

WOLNY Związkowiec

Nr 9/2009 (559)

HUTA KATOWICE

14 lipca 2009

Pismo
Niezależnego
Samorządowego
Związku
Zawodowego



W Zakładzie Automatykacji Decyzje, które zaostrzają konflikt

Dzisiejsza rzeczywistość w Zakładzie Automatykacji budzi wiele kontrowersji. Spółka stoi przed znacznymi zmianami organizacyjnymi. Pewne decyzje już zapadły, ale ich szczegóły nie są do końca jasne. Celem omówienia zasad i sposobu dokonywanych w firmie zmian – w piątek 10 lipca odbyło się spotkanie Zarządu ZA z przedstawicielami związków zawodowych w spółce. Ze strony Pracodawcy obecni byli: Adam Filipek - Prezes Zarządu oraz Józef Złotnik - Dyrektor Naczelny. NSZZ „Solidarność” reprezentował Lech Majchrzak – Przewodniczący Komisji „S” w Spółce. *Więcej str. 4*



Sanjay Samaddar:

Staramy się zatrzymać ludzi mających wysokie kwalifikacje. Pakiet jest skierowany do pracowników, od których nie jest wymagana wysoka specjalizacja. Nie podejmiemy też ryzyka by bez odpowiednich szkoleń wysłać ludzi w miejscach zagrożone.

Jerzy Goiński:

Realizowana w hucie polityka zatrudnienia jest niewłaściwa. Nie można cały czas dążyć do redukcji. Już teraz przy minimalnym wzroście produkcji widać braki w zatrudnieniu. A co będzie jeśli nastąpiłby jej znaczący wzrost?



PREZES SANJAY SAMADDAR NA SPOTKANIU ZAŁOGOWYM

Przezwyciężyć kryzys w koncernie



W środę 8 lipca na Wielkich Piecach odbyło się spotkanie pracowników z przedstawicielami Zarządu ArcelorMittal Poland, którego prowadzącym był Łukasz Cioch, natomiast ze strony Zarządu udział wzięli: Sanjay Samaddar – Dyrektor Generalny i od 1 czerwca Prezes Zarządu ArcelorMittal Poland oraz Wim Van Gerven - Dyrektor Zarządzający. Wśród obecnych na sali nie zabrakło przedstawicieli związków zawodowych – ze strony NSZZ „Solidarność” udział wzięli Przewodniczący - Jerzy Goiński.

Po raz pierwszy spotkanie zorganizowane przez Zarząd miało charakter bezpośredniego zbliżenia Zarządu spółki z jej pracownikami. Jak często podkreślał Prezes Zarządu – cała firma stanowi jedną wielką rodzinę, a każdy pracownik jest jej członkiem, dlatego też chce, aby organizowane spotkania przebiegały w sposób interaktywny, a każdy mający jakiegokolwiek pytania, sugestie czy wątpliwości – dzielił się nimi na forum.

To nieformalne spotkanie Sanjay Samaddar rozpoczął wyjaśnieniami na temat kryzysu, który praktycznie zaskoczył ArcelorMittal Poland. Stwierdził, iż największe zagrożenie wynika z faktu, że nie byliśmy na niego przygotowani, nikt nie posiadał żadnego doświadczenia w walce z zaistniałą sytuacją, ani nikt nie przewidywał, że tak długo ona potrwa. Dyrektor Generalny zwrócił uwagę na fakt, iż kryzys to wojna gospodarcza i każdy kraj wypracowuje sposób przetrwania, dlatego też zwrócił się do rządu

o wsparcie (jak to jest praktykowane w innych krajach) dla pracowników przebywających na urloпах postojowych – pokrycie różnic między otrzymywanym wynagrodzeniem a należnym 100%. Jako firma globalna ArcelorMittal podjęła wewnętrzne decyzje pozwalające przetrwać Spółce ten trudny okres. Ograniczono produkcję do poziomu 40% z roku 2008 i zdecydowano o pozostawieniu w Europie 11 czynnych Wielkich Pieców z 25. Uwzględniając czynnik społeczny podjęto decyzję, iż w każdym z krajów czynny pozostanie jeden Wielki Piec, co umożliwi zaspokojenie popytu krajowego. Wyjątek stanowią takie kraje jak Polska, gdzie nie pozwalają na to względy technologiczne i zostawienie tylko 1 pieca mogłoby się okazać ogromnym problemem społecznym. Grupa ArcelorMittal uruchomiła koncepcję lokalnej optymalizacji, gdyż przy zapotrzebowaniu jakie mamy – sprzęt operował na bardzo niskim poziomie. *Więcej str. 3*

NA ZESPOLE CENTRALNYM

O cięciu kosztów i jakości produktów

9 lipca odbyło się kolejne posiedzenie Zespołu Centralnego, w którym ze strony ArcelorMittal Poland uczestniczyli: Sanjay Samaddar – Prezes Zarządu, Andrzej Węglarz – Dyrektor Biura Kadr i Płac, Andrzej Wypych – Dyrektor Personalny, Cezary Koziński – Główny Specjalista ds. Współpracy Społecznej, Janusz Jonkisz – Dział Spraw Socjalnych i Bytowych. Z ramienia NSZZ „Solidarność” udział wzięli Jerzy Goiński – Przewodniczący Związku oraz Lech Majchrzak - wiceprzewodniczący ds. płac i zatrudnienia.

Podczas spotkania Prezes szczegółowo omówił sytuację firmy na tle kryzysu światowego oraz podejmowane przez ArcelorMittal kroki celem zminimalizowania jego skutków. *Pozytywną stroną sytuacji, w jakiej się znajdujemy – mówi – jest fakt, iż prowadzimy działalność w kraju, gdzie zapotrzebowanie na stal jesteśmy w stanie zrealizować sami. W roku 2008 Polska skonsumowała 12 mln. ton stali. Przyjmując najgorsze szacunki możemy to zredukować na 2009r. o 30%, czyli Polska powinna mieć zapotrzebowanie na 8,5 mln. ton. Odejmuje kategorię, których nie produkujemy – daje nam 7,5 mln ton, które mogą być w Polsce skonsumowane. Dzięki temu, że mamy najlepszą walcownicę Gorącą w Krakowie, COS w Dąbrowie, linie powlekania w Świętochłowicach, w pełni zmodernizowaną walcownicę Sosnowcu - technicznie rzecz biorąc jesteśmy w stanie wyprodukować każdy produkt, zatem wszelki import możemy zastąpić.*

Problem głównie stanowi fakt, że AMP i spółki zależne w II kwartale 2009r. generują straty. Prezes wyjaśnił, iż przy spadku poziomu działalności do 50% - jedynie redukcja kosztów stałych do 50% pozwoli uzyskać rentowność. Grupa AM podjęła decyzję o ograniczeniu mocy przerobowych stosownie do wielkości operacyjności. Uwzględniając czynnik społeczny – zdecydowano o działalności na jednym wielkim piecu w każdym kraju. W Polsce z przyczyn technicznych i społecznych - zachowano działalność Wielkich Pieców zarówno w Dąbrowie Górniczej i w Krakowie. Jako, że w każdym zakładzie metal przechodzi pełną linię technologiczną poprzez walcownicę, przy małej ilości zamówień niektóre urządzenia pracują na poziomie 10-20% mocy przerobowych. Stanowi to kosztowne działanie. By zminimalizować koszty w tym zakresie firma wprowadziła strategię lokalnej optymalizacji mocy przerobowych, co pozwala być konkurencyjnym w stosunku np. do Rosji. Wprowadzono również zmiany organizacyjne – okazało się, że centralizacja firmy działała dobrze, gdy był silny rynek – jedno centrum sprzedaży działające dla całej grupy dawało możliwości negocjacji wysokości ceny. W aktualnej sytuacji ekonomicznej ten model się nie sprawdza i od 1 lipca Grupę ArcelorMittal podzielono na 4 dywizje: północ, wschód, południowy zachód, południowy wschód. *Więcej str. 4*

Ofiary i konflikt w kopalni Tentetskaya AM

Zaostrza się konflikt w kopalni Tentetskaya wchodzącej w skład ArcelorMittal Temirtau w Kazachstanie. 28 czerwca w kopalni doszło do wybuchu metanu w którym 3 górników poniosło śmierć a kilku innych odniosło obrażenia. Część górników w piątek 10 lipca odmówiła przystąpienia do pracy protestując przeciwko nie realizowaniu pracowniczych żądań o charakterze płacowym i bezpieczeństwu pracy. Pracownicy domagają się wyższych wynagrodzeń za pracę w szczególnie niebezpiecznych warunkach.



Podobne zjawiska roszczeniowe w kazachskich kopalniach należących do Lakshmi Mittala występują każdorazowo po katastrofach. Miało to miejsce w lutym 2008 roku gdzie w wyniku eksplozji metanu w kopalni Abaiskaya zginęło 30 górników a także w 2006 roku kiedy kopalni „Lenin” śmierć poniosło 41 górników.

Dyrektor AM Krivi Roh pobity za zwolnienia

Masowe zwolnienia z pracy pracowników, ArcelorMittal Krzywy Róg na Ukrainie, mogły być przyczyną pobicia jednego z dyrektorów kombinatu. 3 lipca br. do miejscowego szpitala został przywieziony w ciężkim stanie Aleksandra Zozuli. Policja podejrzewa, że w ten sposób pracownicy postanowili wymierzyć sprawiedliwość przełożonemu na zapowiedz kolejnych redukcji zatrudnienia.

ArcelorMittal zabiega o prolongatę kredytów

Kierownictwo ArcelorMittal prowadzi rozmowy z bankierami w sprawie zmiany warunków kredytowych. Zmiana porozumienia z bankami ma zagwarantować koncernowi ArcelorMittal możliwość zwiększenia zadłużenia w przypadku, gdyby sytuacja na rynku jeszcze się pogorszyła. Spółka „osiągnęła znaczny postęp” w spłacie 10 mld dol. zadłużenia, które ma uregulować do końca tego roku. Zobowiązania kredytowe AM na 31 marca 2009r. wynosiły 26,7 mld dol. Tak wysoki poziom zadłużenia to efekt agresywnej ekspansji koncernu w ostatnich latach - zakupu i inwestycji w nowe zakłady hutnicze, kopalnie oraz odkrywki rud żelaza.

Pikieta pod AM Dofasco

Ograniczenia kosztów w ArcelorMittal są przyczyną licznych konfliktów. W piątek 6 lipca z terenu huty ArcelorMittal Dofasco w Kanadzie straż przemysłowa usunęła 40 pracowników firmy MultiServ. Firma od kilku miesięcy prowadziła negocjacje z Zarządem Dofasco w sprawie świadczenia usługi odzyskiwania żużla. W trudnej sytuacji finansowej kierownictwo MultiServ zamierzało zmniejszyć wynagrodzenia 150 pracowników o 15 proc. i zredukować zatrudnienie. Od poniedziałku zwolnieni prowadzą pikietę pod brama Dofasco

15 proc. podwyżki w ArcelorMittal Annaba

7000 pracowników ArcelorMittal w Algierii otrzyma 15% wzrost płac podstawowych po 2 dniowym strajku do jakiego doszło w dniach 6-7 lipca w dwóch hutach El Hadjar i ArcelorMittal Annaba. Przedstawiciele związku reprezentującego pracowników w rozmowach z zarządem wysunęli 11 postulatów. Domagali się m. in. wzrostu wynagrodzeń, poprawy warunków pracy szczególnie na wydziałach gorących oraz ponownego przeanalizowania spraw dotyczących świadczeń rodzinnych i odpraw emerytalnych.

Część pracowników przystąpiła do głodówki. W późnych godzinach wieczornych we wtorek 7 lipca strony podpisały uzgodnienie a jego zapisy będą stanowiły integralną część układu zbiorowego. Jak powiedział rzecznik protestujących - Smain Kouadria, porozumienie zawarte z Zarządem przewiduje wzrost płac zasadniczych o 15 proc. oraz fakultatywnie 3 proc. dalszy wzrost płacy po przeanalizowaniu i ocenie wykonania niektórych kluczowych zadań produkcyjnych. Umowa pomiędzy stronami jest kompromisem i korzystna dla obu stron. Zarówno zarząd jak i przedstawiciele pracowników przyznali, że na złą sytuację w firmie nakłada się że globalny kryzys finansowy oraz obecność na algierskim rynku, silnej konkurencji tj. producentów stalowych z Włoch i Hiszpanii.



Gubernator Tuleyev z Syberii ostrzega Mittala

Gubernator południowosyberyjskiego regionu Rosji Kemerovo, Aman Tuleyev, wystosował pismo do szefa koncernu ArcelorMittal ostrzegając przed dalszym ograniczeniem wydobycia węgla lub czasowym zamknięciem kopalń. Tuleyev ostrzegł, że takie decyzje grożą wybuchem społecznego niezadowolenie miejscowej ludności. W regionie gdzie leżą kopalnie, większość utrzymujących rodziny pracuje w górnictwie. Znaczne ograniczenie wydobycia węgla a nawet zapowiedź czasowego zaprzestania rodzi niepewność i podgrzewa nastroje w regionie zarządzanym przez gubernatora. - Jeśli twoje kierownictwo nie jest zdolne do utrzymania produkcji na przyzwoitym poziomie to proponujemy przejąć nam kompetencje nad nimi - napisał Tuleyev.

ArcelorMittal nabył trzy rosyjskie kopalnie w Kemerovo za 1,850 mld. od koncernu Severstal w 2008 i posiada 97.9 akcji 2 kopalni węgla koksującego oraz zakłady przetwórczego wzbogacenia węgla.



Posiedzenie Grupy Dialogu Społecznego w Luxemburgu Regulacja postępowania w okresie kryzysu

6 lipca br. w Luksemburgu odbyło się posiedzenie Grupy Dialogu Społecznego ArcelorMittal działającej przy Europejskiej Federacji Metalowców. W spotkaniu uczestniczyli: przedstawiciele wszystkich związków zawodowych działających w Grupie AM na terenie Europy i afiliowane przy EFM. Jak mówi nasz przedstawiciel w posiedzeniach zespołu - Lech Majchrzak - *było to już kolejne spotkanie robocze w sprawie wypracowania jednolitego tekstu Porozumienia z Dyrekcją Generalną ArcelorMittal dotyczące działań osłonowych w okresie kryzysu w europejskich zakładach koncernu. - Potrzebę stworzenia dokumentu, który określałby sposób i warunki zabezpieczenia interesów pracowniczych w europejskich zakładach ArcelorMittal wywołała ogólnoswiatowa sytuacja kryzysowa, która miała swoje negatywne przełożenie również na zakłady w koncernie - mówi Lech Majchrzak.*

Kiedy zaczęło dochodzić do przerw w produkcji a nawet wyłączania instalacji, postanowiliśmy na forum Grupy Dialogu Społecznego AM szukać rozwiązań, które by zabezpieczyły interesy pracowników. Konkretne decyzje zapadły na spotkaniu 16 grudnia 2008 roku. Tego dnia zgłoszono postulaty strony związkowej i przekazane do prezesa koncernu Lakshmi Mittala.

Przyszłe Porozumienie o nazwie „Zarządzanie i antycypowanie w zmianach w ArcelorMittal” zawiera kilkanaście rozdziałów, które określają sposoby zabezpieczenia interesów pracowników w okresie kryzysu.

Poszczególne rozdziały odnoszą się m. in. do:

- utrzymania w sprawności instalacji produkcyjnych w zakładach pracy i narzędzi pracy,
- zachowania zatrudnienia w zakładach na niezbędnym dla produkcji poziomie,
- utrzymania siły nabywczej wynagrodzeń pracowniczych,
- właściwej polityki przemysłowej koncernu w czasie kryzysu,
- prowadzenia aktywnego i merytorycznego dialogu społecznego
- wzmocnienia roli i znaczenia Europejskiej Rady Zakładowej AM,

a także nadania właściwej rangi Związkowi Zawodowym w zakładach AM na poziomie europejskim i krajowym.

Podczas prac zespołu uznaliśmy, że dla lepszej koordynacji i zapobieżenia konfliktowym sytuacjom w zakładach AM - Grupa Dialogu Społecznego składać będzie się z 12 przedstawicieli związków zawodowych i 12 przedstawicieli managementu (kierownictwa) ArcelorMittal - mówi Lech Majchrzak. Porozumienie będzie unikatowe, bo nie będzie oparte na żadnym prawie a jedynie na zasadzie dobrej woli stron. Nad realizacją tego porozumienia będzie czuwał powołany Komitet monitorujący.

Pełny tekst tego Porozumienia przedstawimy po uzgodnieniu jego treści.

Przezyciężyć kryzys w koncernie

Cd. ze str. 1

Dla zakładów położonych blisko siebie możliwe jest przesunięcie produkcji na danym typie sprzętu do kolejnego zakładu, co zwiększa produkcję w zakładach ze zlecanymi zamówieniami obniżając jednocześnie koszty stałe i dając większą konkurencyjność. Tam, gdzie zwoleńmy nam się moce produkcyjne – wytwarzamy możliwość większej elastyczności i reagowania na potrzeby rynku. Ta koncepcja ma pewne wady, do których należy wprowadzenie czasowych postojowych, jednak jej przewagę stanowią korzyści osiągane przez firmę – zakłady o zwiększonych zamówieniach mogą więcej produkować i wykorzystywać swoje moce przerobowe.

Inne podjęte działania w walce z kryzysem to zmiany organizacyjne. W momencie połączenia Arcelor z Mittalem przyjęto pewien model biznesowy. Jedną z zasad było prowadzenie działalności na zasadzie centralizacji. Sprzedaż, marketing i zakupy zostały przejęte przez Centralę, dzięki czemu można było odczuć siłę firmy, a zakłady były jedynie zakładami produkcyjnymi. To działało dobrze gdy był silny rynek. Jerzy Goinski – przedstawiciel załogi w radzie nadzorczej AMP bardzo silnie utrzymywał stanowisko, że model centralizacji nie jest dobry dla Polski. Kierownictwo przyjęło do wiadomości, że jego stanowisko było słuszne. W związku z tym 1 lipca obszar wyrobów płaskich został podzielony na 4 dywizje: wschodnią, północną, południowo-wschodnią, południowo-zachodnią. Podziału dokonano uwzględniając rynek, różnorodność językową, kulturową, sposób pracy. Dywizja wschodnia samodzielnie decyduje o sprzedaży, zamówieniach, marketingu. W przeciągu ostatnich 4 tygodni wzrosła ilość zamówień dla AMP, co może potwierdzić słuszność wprowadzonych działań.

Dyrektor nawiązał również do wprowadzonego ponownie od lipca II edycją Programu Odejsz Pracowniczych, podkreślając, iż jest to pakiet dobrowolny i o odejściu z ArcelorMittal Poland ostateczną decyzję podejmuje sam pracownik. Ale zaznaczył również, iż jest to jego zdaniem najlepszy pakiet w przemyśle ciężkim.

Po wypowiedzi Sanjaya Samaddara z sali posypały się pytania. Ryszard Murzyński pytał o zaopatrzenie rynku w nasze wyroby w związku z organizacją w Polsce euro 2012. Dyrektor odbył spotkanie w tym temacie z wicepremierem Waldemarem Pawlakiem, który obiecał pomoc w miarę swoich możliwości. Jednak obowiązujące w Polsce prawo antymonopolowe zabrania zakupu tylko i wyłącznie produktów od jednego dostawcy, zatem ArcelorMittal Poland musi być konkurencyjna. Ponadto zespół sprzedaży na bieżąco śledzi organizowane przetargi i bierze w nich czynny udział. Henryk Jasiński podjął kwestię nieustannie redukowanej wielkości zatrudnienia – *kto będzie pracował jak skończy się kryzys?*

Prezes podkreślił, iż jest to bardzo ważny temat dla firmy. – *Mamy określoną ilość pracowników w danym zakładzie. Na dzień dzisiejszy ich poziom jest wystarczający, ale przyszłe zapotrzebowanie jest bardzo trudne do oszacowania – powiedział.*

Dlatego też niezwykle ważna jest elastyczność pracowników, którzy będą w stanie pracować na wielu stanowiskach. Powstało biuro alokacji by właśnie taką elastyczność pracowników wytworzyć. Mogą być takie sytuacje, że część zakładu może być przez jakiś czas nieużytkowana, a inna część może mieć pełne obłożenie. W związku z tym wolni pracownicy będą przesuwani do prac na tą część zakładu, gdzie będą rzeczywiście potrzebni.

– *A co jeżeli ruszymy z drugim wielkim piecem? – dopytywał pracownik. Prezes Samaddar: – na tą chwilę podejmujemy próbę przetrwania w ogóle. Niestety, światowe prognozy przewidują, że kryzys na obecnym poziomie może potrwać jeszcze do dwóch lat, więc na dzień dzisiejszy nie podejmujemy próby uruchomienia drugiego pieca. Są to olbrzymie koszty.*

Zainteresowany wyraził swoje obawy w związku z dalszym funkcjonowaniem zakładu podając przykład z Bośni, gdzie nowi niewykszoleni pracownicy po uruchomieniu produkcji powodowali ciągle awarie sprzętu i niepotrzebne straty dla firmy. *Jak ArcelorMittal chce temu zapobiec? Sanjay Samaddar zaznaczył, że wprowadzony przez Zarząd POP jest selektywny i nie każdy z niego skorzysta. – Staramy się zatrzymać ludzi mających wysokie kwalifikacje. Pakiet jest skierowany do pracowników, od których nie jest wymagana wysoka specjalizacja.*

Janusza Serwatkę zaniepokoiła inna kwestia – *jest sporządzona lista pracowników którzy w 2009 nabeżdżą prawo do świadczeń przedemerytalnych – jaki będzie ich los jeżeli nie wyrażą zgody na odejście? Są to pracownicy z 30-40 letnim stażem pracy w zakładzie stanowiący grupę ok. 400 osób. Odpowiedzi na to pytanie udzielił Jerzy Goinski: *Pakiet kończy się w grudniu 2009r.**

Obecnie wszyscy ci pracownicy są umieszczeni na liście do odejścia.

Lista osób, które będą uprawnieni do świadczenia w przyszłym roku jest sporządzona, ale czy w tym czasie będzie nadal redukcja zatrudnienia – tego dzisiaj nie wiemy. Zgadzą się, że jest to najgorsze uprawnienie, kwota świadczenia jest niska i będziemy robić wszystko, aby takich działań nie było. Jeżeli w 2009r. zmniejszamy zatrudnienie do minimum – dalsza redukcja nie będzie potrzebna. Obecnie te uprawnienia są wyłączone z Pakietu Socjalnego i tym ludziom pracodawca może wypowiedzieć umowy.

Tadeusz Maziarski kontynuował tematykę „elastyczności załogi” – *pracownik nie jest na tyle ani wyszkolony ani doświadczony na nowym stanowisku, więc jego praca może być wykonana niedokładnie, nieprecyzyjnie, co stanowi zagrożenie i możliwość zwiększenia wypadkowości. Jak Zarząd na to się zapatruje? – W temacie bezpieczeństwa musimy być bardzo ostrożni – powiedział Prezes. – Ten program elastyczności i szkolenia pracowników musi uwzględniać wszelkie zasady bezpieczeństwa. Mamy w tym zakresie wsparcie rządowe w formie wyspecjalizowanych szkoleń. Nie podejmujemy ryzyka by bez odpowiednich szkoleń wysłać ludzi w miejsca zagrożone.*

Jeden z pracowników podjął kwestię płac – *chodzą pogłoski o zmniejszeniu wynagrodzeń o 10%. Sanjay Samaddar zdecydowanie temu zaprzeczył. Podniesiono również kwestie wynagrodzeń dla pracowników wykształconych wielozawodowo – czyli będących w zatrudnieniu w biurze alokacji. Skoro mają tak wszechstronne umiejętności, czy w ślad za tym pójdzie również w górę ich wynagrodzenie? – niestety na to pytanie Dyrektor nie potrafił na dzień dzisiejszy odpowiedzieć.*

Agnieszka Segda

W PIŚMIE DO PREZESA AMP SANJAYA SAMADDARA

Solidarność krytykuje politykę zatrudnienia

Restrukturyzacja zatrudnienia w ArcelorMittal Poland SA wywołuje wśród pracowników burzę niepokojów. I nie tylko wśród pracowników. MOZ NSZZ „Solidarność” MSP SA – Dąbrowa Górnicza w piśmie z 1 lipca br. skierowanym do Dyrektora Generalnego ArcelorMittal Poland SA, Sanjaya Samaddara wyraziła swoje zaniepokojenie oraz niezadowolone z powodu polityki zatrudnienia prowadzonej w Oddziale Surowcowym, Oddziale Wyrobów Długich i innych jednostkach organizacyjnych w lokalizacji Dąbrowa Górnicza.

Sprzeciw dotyczy głównie niskiego poziomu zatrudnienia w powyższych jednostkach, który nie pozwala na zachowanie podstawowych wymagań wynikających z przepisów prawa pracy, przepisów bezpiecznego wykonywania pracy i instrukcji stanowiskowych. W Dąbrowie Górniczej są ważne i niebezpieczne z technologicznego punktu widzenia działy, gdzie wakaty sięgają nawet 50-60% prawidlowych limitów zatrudnienia. Tak być nie powinno.

Dodatkowo niezrozumiałe są decyzje Biura Alokacji i Biura HR o wysyłaniu pracowników nawet na miesięczne postojowe, a w ich miejsce przenoszenie pracowników z innych wydziałów bez przeprowadzenia odpowiednich procedur. Związek neguje delegowanie pracowników na inne stanowiska pracy bez wcześniejszego przeprowadzenia odpowiednich badań lekarskich, elementarnych szkoleń stanowiskowych w zakresie BHP i ze złamaniem zasad powierzania innej pracy w przepisach prawa pracy. Podejmowanie nowej pracy przez pracownika bez odpowiedniej o niej wiedzy i umiejętności stanowi bezpośrednie zagrożenie nie tylko dla niego samego, ale również dla innych osób współpracujących. Podpisany pod pismem Przewodniczący MOZ NSZZ „Solidarność” – Jerzy Goinski oświadczył, iż związek nie zgadza się na zastępowanie pracowników stałych pracownikami tymczasowymi zatrudnianymi na umowę zlecenie, umowę o dzieło, podwykonawstwo czy samozatrudnienie. Przypominamy, iż podpisany Pakiet Socjalny w rozdziale „Gwarancja Zatrudnienia” zobowiązuje Pracodawcę do stosowania umowy o pracę na czas nieokreślony jako podstawowej formy zatrudnienia pracowników w AMP.

Agnieszka Segda

Na Regionalnej Komisji BHP

6 lipca w dąbrowskim oddziale ArcelorMittal Poland odbyło się pierwsze spotkanie Regionalnej Komisji BHP, w którym z ramienia MOZ NSZZ „Solidarność” uczestniczył Jan Czajkowski. Komisja została powołana na mocy Pisma Okólnego nr 7/2009 z 1 czerwca 2009r. Dyrektora Generalnego AMP SA – Gregora Muenstermanna i podlega Głównej Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy działającej w ArcelorMittal Poland SA.

Posiedzenie miało charakter organizacyjny, nie omawiano na nim merytorycznych tematów związanych z BHP. Poruszono sprawy ograniczeń zdrowotnych pracowników AMP. Jak wynika z przeprowadzonych analiz – okazuje się, iż stanowią oni dość liczną grupę. Najczęstsze schorzenia występujące u pracowników są związane z ich wiekiem oraz długotrwałym narażeniem na czynniki szkodliwe podczas pracy. Należą do nich głównie choroby spowodowane zbytnim narażeniem na hałas oraz choroby kręgosłupa, nadkłykcia łokcia i cieśń nadgarstka. – skomentował Jan Czajkowski.

Pracodawca winien bliżej zająć się tematem schorzeń występujących u ludzi wykonujących pracę na rzecz ArcelorMittal Poland, winien uczynić wszystko, by w jak największym stopniu zminimalizować, a gdzie jest to możliwe – wyeliminować czynniki je wywołujące. Ponadto ważnym jest, by odpowiednio zadbać o poszczególne osoby, u których dane choroby już zdiagnozowano – nie można ich pozostawić samych sobie, a zapewnić takie warunki pracy, by mogli ją wykonywać bez dalszego narażania swojego zdrowia oraz by mogli spokojnie dopracować do wieku uprawniającego ich do emerytury. Przecież Ci ludzie poświęcili swoje siły i zdrowie właśnie na rzecz dobra firmy.

Podczas spotkania ustalono również ilość, skład oraz sposób działania Terenowych Komisji BHP.

Agnieszka Segda

O cięciu kosztów i jakości produktów

Cd ze str. 1 Dywizja wschodnia ma swoją centralę i główną siedzibę w Polsce, a obejmuje ona swoim zakresem wszystkie polskie huty, koksoownie w Zdzieszowicach, Stalownię w Eisenhuttenstad. Dyrektorem ds. Sprzedaży został Tomasz Plaskura, który swym działaniem obejmuje Polskę, Czechy, Słowację i Węgry.

Celem zmniejszenia kosztów stałych od 1 lipca zaprzestano zatrudniania wszelkich podwykonawców, poza dwoma wyjątkami, które stanowią spółki związkowe oraz pracownicy wykonujący pracę na rzecz ArcelorMittal - w zatrudnieniu pozostaną służby ochrony.

Podjęto również decyzję o ograniczeniu nakładów na remonty i naprawy do wysokości 50% kosztów ponoszonych w 2008r. ArcelorMittal nie będzie kontraktować remontów i napraw na podstawie katalogów sztywnych cen. Dyrektorzy zarządzający poszczególnych zakładów dostali określony limit na ten cel, co wiąże się z zaprzestaniem regularnych działań w tym zakresie. Dyrektorzy operacyjni będą musieli korzystać ze sprzętu do momentu aż uznają za stosowną konieczność naprawy, po czym zwrócą się z prośbą do firmy serwisującej, by w zakresie określonego budżetu przeprowadziła konieczne prace aby maszyna mogła funkcjonować.

Kolejną ważną kwestią stanowią spółki zależne. *Mamy odpowiedzialność, by je wspierać* - mówił Sanjay Samaddar - *ale muszą się stać one konkurencyjne. W zeszłym tygodniu odbyłem spotkanie w ArcelorMittal Grupa Serwisowa i uważam, że ma ona świetne wyposażenie. Rozmawiałem z Centralnym Biurem zakupów i poprosiłem by zamawiać w GS części dla większej ilości zakładów grupy. Ale usłyszałem zarzut, że GS nie jest konkurencyjna cenowo. Drugi problem stanowi długi czas odpowiedzi na zapytania. Prezes AM GS obiecał w tym zakresie podjęcie natychmiastowych działań dających wymierne efekty. Sanjay Samaddar podkreślił również fakt, że spółki muszą być na tyle konkurencyjne, by pozyskiwać również zamówienia z rynku zewnętrznego.*

Kolejnym ważnym dla Zarządu celem jest komunikacja oraz poprawa wizerunku firmy poprzez klienta. Pod koniec 2008r. zostały przeprowadzone w centralnej Europie badania rynku, które wykazały, że preferowanym dostawcą jest US Steel Koszyce. Nie jest to dobra wiadomość. Co miesiąc ArcelorMittal dostaje ok. 50 reklamacji od klientów tylko w wyrobach płaskich, co oznacza, że jakość stali opuszczających zakłady nie jest najlepsza. Musimy to zmienić. Żaden produkt z defektem nie powinien opuścić zakładu.

Po zakończonej wypowiedzi związkowcy nie kryli niezadowolenia i obaw - *W jaki sposób Pan chce wesprzeć GS skoro mówi pan o cięciach 50% na remonty?*

Co z POP dla GS? Spółkę nie stać na taki program - pytał Zbigniew Nowak. Sanjay Samaddar wyjaśniał: *Przy poziomie produkcji 50% nie może być 100% wydatków na naprawy i remonty. Nie wszystkie podejmowane działania będą dla wszystkich zadowalające. Jest to bolesne dla ludzi, ale musimy utrzymać płynność przedsiębiorstwa. W ostatnich tygodniach produkcja wraca, ale nie mamy z niej dodatkowego zysku. Pozbywamy się jeszcze zimowych zapasów, by zacząć kupować w nowych konkurencyjnych cenach. Więc te wydatki muszą się zmienić. Zlecenia dla GS AM spadną, ale jeśli GS będzie atrakcyjna cenowo - inne spółki w grupie będą u niej zamawiać. Stanie się przedsiębiorstwem dochodowym - ma ku temu stosowne wyposażenie.*

Z punktu widzenia AM nie ma sensu dofinansowywać GS tylko po to by ona tylko istniała. Jeżeli chodzi o POP - Nie mam podstaw by różnicować pracowników spółek i AM - kontynuował - *nie opracowaliśmy jeszcze finansowego schematu określającego odpłaty dla spółek zależnych. Jak poprawić BHP przy tak ograniczonych wydatkach na remonty?* - dociekał związkowiec. Prezes oznajmił, iż nie sugeruje, by pracować na urządzeniach niosących ryzyko.

- *Nie będziemy przeprowadzać remontów rutynowych na tych urządzeniach jak dotychczas - nie stać nas na to, spodziewamy się, że doświadczeni operatorzy będą wiedzieć, kiedy nadszedł czas, by urządzenie oddać do naprawy* - odpowiadał.

Krzysztof Wójcik przytoczył znane w Polsce powiedzenie: *„co tanie to drogie”* - *Walcownia Gorąca mogłaby więcej produkować, lepiej, ale jest problem z częściami. Dużo części jest uszkodzonych w trakcie produkcji, a zamawiane nie są dobrej jakości. Co się stanie, gdy przy dużym zamówieniu Walcownia stanie?*

Prezes obiecał przyrzeć się dokładniej jakości zamawianych części - *nie ma sensu, by w najlepszej walcowni używać złych części, sprawdzę ten temat.*

Kolejnym tematem poruszonym przez związki był Zakład Koksowniczy w Krakowie - *kończą się zapasy koksu, ZK mają dostarczyć jakąś ilość, ale ten bieżący zapas zagraża zaplanowanej produkcji. Czy pan Prezes przewiduje uruchomienie zamrożonej baterii w Krakowie?* - pytano. *Nie ma ryzyka co do produkcji i zagrożenia, że nie będzie dostaw z Zdzieszowic* - przekonywał Sanjay Samaddar - *Decyzja o uruchomieniu baterii jest trudna.*

Ponieśliśmy koszty związane z jej zamrożeniem, kolejne podnieśliśmy przy uruchomieniu.

Raz zamrożona i uruchomiona w nie może być ponownie w krótkim czasie znowu zamrożona - to by ją zniszczyło. Więc uruchamiając ją musimy mieć całkowitą pewność co do sytuacji na rynku.

Jacek Szpicki dopytywał o możliwość odzyskania straconego przez ArcelorMittal klienta. *Jak odzyskać wizerunek firmy?*

Prezes Zarządu powtórzył, że *musimy upewnić się, to co wydajemy poza zakład, już do niego nie wróci. Musimy odwiedzać klienta, by wiedzieć w jakim celu i do czego wykorzystują produkty. Klienci kupujący kręgi być może będą potrzebowali naszego serwisu, inni mogą potrzebować wyjątkowo wytrzymałej stali.* Ważnym aspektem tutaj jest różnicowanie produktów pod kątem ich wykorzystania przez klienta. *Każdy produkt ma być produktem specjalistycznym. Produkuje cały wachlarz produktów, na jaki jest zapotrzebowanie. Musimy jednak podnieść ich jakość.*

Niestety, nie na wszystkie pytania przedstawiciele pracowników otrzymali satysfakcjonujące odpowiedzi. Jednak dobrym znakiem jest, iż Sanjay Samaddar - Prezes Zarządu, który tą funkcję pełni od 1 czerwca uznaje komunikację za jeden ze swoich priorytetów i podjął się analizy niepokojących zagadnień poruszonych podczas spotkania. Agnieszka Segda

W Zakładzie Automatykacji Decyzje, które zaostrzają konflikt

Cd ze str. 1 Spotkanie miało bardzo burzliwy przebieg. Główne kontrowersje budzi kwestia przejścia przez ArcelorMittal przynoszącej przychody części zakładu tylko z wybranymi zasobami ludzkimi.

Zarząd zadeklarował, że w związku z przeprowadzoną reorganizacją żaden pracownik nie straci zatrudnienia, jednak analizy wskazują, że problematyczna staje się sytuacja 33 osób zatrudnionych w spółce, które znajdują się bez przychodów. W sytuacji, gdy spółka ma problemy finansowe, problemy z pozyskaniem zleceń, zapewnieniem pracownikom pracy - dojdzie jej dodatkowe obciążenie. Co z tymi ludźmi będzie?

Prezes Zarządu uważa, że jest w stanie znaleźć pracę w innych działach spółki, a część z tych osób została już nawet przekwalifikowana. Lech Majchrzak kolejny raz zaproponował włączenie całej spółki w strukturę AMP, co dałoby wszystkim pracownikom większe korzyści, jako że w AMP są większe możliwości znalezienia zatrudnienia, a nawet sam fakt odejścia jest dla pracownika bardziej korzystny. Kolejne zastrzeżenia budzi informacja pracodawcy z dnia 29 czerwca, o zamiarze dokonania zmian organizacyjnych w spółce powołując się na ust 13 Pakietu Socjalnego dla spółek 100%. Zdaniem związkowców, będących stroną tego porozumienia dokument ten nie może być traktowany jako informacja w trybie ust. 13, gdzie się mówi o programach restrukturyzacyjnych, w tym programach restrukturyzacji zatrudnienia, ponieważ nie zawiera on żadnych istotnych informacji co do sytuacji spółki ani sposobu realizacji zamierzonego przez Pracodawcę celu. W związku z czym nie może zgodnie z przedstawionym zapisem biec termin 30-dniowy przysługujący stronie związkowej na konsultacje w temacie dokonywanych przez Zarząd zmian. Nie do przyjęcia jest również jeden z wymienionych w piśmie sposobów przekazania pracownikom do AMP - za porozumieniem stron. W przypadku takiego przejścia pracownika do nowego pracodawcy zostanie przerwana ciągłość pracy oraz pociągnie to za sobą dalsze konsekwencje dla pracowników, którzy staną się nowoprzyjętymi pracownikami AMP jeżeli chodzi o świadczenia pracownicze w AMP zależne od stażu pracy. Pracownik, który przepracuje w ZA 30 lat będzie w AMP traktowany jako nowy pracownik, straci cały staż zakładowy, który ma wpływ na okres wypowiedzenia, a także na kartę hutnika, jubileusze i inne świadczenia związane ze stażem zakładowym.

Dokument taki winien zawierać wszelkie informacje dotyczące spółki, a także szczegóły dotyczące sposobu dokonywania jej reorganizacji i konsekwencje, jakie ona za sobą niesie.

Zarząd wyjaśnił, iż w powyższym piśmie zamieścić tylko informację o zamiarze dokonania zmian w firmie i potwierdził iż od daty jego doręczenia nie biegna żadne terminy przysługujące stronie związkowej na konsultacje. Dodatkowo zobowiązał się do opracowania konkretnego programu restrukturyzacji Spółki.

Wiele wątpliwości budzi również stawka wynajmu AMP budynku będącego własnością ZA oraz sposób i organizacja przeprowadzki pracowników dotychczas go zasiedlających do budynku GS. Okazuje się, iż umowa na wynajem budynków została podpisana oraz obowiązuje z dniem 1 lipca br.

Kolejnym ważnym dla pracowników tematem stanowi funkcjonująca w spółce druga edycja POP. Program został wdrożony na okres od 1 lipca do końca września i stanowi zmodyfikowaną wersję POP edycji I. Różnice polegają na tym, że nie ma już możliwości skorzystania z POP dla pracowników, którym brakuje 18 m-cy do emerytury. Warunki odpraw POP kształtują się na poziomie 60-70 tys. zł. Związkowcy dopytywali, kiedy zostaną rozpatrzone wnioski złożone przez zainteresowanych pracowników (niektóre zostały złożone już w marcu). Niestety, Adam Filipek ma nieco inne podejście do kwestii złożonych wniosków, aniżeli ma to miejsce np. w ArcelorMittal Poland. Okazuje się, iż traktuje je jako informację, że taki pracownik chciałby się z firmą rozstać. Jednak nie podejmuje dalszych kroków - nie informuje nawet zainteresowanego, czy ma i w jakim stopniu szanse na skorzystanie z wprowadzonego programu.

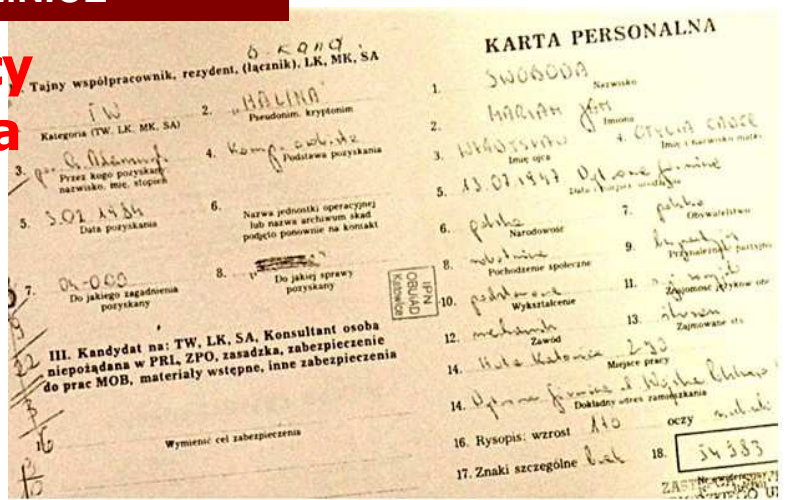
Poruszono również tematykę premii dla pracowników, jednak zdaniem Prezesa w aktualnej sytuacji spółki temat premii nie istnieje. Podważając to Lech Majchrzak wystąpił o analizę poszczególnych miesięcy, aby stwierdzić, czy warunek premiowania został spełniony czy nie i czy premia rzeczywiście dla pracowników się nie należy. Zarząd HK ZA zobowiązał się do przekazania informacji o wynikach finansowych spółki za I półrocze 2009r.

Na spotkaniu Adam Filipek poinformował również, że w związku ze zdecydowaną obniżką zamówień od AMP głównie w zakresie automatyki (Kraków - około 18%) zamierza wprowadzić w spółce urlopy postojowe dla pracowników. W związku z powyższym chce podpisać stosowne porozumienie.

Agnieszka Segda

Werbowani do współpracy ze Służbą Bezpieczeństwa

Każdemu agentowi oficer prowadzący zakładał dwie teczki - osobową i pracy, w których znajdowało się całe dossier kandydata, czyli przeprowadzona rozmowa werbunkowa, przyjęcie pseudonimu, badanie rodziny, znajomych oraz opinie oficerów prowadzących. W teczce pracy gromadzono donosy TW i pokwitowania gratyfikacji pieniężnych



Ostatnie publikacje w Wolnym Związkowcu dotyczące listy nazwisk tajnych współpracowników z Huty Katowice spotkały się z dużym zainteresowaniem czytelników. Część nie kryje zadowolenia z tego powodu mówiąc - „wreszcie” lub „dlaczego tak późno” a jeszcze inni pytają kiedy ujawnimy kolejne nazwiska. Do redakcji przychodzą pracownicy prosząc o sprawdzenie nazwiskami osób, które w ich opinii, w „tamtym” okresie mogły współpracować ze Służbą Bezpieczeństwa. Są też osoby, które sugerują, że obecni i lub byli współmałżonkowie mogli być na usługach bezpieki.

Ze swej strony radzę uzbroić się w cierpliwość - w najbliższych dniach w katowickim IPN zostanie złożony wniosek o odtajnienie nazwisk wszystkich pozostałych pseudonimów TW z wykazu agentury Huty Katowice. Po zapoznaniu się z aktami wielu spraw stwierdzam, że nie każdy TW w hucie w równym stopniu był aktywny we współpracy z SB. Dlatego o stopniu szkodliwości każdego z nich będzie można powiedzieć dopiero po zapoznaniu się z ich teczkami pracy. Takie - zdaniem archiwistów IPN przetrwały. Mimo poczynionych olbrzymich niszczeń, których dokonano w latach 1989-1990 w latach pałac setki tysięcy teczek SB w Urzędach wojewódzkich MSW, znaczna część kopii zachowała się i znajduje się w centralnych zbiorach Instytutu.

Różne były metody pozyskiwania pracowników na tajnych agentów. Pewien tego obraz pokazuje przypadek pracownika huty, który przed dwoma laty dobrowolnie przyznał się do zwerbowania go przez służby i dokładnie opisał nam sytuację z maja 1978 roku, kiedy został zatrzymany przez Straż Przemysłową poddany przez SB „psychicznej obróbce”.

Wiemy, że w stosunku do osób znajdujących się w polu operacyjnego zainteresowania SB próbowano wywierać presję grożąc ujawnieniem materiałów kompromitujących np. dotyczących przeszłości obyczajowej lub kryminalnej. Innym sposobem był szantaż i groźenie np. wyrzuceniem z pracy, więzieniem, a nawet śmiercią takiej osoby lub jego bliskich. Jeszcze innych pracowników w hucie pozyskiwano w drodze przepustwa, obiecując pieniądze, prezenty, wydanie paszportu, pomoc przy awansie zawodowym a nawet pomoc materialną w rozkręceniu drobnego biznesu rodzinnego.

Tajnych współpracowników sownie wynagradzano. Zależało to jednak od jakości dostarczanych informacji. Według IPN, przeciętnie za jeden, dwa, czasem trzy donosy w miesiącu TW otrzymywał mniej więcej równowartość pensji pełnoetatowego pracownika.

W hucie było co najmniej pięciu tajnych współpracowników, którzy wyróżniali się szczególną „pracowitością”. Każdy TW posiadał własnego oficera prowadzącego. U każdego „na kontakcie” pozostawało kilku, a nawet kilkunastu tajnych współpracowników. Oficer operacyjny dysponował specjalnym „funduszem operacyjnym” którym wynagradzał pracę lub koszty poniesione przez TW. Doniesienia i pokwitowania były wpisywane do Dziennika Rejestracyjnego Agentów. Najwyższą formą pracy ludzi bezpieki obok rozpracowań ewidencyjnych i agenturalnych, SOS - Sprawy Operacyjnego Sprawozdania; SOR - Sprawy Operacyjnego Rozpracowania - były operacyjne rozpracowania obiektowe (SO).

Jak pokazuje wykaz agentury w Hucie Katowice - większość TW pozyskano do Sprawy Obiektowej krypt. „CENTRUM” - czyli rozpoznania i rozpracowania w latach 1980-1989 środowiska działaczy Solidarności. Dla tych, którzy mają wątpliwości czy dokumenty o zwerbowaniu TW nie są mistyfikacją, wyjaśniamy, że jak dotąd IPN nie stwierdziła przypadku sfałszowania choćby jednej teczki agenta bądź informatora. Nie wiemy jak duża liczba pozyskanych na tajnych współpracowników w latach 1974-1989 w hucie jeszcze pracuje. Stąd apel do nich kontakt z redakcją. Chcemy, by ujawnili okoliczności i metody jakich wobec nich użyła SB. My poszerzymy naszą wiedzę - dla nich będzie to częściowe rozgrzeszenie się z przeszłością. (jz)

Pseudonimy TW z Huty Katowice oczekujące na odtajnienie

Wydział II kontrwywiad: „Mateusz”, „Adam”, „Alina”, „Wilga”, „Czechowski”, „Adam”, „Żuk”
Wydział III A - rozpracowanie Solidarności: „Andrzej Kowalski”, „Zagórski Henryk”, „Marek”, „Mały”, „Artur”, „Michał”, „Zebek”, „Adam”, „Karol”, „Sowa”, „Jacek”, „Krzysztof”, „Janusz”, „Małgorzata”, „Wiadek”, „Anna”, „Wiktor”, „Teofil”, „Turysta”, „Zdzisław”, „August”, „Janusz”, „Janusz”, „Kazimierz”, „Marek”, „Marian”, „Ryszard”, „Tadeusz”, „Tadek”, „Wacek”, „Adam”, „Staszek”, „Hipolit”, „Tuwim”, „Leszek”, „Bez”, „Mariola”, „Róża”, „Kajtek”, „Maks”, „Maluch”, „Jerzy”, „Karina”, „Kowalski”, „Wesko”, „Piotr”, „Wilhelm”, „Adam”, „Lak”, „Tadeusz”, „Lech”, „Zbyszek”, „Tenis”, „Ametyst”, „Rubin”, „Andrzej”, „Izabella”, „Sebastian”, „Baja”, „Wiater”, „Stefan”, „Zawisza”, „Artur”, „Kinga”, „I.Y.Z.”, „Wacek”, „Jacek”, „Piotr”, „Ksawery”, „Wilga”, „Wacław”, „Jurek”, „Jurek”, „Jędrzek”, „Bolesław”, „Alfred”, „Bem”, „Irena”, „Bogdan”;
Wydział paszportowy: „Jesion”, „Majka”,
Wydział T technika operacyjna: „Fachowiec”.

IPN udostępni nową poszerzoną bazę danych

Przełom w odtajnieniu zbiorów dawnego MSW

Blisko półtora miliona zapisów osobowych będzie zawierała nowa baza danych Instytutu Pamięci Narodowej z kartotek dawnego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych.

Zbiór docelowo będzie zawierał około 3 milionów danych i zapisów o osobach inwigilowanych przez Służbę Bezpieczeństwa oraz kopie donosów agentów. Jak zapewnia IPN - będzie to przełom w poznawaniu PRL-owskiej historii. Dane pozwolą na ustalenie charakteru kontaktów poszczególnych osób ze SB, nawet jeśli akta tych osób zostały zniszczone. Dotychczas badacze korzystali z pomocy pracowników IPN, którzy przeszukiwali papierowe kartoteki ręcznie. Sprawdzanie takie trwało często miesiącami. Obecnie każdy, kto uzyska zgodę na dostęp do bazy danych, będzie mógł w ciągu kilku sekund sprawdzić interesujące go nazwiska z danymi osobowymi jak: nazwisko, imię, datę i miejsce urodzenia, imiona rodziców i od ręki otrzymać potwierdzoną kopię kart.



Dostęp do kartotek będą mieli: uprawnieni pracownicy IPN, a także, za zgodą instytutu, naukowcy i dziennikarze którzy mają rekomendacje redakcji lub uczelni.

Użytkownicy bazy będą ponosić odpowiedzialność za to, w jaki sposób użyją tych informacji.

(jz)



Pakiet niezgody Rząd z pracodawcami oszukali stronę związkową

NSZZ „Solidarność” ostro skrytykowała rządowy projekt ustawy antykryzysowej przyjęty przez rząd w dniu 2 czerwca, a następnie skierowany do Sejmu bez jakichkolwiek rozmów i negocjacji z partnerami społecznymi.

Zdaniem Solidarności łamie on zawarty w dniu 13 marca kompromis w sposób jednostronnie korzystny dla pracodawców. To w trakcie prac w komisji sejmowej, na wniosek pracodawców - wiceminister pracy i polityki społecznej zablokowała dyskusję i merytoryczną ocenę poprawek zgłaszanych przez związki zawodowe, nawet tych naprawiających oczywiste błędy ustawy. Minister uzależniła możliwość ich wprowadzenia od zgody pracodawców. Zamiast merytorycznej dyskusji o poprawkach, przedstawiciele pracodawców atakowali na forum Komisji Związków, oskarżając bezpodstawnie „Solidarność” o złamanie uzgodnień i zerwanie porozumienia. Również pełna akceptacja i wsparcie, jakiego pracodawcy udzielają rządowi w forsowaniu nieuczciwych ze strony związkową i sprzecznych z porozumieniem rozwiązań oraz tolerowanie przez pracodawców farsy, w jaką przerosły się posiedzenia komisji sejmowych rodzi przypuszczenie, że miały miejsca uzgodnienia i konsultacje rządu ze stroną pracodawców a bez strony związkowej.

W liście przesłanym do szefów organizacji pracodawców - szef Solidarności Janusz Śniadek stwierdza, że zbudowany z wielkim trudem kapitał wzajemnego zaufania pomiędzy partnerami społecznymi został w ostatnich tygodniach bardzo nieroztropnie roztrwoniony. Najbliższe miesiące bezlitośnie zweryfikują rzeczywistą wartość forsowanych dzisiaj rozwiązań antykryzysowych. Wobec tak prowadzonego dialogu, środowiskom pracowniczym, jako jedynemu instrumentowi obrony pozostaną protesty. W tej sytuacji NSZZ Solidarność uznaje dalsze próby uzgodnień dotyczące ustawy za bezcelowe i niewłaściwe. Związek nie będzie uczestniczył we wprowadzaniu opinii publicznej w błąd, że poszukuje się rozwiązań antykryzysowych na drodze dialogu.

W uchwale Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” stwierdza, że rząd w projekcie ustawy antykryzysowej nie uszanował kompromisu osiągniętego trzy miesiące temu pomiędzy pracownikami i pracodawcami, gdy wypracowano tzw. pakiet działań antykryzysowych.

Dlatego Komisja Krajowa upoważnia Prezydium KK - po uzgodnieniu z innymi reprezentatywnymi centralami związkowymi - do podjęcia decyzji o zawieszeniu udziału przedstawicieli NSZZ „Solidarność” w Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego i Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i zespołów branżowych.

Na znak protestu w ostatni wtorek w woj. śląskim przedstawiciele Solidarności zrezygnowali z udziału w pracach Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego (WKDS). W ten sposób wyrazili dezaprobatę przeciwko „niemocy tego gremium w rozwiązywaniu ważnych problemów oraz łamaniu zasad partnerstwa i dialogu społecznego”. Piotr Duda, lider śląsko-dąbrowskiej S, zapowiedział, że związkowcy wrócą do prac komisji dopiero wtedy, gdy załatwione zostaną wskazane przez nich kwestie, a związki będą traktowane po partnersku. W pracach komisji nie będą też uczestniczyć przedstawiciele Solidarności z Podbeskidzia i Częstochowy.

NOWELIZACJA ZMIAN W KODEKSIE PRACY

Nowe przepisy dot. chorób zawodowych

Z dniem 3 lipca zaczęła obowiązywać nowelizacja przepisów Kodeksu Pracy dotycząca chorób zawodowych. Zmiana to skutek stwierdzenia przez Trybunał Konstytucyjny, że art. 237 § 1 pkt 2 i pkt 3 k.p i rozporządzenie wykonawcze wydane na ich podstawie, są niezgodne z ustawą zasadniczą. Obecnie pracodawca będzie musiał przechowywać protokoły ustalenia przyczyn wypadku i dokumentacji powypadkowej przez 10 lat.

O wypadku będzie mógł teraz poinformować również pracownik lub były pracownik, który podejrzewa, że występują u niego objawy wskazujące na chorobę zawodową.

W Kodeksie Pracy zdefiniowano chorobę zawodową - jest nią choroba wymieniona w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy.

Ministerstwo Pracy opracowało również nowe rozporządzenie w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, które zastąpi rozporządzenie w sprawie wykazu chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach.

Wśród nowych chorób znajdziemy nowe pylice płuc (m.in. talkową, grafitową, żelazową, cynową i barytową), raka krtani, nowotwory nosa i zatok przynosowych. Ustawodawca zwiększył również liczbę placówek, w których pracownicy mogą się ubiegać o rozpoznanie choroby zakaźnej. Teraz jednostkami orzecznictwa I stopnia są:

- poradnie chorób zawodowych wojewódzkich ośrodków medycyny pracy,
- poradnie chorób zakaźnych wojewódzkich ośrodków medycyny pracy albo przychodnie i oddziały chorób zakaźnych poziomu wojewódzkiego - w zakresie chorób zawodowych zakaźnych,
- jednostki organizacyjne zakładów opieki zdrowotnej, w których nastąpiła hospitalizacja - w zakresie rozpoznawania chorób zawodowych u pracowników hospitalizowanych z powodu wystąpienia ostrych objawów choroby.

Ocenę narażenia zawodowego przeprowadza:

- w związku z podejrzeniem choroby zawodowej - lekarz, który sprawuje profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikiem, którego dotyczy podejrzenie,
- w toku ustalania rozpoznania choroby zawodowej - lekarz zatrudniony w jednostce orzecznictwa I i II stopnia,
- w toku podejmowania decyzji o stwierdzeniu choroby zawodowej lub decyzji o braku podstaw do stwierdzenia choroby zawodowej - właściwy państwowy powiatowy inspektor sanitarny.

Nie każdy bezrobotny będzie mógł chorować

Ministerstwo Zdrowia przygotowuje zmiany w przepisach, które mają ograniczyć liczbę osób rejestrujących się jako bezrobotne tylko po to, by uzyskać ubezpieczenie zdrowotne. Resort zdrowia zmierza do takich zmian systemowych, które pozwolą rozpoznawać symulantów uchylających się od pracy a korzystających z zasiłków dla bezrobotnych. Obecnie trwają konsultacje z ministerstwem pracy w tej sprawie.

Nieoficjalnie przyczyną zapowiadanych zmian jest sytuacja Narodowego Funduszu Zdrowia, któremu zaczyna brakować pieniędzy na opłacanie składek zdrowotnych za bezrobotnych.

Przygotowywana przez resort zdrowia zmiana ma też dać znaczące oszczędności dla budżetu.

Państwo zapłaci za opiekę dla dzieci do 3 lat

Ministerstwo Pracy przygotowuje projekt tzw. ustawy żłobkowej, regulującej kwestię opieki nad dzieckiem do lat trzech. Przewiduje ona, że rodzice dostawcą będą specjalne bony, którymi mogliby płacić za opiekę nad maluchem. Regulacja ta ma zachęcić kobiety do macierzyństwa oraz umożliwić im szybki powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka.

Obecnie co roku tysiące dzieci nie dostają się do żłobków. Najczęściej kończy się to tym, że mamy rezygnują z pracy zawodowej, by nimi się opiekować. To właśnie brak innej niż dom rodzinny opieki nad maluchem sprawia, że młode mamy nie pracują.

Według projektu - opłaty za żłobek można będzie odpisać od podatku. Ci, którzy zdecydują się na prywatną opiekunkę, dostaną bon, rodzaj vouchera, którym będzie można dopłacić do pensji niani. Aktualnie nie jest jeszcze znana jego wartość.

Przewiduje się, że projekt ustawy o żłobkach i bonach trafił do Sejmu już w wrześniu i może zostać uchwalony do końca roku. Miałyby zacząć obowiązywać od stycznia 2010 roku.

Nowa ulga podatkowa

Osoby odkładające pieniądze na dodatkową emeryturę mają mieć z tego tytułu prawo do odliczenia od podstawy opodatkowania nowej ulgi podatkowej. Wprowadzenie podatkowej preferencji zakłada obywatelski projekt nowelizacji ustawy o PIT. W Sejmie odbyło się jego pierwsze czytanie. Nowelizacja umożliwi odliczenie od dochodu wpłat dokonanych przez podatnika w danym roku podatkowym bezpośrednio na własne dobrowolne zabezpieczenie emerytalne. Wysokość odliczenia wyniosłaby maksymalnie 12 tys. zł rocznie. Kwota ta podlegałaby corocznej waloryzacji.

Zgodnie z projektem preferencją byłyby objęte wpłaty w instytucjach finansowych nadzorowanych lub notyfikowanych Komisji Nadzoru Finansowego dokonane od 1 stycznia do 31 grudnia każdego roku podatkowego. Podatnik musiałby dokumentować wydatki na przyszłą emeryturę dowodem wpłaty na rachunek bankowy instytucji finansowej określającym jego imię, nazwisko i adres oraz wysokość wpłaty, nazwę instytucji finansowej, a także cel wpłaty w postaci zabezpieczenia emerytalnego.

W pierwszym czytaniu został złożony wniosek o odrzuceniu projektu. Głosowanie ma odbyć się na najbliższym posiedzeniu Sejmu.



Odszkodowania za bezprawne zwolnienie

Jeśli firma w rażący sposób naruszy przepisy o rozwiązywaniu stosunku pracy, pracownik może nie tylko ubiegać się o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, ale też rekompensatę wszystkich szkód, jakie poniósł.

W orzeczeniu z 27 listopada 2007r. (sygn. SK 18/05). Trybunał Konstytucyjny uznał, że, jeżeli pracodawca w sposób rażący naruszył przepisy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, to zwalniany pracownik ma prawo ubiegać się nie tylko o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie na podstawie kodeksu pracy, ale także o odszkodowanie cywilne za wszystkie szkody, jakie poniósł w związku ze zwolnieniem. Może chodzić np. o prawo do nagrody jubileuszowej, zasiłku dla bezrobotnych, wcześniejszej emerytury czy odprawy. Pracownicy mogą też domagać się wynagrodzenia za czas niezawinionego pozostawania bez pracy, a nawet dochodzenie odszkodowania za uszczerbek na zdrowiu, jeśli pracownik doznał go wskutek zwolnienia bez wypowiedzenia.

Z kolei Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 18 czerwca 2009 r. (sygn. I PZP 2/09). uznał, że pracownik, który został przywrócony do pracy po bezprawnym wypowiedzeniu umowy i otrzymał wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie może domagać się od niego odszkodowania cywilnego. Sędziowie podkreślili, że prawo dopuszcza przypadki miarkowania wysokości odszkodowania lub zadośćuczynienia za wyrządzoną szkodę. Dlatego pracodawca nie zawsze musi odpowiadać za wszystkie szkody, jakie podwładny poniósł w związku ze zwolnieniem.

Według specjalistów prawa pracy – to nie tryb rozwiązania stosunku pracy, lecz fakt, czy pracodawca działał bezprawnie i rażąco naruszył zasady współzycia społecznego, powinien decydować o tym, czy pracownik może ubiegać się o odszkodowanie cywilne. Jeśli pracownik potrafi udowodnić winę pracodawcy i bezprawność jego działania oraz wykazać związek przyczynowy między zwolnieniem a szkodą i wskazać jej wysokość, może ubiegać się o odszkodowanie cywilne bez względu na to, w jakim trybie został zwolniony. Orzeczenie SN z 18 czerwca br. można rozumieć w ten sposób, że nie dopuszcza ono do wypłaty żadnej dodatkowej rekompensaty na podstawie k.p., poza przywróceniem do pracy lub odszkodowaniem. Gdyby jednak uznać, że prawo do odszkodowania cywilnego zależy od trybu zwolnienia, to o odszkodowanie mógłby się np. ubiegać pracownik zwolniony dyscyplinarnie, który nie mógł znaleźć pracy, bo szef opowiadał o nim nieprawdziwe informacje w danym środowisku. Prawa tego pozbawiony byłby natomiast pracownik, który jest w takiej samej sytuacji, ale został zwolniony za wypowiedzeniem. Takie różnicowanie uprawnień ze względu na tryb rozwiązania umowy może być sprzeczne z zasadą sprawiedliwości społecznej. Część prawników podkreśla, że możliwość ubiegania się o odszkodowania cywilne powinna być uzależniona od tego, w jaki sposób firma rozwiązała stosunek pracy z podwładnym. Osoby zwalniane bez wypowiedzenia są z tego powodu narażone na większe straty. Mogą mieć np. problemy z poszukiwaniem pracy, bo pracodawcy nie chcą zatrudniać osób zwolnionych dyscyplinarnie. Wtedy uzasadnione jest, że pracownik taki może żądać od pracodawcy odszkodowania za czas pozostawania bez pracy.

Pracownicy, którzy uważają, że ich pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów, powinni składać pozwy cywilne. Sądy będą musiały w każdej konkretnej sprawie orzekać, czy należy im się odszkodowanie cywilne, czy też nie. Nie ma natomiast żadnych wątpliwości, że na podstawie orzeczenia TK takie uprawnienie przysługuje osobom zwalnianym bez wypowiedzenia.

Początkujący kierowcy pod nadzorem

Ministerstwo Infrastruktury zakończyło prace nad nowelizacją ustawy o kierujących pojazdami. Jedną ze zmian jest wprowadzenie okresu próbnego dla świeżo upieczonych kierowców samochodów osobowych.

Zgodnie z przygotowanymi przepisami, przez cały okres próbny, trwający dwa lata, kierowca który po raz pierwszy uzyskał prawo jazdy kategorii B, będzie poddany szczególnemu nadzorowi polegającemu na tym, że:

- okres próbny przedłużony zostanie po popełnieniu dwóch wykroczeń przeciwko bezpieczeństwu w ruchu drogowym,
- zostanie skierowany na kurs reedukacyjny, jeżeli popełnił dwa wykroczenia przeciwko,
- prawo jazdy zostanie mu cofnięte przy trzech wykroczeniach lub jednego przestępstwa przeciwko bezpieczeństwu w ruchu drogowym .

Poza tym w okresie próbnym kierowca nie będzie mógł podejmować pracy zarobkowej w charakterze kierowcy i wykonywać osobiście działalności gospodarczej polegającej na kierowaniu pojazdem. Dodatkowo będzie musiał kierować wyłącznie pojazdem oznakowanym z tyłu i z przodu naklejką z zielonym liściem klonowym.

Okres próbny lub obowiązek jazdy z osobą towarzyszącą dla młodych kierowców wprowadzili już takie kraje, jak: Austria, Estonia, Finlandia, Francja, Irlandia, Luksemburg, Niemcy, Norwegia, Portugalia, Szwajcaria, Szwecja, Wielka Brytania i Węgry. Z doświadczeń tych państw wynika, że pozwoliło to na zmniejszenie liczby wypadków z udziałem młodych kierowców od ok. 20 do nawet 50 proc.

Projekt ustawy zakłada też kierowanie osoby, która uzyskała 24 punkty karne, na kurs reedukacyjny zamiast, jak dotychczas, na egzamin sprawdzający jej kwalifikacje. Kierowca, który w ciągu 5 lat od dnia wydania skierowania na kurs reedukacyjny ponownie zgromadzi 24 punkty, ma być odbierane prawo jazdy.

Pijany kierowca straci prawo jazdy na zawsze

Kierowca, który pod wpływem alkoholu spowoduje wypadek, w którym będą ranni lub ofiary śmiertelne, dożywotnio straci prawo jazdy. Takiego rozwiązania zakłada projekt zmian zaostrzających Kodeks karny – Prawa i Sprawiedliwości Obecnie prawo jazdy również może zostać odebrane dożywotnio przez sąd, ale nie musi. Sędziowie mają dowolność przy orzekaniu tej kary. Zmiana ma sprawić, że piani sprawcy wypadków obowiązkowo będą na zawsze tracić swoje uprawnienia do prowadzenia pojazdów.

Projektowane przepisy zakładają, że jeżeli okaże się, że zatrzymany przez policję nietrzeźwy kierowca był już w przeszłości karany za jazdę pod wpływem alkoholu, również straci prawo jazdy na zawsze. W takich przypadkach nie ma co liczyć na pobłażliwość sądu i należy się liczyć także z karą więzienia. Projekt zakłada, że pijani recydywiści trafią za kratki na co najmniej trzy lata, a maksymalnie na pięć lat.

Autorzy projektu argumentują, że pijani kierowcy są jednym z ważniejszych problemów bezpieczeństwa na drogach w Polsce. Dlatego ich zdaniem, zaostrzenie kar jest jedynym rozwiązaniem walki z taką patologią.

Prawo na co dzień

Odwwołanie od opinii lekarskiej

Pyt. – Uległem kontuzji dłoni co spowodowało ograniczona ruchliwość dwóch palców. Ponieważ posiadam Grupowe Ubezpieczenie Pracownicze, złożyłem wniosek do PZU Życie SA. Skierowano mnie na badania lekarskie do lekarza orzecznika PZU, ale dostałem decyzję odmowy świadczenia opartą na przeprowadzonych badaniach. Czy mogę się odwołać od opinii lekarskiej?

Odp. – W decyzji ubezpieczyciela ustalającej wysokość świadczenia ubezpieczeniowego powinno być wskazane, że może Pan wnieść pozew do sądu.

W zasadzie firmy ubezpieczeniowe nie przewidują żadnej drogi odwoławczej, bo nie prowadzą postępowania administracyjnego. Firma ubezpieczeniowa nie jest organem władzy tylko przedsiębiorcą nastawionym na prowadzenie działalności gospodarczej i osiąganie z niej zysku. Jeśli ubezpieczony uważa, iż ustalenia lekarza powołanego przez PZU są niewłaściwe i że procentowy uszczerbek na zdrowiu jest większy, a tym samym większe powinno być odszkodowanie, to można tylko złożyć pozew do sądu o zasądzenie wskazanej w pozwie kwoty – takiej jaką uważa za właściwą. W tym celu należy złożyć wniosek o powołanie biegłego sądowego z zakresu medycyny, żeby określił wysokość procentowego uszczerbku na zdrowiu.



Nie wiesz ? Pytaj !

Interwencje

Przewodniczący MOZ NSZZ "S" MSP
Interwencje, prawo pracy, płace
Sprawy socjalne, bhp
Sprawy organizacyjne, sport
Sprawy finansowe
Porady prawne

- 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

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

W barwach Solidarności Grupy Serwisowej Bieganie pasją jego życia

Dla Krzysztofa Smędzika z Solidarności ArcelorMittal Service Group w Dąbrowie Górniczej, bieganie stało się pasją życia. Mimo, że rozpoczął dość późno, bo w wieku 45 lat – ma na swym koncie wiele sukcesów. Nie poprzestaje na tym - wyznacza sobie kolejne ambitne cele.

JZ - Ubiegłoroczny sezon biegowy możesz zaliczyć do bardzo udanych.

Krzysztof Smędzik – Moim największym sukcesem było powtórzenie 1 miejsca w mojej grupie wiekowej w maratonie Hornindal w Norwegii oraz zajęcie 8 miejsca w klasyfikacji generalnej. Po podsumowaniu punktów, zająłem I miejsce w biegach przełajowych o Paterę „Polska – Dziennik Zachodni i Śląskiego TKKF”, a senon zakończyłem na I miejscu w Grand Prix Zagłębia w biegach przełajowych w systemie pucharowym w swojej kategorii wiekowej.

WZ - Jak rozpoczęła tegoroczny sezon?

KS - W tym roku uczestniczyłem m.in.:

- w biegu zaliczanym do klasyfikacji o Paterę Dziennika w Dąbrowie Górniczej zająłem 2 miejsce,

- w majowym biegu - „Polska Biega” w Sosnowcu uplasowałem się na 2 miejscu w klasyfikacji generalnej,

- w I Maratonie katowickim „Silesia” zająłem 8 miejsce w mojej kategorii wiekowej. W kolejnym biegu przełajowym o Paterę Dziennika zająłem 2 miejsce, a w kilka godzin później w IV biegu ulicznym Szlakiem Jana Pawła II w Sosnowcu – zająłem 2 miejsce w klasyfikacji generalnej. W ostatnich zawodach w biegu przełajowym „Brzózki” o Grand Prix Zagłębia w dniu 17 czerwca w Dąbrowie Górniczej zająłem 2 miejsce w Klasyfikacji generalnej i pierwsze w kategorii wiekowej.

WZ – Jakie masz plany na najbliższe miesiące?

KS – W najbliższych dniach wybieram się do Norwegii by 25 lipca wystartować w corocznym maratonie Hornindal wokół najgłębszego

jeziora w Europie i chciałbym zająć jak najlepsze miejsce w klasyfikacji generalnej. Chcę też sprawdzić się w 42 km maratonie Komandosów w Lublińcu. Jest on rozgrywany w ciężkich warunkach terenowych w pełnym umundurowaniu z 10 kg plecakiem.

W debiucie w 2007 roku, w zimowej aurze zająłem 18 miejsce w klasyfikacji generalnej. W zawodach startują żołnierze elitarnych jednostek specjalnych - komandosi z Lublińca, Bielsko-Białą, Krakowa i Wybrzeża. W zawodach tych od wielu lat uczestniczy m. in. były dowódca „Grom” gen. Roman Polko.



Obecnie w biegach zaliczanych do klasyfikacji o Paterę Dziennika zajmuję 3 miejsce a w biegach o Grand Prix Zagłębia – 2 miejsce. Kondycyjnie czuję się wysmienicie i będę robił wszystko by w końcowej klasyfikacji znaleźć się na I miejscach.

JZ – Życzę zrealizowania ambitnych planów.



„Grill w ogrodzie SKOK”

Grill sponsoruje SKOK PIAST

Serdecznie zapraszamy
w czwartek 16 lipca br.
w godz. od 10:00 do 15:00
na wspólne grillowanie przed
siedzibą SKOK „Piast”
Dąbrowa Górnicza,
ul. Piłsudskiego 92.

Mamy nadzieję, że smaczny
poczęstunek i miła rozmowa
spowodują więcej promieni
słońca dla nas tego lata.
Zapraszamy
SKOK „Piast”

Wypoczynek przy współpracy z ZUH „Partner”

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. Osrodek znajduje się 200 m od plaży.

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

Wyjazd: 11.09 godz. 22:00 z parkingu ZOZ.

Powrót 20.09 w godz. wieczornych.

Koszt wycieczki: - 620 zł/os dla członków „S” oraz ich rodzin - 650 zł/os. dla pracowników korzystających z ZFŚS - 700 zł/os dla pozostałych. Przy zapisie zaliczka 50 zł/os nie podlega zwrotowi.

Zapisy: Eugeniusz Gerke tel. do pracy 78 79, tel. 666 086 259.

Przy zapisie (PESEL, nr ewidencyjny, adres)

23 września - 1 października

Komisja Emerytów i Rencistów NSZZ „S” zaprasza:

do Darłówka

Organizator zapewnia: przejazd autokarem, ubezpieczenie, zakwaterowanie w OW „GNIEWKO” w 2, 3 i 4 osobowych pokojach, z pełnym węzłem sanitarnym, TV. W ramach wycieczki: 3 posiłki dziennie, ognisko-grill, zabawa przy muzyce.

W programie: wycieczki, możliwość skorzystania z basenu i usług rehabilitacyjnych.

Cena: dorośli ok. 480 zł., dzieci do 10 lat - 320 zł., dzieci do 3 lat - bez świadczeń 120 zł.

Wyjazd: 23.09 godz. 22:00 parking HK ZOZ.

Powrót - 1.10 godz. ok. godz. 6:00 parking HK ZOZ..

Zapisy: Zbigniew Letniowski od 23 czerwca br. budynek DAMM 4 pok. 10, tel. 776 97 47 kom. 517 352 919.

21-30.sierpnia

Komisja Wydziałowa NSZZ „S” Zakładu Automatyzacji zaprasza:
do Łeby

Organizator zapewnia: transport, ubezpieczenie. zakwaterowanie w ośrodku wczasowym „STAR” 350 m od morza w 2, 3 i 4 osobowych pokojach z pełnym węzłem sanitarnym, śniadania i obiadowe kolacje.

Cena wycieczki: dla osób niezrzeszonych korzystających z ZFŚS - 555 zł.

- dla członków „S” - 520 zł

- dla dzieci członków „S” w wieku od 3-12 lat - 400 zł.

Przy zapisie zaliczka w kwocie 100 zł/osobę nie podlega zwrotowi.

Wyjazd 21.08 godz. 22:00 z parkingu ZOZ.

Powrót 30.08 w godzinach rannych

Zapisy przyjmuje Ewa Łukaszińska tel. 65 46, kom. 504186 422.

22 - 31 sierpnia

Komisja Emerytów i Rencistów NSZZ „S” zaprasza:

do Dźwirzyna

Organizator zapewnia: przejazd autokarem, ubezpieczenie, zakwaterowanie w OW „REJAL” w 2, 3 i 4 osobowych pokojach z pełnym węzłem sanitarnym. W ramach wycieczki: 3 posiłki dziennie, ognisko-grill, beczka piwa, zabawa przy muzyce.

W programie: wycieczka do Świnoujścia lub Kołobrzegu, do Ogrodu Botanicznego w Dobrzycy.

Cena: dorośli ok. 620 zł., dzieci do 10 lat - 520 zł., dzieci do 3 lat bez świadczeń ok. 250 zł.

Wyjazd 22.08 o godz. 22:00 parking HK ZOZ. **Powrót** 31.08 godz. 6:00

Zapisy przyjmuje: Zbigniew Letniowski. budynek DAMM 4 pok. 10 tel. 776 97 47 kom. 517 352 919.

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.