

WOLNY Związkowiec

Pismo
Niezależnego
Samorządowego
Związku
Zawodowego



Nr 8/2009 (558)

HUTA KATOWICE

25 czerwca 2009

Nadzwyczajne posiedzenie ERZ

W dniach 9-10 czerwca w Luksemburgu odbyła się nadzwyczajna sesja plenarna Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal. Podczas spotkania omówiono sytuację produkcyjną w poszczególnych krajach oraz całej Grupie AM. Jak wynika z danych koncernu - nadal utrzymuje się tendencja spadkowa produkcji. Największy spadek od września 2008r. do kwietnia br. odnotowano w Rumunii, Słowenii (powyżej 60%). *Więcej str 2*



IPN odtajnia kolejne nazwiska tajnych współpracowników w Hucie Katowice

Już 28 nazwisk tajnych współpracowników zatrudnionych w kombinacie huta „Katowice” ujawnił katowicki Oddział Instytutu Pamięci Narodowej. To zaledwie część agentury jaką stworzyły służby na terenie huty. Dokument pt. *Wykaz czynnych źródeł informacji Służby Bezpieczeństwa i MO - zatrudnionych w Hucie Katowice, który udostępnił nam Instytut, zawiera pseudonimy aż 152 tajnych współpracowników i 30 osobowych źródeł informacji (OZI). Odtajnienie wszystkich nazwisk może potrwać kilka miesięcy. Więcej str. 5*

Wysokość odpraw zależna od stażu pracy Kolejny program odejść w ArcelorMittal Poland

Już drugi raz w tym roku - z dniem 1 lipca uruchomiony zostaje w ArcelorMittal Poland program dobrowolnych odejść.

Odchodzącym za porozumieniem stron przysługiwać będzie odprawa uzależniona od stażu pracy, Od 69 do 95 tys. zł odprawy otrzymają pracownicy którzy przyjmą propozycję pracodawcy i zdecydują się na odejście. O tym kto będzie mógł skorzystać z nowego programu zdecydują ich przełożeni.

ArcelorMittal Poland SA przechodzi ciągią restrukturyzację. Objęty nią jest również obszar zatrudnienia, którego redukcja w ciągu pierwszych pięciu miesięcy tego roku znacznie wzrosła. Jedną z przyczyn zaistniałego stanu rzeczy był m.in. Program Odejść Pracowniczych, z którego propozycją do poszczególnych pracowników wychodził ich przełożony. Za sprawą tegoż programu stan zatrudnienia w AMP SA zmniejszył się ogółem o 669 osób (rozbitcie na poszczególne oddziały przedstawia się następująco: Centrala 94 osoby, ZHK 131 osób, ZHS 243 osoby, ZHC 34 osoby, ZHF 48 osób, Batory 36 osób, Królewska 83 osoby). Do pozostałych przyczyn zwolnień w AMP SA w okresie styczeń-maj 2009r. należą: świadczenia przedemerytalne (2 osoby), Program E-24 (72 osoby), przejście na emeryturę (24 osoby), przejście na rentę (4 osoby), inne (89 osób). *Więcej str. 4*

Ireneusz Płocha w Zarządzie śląsko-dąbrowskiej „S” Śląsko-dąbrowska Solidarność domaga się zmian



Foto: Marek Jurkowski

O potrzebie zmian w Solidarności, służących zwiększeniu siły związku i jego skuteczności w obronie praw pracowniczych dyskutowali w piątek 19 czerwca w Mysłowicach związkowcy na Walnym Zebraniu Delegatów Regionu śląsko-dąbrowskiej „S”.

Szef Zarządu - Piotr Duda wezwał uczestników do decentralizacji branż w związku oraz zmian osobowych i statutowych. Taka okazja powinny być krajowe zjazdy delegatów - tegoroczny w październiku w Białymstoku i przyszłoroczny, podczas którego delegaci dokonają wyboru nowych władz. Podsumował też działania Zarządu „S” w okresie sprawozdawczego odnosząc się do podejmowanych działań w tym interwencji przez śląsko-dąbrowską Solidarność mających na celu ograniczenie negatywnych skutków kryzysu, w tym zwłaszcza ochronę miejsc pracy. *Więcej str. 3*

Msza św. w intencji Władka Mołęckiego

W piątek 26 czerwca o godz. 19:00 w Parafii p.w. Najświętszej Maryi Panny Nieustającej Pomocy w Żarkach-Letnisko, odbędzie się msza św. w intencji śp. - Władysława Mołęckiego - Przewodniczącego Solidarności Huty Katowice.

Wyjazd autokarem na uroczystości spod siedziby związku - godz. 18:00

Zapisy prowadzą przewodniczący NSZZ „S” Komisji Wydziałowych i Spółek oraz sekretariat związku - DAMM 4 pok. 7 tel. 61 05

Wszystkich w imieniu własnym i Rodziny Władysława serdecznie zapraszamy



Stanie pomnik kapłana Solidarności

Struktury „Solidarności” organizują zbiórkę pieniędzy na budowę pomnika ks. Jerzego Popiełuszki. Stanie obok kościoła św. Krzyża w Bytomiu, w którym gościł zamordowany kapłan. Nad projektem rzeźby pracuje Grzegorz Łagowski z Kielc. Postument z brązu ma mieć ok. 230cm. Uroczyste odsłonięcie zaplanowano na 8 października, dokładnie w 25. rocznicę wizyty ks. Popiełuszki w Bytomiu. W zarządzie regionu „S” oraz w terenowych biurach związku można kupić cegiełkę za 10zł. Cały dochód ze sprzedaży przeznaczony zostanie na budowę pomnika kapłana „Solidarności”.



Nie! dla obniżenia stawek w ArcelorMittal Georgetown USA

W należącej do ArcelorMittal hucie Georgetown (USA) utrzymuje się napięcie. Jego przyczyną stała się zapowiedź kierownictwa o obniżeniu wynagrodzeń. Kryzys ze spadkiem zapotrzebowania na wyrobę stalości nie oszczędził żadnej huty w USA należącej do koncernu. W Georgetown od grudnia ub. roku pracownicy więcej przebywają na postojach niż pracują. W zakładzie wprowadzono program oszczędnościowy. Źródłem konfliktu stała się zapowiedź zmniejszenia stawki godzinnej pracowników o 3,25 dol. Na odrzucenie propozycji przez pracowników, pojawiła się informacja, że zakład mógłby zaprzestać produkcję na okres dwóch lat i wynajmować pracowników z nowymi, tańszymi pracownikami. Wywołało to burzę. Zdaniem pracowników, po tym okresie mogłoby w ogóle nie dojść do ponownego uruchomienia zakładu co oznaczałoby, że setki pracowników pozostanie bez pracy. Aktualnie toczą się rozmowy pomiędzy reprezentującą pracowników centralą Steelworkers. Dla miejscowych władz, utrzymujący się stan niepewności stanowi poważny problem społeczny. Do rozmów włączył się członek Rady Miasta Peggy Wayne. Chce rozmawiać z kierownictwem huty, by odstąpiło od zapowiadanej jeszcze w tym miesiącu kolejnego wstrzymania produkcji na czas bliżej nieokreślony.

Naruszenie zasad konkurencji

Turecki kombinat hutniczy Erdemir został zobowiązany przez państwowy Urząd Ochrony Konkurencji w Ankarze do zakończenia współpracy z ArcelorMittal oraz ukarany 13 milionami dolarów grzywny za naruszenie norm konkurencji. Kierownictwo Erdemir w oświadczeniu zapowiada odwołanie do Urzędu Konkurencji. Zdaniem Urzędu zakup przez Erdemir 25% udziałów w tureckim Arcelor Mittal Ambalaj Celigi, był nielegalny. Urząd zobowiązał Erdemir także do zlikwidowania swoich udziałów w zakładzie hutniczym Borcelik, który jest własnością Arcelor Mittal i holdingu Borusan.

Stalowa konferencja w Nowym Jorku

23 czerwca w Nowym Jorku odbyła się konferencja z udziałem 900 szefów firm hutniczych. Było to największe coroczne wydarzenie w tej branży a głównym tematem - Strategia Przetwórcy Amerykańskiego Rynku Stali. Szef koncernu Lakshmi N. Mittal stwierdził do uczestników, że widzi znaczną poprawę w zapotrzebowaniu na stal, używając przy tym metaforycznego określenia "green shoots" czyli pierwszych zielonych pędów.

Uczestnicy poddali analizie dotychczasowe działania zmierzające do zahamowania tendencji spadkowej produkcji. Według ekspertów spotkanie miało kluczowe znaczenie dla uzdrowienia branży. Dyskutowano bowiem nad wypracowaniem strategicznych działań na najbliższe miesiące.

Prezes Lakshmi Mittal zwrócił uwagę na potrzebę zdobywania nowych rynków w tańszych regionach świata, gdzie perspektywy wzrostu gospodarczego są wyższe niż w Północnej Ameryce i Europie. Nie są to rynki długoterminowe, ale mogą zapewnić wzrost popytu na nasze wyroby - mówił. Wśród takich państw wymienił Chiny i część krajów azjatyckich. Jego zdaniem - Europa i Ameryka Północna pozostają pionierami w zakresie nowych technologii produkcji stali nie zapewnią takiego wzrostu popytu producentom stali jak inne rynki lokalne. W Europie nie będzie nowych hut ani rozwoju bo tu nie ma perspektyw.

Aditya Mittal stwierdził, że dążeniem AM jest, by 50% produkcji pochodziła z „tanich” krajów. Obecnie jest to 40% produkcji. Musimy więc zrewidować część dotychczasowych planów inwestycyjnych - powiedział.



Nadzwyczajne posiedzenie ERZ cd.

Spadek produkcji w zakładach ArcelorMittal w Belgii, Szwecji, Finlandii, Niemczech, Bułgarii, Czechach i Węgrzech przekroczył 50%. Według wyliczeń - spadek produkcji w Polsce wyniósł ok. 45%.

Zadłużenie koncernu ArcelorMittal oceniane jest na ponad 26 mld dol. W kwietniu i maju Grupa wyemitowała obligacje na ponad 10 mld dolarów.

Od końca września 2008 r. do końca kwietnia 2009 r. z europejskiej części ArcelorMittal odeszło ok. 10 tys. osób.

Natomiast w tym roku - od 1 stycznia do 26 maja, z zakładów pracy w europejskiej części koncernu odeszło 3.149 pracowników. Spośród zakładów w europejskiej części ArcelorMittal odejścia pracowników najbardziej odczuwalne są w Polsce, Rumunii i Czechach. Dyrekcja AM przedstawiła również plany inwestycyjne do końca 2009r. oraz plany wyłączenia instalacji produkcyjnych w poszczególnych zakładach na terenie Unii Europejskiej.

Bardzo krytycznie związkowcy odnieśli się do programu Talent Pool czyli Biura Alokacji Pracowników. Zamiary Dyrekcji w tym zakresie członkowie ERZ ocenili jako szkodliwe, nie tylko dla pracujących, ale też dla samej Grupy. Członkowie ERZ z Niemiec skąd wywodzi się program Talent Pool stwierdzili, że to co obecnie ma zamiar zrobić Dyrekcja AM stanowi karykaturę wcześniejszych działań w ramach tego programu.

Według naszego uczestnika posiedzenia ERZ - Lecha Majchrzaka, na przykładzie oddziałów w Polsce widać, że alokacja powoduje dyskryminowanie pracowników (tworzenie dwóch kategorii), a ostatnie działania polskiej Dyrekcji w tym zakresie pokazały chaos w zarządzaniu (np. wysłanie do Biura Alokacji kilkudziesięciu pracowników z produkcji w miesiącu czerwcu).

Ze względu na duże kontrowersje jakie wywołała prezentacja programu Talent Pool sprawa tego programu powróci na najbliższym lipcowym posiedzeniu Prezydium Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal.

Na zakończenie dwudniowych obrad związkowcy podjęli deklarację, która ma zwrócić kierownictwu Arcelor Mittal uwagę na ogromny niepokój społeczny i zagrożenia likwidacji tysięcy miejsc pracy w Grupie AM. Oto jej treść:

DEKLARACJA

Pracownicy ArcelorMittal chcą perspektyw dla swoich miejsc pracy i swoich zakładów przemysłowych!

W dniu 12 maja 2009r. w siedzibie ArcelorMittal w Luksemburgu odbyło się Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy Grupy.

Przybyło na nie także dwa tysiące manifestantów, żeby przypomnieć panu Mittalowi o swoim niezadowolenu i żądaniach w zakresie utrzymania zdolności produkcyjnych i miejsc pracy w europejskich zakładach. Pracownicy sektora hutniczego nie są odpowiedzialni za skutki strategicznych wyborów Grupy ArcelorMittal. Odmawiają płacenia za te wybory wieloma tygodniami częściowego bezrobocia aż do końca roku, zamrożeniem wynagrodzeń, jak również rozgrywanym przeciwko sobie pracowników różnych zakładów Grupy.

Hutnicy ArcelorMittal nie chcą być ofiarami kryzysu

Obecny kryzys nie jest kryzysem finansów, ale kryzysem systemu podsycanym wieloletnią recesją społeczną i zarządzaniem przedkładającym zyski nad wielkość.

Cel zakładający redukcję zdolności produkcyjnych sektora hutniczego w Europie jest samobójczy w odniesieniu do potrzeb przemysłu. Prawdziwe powody tej strategii polegają na uzyskaniu wyższej dochodowości w takich krajach jak Chiny i Indie, w których praktycznie nie istnieją standardy społeczne i środowiskowe.

Po latach restrykcyjnej polityki płacowej, niepewności zatrudnienia, niedoinwestowania, pogorszenia warunków pracy (89 wypadków śmiertelnych w Grupie w 2008r.) hutnicy odczuwają szczególnie dotkliwie skutki tego kryzysu.

Hutnicy wyrazili swój gniew i chcą, żeby ich wysłuchano

Stanowczo sprzeciwili się polityce finansowej jak również wypowiedziom pana Mittala podczas Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy optującego za wznowieniem działalności zakładów uznanych za najbardziej dochodowe.

Uważamy, że Dyrekcja Grupy nie tylko zaogniła sytuację poprzez zamrożenie płac i wprowadzenie bezrobocia, ale wystawia również na ryzyko organizację pracy i wydajność, likwidując masowo miejsca pracy poprzez dobrowolne odejścia oraz zwalnianie podwykonawców i pracowników tymczasowych.

Z tych powodów pracownicy protestowali w Luksemburgu, w Rumunii, we Francji, w Belgii, w Niemczech, w Polsce i wielu innych krajach, żeby wyrazić swoją opinię i wymóc konkretne odpowiedzi na postawione żądania:

- * Wstrzymanie restrykcyjnej polityki płacowej i rozpoczęcie prawdziwych negocjacji w zakresie ogólnych podwyżek przy uwzględnieniu kwalifikacji i potrzeb związanych z przebiegiem kariery zawodowej;
- * 100% wynagrodzenia w razie bezrobocia;
- * Wspieranie koniecznych inwestycji w dziedzinie urządzeń produkcyjnych wraz z ożywieniem działalności. Modernizacja i doskonalenie technologii i badań;
- * Wznowienie przede wszystkim pracy w całkowicie wyłączonych instalacjach (w sektorze wyrobów płaskich i długich ze stali);
- * Utrzymanie know-how poprzez zatrudnianie młodych osób i miejsca pracy dla specjalistów. Odejście na wcześniejszą emeryturę pracujących w warunkach szkodliwych;
- * Opracowanie strategicznego planu rozwoju włączanego do prawdziwej polityki przemysłowej sektora hutniczego na szczeblu europejskim, który umożliwi dysponowanie narzędziami przemysłowymi zdolnymi, pod względem jakości i ilości, sprostać wymogom chwili, gdy pojawią się znowu zamówienia.

Na spotkaniu pracowników utrzymania ruchu Niskie płace podgrzewają nastroje

- Pracujemy ciężiej niż kiedykolwiek a zarabiamy naprawdę niewiele. Czy za 1560 zł do ręki można przeżyć przy stale rosnących cenach? – pytali pracownicy utrzymania ruchu podczas spotkania w piątek 11 czerwca w Grupie Serwisowej.

W spotkaniu, które zorganizował przewodniczący Solidarności GS Ireneusz Płocha, ze strony pracodawcy uczestniczyli: Jan Kolka – Dyrektor dąbrowskiego Oddziału ArcelorMittal Group Serwis, Jan Kaczmarski Dyrektor Zakładu Remontowo-Serwisowego oraz Z-ca Dyrektora ds. żywienia Consensus Helena Piecha w towarzystwie kierowniczek centralnej kuchni.

To do nich pracownicy UR skierowali pierwsze pytania - żaląc się na jakość i świeżość potraw na stołówce gdzie pracują.

- Czy ktoś sprawdził ile leżą posiłki na stołówkach? Do posiłków dają stare bułki. Kiedyś bułka była trzy razy większa niż dzisiaj. - co to się dzieje? Niby wszystko jest porządku, bo jest zupa z kanapką ale każdy widzi, że i tu są, za małe.

Zdaniem Heleny Piechy - posiłki, które są przyrządzane w centralnej kuchni, są ważne a każdy zawiera określoną przepisami wartość energetyczną.

- Dużym problemem na stołówce jest spiętrzenie do którego dochodzi podczas wydawania posiłków. W godzinach 8:30-9:30 przychodzi większość i dwie obsługujące panie nie są w stanie „przerobić” wszystkich. - Nie mamy uwag do pań wydających, ale obsada w „godzinach” szczytu jest za mała. Dwie panie nie są w stanie odslużyć wydawania posiłków, wydawania pieczywa odbioru i mycia naczyń a także sprzątnięcia stolików, które wymagają przetarcia by następni pracownicy mogli zjeść w schludnych warunkach - mówili pracownicy UR.

Pani Dyrektor zobowiązała się przeprowadzenia kontroli na jadalni wydzielonej podczas wydawania posiłków i sprawdzić jakość pieczywa.

Wszystkie następne pytania skierowane były do przedstawicieli Zarządu.

Zdaniem pracowników oprócz systemowych zmian w spółce to od 1999 roku w ogóle nie ma przeszeregowań. - Od czasu wydzielenia z huty nie ma podwyżek. Jeśli nawet są, to dostają najwięcej zarabiający, którzy w ostatnich latach zyskali nawet do 5 grup wyżej podczas kiedy oni pozostają na tych samych płacach.

- Jak ktoś ma dużo, to jeszcze daje mu się więcej – mówi jeden z rozżalonych pracowników. Ten na dole traktowany jest jak murzyn, bo nawet 2 tys. nie może zarobić na miesiąc. Podczas ostatniej regulacji płacowej - każdy miał zyskać minimum 80 zł. Kiedyś była 200 zł. premia, a teraz ich nie ma. Młodym popodnoszono o kilka stawek w górę i mają 2300 zł a starych pozostawiono na stawkach 2000 zł.

Wystąpienie w GS o nagrodę urlopową

Organizacje związkowe działające w Spółce ArcelorMittal Service Group na podstawie zapisów Załącznika nr 11 do „Porozumienia Stron w zakresie wdrażania w IPS Grupa serwisowa Spółka z o. o. nowych zasad wynagradzania”, zawartego w dniu 5 grudnia 2007r. zwróciły się do pracodawcy z wnioskiem o wypłatę nagrody urlopowej dla pracowników Spółki. Związkowcy wniesli o wypłatę nagrody w terminie do 30 czerwca 2009r., tj. wraz z wypłatą wynagrodzenia za pracę za miesiąc czerwiec 2009r. Związki wyraziły gotowość do spotkania się z Zarządem spółki celem niezwłocznego podpisania stosownego porozumienia stron.

Gdzie tu jest sprawiedliwość - kontynuował.

Zdaniem uczestników - realne wynagrodzenia w spółce bardzo się obniżyły. Teraz wszyscy podpierają się kryzysem. Tylko my tu na dole mamy kryzys ale inni naprawdę dobrze sobie żyją. Widzimy ciągle zmiany w biurach, poprawianie standardów pracy, klimatyzatory, a u nas co - nasze marne płace zżera inflacja. A gdzie jest podwyżka o koszty inflacji?

Pracownicy zwracali uwagę na wykonywaną pracę, która ich zdaniem odbywa się w niezgodności z przepisami prawa. - Jest duży brak ludzi. W miejscach gdzie powinno wykonywać zadania 7 pracowników pracuje zaledwie 2-3 ludzi a nawet pracuje się w pojedynkę. Jest to w sprzeczności do instrukcji na tych stanowiskach. Dodatkowo pracownicy wykonują je na różnych stanowiskach. Murują i jeżdżą wózkami przeskakując na suwnice. To jest niedopuszczalne.

- Nikt nie pilnuje struktury zatrudnienia. Niedługo będzie taka czapa, że garstka pracowników fizycznych nie będzie w stanie utrzymać kierownictwa i całej administracji. I co gorsza głównie tam ładuje się pieniądze na podwyżki.

- Swój żal wylali zatrudnieni w taborze kolejowym i w oddziale ceramicznym.

- Budowlanci oddziału ceramicznego są bardzo zaniżeni w stawkach. Od chwili wydzielenia nie było dla nas pieniędzy. Dziewięćdziesiąt parę procent pracowników dostało przeszeregowania o 1-2 grup podczas, gdy na innych stanowiskach pracy w spółce dostali nawet 5 wyżej. Z dawnych płac 1800-1900 były przeszeregowania na 2100-2200 zł. Nadal więc pozostajemy w tyle w stosunku do innych grup zawodowych. - To samo jest w stosunku do pracowników huty - mówił inny pracownik. Pracujemy obok siebie na podobnych stanowiskach a nasze wynagrodzenia znacznie się różnią. To bardzo nas boli. Bo oni w hucie mają średnio 2700 zł, a więc o 500-600 złotych mniej. Kiedyś byliśmy na tych samych grupach. Mówiono nam, że po wydzieleniu nie będzie różnicy w zarobkach - a co jest?

Tutaj zawsze mieliśmy akord i na tej zmianie bardzo straciliśmy, co odbije się na naszych emeryturach. Zdaniem pracowników spółka zarabia dzięki pracownikom taboru. - To my robimy kasę dla całego utrzymania ruchu - i jak jesteśmy wynagradzani?

Teraz mamy znacznie więcej zadań niż przed kryzysem. Kiedyś wykonywało ją 45 osób z firm zewnętrznych. Teraz zostaliśmy bez tych firm a wszystko musimy wykonywać sami w 4-5 osób.

Zdaniem Dyrektora Jana Kolki, poprawę indywidualnych przeszeregowań będzie można rozważyć tylko w sytuacji, kiedy wzrośnie produkcja w ArcelorMittal Poland i wszystko zacznie wracać do normalności. W tej chwili spółki nie jest stać na żadne podwyżki.

- Jak przyznał Przewodniczący Solidarności w Grupie Serwisowej - nie byłoby protestu gdyby w porę przeanalizowano sferę wynagrodzeń. Dlatego przy najbliższej okazji kiedy pojawią się zlecenia a sytuacja zacznie wracać do normalności należy uwzględnić wszystkie przypadki zgłaszane na tym spotkaniu. (jz)

Ireneusz Płocha w Zarządzie śląsko-dąbrowskiej „S” Śląsko-dąbrowska Solidarność domaga się zmian

Cd ze str. 1 - To właśnie nasz Zarząd zaapelował do rządu o zwolnienie w tej sprawie nowego okrągłego stołu. Efektem jest powstanie pakietu antykryzysowego - mówił Piotr Duda. Żle się stało, że rząd próbuje zmieniać treść wspólnie uzgodnionych rozwiązań podczas Komisji Trójstronnej. W takiej sytuacji musimy poważnie się zastanowić, czy poprzeć ten pakiet.

Solidarność Huty Katowice miała podczas posiedzenia swoje dwa przyjemne akcenty.

W wyborach uzupełniających - w skład Zarządu Regionu śląsko-dąbrowskiej Solidarności - delegaci wybrali Ireneusza Płochę - członka Międzyzakładowej Komisji „S” Huty Katowice, pełniącego jednocześnie funkcję przewodniczącego „S” spółki ArcelorMittal Group Service.



Wśród wyróżnionych przez Kapitułę Zarządu śląsko-dąbrowskiej „S” złotym medalem na rzecz związku - znaleźli się dwaj nasi członkowie Czesław Zbroja oraz Adam Ryż. W ten sposób kapituła doceniła duże zaangażowanie i wkład pracy wniesione przez naszych działaczy w przetrwanie w okresie stanu wojennego i późniejszym.

Podczas piątkowych obrad delegacji zaapelowali też do władz Katowic o nazwanie placu przy Krzyżu-Pomniku przy kopalni "Wujek" placem Solidarności. (jz)

Kolejny program odejść w ArcelorMittal Poland

Cd. ze str. 1 Jako, że Program „cieszył się” dość dużym zainteresowaniem wśród pracowników, a także przyniósł wymierny efekt założenia restrukturyzacyjnego Pracodawcy – firma postanowiła wprowadzić kolejną jego edycję.

W dniu 18 czerwca br. na spotkaniu Pracodawcy ze Związkami Zawodowymi zaprezentowany został nowy Program Odejść Pracowniczych (POP) – edycja II. Podobnie, jak w przy poprzednim POP-ie propozycję odejścia na program składa pracownikowi Pracodawca, a wysokość odprawy uzależniona jest przede wszystkim od stażu pracy w firmie ogółem (w całej grupie) oraz od daty rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem. Pracownik ma prawo wystąpić do Pracodawcy z wnioskiem (wniosek identyczny jak przy poprzednim POP-ie) o przedstawienie oferty odejścia. Szczegóły Programu przedstawia tabela obok.

Podczas spotkania przedstawiciele Związków wyrazili głębokie zaniepokojenie całą sytuacją, ponieważ skoro firma jest w tak trudnej, kryzysowej sytuacji – czy środki przeznaczone na wypłaty dla ludzi korzystających z POP-a nie pomniejszą rezerw na wypłaty i oszczędności? Andrzej Węgłarz – Dyrektor Biura Kadr i Plac zapewnił, iż wydatkowane na ten cel będą tylko środki korporacji z funduszu przeznaczonego na restrukturyzację zatrudnienia. Lech Majchrzak z NSZZ „Solidarność” wyraził natomiast obawy o wielkość planowanych zwolnień zgłoszonych do Urzędu Pracy przez AMP SA., która aktualnie wynosi do 1480 osób. Czy ona nie zostanie zwiększona? – pytał. Poruszono również problem restrukturyzacji zatrudnienia w spółkach zależnych od AMP SA. – Dlaczego tych podmiotów nie obejmuje Program Odejść Pracowniczych na takich samych bądź zbliżonych zasadach?

Agnieszka Segda

Informacja dotycząca wysokości odpraw

Od 1 lipca do 30 września 2009 r. zostaje uruchomiony dla pracowników zatrudnionych w Centrali i Oddziałach Spółki ArcelorMittal Poland S.A. „Program Odejść Pracowniczych – 2009 edycja II (POP - 2009 II).

Pracownicy Spółki do których Pracodawca wystąpi z ofertą rozwiązania umowy o pracę i których stosunek pracy zostanie rozwiązany na mocy porozumienia stron (art. 30 & 1 pkt 1 kp.), będą uprawnieni do otrzymania odpraw w wysokości:

Data rozwiązania umowy o pracę	Kwota odprawy* uzależniona od stażu pracy w Grupie ArcelorMittal Poland **			
	5 - 10 lat	10 - 20 lat	20 - 30 lat	Powyżej 30 lat
1.07 - 31.07.2009	69 000 zł	81 000 zł	89 000 zł	95 000 zł
1.08 - 31.08.2009	63 000 zł	73 000 zł	81 000 zł	87 000 zł
1.09 - 31.09.2009	55 000 zł	65 000 zł	73 000 zł	79 000 zł

*Kwota oferty pracodawcy obejmuje wszystkie świadczenia przysługujące na mocy przepisów prawa łącznie z odprawą przysługującą na podstawie przepisów ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

** Naliczona na dzień rozwiązania umowy o pracę oznacza łączny okres zatrudnienia w Spółce i Oddziałach Spółki ArcelorMittal Poland S.A. jako następcy prawnego PHS S.A. oraz w 100 proc. spółkach zależnych od Spółki ArcelorMittal Poland (którymi są także spółki zależne Hut).

Pracownicy. Którzy przebywają na urloпах wychowawczych lub urloпах bezpłatnych uprawnieni są do wystąpienia z wnioskiem o przedstawienie przez pracodawcę oferty rozwiązania umowy o pracę z jednoczesną wypłatą – w przypadku rozwiązania umowy – odprawy w łącznej wysokości 43 000 zł.

Program Odejść Pracowniczych nie obejmuje i powyższa informacja nie dotyczy pracowników Spółki, którzy posiadają lun w terminie 24 miesiące od dnia proponowanego, przez pracodawcę terminu rozwiązania umowy o pracę nabeą uprawnienie do emerytury.

Zarząd i szefowie bagatelizują udział w Komisji BHP

Pismem Okólnym nr 7/2009 z dnia 1 czerwca 2009r. Dyrektor Generalny AMP SA Gregor Muenstermann powołał Główną Komisję Bezpieczeństwa i Higieny Pracy jako organ doradczy, opiniodawcy oraz konsultacyjny w firmie. Powołane zostały również dwie Regionalne Komisje Bezpieczeństwa i Higieny Pracy: nr 1 – obejmującą komórki organizacyjne Oddziału Surowcowego zlokalizowane w Dąbrowie Górniczej oraz komórki organizacyjne Oddziału Wyróbów Długich; nr 2 obejmującą komórki organizacyjne Oddziału Surowcowego zlokalizowanego w Krakowie oraz komórki organizacyjne Oddziału Wyróbów Płaskich. Regionalne Komisje powołują terenowe komisje BHP. Do zadań komisji należy dokonywanie okresowych przeglądów warunków pracy oraz ocena stanu BHP; opiniowanie podejmowanych w AJMP środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym; współdziałanie z pracodawcą w realizacji obowiązków w zakresie BHP; konsultacja działań w zakresie BHP; formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy; nadzór nad realizacją przedsięwzięć zmierzających do poprawy stanu BHP.

Pierwsze posiedzenie nowopowołanej Głównej Komisji BHP zwołano na dzień 17 czerwca br. w Oddziale Huty Królewskiej. Jednak pomimo pełnej obecności strony społecznej oraz przedstawicieli BHP – niestety brakowało członków Zarządu AMP SA tj.: Dyrektorów: Oddziałów surowcowego, płaskich, długich, Biura BHP, Zakładu Energetycznego, systemów, Dyrektora ds. szkoleń, zakupów i usług. Owszem, nie były to puste miejsca, ponieważ przysłałi oni swoich zastępców, ale nie są to osoby na tyle decyzyjne w firmie, by podjąć się konkretnych zobowiązań. Ponadto Komisją BHP to zarząd właśnie powinien kierować, a także zgodnie z Porozumieniem w sprawie Minimalnych wymagań dla zintegrowanych zakładowych komisji ds. BHP wypracowanych w AMP SA - członek zarządu firmy powinien być jej przewodniczącym. W naszym przypadku tak nie jest.

Pomimo braku decydentów, Komisja przeprowadziła kontrolę chorzowskiego oddziału (Huty Królewskiej), którego stan BHP okazał się zadowalający. Uwagi pracowników dotyczyły głównie braku oznaczeń ciągów komunikacyjnych, jakości rękawic i ubrań roboczych. Mimo powyższego ogólna ocena stanu BHP wypadła dobrze, wszelkie wskaźniki wypadkowości kształtowały się na poziomie niższym od założonych, co poniekąd wynikało z obniżonej produkcji oraz wiążących się z tym urlopow postojowych.

Mamy nadzieję, że następne posiedzenie Komisja odbędzie w pełnym i wymaganym składzie.

Agnieszka Segda

Nowe zasady sprzedaży mieszkań ArcelorMittal Poland SA

Na dzień 23 kwietnia 2009r. na stanie majątkowym AMP Oddział w Dąbrowa Górnicza był właścicielem 1885 lokali mieszkalnych na terenie Dąbrowy Górniczej, Sosnowca, Będzina, a także Leśnicy. Jako, że od kilku już lat ciągną się problemy związane ze sprzedażą tego mienia - Zespół Zarządzania Majątkiem AMP opracował nowe Zasady Sprzedaży Lokali Mieszkalnych stanowiących prywatną własność ArcelorMittal Poland SA, które obowiązują od 1 maja 2009r.

Wg dokumentu przedmiotem sprzedaży jest prawo własności samodzielne, wyodrębnione mieszkanie wraz z pomieszczeniami przynależnymi, prawo współwłasności ułamkowej części budynku i innych urządzeń wspólnych, prawo wieczystego użytkowania gruntu związane z korzystaniem z budynku, w którym lokal się znajduje. Jeżeli chodzi o cenę - podstawą jej ustalenia będzie rynkowa wartość nieruchomości określona przez rzeczoznawcę majątkowego wskazanego przez AMP SA, a ostateczna cena pomniejszona będzie o bonifikatę w wysokości:

- dla uprawnionych (obecnych i byłych pracowników AMP: 6% za każdy pełny rok pracy u sprzedającego i 3% za każdy pełny rok najmu od Sprzedającego. Łączna obniżka dla uprawnionego nie może być niższa niż 60% ani przekraczać 95% ceny sprzedaży. Bonifikata sprzedaży może być wykorzystana tylko raz.
- dla nieuprawnionych: 50% wartości mieszkania powiększonej o przynależny udział w prawie wieczystego użytkowania gruntu.

Wpłaty pełnej kwoty pomniejszonej ewentualnie o kaucję podlegającą zwrotowi należy dokonać do 7 dni roboczych od daty zawarcia umowy notarialnej na wskazany przez AMP rachunek bankowy. Zwaloryzowana kaucja obliczona zostaje na pisemny wniosek nabywcy, a jej kwota jest pomniejszona o bonifikatę równą procentowo wysokości bonifikaty udzielonej przez AMP.

Cena mieszkania dla uprawnionego może zostać rozłożona na raty wówczas, gdy przekracza kwotę stanowiącą sześciokrotność średniego wynagrodzenia w AMP w czwartym kwartale roku poprzedniego (obecnie ok. 25.300,00zł) – po wystąpieniu przez uprawnionego z wnioskiem. Raty są nieoprocentowane, a maksymalny czas, na jaki cena może być rozłożona na raty wynosi 3 lata.

Osoba nieuprawniony może również wnioskować o raty, ale bonifikata udzielona na sprzedaż mieszkania zmniejszy się do 25%, a w chwili zakupu musi wpłacić 20% ceny sprzedaży oraz wszelkie ewentualne zaległości czynszowe. Maksymalny okres spłaty rat również wynosi 3 lata.

Nabywca mieszkania dodatkowo pokrywa koszty wykonania operatu szacunkowego ustalającego wartość rynkową lokalu oraz opłaty notarialne, podatek od czynności cywilnoprawnych, opłaty sądowe.

AMP ma prawo odmowy sprzedaży mieszkania najemcom posiadającym zadłużenie z tytułu opłat czynszowych lub innych tytułów, dopuszcza jednak sprzedaż pod warunkiem powiększenia ceny zbycia o całą kwotę zadłużenia

IPN ujawnia kolejne nazwiska tajnych współpracowników w Hucie Katowice

Kombinat huta „Katowice od początku jego budowy był nadzwyczaj dobrze chronionym obiektem. Świadczą o tym wytyczne MSW, które nakazywały podległym resortowi służbom wszechstronny nadzór nad tą inwestycją. Wytyczne pochodzą z wcześniejszego okresu zanim 6 marca 1972 roku podpisano międzynarodowe porozumienie pomiędzy PRL a ZSRR. w sprawie pomocy gospodarczej i technologicznej związanej z budową huty "Katowice. Większość dostarczanych materiałów i urządzeń hutniczych pochodziła z ZSRR a przy jej budowie pracowało setki specjalistów Kraju Rad.

Każdy przypadek poważniejszej awarii na budowie, czy uszkodzenia instalacji technologicznych, który powodował przerwę w produkcji były sprawdzane operacyjnie przez SB, czy nie nastąpiły w wyniku aktu sabotażu.

Odnaleziony w IPN dokument pt „Wykaz czynnych źródeł informacji Służby Bezpieczeństwa i MO - zatrudnionych w Hucie Katowice ...”, jest cennym dokumentem, bo potwierdza, że służby MSW od początku budowy kombinatu, dysponowały dobrze zorganizowaną siatką tajnych współpracowników. Na potrzeby różnych pionów i wydziałów resortu, donosiło w hucie aż 152 agentów.

Siedmiu z nich zatrudnionych pracowało dla Wydziału II WUSW w Katowicach – czyli kontrwywiadu. Do ich zadań należała obserwacja: zagranicznych delegacji, osób kontaktujących się z cudzoziemcami i ambasadami obcych państw, odwiedzających i utrzymujących kontakty z rodzinami zamieszkującymi w zachodnich krajach.

Najlichnieszta grupa 82 agentów w Hucie Katowice działała w ramach działalności Wydziału IIIA KWMO w Katowicach. Głównym celem Służby bezpieczeństwa było wprowadzenie agentów do ścisłego kierownictwa Solidarności huty i w jej struktury. Wśród zadań, które zlecano tajnym współpracownikom były działania dezinformacyjno-dezintegracyjne zmierzające do podkopania wiarygodności przywódców „Solidarności”, skłócania oraz rozbijania jednolitości związkowej.

Osobną i dość liczną grupę tajnych współpracowników z huty stanowiły osoby współpracujące z milicją w ramach Wydziału Kryminalnego Oraz Wydziału PG przestępczości gospodarczej.

26. tw współpracowało z jednostką PG w Dąbrowie Górniczej a 11 agentów z Wydziałem Wojewódzkim KWMO PG w Katowicach.

Za szczególne zaangażowanie tajni współpracownicy byli sowicie wynagradzani a wysokość „premií” im przyznawana zależała od wartości merytorycznej dostarczanych informacji. Każdy tajny współpracownik był rejestrowany i przypisywany był mu numer ewidencyjny. Zakładano mu dwie teczki - osobową i pracy. W teczce osobowej gromadzono podpisane odręcznie zobowiązanie do współpracy, pokwitowania przyjętych pieniędzy, pożyczek, podarków. Drugą zawierała dowody jego aktywności, a więc meldunki-donosy, charakterystyki figurantów na których donosili czy zdjęcia.

Po przemianach 1989 r. znaczna część akt byłego MSW, a w szczególności teczek agenturalnych zniszczono. Karty tajnych współpracowników usuwano z kartoteki ewidencyjnej. Akt ten nie zawsze oznaczał definitywne zerwanie tajnej współpracy z tymi osobami.

Bardzo istotny jest fakt, że w dzienniku rejestracyjnym nie podawano danych personalnych osoby rejestrowanej, co spowodowało, że w fazy masowego niszczenia akt i kart ewidencyjnych, niemal nigdzie dzienników tych nie zniszczono. Tak też stało się w przypadku Huty Katowice. Wykaz agencji przetrwał podobnie jak większość materiałów. Dzięki temu możemy poznać, kto sprzeniewierzył się ówczesnej władzy i podjął współpracę przeciwko działaczom Solidarności.

Poniżej prezentujemy nazwiska i pseudonimy wszystkich dotąd odtajnionych osób z rejestru TW z katowickim oddziale IPN.

Dla ścisłości, kopie otrzymane z IPN zawierają nazwisko tajnego współpracownika, imiona rodziców, datę i miejsce urodzenia, jego podpis, nr ewidencyjny, nazwisko i podpis oficera wprowadzającego.



Wykaz czynnych źródeł informacji Służby Bezpieczeństwa i MO zatrudnionych w Hucie Katowice

Wydział II – kontrwywiad	- 7 tw
Wydział IIIA - m.in. zakł. pracy	- 82 tw
Wydział paszportowy	- 2 tw
Wydział Technika oper.	- 1 tw
Wydział Kryminalny	- 21 tw
Wydział PG	- 26 tw
Bez wydziału	- 2 tw
Wydział PG KWMO	- 11 tw
Osobowych Źródeł Informacji (OZI)	- 30

Nazwiska tajnych współpracowników w Hucie Katowice zarejestrowanych w ewidencji Służby Bezpieczeństwa

1. TW ps. :HALINA - Marian Swoboda pracownik Huty Katowice, nr rejestracyjny 54983
2. TW ps. "ADAM" - Eugeniusz Maksymowicz - Huta Katowice, pozyskany 6.06 1982r.
3. TW ps. „SZCZEPAN” - Stanisław Niedziela - Brygadzysta Elektromonter, nr ew 50192
4. TW ps. „TADEUSZ” - Marian Muras - Mistrz Oddziału – technolog,
5. TW ps. „CZESŁAW” - Roman Kocot - ślusarz - kierowca Wydział E-37, nr ew 56870
6. TW ps. „SĘDZIA” - Leonard Strzelec - Inspektor BHP w Hucie Katowice,
7. TW ps. „ANNA” - Alfons Ruczyński - cieśla Sosn. Przeds. Bud. Przemysł. nr ew 52995
8. TW ps. „RYSZARD” - Jan Krzysztofek - PBP „Budostal - 4”,
9. TW ps. „FRANEK” - Zenon Krypciak - elektryk ZRP „Damel”,
10. TW ps. „MISIU” - Sobczyk Bogdan - suwnicowy - Huta Katowice, nr ew 62957 ur.
11. TW ps. „AUGUST” - Hutmański Wiesław ślusarz - Koksownia „Przyjaźń”,
12. TW ps. „WERESZYCA” - Kazimierz Ujda - dyżurny ruchu w HK,
13. TW ps. „LECH” - Jerzy Gutkowski - mistrz wyładunków ZTK HK,
14. TW ps. „RÓŻA” - Zygmunt Leśniak - mistrz HK (nr Ew 42661) - pozyskany 22.09.1979 r.
15. TW ps. „HENRYK” - Henryk Merda – elektromechanik HK - pozyskany 11.01.1984 r.
16. TW ps. „ZBYSZEK” - Ryszard Kucharski – dyżurny ruchu ZTK HK pozyskany 20.01.1975r
17. TW ps. „MAREK” - Andrzej Jaworski - rozlewacz stali HK - pozyskany 1.02.1982 r.
18. TW ps. „ADAM” - Antoni Cudny – kierownik zmianowy HK - pozyskany 22.03.1977 r.
19. TW ps. „ADAM” - Wacław Januszewski – st. mistrz Koksownia – pozyskany 26.11.1981r.
20. TW ps. „GAMBIT” - Michał Bartłomowicz – teleech. UR 21 HK - pozyskany 7.01.1981r.
21. TW ps. „JAROS” - Jerzy Respondek – brygadzysta HK - pozyskany 8.01.1982r.
22. TW ps. „PLETWA” - Stanisław Mandziej - „Wolny Związkowiec” dr nauk technicznych HK
23. TW ps. „SZABLA” - Ryszard Chmura – prac. umysłowy HK - pozyskany 12.06.1986 r.
24. TW ps. „HUTNIK” - Franciszek Jamka – operator HK - pozyskany 5.03.1984r.
25. TW ps. „KUBA” - Mirosław Karczewski – ślusarz HK (nr ewidencyjny 42661) -
26. TW ps. „PLETWA” - Zbigniew Bucki – tokarz Huta Katowice (nr rej.66163)
27. TW ps. "PAWEŁ" - Wiesław Żyła pracował na E-37 w Hucie Katowice nr ewid. 51216
28. TW ps. „OLEK” - Elżbieta Pierzchała – referent (nr rej. 58824)



Emerytury pomostowe wg poradnika dla firm

Od przyszłego roku pracodawcy zatrudniający osoby mające prawo do emerytur pomostowych będą opłacać za nie dodatkowe składki do Funduszu Emerytur Pomostowych. Pracodawcy będą zobowiązani do opracowania wykazu wszystkich stanowisk, na których jest wykonywana praca w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Pomocnym w tym ma być specjalna instrukcja-poradnik przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Centralny Instytut Ochrony Pracy – „Zasady kwalifikacji prac w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze”. Pracodawcy będą musieli badać obciążenia pracowników na konkretnym stanowisku pracy. Zdaniem przedstawicieli resortu pracy – należy liczyć się z tym, że osoby wykonujące ten sam zawód, i to w tym samym zakładzie, nie muszą mieć takich samych praw do emerytury pomostowej.

Poradnik ma wskazać pracodawcom nie tylko metody pomiaru i oceny obciążenia pracowników wykonujących ciężką pracę fizyczną w gorącym mikroklimacie, ale także jakie parametry muszą spełniać urządzenia do ich przeprowadzenia. Poradnik zawiera też przykłady wyznaczenia wydatku energetycznego i procedury takiego pomiaru.

Przy ustalaniu stanowisk osób wykonujących prace o szczególnym charakterze, osoby je wykonujące będą też oceniane pod względem umiejętności dokonywania trafnej oceny sytuacji oraz samodzielności i trafności podejmowania decyzji. Równocześnie osoby wykonujące prace trudne i niebezpieczne muszą być badane pod kątem sprawności sensomotorycznej. W odróżnieniu od pracy w szczególnym charakterze, podstawą do określenia stanowisk uprawniających do emerytur pomostowych nie będą badania pracownika, lecz wykaz prac o szczególnym charakterze jednoznacznie określający, kto wykonuje taką pracę.

SEJMOWA KOMISJA ODRZUCA PROPOZYCJE PiS

Bez preferencji dla 50-latków

Sejmowa Komisja Polityki Społecznej odrzuciła projekt Prawa i Sprawiedliwości, przewidujący przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej w wysokości pięciokrotności przeciętnego wynagrodzenia dla osób, które ukończyły 50. rok życia. Projekt przewidywał, że o taką dotację mogłyby się ubiegać nie tylko – jak jest obecnie – osoby posiadające status osoby bezrobotnej, ale także osoby, które kończyły 50 lat i pobierają np. świadczenie przedemerytalne, emeryturę czy rentę.

Projekt zakładał też zlikwidowane limity dla osób, które pobierają świadczenie i jednocześnie pracują zarobkowo. Obecnie limity dorabiania nie dotyczą emerytów, którzy ukończyli 65 lat, i ponad 60-letnich emerytek. Ograniczenia w dorabianiu dotyczą młodszych osób. Mają zawieszony świadczenie, gdy zarabiają więcej niż 4141,30 zł (130 proc. średniej płacy), a zmniejszone, jeśli zarabiają więcej niż 2230,00 zł (70 proc. średniej), a mniej niż 4141,30 zł.

Projekt przewidywał także zwolnienie pracodawców od obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy za pracowników, którym brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. W ocenie wnioskodawców miałyby to przyczynić się do większego zatrudniania osób w wieku przedemerytalnym.

PiS proponował też możliwość przeliczenia po trzech latach emerytury, przyznanej wcześniej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych od minimum 60 proc. średniej płacy - z nową kwotą bazową obowiązującą w momencie złożenia wniosku o przeliczenie.

Zamiast tego, w ramach programu 50+ aktywizacji zawodowej starszych pracowników, rząd zamierza wprowadzić szereg zmian w kodeksie pracy, które są przyczyną ostrej krytyki m. in. Solidarności. Wspierany przez ekspertów rząd tłumacząc potrzebą zatrzymania na rynku obecnie pracujących oraz zaktywizowania ludzi bez pracy, proponuje likwidację lub skrócenie ochrony przedemerytalnej pracowników. Obecnie nie można pracownika zwolnić poza wyjątkami, jeśli brakuje mu czterech lat do osiągnięcia wieku emerytalnego. Resort pracy tłumaczy, że niektórzy pracodawcy nie chcą zatrudniać starszych osób albo zwalniana je, zanim będą mogły korzystać z ochrony przedemerytalnej. Boją się, że w okresie ochronnym pracownik może być mało aktywny na stanowisku pracy.

Rządowi eksperci postulują zniesienie składki rentowej opłacanej przez pracujących emerytów, ponieważ nie daje im ona prawa do żadnych świadczeń.

W odrzuconym w ubiegłym tygodniu przez sejmową Komisję Polityki Społecznej i Rodziny projekcie PiS przewidziano w miejsce zniesionej składki rentowej podniesienie składki emerytalnej dla kobiet, które ukończyły 60 lat, i starszych niż 65 lat mężczyzn. Dzięki temu ich emerytury byłyby w przyszłości wyższe, co zachęciłoby ich do aktywności zawodowej.

SOLIDARNOŚĆ ZA SZYBSZYM DOCHODZENIEM ROSZCZEŃ

Związkowiec zamiast adwokata lub radcy

Prawo do reprezentowania pracowników składających pozew grupowy powinien mieć także ich związek. To propozycja Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, która opiniowała procedowany w Sejmie projekt ustawy o dochodzeniu roszczeń w postępowaniu grupowym.

Ustawa ma umożliwić rozstrzygnięcie wielu podobnych spraw różnych podmiotów w jednym procesie. Zdaniem „Solidarności” ustawa pozwoli uprościć, a także przyspieszyć procedurę dochodzenia roszczeń pracowniczych od nierzetelnych pracodawców, jednak wprowadzenie przymusu reprezentowania przez radców prawnych czy adwokatów oznaczałoby dla pracowników dodatkowe koszty. „S” proponuje, aby reprezentantem grupy zastępującej powoda przed sądem mógł być także inny prawnik - przedstawiciel związku zawodowego.

Dotychczas proponowany zapis, że oprócz adwokata lub radcy reprezentantem grupy może być osoba będąca członkiem grupy oraz rzecznik konsumentów, związkowcy uznali za niewystarczający.

Bezplatna baza przepisów prawnych dla obywateli

Obywatele powinni mieć bezpłatny dostęp do aktów prawnych. Częste zmiany prawa i brak państwowej bazy przepisów wpływają na niską świadomość prawną obywateli – alarmuje rzecznik praw obywatelskich.



Rzecznik skierował w tej sprawie pismo do prezesa Rady Ministrów. Jego zdaniem w Polsce nie ma elektronicznej bazy, w której obywatele mogliby bezpłatnie zapoznawać się z aktami prawnymi, bowiem istniejące wyszukiwarki, zamieszczone na stronie sejmowej oraz rządowej, są nieprzejrzyste oraz trudne w obsłudze.

Rzecznik zwraca uwagę, że w dzisiejszych czasach nie wystarczy dostępność aktów prawnych w tradycyjnej papierowej wersji. Ludzie nie znają swoich praw i obowiązków, bowiem nie są w stanie odnaleźć się w gąszczu przepisów. Obywatele mają obowiązek znać i respektować prawo. Wynika to z konstytucji. Na niską znajomość przez obywateli swoich praw i obowiązków wpływa także to, że w Polsce prawo zmienia się bardzo często.

Jakło przykład rzecznik wskazuje kodeks cywilny, który był nowelizowany aż 64 razy. Trudno więc wymagać – jego zdaniem, aby obywatel, korzystając z papierowych wydań Dziennika Ustaw, w których publikowano te wszystkie nowelizacje, sam sobie ułożył tekst jednolity ustawy czy rozporządzenia.

Zdaniem rzecznika niepokojące jest to, że obywatel, chcąc zapoznać się z obowiązującymi przepisami, musi korzystać z usług podmiotów gospodarczych, które odpłatnie udostępniają ogłoszone akty prawne w wersji ujednoliconej.

Rzecznika popierają eksperci zatrudnieni w charakterze doradców organów państwowych. Ich zdaniem rząd ma obowiązek w sposób bezpłatny zapewnić obywatelom bazę z dostępem jednolitych tekstów prawa w formie elektronicznej.

Ruszył portal prawny dla obywatela

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom Polaków - Rzecznik Praw Obywatelskich uruchomił portal internetowy www.CodziennikPrawny.pl, który umożliwia zainteresowanym poruszenie się w przepisach prawa. Strona jest przewodnikiem, który ma pomóc w każdej życiowej okoliczności. Można tam też znaleźć wzory pism procesowych i formularzy, takich pism jak testament, pozew o alimenty, prywatny akt oskarżenia, czy umowa najmu lokalu. Portal oferuje odpowiedzi na setki pytań dotyczących prawa, z którymi Polacy stykają się w ciągu całego życia, a które pojawiają się w domu, pracy, urzędzie, czy podczas zakupów.

Portal zawiera takie poradniki jak np. prawo rodzinne, cywilne, administracyjne, karne i kodeks pracy. Można w nim znaleźć odpowiedzi m.in. na pytania jakiej pomocy ma prawo oczekiwać od ojca dziecka ciężarna, na czym polega powództwo przeciwegzekucyjne, albo kto i kiedy może ubiegać się o świadczenia rodzinne. Portal pozwala odpowiadać na pytania dotyczące m.in. płacenia podatków, prowadzenia działalności gospodarczej, prawa pracy, zawierania umów oraz odpowiedzialności karnej i dyscyplinarnej.

Strona zawiera też adresy placówek, w których można uzyskać pomoc prawną. Za pośrednictwem portalu można też skierować skargę do Rzecznika Praw Obywatelskich.

Czas trwania umowy na czas określony

Choć kodeks pracy nie ogranicza terminu, w którym powinien się zakończyć angaż na czas określony, dla pracodawcy nie oznacza to pełnej dowolności w tym zakresie. Umowa o pracę na czas określony należy do kategorii umów terminowych. Jej podstawową cechą jest to, że strony ustalają w jej treści, jak długo chcą być związane stosunkiem pracy. Kodeks pracy nie wyznacza granic dla umowy na czas określony. Obecnie obowiązujące przepisy wskazują jedynie, że zawarcie kolejnej umowy na czas określony jest równoznaczne z zawarciem umowy na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, a przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca (art. 251 § 1 k.p.).

Nie oznacza to jednak, że zawarte przez nich umowy w każdym przypadku zyskują ochronę prawną. Umowa o pracę na czas określony jak każda czynność prawna musi odpowiadać swemu społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu, być zgodna z zasadami współzycia społecznego, a jej zawarcie musi odpowiadać usprawiedliwionemu i zgodnemu interesowi obu stron stosunku pracy.

W praktyce zawarcie umowy o pracę na czas określony jest często podyktowane dążeniem pracodawcy do zapewnienia korzystnego z punktu widzenia własnych interesów sposobu rozwiązania stosunku pracy. Aktualnie obowiązująca regulacja prawna przewiduje bowiem stosunkowo prosty tryb rozwiązania umów na czas określony.

Warunkiem jego zastosowania jest zawarcie w treści umowy na czas określony przekraczającej sześć miesięcy klauzuli umożliwiającej jej rozwiązanie za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 k.p.). W przypadku skorzystania z powyższej klauzuli i rozwiązania umowy pracodawca nie musi wskazywać przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.). Tym samym jeśli pracownik odwoła się od takiego wypowiedzenia, sąd zbada wyłącznie jego legalność (np. zawarcie przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu pouczenia o prawie odwołania do sądu), nie zaś jego zasadność. Wypowiedzenie umów na czas określony nie wymaga również konsultacji ze związkami zawodowymi (art. 38 § 1 k.p.).

Zatrudnienie pracownika na podstawie długotrwałej umowy o pracę na czas określony wyłącznie z tego powodu, że wypowiedzenie takiego stosunku pracy nie wymaga zachowania rygorów przewidzianych do rozwiązywania umów na czas nieokreślony, może być uznane za obejście przez pracodawcę przepisów o zatrudnieniu i ochronie trwałości bezterminowych stosunków pracy. Jak wskazywał już wielokrotnie Sąd Najwyższy, w przypadku uznania, że poza „ułatwieniem” przeprowadzania zwolnień pracowników nie istniały żadne uzasadnione i racjonalne przesłanki nawiązania długotrwałej umowy o pracę, może być ona uznana za nieważną.

Tymczasem do Sejmu trafiła część projektu tzw. pakietu antykrzysowego, dotycząca zmian w prawie pracy, m.in. umów na czas określony. Projekt zakłada wydłużenie okresu pracy tymczasowej z 12 do 18 miesięcy u tego samego pracodawcy. Ma to dotyczyć również umów na czas określony obowiązujących w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy.

Projekt wprowadza ograniczenie w zatrudnieniu pracowników tymczasowych przez okres sześciu miesięcy tylko w tych działach firmy, w których były zwolnienia grupowe. Ograniczenie ma dotyczyć wyłącznie stanowisk, z których zostali zwolnieni pracownicy z przyczyn ich niedotyczących.

Związkowe zapomogi do 638 zł bez podatku

Rząd przygotował projekt nowelizacji ustawy o PIT, zgodnie z którym zapomogi wypłacane ze środków zakładowej organizacji związkowej pracownikom należącym do tej organizacji w okresie roku - do wysokości 638 zł będą nieopodatkowane. Rząd zamierza też zmienić art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT (t.j. Dz.U. z 2000 r. nr 14, poz. 176 z późn. zm.), co ma spowodować, że z podatku zwolnione będą również kwoty otrzymane przez pracowników ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związkowych zawodowych wydatkowane na cele działalności socjalnej. Obecnie zwolnienie to odnosi się wyłącznie do świadczeń rzeczowych. Zmianie nie ulegnie limit kwotowy zwolnienia. Nadal będzie nim objęta wartość otrzymanego świadczenia nieprzekraczająca w roku podatkowym 380 zł. Zwolnieniem z opodatkowania w dalszym ciągu nie będą objęte bony, talony i inne znaki uprawniające do ich wymiany na towary i usługi. Nowelizacja ma wejść w życie w dniu ogłoszenia i będzie stosowana do dochodów uzyskanych w 2009 roku.

NA KOMISJI TRÓJSTRONNEJ O RENTACH I EMERYTURACH

Waloryzacja kwotowo-procentowa?

Coroczne podwyżki rent i emerytur nie są sprawiedliwe. Przyznają to zarówno związkowcy, pracodawcy jak i rząd. Stąd wspólne rozmowy nad zmianą zasad waloryzacji. Uczestnicy posiedzeń Komisji Trójstronnej zgodnie przyznają, że nie uda się wprowadzić takich rozwiązań, by wszyscy zyskali a nikt nie stracił.

W ostatnich latach zasady waloryzacji zmieniały się kilkakrotnie. Np. w marcu ub. roku wprowadzono poprawki, które miały na celu ochrony emerytów przed podwyżkami cen energii, gazu czy żywności. Obecnie waloryzacja rent i emerytur odbywa się co roku, a nie jak wcześniej - raz na trzy lata. Co zrobić, by na waloryzacji nie tracili najubożsi?

Obecna waloryzacja jest procentowa, tzn. do świadczeń dolicza się określony (jednakowy dla wszystkich) procent inflacji i wzrostu płac. A więc im ktoś ma większą emeryturę, tym wyższą dostanie podwyżkę. W rezultacie najbiedniejsi dostają podwyżkę w wysokości 30-40%, a najbogatsi - nawet 150 zł.

Porzucony został w rozmowach Komisji Trójstronnej pomysł zmiany podwyżki procentowej na kwotową dla wszystkich w jednakowej wysokości. Uśrednianie wydatków emerytów byłoby błędem, bo inaczej wydatki planuje ktoś z emeryturą 700 zł, a inaczej ktoś pobierający co miesiąc 3 tys. zł.

Obecnie rząd rozważa wariant pośredni: waloryzację kwotowo-procentową. Zyskać mają biedniejsi a w zależności od wskaźników, jakie przyjmie rząd bogatsi mogliby stracić, lub też zyskać. Projekt przewiduje, że tylko najniższa emerytura zostanie podniesiona o stałą kwotę. Na Komisji Trójstronnej przedstawiciele związków zawodowych, pracodawców i rządu rozmawiają nad możliwością corocznego ustalania wysokości podwyżki o stałą sumę (np. 100 zł) dla osób pobierających najniższe świadczenia. W praktyce najniższa emerytura (dziś 675 zł) w marcu przyszłego roku wzrosłaby np. do 775 zł. To oznacza, że nikt nie mógłby dostawać niższego świadczenia. Pozostali otrzymywaliby waloryzację wynikającą z uwzględnienia inflacji i wzrostu płac w gospodarce państwa.

Zmiany zasad waloryzacji mogłyby wejść w życie już w marcu 2010 r.

NA KOMISJI TRÓJSTRONNEJ O RENTACH I EMERYTURACH

Urlop bezpłatny tylko za porozumieniem stron

Coraz częściej w związku ze spadkiem produkcji, by przetrwać najtrudniejszy okres, pracodawcy, chcąc uniknąć konieczności zwolnień - po konsultacji ze związkami zawodowymi, wprowadzają procedurę udzielania pracownikom dobrowolnych urlopów bezpłatnych na podstawie indywidualnych porozumień z pracodawcą.

Czy takie działanie jest dozwolone?

Udzielenie przez pracodawcę urlopu bezpłatnego pracownikowi może nastąpić wyłącznie po wyrażeniu zgody przez pracownika. Zgodnie z poglądem specjalistów z zakresu prawa pracy, aby uniknąć zwolnień grupowych w razie trudnej sytuacji na rynku pracy, pracodawca może na podstawie indywidualnych porozumień z każdym pracownikiem udzielać urlopów bezpłatnych na okres wskazany we wniosku o taki urlop.

Należy jednak zaznaczyć, że pracodawca nie może w żaden sposób zmuszać pracowników i przymusowo wysyłać ich na urlopy bezpłatne. Takie działanie pracodawcy byłoby sprzeczne z przepisami prawa i dawałoby pracownikom możliwość wystąpienia na drogę sądową z roszczeniem o dopuszczenie do pracy.

Podstawa prawna - art. 174 ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).



Nie wiesz? Pytaj!

Interwencje

Przewodniczący MOZ NSZZ "S" MSP

Interwencje, prawo pracy, płace

Sprawy socjalne, bhp

Sprawy organizacyjne, sport

Sprawy finansowe

Porady prawne

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

po uprzednim uzgodnieniu terminu wizyty w sekretariacie związku tel. 61 - 05

Kasa związku czynna od poniedziałku do piątku w godz. 12:00 - 15:00

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

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

Poczta do sekretariatu solhk@poczta.onet.pl

- Jerzy Goinski tel. 776 61 05

- Lech Majchrzak tel. 776 92 37

- Jan Czajkowski tel. 776 75 97

- Stanisław Szrek tel. 776 61 90

- Katarzyna Kulik tel. 776 88 44

- Ewa Kobus

Wypoczynek przy współpracy z ZUH „Partner”

20-29 sierpnia

Komisja Wydziałowa NSZZ „S” ZWP/S zaprasza :

do Władysławowa

Organizator zapewnia: przejazd autokarem, ubezpieczenie, zakwaterowanie w OW "HELENKA" w 2, 3 i 4 osobowych pokojach, z pełnym węzłem sanitarnym, TV, 7 noclegów, śniadania i obiadokolacje oraz zabawa przy kaszubskiej orkiestrze w Mrzeżynie. Wycieczka do Trójmiasta lub na Hel, wycieczka statkiem po morzu.

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

Zaliczka 100 zł. do 20 lipca - reszta gotówki do 10 sierpnia.

Oplata klimatyczna płatna na miejscu.

Wyjazd 20.08 godz. 22:00 z parkingu ZOZ. **Powrót** – 29.08 godz. 6:00 parking ZOZ.

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



21-30.sierpnia

Komisja Wydziałowa NSZZ "S" Zakładu Automatyzacji zaprasza:

do Łeby

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

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

- dla członków „S” - 520 zł

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

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

Wyjazd 21.08 godz. 22:00 z parkingu ZOZ. **Powrót** 30.08 w godzinach rannych

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



22 - 31 sierpnia

Komisja Emerytów i Rencistów NSZZ „S” zaprasza:

do Dźwirzyna

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

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

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

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

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



11- 20 września

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

do Łeby

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

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

Wyjazd: 11.09 godz. 22:00 z parkingu ZOZ. **Powrót** 20.09 wieczorem.

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

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

Przy zapisie (PESEL, nr ewidencyjny, adres)

23 września - 1 października

Komisja Emerytów i Rencistów NSZZ „S” zaprasza:

do Darłówka

Organizator zapewnia: przejazd autokarem, ubezpieczenie, zakwaterowanie w OW "GNIEWKO" w 2, 3 i 4 osobowych pokojach, z pełnym węzłem sanitarnym, TV.

W ramach wycieczki: 3 posiłki dziennie, ognisko-grill, zabawa przy muzyce.

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

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

Wyjazd: 23.09 godz. 22:00 parking HK ZOZ. **Powrót** - 1.10 godz. 6:00. parking HK ZOZ.

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



Dłuższy czas pracy Restauracji „Jedenastka”

Kierownictwo restauracji „Jedenastka” informuje o wydłużeniu czasu pracy lokalu i zaprasza w godz. 8:00 - 22:00

Restauracja zaprasza też do skorzystania z usług w zakresie:

- organizacji przyjęć okolicznościowych,
- spotkań biznesowych i towarzyskich,
- wesel i komunii oraz innych spotkań rodzinnych.

Kierownictwo informuje, że dysponuje jeszcze wolnymi terminami dla tego typu imprez w dniach wolnych od pracy w 2009 roku.

Zapytania ofertowe prosimy kierować pod tel. 032 794 55 36
i 601 464 607.

Zebranie związkowe NSZZ „Solidarność” Manpower - MP Services Sp. z o.o.

Szanowni Pracownicy Spółki

Informujemy o zarejestrowaniu Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność”. Obecnie prowadzimy nabór do związku i przygotowujemy się do wyboru Zarządu. Zainteresowanych uczestnictwem w naszej organizacji prosimy o przybycie na zebranie organizacyjne w dniu 29 czerwca (poniedziałek) o godz. 14:15 do budynku związkowego DAMM 4 - sala konferencyjna nr 119. Kontakt telefoniczny: 511 723 196 i 692 751 836.

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