

WOLNY Związkowiec

Nr 1/2011 (584)

HUTA KATOWICE

14 stycznia 2011

Pismo
Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

SOLIDARNOŚĆ

Eliminujmy zagrożenia Widzisz? zgłoś do nas

3 ofiary śmiertelne i kilkanaście ciężkich do których doszło w ub. roku w ArcelorMittal Poland, kładą się cieniem na programach BHP i odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy w spółce. Większości zaistniałych wypadków można było uniknąć, gdyby wcześniej je dostrzeżono. W związku z rozpoczynającą się 4 letnią kadencją Społecznej Inspekcji Pracy w AMP zamierzamy aktywnie włączyć się w akcję eliminowania zagrożeń.
Więcej str. 2

Podsumowanie działalności członków Prezydium MOZ NSZZ Solidarność ArcelorMittal Poland S.A. - DG.

Jak minął rok - negocjacje, interwencje, obrona praw pracowniczych

Przewodniczący - Jerzy GOINSKI

Miniony rok był dla naszego związku czasem, w którym było wiele wyzwań we wszystkich obszarach naszej działalności.

Obchodziliśmy XXX-lecie istnienia Solidarności. Rocznicę tę upamiętniliśmy budową pomnika jakże ważnych Porozumień, jakie zostały podpisane 11 września 1980 roku w Hucie Katowice, a o których wielu w naszym kraju nie chce pamiętać. Odbywały się konferencje, spotkania i festyny, w których uczestniczyli Członkowie Związku, zaproszeni goście i okoliczni mieszkańcy.

Był to również rok wyborczy w całym Związku - we wszystkich strukturach Związku na nową kadencję 2010-2014. W trakcie wyborów po raz drugi zostałem wybrany na funkcję Przewodniczącego Związku w Dąbrowie, a także na Przewodniczącego Zakładowej Komisji Koordynacyjnej Solidarność w całym AMP.

W minionym roku wielu pracowników podjęło decyzje o wpisaniu się do naszego Związku. Oznacza to, że budzimy zaufanie i wysoki profesjonalizm w pracy na rzecz pracowników hut i spółek.

Miniony rok był nadal trudnym, związanym z kryzysem stalowym. Nasze działania skupiały się głównie na ochronie miejsc pracy i szukaniu rozwiązań pozwalających utrzymać miejsca pracy i wynagrodzenia. Taka sytuacja często stawia nas pod ścianą, ponieważ są to trudne decyzje dotyczące bezpośrednio pracowników, często z bardzo długim stażem pracy dla tej firmy. Przytoczę tylko niektóre, jak: uruchomienie pieca w Dąbrowie, obniżenie produkcji w Hucie Królewskiej, Batorym, zatrzymanie części surowcowej w Krakowie, zmiany właścicielskie niektórych spółek, ciągle niski poziom produkcji na naszych walcowniach.

Myślę że przy tej okazji trzeba powiedzieć że był to również rok, w którym podejmowaliśmy wiele działań przeciwko często niezrozumiałym dla nikogo działaniom pracodawcy prowadzącym do złej atmosfery w środowisku pracy - zastraszenia i ciągłego stresu. W AMP dzieli się bowiem pracowników na tych „sprzed bramy” i „za bramą”, pomimo częstych obietnic dotyczących podejmowania dialogu społecznego, dbania o doświadczonych pracowników, poprawy warunków pracy itp. Niestety - są to często puste słowa. Przy każdej okazji uświadamiamy pracodawcy że taka polityka doprowadza do zwiększonej wypadkowości i coraz bardziej negatywnej opinii o pracodawcy. Szczególnie niepokoi nas zwiększenie wypadków w pracy, w tym trzy wypadki śmiertelne. W związku z tym domagamy się od pracodawcy wspólnego dialogu i wyeliminowania przyczyn rosnącej wypadkowości w pracy.

Miniony rok, to kolejny rok mojej pracy również w Radzie Nadzorczej AMP. Sądzę, że dzięki temu udało się pozytywnie załatwić wiele spraw, które się pracownikom należą, a pracodawca często nie chciał ich realizować - mam tutaj na myśli obchody Dnia Hutnika, Jubilatów, większe nagrody na święta itd.

Na zakończenie chciałbym powiedzieć o najważniejszym akcie prawnym dla pracowników AMP jaki został uzgodniony, podpisany i wszedł w życie - Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, jako najważniejszej konstytucji dla pracowników Spółki. Pragnę przy tej okazji zwrócić się do wszystkich Członków Związku i pracowników aby się z tym dokumentem zapoznali i korzystali ze swoich uprawnień w nim zawartych. Dotyczy to również funkcjonującego w firmie Regulaminu Pracy. To dla Was negocjujemy z pracodawcą korzystne zapisy i chcemy, by one funkcjonowały.



Wiceprzewodniczący - Lech MAJCHRZAK

W minionym 2010 r. w naszej działalności związkowej w sferze płac i zatrudnienia skupiliśmy się przede wszystkim na rejestracji i wdrożeniu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., podpisanego w dniu 05.01.2010 r. oraz na negocjacjach, rejestracjach i wdrożeniach zakładowych układów zbiorowych pracy oraz protokołów dodatkowych do ZUZP dla pracowników Spółek objętych zasięgiem naszego działania (np.

AM Service Group, ZEN Zakład Energetyczny, Przedsiębiorstwo Usług Wodociągowych HKW, PUK Kolprem, Eko-Partner, HK ZUH Partner, PPUH Consensus itd.). ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. został zarejestrowany przez Państwową Inspekcję Pracy w dniu 14 maja 2010r. i wdrożony z dniem 1czerwca 2010 r. Natomiast ZUZP dla pracowników AM Service Group został zawarty w dniu 28.01.2010 r., zarejestrowany przez Państwową Inspekcję Pracy w dniu 14 września 2010 r. i z dniem rejestracji wszedł w życie.

W minionym roku dwóch pracodawców wypowiedziało obowiązujące Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy, tj. ZEN Zakład Energetyczny Spółka z o.o. i PPUH Consensus Spółka z o.o.

W Spółce Zakład Energetyczny ZEN niezwłocznie przystąpiliśmy do negocjacji nowego ZUZP i rokowania są w fazie końcowej, natomiast pracodawcę PPUH Consensus wezwaliśmy do niezwłocznych negocjacji nowego ZUZP, ale niestety do dzisiaj nie mamy odpowiedzi na nasze wezwanie, co stanowi ewidentne złamanie przepisów prawa pracy (art. 241² § 3 pkt. 3 Kodeksu Pracy) i w związku z tym będziemy zmuszeni podjąć odpowiednie działania prawne w celu zmuszenia tego pracodawcy do przystąpienia do rokowań zakładowego układu zbiorowego pracy.

Niezależnie od powyższych działań w zakresie kształtowania zbiorowych stosunków pracy również prowadziliśmy negocjacje płacowe mające na celu jak największy wzrost płac pracowników zarówno w ArcelorMittal Poland S.A., w Grupie Kapitałowej i innych Spółkach objętych zasięgiem naszego działania. Efektem wspomnianych działań w zakresie negocjacji wzrostu wynagrodzeń było podpisanie kilkunastu porozumień płacowych w ArcelorMittal Poland S.A., w Grupie Kapitałowej i innych Spółkach objętych zasięgiem naszego działania. Osiągnięte rezultaty powyższych działań oczywiście nie zadawalają nas, przede wszystkim ze względu na zbyt niski poziom podwyżek wynagrodzeń pracowniczych, które w większości sprowadziły się do jednorazowych nagród oraz stosunkowo wysoki wzrost kosztów utrzymania rodzin pracowniczych i znaczący wzrost inflacji w 2010 r.

W ArcelorMittal Poland S.A w końcówce roku 2010 r. po raz pierwszy od wielu lat osiągnięto porozumienie płacowe na rok 2011, które wejdzie w życie z dniem 01.01.2011 r. Porozumienie to przewiduje między innymi: wzrost miesięcznych wynagrodzeń pracowniczych w wysokości 3,5% brutto, wzrost premii motywacyjnej z 4% do 6% miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników ArcelorMittal Poland S.A. oraz wypłatę jednorazowych nagród, których wysokość zostanie ustalona na przełomie I i II kwartału br. Obecnie rozmowy dotyczące podwyżek płac toczą się (lub wkrótce zaczną się) w Spółkach Zależnych ArcelorMittal Poland i innych spółkach objętych zakresem naszego działania.

Więcej str. 2



Podsumowanie działalności członków Prezydium MOZ NSZZ Solidarność ArcelorMittal Poland S.A. - DG. Jak minął rok - negocjacje, interwencje, obrona praw pracowniczych

Wiceprzewodniczący ds. BHP i prawa pracy - Mirosław NOWAK

Rok 2010 w ArcelorMittal Poland SA stanowił kontynuację procesów i przemian, które nie pozostały bez wpływu na stan bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy, gdyż w głównej mierze działania Pracodawcy dotyczyły bezpośrednio pracowników. Niestety, przeprowadzane zmiany miały wymiar negatywny w dziedzinie BHP. Świadczy o tym m.in. artykuł, który ukazał się w poprzednim numerze Wolnego Związkowca zawierający stanowisko „Solidarności” w sprawie stanu BHP w ArcelorMittal Poland SA. wyrażające zaniepokojenie wzrostem wypadkowości.

Tragiczne zdarzenie, jakim jest śmiertelny wypadek pod koniec 2010 roku zmusza nas wszystkich do zastanowienia się nad kierunkiem podejmowanych działań w tematyce bezpieczeństwa.

Mnogość programów, jakie zostały wprowadzone w obszarze BHP - przynajmniej na tym etapie - pozostaje bez znaczącego wpływu na zmniejszenie zagrożenia wypadkowego, a co gorsza - naszym zdaniem może przynieść odwrotny efekt.

Wprowadzane przez Pracodawcę Instrukcje zaczynają pracownikom kojarzyć się z restrykcyjnymi pomysłami „za bramy”, które po prostu muszą być wprowadzone. Wszystkie te programy bardzo dobrze przedstawiają się na organizowanych przez Pracodawcę prezentacjach, jednak w praktyce nie przynoszą oczekiwanych rezultatów. Podejmowane projekty nie są konsultowane z organizacjami związkowymi, a jedynie przesyłane do ich wiadomości. Odzwierciedleniem takiego działania Pracodawcy jest kolejny narzucony program - „Polityka w zakresie naruszenia zasad BHP”, którego prezentację otrzymaliśmy w zeszłym roku.

Zadziwiające jest, iż pracodawca przedstawił nam ten dokument opisując czym on nie jest, bądź czym jest, natomiast nie udostępnił jego treści. Ponadto, jak się okazało - treści „Polityki w zakresie naruszenia zasad BHP” nie jest w stanie nam nikt przedstawić, ponieważ ani kadry, ani administracja, a co więcej - nawet dział BHP nie jest w posiadaniu tegoż dokumentu. Jedynym pocieszeniem w zaistniałej sytuacji jest fakt, iż Pracodawca dostrzegł brak podejmowania konkretnych działań w dziedzinie BHP, o czym świadczy ujęte w prezentacji zdanie „czas tylko mówienia o bezpieczeństwie minął...”.

Związek zawodowy Solidarność zawsze był i jest aktywną stroną wszelkich działań, których celem jest poprawa bezpieczeństwa pracy, jednak partnerska współpraca w tej tak ważnej materii nie może polegać tylko i wyłącznie na wysłuchiowaniu przygotowanych przez Pracodawcę prezentacji, ponieważ praktyczna wiedza i doświadczenie przedstawicieli organizacji związkowych i społecznej inspekcji pracy powinny być stałym fundamentem bezpieczeństwa w naszej firmie.

Jeżeli zgodnie ze słowami Lakshmi Mittala osiągnięcia w obszarze BHP są kryterium miary wszystkich innych osiągnięć naszej firmy, to w nowym roku wszyscy mamy dużo do zrobienia.



Wiceprzewodniczący - Lech MAJCHRZAK c.d.

Podsumowując miniony rok w sferze zatrudnienia mamy podstawy do stwierdzenia, że brak dostatecznie dobrej woli ze strony pracodawców z Grupy Kapitałowej ArcelorMittal Poland do konstruktywnych rozmów na temat zachowania i tworzenia miejsc pracy, zapewnienia godziwych warunków pracy i wynagradzania pracowników, doprowadził do likwidacji setek miejsc pracy Grupy Kapitałowej ArcelorMittal w Polsce, drastycznego spadku zatrudnienia, pogorszenia warunków pracy i bezpieczeństwa pracowników. Skutkiem tych niekorzystnych zjawisk jest wzrost niezadowolonych i konfliktów społecznych w Grupie AM, pogorszenie stanu bezpieczeństwa pracy i utrata przez pracodawców z Grupy konkurencyjności na rynku pracy. Coraz powszechniejszym zjawiskiem jest zstępowanie umów o pracę na czas nieokreślony tzw. elastycznymi formami zatrudnienia, tj. umowami o pracę z reguły na czas określony poprzez agencje pracy tymczasowej, podwykonawstwo, umowami cywilno - prawnymi lub poprzez tzw. leasing pracowniczy.

Brak spójnej polityki personalnej i tylko „ślepa” redukcja zatrudnienia w 2010r. i latach poprzednich przyczyniły się do powstania ogromnej ilości wakatów, bezpowrotnej utraty wysokich kompetencji zawodowych i obsady osobowej stanowisk pracy na poziomie nie pozwalającym na zachowanie wymagań wynikających z przepisów prawa, co w konsekwencji prowadzi między innymi do zaległości w wykorzystaniu urlopów wypoczynkowych, wykonywania prac niebezpiecznych wbrew przepisom BHP i instrukcjom stanowiskowym.

W związku z powyższym równie ważnym zadaniem na 2011 r., obok jak najwyższego wzrostu wynagrodzeń pracowniczych, będzie dla nas sprawa zapewnienia odpowiedniej wielkości zatrudnienia oraz zdecydowana poprawa stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w ArcelorMittal Poland S.A. i Spółkach Zależnych.

Wiceprzewodniczący – sekretarz – Stanisław SZREK

Podsumowując rok 2010 można śmiało stwierdzić, iż jest to okres wielu zmian zarówno wśród załogi ArcelorMittal Poland SA, jak i również wśród Członków naszego Związku.

MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA - Dąbrowa Górnicza objęła zasięgiem swojego działania Członków Związku z Huty Królewskiej w Chorzowie, Manpower Services Sp. z o.o. oraz Manpower Transactions Sp. z o.o.

Był to również rok wyborczy, który wymagał wielu zmian w strukturach Związku, a także ogromu pracy dla Komisji Wydziałowych i Spółtek.

Organizowaliśmy dla Członków Związku wiele imprez o charakterze kulturalno-oświatowym oraz liczne imprezy rozrywkowe, jak: Festyn z okazji XXX rocznicy podpisania Porozumienia Katowickiego, Karczmą Piwna, wycieczki integracyjne.

W 2010r. rozegrany został Turniej Piłki Nożnej o Puchar Przewodniczącego Związku. Dla zainteresowanych Członków Związku Solidarność rozprowadzane były bilety na imprezy kulturalne oraz sportowe.

Członkowie naszego Związku licznie uczestniczyli w wielu szkoleniach organizowanych zarówno przez Zarząd Regionu, Biuro Terenowe, czy Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”, a także przez naszą Komisję.

Nie możemy pominąć również faktu czynnego wspierania przez Członków Solidarności innych Organizacji Związkowych podczas organizowanych akcji protestacyjnych oraz pikiet.

Liczenie brałszy udział w wielu uroczystościach religijnych, państwowych i związkowych.

Jak co roku - w 2010 Związek nasz czynnie uczestniczył w pracach Zakładowej Komisji Świadczeń Socjalnych ArcelorMittal Poland S.A.- Dąbrowa Górnicza, a także w pracach Komisji Socjalnych działających w spółkach zależnych.

Działania nasze skupiały się głównie na negocjowaniu i podpisywaniu nowych regulaminów Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, pracach podejmowanych w ramach posiedzeń komisji socjalnych, czuwaniem nad prawidłowym dysponowaniem środkami pieniężnymi zgromadzonymi na funduszu.



Eliminujmy zagrożenia Widzisz? zgłoś do nas

Cd ze str. 1 Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest prawo pracownika do bezpiecznych warunków pracy. Do obowiązków Pracodawcy należy ochrona zdrowia i życia pracowników poprzez organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki. Wiele zależy też od nas samych. Niestety, często pracujemy obok tych zagrożeń i nie reagujemy, zamiast wskazać przełożonemu i żądać usunięcia bądź zneutralizowania.

Wiemy o co najmniej kilkunastu takich przykładach ewidentnego lekceważenia ich przez dozór.

Dewastacja maszyn i urządzeń z powodu nieszczelnych dachów, zalewane roztopami szafy elektryczne w sąsiedztwie stanowisk pracy, które grożą śmiertelnym porażeniem, skorodowane podesty oraz barierki na wysokościach, czy zagrażające życiu składowanie materiałów i złomu - to tylko kilka przykładów, na które nikt nie reaguje.

Postanowiliśmy uruchomić na naszej stronie internetowej zakładkę, w której będziemy publikować zdjęcia potencjalnych zagrożeń. Uważamy, że taka wizualna forma może okazać się skuteczniejsza od protokołów i zaleceń pokontrolnych Społecznych Inspektorów Pracy, które często nie mogą doczekać się realizacji. Dlatego apelujemy o nadsyłanie zdjęć miejsc, gdzie „czai się niebezpieczeństwo”.

Autorom zdjęć zapewniamy dyskrecję.

Adres: redakcja@solidarnosc.mittal.net.pl

jz

Pracownicy 50+ kulą u nogi AMP

Przenoszenie pracowników chronionych do biura alokacji, problemy z odzieżą roboczą i organizacją jubilatów na poszczególnych wydziałach, a także podwyżki w spółkach zależnych – były tematami dominującymi posiedzenia Międzyzakładowej Komisji MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA – Dąbrowa Górnicza, które odbyło się dnia 22 grudnia ub. r.

Lech Majchrzak – Wiceprzewodniczący Solidarności po raz kolejny podniósł skandaliczną kwestię przenoszenia osób podlegających ochronie prawnej z uwagi na wiek z wydziałów produkcyjnych do biura alokacji. Jak zaznaczył – *sposób, w jaki to się odbywa jest absolutnie nie do przyjęcia. Zgłaszają się do nas pracownicy AMP, którym pracownicy obsługi kadrowej nakazują podpisać dokumenty, bez możliwości dokładnego zapoznania się z ich treścią i poddania jej analizie. Kadrowcy nie chcą bowiem porozumień zmieniających warunki płacy i pracy wydać zainteresowanym. Jak to się ma do sytuacji, którą przedstawiła Jedyńska, podając, iż ArcelorMittal Poland przyznano miano Firmy Przyjaznej 50+ w konkursie Aktywni 50+.* Daniel Binda – kierownik projektu Aktywni 50+ podkreślił, iż celem przedsięwzięcia jest promowanie aktywności zawodowej i przedsiębiorczości osób powyżej 50 roku życia, przełamywanie stereotypów dotyczących możliwości zawodowych pięćdziesięciolatków i pokazywanie przykładów godnych naśladowania. Czy aby w tym przypadku Zarząd AMP tak postępuje? Alokowani pracownicy są osobami z wieloletnim doświadczeniem w hutnictwie, które tworzyły historię AMP. A teraz, po latach pracy, traktując AMP jako cząstkę samego siebie - tak są traktowani.

Zdaniem Lecha Majchrzaka – osoby, które zostaną wezwane do podpisania takiego porozumienia – nie powinny tego robić. Wiceprzewodniczący zaprasza omawianych pracowników na osobistą rozmowę, by dokładnie przeanalizować sytuację, w jakiej dany pracownik się znajduje i wybrać najkorzystniejsze dla niego rozwiązanie. Bulwersującym przy tym jest zachowanie osób przekazujących porozumienie pracownikowi, który i tak nie mały stres przeżywa w związku z faktem, iż przez przełożonego do przeniesienia do biura alokacji został wytypowany. Jak twierdziło kilka osób, które do naszego Związku się w powyższym temacie zgłosiły – pracownicy kadr w stosunku do nich zachowywały się ... delikatnie mówiąc – nagannie.

Wyjątkowo źle traktowani są również pracownicy Grupy Impel, o czym pisaliśmy już na łamach poprzedniego WZ. Jak podkreślił na Komisji Lech Majchrzak – *nie pozwolimy, by firma łamała pracownicze uprawnienia wynikające z ZUZP i innych porozumień.*

Sprawa nabiera ważności tym bardziej, iż firma Impel przejmuje w AMP kolejny obszar działalności - wygrała przetarg na kompleksową obsługę ubrań roboczych. Jak wyjaśnił Mirosław Nowak – Wiceprzewodniczący ds. BHP i Prawa Pracy – *Impel zajmie się czyszczeniem odzieży roboczej i jej naprawą. Każdy z pracowników będzie posiadał trzy komplety ubrań, a firma ma za zadanie pilnować ich jakości, czy posiadają swoje właściwości ochronne i innych. Wszystko będzie się odbywało poprzez magazyny aktualnie funkcjonujące w AMP.*

Przewodniczący Związku - Jerzy Goiński po rozpatrzeniu całej sytuacji z dotychczasowymi problemami w temacie ubrań roboczych – wskazał, iż odpowiedzialnymi za dostarczenie odzieży są Dyrektorzy Zakładów i to od nich należy egzekwować należne sorty (odzież, obuwie, rękawice itp.).

Jedyny wyjątek stanowią osoby inkorporowane do AMP, które odzież odbierają na magazynie centralnym, ale tam również jest wyznaczona osoba odpowiedzialna, która ma dopilnować, by braków nie było. Problem z odzieżą roboczą i ochronną w dąbrowskim oddziale AMP wystąpił w bardzo dużej skali. Po licznych i interwencjach ze strony Solidarności - sytuacja uległa znacznej poprawie.

Odnosnie tematu podwyżek w spółkach zależnych – Lech Majchrzak poinformował, iż w niektórych spółkach takie rozmowy już zostały zapoczątkowane (np. Kolprem), natomiast do pozostałych zostało przesłane porozumienie nt. podwyżek podpisane w AMP dające przyzwolenie Zarządom tych Spółek do podjęcia negocjacji płacowych. Zdaniem Wiceprzewodniczącego - do końca stycznia temat /związany z podwyżkami płac w spółkach zależnych powinien być zamknięty.

Przewodniczący poszczególnych wydziałów/spółek podsumowali akcję dystrybucji bonów świątecznych. Teresa Grębosz – Przewodnicząca Solidarności w Administracji poinformowała o niepokojach wśród pracowników związanych z pogłoskami dotyczącymi reorganizacji Biura Zakupów. Eugeniusz Gerke – Przewodniczący S z Tokarni Walców i Składu Wytwarzania Gotowych zwrócił uwagę na występujący problem z okularami korekcyjnymi – zainteresowani pracownicy po złożeniu zamówienia muszą czekać ok. 3 - 4 miesięcy na ich odbiór. To jest zbyt długi okres czasu oczekiwania.

Jerzy Parafiniuk – Przewodniczący z DWS podniósł kwestię braków pracowników na wydziale i wynajmowania różnych firm zewnętrznych celem ich uzupełnienia, a także panującej przy tym atmosfery pracy: *Pracownicy przeczucani są z miejsca na miejsce by latać braki - to się robi wykańczające, a ludzie boją się odmawiać pracy. Zdarza się, iż pracownik w ciągu zmiany pracuje nawet w 3 miejscach.* Nie jest to niestety nowy temat – Solidarność walczy z nim od dłuższego czasu sprzeciwiając się kategorycznie wszelkim próbom zwolnień oraz programom restrukturyzacji zatrudnienia wprowadzanym przez Zarząd AMP.

Pozytywnym należy uznać rozpoczęcie prac remontowych na stołówkach i wydawalniach na terenie dąbrowskiego oddziału AMP.

Niejednokrotnie bowiem temat skandalicznych warunków tych pomieszczeń był poruszany nie tylko na licznych Zespołach, Komisjach BHP czy Zarządach Spółki, ale dotychczas – był nie do załatwienia. Solidarność za jeden z priorytetów postawiła sobie by tą sytuację zmienić. I teraz – po wielu stoczonych bojach – coś ruszyło. Mamy tylko nadzieję, iż pomieszczenia socjalne dla pracowników Spółki wyremontowane zostaną na poziomie zbliżonym do pomieszczeń, z których korzysta administracja pracująca w budynku dyrekcyjnym. Andrzej Gros – Reprezentant Solidarności w EC Nowej przedstawił prace Komisji w 2010r., dzięki którym udało się doprowadzić do zmian zapisów ZUZP, efektem których pracownicy wykonujący prace na popołudnie i na nocki w wigilię i święta otrzymają dopłatę 100%.

Zwiększone zostało również dofinansowanie do okularów dla osób pracujących przy komputerach z kwoty 150zł do 500zł. Każdy z dojeżdżających do pracy pracowników otrzymał „wjazdówkę” na teren Huty. W planach jest również wprowadzenie dla pracowników EC Nowa ubezpieczenia społecznego oraz Pracowniczego Programu Emerytalnego.

Alojzy Lorek – Przewodniczący PPD poinformował zebranych, iż do Komisji wpłynął wniosek od pracowników automatyzacji o przeszerogowanie oraz o wniosku do Państwowej Inspekcji Pracy ze skargą dotyczącego wykazu prac w warunkach szczególnych i o szczególnym charakterze. Poinformował także o organizacji dla pracowników Zakładu Wielkopiecowego Jubilatów.

Również Jerzy Goiński nawiązał do organizacji spotkań z Jubilatami i podkreślił, iż jako Członek Rady Nadzorczej wniósł, by uwzględnić wydatki związane z organizacją zarówno Jubilatów (upominki + spotkania), jak i Dnia Hutnika (festyny) przy opracowywaniu budżetu na 2011r., aby odpowiednie środki na ten cel zabezpieczyć, by nie powtórzyła się sytuacja z 2010r.

Członkowie Międzyzakładowej Komisji przyjęli plan budżetu dla MOZ NSZZ „Solidarność” AMP SA – Dąbrowa Górnicza na 2011 rok oraz jego wykonanie za 10 m-cy 2010r.

Jerzy Goiński – Przewodniczący Związku ogłosił konkurs na opracowanie graficzne kalendarza na rok 2012 – dla członków Związku i ich rodzin. Opracowanie musi ściśle wiązać się z działalnością Związku. Pod koniec roku powołana Komisja dokona wyboru kalendarza, który zostanie wydrukowany na kolejny – 2012 rok dla Członków Związku. Dla osoby, której projekt wygra przewidziana będzie nagroda.

AS

Zmiany w zarządzie ArcelorMittal Poland

Nowym dyrektorem zarządzającym i członkiem zarządu ArcelorMittal Poland został Manfred Van Vlierberghe. Zastąpił na tym miejscu Wima Van Gervena, który przeszedł do jednej z belgijskich hut koncernu ArcelorMittal Gent na stanowisko dyrektora generalnego.

Nowy dyrektor zarządzający (Van Vlierberghe) związany jest z firmą od 1995 roku, kiedy dołączył do zespołu w hucie Gent, w której sprawował wiele funkcji kierowniczych. W lipcu 2009 roku został dyrektorem ds. operacyjnych ArcelorMittal w Bremie.

Van Vlierberghe posiada dyplom z zakresu inżynierii lądowej i wodnej Uniwersytecy w Louvain oraz tytuł MBA w Solvay Brussels School of Economics and Management.

W ArcelorMittal Poland będzie raportował bezpośrednio do Sanjaya Samaddara, prezesa zarządu i dyrektora generalnego ArcelorMittal Poland oraz dyrektora generalnego wschodniej części europejskiego sektora wyrobów płaskich (FCE Business Division East). jz



Rozpoczynamy cykl rozmów z tzw. „pierwszej ręki” z przedstawicielami Komisji Wydziałowych i Spółek o problemach z którymi borykają się w codziennej działalności. Dzisiaj z Przewodniczącym Jerzym Parafiniukiem i członkami Komisji Wydziałowej NSZZ „S” Walcowni Średniej: Wojciechem Matusiakiem oraz Stanisławem Skalskim.

Konsekwencje braków w zatrudnieniu

WZ - Chcielibyśmy poznać sytuację pracowników na waszym wydziale oraz problemy, które najczęściej wam sygnalizują.

Jerzy Parafiniuk – Najpoważniejszym problemem na Walcowni Średniej jest brak pracowników i niskie wynagrodzenia. Praca w zmniejszonych brygadach jest uciążliwa, często ponad siły. Pracownicy są przemęczeni i zestresowani, choć zalecenia BHP mówią, że powinni przystępować do pracy wypoczęci. Takich odcinków jest wiele, np. przy przebudowie klatek walcowniczych, gdzie zadania są wykonywane w 3-4 osobowych zespołach.

Jeszcze 2 lata temu zapewniano nas na spotkaniu, że cyt. – „w niedalekiej przyszłości czeka nas wymiana pokoleniowa. Od 2011 roku na emeryturę przechodzić będzie ok. 500 osób rocznie. Już teraz podejmujemy kroki, by zabezpieczyć miejsca pracy po odchodzących. Powracamy do szkolnictwa przyzakładowego, które przygotowuje nam „młody narybek” z praktyczną nauką zawodu. Chcemy by młodzież doskonalila swoją wiedzę nie tylko w szkolnych warsztatach. Chcemy też skorzystać z doświadczenia byłych pracowników hut, by służyli nam pomocą w charakterze instruktorów do praktycznego przyuczania w zawodach”.

Niestety, ten pomysł jak wiele innych zapowiedzi pracodawcy nie jest realizowany. Dlatego ludzie nas pytają – jak to jest, że pracodawca nie szczeni środków na zatrudnianie absolwentów uczelni technicznych w ramach programu „Zainstaluj się”, a nie ma na przykładzie i wyczerzenie tych, którzy powinni zastąpić w niedalekiej przyszłości pracowników wykańczalni, walcowników i utrzymania ruchu.

WZ - Tę lukę mają wypełnić pracownicy spółki Manpower. Wiemy, że są bardzo potrzebni i bez nich Walcownia nie mogłaby funkcjonować. Szczególnie dotyczy to wymienionych odcinków..

J.P. - Tak, ale niestety pracodawca nie gwarantuje im umów na stałe, co jest głównym mankamentem takiego zatrudniania. Pracownicy ci są bardzo przydatni. Przychodzą do nas bez przeszkolenia, często potrzebna jest im opieka, ponieważ mogą sami siebie lub kogoś narazić na niebezpieczeństwo. Uważam, że powinno powrócić się do dawnej sprawdzonej praktyki, by takie osoby przydzielić pod nadzór doświadczonych fachowców, którzy za pewną gratyfikację będą mieli obowiązek przyuczyć młodego adepta na określone stanowisko.

WZ - Jak realizowane są sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy?

Stanisław Skalski. - O bezpieczeństwie pracy dużo się mówi, ale mało z tego wynika. Stary rok zamknięty został wypadkami w tym także śmiertelnymi. Stąd nagonka z audytami. Mamy coraz więcej programów i papierów do wypełniania, podczas gdy od lat nie można było załatwić problemu właściwego obuwia czy ubrań roboczych. Jak długo temat ten można wałkować?

Inny przykład to stan higieny naszej stołówki. Sprawą zainteresowaliśmy w ub. roku Dyrektora Nadzoru Właścicielskiego. Remont, który miał doprowadzić ten lokal do przyzwoitego standardu miał być załatwiony w pierwszej kolejności. Skończyło się na tym, że ograniczono się do pomalowania jednej zagrzybionej ściany i załatwienia dziury nad wejściem, by nie lądowała na głowę wchodzącym.

Kolejna sprawa to istniejące zagrożenia. Uważamy, że na poprawę warunków pracy wydziały otrzymują za małe pieniądze. Dyrektorzy mają ograniczone możliwości i realizują zgłaszane wnioski w ramach ograniczonych środków przeznaczonych na remonty. Do działalności TOP-u jest uwaga, że to z inicjatywy tej komórki zostały zmniejszone środki pieniężne na organizację „jubilatów”.

Dopiero po interwencji przewodniczącego Solidarności Jerzego Gońskiego zostały częściowo zwrócone.

J. P. - Na Walcowni Średniej pod względem poprawy warunków pracy zrobiono bardzo dużo, ale jest jeszcze wiele do zrobienia. Efekty widać np. na piecach pokrocznych. Odremontowano je, co jest niewątpliwie zasługą naszej kadry. Pozostaje jednak problem - kto zastąpi w przyszłości pracowników obsługujących piece, którzy będą przechodzić na zasłużony wypoczynek.

W sytuacji występujących braków w obsadach w produkcji bulwersuje zapowiedź powtórnego powołania kierowników zmian. A więc tworzenia dodatkowych etatów, podczas gdy na stanowiskach robotniczych są duże braki.

St. S. - Zgłaszana przez nas potrzeba przywrócenia brygadzystów branżowych w utrzymaniu ruchu nie została załatwiona do końca. Był brygadystom zrekomensowano to finansowo, ale nie ma zgody na przywracanie tych stanowisk.

Pracodawca pozostaje też głuchy na argumenty, że praca w pojedynczych obsadach często na uboczu stanowi poważne ryzyko dla ich zdrowia a nawet życia. Przykłady wypadków z różnych spółkach ArcelorMittal na świecie pokazują, że ten problem również tam występuje.

WZ - Jak została przyjęta przez pracowników informacja o podwyżkach płac w ArcelorMittal Poland?

J. P. - Zapowiedź podwyżki płac przyjęto z pokorą, ale pracownicy czekają na najbliższą wypłatę, by przekonać się naocznie o jej wysokości. Liczą, że wkrótce powinno dojść do kolejnych rozmów związków z pracodawcą, które zakończą się konkretnymi podwyżkami uwzględniającymi poziom inflacji i powszechny wzrost cen.

Pracownicy mają uwagi do wysokości premii. Z zasady powinna ona działać motywująco. Czy 70 zł. premia którą ostatnio uruchomiono może motywować do większego zaangażowania?

Uważam, że błędem było zabranie szefom narzędzia w postaci możliwości wyróżniania dobrych pracowników np. indywidualnymi podwyżkami. Teraz szef nie ma czym dzielić. Choć trzeba powiedzieć, że wszyscy powinni być lepiej opłacani, bo wszyscy ciężko pracują.

W. M. - Co to za dyrektor zakładu jak nic nie może, bo zabrano mu decyzyjność i możliwości. Kiedyś to szef decydował o płacach pracowników i motywowaniu ich do pracy. Teraz może co najwyżej wnioskować do swojego przełożonego o podwyżki lecz bez pewności, że zostanie załatwiona.

WZ - Wielokrotnie sygnalizujecie na spotkaniach Międzyzakładowej Komisji problem wielozawodowości.

St. S. - Tak, zdaniem pracowników wielozawodowość nie przekłada się na wynagrodzenia. Za każdą dodatkową specjalność pracownik powinien dostać dodatek. Tak nie jest.

Temat ten przedstawiliśmy na ubiegłorocznym spotkaniu załogowym z dyrektorem Sikorskim. Zobowiązał się do zajęcia tym tematem i jest cicho. Wielozawodowość to także większe narażenie, ponieważ pracownik w zależności od potrzeb przerzucany jest na różne odcinki, w których nie brakuje zagrożeń. Chodzi o takie czynności jak obsługa suwnic, wózków akumulatorowych, prace spawalnicze, walcownicze, obsługa osprzętu, czy przebudowy na ciągu walcowniczym.

Jest też inny problem, na który zwracamy uwagę pracodawcy. Znacząca część pracowników Manpowera wykonujących prace na walcowni posiada wyższe wykształcenie lub studiuje i w przyszłości je nabędą. Przy tak niskim wynagradzaniu może być problem z ich utrzymaniem. Praktycznie osoby takie znajdują się w gorszej sytuacji od zatrudnionych w ramach programu „Zainstaluj się”, bo choć mają podobne wykształcenie to ciężiej pracują i mają nieporównywalnie niższe zarobki. Jeśli chcemy ich utrzymać, muszą być lepiej wynagradzani. To zdolne młode pokolenie i warto w nie inwestować.

W. M. - Ludzi denerwuje coraz większa biurokracja. Co najmniej 8 razy w roku każdy pracownik musi mieć wypełniony arkusz „minuty dla bezpieczeństwa”. Od 1 stycznia 2011 roku każdy brygadzysta i mistrz musi przeprowadzić 4 audyty stanowiskowe w tygodniu pracy, co daje 208 audytów na każdego w roku.

Jeśli wydarzy się wypadek w zakładzie ArcelorMittal na świecie, poddany jest analizie z pracownikami, oraz co należy zrobić, by nie powtórzył się u nas. Ludzi to denerwuje – uważają, że są to działania zastępcze, bo pracodawca powinien skupić się na eliminowaniu faktycznych zagrożeń a tego nie robi.

Na kierowników i mistrzów zrzucono wiele dodatkowych czynności w tym kadrowych. Zamiast więc zajmować się zadaniami muszą realizować ich obowiązki. Po wydzieleniu kadr z wydziałów, dużo obowiązków spadło na sekretarkę, która jest łącznikiem między kadrami wyższymi a wydziałem. Zamiast więc poprawy organizacji mamy coraz więcej biurokracji, z której nic nie wynika i coraz mniej czasu na faktyczną pracę związaną z produkcją. A wypadków jest więcej niż było.

Wszystko przewrócono do góry nogami. Dawniej mistrz posiadał książkę BHP-owską w której miał wszystko z planem szkoleń BHP, wiedział kiedy pracownicy powinni przejść badania okresowe. Teraz tego nie ma. Obecnie zdarza się, że przysłane z kadr powiadomienie o obowiązku badań pracowników przychodzi z dużym opóźnieniem.

Dawniej miałem pod opieką i do dyspozycji fachowców w każdej wymaganej specjalności do realizacji zadań. Dzisiaj na 40 osób zatrudnionych w utrzymaniu ruchu połowa to pracownicy z firm zewnętrznych, które mają podpisane umowy z hutą. Jedni pracują na umowę zlecenie, inni na umowę o pracę. Takie specjalności jak hydraulik, czy elektronik wymagają doświadczenia i fachowości w tym zawodzie popartym przez szkolenie. Tymczasem rotacja wśród tych osób jest bardzo duża i nie mam pewności, że posiadają dostateczną wiedzę i uprawnień do wykonania odpowiedzialnych zadań. To co zaobserwowałem traktuję tę pracę jako odskocznię - jak znajdą lepiej płatną to odchodzą. Nie stawia się na zatrudnienie na stałe, a szkoda.

Dziękuję za rozmowę. jz

NIEMI ŚWIADKOWIE STRAJKU OKUPACYJNEGO w GRUDNIU 1981

Krzyże podtrzymywały na duchu, dodawały sił, pozwalały przetrwać

W rocznicę zakończenia strajku w Hucie Katowice, 23 grudnia ub. roku, odbyła się skromna ceremonia zamocowania tabliczek pamiątkowych na krzyżach postawionych przez strajkującą załogę Wydziałów: P 01 obok dawnego składowiska rud i koksu i P 02 przy budynku socjalnym Spiekalni. Inicjatorem tej akcji była Komisja Zakładowa NSZZ „S” Wielkich Pieców. W uroczystości złożenie wiązanek kwiatów i zapalenia zniczy wzięli udział członkowie Prezydium naszego związku, organizatorzy oraz dyrektor Wielkich Pieców - Romuald Badora.

- Gdy w grudniu ogłoszono stan wojenny próbowano zabić w nas wiarę w Wolną Polskę – mówił przewodniczący Solidarności Jerzy Gosiński. Odpowiedzią załogi było przystąpienie do strajku.

Już w pierwszych dniach załogi poszczególnych wydziałów wykonały 9 krzyży, poprosili księży z okolicznych parafii by je poświęcili i odprawili mszę św. Miały one serdeczną i niepowtarzalną atmosferę.

Do dziś krzyże stoją na terenie Walcowni Dużej, Walcowni Średniej, w sąsiedztwie byłej Walcowni Półwyrobów, wyżej wymienione na P 01 i P 02 oraz przed bramą główną huty. Mniejsze krzyże zamocowano na ścianach Dużej i Średniej Tokarni Walców. Jedynie drewniany krzyż wykonany na Wydziale Mechanicznym M-32 „opuścił” hutę. W gorącym okresie stanu wojennego przeniesiony został do Sanktuarium w Gołonogu i stanowi obecnie główny motyw Ołtarza Ojczyzny.

Krzyże przetrwały - ówczesna władza nie chciała ich ruszać by nie wywołać konfliktu. Jedynie krzyż przy bramie głównej był solą w oku, bo stanowił symbol oporu pracowników huty. To pod nim składano kwiaty, zapalano znicze.

W drugą rocznicę rejestracji NSZZ „Solidarność” w nielicznych zakładach pracy województwa katowickiego podjęte zostały próby akcji strajkowych. Komisja Koordynacyjna NSZZ Solidarność Huty Katowice wezwała załogę huty do wzięcia udziału w dniu 10.11.1983 roku w strajku i do demonstracji po zakończeniu I zmiany. Władze postanowiły nie dopuścić do tej akcji. Wokół huty zgromadzono silne oddziały ZOMO a na jej terenie krążyły patrole uzbrojonych strażników i cywilów z SB.

W związku z bardzo silnym naciskiem władz, protest przybrał formę bojkotu bez jawnego porzucania stanowisk pracy. Wbrew oficjalnym doniesieniom, produkcja huty w tym dniu była minimalna, pracowała jedynie nitka stali, gdzie ze zrozumiałych względów pracy nie można było przerwać, ani zwolnić. Po zakończeniu I zmiany - o godzinie 14:20 pod krzyżem zebrało się ponad 1000 pracowników. Mimo silnej presji składano kwiaty zapalano świece i znicze dla upamiętnienia ofiar stanu wojennego oraz odsłuchiwało pieśni patriotyczne. Zomowcy zgromadzeni przed bramą nie interweniowali.

Tego nieposłuszeństwa władza nie mogła darować. Następnego dnia na zebraniu partyjnym, dyrektor naczelny kombinatu Stanisław Bednarczyk zaapelował o zlikwidowanie krzyża, na co aktyw partyjny wyraził całkowitą aprobatę.

Do profanacji krzyża nie doszło. Komisarz Huty Katowice uchylił wniosek dyrektora, argumentując, że może to doprowadzić do niezadowolenia „klasy robotniczej” i stać się przyczyną ostrego protestu. Konsekwencją było zwolnienie w trybie natychmiastowym 20 uczestników zgromadzenia.

Nie zapominajmy o naszych symbolach

jz



IPN UJAWNIA AKTA SPRAW KARNYCH Z HUTY KATOWICE Z OKRESU STANU WOJENNEGO

Oni skazywali działaczy Solidarności

Za przeciwstawianie się prawu stanu wojennego i kierowanie strajkiem w Hucie Katowice w grudniu 1981 roku, przywódców Solidarności czekały sznyki. Podczas akcji „odblokowywania” Huty Katowice 14 i 23 grudnia zatrzymano ponad 450 osób. Wytoczono im sprawy karne. Wyroki wydawane były w trybie doraźnym przez sądy wojskowe.

Spieszmy donieść, że Komisja Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu - pion archiwalny Instytut Pamięci Narodowej opublikowała na swojej stronie akta spraw karnych z okresu stanu wojennego.

W bazie danych można znaleźć informacje o podejrzanych/oskarżonych jak również o wszystkich prokuratorach i sędziach, którzy występują w tych sprawach. Widnieją w niej akta 13 spraw prowadzonych przeciwko działaczom Solidarności Huty Katowice. Zamieszczamy je na naszej stronie internetowej www.solidarnosc.mittal.net.pl

Spraw takich było kilkadziesiąt. Jak zapewnia IPN - baza ta będzie uzupełniana sukcesywnie o nowe wpisy.

Zawarte dane na stronie Instytutu umożliwiają zapoznanie się z informacjami na temat zachowanej dokumentacji o represjach władzy w stosunku do obywateli, w okresie stanu wojennego.

Składają się na nią zarówno akta spraw: karnych, kolegiów ds. wykroczeń, postępowań prokuratorских jak również dokumentacja dochodzeniowo - śledcza Służby Bezpieczeństwa.

Zapraszamy.

jz

Oskarżony to, że w okresie od 14 do 16 grudnia 1981 r. w Dąbrowie Górniczej jako członek Komisji Zakładowej Niezależnego Związku Zawodowego „Solidarność” przy Przedsiębiorstwie Usług Socjalnych Budostal 11. wbrew zakazowi wynikającym z przepisów dekretu o stanie wojennym, kontynuował działalność związkową w ten sposób, iż w dniach 14 i 15 grudnia 1981 r. organizował masówki i zebrania, na których nawoływał pracowników do podjęcia akcji strajkowych, a nadto w dniu 16 grudnia 1981 r. zorganizował zbiórki chleba oraz 30 konserw „pasztet mazowiecki” którą następnie przekazał do strajkujących pracowników członków NSZZ „Solidarność” w Kombinacie Metalurgicznym Huta „Katowice”. Przesłstwo z art. 46 ust. 1 dekretu z dnia 12.12.1981 r. o stanie wojennym w zw. z art. 282 kk przy zastosowaniu art. 10 § 2 kk. Sąd Wojewódzki w Katowicach wyrokiem z dnia 5 stycznia 1982 r. skazał oskarżonego na 2 lata i 6 miesięcy pozbawienia wolności.



Na ryby

Składki i opłaty wędkarskie na 2011 rok



Składka członkowska

a) podstawowa	62 zł.
b) ulgowa (50 proc.) - młodzież szkolna, studenci w wielu 16-24 roku - członkowie odznaczeni srebrną i złotą odznaką PZW - mężczyźni po ukończeniu 65 roku życia - kobiety po ukończeniu 60 roku życia	31 zł.
c) ulgowa (75 proc.) - członek uczestnik do lat 16 - członkowie odznaczeni złotą odznaką PZW z wieńcami	15 zł.

Wpisowe

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

Okręgowa składka członkowska (roczna) na zagospodarowanie i ochronę wód

a) podstawowa	100 zł.
b) ulgowa (20 proc.) – odznaczeni „Odznaką Okręgową”	80 zł.
c) ulgowa (50 proc.): - młodzież szkolna, studenci 16-24 lat - odznaczeni srebrną i złotą odznaką PZW	50 zł.
d) ulgowa specjalna – osoby powyżej 70 lat	35 zł.
e) ulgowa uczestnika (75 proc.) – członek uczestnik do lat 16	25 zł.

Składki okresowe na zagospodarowanie i ochronę wód

dla członków PZW - 1 dzień	15 zł.
- 3 dni	30 zł.
- 7 dni	50 zł.

Opłaty dla niezrzeszonych (uprawnia do wędkowania na wodach ogólnodostępnych Okręgu Katowice)	
Opłata roczna	300 zł.
- 1 dzień	30 zł.
- 3 dni	60 zł.
- 7 dni	120 zł.

Opłata egzaminacyjna

a) podstawowa	30 zł.
b) młodzież ucząca się - do lat 24 (decyduje rocznik)	20 zł.
c) dla młodzieży do lat 16 (członek uczestnik)	0 zł.

Licencja na zbiornik wodny „Łosień”

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

Składka na rzecz Koła nr 16

dorośli	25 zł.
młodzież szkolna w wieku do lat 24 - 50 proc.	12,5 zł.

Młodzież do lat 14 i współmałżonek członka może wędkować nieodpłatnie w wodach PZW w ramach łowiska i dziennego limitu swego opiekuna oraz w czasie jego obecności.

Składka ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków członków PZW

3 zł.

Legitymacja członkowska

5 zł.

Kasa Koła czynna jest we wtorki i czwartki w godzinach od 12.30 - 15.30 budynek ZOZ pok. 45-46 parter. Podczas nabywania uprawnień do wędkowania na rok 2011 konieczne jest: okazanie karty wędkarskiej, legitymacji członkowskiej PZW, złożenie wypełnionego rejestru połowów za rok 2010. Strona internetowa Koła nr 16 www.pzw16.com.pl

Podlodowe otwarcie Sezonu 2011

Zarząd PZW Koła nr 16 zaprasza w sobotę 29 stycznia na Podlodowe Mistrzostwa Koła na zbiorniku Pogoria I. W zawodach mogą wziąć udział członkowie Koła, mający opłaconą kartę wędkarską na rok 2011 oraz składkę na "Sport". Zbiórka i zapisy na rybaczówce PZW Pogoria I o godzinie 7.00. Uwaga: każdy uczestnik zawodów winien posiadać legitymację członkowską oraz dla bezpieczeństwa - linkę asekuracyjną.

Wydaje MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland Oddział Dąbrowa Górnicza.
Redakcja: Jacek Zommer, Agnieszka Segda tel. fax 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.

Mikołaj potrzebuje pomocy

Nasz syn Mikołaj urodził się 1 czerwca 2007 roku z wrodzoną wadą serca i już w 12 dobie życia przeszedł skomplikowaną, 7-godzinną operację kardiologiczną. Obecnie ma ponad 3 latka, jest już po 3 takich operacjach. Zdiagnozowana wada serca, encefalopatia niedotleniowa - niedokrwienne, lekooporna padaczka objawowa, niedoczynność tarczycy wymagają nieustannej, troskliwej opieki.

Jest stale rehabilitowany, by móc w przyszłości samodzielnie siedzieć, rączkować i może w końcu chodzić. Staramy się dawać mu poczucie bezpieczeństwa i bycia kochanym. Mamy nadzieję i jesteśmy głęboko przekonani, iż Mikołaj będzie kiedyś mógł samodzielnie poruszać się i mówić, normalnie żyć. Pomimo tylu doświadczeń, Mikołaj jest bardzo pogodnym i radosnym chłopcem, stale uśmiechniętym.

Jego ciepłe, pełne blasku spojrzenie, uśmiech i chęci do życia oraz stopniowa poprawa zdrowia stanowią dla nas podziękowanie, ale i jednocześnie motywują by starać się dawać mu szansę na lepszą przyszłość poprzez m.in.: zapewnienie sprzętu rehabilitacyjnego, ortopedycznego, odpowiedniej rehabilitacji i terapii. Spełnienie tej nadziei upatrujemy również w Państwa pomocy, za którą bardzo serdecznie dziękujemy.



Wdzięczni rodzice – Justyna i Arek Poskart

Wpłaty darowizn można dokonywać na rachunek:
Fundacja Dzieciom „Zdążyć z Pomocą”
ul. Łomiańska 5, 01-685 Warszawa
Bank Pekao S.A. / Warszawa

nr konta: 41 1240 1037 1111 0010 1321 9362 z dopiskiem:
„12138 Poskart Mikołaj Józef - darowizna na pomoc i ochronę zdrowia”
1% podatku

Wystarczy w zeznaniu podatkowym wskazać nr KRS: 0000037904 oraz w polu **Informacje uzupełniające** „12138 Poskart Mikołaj Józef”

5 lutego

Komisja Zakładowa NSZZ „S” Biura Utrzymania Ruchu ZU/GI zaprasza na **Zabawę Karnawałową w restauracji „Biesiadna” w Będzinie**

Organizator zapewnia: gorące posiłki, zimną płytę, zabawę przy zespole muzycznym

Cena: dla członków „S” 200 zł/pary, dla niezrzeszonych 260 zł/pary
Zapisy przyjmują: Ewa Łukasińska tel. 504 186 422
Włodzimierz Rebeta tel. 691 591 957

25 - 27 lutego

Komisja Zakładowa NSZZ „S” EC NOWA zaprasza:

na Zabawę Karnawałową oraz białe szaleństwo dla narciarzy

Zakwaterowanie w DW „HALKA” w pokojach 2,3,4 osobowych z pełnym węzłem sanitarnym, oprawę muzyczną DJ.

W programie wycieczki: W piątek: ognisko z pieczeniem kiełbasek przy muzyce regionalnej. Zabawa w „Piwnicy Góralskiej”

- 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 i obiady, ognisko z pieczeniem kiełbasek, uroczysta kolacja w trakcie zabawy.

Cena: 270zł/os. (dzieci nie uczestniczące w zabawie 220zł).

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

Powrót: 27 lutego niedziela w godzinach wieczornych.

Zapisy z zaliczką 100zł/os. do 20.01.2011 przyjmuje Andrzej Gros. tel. 508-063-895 e-mail: andrzej214@op.pl

5 - 6 marca

Komisje NSZZ „S”: DWS-S, KWL i Kolprem zapraszają:

na Zabawę Karnawałową do Bartkowej

Organizatorzy zapewniają: zakwaterowanie w Bartkowej w D.W „Stalownik” w pokojach 2 lub 4 os. z pełnym węzłem sanitarnym

W programie:

- 5 marca godz. 7:00 wyjazd z parkingu ZOZ HK, ok. 17:00, obiad, godz. 20:00 - 3:00 zabawa karnawałowa, 2 posiłki ciepłe, zimna płyta, napoje, sałatki, pieczywo, muzyka mechaniczna lub zespół.
- 6 marca godz. 10:00 - wyjazd do Krynicy Górskiej, czas wolny do 12:30, godz. 14:00 obiad, godz. 15:00 - powrót do huty.

Koszt wycieczki: 135 zł. od osoby - dla członków „S” i ich rodzin.

145 zł. od osoby - dla pozostałych

Zapisy: Eugeniusz Gerke tel. 666 086 259,
Piotr Opler tel. 795 524 538, A. Pawlikowski tel. 608 094 506