

WOLNY Związkowiec

Pismo

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



Nr 13/2009 (563) HUTA KATOWICE 7 października 2009

Postojowe w październiku również 75 proc.

W związku z kontynuowaniem konsultacji ze Stroną Związkową w zakresie wysokości tzw. „postojowego”, podjęta została decyzja, iż w miesiącu październiku br. stosowane będą dotychczasowe zasady, zawarte w „Porozumieniu w sprawie zasad funkcjonowania urlopów „postojowych” w związku z trudną sytuacją produkcyjną w ArcelorMittal Poland S.A., wynikłą z kryzysu na światowym rynku finansowym z 8 kwietnia br. tj. 75% wynagrodzenia.

NA ZAKŁADOWEJ KOMISJI KOORDYNACYJNEJ „S”

Ostra krytyka Zarządu AMP i HR-u

Szeroko reklamowany przez Pracodawcę program OMNIBUS, którego intencją jest „ochrona miejsc pracy i zatrzymanie kluczowych kompetencji w zasięgu ArcelorMittal Poland” – czyt. ma stanowić panaceum na uzdrowienie znajdującego się w kryzysie AMP i jest dobrym narzędziem na rozwiązanie trudnych spraw kadrowych - nie spotyka się z entuzjazmem pracowników. Ci, którzy widzieli prezentację są bardzo sceptycznie nastawieni do programu i nie podzielają opinii, że ma on w ogóle jakieś zalety. Bo kto dobrowolnie zechce zrezygnować z pracy w hucie na stałe - na rzecz czasowego zatrudnienia na okres 12 miesięcy w firmie zewnętrznej?

Propozycja pracodawcy szybko obiegła oddziały i spółki i stała się głównym punktem posiedzenia Zakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność” w czwartek 24 września. Jak wynikało z relacji przedstawicieli „S” z hut w Dąbrowie Górniczej, Krakowa, Sosnowca, Świętochłowic i Chorzowa – program wzbudził gorące emocje i jest szeroko komentowany.

Pracowników niepokoi i słusznie, że firma zewnętrzna Manpower nie gwarantuje nikomu pracy stałej. Stąd obawa, że przesunięcie pracowników z huty i spółek do tej firmy spowoduje, że pracownik już nigdy nie wróci do huty, a po okresie 12 miesięcy może nawet ją stracić w spółce zewnętrznej. Sam proces podobno jest już w dużym stopniu zaawansowany. Odpowiednio wcześniej polecono w hutach i spółkach przygotować listy pracowników pod kątem ich przesunięcia z huty do firmy zewnętrznej. Ludzie to widzą i komentują, że chcą zrobić podział na ludzi dwóch kategorii. Nie może być na to zgody.

Dezorganizacja i chaos doprowadzają, że przestaje się chcieć pracować – mówili uczestnicy posiedzenia. Jeśli HR chce oszczędzać na zatrudnieniu to jasne jest, że w przyszłości będzie mniej płacił do Manpowera a ten zaproponuje swoje niższe stawki by wyjść na swoje. Wszyscy zgodnie przyznawali, że w AMP nie ma polityki zatrudnieniowej. Jeśli już teraz ludzi brakuje we wszystkich obszarach produkcyjnych i pomocniczych a oni mówią o wydzieleniu 20 proc. zatrudnionych do Manpowera - to zaczyna być chore albo trzeba kogoś leczyć.

Na stanowiskach domagają się naszej zdecydowanej reakcji. Jeden z uczestników zaproponował, by pierwsze przeniesienie pracownika do spółki Manpower było sygnałem do ogłoszenia pogotowia strajkowego w całym ArcelorMittal Poland. Ktoś inny by przeprowadzić referendum z votum nieufności do przedstawicieli HR. W takiej atmosferze przygotowano stanowisko, które zostało przyjęte jednogłośnie przez Zakładową Organizację Koordynacyjną NSZZ "Solidarność" ArcelorMittal Poland.

Wyrażono w nim oburzenie i stanowczy protest przeciwko planom Zarządu dotyczącym przekazania pracowników ArcelorMittal Poland S.A. do spółki Manpower Polska.

Zdaniem związku plany te naruszają dobro pracowników prowadząc do rozwiązania z nimi umów o pracę bez żadnych odpraw, poza ewentualnie ustawowymi. Zdając sobie sprawę z trwającego, ogólnosięwiatowego kryzysu gospodarczego i podejmowanych w związku z nim w naszej firmie działań, do tej pory tolerowały realizowane w AMP S.A. programy odejść dobrowolnych, gdzie to głównie pracownik, podejmował decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w zamian za rekompensatę finansową.

Aktualnie Zarząd AMP rezygnuje z dotychczas przyjętych zasad, i postanawia, pod przymusem, przekazać pracowników do firmy Manpower Polska. Jest to szczególnie nie zrozumiałe w chwili gdy nasze huty wracają do portfela zamówień z roku 2008. Na takie działania ZKK nie może wyrazić zgody. Nie możemy zapobiec faktowi, iż długoletni, doświadczeni pracownicy, wypracowujący ostatnimi laty tak wysokie zyski dla Właściciela, stają się głównymi ofiarami przeprowadzanych nie zawsze trafnych zmian i częstokroć chybotliwych decyzji. ZKK ostrzegła, że realizowanie przez pracodawcę planów uderzających w pracowników ArcelorMittal Poland S.A. oraz dalsze ignorowanie stanowiska naszego związku zawodowego nie da nam żadnej innej alternatywy i zmusi do wejścia w spór zbiorowy. (jz)

Związki bojkotują spotkanie w sprawie oceny realizacji Pakietu Socjalnego

Po raz pierwszy od podpisania Pakietu Socjalnego w lutym 2004 roku – związki zawodowe ArcelorMittal Poland nie wzięły udziału w kolejnym posiedzeniu, na którym miano dokonać podsumowania realizacji zobowiązań zawartych w Pakiecie Socjalnym, zaplanowanym na dzień 6.10.2009

Jaka była przyczyna bojkotu spotkania?

W wydanym oświadczeniu związki zawodowe wyjaśniają, że - stało się to wobec faktów, iż dotychczasowe uwagi i wnioski (wciąż aktualne) zawarte w pismach strony związkowej oceniających realizację zapisów ww. Pakietu Socjalnego od wielu lat są przez Inwestora Strategicznego i Pracodawcę lekceważone oraz w arogancki sposób odrzucane, zwłaszcza przez Przedstawicieli Pracodawcy ArcelorMittal Poland S.A. Związki Zawodowe podpisane pod niniejszym pismem oświadczają, że właśnie ze względu na takie postępowanie przedstawicieli Pracodawcy na znak protestu nie wezmą udziału w kolejnym spotkaniu dotyczącym oceny realizacji zobowiązań zawartych w Pakiecie Socjalnym, zaplanowanym na dzień 6.10.2009 r. Więcej str. 4

SOLIDARYZUJEMY SIĘ Z ZAGROŻONYMI ZAKŁADAMI W obronie gliwickiej zbrojeniówki



Około 400 pracowników zakładu zbrojeniowego Bumar Łąbędy protestowało we wtorek 6 września pod katowickim urzędem wojewódzkim. Z transparentami - „Nie chcemy redukcji naszych etatów! – „Chcemy pracy”, „Rząd POgrzebał zbrojeniówkę” oraz z okrzykami - „Złodziej”, - „złodziej” – protestowali przeciwko zwolnieniom grupowym. Na skutek braku zamówień i ograniczenia produkcji, pracę w zakładzie może stracić 800 osób. Gliwicka fabryka produkuje min. czołgi PT-91 Twardy, ale polska armia nie zamawia sprzętu w ich fabryce. Manifestujący domagali się rządowego wsparcia dla przemysłu zbrojeniowego. W solidarnościowym proteście związkowców z Gliwic wspomagali związkowcy górnictwa, hutnictwa i innych sektorów gospodarczych.

Podobnie jak w manifestacji przed dwoma tygodniami w Szczecinie, w Katowicach uczestniczyli związkowcy Solidarności ArcelorMittal Poland. (jz).

Mittal inwestuje w kopalnie

ArcelorMittal rozważa możliwość zakupu dalszych inwestycji. Jego doradcy we współpracy z amerykańskim gigantem brokerskim - firmą Goldman Sash pracują nad przejściem kilku korporacji o charakterze surowcowym. Jeszcze w tym roku ma dojść do sfinalizowania przejęcia afrykańskiej firmy Coal of Africa. Koncern jest właścicielem kopalń węgla w Mooiplaats, Vele i Makhado w Republice Południowej Afryki.

Będzie huta w Mozambiku

Niedawna decyzja o zaprzestaniu pracy nieekonomicznej walcowni stali należącej do ArcelorMittal w Mozambiku, nie oznacza definitywnej rezygnacji z wytwarzania stali w tym kraju - powiedziała dyrektor naczelny zakładu Nonkululeko Nyembezi-Heita. Koncern AM kierując się wzrostem popytu na stal w tym regionie, rozważa budowę nowej inwestycji o zdolności 400 tys. ton. Od czerwca zdolność produkcyjna zakładów ArcelorMittal w Południowej Afryce wzrosła z 60 proc. do 75 proc.



Redukcja w AM Annaba

Podczas konferencji prasowej 24 września w siedzibie dyrekcji stalowego kompleksu ArcelorMittal Annaba w Algierii - przedstawiciel firmy Wincent Le Gouic potwierdził zamiar redukcji zatrudnienia w jednostkach nie związanych z bezpośrednią produkcją. Decyzja związana jest z zapowiedzią dostosowania wskaźnika produktywności w spółce związku ustaleniem wielkości produkcji w Annaba na poziomie 1.2 miliona ton stali w 2010r., Taka wielkość wg Le Gouica, zabezpiecza przyszłość ekonomiczną zakładu.

Powracają w AM Minorca

Po półrocznej przerwie w wydobyciu węgla, należąca do ArcelorMittal kopalnia Minorca w stanie Virginia wznowiła produkcję. W czwartek 1 października do pracy powróciło 290 górników. To efekt naszych negocjacji z zarządem - powiedział David Zasadni, wiceprezydent związku zawodowego Steelworkers. Uzgodniliśmy, że każdy, kto wyrazi chęć powrotu - wróci. W czasie postoju, 100 osobowa grupa prowadziła prace remontowe o wartości 10 mln dol.

AM sprzeda udziały w Enovos

ArcelorMittal rozważa sprzedaż akcji Enovos, w której koncern posiada 25,3 proc. Pozostała część 28,3 proc. udziałów należy do rządu Luksemburga a pozostały akcjonariat w dużej części należy do udziałowców niemieckich. Koncern poinformował już wszystkich akcjonariuszy o takiej ewentualności, tym bardziej, że mają oni prawo pierwokupu akcji. Enovos ma obrót roczny na poziomie 2,5 mld euro.

AM ukarany za wypadek

ArcelorMittal został ukarany grzywną 12.250 dol. przez Związek Agencję Bezpieczeństwa i Administracji Zdrowia (IOSHA) za wypadek śmiertelny 37 letniej kobiety do jakiego doszło w hucie AM Indiana Harbor East w lipcu br. Agencja w przeprowadzonym śledztwie dopatrzyła się czterech "poważnych" pogwałceń bezpieczeństwa na stanowisku pracy ofiary.

Powrót do pracy w ArcelorMittal Claveland

Rośnie stan zatrudnienia w ArcelorMittal Claveland. Według wydanego oświadczenia przez Marka Granakisa lidera lokalnego związku zawodowego hutników (Steelworkers) w Claveland - wraz z uruchomieniem wielkiego pieca w ub. tygodniu - stan zatrudnienia w hucie zwiększył się do 930 pracowników. W związku z zawartym porozumieniem z Zarządem firmy do pracy powracają związkowcy Steelworkers. Zdaniem Granakisa - jeszcze w październiku dojdzie do uruchomienia drugiego wielkiego pieca, co pozwoli na powrót do pracy kolejnych 70 pracowników - członków związku. - Dążę do tego, by do pracy w ArcelorMittal Claveland powrócili wszyscy nasi członkowie - powiedział Granakis. Przed kryzysem, który nastąpił latem 2008 roku huta zatrudniała 1300 pracowników.

Wymiana pokoleniowa w AM Weirton

W amerykańskiej hucie ArcelorMittal Weirton w Zachodniej Wirginii doświadczeni pracownicy stanowią zdecydowaną większość załogi. Średnia wiek ok. połowy z 1000 pracujących ma ok. 57 lat i do 2012 roku odejdzie na emeryturę.

- Nie chcemy, by za 2-3 lata ta wiedza odeszła bezpowrotnie poza mury zakładu i powstała luka, która utrudni wykonywanie zadań produkcyjnych w Weirton - mówi Mark Glyptis, prezydent USW miejscowego związku zawodowego Steelworkers. Zanim odejdą musimy wykorzystać wiedzę doświadczonych pracowników do przeprowadzenia zmiany pokoleniowej w hucie Weirton a może także w innych hutach ArcelorMittal w USA. Skomputeryzowane najnowszej generacji linie walcownicze do powlekania blach cienkich (dla przemysłu spożywczego), wymagają szerokiej wiedzy technicznej i praktycznej. To bardzo dobre miejsce dla nowego młodego pokolenia - mówi Glyptis.



Zmieniająca się globalna gospodarka spowodowała wiele zmian. Od 1990 roku z sektora hutniczego w USA odeszło kilkadziesiąt tysięcy pracowników a 40 hut zbankrutowało. Uznaliśmy, że należy zapewnić przyszłość dzieciom hutnikom, których powinniśmy przysposobić do zawodów, na których pracują ich ojcowie. - Ten przemysł mimo wielu słabszych okresów ma wciąż przed sobą przyszłość.

Rozwiązaniem ma być wspólny projekt - związku Steelworkers i ArcelorMittal - o nazwie "Steelworker for the Future" (Hutnik dla przyszłości). Aktualnie prowadzone są rozmowy z kierownictwem szkół technicznych Ivy Tech Community College z Indiany oraz Prairie State College w Illinois, na przeprowadzenie na terenie huty szkolenia młodzieży i przyuczenia ich do pracy zawodowej w AM Weirton.

W ramach programu młodzi adeptci przejdą 24 tygodniowe szkolenie teoretyczne i praktyczne na terenie zakładu, w ramach którego przejdą praktyczną naukę zawodu bezpośrednio na stanowiskach, na których w przyszłości podejmą pracę.

Za naukę otrzymywać będą wynagrodzenie 17.39 dol. na godzinę oraz płatne trzy tygodnie w okresie wakacji. Po zakończeniu absolwenci uzyskają dyplom specjalisty w wyuczonych zawodach np. mechanika czy elektrotechnika.

W amerykańskim sektorze stalowym pracuje ponad 60.000 osób, czego w hutach należących do ArcelorMittal 14.000.

Nie - dla wyburzenia walcowni AM Lockwanna

Kiedy w grudniu 2008 roku Zarząd koncernu ArcelorMittal zdecydował o czasowym wstrzymaniu produkcji walcowni w miejscowości Lackwanna USA, nikt nie przypuszczał, że są to ostatnie dni tego zakładu. W maju br. nadeszła decyzja o fizycznej likwidacji walcowni. Ta zapowiedź oznaczała utratę miejsc pracy i zwolnienie ok. 300 pracowników. Część z nich została oddelegowana do walcowni ArcelorMittal w miejscowości Hamilton.

Pracownicy upadłej huty nigdy nie pogodzili się z twierdzeniem kierownictwa zakładu, że przyczyną decyzji o wyburzeniu są względy ekonomiczne i zbyt wysokie koszty produkcji.

- Ta decyzja była dla nas jak wyrok - mówi Antony Fortunato, szef miejscowego Steelworkers. Uważaliśmy, że zakład może nadal produkować. Likwidacja jest złą decyzją, bo trwale tracimy miejsca pracy. Zakład wielokrotnie w przeszłości przechodził trudne okresy i zawsze wychodził na prostą. Nasze argumenty, by zamiast wyburzenia sprzedać walcownię inwestorowi - Russ Kingston, of North American Trading Co., który deklaruje wznowienie produkcji nie przekonały zarządu. Zdaniem Fortunato - zarząd ma w tym cel - woli zniszczyć zakład niż oddać go konkurencji. AM obniża w ten sposób bazę produkcyjną w Stanach Zjednoczonych i rekompensuje sobie dochody podnosząc ceny produktów.

Nie jest to pierwsze unicestwienie obiektów produkcyjnych w amerykańskich spółkach AM. Do podobnych przypadków doszło już dwukrotnie.

Szefowie Steelworkers i byli pracownicy walcowni nie dają za wygraną, Zdobyli poparcie miejscowych przedstawicieli lokalnego samorządu i senatora partii Demokratów - Richarda Durbina. Wierzą, że mimo rozpoczętych prac rozbiórkowych - uda im się zatrzymać ten proces a walcownia pod innym właścicielem znów dobrze pracowała a byli hutnicy powrócą na swoje stanowiska pracy.

Dużo projektów i zmian niekoniecznie z dobrym skutkiem

Stan niepewności a nawet uczucie lęku o miejsca pracy utrzymują się hutach i spółkach już od kilku miesięcy. Szczególnie napięcie odczuwalne jest w tych spółkach, które Zarząd ArcelorMittal Poland zamierza sprzedać.

Posiedzenie Międzyzakładowej Komisji „S” w środę 23 września br., z udziałem zaproszonego Dyrektora Nadzoru Właścicielskiego Tomasza Ślęzaka, było dobrą okazją do zadawania pytań i poznania najnowszych informacji dotyczących spółek.

Zdaniem dyrektora Ślęzaka najbliższe rozstrzygnięcia sprzedaży jest spółka ZEN. Od decyzji podpisania umowy z nowym właścicielem – tj. firmą Chemoserwis-Dwory dzielić już nas godzinę. Uzgodnione zostały wszystkie sprawy dotyczące warunków przejęcia pracowników ZEN oraz rynku pracy na terenie ArcelorMittal Poland.

Drugą, spółką, która przejdzie pod nowego właściciela, będzie Partner. Negocjacje z firmą Impel toczą się od kilku tygodni i powinny zakończyć się w listopadzie br.

Dobrą informacją jest decyzja Zarządu AMP o inkorporacji części pracowników dwóch spółek: Zakładu Automatykacji oraz Zakładu Badań Ochrony Środowiska i Technologii Hutniczych (ZBOŚITH) w strukturę huty.

Jest projekt, by pracowników, którzy są bezpośrednio zaangażowanych w oddziałach produkcyjnych, przenieść organizacyjnie tam a pozostałych pracowników do Centralnego Biura Automatykacji, które będzie świadczyło usługi hutom w obszarze dotychczasowych zadań. Inkorporacja Zakładu Automatykacji związana jest z częścią zmian modelu utrzymania ruchu oraz szeroko rozumianą restrukturyzacją w ArcelorMittal Polska. Zgodnie z wcześniejszymi deklaracjami chcemy transferować pracowników telekomunikacji i teletechniki. Chciałbym, żeby formalnie spółka mogła być włączona do ArcelorMittal Poland.

Jeśli chodzi o Zakład Badań Ochrony Środowiska i Technologii Hutniczych (ZBOŚITH) – decyzja jest podobna i konsekwencje są podobne jak w ZA – mówi dyrektor Tomasz Ślęzak. Mamy zrobioną analizę, która pokazuje nam jaki jest finalny model laboratoriów oraz ilu pracowników powinno tam pracować. Według naszych szacunków z ZBOŚITH do ArcelorMittal przejdzie ok. 130 osób. Jest też grupa osób zatrudnionych w administracji i służbach finansowych. Nie ukrywam, że osoby te mogą mieć problem z zachowaniem pracy, dlatego mogą skorzystać z programu odejść z odprawami.

Otwartą pozostaje sprawa pracowników laboratoriów w sosnowieckim oddziale AMP. To kwestia dalszego rozważania – czy zostaną w strukturze w oddziale sosnowieckim, czy będą włączeni do Dąbrowy.

Zdaniem dyrektora Ślęzaka będzie zwiększać się rola spółki EKOGRYŚ. Spółka ta, będzie naszym głównym ośrodkiem przetwarzania odpadów z dąbrowskiego i krakowskiego oddziału.

Dużo pracy będzie trzeba wykonać jeszcze w spółce Kolprem. Jest to duży obszar wymagający dużych zmian organizacyjnych.

Aktualnie prowadzona jest restrukturyzacja administracji Krakowie i Dąbrowie Górniczej. Chodzi też o utrzymanie remontów, infrastruktury kolejowej i wprowadzenia nowych technicznych rozwiązań, które pozwolą na obniżenie kosztów funkcjonowania spółki, zatrudnienia i poprawienia sprawności ruchu kolejowego.

Pytany o plany dotyczące Grupy Serwisowej – Tomasz Ślęzak wymienił nowo opracowany projekt zmiany modelu utrzymania ruchu dla tej spółki. - Pracownicy zaangażowani obecnie w służby utrzymania ruchu w GS zostaną przeniesieni do huty na takich samych zasadach jak pracownicy Zakładu Automatykacji.

Trwa obecnie analiza na wydziałach produkcyjnych - gdzie i ilu pracowników powinno zabezpieczać realizację bieżących zadań. Po ich wydzieleniu służb utrzymania ruchu, w Grupie Serwisowej pozostaną Zakłady Mechaniczne. One też wymagają zmian organizacyjnych. Szczególnie jeśli chodzi o oddział w Krakowie, tam baza sprzętowa jest w opłakanym stanie. Narzędzia, sprzęt, obrabiarki – to wszystko jest do wymiany. Poza tym poziom wykorzystania mocy w Krakowie jest bardzo niski. To co chcemy zrobić to ograniczyć produkcję w Zakładzie Mechanicznym w Krakowie i bardziej skoncentrować ją w Dąbrowie.

Nawiązując do reorganizacji służb utrzymania, doszło do ostrej polemiki Lecha Majchrzaka i Jerzego Goińskiego z Dyrektorem Ślęzakiem. Zdaniem związkowców nikt nie zrobił analizy ile łącznie wszystkie wydziały potrzebują ludzi ze służb utrzymania ruchu dla zabezpieczenia sprawnego przebiegu produkcji. Zamiast tego prowadzi się „handel żywym towarem” dobierając sobie określone osoby.

- Nie wyobrażam sobie funkcjonowania służb utrzymania ruchu w takiej formie, że każdy kierownik z myślą o swoim interesie będzie sobie wybierał określoną liczbą fachowców – mówił Jerzy Goiński.

Od wielu miesięcy sygnalizujemy jakie są popełniane błędy, wskazujemy, gdzie są zagrożenia. To my jak widać bardziej dbamy o tą firmę niż zarządzający nią.

- Macie kilka ekip, podobno doświadczonych fachowców i raz z razem ci ludzie popełniają błędy – mówił Jerzy Goiński. Od dawna sygnalizujemy, że mamy zbyt mało ludzi do realizacji produkcji. bo nie mamy kim robić, ale nikt tego nie chce słyszeć.

Zdaniem dyrektora Ślęzaka - nie ma podstaw żeby kwestionować fachowość ludzi, którzy zawodowo pracują nad wprowadzanymi organizacyjnymi zmianami.

Jerzy Goiński zaproponował Dyktorowi Nadzoru Właścicielskiego podjęcie działań w celu zweryfikowania list z nazwiskami osób z służb utrzymania ruchu oraz dokładnym określeniem kompetencji i przydatności ich dla wydziałów. Na dowód źle przygotowanego projektu dotyczącego służb utrzymania ruchu – Jerzy Goiński przytoczył opinię Kierowników, którzy sami przyznają, że nie wyobrażają sobie zarządzania wydziałami z

utrzymaniem ruchu w zaproponowanej przez fachowców od organizacji formie.

Dyrektor Tomasz Ślęzak próbował ostudzić nastroje mówiąc: - Dobrze, proponuję wam zapoznanie się z nowym projektem. Dam wam szansę skonfrontowania swoich uwag z zespołem ludzi, którzy proponują zmiany. Wypowiecie się w praktyczny sposób – dlaczego powinno być tak a nie inaczej.

Zdaniem Jerzego Goińskiego, zmiany przygotowują osoby, co do kompetencji których można mieć poważne zastrzeżenia, co widać po kolejnych pomysłach i projektach, które często same w sobie nie są spójne.

Dyrektorowi Ślęzakowi zasygnalizowano też sprawę, do sprawdzenia - czy nie dochodzi do nieprawidłowości we współpracy ArcelorMittal Poland z Alchemią – spółką, która przejęła Hutę Bankowa. Sprawa dotyczy dostaw wsadu z huty do Alchemii.

Profile te spółka Alchemia poddaje obróbce i wykonuje z nich walcowane pręty, które sprzedaje kolejnym odbiorcom. Po tej obróbce i kontroli metodą ultradźwiękową firma reklamuje duże partie udowadniając, że posiadają wady, które dyskwalifikują je jako pełnowartościową stal. Nie byłoby problemu, gdyby nie fakt, że reklamacji tych jest stosunkowo dużo – czy nie za dużo? Spośród wszystkich - ok. 75 proc. reklamacji pochodzi właśnie z Alchemii Kiedy podobne przypadki zdarzały się w dawniej Hucie Bankowa, całość materiału reklamowanego wracała do Huty Katowice i była przetapiana jako złom. Dlaczego teraz tego się nie robi? Dla wyjaśnienia - nie chodzi o małe ilości, ale o wielkości powyżej 1500 ton stali.

Można zadać pytanie, jak to jest, że Alchemia zostawia sobie najwyższej jakości złom a Huta zaopatruje się w znacznie gorszy gatunkowo.

- Dlaczego nie można raz na zawsze rozwiązać problemu sprzedaży mieszkań zakładowych – pytał Jan Czajkowski. W innych zakładach zrobili to już dawno – u nas jak widać jest to nie do przejścia. Mieszkania sprzedaje się 10 lat i nie widać końca.

- Jestem coraz bardziej poirytowany, bo temat powraca przy każdej okazji – mówił dyrektor Ślęzak. Wszystko co z naszej strony zostało wykonane. Opracowaliśmy i wdrożyliśmy nowy regulamin sprzedaży mieszkań sygnałami. Rozesłaliśmy do ludzi zawiadomienia. Jest w miarę spore zainteresowanie. Jednak tego procesu nie można przedłużyć w nieskończoność. Zespół, który zajmuje się sprzedażą mieszkań wykonuje dobrą robotę, ale jak widać a nie udaje się mu przeprowadzić tego sprawnie. Dyrektor zapewnił, że dopilnuje co można zrobić by poprawić sprzedaż mieszkań zakładowych. (jz)

Zwrot składek z tytułu Karty Hutnika za 2003 rok

Spółka ArcelorMittal Poland S.A. z siedzibą w Dąbrowie Górniczej, informuje, że zwrot skorygowanych składek na ubezpieczenia społeczne od wypłaconego wynagrodzenia z tytułu Karty Hutnika za rok 2003 oraz lata poprzednie (od roku 1999), dla osób zatrudnionych w Spółce lub byłych pracowników wyżej wymienionych podmiotów, nie posiadających rachunków bankowych, odbywać się będzie od dnia 20 października 2009 r. we wszystkich oddziałach ING Banku Śląskiego. O terminach i trybie wypłat skorygowanych składek za lata następną informację można uzyskać pod numerami telefonów: strefa numeryczna Katowice: (32) 776 6822, (32) 776 6828, (32) 776 6832.

Skorygowane składki wypłacane będą w kasach placówek ING Bank Śląski w oparciu o aktualny „nowy” dowód osobisty. W przypadku osób, które posiadają „stary” (karteczkowy) dowód osobisty lub dokonały zmiany dowodu osobistego po rozwiązaniu stosunku pracy, prosi się o osobisty kontakt z zespołem kadrowym Biura Kadry i Relacji Społecznych w danej lokalizacji, celem zaktualizowania danych osobowych niezbędnych do wypłaty wyżej wymienionego świadczenia.

Związki bojkotują spotkanie w sprawie oceny realizacji Pakietu Socjalnego

Cd ze str. 1 Związki Zawodowe z ubolewaniem informują, że nie mają zamiaru dłużej brać udziału w farsie powtarzanej co pół roku, którą Inwestor Strategiczny i Pracodawca nazywają wspólną oceną realizacji zobowiązań Pakietu Socjalnego oraz dialogiem społecznym prowadzonym wg standardów Grupy ArcelorMittal.

Związki Zawodowe kategorycznie przeciwstawiają się restrukturyzacji Spółki ArcelorMittal Poland S.A. polegającej na wydzieleniu pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony sztucznie przeniesionych do Działu Alokacji Pracowników i Usług do spółki z Grupy Manpower Polska Sp. z o.o. (tj. do Manpower Business Solution Sp. z o.o.). Zrealizowanie tego zamiaru oznaczałoby, że kolejny raz z rzędu doszłoby do złamania zasady trwałości stosunków pracy Pracowników Spółki, o której mowa w § 10 w Rozdziale IV „Gwarancja Zatrudnienia” ww. Pakietu Socjalnego. Powyższy zamiar jest sprzeczny również z zasadami stosowania przepisów prawa pracy określonymi w art. 8 Kodeksu Pracy ponieważ możemy mieć do czynienia z pozornym przekazaniem zorganizowanej części przedsiębiorstwa ArcelorMittal Poland S.A. wraz z pracownikami. Oczywiście jest fakt, iż Dział Alokacji Pracowników i Usług został stworzony tylko po to, aby stworzyć pozory legalności tych bezprawnych działań.

Związki Zawodowe stwierdzają również, że dalsze obniżanie stanu zatrudnienia na stanowiskach technologicznych i wspomagających produkcję jest niedopuszczalne ponieważ stwarza bezpośrednie niebezpieczeństwo wypadkowe dla pracowników oraz zagraża wielkości i efektywności produkcji AMP. Obecny stan zatrudnienia w hutach wchodzących w skład AMP jest niewystarczający nawet przy obniżonej produkcji i nie jesteśmy już w stanie wykonywać podstawowych zadań produkcyjnych.

Związki Zawodowe zwróciły do Lakshmi Mittala – prezesa Zarządu ArcelorMittal, Elżbiety Dmitruk – Dyrektora Delegatury Ministerstwa Skarbu Państwa w Katowicach oraz Sanjay Samaddara Prezesa Zarządu ArcelorMittal Poland o podjęcie wszelkich działań mających na celu przywrócenie porządku prawnego i rzeczowego dialogu społecznego w ArcelorMittal Poland S.A. (jz)

Bezypadkowa praca niedoceniana

- Sprawa bezpieczeństwa w ArcelorMittal jest kluczową w działalności całego koncernu. Wielokrotnie i przy różnych okazjach powtarza to szef koncernu Lakshmi Mittal. Stworzenie całkowicie bezpiecznego środowiska pracy nie jest sprawą łatwą. Na co dzień widzimy, że niemal we wszystkich jednostkach organizacyjnych AMP występują niedociągnięcia lub poważne uchybienia, które stanowią potencjalne zagrożenie dla pracujących. Jak w takich warunkach bezpiecznie pracować i nie ulegać wypadkom? Najlepiej radzą sobie z tym zatrudnieni w Wydziale Tokarni Walców. W jednostce tej od ponad 1080 dni nie zdarzył się wypadek a nawet kontuzja wśród pracowników.

Są firmy, w których za bezwypadkową pracę pracownicy są sownie wynagradzani, w postaci premii, nagród, czy też ufundowanych imprez czy wycieczek. Na pewno zasłużyli sobie na to pracownicy Wydziału Tokarni Walców. Niestety wydaje się, że nie dostrzegają tego przełożeni a przecież jest to doskonały przykład do naśladowania w całym koncernie. (jz)

Mniej na organizację Dnia Hutnika

Przyszłoroczne obchody Dnia Hutnika w ArcelorMittal Poland zapowiadają się biednie. Na tegoroczną organizację Pracodawca przeznaczył ponad 1.3 mln zł. W przyszłym - cztery razy mniej - 280 tysięcy.

W piśmie do Prezesa ArcelorMittal Poland - Sanyaj Samaddara związkowcy nie kryją rozczarowania. - Tak niska kwota nie pozwoli na zorganizowanie obchodów hutniczego święta a tym bardziej na kupienie upominków dla obchodzących jubileusz pracy zawodowej. Uehonorowanie takich osób, jest głęboko ugruntowane w hutniczej tradycji. Pracownicy wiedzą że docenienie ich wysiłku dobrze świadczy o Pracodawcy, bo to oznacza, że utożsamia się tymi, którzy codzienną pracą przyczyniają się do rozwoju firmy i pomnażają zyski właściciela. Zdaniem związkowców - źle by się stało, gdyby pracodawca pochopną decyzją zmienił nastawienie odbiór pracowników w stosunku do właściciela.

Związkowcy sądzą, że decyzję tą Pracodawca podjął zgodnie z sugestią Zespołu TOP zadanie 912, który za wszelką cenę chce wykazać się przez właścicielem zaangażowaniem na polu wskazywania oszczędności, co wielokrotnie przynosiło odwrotny skutek od zamierzonego.

Uważamy - piszą związkowcy, że szukanie oszczędności w sferze tak ważnej jak organizacja Dnia Hutnika z uhonorowaniem długoletnich pracowników jest skandaliczne, bo w oczywisty sposób naruszają dobre tradycje, których nie próbowano zmienić nawet w trudnych okresach dla naszej branży.

Co istotne, taka decyzja narusza zapisy porozumienia z dnia 10. 08.2006r. podpisanego przez strony, dotyczącego wdrożenia w Mittal Steel Poland S.A. nowych zasad wynagradzania, w którym zapisano że: Pracownikowi, niezależnie od nagrody, przysługuje upominek, który jest wręczany na okazjonalnym spotkaniu w Dniu Hutnika. Organizacje związkowe zaapelowały do Prezesa ArcelorMittal Poland o utrzymanie puli środków przeznaczonych na organizację obchodów dnia Hutnika w 2010 roku na takim samym poziomie jak w roku bieżącym. (jz)

Na Komisji Wydziałowej Tokarni Walców

O przekształceniach i planach pracodawcy

Minuta ciszy uczlił śmierć górników w kopalni Wujek-Śląsk w poniedziałek 5 października br. uczestnicy zebrania Komisji Wydziałowej DWS-5 NSZZ „S”. Przewodniczący Eugeniusz Gerke odczytał sprawozdanie z działalności Komisji w okresie od poprzedniego spotkania. Poinformował też o pisemnym wystąpieniu do pracodawcy w sprawie wypłacenia pracownikom Wydziału Tokarni Walców nagrody za ich bezwypadkową pracę przez ponad 1080 dni.

Po jego wystąpieniu, głos kolejno zabierali członkowie Prezydium Solidarności Huty Katowice.

Wiceprzewodniczący ds. socjalno bytowych - Jan Czajkowski, podziękował załodze wydziału za tak długi okres bezwypadkowej pracy i życzył by tak było nadal.

Odpowiadał na pytania dotyczące wymiany obuwia oraz o wykupie mieszkań zakładowych. Wiceprzewodnicząca ds. finansowych Katarzyna Kulik zasygnalizowała brak przybywania nowych członków związku. Podkreśliła przy tym że zarówno sytuacja finansowa jak i uzwiązkowienie jest obecnie stabilne - lecz z powodu odejść licznej grupy pracowników na świadczenia emerytalne jak i brak przyjmowania nowych pracowników zmusza do podjęcia działań mających na celu pozyskiwanie nowych członków związku.

Przewodniczący Solidarności Huty Katowice Jerzy Goiński zasygnalizował niepokojącą sprawę z jaką wyszedł pracodawca.

Wydzielenia określonych grup pracowników do spółki pod roboczą nazwą „Omnibus”. Zdecydowanie przy tym podkreślił, iż Solidarność nie zgodzi się wydzielenia, które ewidentnie szkodzą interesom pracowników.

Poinformował iż w niedługim czasie w strukturze ArcelorMittal Poland mają wejść spółki Zakład Ochrony Środowiska oraz Zakład Automatyzacji, nakreślił również temat licznych zmian personalnych w zarządzie AMP, pracy wielkiego pieca w naszym oddziale oraz prowadzonych negocjacjach dotyczących pakietu socjalnego.

Jerzy Goiński mówił też o zawieszeniu przez pracodawcę na okres 6-ciu miesięcy Pracowniczego Programu Emerytalnego oraz innych propozycjach w stosunku do których pracodawca nie uzyskał zgody Solidarności.

Do takich należały m. in. sprzeciw związku na propozycję zarządu mającą na celu obniżenie płac o 10%, wdrożenie 65% postojowego czy propozycji wysyłania na 1 dzień urlopu bezpłatnego każdego pracownika w miesiącu.

W końcowej części posiedzenia - Eugeniusz Gerke podziękował przybyłym członkom prezydium i uczestnikom posiedzenia oraz zaprosił na zabawę Andrzejkową do restauracji „Jedenastka w dniu 28 listopada br.

Robert Winkler

ZEN w strukturze Chemoservis-Dwory

W piątek dnia 25 września 2009 roku doszło do zawarcia umowy między spółką Chemoservis-Dwory a ArcelorMittal Poland na zakup spółki ZEN.

Nabywanie udziałów jest kontynuacją strategii spółki Chemoservis-Dwory S.A., która zakłada: budowę Grupy Kapitałowej świadczącej usługi w zakresie utrzymania ruchu dla podmiotów z różnych branż oraz zwiększenie przychodów i rentowności z prowadzonej działalności.

Aktualnie Chemoservis-Dwory prowadzi usługi utrzymania w ruchu instalacji przemysłowych. Zatrudnia około 340 osób.

Spółka ZEN prowadzi działalność gospodarczą w zakresie utrzymania ruchu, a także remontów i montażu instalacji elektrycznych. Wykonuje ponadto badania i pomiary sieci elektrycznych oraz elektroenergetycznych wraz z usługami sprzętem budowlanym.

Podstawowym miejscem pracy ZEN jest teren ArcelorMittal.

Chemoservis nie ukrywa, że zamierza pozyskać od ArcelorMittal więcej zleceń dla całej grupy kapitałowej. Spółka zapowiada, że będzie przeprowadzić działania restrukturyzacyjne zmierzające do zwiększenia efektywności ekonomicznej działalności prowadzonej przez ZEN (jz)

Żal i rozgoryczenie w Zakładzie Automatykacji

Dzisiejsza rzeczywistość w Zakładzie Automatykacji nie jest nie tyle smutna, co budząca wśród pracowników wiele goryczy i złości. Wrzesień stanowi miesiąc wielu zmian w spółce – 58 osób (zamiast planowanych 72) pracujących w dziale teletechniki przeniesionych zostało do Biura Informatyki ArcelorMittal Poland, a z programów dobrowolnych odejść skorzystało ponad 100 pracowników. Na dzień dzisiejszy w ZA pozostało w stanie zatrudnienia ok. 400 osób.

Wiele zarzutów pod kątem złego zarządzania firmą pada z ust osób odchodzących, które pomimo wieloletniego zaangażowania i pracy dla ZA opuszczają spółkę z niesmakiem. Nie tylko nie stworzono dla nich żadnych możliwości alternatywnego zatrudnienia, ale przy odejściu z zakładu pracy czują się potraktowani przedmiotowo. Okazuje się, że firma do przeprowadzenia odejść pracowniczych była zupełnie nieprzygotowana organizacyjnie. Pomimo wyłożonej pracy Dział Kadr – po kolejnej redukcji zatrudnienia – nie jest w stanie na czas wystawić wszystkich dokumentów związanych z rozwiązaniem umowy o pracę, w tym świadectw pracy, co jest niezgodne z zapisami Kodeksu Pracy i wiąże się z przykrymi konsekwencjami dla odchodzącego pracownika (np. niemożność podjęcia zatrudnienia w innym zakładzie, rejestracji w Urzędzie Pracy).

Osoby pozostające w Spółce natomiast nie kryją swoich obaw, co do dalszego zatrudnienia. Wiadomym jest, że pion automatyki (ok. 300 osób) w niedalekiej przyszłości również ma zostać przejęty przez AMP. Grupa ok. 30 pracowników administracji ma podpisać z pracodawcą porozumienie o odejściu ze spółki po zamknięciu wszystkich spraw związanych z inkorporacją HK ZA do AMP. W zatrudnieniu pozostają również osoby, którym brakuje kilka miesięcy (2-6) by nabyć uprawnienia do przejścia na świadczenie przedemerytalne – niestety aktualnie ich przyszłość zatrudnienia nie jest jeszcze znana. W imieniu tych osób związek nasz wystąpił do nadzoru właścicielskiego i zarządu Spółki o możliwość dopracowania przez te osoby do wymaganego przepisami stażu.

Pozostaje również grupa pracowników, wobec których obecnie nie ma jeszcze żadnych rozwiązań, a docierają do nich sygnały, iż w powołanym zespole ds. reorganizacji służb AMP trwają spory i targi o ich przyszłość. Ludzie z zespołu, którzy nie mają uprawnień – doszczętnie prześwietlają każdego pracownika sprawdzając nie tylko dane dotyczące przebiegu jego pracy, ale wkraczając również w jego obszar prywatny – stan rodzinny, stan zdrowia, co narusza godność pracownika. NSZZ „S” kategorycznie takim praktykom się przeciwstawia i uważa je za niedopuszczalne, a nawet skandaliczne. Absolutnie dane takie nie mogą być uważane za kryterium przejścia pracownika do AMP. Jak to się ma do ochrony danych osobowych? Jest to dyskryminacja ze względu na ich stan zdrowia itp.

Niebawem Spółka zakończy całkowicie swoją działalność i przestanie istnieć. Czyż nie lepiej by było, by w oczach pracowników, którzy niedługo przestaną poświęcić jej większość swojego życia zawodowego, którzy byli z nią związani nie tylko poprzez wykonywanie określonych czynności, ale również emocjonalnie – uchodziła za solidną i godną wspomnień? Z dniem 1 października br. dokonano zmiany w Zarządzie Spółki. Prezesem został Józef Złotnik, a jego zastępcami Marian Gołębiwski oraz Andrzej Niewierko.

Agnieszka Segda

Stan sanitarny łaźni i stołówek

Jak już pisaliśmy w WZ nr 3/2009 oraz w WZ nr 7/2009 br. – 23 lutego z inicjatywą Jerzego Goinskiego oraz Gregora Muentermanna, przy uczestnictwie Andrzeja Wypycha – przeprowadzono wizytację wydziałowych wydawalni posiłków, miejsc ich spożywania, oraz łaźni pracowniczych, których stan sanitarny okazał się katastrofalny...

Pomimo licznych interwencji, niestety temat nie mógł doczekać się rozstrzygnięcia i podjęcia konkretnych decyzji, co do wykonania jakichkolwiek prac poprawiających stan pomieszczeń socjalnych.

Okazuje się jednak, iż III kwartał br. będzie pod tym względem przełomowym, ponieważ w tym okresie właśnie zaplanowano dosyć szeroki zakres prac do wykonania celem poprawy warunków sanitarnych pracowniczych pomieszczeń. I tak w dąbrowskim oddziale przewidziane są do wykonania następujące prace:

- Zakład Energetyczny: malowanie szatni i pomieszczeń sanitarnych Pompowni nr 10, montaż drzwi dźwiękochłonnych w dyspozytorni MOG-2, remont pomieszczeń socjalno-sanitarnych w budynku obsługi na parterze i I piętrze OŚDP, remont pomieszczeń socjalnych w budynku ZE, naprawa poszycia dachu, remont pomieszczeń socjalnych w budynku Centrum Energetycznego oraz remont pomieszczeń w CDE;
 - Walcownia średnia: wymiana okien oraz remont szatni,
 - Stalownia: budynek socjalny szatnia i łaźnia główna.
 - Wielkie piece (spiekalnia): pokój śniadań, pomieszczenie socjalne.
- Również szereg innych prac w tym temacie przewidziany jest do wykonania w III kwartale br. w innych oddziałach AMP.

Reorganizacja funkcji księgowych w europejskiej Grupie ArcelorMittal

Spotkanie zarządu AM SSC Sp. z o. o. z organizacjami związkowymi w Spółce na temat przyszłości usług wspólnych w ArcelorMittal w Europie miało miejsce 17 września br. Uczestnikiem ze strony AM SSC był Abhijit Roy – Prezes Zarządu, a związek NSZZ „Solidarność” reprezentowany był przez Lecha Majchrzaka - Wiceprzewodniczącego ds. płac i zatrudnienia oraz Teresę Mazurkiewicz - Przewodniczącą Komisji w Spółce.

Prezes Abhijit Roy poinformował organizację związkową o zamiarze reorganizacji funkcji księgowych w Europie. Aktualnie jest pięć oddziałów świadczących usługi w tym zakresie dla AM: Shared Service Centres Florange (Francja), Bruksela (Belgia), Asturias (Hiszpania), Luxembourg i Dąbrowa Górnicza (Polska). Zaprezentowane zostały dwa modele zmian:

- model wewnętrzny polegający na przeniesieniu wszystkich procesów finansowo-księgowych do AMP, i drugie rozwiązanie –
- model łączony, gdzie część procesów miałaby być wykonywana przez AMP, a część przez zewnętrzne centrum usług finansowych Wipro.

Dla AM korzystniejszy wydaje się rozwiązanie łączone, które ma przynieść firmie większe oszczędności. Planuje się przeniesienie do zewnętrznego dostawcy usług pionu AP i AR (obsługa dostawców i klientów, gdzie jest zatrudnionych ok. 90 osób).

Aktualnie w AM EESSC Sp. z o. o. pracuje 185 osób, a według założeń Pracodawcy ma pozostać 73 pracowników dotychczas wykonujących swoje czynności. Docelowo jednak Spółka ma zatrudnić 157 osób, w tym 26 z różnych lokalizacji Europy i zamierza przyjąć 58 nowych osób z zewnątrz. Kontrowersyjna zatem staje się kwestia przyjęcia nowych pracowników przy jednoczesnych założeniach, że nie wszyscy dotychczasowi (112 osób) będą mieli zatrudnienie w SSC. Pracodawca przewiduje, iż część osób skorzysta z programów dobrowolnych odejść oraz grupę ok. 47 pracowników na mocy art. 23¹ przejmie spółka Wipro, a pozostałe osoby zostaną alokowani do AMP.

Cały proces reorganizacji ma trwać ok. 9 m-cy, czyli do końca czerwca 2010r. Nasz związek domaga się podjęcia wszelkich możliwych działań, by wszyscy pracownicy zainteresowani kontynuacją zatrudnienia w grupie AM mieli takie możliwości, a pozostali, którzy wyrażają wolę odejścia, mogli to zrobić na jak najlepszych warunkach. Prezes Zarządu zadeklarował wolę do kolejnych spotkań i rozmów z organizacjami związkowymi działającymi w spółce w powyższym zakresie.

Firma Wipro jest hinduską spółką, która powstała w 1945r. To trzecia co do wielkości firma informatyczna w Indiach, jest strategicznym partnerem m.in. Microsoftu, Cisco i IBM. Credit Suisse jest jedną z największych światowych grup finansowych obsługującą największe światowe korporacje.

1 października zorganizowane zostało w SSC spotkanie zarządu z załogą, w którym uczestniczyli również przedstawiciele Spółki Wipro przybliżając pracownikom działalność firmy. Pracownicy SSC zapewnieni zostali o stabilizacji warunków zatrudnienia i płacy przez okres minimum jednego roku po przejściu do nowego pracodawcy.

Jeżeli chodzi o kryteria doboru pracowników do przejścia przez Wipro – obecnie nie są one jeszcze znane. Wiadomo tyle, iż o przejściu konkretnych osób zdecydować przejdzie procesów, jakie one obsługują. Lista wytypowanych osób powinna być znana na przełomie roku 2009/2010. Pracownicy zapewnieni zostali również, iż nowy pracodawca utworzy oddział w Dąbrowie Górniczej (siedziba firmy we Wrocławiu) i nie zmienią miejsca wykonywania swojej pracy i wszystkie świadczenia, które na dzień dzisiejszy posiadają tj. zapewnienie transportu – zostaną zachowane.

Pracownicy nie kryli swojego niezadowolenia i rozczarowania zaistniałą sytuacją. Wielokrotnie podkreślali, iż czują się pokrzywdzeni i oszukani – jak wyraziła zdanie w imieniu załogi jedna z zatrudnionych w SSC – *My przeszliśmy już tyle procesów i w hucie, Ispat i kolejnych przekształceniach i każdy system to my wdrażaliśmy. Teraz powstała nowa firma i również my to wdrożyliśmy. Wszystko. A teraz czujemy, że jesteśmy już niepotrzebni i chcielibyśmy coś w zamian dostać. I nie chodzi tu o odprawę, ale tak się po prostu nie robi. Miałymy obiecaną świetlaną przyszłość. Ja rozumiem, że firma z jakis względów ma upaść. Ale dlaczego my też mamy iść na bruk? Zrobiliśmy coś dla tej firmy. Uczylismy zespoły niemieckie, czeskie i nigdy nie mówiliśmy, że nie będziemy czegoś robić. Jak trzeba było, to zawsze zostaliśmy i do dnia dzisiejszego tak jest, że nie traktujemy pracy w ten sposób, że odwałam 8 godzin i idę. Mamy do wykonania pewien zakres i musimy go wykonać. I nie rozumiem, że nagle jestem niepotrzebna? Jako człowiek źle się z tym faktem czuję, że spędziłam tu 25 lat i byłam kiedy było dobrze i kiedy było źle. Wiem, że w życiu są pewne etapy i coś się kończy – tylko chciałabym inaczej. Chciałabym mieć tą świadomość, że jestem ważną osobą, bo dla nas ta firma nie jest obojętna. Jak to się ma tak po ludzku? My chcemy dalej dla niej pracować. I jak to się ma do faktu, że zarząd ma zamiar przyjąć w miejsce tych ludzi grupę pracowników z zewnątrz?*

Agnieszka Segda



Rząd daje i odbiera

Ministerstwo Pracy zamierza przywrócić zmieniony w styczniu br. przepis, który zakazuje ZUS wypłaty emerytury, jeśli ubezpieczony nie rozwiąże z firmą umowy o pracę. 7 stycznia br. rząd poszedł na rękę osobom, które pomimo wejścia w wiek emerytalny nadal pracowały. Jeśli np. kobieta ukończyła 60 lat i miała odpowiedni staż, dzięki czemu mogła skorzystać z emerytury, nie otrzymała jej, jeśli wciąż pracowała w swojej firmie.

Prawo do emerytury ulegało zawieszeniu do czasu rozwiązania stosunku pracy.

Nowelizacja miała być realizacją programu aktywizacji starszych osób i miała usunąć jedną z barier aktywności zawodowej osób po 50. roku życia i zwiększyć aktywność zawodową starszych osób, która w Polsce należy do najniższych w Europie.

Obecna zapowiedź zmian oznacza, że prawo do świadczeń straci ponad 40 tys. osób. Skąd taka decyzja? Rząd tłumaczy potrzebą oszczędności. Argumentuje, że w kryzysie spada liczba miejsc pracy, co wymaga podjęcia działań zmierzających do odzyskania tych etatów, które zajmują emeryci. Wskazuje też, że po wejściu w życie nowelizacji nastąpił wzrost liczby nowo przyznanych emerytur, co powiększa deficyt FUS.

Odebranie świadczeń emerytom ma zmniejszyć wydatki Funduszu Ubezpieczeń Społecznych nawet o 900 mln zł rocznie. Eksperti ostrzegają jednak, że tak szybka zmiana prawa podważy i tak niewielkie zaufanie do państwa. Nie można bowiem zmienić reguł w czasie gry i odbierać ubezpieczonym praw nabytych. Jeśli jakaś osoba odwiesiła świadczenie, nie musząc zwalniać się z pracy, to działała w określonym porządku prawnym. Jego nagła zmiana może być niekonstytucyjna. Do tego plany oszczędności mogą przynieść odwrotny skutek, bo emeryci mogą rozwiązać umowę z firmą i wrócić do niej nielegalnie a wówczas FUS straci jeszcze dodatkowe wpływy ze składek.

O PIENIĄDZACH GROMADZONYCH NA EMERYTURĘ

Prawo do zmiany funduszu emerytalnego

Związki zawodowe domagają się utworzenia bezpiecznych funduszy emerytalnych, inwestujących w obligacje skarbowe da pracującym gwarancję, że nie stracą pieniędzy gromadzonych na emeryturę. Podczas ostatniego posiedzenia Komisji Trójstronnej nad rządowym projektem nowelizacji ustawy o organizacji i funkcjonowaniu OFE- podkreślali, że każdy powinien mieć prawo do funduszy bezpiecznych dobrowolnie nawet kilka razy w ciągu swojego życia zawodowego. Podstawowa zmiana w projekcie rządowym dotyczy utworzenia subfunduszy, tzw. bezpiecznych, które będą inwestowały tylko w obligacje skarbowe. Zostały one wydzielone z funduszy istniejących obecnie, inwestujących pieniądze ubezpieczonych także w akcje grające na giełdzie.

Również eksperci związkowi uważają, że - możliwość swobodnego wyboru funduszu agresywnego lub bezpiecznego, w dowolnym okresie pracy zawodowej, doprowadzi do sytuacji, w której ubezpieczeni sami będą odpowiedzialni za to, czy dobrze ulokowali pieniądze gromadzone na emeryturę, czy nie.

Rządowy projekt zakłada, że przejście do funduszy bezpiecznych, typu B, byłoby obligatoryjne. Następowaloby sukcesywnie tak, że na 5 lat przed emeryturą, wszystkie zgromadzone przez ubezpieczonego środki znalazłyby się w funduszu B. W projekcie nie ma mowy o wielokrotnych zmianach funduszy.

Inna ze zmian dotyczy ograniczenia akwizycji do funduszy emerytalnych.

Autorzy projektu chcą, żeby fundusze, zarządzające miliardami złotych przyszłych emerytów, konkurowały ze sobą wynikami inwestycyjnymi, ceną swoich usług, a nie liczbą akwizytorów, budowaniem ogromnych sieci dystrybucji.

Wskazano na nieprawidłowości, jakich dopuszczali się akwizytorzy OFE, np. fałszowanie podpisów, wprowadzenie klientów w błąd co do wyników finansowych funduszu, piętzenie trudności administracyjnych, które trzeba byłoby pokonać zmieniając jeden fundusz na inny.

W rządowym projekcie nowelizacji ustawy o OFE zaproponowano, by osoby, które po raz pierwszy będą zapisywać się do wybranego funduszu, robiły to korespondencyjnie lub drogą elektroniczną. Tak samo będzie przy zmianie jednego OFE na inny. Czynność ta ma być nieodpłatna. Obecnie za zmianę funduszu trzeba zapłacić 160 zł (jeśli zmiana nastąpi przed upływem roku od uzyskania członkostwa) lub 80 zł (jeśli do zmiany dojdzie po upływie roku, a przed upływem 2 lat od zostania członkiem danego funduszu).

NOWELICAJA KODEKSU DROGOWEGO

Korzystne zmiany z ponowną rejestracją auta

Dnia 22 września 2009 r. weszła w życie nowelizacja kodeksu drogowego (Dz.U. nr 97, poz. 802), dzięki której samochody sprowadzone z państw Unii Europejskiej nie będą musiały przechodzić u nas pierwszych badań. Do tej pory sprowadzone auto bez takiego badania nie mogło zostać zarejestrowane. Zmianę wymógł wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 5 czerwca 2008 r. Chodziło o to, że przez wprowadzenie w Polsce wymogu badania technicznego złamaliśmy unijne zasady i prawo.

Inną zmianą jest umożliwienie ponownej rejestracji auta w Polsce. Właściciele będą mogli wracać z zagranicy razem z autami, a wydziały komunikacji będą zobowiązane je zarejestrować ponownie.

Podzielono również stacje kontroli pojazdów na podstawowe i okręgowe. Te pierwsze zajmą się okresowymi badaniami technicznymi mniejszych samochodów (do 3,5 t) oraz ich badaniami dodatkowymi. Te drugie zaś - badaniami okresowymi wszystkich pojazdów.

Tylko stacjom okręgowym wolno będzie zajmować się badaniami technicznymi autobusów, pojazdów przeznaczonych do przewozu towarów niebezpiecznych, a także uznanych w prawie za zabytkowe.

Wykazy prac uprawniające do „pomostówek”

Tylko do końca grudnia firmy mają czas na przygotowanie wykazów stanowisk uprawniających do emerytur pomostowych tj. dla osób, które wykonują pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Szkodliwe warunki pracy są definiowane i regulowane w ustawach mających związek tylko z kodeksem pracy, a nie systemem emerytalnym. W przypadku emerytur pomostowych musi też być spełniony warunek łącznego występowania czynnika szczególnego oraz ujęcie danego rodzaju prac w wykazie. Według nowej definicji określonej w art.3 ust.1 ustawy o emeryturach pomostowych - prace w szczególnych warunkach to prace związane z czynnikami ryzyka, które z wiekiem mogą z dużym prawdopodobieństwem spowodować trwałe uszkodzenie zdrowia, wykonywane w szczególnych warunkach środowiska, determinowanych siłami natury lub procesami technologicznymi, które mimo zastosowania środków profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej stawiają przed pracownikami wymagania przekraczające poziom ich możliwości, ograniczony w wyniku procesu starzenia się jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego, w stopniu utrudniającym ich pracę na dotychczasowym stanowisku.

Obowiązkiem pracodawcy jest zgłoszenie do ewidencji ZUS pracownika, który ma w zakresie obowiązków wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub charakterze.

Emerytury pomostowe przewidziane są wyłącznie dla osób urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 r. zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Fakt przystąpienia do OFE nie ma żadnego znaczenia przy ustaleniu uprawnień do "pomostówki". Warunki nabywania prawa do emerytury pomostowej określa ustawa z dnia 19 grudnia 2008r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. nr 237, poz. 1656), która (z wyjątkiem niektórych artykułów) weszła w życie z dniem 1 stycznia 2009 r.

Świadczenia rodzinne po rezygnacji z pracy

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej pracuje nad nowelizacją ustawy o świadczeniach rodzinnych. Wsparcie przysługiwałoby zawsze, gdy członek rodziny rezygnuje z pracy, aby opiekować się swym niepełnosprawnym bliskim. Dziś, aby otrzymać to świadczenie, dochód na osobę w rodzinie nie może przekraczać 583 zł. Przyznanie świadczenia oznaczałoby także opłacanie składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz zdrowotne. To zaś oznacza, że każdy opiekun mógłby korzystać w przyszłości z emerytury.

W związku ze zniesieniem kryterium dochodowego prawo do świadczenia pielęgnacyjnego byłoby ustalane na okres ważności orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności.

Ministerstwo proponuje także uporządkowanie katalogu osób uprawnianych do świadczenia pielęgnacyjnego. Zgodnie z propozycją resortu pracy, ma ono przysługiwać przede wszystkim najbliższemu, czyli matce lub ojcu. Jeśli chodzi o dalszych krewnych - to tylko wówczas, gdy nie ma osób najbliższych albo nie mogą one wypełnić swojego obowiązku. Realizatorzy świadczeń rodzinnych będą mogli przeprowadzić wywiad środowiskowy, aby sprawdzić, czy beneficjent spełnia warunki do uzyskania świadczenia.



Wypadek w nietrzeźwości lub w stanie odurzenia

Ubezpieczony nie otrzyma świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione naruszenie przez niego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa.

W ocenie winy pracownika jako wyłącznej przyczyny wypadku przy pracy należy uwzględnić, oprócz zachowania samego poszkodowanego, całokształt okoliczności zdarzenia, w tym zwłaszcza także zachowania innych jego uczestników oraz zaniedbania organizacyjno-techniczne pracodawcy (wyrok SN z 8 kwietnia 1999 r., II UKN 557/98, PiZS 1999/9/35). Natomiast rażące niedbalstwo określa się jako zachowanie graniczące niemal z umyślnością, które zachodzi wówczas, gdy pracownik przewiduje skutki swojego zachowania, lecz spodziewa się ich uniknięcia, bądź skutków tych nie przewiduje, choć może i powinien je przewidzieć (wyrok SA w Białymstoku z 15 grudnia 1993 r., III Aur 411/93, PS-wkł. 1994/6/14).

Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują również ubezpieczonemu, który, będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.

Ubezpieczony, który uległ wypadkowi, nie otrzyma tych świadczeń, gdy zachodzi podejrzenie, że był nietrzeźwy albo pod wpływem środków odurzających i odmówił poddania się badaniu mającemu na celu ustalenie zawartości alkoholu, środków odurzających lub substancji psychotropowych w organizmie albo przez swoje zachowanie uniemożliwił przeprowadzenie takiego badania. Przyznanie prawa do świadczeń może nastąpić, jeśli ubezpieczony udowodni, że miały miejsce przyczyny uniemożliwiające poddanie się temu badaniu.

Kierownik jednostki pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawia się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy (art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, t.j. Dz.U. z 2002 r. nr 147, poz. 1231 z późn. zm.). Pracodawca musi poinformować pracownika, dlaczego podjął taką decyzję. Na żądanie pracownika, który z tych przyczyn nie został dopuszczony do pracy, kierownik jednostki lub osoba przez niego upoważniona są obowiązani zapewnić przeprowadzenie badania stanu trzeźwości pracownika.

Stan po użyciu alkoholu - zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

- stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo
- obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Stan nietrzeźwości - zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

- stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo
- obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Uwaga: Członkowie rodziny zmarłego pracownika, który uległ śmiertelnemu wypadkowi w pracy w stanie nietrzeźwości otrzymują odszkodowanie. Stan nietrzeźwości pracownika podczas wypadku przy pracy może wpływać jedynie na prawo do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego należnych jemu, a nie uprawnionym członkom jego rodziny.

Apteczka z przeterminowanymi lekami

Zdarza się, że leki znajdujące się w apteczkach pierwszej pomocy w miejscu pracy uległy przeterminowaniu. Nieświadome skorzystanie z nich może mieć konsekwencje odwrotne do zamierzonych. Zamiast pomóc mogą zaszkodzić.

Za skład apteczki na wydziale odpowiada pracodawca. Odpowiedzialność ta wynika z ciężącego na nim obowiązku ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, z uwzględnieniem w szczególności sprawnie funkcjonującej pierwszej pomocy przedlekarskiej.

Samo wyposażenie apteczki w przeterminowany lek nie jest przestępstwem. Jeżeli jednak zdaniami w nagłych wypadkach, a także obowiązek wyznaczenia pracowników do udzielania pierwszej pomocy został określony w art. 2091 § 1 pkt 1 i 2a Kodeksu pracy. Pracodawca powinien również zadbać, aby:

- w punktach pierwszej pomocy i przy apteczkach, w widocznych miejscach, wywieszono były instrukcje o udzielaniu pierwszej pomocy w razie wypadku oraz wykazy pracowników przeszkolonych w udzielaniu pierwszej pomocy,

- obsługa punktów i apteczek na każdej zmianie powierzana była wyznaczonym pracownikom, przeszkolonym w udzielaniu pierwszej pomocy. Liczba tych pracowników, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny uwzględniać rodzaj i poziom występujących zagrożeń. Ponadto pracodawca powinien skonsultować liczbę, usytuowanie i wyposażenie punktów pierwszej pomocy i apteczek z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, uwzględniając przy tym rodzaje i nasilenia występujących zagrożeń.

Bezstronność sędziego

Dnia 19 września 2009 r. wszedł w życie przepis (art. 18 § 4 prawa o ppsa - Dz. U. nr 144, poz. 1179) rozszerzający obowiązek wyłączenia sędziego w sądach administracyjnych. Sędzia, który orzekał w postępowaniu sądowym w sprawie skargi na decyzję, nie może orzekać w postępowaniu sądowym dotyczącym tej samej sprawy po wznowieniu postępowania administracyjnego.

Zmiana podyktowana jest wyrokiem TK, który uznał, że dotychczasowa regulacja dotycząca wyłączenia sędziego powinna zostać rozszerzona. Do tej pory przyjmowano, że sędzia, który raz orzekał w danej sprawie, może jeszcze raz orzekać po jej wznowieniu. Trybunał uznał to za zagrożenie dla bezstronności sędziego.

Legalizacja samowoli budowlanej

Obowiązek przedstawienia w postępowaniu legalizacyjnym ostatecznej decyzji o warunkach zabudowy w dniu wszczęcia postępowania rozbiórkowego jest niezgodny z konstytucją. Skutkiem wyroku TK jest usunięcie wymogu, aby decyzja o warunkach zabudowy, konieczna do legalizacji samowoli zbudowanej na obszarze bez planu zagospodarowania przestrzennego, była ostateczna już w dniu wszczęcia postępowania rozbiórkowego na podstawie art. 49b ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. - Prawo budowlane. Wyrok TK z 21 września 2009 r., sygn. akt P 46/08.



PRAWO NA CO DZIĘĆ Prawo do nagrody jubileuszowej

Pyt. - Czy w razie przejścia na emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Odp. - "W razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową albo na rentę inwalidzką I lub II grupy z innych przyczyn niż choroba zawodowa - pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy."

Ogólne zasady dot. nagród jubileuszowych zawiera Zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23.12.1989 r. (Dz.U.89.44.358 ze zm.). Natomiast wiele spraw w tej materii regulują wewnętrzne przepisy, jak Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy lub Regulamin wynagradzania w firmie.



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 uprzednim uzgodnieniu terminu wizyty w sekretariacie związku tel. 61 - 05
Kasa związku czynna od poniedziałku do piątku w godz. 12:00 - 15:00

Poczta do redakcji: redakcja@solidarnosc.mittal.net.pl
Internetowa strona www.solidarnosc.mittal.net.pl www.mittal.net.pl
Poczta do sekretariatu solhk@poczta.onet.pl

Splawikowy Puchar Jesieni

W sobotę 19 września na zbiorniku Łosień odbyły się zawody wędkarskie o Puchar Jesieni 2009 Koła PZW nr 16 przy ArcelorMittal Poland.

Były to ostatnie zawody w br. kończące tegoroczną sportową rywalizację splawikowców o punkty w Grand Prix Koła.

Po oficjalnym otwarciu zawodów przez Wiceprezesa Koła Mieczysława Ostrowskiego, sędzią pomocniczy Lesław Sikorski przeprowadził losowanie stanowisk.

Po sygnale startu uczestnicy przystąpili do nęcenia ryb i łowienia.

W zawodach uczestniczyło 42 zawodników w tym dwie panie i dwóch juniorów.

Sędzią zawodów a zarazem gospodarzem imprezy był Szymon Kubański.

Po 3 godzinach wędkowania z największą wagą złowionych ryb zostali:

I miejsce - Bojakowski Tadeusz z wynikiem 2570 pkt.

II miejsce - Juszczyk Jarosław - 1860 pkt.

III miejsce - Sałbut Piotr - 1500 pkt.

Zawody tradycyjnie zakończyły się przy gorącym żurku i kiełbaskach z grilla.



Spinningowe Zakończenie Sezonu 2009



Koło wędkarskie PZW nr 16 przy ArcelorMittal Poland zaprasza na zawody spinningowe z łodzi w sobotę 24 października br. na jeziorze Dzieckowice. Dojazd na łowisko we własnym zakresie.

Program zawodów:

- godz. 7:00 - zbiórka na stacji (rybaczówce), zapoznanie uczestników z regulaminem zawodów, losowanie łodzi i dwuosobowych ekip.

- godz. 8:00 - początek zawodów

- godz. 14:00 - zakończenie wędkowania

- powrót do bazy, ważenie ryb, posiłek (napoje, gorący żurek, kiełbasa z grilla), ogłoszenie wyników i zakończenie zawodów

Opłata (cateringowa) 15 zł. od uczestnika..

Zbiornik Dzieckowice (760 ha) - znany jest z rekordowych sandaczy i okoni. Łowienie z łodzi daje szansę złowienia okazałych szczupaków, kleni, węgorzy, czy jazi pochodzących z zarybień.

Atrakcją zbiornika są duże sumy a 150 cm okazy łowione tu każdego roku nie należą do rzadkości.

ZAPRASZAMY



ZALOGUJ SIĘ DO
eSKOK

POŻYCZKA KONSOLIDACYJNA

Dla członków SKOK „Piast” (w tym nowi) konsolidujący zadłużenia z innych instytucji finansowych.

- Kwota minimalna 5 000 zł maksymalna bez ograniczeń
- Kwota pożyczki przeznaczonej na spłatę zadłużenia może na wniosek członka zostać podwyższona 10% i ta część pożyczki może zostać wypłacona w formie gotówki „do ręki”
- Oprocentowanie od 13,75%
- Prowizja 3,5%
- Dla osób dokonujących płatności rat pożyczki poprzez transfer z zakładu pracy lub poprzez ROR - możliwość obniżenia prowizji o 0,2 pkt%

ZAPRASZAMY od 6:15 do 15:30

DĄBROWA GÓRNICZA AL. PIŁSUDSKIEGO 92 TEL 032 795 51 73



Wypoczynek przy współpracy z ZUH „Partner”

24 października

Komisja Wydziałowa NSZZ „S” DWŚ zaprasza na jednodniową wycieczkę:

do Krakowa do Teatru „Kto”

Organizator zapewnia:

dojazd autokarem, ubezpieczenie,

W programie:

- godz. 8:30 wyjazd z parkingu ZOZ HK

- godz. 10:00 spotkanie z przewodnikiem,

zwiedzanie Krakowa - temat:

„Duchy Krakowa i Kopiec Kraka”.

- obiad - czas wolny.

- godz. 17:00 spektakl komedii

pt. „Atrament dla leworęcznych”

- po spektaklu powrót do Dąbrowy Górn.

Koszt wycieczki: dla osób korzystających z ZFŚS 50 zł/osoby. W cenie - bilet wstępu do teatru.

Zapisy do 12 października przyjmują: Jerzy Parafiniuk - 507 562 199
Stanisław Szrek - 509 917 303

Wycieczka odbędzie się przy zapisie minimum 36 osób



28 listopada

Komisja Wydziałowa NSZZ „Solidarność” DWS/KWL zaprasza:

Zabawa Andrzejkowa

Zabawa w Restauracji „Jedenastka” sp. Consensus”.

W programie zabawa z programem Andrzejkowym w godz. 20:00- 3:00 przy muzyce z DJ.

Wyżywienie: 2 posiłki gorące, zimna płyta, sałatki, napoje, kawa, herbata, ciasto itp.

Koszt: 80/osobę zaliczka przy zapisie 30 zł od osoby nie podlega zwrotowi.

Zapisy:

**Eugeniusz Gerke tel. 666 086 259
i do pracy 78 79**

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.