względu na zajmowanie stanowisko i pełnioną funkcję, aby ewentualne straty na wynagrodzeniu w porównywalnym stopniu dotyczyły wszystkich pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Listę pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy „Solidarność” otrzymała drogą elektroniczną dopiero rano w dniu 01.06.2009r. (a więc po fakcie, niemogąc jednocześnie w tym temacie podjąć żadnych rozmów), a pisma wytypowanym pracownikom były wręczane w piątek, sobotę i niedzielę o różnych porach dnia i nocy, powodując dodatkowy stres i ogromny niepokój wśród tych pracowników. Z niektórych wydziałów takich list w ogóle nie otrzymaliśmy (Walcownia Duża).

Lech Majchrzak – Wiceprzewodniczący NSZZ „Solidarność” ds. płac i zatrudnienia – bezpośrednio zajmujący się tą sprawą uważa - *za skandaliczne i sprzeczne z elementarnymi przepisami prawa pracy pisma wręczane pracownikom wysyłające ich na tzw. „postojowe”, w tym przede wszystkim brak jakiegokolwiek wzmianki na temat wynagrodzenia w czasie urlopu „postojowego” i brak odwołania do zapisów Porozumienia. Oczekujemy od Pana Prezesa natychmiastowej interwencji w celu przywrócenia stanu prawnego i faktycznego zgodnego ze wzajemnym Porozumieniem z dnia 08.04.2009r., szczegółowego wyjaśnienia przyczyn zaistniałej sytuacji oraz wyciągnięcia wniosków służbowych wobec osób odpowiedzialnych za łamanie porozumień społecznych oraz spowodowanie niepotrzebnych i bardzo szkodliwych konfliktów społecznych w ArcelorMittal Poland S.A.*

Nieznamy nam są kryteria wyboru Pracowników zwalnianych na aż tak długi okres z obowiązku świadczenia pracy. Niezrozumiały jest nam również fakt wręczania pism Pracownikom przez dyspozytora, a nie przełożonego. Czyżby Mistrz nie miał odwagi spojrzeć w oczy podwładnemu? Dodatkowo oburza jąca jest fakt, iż w otrzymanej informacji nie ma nic na temat zasad, na jakich czas zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy jest udzielany, a podana przyczyna nie jest rzeczywista.

Czy rozsądne jest zwalnianie z obowiązku świadczenia pracy Pracowników na tak długi okres czasu w sytuacji, kiedy Mistrzowie narzekają na ciągły brak ludzi do pracy?

My mamy inną propozycję oszczędności - by to kadra decydująca o takiej formie postojów i typująca osoby na nie otrzymała miesiąc urlopu bezpłatnego. Firma zaoszczędzi konkretną sumę na ich wynagrodzeniach, a oni sami będą mieli czas, by przemyśleć sposób podejmowanych działań.

Agnieszka Segda

Plan poprawy warunków BHP – nie realizowany

Plan poprawy warunków BHP jest bardzo ważnym elementem systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, nieodłącznie związanym z realizacją ustalonej polityki BHP, która obejmuje wytyczanie celów i określenie działań prowadzących do ich realizacji, a także zabezpieczenie niezbędnych środków finansowych.

W AMP został opracowany projekt Planu Poprawy Warunków BHP na 2009r., jednak do dnia dzisiejszego brak jest decyzji go zatwierdzających. Odkładanie decyzji w czasie powoduje, iż może go zabraknąć na realizację zaplanowanych zadań. Kierując się zapewnieniami właściciela firmy – Lakshmi Mittala, który mówił, iż *nie ma i nigdy nie będzie kompromisu, jeśli chodzi o wydatki na BHP*, a także ciągłymi zapewnieniami Zarządu – przyczyny nie stanowią kwestie finansowe.

Co jest zatem powodem takiego stanu rzeczy? – zapytaliśmy Teresę Godoj – Dyrektora Biura BHP.

- Pomimo trudnej sytuacji, w jakiej firma aktualnie się znajduje oszczędności na bezpieczeństwie pracowników czynione nie będą. W planach na ten rok mówiliśmy o kwocie 6 mln złotych, jednak musimy podjąć decyzję, które zadania są niezbędne do wykonania już teraz, a które mogą zostać odsunięte w czasie... – wyjaśniła.

Projekt Planu poprawy warunków BHP gotowy był już na początku roku. Minęło 5 miesięcy, a do tej pory ze strony pracodawcy w tym temacie cisza...

Jesteśmy bardzo zaniepokojeni tą sytuacją – mówi Mirosław Nowak – działacz NSZZ „Solidarność” – Czas odgrywa tutaj bardzo ważną rolę. Po zatwierdzeniu Planu – należy uruchomić całą procedurę, a także ogłosić odpowiednie przetargi. W tej chwili mamy już koniec II kwartału, a w propozycjach planu niektóre zadania były do wykonania w I kwartale 2009r. Czy uda nam się to wszystko wykonać, jeżeli jeszcze na tą chwilę Plan Poprawy Warunków BHP nie został zatwierdzony? Przecież tu chodzi o ludzi, o ich zdrowie i życie. Pewne kwestie mogą być odciążane w czasie, ale nie takie, gdzie chodzi o bezpieczeństwo ludzkie.

Do całego Planu Poprawy warunków pracy w tym, jakże trudnym okresie musimy podejść bardzo indywidualnie - oznajmiła Teresa Godoj - Musi on zostać ponownie przeanalizowany. Będziemy wykonywać najważniejsze, pilne kwestie dotyczące BHP. W tym roku przyjęliśmy odmienną procedurę postępowania - zajmujemy się wnioskami indywidualni, priorytet mają te działania w których kwestie bezpieczeństwa są ewidentne.

Projekt Planu zawiera zebrane zadania do wykonania z zakresu BHP, stanowiące naszym zdaniem istotne kwestie, jeżeli chodzi o poprawę warunków pracy. W pewnych przypadkach nie można wykonać tylko części zadań, a dalszych pozostawić, gdyż nie przyniesie to oczekiwanych efektów. Kwota 6 mln. zł. w podziale na wszystkie oddziały AMP SA jest wielkością skandalicznie niską, tym bardziej, że jest ona rozbijana przez Dział BHP nie tylko na remonty, ale również na inwestycje, przy czym szczegółowy nacisk jest kładziony właśnie na to drugie. Nie negujemy tego, inwestycje są potrzebne, ale uważamy, że nie ma nic ważniejszego, aniżeli bezpieczeństwo pracownika oraz odpowiednie warunki jego pracy. Jak zatem wyglądają publiczne zapewnienia Prezesa oraz właściciela firmy, że na BHP oszczędności nie będzie? A czy tak okrojona kwota ich nie stanowi? Dlaczego wykonane zostaną tylko te najpilniejsze zadania? – My odpowiedź znamy. Każdy ją zna – jak zwykle mimo wielu zapewnień składanych przez Zarząd i właściciela – w firmie nie ma pieniędzy.

Agnieszka Segda

NA MIĘDZYKŁADOWEJ

Generalne zmiany w spółkach

Cd ze str 3. Następował jakiś dziwny proces dualizmu - z dwoma centrami zarządczymi i ciągłymi problemami komunikacyjnymi pomiędzy nimi.

Jest to wspaniała spółka - trzeba dodać - za pieniądze huty. 98 proc. przychodów spółki pochodzi z huty. Zamiast huta, to ZA kontraktowało ceny wynajmu hucie kanałów kablowych za prawie 300 tys. miesięcznie.

To musi się zmienić. - mówił Tomasz Słezak Zakład Automatykacji podobnie jak Grupa Serwisowa podlega pewnemu projektowi utrzymania ruchu i remontów. Moją wizją jest - oddzielenie obszaru IT i telekomunikacji od pozostałej części działalności spółki. Najlepszym rozwiązaniem wydaje się włączenie tych ludzi do huty. Uważam, że pozostałą część działalności po pozbyciu się niektórych kosztów i usprawnieniu procesów może dalej funkcjonować. Są dwa kierunki - można część tych ludzi inkorporować do huty, może też część przejść do huty a część do Grupy Serwisowej.

Majątek Zakładu Automatykacji jest dość spory. Np. w nowo remontowanym obiekcie zlokalizowane zostanie centrum IT dla całego ArcelorMittal Poland z serwerami i operatorami. Chciałbym podkreślić i rozwiać obawy - mówił dyrektor Słezak, że nie mamy zamiaru pozostawić tych pracowników samych sobie. Mamy wszystko zaplanowane. I osoby te będą miały pracę.

- Nie ukrywam, że będziemy mieć problem z zatrudnionymi w ZA w oddziale krakowskim i znalezieniem pracy po zatrzymaniu niektórych procesów technologicznych - mówił dyrektor.

Kolejną spółką, która wymaga gruntownego uporządkowania jest Kolprem. Chodzi zarówno o obszar transportu wewnętrznego, remontów, utrzymania ruchu i transportu zewnętrznego.

Fundamentalną rzeczą dla dalszego funkcjonowania tej jednostki, są lokomotywy manewrowe, ludzie, system transportowo-logistyczny i cała infrastruktura kolejowa.

Dyrektor Słezak odniósł się do transportu zewnętrznego spółki. To bardzo ważny ale też trudny obszar działalności. Trudny, bo mamy do czynienia z gigantycznym biznesem monopolistycznym - takich jak PKP. Mamy poważny problem z wyjściem na zewnątrz. Niejako zostaliśmy zmuszeni do przewozów towarów transportem samochodowym.

Jeśli mówimy o kosztach, to wspomnę, że ArcelorMittal Poland utrzymuje gigantyczną w dużym stopniu zbędną infrastrukturę kolejową na którą ponosi duże koszty.

Np. w samym Krakowie szyny kolejowe liczą aż 200 km. Zdaniem dyrektora - w czerwcu w obrębie dwóch zakładów w Dąbrowie i Krakowie znacznie funkcjonować nowa struktura organizacyjna, która poprawi funkcjonowanie spółki.

Jeśli chodzi o Zakład Badań Ochrony Środowiska i Technologii Hutniczych (ZBOŚITH) problem spółki polega na tym, że huta tak naprawdę nigdy nie przeprowadziła dokładnej analizy - co tak naprawdę spółka powinna badać i w jakim zakresie. W tej chwili przygotowano jest projekt który ma odpowiedzieć na pytanie - jak wiele badań i analiz potrzebujemy. Jeśli okaże się, że zakres usług na badania jest mniejszy, a wiele robi się zupełnie niepotrzebnie, to spółkę czeka gruntowna restrukturyzacja.

Jest grupa spółek, jak np. ZEN, które można wyłączyć na zewnątrz - mówił dyrektor Słezak. Nie są one nam potrzebne ale tylko usługi, które nam świadczą. W związku z tym wysłaliśmy zapytania ofertowe i wyłoniliśmy najlepszego inwestora dla ZEN. Jest nim Chemose-rvis-Dwory, spółka bogata kapitałowo i notowana na giełdzie. Firma ma rynek, deklaruje przejście naszych zobowiązań socjalnych pracowników. Sądzę, że firma jest dobrą opcją dla pracowników i dla nas.

Kolejną spółką, która czekają zmiany jest - Partner. Firma prowadzi gospodarkę mieszkaniową, działalność turystyczną, prowadzi ważny proces związany z funduszem socjalnym. Jest możliwość sprzedania Partnera w całości.

Wydaje się jednak, że bardziej przyjazny dla pracowników będzie podział spółki

Zaczelśmy od wydzielenia gospodarki mieszkaniowej. Wyłoniła się grupa menedżerska, która zadeklarowała przejście tego obszaru działalności. Jeśli chodzi o obsługę funduszu socjalnego i turystykę - muszą zostać w dotychczasowej strukturze spółki. Chcemy sprzedać wszystkie hotele.

Jeśli chodzi o spółkę EKO Partner, rozpoczynamy ostatnią rundę negocjacji z potencjalnym kupcem. Jest to profesjonalna firma zatrudniająca ok. 2 tys. pracowników. Zamierzamy zmienić model sprzętania i zaferować tej firmie usługi na terenie wszystkich oddziałów ArcelorMittal Poland. Przekazując potężny rynek usług liczymy na przejście wszystkich osób sprzętających. Dyrektor Słezak nie krył zdziwienia z nadgorliwością kierownictwa EKO Partner, które postanowiło zwolnić część pracowników tuż przed nabyciem spółki przez nowy podmiot. - To jest nie fair w stosunku do pracowników a tym bardziej, że zrobiono to nawet pracownikom w wieku przedemerytalnym.

Otwartą sprawą jest sprzedaż spółki Consensus. Pozostali udziałowcy mają możliwość pierwokupu akcji. Czy zdecydują się? Mamy kilka ofert które do końca nas nie satysfakcjonują pod względem ceny - mówił Tomasz Słezak.

Jeśli chodzi o ZTS - pojawiła się w ub. roku inicjatywa Zarządu w imieniu pracowników by spółkę tą odsprzedać pracownikom. Decyzja w tej sprawie została już zatwierdzona przez wszystkie organy ArcelorMittal Poland, i nic nie stoi na przeszkodzie, by pracownicy partycypowali kapitałowo w tym przedsięwzięciu. Chcemy im tą spółkę sprzedać na raty.

W połowie maja odbyło się pierwsze spotkanie z potencjalnymi akcjonariuszami - zakończył dyrektor Tomasz Słezak.

(jz)

Na Okręgowej Komisji Świadczeń Socjalnych

Pożyczki zostały przydzielone

W dniach 12-14 maja br. odbyło się posiedzenie Oddziałowej Komisji Świadczeń Socjalnych, na którym rozpatrzone złożone przez uprawnionych pracowników wnioski o pożyczki mieszkaniowe. Czynnny udział ze strony NSZZ „Solidarność” w pracach Komisji brał Jan Czajkowski - Wiceprzewodniczący ds. socjalno-bytowych.

Na posiedzeniu Komisji rozpatrzone ogółem 211 wniosków, z czego 183 pozytywnie (w tym 3 na wykup mieszkania). Pozostałe wnioski zostały odrzucone z powodu braków wymogów regulaminowych. Komisja podjęła decyzję o odrzuceniu wniosków pracowników, których średni dochód na osobę w rodzinie przekraczał 2.500,00zł oraz osób, które otrzymały pożyczkę w ciągu ostatnich 5 lat. Maksymalna kwota pożyczki została przez Komisję ograniczona do 6.000zł. Łącznie udzielono pożyczek na kwotę 1.098.000,00zł.

Osoby, którym pożyczka została przyznana zobowiązane są do dnia 30 czerwca 2009r. do zawarcia stosownej umowy o pożyczkę, w przeciwnym razie ich wniosek zostanie anulowany. Celem sprawnego obsługiwanie zainteresowanych opracowano następujący harmonogram podpisywania umów:

- pracownicy ZWP, HKA, HKZ, HKO, HKJ, HKR, HKP, HKT, HKI i HKE oraz pracownicy Centrali obsługiwani kadrowo w Oddziale ZHK - od 18 do 22 maja 2009
- pracownicy ZSP i KSU- od 25 do 29 maja 2009r.
- pracownicy KWD, KWS, KWG, KWU, KWL i KWP - od 01 do 05 czerwca 2009r.

Na posiedzeniu OKŚS rozpatrzyła również 48 wniosków o pomoc finansową, z czego zostało przyznanych 39 zapomóg losowych oraz 2 zapomogi z tytułu zgonu członka rodziny.

Jak powiedział Jan Czajkowski - Członek OKŚS: Pożyczki na remont mieszkania cieszą się wśród pracowników dużym zainteresowaniem i z roku na rok zwiększa się ilość składanych wniosków. W związku z tym Komisja systematycznie zwiększa środki na ten cel i jednocześnie podnosi wysokość pożyczki dostosowując ją do aktualnych cen i kosztów remontu mieszkań. Sądzę, że właśnie ta rosnąca ilość zainteresowanych jest największym dowodem, iż nasza działalność jest potrzebna.

Agnieszka Segda

Kasa Zapomogowo-Pożyczkowa wymawia umowy

W piątek, 29 maja zostaliśmy pisemnie powiadomieni przez Panią Urszulę Werygo-Cok - Przewodniczącą Zarządu Międzyzakładowej Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej AMP SA o wypowiedzeniu z dniem 31 maja br. - w trybie 3 miesięcznego wypowiedzenia - umów z następującymi podmiotami: HK Long, Stal Service, UR Zakład Wielkopiecowy, UR Zakład Stali i Półwyrobów, Remis, Zakład Projektowo-Konstrukcyjny. Są to Spółki na dzień dzisiejszy należące do ArcelorMittal Service Group (poza Long Sp. z o. o.), zatem wypowiedzenie umowy dotyczy tych pracowników.

Od dłuższego już czasu są w tej kwestii prowadzone rozmowy, jednak Zarząd AMSP uporczywie odmawia podpisania jednolitej standardowej umowy na obsługę Pracowników przez MPKZP. Są to działania sprzeczne z obowiązującym Porozumieniem Socjalnym z marca 2006r., które zobowiązuje Zarząd do zawarcia takiej umowy. Takie traktowanie Pracowników jest naszym zdaniem lekceważące i świadczy o braku szacunku do pracowników i podpisanych porozumień społecznych - podsumował wiceprzewodniczący ds. socjalno-bytowych NSZZ „Solidarność” - Jan Czajkowski - Ze strony związkowej zachowania Pana Prezesa są nie do przyjęcia i podejmiemy odpowiednie kroki mające na celu zawarcie stosownych porozumień pomiędzy Spółką a MPKZP.

W związku z decyzją o wypowiedzeniu powyższych umów zostały wstrzymane wszystkie świadczenia MPKZP dla członków kasy zatrudnionych w AMSP Sp. z o. o., natomiast osoby posiadające zadłużenie w Kasie są zobowiązane do jego spłaty do końca 2009r.

O podejmowanych krokach w powyższym temacie oraz ich skutkach będziemy Państwa na bieżąco informować.

Agnieszka Segda



Pakiet anty kryzysowy krytykowany przez związki

Rząd przyjął zapowiadany od wielu miesięcy tzw. pakiet anty kryzysowy. Niestety, przyjęty wczoraj przez rząd projekt zawiera zaledwie 6 z 13 punktów zaproponowanych przez związki zawodowe. Nad pozostałymi będą jeszcze trwały prace.

Przyjęty projekt ustawy zakłada wprowadzenie rocznego rozliczania czasu pracy. Pracodawcy będą mogli także swobodnie decydować o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Natomiast przedsiębiorcy, którym od września ubiegłego roku obroty spadły o 30 proc., będą mogli obniżyć pracownikom wymiar czasu pracy z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia. Z tego rozwiązania pracodawcy mogą korzystać nawet pół roku. Wbrew wcześniejszym zapowiedziom będą mogły to zrobić wszystkie firmy. W tym czasie pracownicy otrzymają pensję co najmniej na poziomie minimalnego wynagrodzenia, czyli 1276 zł. Z tego państwo pokryje równowartość zasiłku dla bezrobotnych w 2009r., (czyli brutto 551 zł). Pakiet anty kryzysowy jest krytykowany przez Solidarność.

Propozycje rządu dotyczą ograniczenia stosowania umów na czas określony nie realizują intencji zawartych w pakiecie anty kryzysowym przyjętym przez pracodawców i związki zawodowe. Zdaniem NSZZ "S" propozycje te nie tylko nie poprawią stabilności zatrudnienia ale utrwalą istniejące już patologie związane z zawieraniem umów na czas określony. W dalszym ciągu pracodawcy będą mieli możliwość zawierania umów na 20 lat. Nie do przyjęcia jest również proponowana przez rząd wysokość świadczeń związanych z tzw. płatnym postojowym (czy subsydiowaniem zatrudnienia). Przyjęcie przez rząd, jako punktu odniesienia do wyliczenia tychże świadczeń, zasiłku dla bezrobotnych, a nie jak postulowali związkowcy i pracodawcy płacy minimalnej powoduje, że rekompensata utraczonego wynagrodzenia za czas postoju będzie bardzo niska.

PROJEKT ZMIAN W KODEKSIE PRACY

Zmiany przepisów o chorobach zawodowych

Sejmowa komisja Polityki Społecznej przyjęła projekt zmian w Kodeksie pracy, które wprowadzają do pojęcia choroby zawodowej i regulują między innymi zasady zgłaszania chorób zawodowych. Zmiany zaproponowane w projekcie nowelizacji są wynikiem orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z 19 czerwca 2008r., w którym uznał za niezgodny z Konstytucją przepis, na podstawie którego wydano rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wykazu chorób zawodowych ze względu na brak ustawowych wytycznych co do treści rozporządzenia. W celu usunięcia niezgodności do projektu ustawy wprowadzono przepisy, które regulują m.in. definicję choroby zawodowej oraz możliwości rozpoznania jej u pracownika lub byłego pracownika bez względu na wcześniejsze zakończenie pracy w warunkach zagrażających zdrowiu.

Rozszerzono ponadto katalog podmiotów, które mogą dokonać zgłoszenia choroby zawodowej o np. lekarza dentyście. W przypadku podejrzenia u pacjenta choroby zawodowej będzie on mógł kierować na badania w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby.

Określono także definicję choroby zawodowej, zgodnie z którą jest to choroba wymieniona w wykazie chorób zawodowych, „jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z dużym prawdopodobieństwem, że została spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy”.

PROJEKT DOT. ULGI PODATKOWEJ

Związkowa pomoc socjalna wolna od podatku

Bony towarowe wydawane pracownikom i zasiłki z tytułu urodzenia dziecka będą zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych.

Rząd przekazał do konsultacji społecznej projekty przepisów wprowadzających ulgi podatkowe dla świadczeń uzyskanych przez pracowników. Podczas negocjowania pakietu anty kryzysowego związki zawodowe wystąpiły o to, by znieść opodatkowanie zapomóg udzielanych przez związki zawodowe, a także zwolnić z podatku od osób fizycznych pomoc socjalną w formie bonów uprawniających do wymiany na towary lub usługi. Zgodnie z przygotowanymi przez rząd projektami wolne od podatku dochodowego wciąż będą jednorazowe zasiłki z tytułu urodzenia dziecka oraz zapomogi, pod warunkiem że roczna ich wysokość nie przekroczy 638 zł, czyli połowy minimalnego wynagrodzenia.

Wszystko wskazuje na to, że i drugi postulat związków zostanie przyjęty, zaproponowano bowiem nowelizację ustawy o podatku od osób fizycznych, która przywraca zwolnienie z opodatkowania bonów towarowych. Zwolniona zostanie także refundacja wydatków udokumentowanych fakturą VAT, które zostały poniesione na cele działalności socjalnej. Bez zmian pozostanie wartość pomocy rzeczowej, bonów itp., wolnej od podatku, nadal wynosić będzie 380 zł.

UJEDNOLICONE ZASADY OCENY NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Jedna instytucja kontrolująca renty

W Polsce działa pięć systemów orzekania o niepełnosprawności i prawie do renty z tytułu niezdolności do pracy. Eksperti proponują stworzenie jednolitego dla wszystkich grup zawodowych systemu orzecznictwa lekarskiego. Dotychczas w każdej z instytucji zajmującej się orzekaniem o niepełnosprawności i niezdolności do pracy stosowane są odmienne kryteria. Brak wspólnych zasad orzeczniczych oraz spójności w orzekaniu powodują, że osoba ubiegająca się o świadczenia często otrzymuje, z różnych instytucji, orzeczenia o sprzecznej treści.

Wprowadzenie jednolitych zasad oceny uszkodzenia i upośledzenia funkcji organizmu w następstwie chorób lub urazów będzie stosowane na wzór innych krajów. Jak np. Holandii, Włoszech, Węgier czy USA.

Według autorów, w naszym kraju powinien powstać Instytut Orzecznictwa Lekarskiego z zadaniem tworzenia standardów orzeczniczych zgodnych z aktualnym stanem wiedzy medycznej.

Możesz poprawić wysokość emerytury

Osoby, które mają problemy z udowodnieniem zarobków z jakiegoś okresu zatrudnienia, mogą teraz wystąpić o zaliczenie go z wynagrodzeniem minimalnym obowiązującym w danym czasie

Just to możliwe od początku tego roku, na skutek zmian w art. 15 ustawy o emeryturach i rentach z FUS z 4 września 2008 r.).

Z przeliczenia może skorzystać osoba, która udowodniła podleganie ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, ale nie udało się jej udokumentować wysokości zarobków z danego okresu. Jeśli taki okres znalazł się w latach przyjętych do ustalenia podstawy wymiaru emerytury lub renty, to w konsekwencji zainteresowany traci na wysokości świadczenia.

Można temu zapobiec, wnioskując o przeliczenie podstawy wymiaru i przyjęcie zamiast zerowego - wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w danym okresie.

Inaczej jest z dopiero ubiegającymi się o emeryturę. Ci nie muszą składać żadnych wniosków, bo Zakład Ubezpieczeń Społecznych z urzędu zaliczy im w korzystny sposób okresy, za które nie są w stanie udowodnić zarobków.

Minimalne wynagrodzenie przyjmuje się łącznie za czas, w którym wnioskodawca podlegał ubezpieczeniu pracownicemu. Dotyczy to także pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków: chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, a także świadczenia rehabilitacyjnego.

Placa minimalna nie jest natomiast wliczana za okresy, w których pracownik nie zarabiał, bo np. był na urlopie bezpłatnym. ZUS nie zaliczy też w ten sposób okresów, w których przywrócony do pracy na podstawie wyroku sądowego pozostawał bez pracy, mimo że zostały doliczone do okresów ubezpieczenia.

ZUS wyjaśnia, że przelicza podstawę wymiaru emerytury lub renty ostatnio przyjętą do obliczenia świadczenia.

Jeśli zainteresowany złoży wniosek do końca tego roku, to emerytura w nowej wysokości będzie mu przysługiwała od 1 stycznia 2009 r.

Kto więc jeszcze tego nie zrobił, nie straci finansowo, bo dostanie wyrównanie. Jeśli jednak pójdzie do ZUS po 31 grudnia 2009 r., to emeryturę w nowej wysokości otrzyma od pierwszego dnia miesiąca, w którym zgłosi wniosek. Opłaca się więc pospieszyć.

Fakt, że ZUS uwzględni zarobki minimalne za okresy z nieudowodnioną wysokością zarobków, powoduje, że niektórym świadczeniobiorcom może się opłacać obliczenie emerytury na podstawie innych okresów, niż wskazali do podstawy wymiaru. Może to być inne dziesięciolecie z ostatnich 20 lat przed złożeniem wniosku lub inne 20 lat wybranych z okresu ubezpieczenia. Mogło się bowiem zdarzyć, że wskazując lata do podstawy wymiaru, ominą okresy, za które nie był w stanie udowodnić zarobków. A teraz uwzględnienie ich z minimalnym wynagrodzeniem będzie dla niego korzystniejsze. W takim wypadku ZUS przyzna świadczenie w wyższej wysokości od pierwszego dnia miesiąca złożenia wniosku.

Zaliczanie okresów z minimalnym wynagrodzeniem jest także korzystne dla osób ubiegających się o emeryturę na nowych zasadach. Osoba, której kapitał początkowy został wyliczony m.in. na podstawie okresów, za które nie udało się udowodnić zarobków, powinna złożyć wniosek o jego ponowne przeliczenie.

Kapitał stanie się dzięki temu wyższy. Zainteresowany zorientuje się także, jaka jest właściwa podstawa obliczenia jego przyszłej emerytury.

Blżej prawa

Orzecznictwo SN



Czy można skrócić okres przebywania na zwolnieniu lekarskim

Zdarza się, że pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim chce wcześniej wrócić do pracy. Uważa, że jest już zdrowy i nie chce mieć obniżonego wynagrodzenia. Czy pracodawca może dopuścić do pracy takiego pracownika, mimo że formalnie nadal jest on na zwolnieniu lekarskim? Pracodawca nie powinien dopuszczać do pracy pracownika, który jest formalnie na zwolnieniu lekarskim, ponieważ uzyskanie przez pracownika zwolnienia oznacza, iż nie jest on zdolny do pracy. Subiektywna ocena pracownika co do jego stanu zdrowia nie wystarczy, aby pracodawca mógł uznać, że okres niezdolności do pracy się zakończył. Obowiązujące przepisy nie przewidują procedury pozwalającej na skrócenie okresu zwolnienia lekarskiego, czy jego przerwaniu, w związku z poprawą stanu zdrowia za porozumieniem pracownika i pracodawcy. Co więcej, wykonywanie pracy zarobkowej w czasie orzeczonej przez lekarza niezdolności do pracy skutkuje zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa utratą prawa do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia, a więc nie tylko za czas wykonywania pracy. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego można w pewnych wyjątkowych okolicznościach uznać, że podjęcie pracy w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego nie będzie prowadziło do utraty zasiłku, jeśli jest sporadyczne, incydentalne i wymuszone okolicznościami (wyrok SN z 15 czerwca 2007 r. II UK 223/06; wyrok SA z 9 października 2006 r., II UK 44/06). Jednak wcześniejszy powrót pracownika do pracy, przed zakończeniem okresu zwolnienia lekarskiego, nie można raczej uznać, za sytuację incydentalną i wymuszoną okolicznościami. Dopuszczenie do pracy pracownika pobierającego zasiłek chorobowy prowadzić może zatem do utraty przez niego całego zasiłku. Zgodnie z tezą wyroku za okres niezdolności do pracy, w czasie której ubezpieczony wykonuje pracę zarobkową, nie należy się zasiłek lecz wynagrodzenie, przy czym nie jest niezbędne, aby wykonywana praca była niezgodna z celem zwolnienia lekarskiego. Po chorobie trwającej 30 dni pracodawca ma obowiązek skierować pracownika na badania kontrolne i uzyskać formalne poświadczenie zdolności do pracy. Obowiązek ten istnieje w każdym przypadku, także wówczas gdy pracownik nie skracając okresu zwolnienia. Skrócenie okresu zwolnienia może nastąpić też w razie jego kontroli dokonywanej przez lekarza orzecznika ZUS. W wyniku takiej kontroli pracownik może zostać uznany za zdolnego do pracy przed datą wskazaną w zwolnieniu – jest to jednak procedura wyjątkowa.

PRAWO WSPÓLNOTY EUROPEJSKIEJ

Euromandaty za przekroczenie przepisów za granicą

Komisja Europejska przygotowuje dyrektywę dotyczącą kar dla kierowców łamiących przepisy poza granicami swojego kraju.

Zgodnie z planami Brukseli, specjalny system komputerowy połączyłby rejestry kierowców i pojazdów poszczególnych państw Unii w efekcie czego policjanci poszczególnych państw nie mieliby problemów z identyfikacją za granicą, co umożliwiłoby wystawianie mandatów np. w przypadku zdjęć z fotoradarów.

System początkowo obejmowałby tylko wybrane wykroczenia: przejechanie na czerwonym świetle, przekroczenia dozwolonej prędkości, jazdę pod wpływem alkoholu i jazdę bez zapiętych pasów bezpieczeństwa. Z danych Komisji Europejskiej wynika bowiem, że te właśnie wykroczenia są przyczyną 3/4 wypadków śmiertelnych w całej Unii.

Sprawą kluczową pozostaje ujednoclenie w niektórych krajach procedur dotyczące naruszeń konkretnego przepisu ruchu drogowego. W jednym kraju prowadzone są w trybie karnym, w innym w trybie administracyjnym.

Obecnie, jeśli kierowca złamie przepisy ruchu drogowego za granicą i zostanie zatrzymany przez policję, otrzymuje mandat, który musi zapłacić na miejscu w walucie państwa, w którym przebywa. Jeśli nie ma przy sobie pieniędzy, policja może zarekwirować samochód do czasu uiszczenia należności.

Gdy wykroczenie zostanie uwiecznione na fotoradarze, sprawa się komplikuje. W przypadku obcokrajowców łamiących przepisy w Polsce, którym zostanie zrobione zdjęcie, nie ma możliwości wyegzekwowania kary. Brakuje odpowiednich przepisów wykonawczych.

Jeżeli kierowca nie zechce przyjąć mandatu, nie ma możliwości zastosowania w Polsce żadnych środków przymusu związanych z wyegzekwowaniem kary. Nie można też zmusić Polaka do np. stawienia się na przesłuchanie policyjne związane z postępowaniem mandatom tym toczącym się za granicą.

W sytuacji gdy kierowca przyjął mandat za granicą (nie mniejszy niż 70 euro), lub zapadło prawomocne rozstrzygnięcie w sprawie łamania przez niego przepisów (np. wyrok sądu), ale kary nie zapłacił, a spowodowane przez niego w danym kraju naruszenie przepisów jest kwalifikowane jako naruszenie przeciwko bezpieczeństwu w komunikacji, państwo członkowskie Unii ma prawo zwrócić się do naszego wymiaru sprawiedliwości o wyegzekwowanie kary.

Decyzje pracodawcy można kwestionować

Wydawanie poleceń jest uprawnieniem pracodawcy, a ich wykonywanie stanowi jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych. Podporządkowanie pracownika nie oznacza jednak absolutnego podporządkowania.

Kodeks pracy określa, kiedy polecenia przełożonego są dla pracownika wiążące. Poza tym pracownik został wyposażony w środki obrony na wypadek decyzji nieuzasadnionych lub niezgodnych z prawem. Niezależnie od kwestii unormowanych wprost w przepisach prawa pracy pracownik może w uzasadnionych przypadkach zgłosić zastrzeżenia do decyzji pracodawcy.

Zakwestionowanie decyzji może przybierać różną postać w zależności od tego, co jest jej przedmiotem. Gdy chodzi o polecenie, to będzie to odmowa jego wykonania, względnie zgłoszenie zastrzeżeń co do wadliwych poleceń. Dla zakwestionowania decyzji o ukaraniu pracownik może posłużyć się sprzeciwem, natomiast dla decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę została zastrzeżona forma odwołania do sądu pracy.

Zmiana stanowiska dla poszkodowanego w wypadku przy pracy

Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy, przysługuje m.in. prawo do zwiększonego wynagrodzenia chorobowego i odszkodowanie. Pracodawca musi też przenieść go na inne stanowisko pracy, jeżeli nie jest on w stanie wykonywać swoich dotychczasowych obowiązków. Z wypadkiem przy pracy mamy do czynienia wtedy, gdy skutkiem zdarzenia jest uraz, czyli uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka. Jego konsekwencją może być utrata przez pracownika zdolności do wykonywania dotychczasowych zadań. Powinna być ona potwierdzona zaświadczeniem lekarskim wydanym po powrocie zatrudnionego do zakładu pracy. Jeśli lekarz medycyny pracy stwierdzi, że nie jest on w stanie wykonywać obowiązków na dotychczasowym stanowisku, to szef może z tego powodu rozwiązać z nim umowę o pracę.

Prawo do takiej decyzji potwierdza także orzecznictwo sądowe. W wyroku z 16 grudnia 1999 roku (I PKN 469/99) SN stwierdził, że już przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Pracodawca musi jednak pamiętać, że jeśli jego podwładny nie może wykonywać swoich dotychczasowych obowiązków w związku z wypadkiem przy pracy, wówczas musi być przeniesiony na inne stanowisko, na którym mógłby wykonywać odpowiednią dla siebie pracę. Ta musi być dostosowana do stanu zdrowia i posiadanych przez pracownika kwalifikacji. Ma być także zgodna z zaleceniami lekarza.



Nie wiesz? Pytaj!

Przewodniczący MOZ NSZZ "S" MSP

Interwencje, prawo pracy, płace

Sprawy socjalne, bhp

Sprawy organizacyjne, sport

Sprawy finansowe

Porady prawne

Diżurny 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 od poniedziałku do piątku w godz. 12:00 - 15:00

Pocztą do redakcji redakcja@solidarnosc.mittal.net.pl

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

Pocztą do sekretariatu solhk@poczta.onet.pl

Interwencje

- Jerzy Goinski tel. 776 61 05

- Lech Majchrzak tel. 776 92 37

- Jan Czajkowski tel. 776 75 97

- Stanisław Szrek tel. 776 61 90

- Katarzyna Kulik tel. 776 88 44

- Ewa Kobus

Wypoczynek przy współpracy z ZUH „Partner”

3 - 12 lipca

Komisja Wydziałowa NSZZ „S” ZWP zaprasza:

nad morze do Łeby

Organizator zapewnia: przejazd autokarem, ubezpieczenie, zakwaterowanie w OW „ZOFIA” w 2, 3 i 4 osobowych pokojach, z pełnym węzłem sanitarnym, TV. W ramach wycieczki: 7 noclegów, wyżywienie (śniadania i obiady) ognisko-grill, przy muzyce.

Wycieczka do Trójmiasta, rejs statkiem po morzu lub j. Łebsko.

Cena: dorośli 665 zł. Dzieci do 10 lat: 462 zł. Dzieci do 3 lat – 126 zł.

Zaliczka 100 zł. do 20 maja - reszta gotówki do 15 czerwca.

Opłata klimatyczna płatna na miejscu.

Wyjazd 3 lipca godz. 22:00 z parkingu ZOZ.

Powrót - 12 lipca godz. 6:00 parking ZOZ.

Zapisy: A. Chrzanowski tel. 94 95, 93 46 kom. 600 695 325

20-29 sierpnia

Komisja Wydziałowa NSZZ „S” ZWP/S zaprasza :

do Władysławowa

Organizator zapewnia: przejazd autokarem, ubezpieczenie, zakwaterowanie w OW „HELENKA” w 2, 3 i 4 osobowych pokojach, z pełnym węzłem sanitarnym, TV, 7 noclegów, śniadania i obiady kolacje oraz zabawa przy kaszubskiej orkiestrze w Mrzeżynie.

Wycieczka do Trójmiasta lub na Hel, wycieczka statkiem po morzu.

Cena: dorośli 542 zł. Dzieci do 10 lat - 406 zł. Dzieci do 3 lat - 140 zł.

Zaliczka 100 zł. do 20 lipca - reszta gotówki do 5 sierpnia.

Opłata klimatyczna płatna na miejscu.

Wyjazd 20 sierpnia godz. 22:00 z parkingu ZOZ.

Powrót - 29 sierpnia ok. godz. 6:00 parking ZOZ.

Zapisy A. Chrzanowski tel. 94 95, 93 46 kom. 600 695 325

20-29 sierpnia

Komisja Wydziałowa NSZZ „S” KWŚ zaprasza:

nad morze do Sarbinowa

Organizator zapewnia: transport autokarem klasy Lux, ubezpieczenie NW na kwotę 10 tys. zł PZU S.A., zakwaterowanie w ośrodku kolonijnym „BAŁTYK” w 2, 3 i 4 osobowych pokojach z TV, balkonami oraz pełnym węzłem sanitarnym. 150 m od plaży.

Do dyspozycji: jadalnia, sala gimnastyczna, siłownia, gabinet lekarski, świetlica z TV i DVD, boisko do siatkówki, piłki nożnej, plac zabaw dla dzieci oraz grill

Cena wycieczki: osoba dorosła 441 zł Dziecko do 10 lat 1/2 wyżywienia 367 zł. Dziecko do 3 lat - transport + ryczałt 224 zł.

Cena obejmuje: 7 noclegów, transport, wyżywienie, wieczorek zapoznawczy przy muzyce mechanicznej, ognisko z pieczeniem kiełbasek przy muzyce na żywo, wstęp do latarni morskiej w Gąskach, wycieczka do Kołobrzegu, ubezpieczenie i podatek VAT

Opłata klimatyczna płatna na miejscu w obiekcie

Wyjazd 20 sierpnia o godz. 22:00 z parkingu ZOZ

Powrót 29 sierpnia na parking ZOZ w godzinach rannych

Zapisy przyjmują: Jerzy Parafiniuk tel. 87 02 bryg IV kom. 507 562 199

Stanisław Szrek 61 90 kom. 509 917 303

Zaliczka 100 zł. do końca kwietnia. Reszta kwoty do końca czerwca br.

11- 20 września

Komisja Wydziałowa NSZZ „S” ZWG/W zaprasza na 9 dniowy wypoczynek

do Łeby

Organizator zapewnia: dojazd autokarem, ubezpieczenie, zakwaterowanie w OW „CARO” w 2 i 3 osobowych pokojach z balkonami, TV, 200 m od plaży.

W programie: całonocna wycieczka do Stowińskiego Parku Narodowego (ruchome wydmy) z przewodnikiem, rejs statkiem, zwiedzanie okolic.

W trakcie pobytu kolacja bankietowa z muzyką.

Wyjazd: 11 września (piątek) godz. 22:00 z parkingu ZOZ. **Powrót** 20 września wieczorem.

Koszt wycieczki: - 620 zł/osoby dla członków „S” oraz ich rodzin - 650 zł/osoby dla pracowników korzystających z ZFŚS - 700 zł/osoby dla pozostałych.

Przy zapisie zaliczka 50 zł/osoby nie podlega zwrotowi.

Zapisy: Eugeniusz Gerke tel. do pracy 78 79, tel. 666 086 259. (PESEL, nr ewidencyjny, adres)

21 czerwca „FESTYN RODZINNY W ŁĘCE”

Początek przy Kościele w Łęce ul. Przelotowa 195 od godz. 14,00

Godz. 14,10 -14,40 - Rozpoczęcie festynu – nabożeństwo w 105 letnim Kościele Parafialnym Najświętszej Maryi Panny Częstochowskiej w Łęce

Godz. 14,40 - Wernisaż prac malarskich dąbrowskich Artystów. Godz. 14,55 -15,40 Występ uczniów Sz.P Nr 26 oraz dzieci i młodzieży ze Świetlic Środowiskowych w Łęce i Łośniu - „Legenda o Łęce”, „Legenda o Łośniu”, wiersze poety z Łęki Zygmunta Różyckiego, melodie ludowe i piosenki.

Godz. 15,40 - wystąpienie Prezydenta Miasta DG. Godz. 15,50 - Krótka historia Łęki i Parafii.

Godz. 16,00 - 17.30 występ Gwiazdy Festynu Ireny Jarockiej.

Godz. 18,00 - Pokazy strażackie w wykonaniu jednostek Ochotniczych Straży Pożarnych z Łęki i Łośnia. Godz. 18,15 - Występy Kół Gospodyń Wiejskich z Łęki i Łośnia. Godz. 18,45 – występ Łukasza Barucha-Skonieczkiego.. Godz. 19,00 - 24,00 Zabawa taneczna na wolnym powietrzu przy Remizie OSP.

Dodatkowe atrakcje: Wernisaż prac malarskich z możliwością zakupu obrazów, prezentacja zielonego osiedla i zabytkowej architektury drewnianej, folkloru i strojów ludowych, strażackich, samochodów strażackich, Dąbrowska Ciuchcia, Dębowy Świat, Dmuchany Zamek, Basen z piłeczkami, kiermasze zabawek, słodczy, ciast, ziół, kawy, chleba ze smalcem i kiszonych ogórków, ogródek piwny.

Dojazd na Festyn z Dąbrowy Górniczej autobusami nr 803 806 i 809. **Kontakt z koordynatorem Festynu - Mariolą Trzewiczek tel. 694 621 948**

Dzień Dziecka na zbiorniku Łosień

Tradycyjnie z okazji Dnia Dziecka, w niedzielę 31 maja na zbiorniku Łosień rozegrano zawody wędkarskie z udziałem dzieci i młodzieży. Organizatorem imprezy był Zarząd Koła PZW nr 16 przy ArcelorMittal Poland.

Zawodnicy startowali w trzech grupach wiekowych: najmłodszy do lat 10, dzieci starsze od 10-13 lat i młodzież powyżej lat 13.

Po losowaniu stanowisk i przedstawieniu regulaminu połowów sędzia główny zawodów Szymon Kubański dał sygnał do rozpoczęcia wędkowania.

Pod opieką opiekunów rozpoczęła połowę najmłodsza grupa zawodników.

Młodych wędkarzy nie odstraszyła nawet nie najlepsza pogoda tego dnia.

Po zakończeniu zawodów, sędziowie przystąpili do ważenia ryb oraz podliczania wyników.

W grupie najmłodszej do lat 10 zwyciężyli w kolejności miejsc:

1. Aleks Rossa, 2. Brian Leszczyński, 3. Kamil Szewczyk

W kategorii wiekowej 10-13 lat

1. Daniel Żurek, 2. Kamil Bojakowski, 3. Michał Dziura

W grupie młodzieży powyżej 13 lat zwyciężyli:

1. Bartosz Szlęk (ponad 1 kg złowionych ryb), 2. Maciej Dworak, 3. Jarosław Brzeziński

W zawodach wzięło udział 29 zawodników w tym 5 dziewczyn.

Zwycięzcy poszczególnych kategorii otrzymali puchary i nagrody rzeczowe

w postaci sprzętu wędkarskiego a pozostali uczestnicy otrzymali upominki.

Organizator zapewnił uczestnikom napoje i poczęstunek.

Tradycyjnie atrakcją zawodów był pokaz sprzętu pożarniczego

i ćwiczenia w wykonaniu jednostki Straży Pożarnej w Łośniu.



Wydaje MOZ NSZZ Solidarność Mittal Steel Poland O/ Dąbrowie Górn.
Redakcja: Jacek Zommer tel. fax 032 776 97 07,
Adres redakcji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górn.
Druk: Unimed Sp. z o.o. Poligrafia 795 -51-61 Nakład 3700 egz.