

# WOLNY Związkowiec

Pismo  
Niezależnego  
Samorządnego  
Związku  
Zawodowego

SOLIDARNOŚĆ

Nr 16/2010 (582)

HUTA KATOWICE

6 grudnia 2010

## EUROPEJSKA RADA ZAKŁADOWA KRYTYKUJE DECYZJE KONCERNU Negatywne skutki polityki społecznej AM

Podczas plenarnego zgromadzenia Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal w dniach 1-2 grudnia w Luksemburgu, jej uczestnicy nie kryli zaniepokojenia sytuacją społeczną w europejskiej części koncernu. Wyrazem tego była wspólna deklaracja jej przedstawicieli – mówi Członek Prezydium ERZ Lech Majchrzak. Oto fragmenty deklaracji:

- O ile skutki kryzysu z 2008 roku stają się już mniej odczuwalne, nie podważa to faktu, że tempo ożywienia gospodarczego w Europie jest nadal powolne i przypadkowe – piszą na wstępie deklaracji uczestnicy zgromadzenia. Ostatnie zapowiedzi z dnia 15 listopada pozwalają stwierdzić, że w 2011 roku będziemy przeżywać taką samą sytuację jak w pierwszym półroczu 2009 roku. Rządy i duże przedsiębiorstwa opowiadają się za tzw. programami oszczędnościowymi i redukcji kosztów, które dotyczą świat pracy tj.: utrata miejsc pracy w sektorze prywatnym i publicznym, wydłużenie czasu pracy, blokada płac, bezrobocie, wstrzymanie inwestycji itp. Ich konsekwencją jest zmniejszenie wydatków konsumpcyjnych gospodarstw domowych, a więc zahamowanie rozwoju, jak również uniemożliwienie wzrostu produkcji w ArcelorMittal przy użyciu narzędzi, które są wykorzystywane tylko w 80%, a nawet 70% swoich mocy produkcyjnych. Członkowie ERZ wyrażają obawę, że taka sytuacja może potrwać do 2014 roku! Ich zdaniem - Grupa prowadzi nadal politykę oszczędności w zakresie zarządzania ogłaszając zmniejszenie kosztów rządu 2 mld euro do 2012 roku. Od końca 2008 roku do pierwszego półrocza 2010 roku zlikwidowano 22 000 miejsc pracy na obszarze działania ArcelorMittal obejmującym 27 państw Unii Europejskiej, co stanowi około 15% liczby zatrudnionych. Jak większość innych dużych podmiotów przemysłowych, ArcelorMittal rozwija nadmierną elastyczność pracowników i środków pracy w sytuacji generowanej przez siebie recesji.

Przejawia się to w zmianach obejmujących organizację i godziny pracy przy udziale minimalnej liczby pracowników oraz strukturalnym zatrudnianiu osób na podstawie umów niegwarantujących pewności (o pracę tymczasową, na czas określony) i korzystaniu z pracy podwykonawców. Częściowe bezrobocie staje się strukturalnym narzędziem w zarządzaniu personelem. Gwałtowna likwidacja miejsc pracy w Grupie AM została przeprowadzona bez strategicznego zarządzania zatrudnieniem i kompetencjami. W wielu zakładach pociągnęła za sobą konieczność ponownego zatrudnienia personelu utrzymania ruchu wobec oczywistej sytuacji, że pozostali pracownicy nie są w stanie zapewnić funkcjonowania środków pracy w normalnych warunkach. Jednakże taka rekrutacja jest w dalszym ciągu niewystarczająca dla AM tym bardziej, że Grupa zapowiada w ostatnim kwartale wstrzymanie zatrudniania nowych pracowników oraz zwolnienie pracowników tymczasowych.

Z powodu niepełnego zatrudnienia i braku inwestycji gwarantujących właściwe utrzymanie naszych instalacji większość jednostek ma obecnie trudności w zapewnieniu wymaganych wolumenów produkcji, oczekiwanej jakości i przestrzegania terminów.

Ponadto, nagle wyłączenia i ponowne rozruchy wielkich pieców przyspieszyły proces ich starzenia zważywszy, że dla wielu z nich okres eksploatacji już się skończył, gdyż przesunięto liczne zaplanowane remonty. W konsekwencji oznacza to obniżenie naszej produkcji, zwiększenie obciążenia pracą oraz powstanie nowych niepewności.

Członkowie ERZ w deklaracji potępiają politykę AM naruszania zasad bezpieczeństwa o charakterze represyjnym, która pozwala przerzucić odpowiedzialność za wypadki w pracy na załogę, a przede wszystkim na ekipy produkcyjne przy zastosowaniu sankcji mogących prowadzić aż do zwolnienia.

Wasz projekt – piszą członkowie ERZ - nie dotyczy w żadnej mierze problemów związanych z organizacją pracy, podczas gdy związki zawodowe uznają jednoznacznie, że pogorszenie warunków pracy jest oczywiście przyczyną wzrostu liczby wypadków. Poza tym, i jest to warte podkreślenia, wiele zakładów odnotowuje zmniejszenie środków przyznanych na poprawę warunków pracy. Skłania nas to do stwierdzenia – piszą jej uczestnicy - że ten projekt regulaminu, jaki próbujecie Państwo wprowadzić do regulaminów wewnętrznych zakładów, stanowi faktycznie przyznanie się do porażki Waszej polityki w dziedzinie zapobiegania zagrożeniom. Likwidacja miejsc pracy, wzrost zatrudnienia pracowników tymczasowych, zmniejszenie środków na szkolenia, praca w napiętych terminach, elastyczność godzin pracy, częściowe bezrobocie itp. są rzeczywiście jednostronnymi decyzjami dyrekcji, które zwiększają w znacznym stopniu zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Europejskie i międzynarodowe federacje, EFM i FIOM, potwierdziły poza tym podczas posiedzenia komitetu ds. stali mającego miejsce w Cardiff w połowie października, że zupełnie nie zgadzają się z tym represyjnym projektem Dyrekcji koncernu ArcelorMittal. Zachodzi w istocie niezgodność ze światowym porozumieniem w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy ukierunkowanym na zapobieganie, które obie federacje podpisały z Grupą. Z tego względu członkowie zespołu przedstawicieli pracowników ponawiają wniosek dotyczący zaplanowania i zorganizowania w 2011 roku światowej konwencji w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy ArcelorMittal w celu wspólnego opracowania przez kierownictwo i związki zawodowe prawdziwych rozwiązań oraz zapewnienia ich wdrożenia dla zatrzymania lawinowego wzrostu liczby wypadków śmiertelnych (35 zgonów na dzień 16 października 2010 r.).

Innym zjawiskiem należącym do najbardziej alarmujących według członków ERZ, jest utrzymanie decyzji dotyczącej outsourcingu i delokalizacji wszystkiego, co nie jest uważane za podstawową działalność. Kilka miesięcy temu chodziło najpierw o przejście księgowości przez indyjską spółkę WIPRO.

## 16 grudnia br. bądźmy razem W hołdzie tym, którzy polegli

Zbliża się 29 rocznica tragedii w kopalni "Wujek". Po wprowadzeniu stanu wojennego górnicy ogłosili strajk. Podczas pacyfikacji kopalni w dniu 16 grudnia 1981 roku od kul plutonu specjalnego milicji zginęło dziewięciu górników, a kilkudziesięciu zostało rannych.



Miejsce tragedii w kopalni "Wujek" stało się jednym z symboli narodowych. Mimo stosowanych represji w okresie PRL, w obchodach zawsze uczestniczyli działacze Solidarności Huty Katowice. Uroczystości były udaremniane przez milicję i służbę bezpieczeństwa. Uczestników legitymowano, zatrzymywano a nawet skazywano na karę grzywny i aresztu.

Mszy św. w intencji poległych górników z "Wujka" i tych, którzy zginęli w obronie polskiej wolności od wielu lat przewodniczy metropolita katowicki, abp Damian Zimoń.

### W programie tegorocznych obchodów:

- Msza św. w kościele p.w. Podwyższenia Krzyża Świętego – godz. 16:00, Katowice ul. Piękna 8.
- Przemarsz pod Pomnik – Krzyż – godz. 17:30,
- Uroczystości pod Pomnikiem – godz. 18:00 - okolicznościowe wystąpienia, apel poległych, składanie wieńców i kwiatów.

Wyjazd autokarem spod budynku związkowego 16 grudnia - godz. 14:30  
Zapisy prowadzi sekretariat „S” bud. DAMM4, pok. 7, tel. 61 05

Obecnie przyszła kolej na informatykę. Według przedstawicieli pracowników jest to niedopuszczalne z wielu względów, takich jak m.in.: utrata miejsc pracy na szczeblu lokalnym, straty w zakresie kompetencji i wiedzy fachowej, obniżenie jakości usług i zdolności reakcji, zależność od dostawcy, niesprawdzona rentowność. Część przeniesionych pracowników może ostatecznie zostać zatrudniona u innych klientów usługodawcy, a w ciągu 3 lat może ulec likwidacji 140 stanowisk pracy bez uwzględnienia istniejącego podwykonawstwa strukturalnego. Uczestnicy zgromadzenia zażądali w deklaracji - rezygnacji z tego projektu i stworzenia wewnętrznego scenariusza, który zapewni trwałość IT Supply pod względem technicznym przy udziale personelu ArcelorMittal, który podczas posiedzenia Komitetu o zmniejszonym składzie w lipcu 2009 roku został uznany przez kierownictwo za jeden z najbardziej wydajnych i skutecznych! Cd na str. 2

### Tragiczny wypadek w dąbrowskim O/AMP

W godzinach popołudniowych w sobotę 4 grudnia w piekarni dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland doszło do nieszczęśliwego wypadku. W niewyjaśnionych okolicznościach podczas pracy w tunelu rozładunkowym poniósł śmierć na miejscu 51 letni pracownik tego wydziału Robert Karpiński. Służby ArcelorMittal Poland powiadomiły o zdarzeniu odpowiednie jednostki – policję, prokuraturę i Państwową Inspekcję Pracy, które stawiły się na miejscu zdarzenia. Trwa dochodzenie. AMP udziela rodzinie pracownika wszelkiego niezbędnego wsparcia.

### Zarząd AM Temirtau zrezygnował ze zwolnień

Zarząd ArcelorMittal Temirtau, kombinatu górniczo-metallurgicznego w Kazachstanie zrezygnował z planów masowej redukcji zatrudnienia do końca tego roku. Jak twierdzi Wiktor Sietinin, wice szef związku zawodowego hutników „Żaktau” - podczas posiedzenia komisji z udziałem lokalnej administracji, zarządu spółki i strony związkowej zapadła decyzja o rezygnacji z planów redukcji kadr. Strony uzgodniły, że Zarząd spółki wycofa już podpisane postanowienie dotyczące zwolnień pracowników w br., a związek wycofa złożony do sądu pozew w tej sprawie.

### ArcelorMittal przegrał rywalizację o Ziscosteel

ArcelorMittal przegrał rywalizację na przejęcie huty Ziscosteel w Zimbabwie. Zdaniem AM była to decyzja polityczna. Według "Sunday Times", prezydent tego kraju G. Mugabe i jego doradcy od początku nie chcieli, by zakład należący do państwa stał się własnością AM. Według gazety chodziło o przyjaźń Lakshmi Mittala z byłym premierem Wielkiej Brytanii Tony Blairem. Mugabe i Blair od wielu lat nie darzą się sympatią. Prezydent nazwał publicznie Blaira homoseksualistą i gangsterem a Blair swego przeciwnika ekscentrykiem. Ostatecznie przetarg na zakup ZISCO Stali zdobył Essar Africa Holdings, która jest spółką zależną innego indyjskiego koncernu stali Essar Group.

### AM Liege wstrzyma produkcję walcówki

ArcelorMittal Liège (Belgia) wstrzyma czasowo produkcję blachy ocynkowanej. Decyzja o zawieszeniu produkcji związana jest ze spadkiem popytu na ten wyrób. Wg rzecznika belgijskiej huty – produkcja zostanie wznowiona z chwilą ożywienia rynku. Zakład ArcelorMittal Liège jest najmniejszym wytwórcą blachy ocynkowanej w europejskiej części Grupy AM. Większość wyrobów tego typu AM eksportuje ze spółek we Francji i Hiszpanii.

### Śmiertelny wypadek w ArcelorMittal Shelby

Do śmiertelnego wypadku doszło w poniedziałek 29 listopada w kanadyjskiej spółce ArcelorMittal Shelby. Jak twierdzi policja – 40 letni Daniel Lefebvre został potrącony przez ciężarowy samochód Kenworth-2005 kierowany przez 51 letniego Ray'a Dillona. Mimo natychmiastowej pomocy i przewiezienia do szpitala nie dało się go uratować.

Do wypadku doszło na parkingu załadunku materiałów. Według świadków Lefebvre zakończył załadunek rur stalowych na swój ciężarowy samochód i udał się w kierunku kabiny.

Wychodząc zza samochodu nie zauważył nadjeżdżającego innego pojazdu. Wejście wprost pod jadący samochód okazało się tragiczne.

Policja prowadzi dochodzenie które ma wyjaśnić okoliczności zdarzenia. Oprócz zeznań świadków, policja sprawdza, czy zachowały się nagrania z miejsca wypadku. Rzeczniczka ArcelorMittal Mary Beth Holdford wydała oświadczenie, w którym wyraziła szczere kondolencje dla rodziny, i współpracowników zmarłego.

Cztery dni wcześniej w spółce podpisano porozumienie społeczne między zarządem ArcelorMittal Shelby i przedstawicielami związku Steelworkers Local 3057. Jak powiedział przedstawiciel Zarządu AM Shelby Dane Smith - nowy, czteroletni kontrakt zawiera korzystne zmiany w zakresie płac, premiowania i opieki zdrowotnej. Najważniejszym kierunkiem firmy jak powiedziała rzecznik jest zapewnienie długotrwałej stabilności firmy oraz ochrona bezpieczeństwa pracy pracowników. Nowa umowa weszła w życie z dniem 1 listopada 2010.



### Groźna awaria w ArcelorMittal Temiratu

ArcelorMittal Temirtau ograniczy produkcję trzech wielkich pieców po awarii do jakiej doszło w czwartek 2 grudnia. W wyniku pęknięcia gazociągu i wybuchu gazu śmierć poniosło dwóch pracowników. Pożar gasiło 10 jednostek straży pożarnej.

Splot nieszczęśliwych zdarzeń zapoczątkowała awaria dwóch generatorów prądu. Spowodowało to spadek ciśnienia w jednym z przewodów zasilania gazowego pieców. Po ponownym uruchomieniu energii i gazu doszło do wzdłużnego pęknięcia rurociągu i eksplozji.

Jak poinformowała rzecznik ArcelorMittal Temirtau Natalia Vysotskaya - do czasu usunięcia uszkodzeń, produkcja wielkopieczowa została ograniczona. Wstrzymano także czasowo pracę walcowni oraz szeregu innych urządzeń, w tym ogrzewania.



### EUROPEJSKA RADA ZAKŁADOWA KRYTYKUJE DECYZJE KONCERNU Negatywne skutki polityki społecznej AM cd. ze str. 1

- Niepokoi nas bardzo komunikat Grupy – piszą sygnatariusze deklaracji, że wzrost Grupy może następować tylko poprzez dokonywanie inwestycji przede wszystkim w krajach wschodzących jak np. w Indiach, a rynek europejski nie gwarantuje już rozwoju w przyszłości. Stoi to w sprzeczności z wynikami finansowymi pionu Europa, który należy do najbardziej dochodowych i ma aktywny udział w zyskach 3,8 mld dol. zrealizowanych przez Grupę w trzech pierwszych kwartałach 2010r. Przedstawiciele ERZ zwracają uwagę na fakt, że rok 2010 będzie rekordowym pod względem światowej produkcji blisko 1,3 mld ton stali. Nie należy więc prowadzić rozmów na temat zmniejszenia mocy produkcyjnych, ale ich rozwoju. Z tego względu trzeba inwestować w narzędzia, utrzymać środki na badania i rozwój, wdrożyć ambitne programy w zakresie szkoleń. Do realizacji tego celu potrzebne jest wystarczające zatrudnienie obejmujące stały personel ze statusem na wzór porozumienia niemieckiego podpisanego niedawno w hutnictwie (uwzględniającego ogólne podwyżki rzędu 3,6% w ciągu 14 miesięcy oraz premię w wysokości 150 €).

Należy więc dążyć do zatrudniania pracowników na czas nieokreślony, podwyższyć wynagrodzenia po okresie zamrożenia w latach 2009-2010 w oparciu o porozumienie wynegocjowane przez naszych kolegów z IG Métal. Środki finansowe wypracowane w europejskiej części koncernu zamiast przeznaczać na delokalizację naszego przemysłu, powinny służyć rozwojowi oraz zachowaniu miejsc pracy i siły nabywczej pracowników branży metalurgicznej będących gwarancją wzrostu gospodarczego i społecznego. Zrealizowane przez Grupę zyski powinny również służyć do zaspokojenia potrzeb jej pracowników w ramach socjalnej harmonizacji w państwach Unii Europejskiej, szczególnie w zakresie emerytur, uwzględnienia uciążliwości pracy w branży hutniczej.

W podsumowaniu członkowie ERZ piszą, że manifestacja zorganizowana 28 września 2010r. w Brukseli przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych (EKZZ) pokazała, że w coraz większym stopniu pracownicy nie chcą już płacić za skutki kryzysu. Ich zadaniem - wzrost europejskiego rynku nastąpi dopiero dzięki inwestycjom finansowym i w zasoby ludzkie we wszystkich sektorach. W tym celu trzeba połączyć szkolenia i zatrudnienie z produkcją, pogodzić wolności gospodarcze i prawa społeczne na lepiej regulowanym rynku integrującym nowe pokolenia w ramach socjalnej harmonizacji, która ogranicza nierówność i rozgrywanie przeciwko sobie pracowników w Europie.

Pełny tekst deklaracji Europejskiej Rady Zakładowej przyjętej w Luksemburgu na stronie [www.solidarnosc.mittal.net.pl](http://www.solidarnosc.mittal.net.pl)

**Składam serdeczne podziękowania wszystkim osobom, które wzięły udział w uroczystości żałobnej**

**Mojego Męża Sp. Marka Tabaczka.**

**Szczególne podziękowanie składam Prezydium Solidarności Huty Katowice oraz Prezesowi Fundacji Ochrony Zdrowia za okazaną pomoc w całym okresie choroby Męża.**

**Barbara Tabaczek**



## Na co pracownicy mogą liczyć w tym i 2011r.

**Członkowie Międzyzakładowej Komisji MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA – Dąbrowa Górnicza spotkali się celem omówienia występujących problemów na poszczególnych wydziałach i w Spółkach dnia 27 listopada br.**

Najczęściej pojawiającym się tematem na forum MK (MK) nurtującym przede wszystkim zatrudnionych - były podwyżki dla pracowników ArcelorMittal Poland SA oraz Spółek, a także dodatkowe świadczenia świąteczne i nagroda za osiągnięte wyniki finansowe za 11 m-cy 2010r.

Lech Majchrzak – Wiceprzewodniczący – Skarbnik MOZ NSZZ „Solidarność” AMP SA DG poinformował o ustaleniach podjętych z Pracodawcą podczas spotkania Zespołu Robocznego w dniu 23 listopada, gdzie uzgodniono ostateczną wysokość nagrody za wyniki finansowe za 11 m-cy 2010r. oraz prognozowane za cały rok 2010. Wysokość powyższej nagrody wynosić będzie średnio 264zł na pracownika. Nagroda stanowi realizację Porozumienia z 13 kwietnia br. przedstawicieli AMP z Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wypłat nagród dla pracowników w roku 2010.

Dodatkowo, na wystąpienie Przewodniczącego Związku – Jerzego Goińskiego, na które Zarząd AMP wyraził zgodę - wraz z wypłatą wynagrodzenia za listopad br. pracownikom AMP wypłacona zostanie kwota zwiększająca nagrodę za wyniki finansowe Spółki 2010r. w jednakowej wysokości 140zł dla każdego pracownika objętego Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, będącego w stanie zatrudnienia w dniu 01 grudnia br.

Zatem pracownicy AMP otrzymają razem kwotę 404zł średnio na pracownika.

Ponadto pracownikom wypłacone zostanie świadczenie z Funduszu Świadczeń Socjalnych w wysokości 450 zł, które - jak podkreślił Jerzy Goiński - może być zrealizowane tylko dzięki zwiększonemu odpisowi o 10% na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w wyniku negocjacji związkowców z pracodawcą. W przeciwnym razie z podstawowego opisu nie wystarczyłoby na wypłatę takiej wielkości świadczenia z funduszu.

Co do kwestii podwyżek płac – na Zespole Roboczym zostały zapoczątkowane rozmowy w tym temacie, jednakże do konkretnych uzgodnień nie doszło. Negocjacje wzrostu płac będą kontynuowane na kolejnych posiedzeniach Zespołu. Założeniem strony związkowej jest, by porozumienie płacowe podpisać do końca 2010r, aby zmiany płacowe weszły od 1 stycznia 2011r.

Wiadomością jest również uruchomienie premii za m-c listopad 2010r. w wielkości 3,56%.

Robert Dębiec – Przewodniczący „S” na Stalowni poruszył temat niepokojący pracowników, a od jakiegoś czasu pojawiający się na zakładzie odnośnie postojowego w m-cu grudniu. Lech Majchrzak nie wykluczył tej możliwości, jako, iż zostały zawarte w sierpniu dwa porozumienia: dotyczące wstrzymania części surowcowej w Krakowie i właśnie w krakowskim oddziale AMP dość duża grupa pracowników przebywa na postojowym oraz dotyczące działań związanych z trudną sytuacją produkcyjną AMP SA, które dotyczy wszystkich innych jednostek organizacyjnych AMP.

Temat postojowego rozwinął także Przewodniczący Związku. Jak wyjaśnił – w Dąbrowie Górniczej aktualnie nie przewiduje się ograniczenia produkcji w żadnym z zakładów na tyle,

*by pracownicy musieli skorzystać z urlopów postojowych. Są przewidziane pewne ograniczenia produkcyjne w okresie świątecznym, w taki sposób, by pracownicy mogli w wykorzystywać urlopy wypoczynkowe za 2010r.*

Kolejnym poruszonym przez Lecha Majchrzaka tematem była redukcja zatrudnienia w AMP poprzez odejścia pracowników na świadczenia przedemerytalne.

Uprawnionych do świadczeń przedemerytalnych jest 557 pracowników. Szefowie wydziałów/pionów wyrazili zgodę na odejście 153 pracowników na świadczenia przedemerytalne do końca 2010r. W tej grupie jest 51 osób chronionych, z czego kilkanaście osób wyraziło zgodę na odejście na porozumienie stron. Ostatecznie zostało 34 osoby chronione na podst. art. 39 KP – brakuje im mniej niż 4 lata do uzyskania uprawnień emerytalnych. Zdaniem Dyrektora Personalnego szefowie wydziałów wyrazili zgodę na ich odejście, zatem te osoby nie są im potrzebne. W związku z powyższym zapowiedziano, iż powyżsi pracownicy zostaną przeniesieni do działu alokacji i będzie dla nich szukana praca w ramach alokacji wewnętrznej na innych wydziałach. Zdaniem p. Mariana Kałuży (Biuro Organizacji Zarządzania) w ramach alokacji wewnętrznej jest zapotrzebowanie na ok. 200 pracowników.

Pracodawca ostrzegł, iż w sytuacji, gdy pracownik nie wyrazi zgody na przejście w ramach alokacji – mogą mu zostać wypowiedziane warunki pracy i płacy z zachowaniem przepisów prawa pracy (nie można takiemu pracownikowi zmniejszyć wynagrodzenia, a w razie takiej sytuacji – pracownik otrzyma dodatek wyrównawczy), a są to przecież osoby szczególnie chronione. Jak powiedział Lech Majchrzak - *To skandal, by tak traktować osoby o najdłuższym stażu pracy w firmie. Naszym zdaniem nie ma tu przesłanek ani merytorycznych ani ekonomicznych dla pracodawcy.*

Stanowisko „Solidarności” w temacie odejść na świadczenia jest jednoznaczne – *nie wyrażamy zgody na odejście pracowników na świadczenie przedemerytalne, którzy nie wyrażą na to zgody. Takie było uzgodnienie Przewodniczącego Związku – Jerzego Goińskiego z Prezesem Zarządu AMP Sanjay Samaddarem, że z tych odejść skorzystają tylko ci pracownicy, którzy wyrażą zgodę.* I to potwierdził również Pracodawca. Na łamach Wirtualnego Nowego Przemysłu w wywiadzie z p. Renatą Dudalą z dnia 1 lipca 2010r. Andrzej Wypych – Dyrektor Personalny AMP powiedział: *Zgodnie z ustaleniami, z tej formy odejścia skorzystają tylko ci pracownicy, którzy wyrażą na to zgodę. Pracodawca wystąpi do pracowników z ofertą odejścia na świadczenie przedemerytalne, ale ostatecznie to pracownik zdecyduje, czy z tej formy odejścia skorzysta czy nie.*

Poza tym nie jest tajemnicą, iż na wydziałach brakuje pracowników. Przypuszczać można, iż przełożony umieszczając osoby podlegające szczególnej ochronie stosunku pracy na listach do odejścia - miał uwadze, iż ze względu na ich ochronę – nie zostaną z wydziału zabrane.

Przewodniczący „S” ZJ – Marian Owczarek poruszył temat programu zgodności wprowadzonego zarządzeniem nr 6/2010.

Zarządzenie to zawiera: Kodeks Etyki Biznesu, wytyczne AMP w zakresie zapobiegania korupcji, wytyczne AMP w zakresie i zgodności z przepisami antymonopolowymi na terenie kraju i Europy, Zasady AM dotyczące informacji poufnych, polityka zgłaszania niewłaściwego postępowania w AM, wytyczne AM dotyczące niezapowiedzianych kontroli i politykę praw człowieka AM. Powyższe zarządzenie dotyczy pracowników AMP i spółek zależnych z Grupy Kapitałowej. Nie wszystkie instrukcje dotyczą wszystkich pracowników. Szkolenia z zakresu Kodeksu etyki biznesu oraz polityki zgłaszania niewłaściwego zachowania obowiązują wszystkich pracowników. Pozostałe szkolenia są wprowadzane dla pracowników wyznaczonych m.in. przez koordynatorów i dotyczą głównie osób ze stanowisk kierowniczych. Stanowią one dość obszerne dokumenty.

Jak zapowiedział Lech Majchrzak – dokładnie przeanalizuje wszystkie dostarczone materiały i wystąpi do Biura prawnego przy Komisji Krajowej

„S” o opinię prawną, czy instrukcje te mogą przez pracodawcę być stosowane, czy nie są sprzeczne z przepisami polskiego prawa.

Przewodniczący z Walcowni Dużej, Stalowni, Utrzymania Ruchu zgłaszali po raz kolejny braki odzieży roboczej i ochronnej oraz problem w UR z pobraniem ubrań za zesłte półrocze, gdy pracownicy sortów nie mogli z magazynów ich odebrać z powodu braków, a teraz, gdy ubrania są dostępne – magazyn nie chce ich wydać. Ponadto Rober Dębiec („S” Stalowni) poinformował o propozycji szefa wydziału, by zmienić czas wydawania odzieży ochronnej na „czasookresy”, a nie jak to było stosowane dotychczas „do zużycia”. Mirosław Nowak – Wiceprzewodniczący MOZ NSZZ „S” ds. BHP i prawa pracy wyjaśnił, iż interwencje podjęte na niższych szczeblach w zakresie braków sortów nie zostały załatwione, dlatego też Związek stara się załatwić problem z Zarządem firmy. Stanowisko Solidarności tutaj jest jednoznaczne – pracodawca nie zapewniając pracownikom należytych środków ochronnych nie przestrzega obowiązujących przepisów prawa pracy w zakładzie, czyli Regulaminu Pracy, Układu Pracy oraz Kodeksu Pracy. W tematyce problemu UR - jeżeli pracownik z winy pracodawcy nie mógł w wyznaczonym okresie pobrać sortów, one mu nie przepadają – magazyn winien w miarę możliwości w późniejszym terminie odzież zaległą wydać. Wiceprzewodniczący odniósł się również do pomysłu próby oszczędności szefa Stalowni – wyjaśnił, iż zmiany okresów do zużycia itp. są niezgodne z przepisami.

Mirosław Nowak przedstawił także zebrany wynik przeprowadzonych wyborów w AMP na Społecznych Inspektorów Pracy. I etap wyborów został zakończony, Związek „Solidarność” osiągnął w wyborach bardzo dobry wynik – 14 przedstawicieli Związku (na 29 miejsc SIP) zostało wybranych do pełnienia tej funkcji.

Przedstawiciele pracowników dopytywali także o organizację „Jubilata” w AMP, jako że ostatnio temat ten budzi wiele kontrowersji. Sprawę wyjaśnił Stanisław Szrek – Wiceprzewodniczący – Sekretarz. Problem bowiem rozpoczął się w momencie, gdy pracownicy Akademii Postępu w ramach programu TOP obniżyli środki przeznaczone na obchody jubilat, m.in. na zakup zegarków. Po wielokrotnych interwencjach Przewodniczącego Solidarności temat został wreszcie przez pracodawcę zauważony. Aktualnie pracodawca sprowadził określoną ilość zegarków, przy czym po reorganizacji służb kadrowo placowych pojawił się nowy problem - związany z ich dystrybucją. W związku z powyższym ustalono, iż to Dyrektorzy Zakładów zajmą się dystrybucją zegarków jubilat oraz zorganizują spotkania dla tych pracowników.

Stanisław Szrek poinformował także o pracach Komisji nad Regulaminem Zakładowego Funduszu Socjalnego dla pracowników AMP.

Wiceprzewodniczący zaapelował do zebranych o udział w corocznych uroczystościach pod Kopalnią Wujek 16 grudnia br.

Członkowie MK podnieśli jeszcze jedną kwestię, mianowicie jak dużo ze strony pracodawcy mówi się o dialogu Społecznym w AMP, podczas gdy na dzień dzisiejszy pracownicy Spółki nie są w stanie zaobserwować jakichkolwiek jego przejawów. Przypomnijmy, że po objęciu stanowiska Prezesa Zarządu – Sanjay Samaddar często spotykał się z załogą firmy przekazując informacje dotyczące bieżącej sytuacji firmy, jej planów. Pracownicy powyższe spotkania odbierali pozytywnie, ponieważ widzieli zainteresowanie Zarządu nie tylko czysto ekonomiczne, ale także pracownikiem, jako integralną częścią firmy.

Niestety, ale aktualnie - szumnie zapowiadane cykliczne spotkania z załogą – nie mają miejsca. Czyżby zwykły pracownik przestał być partnerem dla kadry kierowniczej? Nie do końca zrozumiałe jest składanie obietnic, z których nie ma się zamiaru wywiązać.

AS

## Wybory Zakładowego SIP Zenon Grzelka Zakładowym SIP

Zenon Grzelka po raz kolejny wybrany został na funkcję Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy ArcelorMittal Poland SA – Dąbrowa Górnicza. Zastępcami zostali: Jerzy Parafiniuk, Marek Gulcz, Marek Hat oraz Tomasz Dominiczak. Wybory odbyły się we wtorek 30 listopada br., a przewodniczył im Mirosław Nowak – Wiceprzewodniczący MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA – DG.

Przewodniczący zebrania w oficjalnej jej części podkreślił jak ważną rolę w zakładzie pracy pełni Społeczna Inspekcja Pracy oraz podziękował Pracodawcy za dotychczasową współpracę.

Zenon Grzelka – jako ustępujący Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy przedstawił sprawozdanie ze swojej działalności z kadencji 2006-2010, w którym zawarł olbrzymią liczbę uwag i zastrzeżeń odnotowanych w Księgach Wydziałowych (2.394 Zakładowych/Wydziałowych SIP) oraz liczbę 1.868 uwag wynikających z przeprowadzonych przeglądów BHP. Jak zaznaczył Inspektor – większość poruszonych w uwagach tematów zostało zrealizowanych.

Andrzej Węglarz – Dyrektor Biura Kadr i Relacji Społecznych AMP jako jeden z zaproszonych gości przedstawił ogrom pracy związków zawodowych i SIP włożony m.in. w przygotowanie wykazów uprawnionych do emerytur pomostowych w AMP. Jak podkreślił – nie da się zadołować 100% pracowników, ale dużym sukcesem jest, iż wg. opracowanego wykazu – w sumie 4.200 osób jest uprawnionych do emerytur pomostowych. Na zapytanie Jerzego Parafiniuka – SIP z Walcowni Średniej o pracowników inkorporowanych do AMP ze Spółek, wykonujących te same prace co zatrudnieni w AMP pracownicy mający prawo do emerytur pomostowych, a którym dotychczas pracodawca nie opłacał wymaganej składki odparł, iż zostało wysłane zapytanie do wszystkich Dyrektorów zakładów w tym temacie celem weryfikacji tych osób. Ilość stanowisk uprawnionych do emerytur pomostowych nie ulega bowiem zmianie, natomiast do 15 grudnia br. winien ukazać się Aneks nr 2 do Wykazu rozszerzając ilość osób uprawnionych. Jednak nie wszyscy uprawnieni do otrzymania emerytury pomostowej będą ją mieli przyznana, bowiem jak poinformował Andrzej Węglarz – docierają już informacje, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych dokładnie weryfikuje składane przez pracowników/byłych pracowników wnioski i czy ostatecznie otrzymają oni emerytury pomostowe – zależy tylko i wyłącznie od ZUS-u.

Teresa Godoj – Dyrektor Biura BHP i Ochrony w swoim wystąpieniu podkreśliła, iż jej drzwi są zawsze otwarte, zapraszając tym samym nowo wybranych SIP-owców do współpracy. Jak powiedziała – *cenię w Społecznych Inspektorach Pracy przede wszystkim to, że zawsze szukają rozwiązania problemu.*

W części oficjalnej zebrania uczestniczył również Inspektor Państwowej Inspekcji Pracy z Katowic – Jerzy Hamroz, pełniący ten zawód już od 30 lat. Inspektor podkreślił, iż w tym okresie czasu zaszło bardzo wiele pozytywnych zmian w dziedzinie BHP zarówno w krakowskim oddziale AMP, gdzie również przeprowadzał inspekcje jeszcze jako Hucie im. T. Sendzimira, jak i dąbrowskim oddziale AMP (Hucie Katowice i prawnymi następcami). Jerzy Hamroz w swojej wypowiedzi odniósł się do wciąż obowiązującej ustawy z dnia 24 czerwca 1983r., gdzie art. 1 mówi, iż Społeczna Inspekcja Pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy, zaznaczając jednocześnie, że nie każdy może pełnić funkcję SIP. Zdaniem Inspektora – *SIP może być ten, kto autentycznie wewnętrznie czuje potrzebę działania na rzecz innych pracowników.* Nawiązał również do art. 2 Ustawy mówiącego, iż SIP reprezentuje wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe. *Zatem Społeczny Inspektor Pracy działa na rzecz wszystkich pracowników zakładu bez względu na jego przynależność związkową czy zajmowane stanowisko pracy-* mówił.

Podczas drugiej części zebrania dokonano wyboru Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy dąbrowskiego oddziału AMP. Wyboru dokonali – zgodnie z ordynacją wyborczą – Zakładowi/Wydziałowi Społeczni Inspektorzy Pracy powołani na kadencję 2011-2014. Jedynym zgłoszonym kandydatem był dotychczasowy Zakładowy SIP – Zenon Grzelka, który w wyniku głosowania uzyskał 18 głosów.

Na zastępcę Zakładowego SIP podano kandydatury: Jerzego Parafiniuka, Marka Gulcza, Marka Hata, Ryszarda Wormutha i Tomasza Dominiczaka. Ryszard Wormuth z powodu natłoku obowiązków zrezygnował z funkcji Zastępcy ZSIP, natomiast pozostali kandydaci uzyskali po 27 głosów, a Jerzy Parafiniuk – maksymalną ilość głosów -29. Nowo wybranemu Zakładowemu Społecznemu Inspektorowi Pracy oraz Zastępcom serdecznie gratulujemy oraz życzymy wytrwałości i zapału w pracach nad poprawą warunków pracy i BHP w naszym zakładzie pracy. Szczególne podziękowania Związek kieruje na ręce kol. Mirosława Nowaka za gruntowne przygotowanie i przeprowadzenie wyborów Społecznej Inspekcji Pracy w ArcelorMittal Poland SA – Dąbrowa Górnicza.

AS

## Na spotkaniu związkowym w EC Nowa Pogranicze mobbingu w Spółce giełdowej

W środę 1 grudnia br. w EC Nowa zorganizowane zostało przez Andrzeja Grosa - Przewodniczącego „Solidarności” działającego w Spółce - spotkanie związkowe, którego gośćmi byli: przedstawiciele Prezydium MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA - DG: Jerzy Goiński – Przewodniczący, Mirosław Nowak – Wiceprzewodniczący, a także przedstawiciele pracodawcy: Zbigniew Zarębski – Prezes Zarządu, Jacek Jamborski – Wiceprezes oraz Tomasz Kujawski – Wiceprezes EC Nowa.

Rozpoczynając zebranie Andrzej Gros przedstawił zebrany sprawozdanie z działalności Związku za 2010r., w którym zawarł podejmowane prace Związku zarówno w samej Spółce, jak i w całej Grupie Tauron, której EC Nowa jest częścią. Przewodniczący Komisji podkreślił, jak ważne w Spółce jest uzwiązkowienie, by mieć mocne poparcie w podejmowanych działaniach i negocjacjach.

Prezes Zarządu poinformował, iż EC Nowa znajduje się w dobrej sytuacji finansowej, osiągnęła założone wyniki, zysk i założony poziom kosztów. W obecnej chwili prowadzone są rozmowy z przedstawicielami AMP dotyczące przedłużenia umowy na okres kilkunastu lat oraz przygotowywane są nowe inwestycje jak np. blok parowo-gazowy.

Podczas spotkania padło szereg pytań dotyczących przede wszystkim podwyżek. Pracownicy oczekiwali bowiem w zeszłym roku, zgodnie z sugestiami Zarządu wzrostu płac na poziomie 500zł. Tymczasem jedyne przeszerogowania, jakie otrzymali wyniosły 100zł. Zbigniew Zarębski wyjaśnił, iż założeniem Zarządu Spółki był wzrost średniego wynagrodzenia w firmie o 450zł i cel ten został osiągnięty. Jego zdaniem otrzymane przez załogę podwyżki w wielkość 100zł nie oddają rzeczywistego wzrostu wynagrodzenia, ponieważ dodatkowo od tej kwoty naliczane były premie i inne świadczenia pracownicze.

Ponadto zdaniem Prezesa w firmie panują niewłaściwe relacje pomiędzy zarobkami pracowników. By to wyeliminować w EC Nowej przeprowadzane jest wartościowanie stanowisk, które ma się zakończyć do końca I kwartału 2011r. Planują jednak wielkość wynagrodzeń pracowników Zarząd odnosi się do poziomu wynagrodzeń w podobnych zakładach energetyki przemysłowej.

Pracownicy w stosunku do tych działań mają wiele obaw. W Spółce bowiem takie operacje już były przeprowadzane i jak zauważyli obecni na zebraniu – nikt z tego tytułu nie odniósł korzyści, a wręcz odwrotnie – po włączeniu niektórych należnych składników do wynagrodzenia – na przestrzeni 3 lat uległo ono znacznemu obniżeniu. Prezes zapewnił jednak, iż tym razem tak nie będzie - naprawiając te relacje będą dokonywane zaokrąglenia zawsze w górę, na korzyść pracowników. Wyjątek stanowią występujące na stanowiskach kierowniczych tzw. kominy, które zarząd firmy będzie chciał zlikwidować.

Pytania dotyczyły również otrzymywanej przez pracowników w Grupie Tauron raz w roku gratyfikacji pieniężnej za energię oraz podwyżek 10% dla pracowników odchodzących na emeryturę przed przyznaniem do niej uprawnień, jako że załoga EC Nowa, pomimo, iż jest częścią Grupy – takich rozwiązań nie ma. Zbigniew Zarębski zauważył, iż pracownicy w Grupie w różnych zakładach mają rozmaite przywileje, które są wynikiem oddzielnych układów zbiorowych funkcjonujących w tych firmach. W ZUZP EC Nowa są plany wprowadzenia zmian, jednak nie tak daleko idące.

Poruszyli również temat zysków z zeszłego roku – Rada Nadzorcza miała zdecydować o ich podziale. Pracownicy produkcji liczyli, że część z nich będzie rozdysponowana wśród załogi, tak się jednak nie stało.

Ponadto w trakcie spotkania ujawnił się problem ze złą atmosferą w pracy. Pracownicy czują się zastraszeni, twierdzą, iż dotychczasowi koledzy boją się do siebie odzywać. Jak mówili – *do tej pory zawsze było poszanowanie drugiej strony, liczenie się z jej zdaniem. Teraz jedynym słusznym w firmie rozwiązaniem jest to przedstawieniowe przez Zarząd firmy. Kierownicy boją się wnieść uwagi i zastrzeżenia, bowiem popełniane błędy i odpowiedzialność mogą skutkować sankcjami personalnymi wobec tych osób.* Prezes w odpowiedzi na zarzuty związkowców oznajmił, że posługują się uogólnieniami, nie podają konkretnych przykładów. Ponadto – *od tego jest Zarząd aby wymagał i on będzie wymagał. Kierownicy mają nie tylko wykonywać polecenia, mają brać odpowiedzialność i wyniki sprawy wyjaśniać do końca.* Zbigniew Zarębski zarzuty załogi uważa za próbę zafałszowania rzeczywistości.

Jerzy Goiński – Przewodniczący dąbrowskiej Solidarności podsumowując spotkanie powiedział: *potwierdza się, że to pracownicy często bardziej dbają o firmę aniżeli jej zarząd. Tak naprawdę przez ten czas spędzony tutaj powinniśmy rozmawiać o tym, na czym najbardziej pracownikom zależy – czyli o wynagrodzeniu za pracę, tymczasem załoga niejednokrotnie poruszała problemy występujące w firmie. To ważne. Tymczasem Pan Prezes swoją niefortunna wypowiedzią mającą miejsce na zebraniu przekreślił współpracę z załogą – nikt już nie przyjdzie i nie powie, że się coś źle w spółce dzieje, że trzeba coś zmienić, poprawić z obawy przed konsekwencjami. Ci ludzie bowiem przychodzą w dobrej wierze, bo chcą, by firma właściwie funkcjonowała, by przynosiła zyski bo się z nią utożsamiają, a pracodawca z załogą tymi zyskami winien się dzielić - taka jest zasada.*

Według informacji Zarządu nagroda świąteczna w EC Nowa będzie w wysokości ok. 800zł brutto z możliwością zmiany (w obie strony) po uwzględnieniu wykorzystania wskaźnika wynagrodzeń.

AS



# Regulamin ZFŚS na 2011r. podpisany

## Korzystniejsze zmiany w dopłatach

Po kilkutygodniowych negocjacjach strona związkowa i pracodawcy w ramach Głównej Komisji Świadczeń Socjalnych ArcelorMittal Poland zaakceptowały treść Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w AMP na 2011r. w zakresie uprawnień do korzystania ze świadczeń i pomocy z ZFŚS. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników Komisja wprowadziła nowe wyższe dopłaty do wypoczynku dzieci i młodzieży oraz „wczasów pod gruszą”. (tabela obok).

### Jakie są zasady i warunki przyznawania świadczeń socjalnych w 2011r.?

- Świadczenia z Funduszu przyznaje się na zasadach określonych w Regulaminie.
- Świadczenia socjalne nie mają charakteru obligatoryjnego, z czego wynika, że pracodawca nie ma obowiązku przyznania ich każdemu pracownikowi.
- Osoba uprawniona, która złożyła nieprawdziwe informacje (dokumenty) o wysokości dochodów, przedłożyła sfałszowany dokument lub wykorzystała przyznane świadczenie na cele niezgodne z jego przeznaczeniem, traci prawo do korzystania z Funduszu do końca następnego roku oraz zobowiązana jest do zwrotu niesłusznie pobranego świadczenia socjalnego.
- Osoba, której zostało przyznane świadczenie nie ma prawa przenoszenia przyznanego świadczenia na osoby nieuprawnione gdyż straci prawo do korzystania z Funduszu do końca następnego roku oraz zobowiązana jest do zwrotu niesłusznie pobranego świadczenia socjalnego.
- Podstawą przyznawania świadczeń socjalnych z Funduszu jest wniosek oraz inne wiarygodne dokumenty potwierdzające sytuację życiową, rodzinną i materialną, złożone przez osobę uprawnioną.
- W przypadku braku lub niemożności wiarygodnego udokumentowania wniosku, decyzję o przyznaniu świadczenia i jego wysokości podejmuje odpowiednia Komisja Świadczeń Socjalnych.
- W sytuacjach wyjątkowych pracodawca lub związek zawodowy może w imieniu pracownika wystąpić z wnioskiem o przyznanie świadczeń dotyczących „wypoczynku dzieci” oraz „zapomóg”.

### Osoby uprawnione do korzystania ze świadczeń z Funduszu.

Ze środków Funduszu mogą korzystać:

- pracownicy zatrudnieni na czas określony i nieokreślony, niezależnie od wymiaru czasu pracy,
- pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych,
- osoby pobierające emerytury, renty, dla których ArcelorMittal Poland S.A., IPS S.A., PHS S.A. lub Huta wchodząca w skład ArcelorMittal Poland S.A. była ostatnim miejscem zatrudnienia przed przejściem na wyżej wymienione rodzaje świadczeń,
- pracownicy zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy do działalności w organizacjach związkowych lub urlopowani, którzy nie nabyli uprawnień do korzystania z funduszu u innego pracodawcy,
- członkowie rodzin osób wymienionych w punktach 1,2,3 i 4,
- inne osoby, w tym byli pracownicy, którym odpowiednia Komisja Świadczeń Socjalnych przyzna prawo do korzystania ze środków Funduszu.

### Członkami rodzin uprawnionymi do korzystania ze środków Funduszu są:

- współmałżonkowie pracowników, emerytów i rencistów,
- pozostające na utrzymaniu osoby uprawnionej dzieci własne, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, dzieci współmałżonków, w wieku do ukończenia 18 lat a jeżeli kształcą się w szkole - do czasu ukończenia nauki, potwierdzonej stosownym dokumentem nie dłużej jednak niż do ukończenia 25 lat,
- dzieci, o których mowa w pkt. 2, w stosunku do których orzeczono znaczny stopień niepełnosprawności,
- dzieci - według zasad określonych w pkt 2 i 3 po zmarłych pracownikach oraz po osobach wymienionych w ust. 1, pkt 3, jeżeli pozostawały na ich wyłącznym utrzymaniu.

### Zakres działalności socjalnej, realizowanej w oparciu o środki Funduszu i przeznaczają się na następujące cele:

**Wypoczynek dzieci** realizowany jest poprzez dofinansowanie do zorganizowanych form:

- kolonii i obozów letnich, zimowisk i obozów zimowych,
- wypoczynku śródrocznego,
- wypoczynku zdrowotnego, specjalistycznego.

**Wypoczynek urlopowy** realizowany jest poprzez dofinansowanie pracownikom raz w roku tzw. „wczasów pod gruszą”.

### Wczasy zorganizowane

#### Profilaktyka Zdrowotna realizowana jest:-

- w formie kilkudniowych turnusów zdrowotnych (do siedmiu dni), lub
- poprzez inne formy rehabilitacji zdrowotnej, po rozpatrzeniu przez odpowiednie Komisje Świadczeń Socjalnych złożonych ofert zawierających elementy rehabilitacji zdrowotnej.

Ze świadczenia mogą korzystać pracownicy wykonujący prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze - w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. nr 237, poz. 1656) oraz pracownicy, którzy ukończyli 50 lat życia.

3. Pracownicy, o których mowa w ust. 2 korzystają tylko z jednej z form profilaktyki zdrowotnej, o których mowa w ust 1.

4. Wartość świadczenia wynosi nie więcej niż 150,00 zł za każdy dzień.

5. Warunkiem otrzymania świadczenia jest przedłożenie wniosku o skierowanie na świadczenie oraz karty urlopowej.

6. Wysokość dofinansowania jest zróżnicowana i zależna od dochodu ustalonego oraz z zastosowaniem Tabeli nr 3 (poniżej).

7. O częstotliwości korzystania z tego rodzaju świadczenia decyduje odpowiednia Komisja.

**Wypoczynek po pracy** - dla pracowników i innych osób uprawnionych do wypoczynku realizowany jest poprzez dofinansowanie do:

- wycieczek,
- działalności kulturalno - oświatowej,
- działalności rekreacyjnej, turystycznej, sportowej,
- transportu zabezpieczającego organizację wypoczynku po pracy,

**Uprawnieni do korzystania z ZFŚS mogą korzystać z zapomóg**, które udzielane są w przypadku:

- długotrwałej choroby, indywidualnego zdarzenia losowego, trudnej sytuacji materialnej,
- sieroctwa w wyniku wypadków przy pracy rodziców.

Nową formą pomocy jaką Komisja wprowadziła i znacznie obowiązywać w 2011r. jest dofinansowanie do pobytu dzieci w przedszkolu.

Uprawnionymi do tego dofinansowania są pracownicy ArcelorMittal Poland S.A., zatrudnieni na czas nieokreślony minimum jeden rok mający dzieci (w rozumieniu § 10 Regulaminu) w wieku przedszkolnym.

Wysokość dofinansowania (w formie refundacji) do pobytu dzieci w przedszkolu wynosi:

1) dla pracowników który pobierają zasiłek rodzinny - 100 % kwoty odpłatności miesięcznej za przedszkole, nie więcej jednak niż 200,00 zł miesięcznie na dziecko.

2) dla pozostałych pracowników - 50 % kwoty odpłatności miesięcznej za przedszkole, nie więcej jednak niż 100,00 zł miesięcznie na dziecko.

Warunkiem otrzymania dofinansowania do wypoczynku dzieci, o którym mowa wyżej, jest złożenie wniosku o przyznanie dofinansowania oraz pozostałych wymaganych dokumentów, a także przestrzeganie innych postanowień, dotyczących korzystania ze świadczeń socjalnych, ustalonych w poszczególnych Komisjach na podstawie § 3 Regulaminu. Pomoc na cele mieszkaniowe realizowana jest w formie pożyczek tylko dla pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.

Tabele dopłat, stanowiące załączniki do Regulaminu ZFŚS:

### Dopłaty do wypoczynku dzieci

| Lp. | Wysokość dochodu na osobę w rodzinie (w zł.) | Kwota dopłaty z ZFŚS (do 1 osobodnia (w zł.)) |
|-----|--|---|
| 1.  | do 350                                       | 110   |
| 2.  | od 351 - 500                                 | 100   |
| 3.  | od 501 - 700                                 | 90  |
| 4.  | od 701 - 900                                 | 80  |
| 5.  | od 901 - 1500                                | 70  |
| 6.  | od 1501 - 2000                               | 60  |
| 7.  | powyżej 2000                                 | 50  |

### Dopłaty do „wczasów pod gruszą”

| Lp. | Wysokość dochodu na osobę w rodzinie (w zł) | Kwota dopłaty do wczasów „pod gruszą” w zł. |
|-----|---|---|
| 1.  | do 350                                      | 1400  |
| 2.  | od 351 - 500                                | 1100  |
| 3.  | od 501 - 700                                | 1000  |
| 4.  | od 701 - 900                                | 900   |
| 5.  | od 901 - 1500                               | 800   |
| 6.  | od 1501 - 2000                              | 700   |
| 7.  | powyżej 2000                                | 600   |

### Dopłaty do profilaktyki zdrowotnej

| Lp. | Dochód na osobę w rodzinie w zł. |      | % świadczenia |
|-----|----------------------------------|------|---------------|
|     | od                               | do   |               |
| 1.  | -                                | 2000 | 100           |
| 2.  | powyżej 2000                     | -    | 95            |

Pytania w sprawie zasad i warunków przyznawania świadczeń socjalnych oraz dofinansowania działalności rekreacyjnej, turystycznej, sportowej, kulturalno - oświatowej prosimy kierować do przewodniczących wydziałowych „S”, bądź sekretarza - wiceprzewodniczącego, naszego związku Stanisława Szreka tel. 776 61 90.

Treść Regulaminu ZFŚS na 2011 rok dostępna jest na stronie [www.solidarnosc.mittal.net.pl](http://www.solidarnosc.mittal.net.pl) w zakładce „dokumenty”



## Wraca do Sejmu projekt ws. emerytur po 35-40 latach pracy

**Komisja polityki społecznej i rodziny powraca do prac nad projektem związkowym, który przewiduje możliwość odchodzenia na emeryturę kobietom po 35, a mężczyznom po 40 latach pracy. Pod projektem podpisało się ponad 270 tys. osób.**

Zgodnie z nim kobieta, która przepracowała 35 lat i mężczyzna, który przepracował 40 lat, mogłyby odejść na emeryturę niezależnie od wieku. Byłoby to jednak tylko prawo, a nie obowiązek. W stosunku do osób, które pracowały krócej niż odpowiednio 35 lub 40 lat, nadal obowiązywałyby dotychczasowe rozwiązania, tzn. że kobieta mogłaby przejść na emeryturę po ukończeniu 60 lat, zaś mężczyzna - 65. Warunek to przepracowane odpowiednio co najmniej 20 lub 25 lat. Autorzy projektu uważają, że przez 35-40 lat pracy każdy odłożył sobie na przyszłą emeryturę i powinien móc skorzystać z tych pieniędzy, jeżeli nie ma zdrowia, by dalej pracować, albo po prostu czuje się wypalony zawodowo.

Nie bez znaczenia jest fakt, że wprawdzie w niektórych państwach zachodniej Europy pracuje się dłużej niż u nas, ale mężczyzna średnio pobiera tam emeryturę przez 14-15 lat, podczas gdy u nas średnio przez 5 lat.

### TK ws. WNIOSKU DO USTAWY O EMERYTURACH POMOSTOWYCH

## Emerytury pomostowe zgodne z Konstytucją

Nie będzie zmian w przyznawaniu emerytur pomostowych – orzekł 25 listopada br. Trybunał Konstytucyjny uznając, że pominięcie przedstawicieli niektórych zawodów w przyznaniu im prawa do emerytury pomostowej nie narusza konstytucyjnej zasady równości.

Skargę do Trybunału Konstytucyjnego skierowało Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych. Według wnioskodawców, ustawodawca ustalając definicję pracy w szczególnych warunkach, pominał czynniki fizyczne i chemiczne, które mają negatywny wpływ na zdrowie pracownika. Przy ocenie pracy, której wykonywanie uprawnia do pomostówki, rząd nie kierował się ekspertyzami medycznymi, ale względami politycznymi i ekonomicznymi.

Zdaniem związku, niesprawiedliwe jest, że prawo do pomostówki mają tylko osoby, które pracowały w trudnych warunkach przed 1999 r., a pozbawieni są zatrudnieni później.

Trybunał Konstytucyjny nie podzielił jednak stanowiska wnioskodawcy i orzekł, iż kwestionowane przepisy są zgodne z Konstytucją. Zdaniem TK zarówno emerytura pomostowa, jak i prawo do rekompensaty stanowią element tzw. systemu wygasającego i dotyczą osób, których szczególne uprawnienia zostały w całości lub w części ukształtowane w różnych dotychczasowych systemach ubezpieczeń społecznych. Dlatego też nie można stwierdzić, że została naruszona zasada równości. Natomiast ochrona praw nabytych nie obejmuje oczekiwań osób podejmujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze po 31 grudnia 1998 r., ponieważ nie nabyły one żadnego prawa w tym zakresie.

Wyrok Trybunału oznacza wyczerpanie dochodzenia możliwości prawnych w Polsce, dlatego wnioskodawca, zapowiada, że związek będzie chciał, aby sprawą emerytur pomostowych zajęły się unijne instytucje. Pełna treść orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego na stronie [www.solidarnosc.mittal.net.pl](http://www.solidarnosc.mittal.net.pl) w dziale Prawo.

### SYMPOZJUM nt. WIEKU EMERYTALNEGO W POLSCE

## Polska pójdzie śladem reform niemieckich?

Polski system emerytalny nie działa sprawnie. Choć powinien utrzymywać się wyłącznie ze składek, ciągle trzeba do niego dopłacać z budżetu państwa. W tym roku padnie rekord – 64,7 mld zł. Według ekspertów Instytutu Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej – jeśli w perspektywie pięciu lat w Polsce nie zostanie podwyższony wiek emerytalny, to nie będzie gwarancji wypłaty emerytury i rent w perspektywie dziesięciu i dalszych lat. Alternatywą dla nie wydłużania wieku emerytalnego może być tylko podniesienie składek emerytalnych.

Temat ten był przedmiotem niedawnego seminarium zorganizowanego przez fundację im. Konrada Adenauera i Instytut Spraw Publicznych.

Według prognoz - w najbliższych dwóch dekadach istotnie spadnie liczba osób w wieku produkcyjnym, a wzrośnie w wieku emerytalnym. W ocenie prelegentów - stan zdrowia osób starszych jest coraz lepszy. Dlatego uznają potrzebę wydłużenia wieku emerytalnego. Z jednej strony do jak najszybszego zrównania w Polsce wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn tak, by kobiety pracowały do 65. roku życia. Powinno to dotyczyć osób, które będą przechodziły na emeryturę za 5-10 lat. To nie wszystko – uznano, że w perspektywie najbliższych 10 lat należy podwyższyć powszechny wiek emerytalny zarówno dla kobiet jak i mężczyzn do 67 lat. Takie rozwiązania wprowadza niemiecki system emerytalny. W 2001 r. zrównano w tym kraju wiek emerytalny kobiet i mężczyzn do 65 lat. Od 1 stycznia 2012 r. ma wejść ustawa wydłużająca sukcesywnie wiek emerytalny dla wszystkich pracujących - do 67 lat.

Zgodnie z niemiecką reformą, 67 lat będą musiały pracować osoby urodzone w 1964 r. i później. Jednakże, jeśli ktoś zechce przejść na emeryturę wcześniej, w wieku 65 lat, to otrzyma świadczenie, tyle że o 7,2 proc. niższe od emerytury w pełnym wymiarze. Gdyby chciał odejść w wieku 62 lat, byłaby ona niższa o 18 proc. System niemiecki przewiduje też zasiłki, które można dostać przed emeryturą, np. po utracie pracy w wieku 58 lat. Zasiłek wynosi 359 euro miesięcznie plus dodatek na czynsz i ogrzewanie i mają one charakter okresowy.

Zbliżająca się perspektywa wydłużenia wieku emerytalnego wywołuje w Niemczech protesty związków zawodowych. Argumentują one, że wystarczyłoby podwyższenie składki emerytalnej o 0,5 proc., by uniknąć podwyższania wieku emerytalnego.

Składka emerytalna w Niemczech wynosi obecnie prawie 20 proc. pensji pracownika. Z tego ok. 10 proc. płacą pracodawcy, a pozostałe ok. 10 proc. pracownicy.

## Ulga prorodzinna pozostanie

Rząd zrezygnował z likwidacji ulgi prorodzinnej. Poprzedni projekt ustawy o finansach publicznych przewidywał, że jeśli relacja długu publicznego do PKB przekroczy 55 proc., nie będzie można stosować tego odliczenia. Ulga ta w 2010 r. wynosi 92,67 zł miesięcznie na każde dziecko, co stanowi rocznie 1112,04 zł. Przysługuje od miesiąca, w którym podatnik zaczął się opiekować dzieckiem. Projekt ustawy o finansach publicznych nie przewiduje także likwidacji ulgi na Internet. Ulga na korzystanie z sieci w miejscu zamieszkania podatnika wynosi maksymalnie 760 zł rocznie. Wydatki na ten cel muszą być potwierdzone fakturami VAT.

## Solidarność w obronie niepełnosprawnych

Zmiany w ustawie o rehabilitacji i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych pogorszą sytuację tych pracowników – alarmuje NSZZ „Solidarność” i wraz z niektórymi partnerami społecznymi z Komisji. Chodzi o kontrowersyjną ustawę przyjętą przez Sejm 29 października br. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Ustawa wprowadza szereg zmian do systemu wspierania zatrudniania osób niepełnosprawnych. Niestety, niektóre z nich będą skutkowały pogorszeniem sytuacji prawnej tej grupy osób. Za szczególnie niekorzystne NSZZ „S” uznaje wydłużenie normy czasu pracy pracowników z orzeczoną znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Właśnie sprawdzenia zgodności z Konstytucją tego przepisu domaga się NSZZ „Solidarność”. Podczas prac w komisjach całkowicie ignorowano zastrzeżenia organizacji reprezentujących prawa niepełnosprawnych pracowników i jednostronnie wprowadzono niekorzystne zmiany.

## Rzecznik Praw Dziecka z nowymi uprawnieniami

Rzecznik Praw Dziecka otrzymał nowe uprawnienia zbliżające jego pozycję procesową do pozycji Rzecznika Praw Obywatelskich. Ustawa o zmianie ustawy o Rzeczniku Praw Dziecka oraz niektórych innych ustaw weszła w życie w dniu 9 listopada 2010 r.

Obecnie Rzecznik Praw Dziecka może brać udział w postępowaniu w sprawach nieletnich na prawach prokuratora, składać kasacje, skargi kasacyjne oraz wnioski w sprawie rozstrzygnięcia rozbieżności wykładni prawa w zakresie praw dziecka, a także zgłaszać i brać udział w postępowaniach przed Trybunałem Konstytucyjnym wszczętych na podstawie wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich lub w sprawach skargi konstytucyjnej, dotyczących praw dziecka.

## Kobiety chronione do 65 lat

Firma nie może zwolnić pracownicy na emeryturze, zanim nie osiągnie ona wieku emerytalnego dla mężczyzny. Trybunał Sprawiedliwości UE uznał, że unijne przepisy przeciwstawiają się zwolnieniu pracownicy, która uzyskała prawo do emerytury w wieku 60 lat.

Zdaniem ETS nie może to nastąpić, nawet gdyby uzasadnieniem takiego zwolnienia miało być przekazanie jej stanowiska młodszemu pracownikowi. Według Trybunału, nawet jeśli przepisy krajowe przewidują możliwość promowania dostępu osób młodszych do zatrudnienia przez zwolnienie pracownicy z prawem do emerytury, które nabyła o pięć lat wcześniej niż mężczyzna, jest to dyskryminacja bezpośrednia ze względu na płeć.

Wyrok TS UE z 18 listopada 2010r. - C-356/09





## Przepisy o eksmisji niekonstytucyjne

Po rozpatrzeniu wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich, w wyroku z dnia 4 listopada 2010 r. Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 1046 § 4 Kodeksu postępowania cywilnego jest niezgodny z art. 2 i wynikającą z niego zasadą prawidłowej legislacji, z art. 45 ust. 1 oraz z art. 64 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji, a ponadto w zakresie, w jakim dotyczy wykonania obowiązku opróżnienia lokalu mieszkalnego orzeczonego wyrokiem sądowym z powodu znęcania się nad rodziną. Jest niezgodny także z art. 71 ust. 1 Konstytucji. Zakwestionowany przepis uniemożliwia komornikowi sądowemu przeprowadzenie eksmisji z lokalu mieszkalnego do czasu dostarczenia pomieszczenia tymczasowego, jeżeli w wyroku eksmisyjnym nie przyznano mu prawa do lokalu socjalnego. Przepis ten nie określa jednak praw i obowiązków dłużnika, wierzyciela i gminy w odniesieniu do zapewnienia dłużnikowi pomieszczenia tymczasowego. Powoduje to w praktyce, że wyroki eksmisyjne, w tym także te dotyczące osób eksmitowanych z powodu znęcania się nad rodziną nie są wykonywane lub są wykonywane ze znacznym opóźnieniem. Stan taki narusza prawa właścicieli lokali, którzy nie mogą pozbyć się eksmitowanego lokatora. Uniemożliwia także szybkie i sprawne usunięcie sprawcy przemocy ze wspólnie zajmowanego mieszkania, przez co pozbawia rodzinę pomocy państwa w zakresie najbardziej podstawowym dla jej egzystencji, jakim jest spokojne i wolne od zagrożeń zamieszkiwanie.

Trybunał Konstytucyjny postanowił o odroczeniu terminu utraty mocy obowiązującej wskazanych w sentencji przepisów o 12 miesięcy. Ma to na celu pozostawienie parlamentowi odpowiedniego czasu na doprecyzowanie przedmiotowych regulacji i dokonanie zmian ustawowych przywracających stan zgodności z Konstytucją.

## Odprawa pośmiertna nie dla wszystkich

Brat zmarłego pracownika nie dostanie po nim pieniędzy, jeśli nie ma prawa do renty rodzinnej. Rodzice też nie zawsze mogą na nie liczyć – orzekł Sąd Najwyższy. Odprawa pośmiertna jest świadczeniem pieniężnym przysługującym określonym członkom rodziny pracownika, który zmarł w trakcie angażu. Dla oceny, czy stosunek pracy istniał w dniu śmierci zatrudnionego, nie ma znaczenia, czy on faktycznie świadczył pracę, czy też był zwolniony z obowiązku jej wykonywania. Obojętny jest również wymiar jego zatrudnienia. Rodzina zmarłego pracownika powinna też dostać odprawę w sytuacji, w której śmierć nastąpiła w czasie pobierania – po rozwiązaniu ze zmarłym umowy o pracę – zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby.

Odprawa pośmiertna przysługuje małżonkowi zmarłego i innym członkom rodziny, którzy spełniają warunki do uzyskania renty rodzinnej na podstawie ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS.

Osoby uprawnione nie dostaną odprawy, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie i rodzina otrzymała odszkodowanie w wysokości co najmniej równej odprawie. Gdy wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową odszkodowanie jest niższe niż odprawa, wypłaca się ją oprócz odszkodowania w wysokości różnicy między tymi świadczeniami. Przy czym odprawa nie podlega zaliczeniu na odszkodowanie należne uprawnionym na podstawie przepisów prawa cywilnego. Uchwała SN M1 CZP 6/81).

## Piraci drogowi będą łagodniej traktowani

Za przekroczenie 24 punktów karnych kierowca zostanie skierowany na specjalny kurs, ale jeżeli w ciągu następnych pięciu lat ponownie przekroczy limit 24 punktów, to straci prawo jazdy. Świeżo upieczeni kierowcy, jeżeli nie będą ostrożnie jeździć mogą stracić uprawnienia za pięć wykroczeń. Reedykacyjne kursy dla kierowców, którzy uzbierają 24 punkty karne, nadzór nad młodymi kierowcami, nowe kategorie praw jazdy i ściślejszą kontrolę nad ośrodkami szkolenia - wprowadza ustawa o kierujących pojazdami uchwalona w ub. tygodniu przez Sejm. Młodzi kierowcy, którzy po raz pierwszy uzyskali prawo jazdy kategorii B, będą przez dwa lata podlegać szczególnemu nadzorowi. Według statystyk ponad dwie piąte wypadków powodują kierowcy w wieku 18-24 lat. Okres próbny ma być przedłużony w razie popełnienia wykroczeń drogowych przez nadzorowanych kierowców. W razie popełnienia dwóch wykroczeń kierowca będzie kierowany na kurs reedykacyjny - w przypadku trzech praw jazdy zostanie mu odebrane. Rozwiązania dotyczące okresu próbnego dla młodych kierowców obowiązują m.in. w Austrii, Francji, Niemczech, Norwegii, Portugalii, Szwecji, Szwajcarii, Wielkiej Brytanii i na Węgrzech. Ustawa ma ponadto zapobiec wydawaniu praw jazdy osobom, które nie powinny prowadzić pojazdów ze względu na stan zdrowia. Sposobem na to ma być wprowadzenie ankiety zdrowotnej wypełnianej pod rygorem odpowiedzialności karnej. Zgodnie z ustawą dokładniejszym badaniom lekarskim i psychologicznym zostaną poddani instruktorzy. Będą oni musieli co roku uczestniczyć w kursach doskonalących.

## ZUS i PIP wypowiadają walkę patologiom

Zgodnie z porozumieniem zawartym między Zakładem Ubezpieczeń Społecznych a Państwową Inspekcją Pracy, inspekcja rozpoczynając kontrolę w firmie, pozyska wiedzę na temat zatrudnionych tam pracowników. PIP będzie miała dostęp do zbioru danych jednostkowych ZUS. Oznacza to, że np. inspektor rozpoczynający kontrolę w firmie będzie wiedział za ilu pracowników odprowadzane są składki emerytalno-rentowe, wypadkowe, chorobowe, zdrowotne. Szybciej i łatwiej pozwoli to m.in. stwierdzić czy, a jeśli tak, to ilu pracowników firma zatrudnia „na czarno”. Jednym z efektów porozumienia ma być nie tylko skuteczniejsza walka z nielegalnym zatrudnieniem, ale też eliminowanie zagrożeń wypadkowych i chorobowych oraz obniżanie poziomu ryzyka zawodowego w pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy przedstawiła plany kontrolne na zbliżający się rok. PIP ma szybko reagować na napływające skargi. Na celowniku znajdują się wielkie korporacje. Kontrole będą nastawione na wykrycie nieprawidłowości stwarzających bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia. Będą to kontrole nękające, tzn. prowadzone u danego pracodawcy cyklicznie, nawet w kilkudniowych odstępach, aż do czasu likwidacji zagrożeń. Nowym obszarem, który znajdzie się w kręgu zainteresowań inspekcji pracy, będą duże korporacje. Z sygnałów, które docierają do PIP wynika, że osoby w nich zatrudnione są narażone na stres, lobbiny i pracę ponad siły.

## Dyrektywa UE obejmie polską służbę zdrowia

Pacjent będzie się mógł leczyć w prywatnym szpitalu lub za granicą, a NFZ za to zapłaci. Tak wynika z dokumentu Komisji Środowiska i Zdrowia Publicznego w Parlamencie Europejskim nad dyrektywą w sprawie swobodnego wyboru przez pacjentów miejsca i kraju, w którym chcą się leczyć. Dyrektywa trafi teraz do Rady Unii Europejskiej, która wspólnie z PE uzgodni jej treść.

Odtań Polak nie będzie już musiał mieć zgody prezesa funduszu na leczenie w innym państwie UE (nie dotyczy to świadczeń szpitalnych). NFZ będzie refundował to leczenie (do wysokości kwoty jaką wzięłyby za leczenie rodzime placówki - różnicę pacjent pokryje z własnej kieszeni). Pacjent będzie mógł wybrać na terenie całej Polski dowolną placówkę, w której chce się leczyć, również taką z którą nie ma podpisanego kontraktu z NFZ, a fundusz i tak będzie musiał za to zapłacić. W praktyce oznacza to, że znikną limity świadczeń.

Resort zdrowia szacuje, że wejście w życie unijnych przepisów spowoduje wzrost wydatków NFZ o 3,2 mld zł.

## Hałaśliwa praca szkodzi sercu

Ciągły hałas panujący w miejscu pracy zwiększa ponad dwukrotnie ryzyko zawału serca u pracowników. Najbardziej narażeni są młodzi mężczyźni, którzy palą papierosy wykazała analiza naukowców z University of British Columbia w Vancouver w Kanadzie. Badaniami objęto 6307 pracowników z problemami sercowymi w wieku 20 lat i starszych. Jedną piątą badanych osób przyznała, że przez ostatnie dziewięć miesięcy lub dłużej była w pracy narażona na uciążliwy hałas, w którym trudno porozumieć się przy zwykłym natężeniu głosu. Okazało się, że osoby, które musiały w pracy znosić ciągły hałas były od dwóch do trzech razy bardziej narażone na poważne problemy z sercem. Dotyczyło to przede wszystkim palących mężczyzn poniżej 50-tki. W tej grupie choroby układu krążenia występowały od trzech do czterech razy częściej.



### Nie wiesz ? Pytaj !

**Przewodniczący MOZ NSZZ "S" ArcelorMittal Poland**  
**Interwencje, płace, zatrudnienie**  
**Prawo pracy, BHP, SIP**  
**Sprawy organizacyjne, sprawy socjalne**  
**Sprawy finansowe**  
**Porady prawne**

**Dyżury prawne DAMM 4 pok. 5 w poniedziałki i czwartki w godz. 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**

**Internetowa strona [www.solidarnosc.mittal.net.pl](http://www.solidarnosc.mittal.net.pl) [www.mittal.net.pl](http://www.mittal.net.pl)**

**Poczta: sekretariat [solhk@poczta.onet.pl](mailto:solhk@poczta.onet.pl)**

**Redakcja: [redakcja@solidarnosc.mittal.net.pl](mailto:redakcja@solidarnosc.mittal.net.pl)**



## Zapraszamy po odbiór bonów i kalendarzy



Zapraszamy członków Solidarności dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland po odbiór bonów świątecznych i kalendarzy ściennych na 2011 rok. Dystrybucję prowadzą przewodniczący „S” na Wydziałach i w Spółkach. Bony towarowe o wartości 150 zł. na członka związku będzie można realizować w sieci handlowej „Real”.

### 31 grudnia-2 stycznia

Zapraszamy:

#### na Zabawę Sylwestrową do Bartkowej

**Organizator zapewnia:** przejazd autokarem klasy Lux, ubezpieczenie, zakwaterowanie w DW „Stalownik” w pokojach 2, 3 i 4 osobowych z TV i pełnym węzłem sanitarnym.

**W ramach pobytu** 2 noclegi, 2 x siadania, 2 x obiadokolacje, zabawa sylwestrowa przy zespole (zimna i gorąca płyta, szampan na 4 osoby), zabawa w Nowy Rok przy muzyce mechanicznej (zimna płyta).

W programie wycieczki:

- 1 stycznia - wyjazd do Krynicy, zabawa przy muzyce mechanicznej
- 2 stycznia - wyjazd do Szaflar na gorące źródła (opłata we własnym zakresie).

**Pełny koszt wycieczki** - 505 zł od osoby

Dla pracowników ArcelorMittal Poland - 353 zł od osoby po dofinansowaniu.

Emeryci i renciści AMP podatek od dofinansowania + 15,50

**Wyjazd** w dniu 31 grudnia br. o godz. 12:00 z parkingu ZOZ

**Powrót** 2 stycznia 2011 w godzinach wieczornych.

Zapisy z zaliczką 100 zł do 30 listopada br. przyjmuje Zdzisław Cieśla tel. 503 036 951.

Zaliczka nie podlega zwrotowi. Całość wpłaty do 15 grudnia br.

### 22 stycznia 2011

Komisja Wydziałowa NSZZ „S” ZWP zaprasza

#### na Zabawę Karnawałową do Tucznawy (sala środowiskowa ul. Ks. Stanisława 1)

**Organizator zapewnia:** zespół muzyczny, trzy gorące posiłki, zimna płyta, napoje gorące, napoje zimne, deser (ciasto, owoce), konkursy z nagrodami

Koszt: 80 zł. – stolik na 5 par

Dojazd na własny koszt własny. Zabawa od godz. 20:00 do 5 rano.

Zaliczka 40 zł./osoba wraz z rezerwacją stolika przyjmowana jest do 15 grudnia 2010 r – nie podlega zwrotowi. Pozostała kwota do 10 stycznia 2011r.

Zapisy przyjmują: Jan Czerw 503 067 339, Alojzy Lorek 604 442 554, Wiesław Haczykowski br. II tel. 664 995625

### 25 - 27 luty 2011

Komisja Zakładowa NSZZ „S” EC NOWA zaprasza

#### na Zabawę Karnawałową oraz białe szaleństwo dla narciarzy

**Organizator zapewnia:** transport, ubezpieczenie, zakwaterowanie w DW „HALKA” w pokojach 2,3,4 osobowych z pełnym węzłem sanitarnym, oprawę muzyczną DJ. Pensjonat - Restauracja „Halka” znajduje się w centrum Szczawnicy naprzeciwko wyciągu i stacji narciarskiej "Palenica".

**W programie wycieczki:**

W piątek po zakwaterowaniu ognisko z pieczeniem kiełbasek przy muzyce regionalnej.

Zabawa Karnawałowa w „Pawny Górskiej”

- dla narciarzy czas na białe szaleństwo na stoku Palenicy,

- dla spacerowiczów łagodna trasa przełomem Dunajca do Czerwonego Klasztoru na Słowacji lub Wąwóz Homole.

Wyżywienie - 2 śniadania, 2 obiady, ognisko z pieczeniem kiełbasek, uroczysta kolacja w trakcie zabawy.

**Koszt imprezy:** 270zł/os. (dzieci nie uczestniczące w zabawie karnawałowej 220zł).

**Wyjazd** 25 luty piątek godzina 14:15 z parkingu ZOZ HK.

**Powrót** 27 luty niedziela w godzinach wieczornych.

**Zapisy** wraz z wpłatą zaliczki 100zł/os. do 20-01-2011 przyjmuje Andrzej Gros. tel. 508-063-895 e-mail: andrzej214@op.pl

## Zebranie Sprawozdawcze Wędkarzy

Zarząd Koła nr 16 PZW ArcelorMittal Poland serdecznie zaprasza do udziału w Walnym Zebraniu Sprawozdawczym 2010. Zebranie odbędzie się w piątek 17 grudnia o godzinie 14.30 - pierwszy termin - lub o godzinie 15.00 - drugi termin - w świetlicy budynku związków zawodowych DAMM 4  
W programie posiedzenia: sprawozdania z działalności: Zarządu Koła, Komisji Rewizyjnej oraz Sądu Koleżeńskiego.



### “UNIMED” Spółka z o.o.

Specjalistyczny Ośrodek Rehabilitacji Leczniczej  
oferuje  
usługi z zakresu rehabilitacji leczniczej  
poza kontraktem z NFZ.

Osoby zainteresowane naszą ofertą  
prosimy o kontakt pod nr tel. 32 792 88 81.

### 15 stycznia 2011

Komisja Zakładowa NSZZ „S” EC NOWA zaprasza na ogólnodostępną:

#### wyprawę narciarsko-turystyczną Trójstyk

Dla narciarzy Istebna - Ośrodek Narciarski "Złoty Groń". W Istebnej działa 5 wyciągów narciarskich, ze stokami również przeznaczonymi dla zaawansowanych narciarzy.

Wejście na szlak z Jaworzynki (Polska) przejście przez Hrcava (Czechy) - Cerne (Słowacja)-powrót do Jaworzynki- czas przejścia całego szlaku spacerowego około 4 godzin.

Wycieczka bez dofinansowania z ZFŚS !!!!

Koszt wycieczki 36zł.- ilość miejsc ograniczona.

Organizator zapewnia: transport, ubezpieczenie.

Zapisy wraz z wpłatą przyjmuje Andrzej Gros.

e-mail: [andrzej214@op.pl](mailto:andrzej214@op.pl) tel. 508-063-895

Wyjazd sobota 15-go stycznia godz.6:00 z parkingu ZOZ HK. Powrót w godzinach wieczornych.



NSZZ Solidarność EC Nowa.

Współorganizuje z renomowanym Biurem Podróży w 2011 roku

### wypoczynek w Bułgarii

Oferujemy 2 warianty wypoczynku:

- 1.Przelot samolotem - do państwa wyboru pobyt w 2 kategoriach Hoteli i w różnych terminach pobyt 14 dniowy z wyżywieniem AL
- 2.Wyjazd autokarowy do Bułgarii miejscowość Sozopol z noclegiem tranzytowym w Serbii termin 26.05÷04.06-2011  
Pobyt w Bułgarii -7 noclegów, 1 nocleg tranzytowy w Serbii, wyżywienie HB

Szczegóły udziela:

Andrzej Gros nr tel. 508-063-895 e-mail:andrzej214@op.pl

### Sprzedam lub zamienię

na mniejsze M-3 50 m<sup>2</sup> Mydlice 9 piętro. tel. 606 421 785

Wydaje MOZ NSZZ Solidarność ArcelorMittal Poland O/Dąbrowa Górna.  
Redakcja: Jacek Zommer, Agnieszka Segda tel. 032 776 97 07,  
Adres redakcji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.  
Druk: Unimed Sp. z o.o. Poligrafia 795 -51-61 Nakład 2500 egz.