

WOLNY Związkowiec

Pismo
Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



Nr 1/2010 (567)

HUTA KATOWICE

18 stycznia 2010

Na Międzyzakładowej

Wraz z inkorporacją Zakładu Automaty-
zacji, ZBOŚITH oraz służb Utrzymania
Ruchu Service Group do ArcelorMittal
Poland, pojawiły się problemy z inter-
pretacją niektórych przepisów. Pracow-
nicy pytają – które przepisy regulami-
nów i porozumień ich obowiązują: te
które funkcjonują w ich spółkach, czy
przepisy stosowane u nowego pracow-
dawcy. Kwestie te podczas posiedzenia
MK NSZZ „S” dąbrowskiego oddziału w
dniu 6 stycznia br. wyjaśniał Dyrektor
Personalny AMP - Andrzej Wypych.
Więcej na str. 3



Jerzy Goński: przewodniczący MOZ NSZZ „S” dąbrowskiego oddziału AMP.

- W negocjacjach przeszliśmy trudną drogę, by znaleźć wspólne rozwiązania dla prawie 10 tys. pracowników ArcelorMittal Poland. Jest jeszcze wiele tematów, których nie udało się nam uzgodnić. Powinniśmy do nich jak najszybciej powrócić, a jednym z głównych tematów są płace. Wraz ze wzrostem wydajności pracownicy powinni być lepiej wynagradzani. Jak powiedział szef koncernu Lakshmi Mittal – „Największym dobrem i kapitałem w tej firmie są pracownicy”. Skończmy więc z dotychczasową polityką złych i nieprzemyślanych decyzji, które narażają pracowników na ciągły stres. Niestety działania Zarządu są odwrotnością słów Pana Prezesa Mittala, ponieważ sukcesywnie niszczy to dobro. Jeśli nie będzie się szanowało ciężkiej pracy pracowników, to bez nich ta firma nie przetrwa.

PO 5 LATACH NEGOCJACJI

Nowy układ zbiorowy w ArcelorMittal Poland - podpisany

5 stycznia br. po blisko 5. latach negocjacji zarząd i związki zawodowe działające w ArcelorMittal Poland podpisały nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników AMP. Układ to umowa społeczna, będąca źródłem prawa pracy, zawierana między pracodawcą a związkami zawodowymi. Nowy ZUZP z regulaminem pracy zastąpi ponad 20. innych dokumentów które regulowały zbiorowe stosunki pracy w oddziałach w Dąbrowie Górniczej, Krakowie, Sosnowcu, Świętochłowicach i Chorzowie.



Andrzej Wypych

Dyrektor Personalny
Członek Zarządu AMP.
Negocjacje były trudne,
ale konstruktywne.
Dziękuję wszystkim
organizacjom związkow-
ym za wsparcie pod-
czas tych negocjacji.



Cieszę się, że ten Układ został podpisany w momencie kiedy Pakiet Socjalny przestał obowiązywać. Teraz czeka nas przez najbliższe parę lat wiele prac związanych z usprawnieniami i poprawą pewnych rozwiązań. Podczas negocjacji dokonaliśmy identyfikacji niektórych tematów, którymi powinniśmy zająć się w najbliższym czasie

Andrzej Węglarz

Przewodniczący
zespołu negocyjacyjnego
strony pracodawcy
w zespole roboczym.



- Odczuwam satysfakcję,
że porozumieliśmy się
i podpisaliśmy Układ, na który długo
czekaliśmy i czekali pracownicy Oddzia-
łów. Obecnie zespół roboczy będzie jed-
nocześnie zespołem interpretacyjno-
odwoławczym na etapie rejestrowania
Układu. Aby ZUZP zaczął obowiązywać,
do przeprowadzenia pozostaje formalna
procedura zarejestrowania go w Pań-
stwowej Inspekcji Pracy, co może po-
trwać około 3 miesięcy.
Podejmiemy wspólne działania z organi-
zacjami związkowymi, żeby Układ zo-
stał zarejestrowany jak najszybciej. Wy-
maga to czasu i może jeszcze się oka-
zać, że niektóre sprawy musimy dograć
i uzgodnić na etapie rejestracji.
Zespół odwoławczy będzie też pracował
na etapie wdrażania rozwiązań ZUZP. ()

W akcie podpisania ZUZP i porozumienia okołoukładowego wzięli udział przewodniczący wszystkich działających w ArcelorMittal Poland związków zawodowych. Uczestnicy negocjacji zgodnie twierdzili, że jednym z największych problemów przy ustalaniu kompromisowych zapisów dokumentu był fakt, że tworzące spółkę zakłady miały przeróżne systemy zatrudnienia i wynagrodzeń. Żadna ze stron nie do końca była usatysfakcjonowana, ponieważ ugoda wymagała dużych ustępstw. Związkowcy wyrazili nadzieję, że wejście w życie układu to jest dopiero pierwszy krok w kierunku rzeczywistego dialogu społecznego, który przełoży się na bezpieczniejsze warunki pracy i wyższe dochody pracowników.

Dokument został już przesłany do Państwowej Inspekcji Pracy w Katowicach. Zacznie obowiązywać z dnia jego zarejestrowania. Porozumienie okołoukładowe wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2010

Treść obu dokumentów dostępna na stronie:

www.solidarnosc.mittal.net.pl

Sanjay Samaddar

Prezes Zarządu
Dyrektor Generalny
Arcelor Mittal Poland
Podpisanie Zakładowego
Układu Zbiorowego
Pracy, jest ważnym wy-
darzeniem dla naszej
firmy a zarazem kolej-
nym dowodem na to,



że nie tylko potrafimy ze sobą współpracować, ale mamy wspólną wizję, by być jedną z najlepszych firm w grupie ArcelorMittal. ArcelorMittal Poland ma dostateczny potencjał produkcyjny i oddanych pracowników, by do tego dojść. Wierzę, że uda nam się to wspólnie osiągnąć.

AM uruchomi koksownię

ArcelorMittal oraz związek hutników Steelworkers w USA prowadzą rozmowy na temat ponownego uruchomienie koksowni Warren w stanie Ohio. W zakładzie pozostało zaledwie 60 pracowników z 126 i 20 nadzoru przed załamaniem popytu na koks. W czerwcu 2008 roku zaprzestano produkcji. Tematem rozmów stron są plany inwestycyjne. - *Uruchomienie koksowni mogłoby nastąpić już w kwietniu br.* - mówi szef Steelworkers Bill Prejsnar. Zakład jest w stanie wyprodukować ok. 500.000 ton koksu rocznie i zaspokoić dostawy hutom ArcelorMittal w Cleveland, rosyjskiemu producentowi stali OAO Severstal oraz stalowni w Warren. Prejsnar ma nadzieję, że powrót produkcji ożywi stan Ohio. Jeszcze parę lat temu Dolina Mahoning tętniła życiem. Najlepszy okres ma jednak za sobą. Wiele zakładów stalowych przestało istnieć. Te które przetrwały mają wciąż problemy a tysiące pracowników przebywa na postoju.

Modernizacja wielkiego pieca w ArcelorMittal Galati

Zarząd koncernu ArcelorMittal zatwierdził plan modernizacji wielkiego pieca w rumuńskiej hucie ArcelorMittal Galati i przeznaczy na ten cel 52 mln euro. Poprzedni kapitalny remont w 2006 roku został przeprowadzony w ramach mocno okrojonych kosztów oraz przez podwykonawców bez doświadczenia. To spowodowało jego dużą awaryjność. Zdaniem zarządu, przyszłe modernizacje, będą przeprowadzane przy użyciu najlepszych jakościowo materiałów i najnowocześniejszych technologii przez rzetelnych i doświadczonych wykonawców. Nadzór nad remontem będzie prowadzony przez ekspertów z Arcelor Mittal Asturias. Szacuje się, że kapitalny remont wydłuży pracę pieca o 15 lat i znacznie obniży koszty operacyjne produkcji. Mają też poprawić się warunki pracy operatorów do poziomu standardów w krajach zachodniej Europy.

Koncern AM uruchamia piec w Dunkierce

W połowie stycznia br. w ArcelorMittal Atlantique (Dunkierka) we Francji uruchomiony zostanie trzeci wielki piec - wyłączony z pracy pod koniec 2008 roku. Rocznie moce produkcyjne huty w Dunkierce wynoszą 6,7 mln ton kęsisk płaskich i 5,3 mln ton blach gorącowalcowanych w kęgach. Po osiągnięciu zdolności produkcyjnych, wyłączony zostanie inny piec AM w hucie ArcelorMittal Meditteranee i poddany pracom remontowym.

AM pokonuje kolejne przeszkody w Indiach

Koncern ArcelorMittal podpisał porozumienie z rządem stanu Orissa w Indiach w sprawie budowy 2 kombinatów metalurgicznych. Plany budowy zakładają roczną produkcję na poziomie 12 mln ton stali. Kombināt będzie dysponował własnymi kopalniami, źródłami energii, ujęciami wodnymi oraz drogami. Przy kombinacie ma powstać nowe miasto z pełną infrastrukturą, którego głównym inwestorem ma być koncern Arcelor Mittal. Zgodnie z planem ma to być załazek nowego zagłębia hutniczo-stalowego pracującego w oparciu o eksploatację olbrzymich lokalnych złóż rud żelaza. Obecnie Lakshmi Mittal ubiega się o zatwierdzenie przez rząd indyjski - zezwolenia na poszukiwanie manganu i rud żelaza na wschodzie Indii w stanie Jharkhand.

4 śmiertelne ofiary w ArcelorMittal Newcastle

Tragicznie zakończył się ub. rok w jednej z południowo-afrkańskich hut należących do ArcelorMittal w Newcastle. 29 grudnia br. podczas prowadzonych prac konserwacyjnych w obszarze konwertora nr 3 - czterech pracowników zginęło, a jeden w stanie krytycznym przewieziony został do szpitala.

Podczas feralnego dnia, grupa pracowników wykonywała prace remontowe przy konwertorze. Przypuszcza się, że doszło do nagłego wycieku gazu, co spowodowało panikę stojących w miejscu zdarzenia pracowników. Jeden z nich spadł z rusztowania doznając śmiertelnego urazu kręgosłupa szyjnych. Trzech innych uległo śmiertelnemu zatruciu. Mimo podjęcia natychmiastowej reanimacji nie odzyskali oni przytomności. Piąty pracownik przewieziony został do szpitala na oddział intensywnej terapii.

Przyczyny i okoliczności wypadku bada specjalnie powołana Komisja złożona z przedstawicieli Departamentu Pracy RPA, kierownictwa firmy oraz związków zawodowych - powiedział rzecznik „Solidarity” (Solidarności) Reint Dykema. Osobne śledztwo prowadzi miejscowa policja wraz z Prokuraturą.



Strajk w algierskim ArcelorMittal Annaba 7200 protestuje w obronie 320 miejsc pracy

Od wtorku 12 stycznia br. trwa strajk w algierskiej hucie Arcelor Mittal Annaba. W proteście bierze udział 7200 pracowników. Załoga domaga się ponownego uruchomienia zamkniętej w październiku ub. r. zakładowej koksowni. Kierownictwo zakładu uznało, że licząca 30 lat koksownia stanowi zagrożenie dla środowiska, a jej przebudowa jest nieopłacalna. Według sporządzonej przez ekspertów analizy, koszt modernizacji koksowni wyniósłby 40 mln. dolarów.

- *Bez ponownego uruchomienia koksowni 320 osób straci pracę* - mówi przywódca związkowy UGH-TA w zakładzie - Smain Kouadria. *Nigdy na to nie pozwolimy. Strajk przerywamy tylko wówczas, gdy otrzymamy wiarygodną gwarancję, że koksownia zostanie zmodernizowana i uruchomiana.*

ArcelorMittal zamierza przeznaczyć na modernizację kompleksu hutniczego w latach 2010-2014 - ok. 200 mln. dol. W planach nie ma jednak środków na inwestycję koksowni.

W środę 13 stycznia, załoga przeprowadziła pokojową demonstrację przed siedzibą zarządu. W kilka godzin później kierownictwo kombinatu poinformowało media, że zwróciło się do ministra przemysłu Algierii w sprawie wspólnej inwestycji całego ośrodka łącznie z koksownią. Właścicielem spółki w 70 proc jest ArcelorMittal, pozostałe 30 proc udziałów posiada państwowa spółka Sider. Według ostatnich informacji, reprezentujący Sider - Amar Belkacemi, potwierdził aprobatę rządu do całościowego planu rozwoju firmy i wsparcia inwestycji koksowni. Według przywódcy związku Smaina Kouadria - *kierownictwo ArcelorMittal Annaba podjęło decyzję o nie płaceniu uczestnikom protestu za czas strajku. Przeprowadziłem rozmowę i mam poparcie załogi - są gotowi poświęcić wygrodenie, jeśli ma to przyczynić się do ponownego uruchomienia koksowni* - powiedział Kouadria.

Protesty w ArcelorMittal Annaba zdarzają się każdego roku i mają one głównie podłoże finansowe. Do konfliktów dochodziło w sprawie nierealizowania zapisów dotyczących warunków pracy, czasu pracy i urlopów. Pracownicy nie godzą się też na wielkość proponowanych odpraw, którymi pracodawca chce zachęcić do dobrowolnego odejścia. Opór załogi od wielu lat okazuje się skutecznym. Od czasu przejścia algierskiej huty w 2001 roku zatrudnienie z 14 tys. zredukowano do 8 tys. pracowników. Mimo zapowiedzi dalszego obniżania zatrudnienia do końca 2008 roku do poziomu 4800 osób, z planów nic nie wyszło. Na każdą taką próbę pracownicy odpowiadają protestem. Podczas ostatniego strajku, który trwał 3 tygodnie, związkowcy UGH-TA wynegocjowali m. in. 8 proc. wzrost wynagrodzeń.

W ArcelorMittal Annaba (6 spółek) pracuje 7200 pracowników. Wydajność należy do najniższych w koncernie na zatrudnionego. W ub. roku wyprodukowano zaledwie 750.000 ton stali.



Koncern AM uniezależni się od dostawców surowców

Koncern ArcelorMittal zamierza kupić w 2010r. kolejne kopalnie rudy żelaza. Spółka chce zwiększyć własne zasoby rudy, gdyż obawia się, że ceny tego surowca będą rosły. Korporacja od lat prowadzi politykę uniezależniania się od zewnętrznych dostawców surowców, co zapewniło spółce świetne wyniki finansowe w ubiegłym roku, gdy ceny rudy i węgla koksującego były rekordowo wysokie. Obecnie około 50 proc. rudy używanej przez ArcelorMittal pochodzi z jego własnych kopalni. Koncern chce zwiększyć ten udział do 75-85 proc. w 2014r.

Na posiedzeniu Międzyzakładowej ...

Inkorporacja do huty z problemami do wyjaśnienia

Cd ze str. 1 Pytanie, które zainicjowało grad pytań do dyrektora dotyczyło podwyżek płac.

Pyt. - Co rok o tej porze związki przystępują do negocjacji z pracodawcą w sprawie wynagrodzeń. Kiedy rozpoczną się obustronne rozmowy nad podwyżką płac?

Andrzej Wypych - W planach budżetowych na nowy rok wskaźnik wzrostu wynagrodzenia na poziomie całej firmy został przyjęty na poziomie O proc. To oczywiście nie wyklucza, że wraz z rozwojem sytuacji na rynku stali, możemy przystąpić do rozmów o jakiejś formie podwyżek. Doskonale rozumiem zniecierpliwienie pracowników i ich sytuację materialną, ale ten trudny okres musimy przeżyć.

Pyt. Czy w nowym roku przewiduje się dalszą obniżkę zatrudnienia?

AW - Skoro nie mamy zamówień a musimy pracownikom płacić, to zmniejszenie zatrudnienia było niezbędne i jako HR przyłożyliśmy się, by ogólny bilans firmy wyszedł na zero. Dzięki programowi E-36 na koniec ub. roku udało nam się wypełnić planowane założenia.

Na koniec 2009 roku przed inkorporacją Zakładu Automatyzacji i Zakładu Badań Ochrony Środowiska i Technologii Hutniczych do ArcelorMittal Poland pracowało 9808 pracowników. Jeżeli do tego dodamy 881 osób które przeszły do AMP z Zakładu Automatyzacji, Zakładu Badań Ochrony Środowiska i Technologii Hutniczych oraz Utrzymywania Ruchu w GS, to na dzień 1 stycznia 2010 w AMP wynosi 10689 pracowników. W tym roku w Planie zatrudnienia zakładamy dalsze obniżenie o 1055 osób. Są różne możliwości jak to przeprowadzić. Zmniejszenie zatrudnienia nie musi oznaczać utraty miejsca pracy.

Będziemy na ten temat rozmawiać ze stroną związkową. Chcemy zredukować, ale jednocześnie zachować miejsca pracy. Redukcja zatrudnienia w naszej firmie wcale nie oznacza zmniejszenia zatrudnienia przez zwolnienia. Można np. znaleźć miejsca pracy dla tych osób w innych obszarach. Być może, a nawet na pewno na innych warunkach. Ważne, że będą uratowane miejsca pracy. W br. planujemy też przyjęcie 100 osób do ArcelorMittal Poland. Potrzebujemy również specjalistów. Przyjęliśmy zasadę, że każdy pracownik zanim przejdzie do ArcelorMittal Poland - przez 1 rok pracuje w firmie Manpower. Jeśli sprawdzi się i otrzyma pozytywną opinię - przejdzie do naszej firmy. Jest to rekrutacja poprzez „kupienie ich” już jako gotowych, sprawdzonych pracowników.

Pyt. - Inkorporowani pracownicy Zakładu Automatyzacji do huty sygnalizują problemy z pracą zmianową.

AW - Przejście Zakładu Automatyzacji do ArcelorMittal Poland wywołało pewne problemy. Otrzymujemy pisma pracowników zmianowych. Głównie spowodowane to jest tym, że pracownik, któremu proponuje się przejście na jedną zmianę traci dodatek i na wynagrodzeniu. Mogę tak powiedzieć - z jednej strony traci pewną kwotę pieniędzy, ale zyskuje na jakości życia. Jak dotąd systemy wynagrodzeń na przestrzeni lat nie potrafiły sobie poradzić z problemem pracy zmianowej i na jedną zmianę. Sprawa dotyczy grupy kilkudziesięciu automatyków, w stosunku do których przyjęliśmy, że większość z nich powinna pracować na jedną zmianę.

Po południu i na pozostałe zmiany powinny pracować niewiele osób - tylko dla podtrzymania pracy i technologii. Poprosiliśmy już o listę pracowników, którym zaproponowano pracę na jedną zmianę. Zrobimy symulację ile będzie nas to kosztowało i jakie rozwiązanie dla tego typu sprawy znaleźć. Jednym z rozwiązań może być np. dodatek kwotowy.

Pyt. - Na Walcowniach występują duże braki pracowników. Z tego powodu łamie się prawo odmawiając im prawa do urlopów.

AW - W relacjach obu stron musi zaistnieć wzajemne zrozumienie. Pracodawca powinien wykazać maksimum woli by przychylić się do prośby pracownika i umożliwić mu wypoczynek, ale też pracownik powinien zrozumieć sytuację swojego szefa, który musi realizować określone zadania. Problem braku pracowników na Walcowniach i na innych odcinkach produkcyjnych jest mi znany. Rozmawialiśmy na ten temat z Panem Czesławem Sikorskim - członkiem zarządu AMP. Jest pomysł na tzw. rekrutację wewnętrzną, która powinna stopniowo rozwiązać ten problem.

Pyt. Panie dyrektorze - kiedy w naszej firmie będzie przestrzegane prawo wynikające z Kodeksu Pracy. Sprawa dotyczy normoobsad. Chodzi o prace wymagające udziału co najmniej dwóch osób, w celu zapewnienia asekuracji przy pracach przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia. Kodeks wyraźnie nakłada taki obowiązek na pracodawcę. Takie zagrożenia występują na wydziałach walcowni średniej i na piecach pokrocznych. Na niektórych odcinkach pozostało o połowę mniej pracowników niż wymagają tego przepisy i instrukcje stanowiskowe. Zadania wykonywane są przez pojedyncze osoby, w ciągłym zagrożeniu.

AW - Normoobsady są wyłącznie pojęciem pomocniczym. Należy się kierować zdrowo rozsądkowo i tak organizować pracę by była ona bezpieczna. Zgadzam się, że na niektórych odcinkach produkcji brakuje pracowników, ale też w innych pracuje jeszcze za dużo. Jeśli się okaże, że brakuje pracowników w newralgicznych obszarach produkcyjnych, to musimy uzupełnić. Na ostatnim spotkaniu Zarządu AMP była podjęta taka decyzja - jeżeli brakuje np. kalibrownika, to należy w to miejsce przeszkolić osobę z firmy Manpower, lub dokonać przesunięcia pracownika z innego obszaru oddziału po uprzednim przeszkoleniu.

Pyt. Mamy sygnały o przypadkach, że brygadziści, którzy zostali awansowani na mistrzów zarabiają mniej niż poprzednio, bo tracą dodatek brygadzistowski.

AW - Brygadzista, który jest awansowany, powinien otrzymać odpowiednio wyższe wynagrodzenie na nowym stanowisku by nie był stratny z tytułu awansu.

Pyt. Na jednym z wcześniejszych spotkań zadeklarował Pan, że zadba o zdrowie pracowników. Sytuacja jaką mamy w spółce Unimed woła o pomstę do nieba. Brakuje lekarzy a pracownicy oczekują w długich kolejkach. Czy zamierza Pan weryfikować umowę z tą spółką?

AW - Wiem o problemie z dostępem do specjalistów. Jeśli macie uwagi w tej sprawie proszę zgłosić to na Komisji Głównej bhp.

Pyt. - Temat ten wielokrotnie był zgłaszany na Komisji bhp, podobnie jak to, że lekarze mimo podpisanej umowy nie uczestniczą w Komisjach Rejonowych bhp, choć mają taki obowiązek.

AW - Sprawa usług świadczonych przez Unimed jest mi znana.

Unimed tak naprawdę nie jest firmą profesjonalną do prowadzenia tego typu usług. Według mojej opinii, nie działa w sposób prawidłowy dlatego, że jest to grupa nastawiona: albo na szukanie podwykonawców albo korzystania wg zasady „jakoś to będzie”. Jedyną spółką medyczną, do której nie można mieć zastrzeżeń w AMP to firma Promed ze Świętochłowic

Pyt. - Pracownicy ZBOSiTH pytają w sprawie Pracowniczego Programu Emerytalnego. W spółce program ten nie zdążył być wdrożony. Jak to będzie po inkorporacji do huty?

AW - Automatem - każdy pracownik, który przychodzi do AMP ma prawo wypełnić i złożyć deklarację przystąpienia do PPE.

Pyt. - Pytanie dotyczące premii: wiadomo, że w hucie wysokość premii wynosi 4 proc. a u nas w ZBOSiTH premia jest kwotowa.

AW - Zgodnie z obowiązującymi przepisami przechodzą na zasadzie art. 23¹. W związku z tym jeżeli pracownik wyraża zgodę przejścia na nowy system obowiązujący w hucie. Jeśli jego premia np. 250 zł była większą niż te 4 proc. to dostanie 4 proc. premii a pozostała część zostanie mu wliczona do pensji.

Pyt. - Różnica średniej płacy w spółkach inkorporowanych do huty jest znaczna. Pracownicy liczą na zniwelowanie tych różnic.

AW - Lubię takie pytania. A więc pytanie do pracowników huty - czy, kiedy będą pieniądze na podwyżki, wyrażą wolę harmonizacji wynagrodzeń i przeznaczenia większych sum dla pracowników inkorporowanych?

Pyt. - Mamy wiele problemów z którymi próbujemy „przebić się” na Regionalnej i Oddziałowej Komisji lecz bez skutku. Społeczni Inspektorzy Pracy wielokrotnie składają wnioski na te same zagrożenia na stanowiskach pracy. Kształujemy politykę bezpieczeństwa, wiele na ten temat mówi się na szczelbu koncernu, ale w naszym przypadku nic się nie robi, by eliminować zagrożenia.

AW - Ten temat zgłaszaliście mi już wcześniej. Uwagi przekazałem Pani Teresie Godoj. Jeśli nie zostało coś rozwiązane, to proszę o kopię protokołów z waszymi zastrzeżeniami sprawdzę dlaczego nie zostały zrealizowane.

Pyt. - W spółkach obowiązują układy i porozumienia okołoukładowe. Jest w nich zapis o okresach przejściowych, 10. letnich do nagród jubileuszowych, odpraw emerytalno-rentowych analogicznie jak w ArcelorMittal Poland.

AW - Zastanowię się nad tym. Pracownicy którzy przechodzą do nas do AMP, przez 12 miesięcy mają to z czym przychodzą, natomiast nikt im nie zagwarantuje, że będą mieli te same przywileje co w hucie. Jeśli będzie to niewielki koszt, to taką operację można przeprowadzić dla zachowania spokoju społecznego. Jeśli będzie dużo - tego nie zrobimy.

Sprawę wyjaśnienia różnic w dodatkach w systemie pracy czterobrygadowej, który dla pracowników Zakładu Automatyzacji i ZBOSiTH przechodzących do AMP wynosi obecnie 30 proc. od kwoty podstawowej a zatrudnionym w tym systemie w AMP 600 zł. - dyrektor Wypych zaproponował wnieść pod obrady na najbliższym posiedzeniu Zespołu Roboczego związków i pracodawcy. (JZ)

AMP zawiesza wypłatę korekt z tytułu składek..

W związku ze złożoną przez ZUS apelacją w sprawie korekt z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne od Karty Hutnika, podjęta została przez AMP S.A. decyzja o zawieszeniu - do czasu ostatecznego rozstrzygnięcia przez Sąd przedmiotowej sprawy - wypłacania uprawnionym osobom korekt z w/w tytułu za lata 2006-2008.

Związkowcy AMP krytykują „Plan zatrudnienia na 2010 rok w formie prowizorium”

- „Restrukturyzacja organizacyjna”, „restrukturyzacja jakościowa Załogi”, „ulepstycznienie zatrudnienia w spółce” i inne programy, na które pracodawca powołuje się w projekcie planu zatrudnienia w formie prowizorium – to nic innego jak redukcja zatrudnienia 955 pracowników – napisali związkowcy ArcelorMittal Poland do Prezesa Zarządu AMP Sanyaja Samaddara. Realizacja tych założeń może spowodować wiele niekorzystnych ze społecznego punktu widzenia działań w sferze zatrudnienia w oddziałach – ostrzegają.

Związkowcy zarzucili pracodawcy, że w przedstawionym im dokumencie brak jest podstawowych informacji dotyczących polityki zatrudnienia w roku 2010.

„Plan zatrudnienia...” nie zawiera też planu szkoleń pracowników na 2010 rok, mimo, że Pracodawca wielokrotnie zapowiadał potrzebę: podnoszenia kwalifikacji, „doskonalenie i rozwój personelu”, a także „intensyfikację działań szkoleniowych nastawionych na dostosowanie kwalifikacji do aktualnych potrzeb”. Zdaniem związkowców – dokument ten pozostaje zatem w sprzeczności z zapisami Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników przemysłu hutniczego (Rozdział IX „Polityka zatrudnienia” art. 12, § 2), a także narusza zasady prowadzenia dialogu społecznego.

Związkowcy informują Prezesa Samaddara, że nie mają wiedzy na temat zamierzeń pracodawcy w zakresie: *programu restrukturyzacji, restrukturyzacji jakościowej Załogi i innych programów, których przedstawił im w dokumencie*. Dlatego ich zdaniem – niezbędne jest przedstawienie pełnego (kompletnego) programu restrukturyzacji ArcelorMittal Poland S.A. i przeprowadzenia w tym zakresie konsultacji ze stroną związkową.

Równie krytycznie związkowcy odnieśli się do próby narzucenia wskaźnika produktywności - 750 ton na jednego pracownika w 2010 roku.

- *Tak wysoki wskaźnik, nie jest poparty żadnymi merytorycznymi argumentami – piszą związkowcy. Dlatego żądamy szczegółowych wyjaśnień przyczyn i przesłanek ustalenia wydajności na tym poziomie oraz przedstawienia dokumentów potwierdzających istnienie „podobnych zakładów hutniczych” (o tym samym cyklu, technologii i technice produkcji) o takim wskaźniku produktywności.*

Zdaniem organizacji związkowych AMP – przy zatrudnieniu wynikającym z zaplanowanego wskaźnika produktywności 750 ton wyrobów gotowych na jednego zatrudnionego, nie będzie możliwa realizacja produkcji na poziomie ub. roku a już w ogóle na poziomie w 2008 roku - bez zaangażowania dodatkowych pracowników.

Strona związkowa przypomina, że podstawową formą zatrudniania pracowników w ArcelorMittal Poland S.A. były i są umowy o pracę na czas nieokreślony, dlatego nie godzą się na formy zatrudniania pracowników sprzeczne z polskim prawem, w tym na coraz powszechniejsze zjawisko zastępowania pracowników stałych pracownikami czasowymi lub zatrudnianymi w innych formach niż umowa o pracę na czas nieokreślony.

Związkowcy zwracają uwagę w piśmie do Prezesa Samaddara na jeszcze jeden aspekt. Nawet okres obniżonej produkcji w 2009 r. wykazał dramatycznie braki w zatrudnieniu występujące od wielu lat w ArcelorMittal Poland S.A., które w efekcie stanowią bardzo poważne zagrożenia dla zdrowia, a nawet życia pracowników. - *W związku z tym uważamy, że zapowiedziane działania pracodawcy w sferze zatrudnienia w 2010 r. będą sprzeczne z przepisami polskiego prawa w zakresie kształtowania odpowiedniego poziomu zatrudnienia uwzględniającego chociażby czas pracy i bezpieczeństwo jej wykonywania. W tym stanie rzeczy ambitny cel „0” wypadków wydaje się mało realny, a nawet niemożliwy do osiągnięcia.*

Projekt Planu Zatrudnienia na 2010 rok w formie prowizorium – podobnie jak na lata poprzednie – nie zawiera zdaniem związków podstawowej kwestii, tj. planu przekwalifikowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, które wskutek zmian organizacyjnych, technicznych, technologicznych i innych zostały zlikwidowane lub są zagrożone likwidacją w 2010 r. To oznacza, że pracodawca z góry zakłada, że w br. nie będzie realizował zapisów stosowanego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników przemysłu hutniczego (Rozdział IX „Polityka zatrudnienia” art. 12, § 9, 10 i 11) i zakładowych układów zbiorowych pracy, a dotyczących przede wszystkim obowiązku pracodawcy przedstawiania pracownikom objętych likwidacją ich miejsc pracy propozycji zatrudnienia na innych stanowiskach pracy bez przekwalifikowania lub po ewentualnym przekwalifikowaniu.

W dokumencie, pracodawca nie przedstawił także wykazu stanowisk pracy, które będą proponowane pracownikom objętym likwidacją ich miejsc pracy, bez przekwalifikowania lub po ewentualnym przekwalifikowaniu.

Wobec tylu braków danych - związku wezwały pracodawcę do niezwłocznego uzupełnienia przekazanego dokumentu pt. „Plan Zatrudnienia na 2010 rok w formie prowizorium” o wnoszone ww. informacje.

Ze względu na fakt, iż realizacja założonego „Planu ...” może stwarzać zagrożenie wykonywania prac wbrew przepisom BHP i instrukcjom stanowiskowym - związku wniosły też o dołączenie do tego dokumentu opinii służb BHP ArcelorMittal Poland S.A. i Zakładowej Społecznej Inspekcji Pracy oraz udział przedstawicieli służb BHP i ZSIP w negocjacjach porozumienia.

Brak uzupełnienia związku będą traktować jako nie przedstawienie „Planu Zatrudnienia na 2010 rok ...”, a więc złamanie przepisów prawa pracy w tym zakresie. Deklarując gotowość do rozmów organizacje związkowe ArcelorMittal Poland wezwały pracodawcę do przystąpienia do negocjacji w celu zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 12, § 3, ust. 1, w Rozdziale IX „Polityka zatrudnienia” stosowanego PUZP. (jz)

Kadry i Płace wychodzą z ArcelorMittal Poland

30 grudnia 2009 r. odbyło się spotkanie w dziale HR, w którym ze strony Pracodawcy uczestniczyli: Andrzej Węglarz – Dyrektor Biura Kadr i Relacji Społecznych, Krystyna Nowakowska - Główny Specjalista ds. Kadr i Płac, Marian Wilk - Lider Koordynator ds. kadr i raportowania oraz Maciej Oszuścik - dotychczasowy szef Centrali. MOZ NSZZ „Solidarność” MSP- Dąbrowa Górnicza reprezentował Jan Czajkowski - Wiceprzewodniczący „S” ds. socjalno-bytowych.

Na spotkaniu Dyrektor Węglarz poinformował zebranych o zakończeniu z końcem roku kariery zawodowej Krystyny Nowakowskiej. Od 1 stycznia zadania Krystyny Nowakowskiej przejmie Maciej Oszuścik – dotychczasowy Szef tzw. Centrali.

Wydzielenie funkcji kadrowo-płacowych przewidziane jest na dzień 01 lutego 2010r., natomiast w terminie 15-25 stycznia do budynku LIPSK na II piętro planowane jest przeprowadzenie HR-u z Sosnowca, a dokładniej mówiąc osób, które mają być przejęte przez Spółkę ArcelorMittal Poland Eastern Europe Shered Service Center. W Sosnowcu po przekazaniu docelowym kadr i płac do SSC pozostaną 2 osoby w HR.

Celem sprawnej obsługi kadrowo-płacowej wyodrębnione zostały trzy ośrodki:
- zagłębiowski - obejmujący swoim zasięgiem Sosnowiec, Dąbrowę Górniczą i Centralę,
- śląski, w skład którego wchodzi Świętochłowice, Huta Batory i Królewska,
- krakowski.

Niestety, jako iż zdecydowana większość pracowników HR krakowskiego oddziału nie wyobraża sobie dojazdu do pracy do Dąbrowy Górniczej – przewiduje się, że odejdą oni z pracy.

Jak podkreślił Andrzej Węglarz – nie ma możliwości, by Spółka SSC przejętych pracowników zwolniła, ponieważ stanowią oni świetnie wyszkoloną kadrę, a przejmująca firma musi poznać przejmowane procesy przed wydzieleniem, wypróbować ich funkcjonowanie na „żywym organizmie” i dopiero zorganizować się etapami.

Dyrektor Biura kadr i Relacji Społecznych szczegółowo wyjaśnił również sposób współpracy z SSC w kwestii pracowników obsługujących AMP. Otóż to HR zajmie się wszelkimi sprawami personalnymi, będzie podejmował wszelkie decyzje, które w kwestiach personalnych wykona później SSC. Poruszono również kwestię wydawania pasków dla pracowników AMP w Dąbrowie Górniczej po dokonaniu centralizacji kadr.

Jak wyjaśniła Krystyna Nowakowska – najważniejsze jest wydawanie pracownikom kartek żywnościowych. Aktualnie zostało to rozwiązane w ten sposób, iż na wydziałach wyznaczone są dyżury, w ciągu których pracownik HR wydaje kartki dozorowi. W przypadku nie odebrania przez dozór kartek podczas wyznaczonego dyżuru – muszą się oni zgłosić bezpośrednio do kadr w LIPSK-u. Jeżeli chodzi o „paski” – można je odebrać w LIPSK-u w kadrach. Zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu pracownik otrzyma poprzez zgłoszenie zapotrzebowania na nie bądź bezpośrednio w kadrach bądź w przygotowanej teczkce kadrowej w sekretariacie wydziału, natomiast odbioru musi dokonać bezpośrednio w kadrach w budynku LIPSK w kolejnym dniu roboczym.

Zdaniem Jana Czajkowskiego wydzielenie funkcji kadrowo-płacowych z AMP do zewnętrznej firmy zdecydowanie obniży poziom obsługi pracowników, wydłuży czas oczekiwania na poświadczenie zatrudnienia i płacy. Jak podkreślił: *sposób wydawania pasków jest niedopuszczalny, ponieważ pracownicy powinni otrzymać je w określonym terminie bezpośrednio na zakładzie. Jesteśmy zdecydowanie przeciwni kolejnym wydzieleniom z AMP funkcji, które są przypisane Pracodawcy i prawdopodobnie po kilku latach znów będziemy się ze spółki zewnętrznej przejmować, tak jak ma teraz miejsce przejmowanie służb Utrzymania Ruchu. (AS)*

NIE MA UZASADNIENIA DLA DALSZEJ REDUKCJI ZATRUDNIENIA

Komisja Koordynacyjna „S” wzywa Zarząd AMP do rozmów

Pismo dotyczące wypełnienia procedury określonej w art. 2.1. Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wpłynęło do naszej organizacji związkowej z dniem 13 stycznia br. W powyższym piśmie Dyrektor Personalny – Andrzej Wypych poinformował o zamiarze rozwiązywania umów o pracę z grupą do 1.050 pracowników AMP (podając stan zatrudnienia na dzień 1 stycznia 2010r. 10.003 pracowników) w terminie do 31 grudnia 2010r.

Wg założeń Dyrektora personalnego zwolnienia w pierwszej kolejności obejmą osoby, które „będą miały zapewnione środki na utrzymanie”, czyli posiadają lub nabędą prawa do świadczenia przedemerytalnego, bądź posiadają uprawnienia emerytalne, a także osoby, które zadeklarują chęć rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron za odprawą indywidualnie z Pracodawcą uzgodnioną.

W związku z zaistniałą sytuacją 15 stycznia zwolniane zostało Prezydium Zakładowej Komisji Koordynacyjnej ZOK NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA, która wraz z innymi organizacjami związkowymi wystosowała stanowczy sprzeciw na zwolnienia pracowników Spółki. Jako, że Pracodawca nie przedstawił żadnych merytorycznych argumentów uzasadniających konieczność tak dużej redukcji zatrudnienia oraz kierując się troską o zachowanie spokoju społecznego w AMP – związki zawnioskowały o pilne spotkanie z Zarządem Spółki celem wyjaśnienia zaistniałej sytuacji.

Ponadto ZOK NSZZ „Solidarność” wystąpiła z wnioskiem o przedstawienie w terminie do 21 stycznia 2010r. szczegółowych informacji dotyczących działalności spółki, w tym:

- wyników finansowych za 12 m-cy 2009r., w tym kosztów pracowniczych i ich udział w kosztach zakładowych;
- budżetu na 2010 r. i strategii funkcjonowania na najbliższe 5 lat, ze szczegółowym planem zatrudnienia;
- ekonomiczno-finansowych przyczyn planowanego grupowego zwolnienia i programu restrukturyzacji, na który powołuje się Pracodawca uzasadniając konieczność zwolnień grupowych;
- wykazu grup zawodowych i stanowisk pracy pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia;
- planu przekwalifikowań zatrudnionych na stanowiskach, które są zagrożone likwidacją oraz wykazu stanowisk w Spółce lub Grupie Kapitałowej AMP proponowanych tym pracownikom,
- dokładnej ilości nadgodzin w 2009r.;

- wykazu pracowników posiadających lub nabywających do końca 2010r. uprawnienia do rent, emerytur, świadczeń przedemerytalnych itp.;
- danych dot. umów cywilnoprawnych zawartych w 2009r. z pracownikami Spółki i osobami spoza niej oraz planu w tym zakresie na 2010r.;
- wartości i specyfikacji usług obcych oraz wykazu i specyfikacji prac w 2009r. powierzonych pracownikom agencji pracy tymczasowej, a także planu w tym zakresie na 2010r.;
- schematu organizacyjnego wraz ze stanem zatrudnienia w poszczególnych jednostkach organizacyjnych na dzień 1 stycznia 2010 r. oraz takiego schematu mającego funkcjonować po przeprowadzeniu zwolnień grupowych;
- przewidywanego efektu finansowego - redukcji kosztów z tyt. zwolnień grupowych, z uwzględnieniem kosztów tych zwolnień.

Jak podkreślili związkowcy – „uzyskane w przedstawionych tematach informacje są niezbędne do przeprowadzenia konsultacji oraz mogą mieć wpływ na treść ewentualnego porozumienia w/s zwolnień grupowych i będą przydatne do określenia możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.” Wraz z końcem roku 2009 zakończył się również okres obowiązywania Pakietu Socjalnego dla pracowników AMP, dającego im poczucie bezpieczeństwa, spokoju i pewnego rodzaju stabilizacji. Nie jest tajemnicą, że załoga Spółki obawiała się tej daty, a czas weryfikując rzeczywistość – nie okazał się łaskawy.

Założenia Pracodawcy niosące za sobą kolejne zwolnienia stanowią dla wielu ludzi ciągłe życie w stresie, a samo zwolnienie dla wielu osób stanowi istny życiowy dramat.

Zdaniem Jerzego Goińskiego – Przewodniczącego dąbrowskiej „Solidarności” - *postępowanie Zarządu Spółki jest absolutnie niezrozumiałe w kontekście działań podejmowanych w końcówce 2009 r., gdzie wprowadzono kolejny program redukcji zatrudnienia. Wielu uprawnionym pracownikom odmówiono zgody na odejście w ramach E-36 (głównie dotyczy to pracowników z najdłuższym stażem pracy w AM), uzasadniając, że spowodowałoby to dezorganizację a wręcz zatrzymanie niektórych odcinków produkcyjnych. Jak to się zatem odnosi do kolejnych propozycji Pracodawcy odejścia ponad tysiąca pracowników?*

Moim zdaniem AMP nie prowadzi żadnej polityki personalnej. W środę (13 stycznia) odbyłem spotkanie z Przewodniczącym Rady Nadzorczej - Michel Wurth przekazując stanowisko, że absolutnie nie wyrażamy zgody na jakiegokolwiek zwolnienia pracowników AMP. To nie w najniższych kosztach, czyli pracowniczych trzeba szukać oszczędności. Nie zgadzamy się z twierdzeniem, że Polska ma nadal wysokie koszty produkcji w porównaniu do innych krajów. Jeżeli chce się stawiać na szali z innymi hutami, musimy się porównywać we wszystkich obszarach, szczególnie społecznych. Koszty pracy w Polsce są min. 3 razy niższe niż w krajach Europy zachodniej, więc jeżeli ma być taka sama wydajność, która i tak jest już w Polsce wyższa musi być ta sama, adekwatna zapłata za pracę. Polska nie jest krajem niewolnictwa w UE. (AS)

Wipro wszczyna procedurę przejęcia części SSC

Na kolejnym spotkaniu w sprawie przejęcia pracowników z AM Eastern Europe Shered Service Center Sp. z o. o. przez firmę Wipro Poland odbyło się 15 stycznia br. Podczas spotkania przedstawiciel Wipro zakomunikował, iż firma przejmie 50 pracowników na bazie paragrafu 23¹, czyli z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy. Podkreślił także, iż przejmowani pracownicy będą mieli zawarte umowy o pracę tylko na czas nieokreślony, a wynegocjowany dla pracowników w SSC Program Odejść Pracowniczych będzie również obowiązywał do końca 2010r. w Wipro. Niestety, jeżeli chodzi o Pracowniczy Program Emerytalny - Wipro nie ma możliwości przystąpienia do programu, natomiast każdy pracownik ma możliwość przelania zgromadzonych funduszy na indywidualne konto emerytalne.

Docelowe przejęcie pracowników planowane jest na dzień 1 marca br., natomiast 1 lutego dla osób, z którymi Wipro podpisze umowę o pracę zostanie utworzona w SSC nowa komórka organizacyjna, w której pracownicy zapoznają się z nowym zakresem swoich obowiązków.

Od 18 stycznia planowane jest natomiast przeprowadzanie z wytypowanymi osobami indywidualnych rozmów, co pomoże stworzyć konkretną, imienną listę przejmowanych pracowników. Na liczne wnioski ze strony związkowców - Michał Szołt zadeklarował skłonność przystąpienia do negocjacji i ewentualnego podpisania porozumienia społecznego między firmą Wipro a przedstawicielami związków zawodowych dającej pracownikom pewnego rodzaju stabilizację i spokój społeczny. Docelowo dąbrowski oddział Wipro Poland ma zatrudniać 80-100 pracowników.

(AS)

26 stycznia br. podpisanie Układu ZUZP w AM Services Group parafowany!

Można zaryzykować stwierdzenie, iż Zespół Roboczy ds. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w Spółce ArcelorMittal Service Group składający się z przedstawicieli Pracodawcy oraz Związków Zawodowych zakończył swoją pracę dochodząc do porozumienia. 12 stycznia br. w Spółce został parafowany wspólnie uzgodniony tekst Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Service Group Sp. z o. o. Związek NSZZ „Solidarność” dąbrowskiego oddziału w Zespole Roboczym reprezentował Lech Majchrzak – Wiceprzewodniczący ds. płac i zatrudnienia oraz Ireneusz Płoch – Przewodniczący Komisji działającej w Spółce. Na spotkaniu ze strony Pracodawcy obecni byli: Piotr Ozga – Wiceprezes Zarządu, Jerzy Karbowniczek – Wiceprezes Zarządu, Jerzy Sułkowski – Dyrektor Personalny, Władysław Skraba – Główny Specjalista.

Pomimo, iż od ostatniego spotkania, na którym treść ZUZP została ostatecznie uzgodniona – Zarząd dokonał jeszcze zmian. Po dodatkowych negocjacjach – treść tych zmian została uzgodniona przez strony i Układ został parafowany. Jerzy Sułkowski poinformował, iż po parafowaniu ZUZP przez strony pracujące nad jego treścią - dokument przesłany zostanie do Kancelarii Prawnej, której zadaniem będzie zweryfikowanie Jego poprawności z zapisami obowiązującego prawa. Jako, iż Lech Majchrzak zakwestionował obraną przez Zarząd procedurę, uzasadniając, iż nie ma konieczności sprawdzania przez pracowników poprawności zapisów z przepisami prawa, gdyż to wchodzi również w zakres Państwowej Inspekcji Pracy podczas rejestracji.



Piotr Ozga zapewnił, iż pracujący nad dokumentem prawnicy nie będą dokonywali żadnych merytorycznych poprawek parafowanej umowy społecznej.

Strony uzgodniły ostateczny termin podpisania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy na dzień 26 stycznia. (AS)



Niższe opłaty na OFE

Od 1 stycznia oszczędzający na przyszłą emeryturę zapłacą Otwartym Funduszom Emerytalnym mniejszą opłatę od składki. Nie będzie mogła być ona wyższa niż 3,5 proc. Niższe będą też prowizje pobierane od ubezpieczonych przez Powszechne Towarzystwa Emerytalne.

Zmiany wynikają z uchwalonej 26 czerwca 2009 r. nowelizacji ustawy o OFE, która wchodzi w życie 1 stycznia 2010.

Obecnie OFE mogą pobierać maksymalnie 7 proc. opłaty od każdej odprowadzanej przez ubezpieczonego składki. Resort pracy, chce by do OFE trafiałoby 3 procent pensji pracownika, a pozostałe 4,3 proc. do ZUS (poza 12,29 procent, które otrzymuje obecnie).

Dруга zmiana w zakresie kosztów, jakie muszą ponosić oszczędzający na swoje przyszłe emerytury, dotyczy prowizji za zarządzanie. PTE zarządzające aktywami OFE wynoszącymi do 8 mld zł będzie mogło pobierać miesięcznie 0,045 proc. wartości tych aktywów netto. Obniżone opłaty obejmą ponad 14 mln klientów OFE. Według szacunków Komisji Nadzoru Finansowego w ich kieszeniach zostanie w 2010 r. ok. 500 mln zł. Ich emerytury będą wyższe od kilku do kilkadziesiąt złotych.

Minister pracy i polityki społecznej Jolanta Fedak, proponuje jeszcze jedną rewolucję w systemie emerytalnym. Chce, żebyśmy pieniądze z OFE mogli przeznaczać na dowolny cel. W propozycjach chodzi o to, aby przechodząc na emeryturę można było wziąć pieniądze z OFE i przekazać je do ZUS-u lub na Indywidualne Konto Emerytalne, albo wydać na dowolny cel, czyli na przykład wpłacić do banku lub kupić wnukowi mieszkanie. Ta ostatnia możliwość dotyczyłaby osób, które uzbierają w ZUS kapitał umożliwiający wypłatę podwójnej najniższej emerytury miesięcznie.

Propozycje resortu zakładają też rezygnację z pomysłu tworzenia zakładów emerytalnych, które wypłacałyby emerytury z OFE. Wszystkie emerytury wypłacałby ZUS.

NOWELIZACJA USTAWY O IZBACH LEKARSKICH

Pacjenci zyskali nowe uprawnienia

Nowa ustawa o izbach lekarskich, która wchodzi w życie z nowym rokiem, zmienia zasady postępowania przed sądem lekarskim. Ma być ono przede wszystkim jawne dla pokrzywdzonego. Wzmocniona ma zostać również rola pacjenta. Będzie on stroną postępowania, a nie, tak jak dotychczas, tylko świadkiem. Dzięki nowym przepisom będzie on mógł powoływać biegłych, pełnomocnika i przedstawić opinie biegłych – maksymalnie dwóch spośród lekarzy, adwokatów lub radców prawnych. Postępowanie w sprawie odpowiedzialności zawodowej ma być dwuinstancyjne. Pokrzywdzony będzie miał prawo wniesienia do Sądu Najwyższego kasacji prawomocnego wyroku wydanego przez sąd lekarski. Uprawnienie takie będzie przysługiwać również ministrowi zdrowia oraz prezesowi Naczelnej Rady Lekarskiej (NRL).

Teraz dzięki ustawie z 2 grudnia 2009 r. o izbach lekarskich (Dz.U. nr 219, poz. 1708), sąd lekarski będzie mógł na lekarza również karę pieniężną, czasowo zawiesić mu prawo wykonywania pewnych czynności medycznych, a także zakazać pełnienia funkcji kierowniczych w placówkach medycznych na okres od pół roku do dwóch lat. Jednocześnie nazwiska ukaranych lekarzy mają być umieszczane w specjalnym rejestrze. Będzie on jawny. Pacjent sprawdzi w nim nazwisko ukaranego lekarza, ale ... nie dowie się, jaka kara została na niego nałożona.

NOWELIZACJA KODEKSU KARNEGO

Kierowcy „pod wpływem” stracą prawo jazdy

Nowelizacja Kodeksu karnego przygotowanego przez postów Prawa i Sprawiedliwości zaostroża kary dla osób prowadzących pojazd pod wpływem alkoholu. 8 stycznia Sejm znolizował przepisy Kodeksu karnego, Kodeksu karnego wykonawczego oraz Prawa ochrony środowiska. Zmiany wprowadzają obligatoryjność dożywotniego odebrania prawa jazdy pijanym kierowcom recydywistom, którzy prowadząc pojazd pod wpływem alkoholu spowodowali wypadek ze skutkiem śmiertelnym lub np. ciężkim urazem oraz znaczne szkody w mieniu powodując ogólny stan zagrożenia dla zdrowia i życia innych uczestników ruchu.

W myśl przyjętych zmian nietrzeźwy kierowca, który spowodował wypadek, którego skutkiem była czyjaś śmierć lub ciężki uszczerbek na zdrowiu, może na zawsze zostać pozbawiony prawa jazdy. Jeśli sąd odstąpi od orzeczenia zakazu kierowania pojazdem, zobowiązany będzie do uzasadnienia takiej decyzji. Wprowadzone zmiany przewidują też kary od 3 miesięcy do 5 lat pozbawienia wolności w przypadku, gdy kierujący pojazdem w stanie nietrzeźwym lub pod wpływem środka odurzającego był wcześniej skazany za jazdę po pijanemu. Kary takie mogą być orzekane także w przypadku, gdy kierujący pojazdem złamał orzeczonego czasowy zakaz.

NOWELIZACJA PRAWA O RUCHU DROGOWYMI

Parkingi osiedlowe pod nadzorem

Na drogach osiedlowych czy parkingach pod supermarketami będą obowiązywały te same zasady co na drogach publicznych. Projekt nowelizacji kodeksu drogowego - Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji zakłada, że również na tych drogach policjanci i straż miejska będą wymierzać mandaty i punkty karne. Teraz kierowcy, którzy blokują osiedlowe uliczki lub jeżdżą w takich miejscach za szybko, odpowiedzą tak samo, jak za wykroczenie popełnione na drogach publicznych. Dotychczas zarówno policja, jak i straż miejska nie ma żadnych uprawnień i nie może interweniować. Po zmianach prawa za parkowanie na miejscu przeznaczonym dla inwalidy kierowca będzie musiał się liczyć nie tylko z 500 zł. mandatem. Projekt zakłada, że w takiej sytuacji policja czy straż miejska będą mogły wydać dyspozycję odholowania pojazdu na parking depozytowy. Wówczas przyjdzie mu zapłacić dodatkowo za odholowanie pojazdu, a w przypadku nieodebranego pojazdu z parkingu depozytowego po trzech miesiącach od daty jego usunięcia z drogi starosta będzie mógł wystąpić do sądu o jego przepadek na rzecz powiatu.

Zasiłek pielęgnacyjny

Zdaniem rzecznika praw obywatelskich nie ma podstaw, aby dodatek pielęgnacyjny był wyższy od zasiłku pielęgnacyjnego. Osoba, która ukończy 75 lat, może otrzymać jedno z dwóch świadczeń o charakterze pielęgnacyjnym.



Jest to wypłacany przez gminę zasiłek pielęgnacyjny (153 zł) lub dodatek pielęgnacyjny (173,10 zł), który jest wypłacany przez ZUS i doliczany do emerytury lub renty.

W sprawie zróżnicowania wysokości tych dwóch świadczeń do resortu pracy wystąpił Janusz Kochanowski. Jego zdaniem nie jest uzasadnione, aby zasiłek i dodatek, które są przeznaczone dla takiej samej grupy osób, która musi ponosić wyższe koszty pielęgnacji i opieki, miały różną wysokość. Zdaniem rzecznika zasiłek, który jest jednym ze świadczeń rodzinnych, nie został podwyższony mimo przypadającej w tym roku weryfikacji kwot świadczeń. Natomiast dodatek pielęgnacyjny jest co roku waloryzowany.

Brak oceny aktów wydanych przez reżim

Wystąpienie RPO do TK w sprawie niekonstytucyjności dekretów z dnia 12 grudnia 1981 r. i uchwały Rady Państwa z dnia 12 grudnia 1981 r. o wprowadzeniu stanu wojennego - 11 grudnia 2009 r.

Dnia 13 grudnia 2009 r. mija kolejna rocznica wprowadzenia w Polsce stanu wojennego. Do dnia dzisiejszego nie doszło do dokonania obiektywnej prawnej oceny wielu aktów normatywnych wydanych w czasach minionego reżimu, a w szczególności naruszającego szereg fundamentalnych praw i wolności jednostek dekretu Rady Państwa o wprowadzeniu stanu wojennego. W celu ułatwienia ofiarom represji komunistycznej dochodzenia moralnej i prawnej rekompensaty oraz uczynienia zadość sprawiedliwości dziejowej przed rokiem złożyłem do Trybunału Konstytucyjnego wniosek o stwierdzenie niekonstytucyjności dekretu z dnia 12 grudnia 1981 r. o stanie wojennym (Dz. U. Nr 29, poz. 154, ze zm.), dekretu z dnia 12 grudnia 1981 r. o postępowaniach szczególnych w sprawach o przestępstwa i wykroczenia w czasie obowiązywania stanu wojennego (Dz. U. Nr 29, poz. 156), dekretu z dnia 12 grudnia 1981 r. o przekazaniu do właściwości sądów wojskowych spraw o niektórych przestępstwa oraz o zmianie ustroju sądów wojskowych i wojskowych jednostek organizacyjnych Prokuratury Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej w czasie obowiązywania stanu wojennego (Dz. U. Nr 29, poz. 157, ze zm.), ustawy z dnia 25 stycznia 1982 r. o szczególnej regulacji prawnej w okresie stanu wojennego (Dz. U. Nr 3, poz. 18, ze zm.) oraz uchwały Rady Państwa z dnia 12 grudnia 1981 r. w sprawie wprowadzenia stanu wojennego ze względu na bezpieczeństwo państwa (Dz. U. Nr 29, poz. 155, ze zm.). Do chwili obecnej wniosek ten nie został przez Trybunał rozpoznany, mimo przedstawienia przez wszystkich uczestników postępowania pisemnych stanowisk. W związku z powyższym, rzecznik zwróciła się do Prezesa Trybunału Konstytucyjnego z prośbą o możliwie pilne wyznaczenie terminu rozprawy w sprawie mojego wniosku z dnia 13 grudnia 2008 r.

Kupno auta z ukrytą wadą

Osoba, która sprzedała powypadkowe auto zapewniając o jego bezkolizyjnym użytkowaniu może zostać pociągnięta do odpowiedzialności przez kupującego. Jeśli nabycie pojazdu następuje pomiędzy osobami prowadzącymi działalność gospodarczą w zakresie tej działalności albo pomiędzy osobami fizycznymi w celu niezwiązanym z działalnością zawodową lub gospodarczą stosować należy ogólne zasady dotyczące rękojmi zawarte w Kodeksie cywilnym.

Bardzo ważną kwestią przy zawieraniu umowy jest sprawdzenie stanu technicznego pojazdu przez niezależnego fachowca lub we własnym zakresie o ile kupujący dysponuje stosownymi umiejętnościami i narzędziami. Dokonanie takiej weryfikacji nie oznacza, że doszło do zawarcia umowy. Jeśli badanie techniczne przed zawarciem umowy wykáže, że stan pojazdu jest niezgodny z zapewnieniami sprzedającego, strony nie będą miały względem siebie żadnych roszczeń.

Wiadomo, że podczas użytkowania używanego pojazdu mogą pojawić się usterki. Takie awarie mogą być związane z normalną eksploatacją albo z wadami fizycznymi, którymi pojazd jest obciążony. Jeżeli awaria wynika z normalnego użytkowania pojazdu (np. zużycie okładzin hamulcowych), sprzedający nie jest za nią odpowiedzialny. Natomiast w przypadku, gdy usterka dotyczy elementu, który w normalnych okolicznościach powinien działać (np. układ napędowy) lub jest następstwem poważnej kolizji z przeszłości, którą sprzedający zataił, kupujący może dochodzić roszczeń od sprzedawcy na zasadzie rękojmi lub instytucji niezgodności towaru z umową przewidzianej we wcześniejszej przywołanej ustawie o szczególnych warunkach sprzedaży konsumenckiej.

Instytucja niezgodności towaru z umową wiąże sprzedawcę jedynie za wady, które występowały w sprzedawanym samochodzie w chwili zawierania umowy. W celu ochrony kupującego ustawodawca wprowadził domniemanie, zgodnie z którym jeśli awaria nastąpiła przed upływem 6 miesięcy od wydania pojazdu, przyjmuje się, że wada ta istniała w chwili wydawania pojazdu.

Sprzedający zobowiązany jest wówczas wykazać, że wady powstały po zawarciu umowy z kupującym. Jeśli roszczenia kupującego okażą się zasadne kupujący może żądać zwrotu poniesionych kosztów w związku z dokonaną naprawą (np. robocizna i materiały zużyte do naprawy, koszt lawety). Sprzedawca odpowiada za niezgodność towaru konsumpcyjnego z umową jedynie w przypadku jej stwierdzenia przed upływem dwóch lat od wydania tego towaru kupującemu. Jeżeli przedmiotem sprzedaży jest rzecz używana, strony mogą ten termin skrócić, jednakże nie poniżej jednego roku.

Zgodnie z ustawą o sprzedaży konsumenckiej kupujący może żądać doprowadzenia wadliwego pojazdu do stanu zgodnego z umową przez nieodpłatną naprawę albo wymianę na nowy, chyba że naprawa albo wymiana są niemożliwe lub wymagają nadmiernych kosztów. W pewnych przypadkach naprawa albo wymiana będą niemożliwe, w szczególności wówczas, gdy sprzedający dopuścił się tzw. cofnięcia licznika pojazdu. Kupującemu pozostaje wtedy prawo domagania się stosownego obniżenia ceny albo odstąpienia od umowy. Takie same uprawnienia przysługują kupującemu wtedy, gdy sprzedawca zapewniał o bezwypadkowości pojazdu. Podobne uregulowanie znajduje się w Kodeksie cywilnym w przypadku korzystania z rękojmi za wady rzeczy. Niezależnie od powyższego należy pamiętać, że dochodzenie roszczeń przed sądem w zakresie wskazanych wyżej instytucji nie jest łatwe, ponieważ zawsze będzie związane z przeprowadzeniem postępowania dowodowego. Dowody musi wskazać kupujący - np. pisemną opinię niezależnego eksperta.

Szkołący z prawem do dodatkowego dnia

Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych przygotowuje projekt nowelizacji Kodeksu pracy, który ma wprowadzić w życie orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego (TK).

MPISP chce, by pracownikowi szkolącemu się w dniu wolnym od pracy przysługiwało prawo do dodatkowego dnia wolnego od pracy i płatnego przez pracodawcę. Uprawnienie ma obowiązywać także w sytuacji, gdy nauka w dniu wolnym od pracy będzie trwała jedynie 2-3 godziny. Resort ma na to czas do 10 kwietnia 2010 r.

Studia podyplomowe i wiele kursów uzupełniających wykształcenie z reguły odbywają się poza godzinami pracy - przede wszystkim w weekendy. Studiując w tych dniach pracownicy będą więc nabywać uprawnienia do dodatkowych dni wolnych, płatnych przez pracodawcę.

Podobną zasadę resort chce ustanowić w stosunku do edukacji poza godzinami pracy, ale w dniach pracy. Jeśli podnoszenie kwalifikacji zawodowych ma się odbywać w tygodniu, ale poza godzinami pracy, np. wieczorem to również w takich przypadkach szkolący się pracownik nabywa uprawnienia do dodatkowego, płatnego dnia wolnego. Znowo do uzyskania dodatkowego dnia wolnego wystarczy 2-3 godz. nauki poza godzinami pracy.

Poziom stresu w pracy

Z badań Extended DISC wynika, że polscy pracownicy należą do najbardziej zestresowanych na świecie. Wskaźnik stresu wśród Polaków jest zdecydowanie wyższy niż u pracowników z innych krajów np. Wielkiej Brytanii, Danii czy Hiszpanii.

Ogólnosiwiatowe badania Regus Business Tracker wykazały, że 58 proc. pracowników doświadczyło w ostatnim czasie zwiększonego poziomu stresu w pracy. Stres może być przyczyną wielu chorób, głównie układu krążenia oraz układu pokarmowego.

Polacy za główne przyczyny stresu w miejscu pracy wskazują lęk przed utratą pracy, brak poczucia stabilności zatrudnienia, częste nadgodziny oraz wywieranie presji przez szefa na osiągnięte wyniki.

Państwowa Inspekcja Pracy podaje, że szczególnie narażone na odczuwanie stresu związanego z pracą są osoby młode lub nowo przyjęte do pracy oraz te, których wiedza, umiejętności czy doświadczenie zawodowe są niewielkie albo niedostosowane do wykonywanych obowiązków.

Zwrot pieniędzy z opłaty recyklingowej

Komisja Europejska podważa opłatę recyklingową (500 zł) pobieraną od polskich importerów aut. Zgodnie z dyrektywą 2000/53/WE to producenci mają pokrywać wszystkie koszty odbioru pojazdów wycofanych z eksploatacji lub znaczną ich część. Dlatego sprawa prawidłowego wdrożenia przepisów dyrektywy jest przedmiotem rozmów KE z polskimi władzami.

W praktyce, od 2006 r. każdy kierowca, który sprowadził do Polski samochód, odprowadza na konto Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej 500 zł. Przez 4 lata Fundusz uzbierał z tego tytułu 1,7 mld zł.

Nieoficjalnie wiadomo, że w rezultacie zakwestionowania przez Brukselę obecnego systemu, resort środowiska chce zaproponować całkowite zniesienie opłaty, licząc na zachowanie już zebranej kwoty.

Krwiodawcy mają dodatkową ulgę

Każda osoba, która w 2009 roku oddała honorowo krew, może swój dochód w rocznym PIT pomniejszyć o 130 zł. Ulgą na krew przysługuje wszystkim osobom, które honorowo, czyli bezpłatnie, oddają swoją krew bądź osocze. Takie prawo dają przepisy ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2000 r. nr 14, poz. 176 z późn. zm.) Aby z tej ulgi skorzystać, podatnik oprócz oddania krwi w danym roku, musi osiągnąć dochód. Musi też przedłożyć zaświadczenie ze stacji krwiodawstwa o ilości oddanej krwi bezpłatnie.

Ulgą na krew jest odliczeniem limitowanym i to podwójnie. Pomniejszenia dochodu dokonuje się do wysokości ekwiwalentu pieniężnego za pobraną krew. Wystarczy pomnożyć ilość oddanej krwi przez wysokość przysługującego za nią ekwiwalentu. Z drugiej strony, ulga na krew jest odliczeniem dokonywanym w ramach przekazywanej darowizny i odliczenie podatkowe z tego tytułu nie może przekroczyć 6 proc. rocznego dochodu podatnika. Oznacza to, że jeśli kwota stanowiąca 6 proc. dochodu podatnika jest niższa od przysługującego ekwiwalentu za krew, podatnik w zeznaniu nie będzie mógł odliczyć więcej niż kwotę odpowiadającą 6 proc. dochodu.



Nie wiesz ? Pytaj !

Interwencje

Przewodniczący MOZ NSZZ "S" Mittal Steel Poland - Jerzy Goiński	tel. 776 61 05
Interwencje, prawo pracy, płace	tel. 776 92 37
Sprawy socjalne, bhp	tel. 776 75 97
Sprawy organizacyjne, sport	tel. 776 61 90
Sprawy finansowe	tel. 776 88 44
Porady prawne	- Ewa Kobus

Dzury 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

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

Na ryby!

Składki i opłaty wędkarskie 2010



Składka członkowska

a) podstawowa	60 zł.
b) ulgowa (50 proc.) - odznaczeni srebrną i złotą odznaką PZW - młodzież szkolna, studenci żołnierze zasadniczej służby wojskowej w wielu 16-25 roku życia - mężczyźni po ukończeniu 65 roku życia - kobiety po ukończeniu 60 roku życia	30 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.

Składka na zagospodarowanie i ochronę wód (roczna) uprawnia do wędkowania na wodach okręgów Częstochowa i Katowice

a) podstawowa	100 zł.
b) ulgowa (20 proc.)	80 zł.
c) ulgowa (50 proc.): - odznaczeni srebrną i złotą odznaką PZW, - młodzież ucząca się w szkołach dziennych od 16-24 roku - żołnierze zasadniczej służby wojskowej	50 zł.
d) ulgowa specjalna – osoby powyżej 70 lat	35 zł.
e) ulgowa uczestnika (75 proc.) uczestnik do lat 16	25 zł.

Składki okresowe

a) dla członków PZW wędkowanie z brzegu - 1 dzień - 3 dni - 7 dni	15 zł. 30 zł. 50 zł.
b) dla niezrzeszonych wędkowanie z brzegu - 1 dzień - 3 dni - 7 dni	30 zł. 60 zł. 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) zwolnieni z opłat	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.	0 zł.

Kasa Koła nr 16 czynna we wtorki i piątki w godz. 15:00-16:30 bud ZOZ
b. sala BHP pok. 45-46 parter Kontakt ze skarbnikiem tel. 505 027 955.
Strona internetowa Koła PZW nr 16
www.pzw16.pl

26 maja - 9 czerwca

Komisja Zakładowa NSZZ „S” EC NOWA zaprasza:

na 14 dniowe wczasy do Egiptu SHARM EL SHAIKH Hotel Regency Plaza Resort

Wypocznik organizujemy wspólnie z renomowanym i sprawdzonym biurem podróży, z którym w poprzednich latach wypoczywaliśmy w Grecji i Turcji. W ramach programu wycieczki: **Jeruzolima** (Góra Mojżesza-Klasztor św. Katarzyny), **Petra**, **Kair** oraz inne super atrakcje jak np. nurkowanie w najpiękniejszych rafach koralowych. Podróż drogą lotniczą z Pyrzowic
Szczegóły oferty pod tel.508-063-895 Andrzej Gros.
e-mail:andrzej214@op.pl

Wycieczki do Watykanu

Ogólnopolskie pielgrzymki do Watykanu organizowane przez „Solidarność” stały się już tradycją. 5. rocznica śmierci Jana Pawła II jest okazją do wspólnego pielgrzymowania. Współpracując z biurami SOLTUR z Krakowa oraz MEDITERRANEUM TOUR OPERATOR z Poznania związek proponuje następujące terminy wyjazdów:

8 - 13 kwietnia (6 dni) cena: 935 zł od osoby

7 - 15 kwietnia (9 dni) cena: 1425 zł od osoby

6 - 16 kwietnia (11 dni) cena: 1755 zł od osoby

Terminy wyjazdów oraz miejsce zbiórki uczestników wycieczek do Watykanu prześle koordynator. Nazwisko osoby koordynującej w naszym regionie przedstawimy w następnym wydaniu WZ. Ze szczegółowym programem wycieczek można zapoznać się na naszej stronie internetowej www.solidarnosc.mittal.net.pl - zakładka „wycieczki”.

Pałac Kultury w DG zaprasza:

22 stycznia godz. 20:00

KABARET PARANIENORMALNI

Występ „Paranienormalnych”, to z „odjechane” widowisko, bo oprócz przyjemnych dźwięków zapewniają bardzo ciekawe, kolorowe stroje i elementy scenografii.

Bilety w cenie 35 zł dla członków „S” i 45 zł. dla pozostałych w sekretariacie „S” – budynek DAMM 4 pok. nr 7

24 stycznia godz. 16:00

MAYDAY 1

Spektaki TEATRU BAGATELA

Nie ma żadnej różnicy pomiędzy mężczyzną odkrywającym swą żonę w łóżku z jego najlepszym przyjacielem w farsie lub w tragedii. Różnica polega na reakcji publiczności, a nie męża.

Twórcą Ray Cooney, jest autorem najbardziej kasowych i najśmieszniejszych fars, jakie powstały na Wyspach Brytyjskich w ciągu ostatnich lat i zdobyły teatry Europy Zachodniej oraz Broadwayu.

Bilety w cenie 60 zł dla członków „S” i 70 zł. dla pozostałych w sekretariacie „S” – budynek DAMM 4 pok. nr 7

31 stycznia godz. 17:00

GRUPA RAFAŁA KMITY - "DOŚĆ!..."

Program to collage najbardziej aktualnych skeczów i piosenek o tematyce społecznej i obyczajowej. Kabaret zagląda do naszych domów, kuchni i salonów, a także do urzędów i do parlamentu. Odrobina dystansu do codzienności współczesnego Polaka.

Bilety w cenie 25 zł dla członków „S” i 35 zł. dla pozostałych w sekretariacie „S” – budynek DAMM 4 pok. nr 7

14 lutego godz. 18:00

MACIEJ MALEŃCZUK - PSYCHODANCING

PSYCHODANCING - to nowy, koncertowy projekt Macieja Maleńczuka - kontynuacja „Pscyhopopu” - płyty nagranej przez Maleńczuka z zespołem Püdeli. Program obejmuje dobrze znane przeboje z repertuaru m.in. Bogdana Łazuki, Wojciecha Młynarskiego, Stanisława Grzesiuka, Johny'ego Casha, Franka Sinatra i innych. w znakomitym wykonaniu.

Bilety w cenie 50 zł dla członków „S” i 60 zł. dla pozostałych w sekretariacie „S” – budynek DAMM 4 pok. nr 7

*** WYCIECZKI ***

2 - 9 kwietnia

Komisja Emerytów i Rencistów NSZZ „S” zaprasza wszystkich uprawnionych do korzystania z Funduszu Świadczeń Socjalnych:

Wielkanoc w Darłówku nad morzem

Organizator zapewnia przejazd autokarem, 3 posiłki dziennie.

W programie: wycieczka, śniadanie świąteczne, zabawa, możliwość korzystania z basenu i zabiegów rehabilitacyjnych.

Wyjazd: 2 kwietnia o godz. 22:00 z parkingu ZOZ.

Powrót 9 kwietnia ok. godz. 6:00.

Więcej informacji oraz zapisy prowadzi: Zbigniew Letniowski

tel. 97 47 (wtorki, czwartki godz. 10:00 -14:00), kom. 517 352 919

Wydaje MOZ NSZZ Solidarność Mittal Steel Poland O/Dąbrowa Górń.
Redakcja: Jacek Zommer, Agnieszka Segda 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.