Ukazuje się od 15 września 1980 roku

ISSN 1505-6724

WOLNY Związkowiec

Pismo Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Solidarność

Nr 4/2021 (790) HUTA KATOWICE 2 marca 2021

Zdaniem Zastępcy Przewodniczącego ds. BHP

Najwyższe wartości w ArcelorMittal Poland i... gra w „rosyjską ruletkę”

Najważniejszą wartością w firmie są ludzie – co do tego nie mamy wątpliwości. Jednak czy tak jest w AMP? Oceny polityki BHP dokonuje pracownik z wieloletnim stażem pracy, oddelegowany do pracy w Związku, którego specjalizacją jest BHP, Społeczny Inspektor Pracy.

Czy w naszej firmie życie człowieka jest najwyższą wartością? Czy w naszej firmie produkcja jest najważniejsza? Odpowiedź na te pytania - jak podkreśla Mirosław Nowak – Zastępca Przewodniczącego ds. BHP dąbrowskiej Solidarności - jest kluczowa z punktu widzenia kultury pracy i polityki bezpieczeństwa jaka jest prowadzona w naszej firmie, bezpośrednio przekłada się na stan maszyn i urządzeń, ich utrzymanie w odpowiednim stanie technicznym, a w konsekwencji ma wpływ na zdrowie i życie pracowników. A życie straciły trzy osoby...

Więcej str. 3

Ochrona ppoż. i ratownictwo gazowe - interwencja

Będzie nowy sprzęt, ale może w 2023 r.

Dąbrowska Solidarność wystąpiła do Dyrektora Personalnego oraz Zastępcy Dyrektora Generalnego AMP wyrażając głębokie zaniepokojenie złym stanem Służby Ochrony Przeciwpożarowej i Ratownictwa Gazowego w dąbrowskim oddziale spółki. Związek zwrócił uwagę, że wieloletnie zaniedbania i nieuzasadnione oszczędności we wszystkich obszarach funkcjonowania tej służby doprowadziły do jej stanu obecnego i realnego zagrożenia jej całkowitym paraliżem. Szczególną uwagę Solidarność zwróciła na fatalny stan sprzętu technicznego.

Dąbrowska Solidarność w swoim wystąpieniu zwróciła uwagę, że pomimo stałego spadku zatrudnienia systematycznie zwiększany jest zakres dodatkowych czynności przerzucanych na SOPiR w Dąbrowie Górniczej.

Więcej str. 2

Upominek dla Pań z okazji Dnia Kobiet

MOZ NSZZ „Solidarność” dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland S.A. przekaże Członkiniom Związku upominek o wartości 100 zł z okazji Dnia Kobiet.

Więcej str. 2

W AMP wprowadzono zasady stosowania detektorów gazowych

Zarządzeniem nr 1/2021 z dnia 23 lutego br. Dyrektora Generalnego wprowadzone zostały Zasady użytkowania przez pracowników indywidualnych detektorów gazowych w ArcelorMittal Poland S.A.

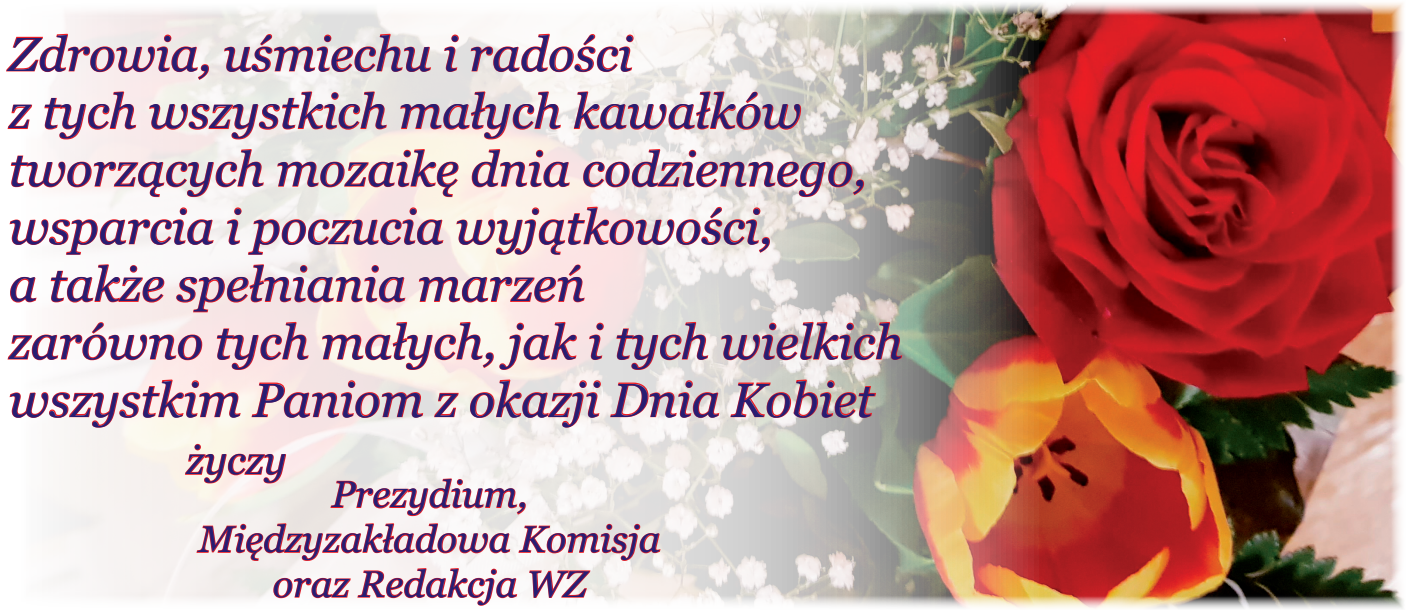
Zasady stosowania indywidualnych detektorów gazowych w AMP wprowadzone zostały celem zapewnienia zarówno pracownikom, jak i innym osobom bezpieczeństwa podczas przebywania w Oddziałach Surowcowym i Produkcji Koksu, strefach zagrożenia gazowego oraz przestrzeniach ograniczonych w AMP, w których obowiązuje konieczność używania indywidualnych detektorów gazowych.

Więcej str. 2

Negocjacje ZUZP blisko czy daleko?

Negocjacje Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. to jeden z najważniejszych obszarów, na jakich Solidarność aktualnie się skupia. ZUZP bowiem stanowi dokument regulujący kluczowe uprawnienia pracowników spółki nie tylko bezpośrednio przekładające się na wysokość zarobków, ale także na bezpieczeństwo i higienę pracy, kwestie związane z zatrudnianiem i odejściami pracowników, wsparcie socjalne, a nawet żywienie.

Więcej str. 3



Ochrona ppoż. i ratownictwo gazowe - interwencja

Będzie nowy sprzęt, ale może w 2023 r.

C. d. ze str. 1 Jako przykład przedstawiciele Związku podali m.in. przeglądy gaśnic i hydrantów, przeglądy sprzętu do prac na wysokości, konserwację, naprawę oraz wydawanie sprzętu ochrony dróg oddechowych, dopuszczanie i nadzór nad pracami gazoniebezpiecznymi, tworzenie dokumentacji administracyjnej funkcjonowania służby. SOPiRG w Dąbrowie Górniczej obejmuje zakresem swoich prac również lokalizacje: Sosnowiec, Chorzów i Świętochłowice. Solidarność zwróciła także uwagę na bardzo niskie zarobki w odniesieniu do zagrożeń, odpowiedzialności i wysiłku wkładanego przez pracowników w realizację obowiązków, narastające braki w zatrudnieniu wskutek odejść pracowników, pełnienie służb w niepełnych obsadach osobowych.

W związku z powyższym Związek wniósł do pracodawcy o niezwłoczne dokonanie podwyżek płac pracowników, uzupełnienie braków w zatrudnieniu oraz doposażenie w niezbędne środki techniczne.

W odpowiedzi na wystąpienie Organizacji Związkowej Dyrektor relacji pracowniczych przekazał, iż wzrost płac zasadniczych ogółu pracowników AMP realizowany jest na podstawie uzgodnień płacowych stron ZUZP jednocześnie licząc, że Solidarność wesprze ideę maksymalizacji podwyżek indywidualnych. Za czynności tj.: przeglądy sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości, przeglądy i konserwacja podręcznego sprzętu gaśniczego i wydawanie sprzętu ochrony dróg oddechowych - pracownicy SOPiRG otrzymują dodatek.

Zarzuty dotyczące uzupełniania braków w zatrudnieniu oraz doposażenia w niezbędne środki techniczne Dyrektor uznał za nieuzasadnione twierdząc, że wyposażenie SOPiRG jest w pełni sprawne i poddawane okresowym przeglądom technicznym, na bieżąco są wykonywane prace w zakresie poprawy warunków pracy związane z funkcjonowaniem obiektu i zapewnieniem odpowiednich warunków pracy, a coroczne przeglądy BHP potwierdzają sprawność i dobry stan techniczny samochodów ratowniczo-gaśniczych oraz wyposażenia technicznego - zalecenia z protokołów do bieżącej realizacji są wykonywane bezzwłocznie.

Dyrektor zapewnił, iż wszystkie eksploatowane samochody gaśnicze są sprawne i poddawane wszystkim wymaganym przeglądom, a w razie konieczności - naprawom. Ze względu na brak części zamiennych z podziału bojowego wycofana została drabina mechaniczna, jednak w tym przypadku został uruchomiony proces zakupu nowej jednostki, co zostało uwzględnione w planie inwestycyjnym na 2023 r. (!).

Wobec niestosujących Zasad będą kary porządkowe

W AMP wprowadzono zasady stosowania detektorów gazowych

C. d. ze str. 1 Zgodnie z wydanym dokumentem - wszyscy pracownicy i inne osoby przebywające w Oddziałach Surowcowym i Produkcji Koksu, strefach zagrożenia gazowego oraz przestrzeniach ograniczonych w AMP zobowiązani są posiadać przy sobie na stałe sprawny, włączony, z odsłoniętymi sensorami, skalibrowany i przetestowany indywidualny detektor gazowy. Pracownicy muszą bezwzględnie znać zasady jego stosowania (instrukcję), zasady gospodarki detektorami oraz reagowania w przypadku uruchomienia się alarmu.

Detektor należy włączyć przed rozpoczęciem pracy, w miejscach wyznaczonych do jego stosowania. Detektor gazowy powinien być umocowany do ubrania roboczego w sposób zabezpieczający go przed przypadkowym upadkiem lub uszkodzeniem. Przed każdorazowym użyciem należy dokładnie skontrolować stan obudowy i funkcjonowanie detektora. Użytkowanie uszkodzonych lub niekompletnych elementów indywidualnych detektorów gazu jest zabronione.

Po zmianie roboczej detektor należy naładować poprzez umieszczenie w ładowarce. Ładowanie powinno odbywać się na bieżąco, aby nie dopuścić do sytuacji, w której detektor przestanie działać w trakcie zmiany roboczej. Do ładowania indywidualnych detektorów gazu należy używać wyłącznie ładowarek dostarczonych przez producenta. W sytuacji naprawy lub sprawdzenia kalibracji detektora pracownikowi wydaje się detektor zastępczy.

Indywidualne detektory gazu należy poddawać przeglądom kalibracyjnym w ciągu roku. Muszą być one serwisowane przez uprawnionych pracowników i muszą być rutynowo sprawdzane pod kątem sprawności podczas audytów w hali produkcyjnej, podczas odpraw przedzmianowych itp. Przy wydawaniu nowemu pracownikowi detektora, obowiązuje szkolenie z instrukcji obsługi detektora i znajomości zasad gospodarki detektorami, przeprowadzone przez pracownika dozoru/mistrza.

Wobec pracowników, którzy nie będą przestrzegać powyższych Zasad mogą być zastosowane kary porządkowe za złamanie przepisów BHP.

Kierownicy zobowiązani zostali do powołania Pracownika Odpowiedzialnego za gospodarkę detektorami w danej komórce organizacyjnej i określenia jego obowiązków w zakresie: prowadzenia centralnej ewidencji detektorów w komórce, planowania harmonogramów kalibracji oraz informowania o ich terminach, dostarczania i odbioru detektorów do/z serwisu, wydawania pracownikom detektorów po kalibracji lub naprawie, wnioskowania o zakup nowych detektorów, dbania o utrzymanie rezerwy detektorów.

Powołani są również na każdej zmianie roboczej Koordynatorzy ds. detektorów odpowiedzialni za gospodarkę detektorami w zakresie: uszkodzonych detektorów i wydania nowych, dbania o utrzymywanie rezerwy sprawnych detektorów.

Kierownicy mają określić również obowiązki pracownika - zasady używania, regularne sprawdzanie prawidłowego działania, zgłaszanie usterek i nieprawidłowości oraz zapewnić szkolenia w tym zakresie.

Upominek dla Pań z okazji Dnia Kobiet

C. d. ze str. 1 Międzyzakładowa Komisja w Uchwale budżetowej na rok 2021 przyjęła, iż Członkinie dąbrowskiej Solidarności w tym roku otrzymają **upominek z okazji Dnia Kobiet w wysokości 100 zł.**

Warunkiem niezbędnym do otrzymania upominku jest przynależność związkowa potwierdzona opłaceniem składki członkowskiej za styczeń 2021 r.

W związku z panującą pandemią oraz obowiązującym reżimem sanitarnym, a także w dbałości o życie i zdrowie pracowników Solidarność zdecydowała, iż w tym roku w ramach upominku upoważnione Panie otrzymają zasilenie karty Edenred o jego równowartość. **Zasilenie powinno być widoczne na kartach w dniu 8 marca br.**

Karty Edenred są w posiadaniu wszystkich Członków Związku - dystrybuowane były wraz z upominkiem z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz upominkiem Mikołajkowym dla dzieci Członków Związku. W przypadku, gdyby okazało się, że karta uległa zniszczeniu lub została zagubiona - prosimy o kontakt z sekretariatem Związku - tel. 61-05.

Przypominamy jednocześnie, iż przekazane przez Solidarność i będące w Państwa posiadaniu karty Edenred należy zachować (także po wyczerpaniu znajdujących się na nich środków finansowych), ponieważ nie wykluczone jest, iż będą one w przyszłości zasilane kolejnymi świadczeniami.

Praca zdalna w AMP wydłużona

Do 5 kwietnia wydłużona została praca zdalna w ArcelorMittal Poland S.A. Informacja została podana stronie społecznej w piątek, 26 lutego br.

Jak poinformował pracodawca - w związku z kolejnym wzrostami zachorowań, jakie pojawiły się w ostatnim czasie zarówno w kraju, jak i w AMP Dyrekcja Wykonawcza podjęła decyzję o wydłużeniu pracy zdalnej - tam gdzie to możliwe - do 5 kwietnia br. (włącznie).

Celem podjętej decyzji jest ograniczanie do minimum ryzyka rozprzestrzenienia się wirusa w AMP i ochrona pracowników przed zachorowaniem.

Solidarność pracuje bez zmian

Biura MOZ NSZZ „Solidarność" dąbrowskiego oddziału AMP są codziennie dostępne dla Członków Związku oraz osób zainteresowanych.

Przypominamy, iż przedstawiciele Związku są do Państwa dyspozycji codziennie od poniedziałku do piątku w godz. 7.00 - 15.00. Celem uniknięcia paraliżu Związku w przypadku pojawienia się zachorowania - praca poszczególnych osób prowadzona jest w sposób rotacyjny stacjonarnie/zdalnie.

Prowadzone są również dyżury prawne - po wcześniejszym uzgodnieniu terminu wizyty w sekretariacie Związku - tel. 61-05, bez przerw pracuje również związkowa kasa.

Zdaniem Zastępcy Przewodniczącego ds. BHP

Najwyższe wartości w ArcelorMittal Poland i... gra w „rosyjską ruletkę”

C. d. ze str. 1 ***Jeden z wypadków śmiertelnych miał miejsce w dąbrowskim oddziale firmy. Co Twoim zdaniem było przyczyną wypadku?***

- W Zakładzie Walcownia Duża zginął pracownik znany ze swojej staranności, dbałości o miejsce pracy, znający i szanujący przepisy. Pracownik, który wykonywał obowiązki pod nadzorem przełożonego, który zaufał naszej firmie i wszystkim szczeblom kadry zarządzającej wierząc, że wykonywana praca jest bezpieczna, i że jak co dzień – wróci do domu. A co się okazuje? - nie ma procedury - nikt nie informuje mistrza dozorującego pracę na ciągu walcowniczym, że rusza praca, że rozgrzany materiał jedzie w kierunku tego pracownika z dużą prędkością.

W naszej firmie mamy Prezesa, Zarząd, Dyrektorów Zarządzających, Dyrektora w Zakładzie, Kierowników, Kierowników Wsparcia, Mistrzów, Specjalistów, Specjalistów BHP, Wsparcie BHP, a nie mamy procedury zatrzymywania ciągu walcowniczego, nie mamy jednej osoby koordynującej wszystkie prace służb utrzymania ruchu na ciągu. Brak właściwej organizacji pracy przekłada się na szereg zagrożeń, które w tym przypadku skończyły się tragicznie.

Uważam, że to duże uwstecznienie, ponieważ przepracowałem na walcowni kilkadziesiąt lat i taka osoba zawsze była.

Dlaczego tak się stało?

Polityka bezpieczeństwa ewoluowała wraz ze zmianami właścicielskimi, a także ze zmianami personalnymi na stanowiskach, które w swoim zakresie obowiązków mają odpowiedzialność za sprawy związane z bezpieczeństwem. To jakie są ich priorytety, cele i jak realizują swoje obowiązki ma zasadnicze znaczenie dla bezpieczeństwa. To, czy chcą słuchać innych, wymieniać poglądy, spierać się, ale w konsekwencji reagować na ujawniane i występujące zagrożenia jest podstawą wiarygodności ich samych oraz pracodawcy. Natychmiastowa reakcja na ujawnione zagrożenia jest kluczowa z punktu widzenia profilaktyki przeciw wypadkowej. Jest również testem na wiarygodność pracodawcy w kwestiach dbałości o bezpieczeństwo, zwiększa jego poczucie wśród pracowników, stabilizuje zatrudnienie, a także tworzy dobrą opinię firmy w środowisku.

Niestety w naszej firmie tak się nie dzieje. Od kilku lat Solidarność wypełniając swoje ustawowe obowiązki społecznego nadzoru nad warunkami pracy wielokrotnie informowała pracodawcę o zagrożeniach, zaniedbaniach, niebezpiecznych miejscach, urządzeniach i obiektach, które wymagają niezbędnych napraw czy inwestycji w celu ich bieżącego utrzymania w należytym stanie. Interwencje podejmowane były w licznych pismach skierowanych do pracodawcy, wnioskach na różnych gremiach, w tym na Głównej Komisji BHP. Naszym zdaniem wystąpienia te są przez pracodawcę lekceważone, odrzucane bez poddania ich analizie i dyskusji, a nawet pomijane, w związku z czym można mieć wrażenie, że zdrowie i życie pracowników nie jest w naszej firmie najwyższą wartością.

Uczestniczysz w posiedzeniach Głównej Komisji BHP, odpowiadasz za SIP, angażujesz się w BHP. Jak wygląda współpraca w tym obszarze?

Uważam, że Główna Komisja BHP jako najważniejszy organ doradczy pracodawcy stała się gremium fasadowym i biernym, które nie reaguje nawet na przesłaną do wszystkich jej członków wizualizację bardzo niebezpiecznych miejsc, gdzie wskazaliśmy wieloletnie zaniedbania, które doprowadziły do katastrofalnego stanu kluczowych urządzeń wielkich pieców. Jedyną reakcją był list przewodniczącego Głównej Komisji BHP wysłany do naszego przedstawiciela ds. BHP w komisji, odebrany de facto jako pogróżki. Tylko dzięki determinacji Solidarności i przy wparciu Państwowej Inspekcji Pracy pracodawca został przymuszony do podjęcia kroków w celu usunięcia wskazanych zagrożeń. Jednak takich przypadków jest więcej, o czym świadczy bardzo duża skala zaleceń i nakazów państwowych instytucji w stosunku do naszego pracodawcy.

Partycypacja załogi przez swoich przedstawicieli w zarządzaniu bezpieczeństwem jest powszechnie znanym i cenionym zjawiskiem przynoszącym same korzyści. Kto w naszej firmie zdecydował że tak nie jest? Dlaczego pracownicy zgłaszający do naszego Związku czy SIP zagrożenia w miejscu pracy obawiają się i proszą, żeby nie ujawniać pod żadnym pozorem ich nazwiska? Tak nie powinno być.

W pamięci mamy również spotkania HR z pracownikami i kadrą zarządzającą, którzy wnosili o zwiększenie zatrudnienia i bieżące remonty... Pracodawca wówczas usilnie realizował jeden cel - produktywność.

Widzimy także stosowanie przez pracodawcę podwójnych standardów w przypadku łamania przepisów, w zależności od szczebla zajmowanego stanowiska – np. przy usuwaniu bardzo poważnej awarii pieca pokrocznego w walcowni, gdy przepisy łamał najwyższy dozór - wg przewodniczącego GK BHP stanowiło to „sytuację nadzwyczajną”, w przypadku pracowników szeregowych natomiast jest to niedopuszczalne łamanie przepisów i igranie życiem, czy nawet „rosyjska ruletka”.

Pracodawca podkreśla, że BHP stanowi w firmie jeden z priorytetów. Tu nie może być taryfy ulgowej. Czy prewencja jest niewystarczająca?

Dużo się dzieje w tym obszarze, jednak uważam, że podejmowane działania w AMP w ramach BHP wielokrotnie noszą znamiona klasycznego przysłowiowego gaszenia pożarów - po każdym niebezpiecznym zdarzeniu pracodawca robi dużo szumu medialnego, dużo zawirowań przede wszystkim w zakładach, natomiast niezbyt chętnie chce szczerze i otwarcie rozmawiać i analizować ich przyczyny. Przykładem jest reakcja wysokiego Zarządu na ostatnie wypadki śmiertelne, która została bardzo źle odebrane przez załogę, jak również przez Solidarność. Listy skierowane przez Prezesa oraz Dyrektora Generalnego ArcelorMittal Europe, z których można wywnioskować, że winę za zaistniałe zdarzenia ponoszą wyłącznie sami poszkodowani, choć postępowania powypadkowe nie zostały zakończone, to niedopuszczalna i niemająca potwierdzenia w faktach, manipulacja „zza biurka” bez dogłębnej analizy. To duże nadużycie.

Jeszcze bardziej wymagające potępienia są zarzuty o bawieniu się przez pracowników życiem i graniu w „rosyjską ruletkę” podczas wykonywania obowiązków służbowych. Uważam, że zostały one wypowiedziane w złej wierze, obrażają one pracowników, którzy zginęli w wypadkach, ich rodziny, a także pozostałych zatrudnionych w naszej firmie, którzy w okresie istniejącej pandemii narażając się każdego dnia wykonują swoją pracę, podczas gdy Zarząd, Dyrekcja oraz Kadra wysokiego szczebla bezpiecznie pracuje z domu... Mamy podstawy przypuszczać że upubliczniając takie listy Pracodawca chce odsunąć od siebie odpowiedzialność za powstałe zdarzenia, aby nie ponieść konsekwencji. Nie wspomnę już o wzmożonych audytach – sami Państwo wiecie, jakie wywołują reakcje. Czy ktoś w tej firmie wreszcie otworzy oczy?

Różnice również w ocenie stanu rozmów

Negocjacje ZUZP - blisko czy daleko?

C. d. ze str. 1 Jaki jest aktualny stan negocjacji ZUZP? Okazuje się, że nie tylko w kwestii samego dokumentu jest sporo rozbieżności. Strony mają równie odmienne zdanie co do samego stanu negocjacji. Podczas różnych spotkań z przedstawicielami pracodawcy niejednokrotnie można było usłyszeć, że negocjacje idą dobrze, zbliżamy się do porozumienia, a nawet już jesteśmy w punkcie kulminacyjnym.

Innego zdania natomiast jest Solidarność, która uważa, że do porozumienia jest daleka droga, bowiem brak jest uzgodnień w kluczowych dla pracowników kwestiach, mających bardzo duże znaczenie w obszarze ich wynagrodzeń. Jak podkreślają przedstawiciele Związku - uzgodnienie innych rozwiązań, również istotnych w kwestii zatrudnienia pracowników nie zbliżyło stron na tyle, by móc powiedzieć, że zbliżamy się do punktu kulminacyjnego uzgodnienia nowego ZUZP.

Czas nagli. Przypominamy, że zapisy wypowiedzianego ZUZP oraz wypowiedzianego porozumienia okołoukładowego obowiązują do 31 maja br. Termin ten stanowi również granicę czasu, do którego powinno zostać uzgodnione porozumienie - nowy ZUZP.

Poza uzgodnieniami związanymi z ZUZP uregulowania wymagają również kwestie posiłków regeneracyjnych. Strona związkowa domaga się również przystąpienia do negocjacji płacowych na 2021 r. jednak pracodawca podkreśla, że rozmowy dotyczące płac pracowników możliwe będą dopiero po uzgodnieniu zapisów nowego ZUZP.

W kolejnym numerze przedstawimy szczegółowo stan negocjacji ZUZP - co strony dzieli, a gdzie jest osiągnięte porozumienie. Sami będziecie mogli ocenić jak daleko jest do zawarcia porozumienia....

Na Komisji Międzyzakładowej...

Przelana czara goryczy powoduje odejścia dobrych pracowników

Negocjacje ZUZP, podwyżki płac, a także bardzo duże braki w zatrudnieniu i audyty BHP - to tematy najczęściej podejmowane przez Przewodniczących poszczególnych Komisji Wydziałowych/Spółek podczas posiedzenia Międzyzakładowej Komisji, które odbyło się w środę 24 lutego w trybie zdalnym.

Brak konkretnych podwyżek płac przy bardzo dobrym poziomie produkcji, fatalna atmosfera na zakładach związana zarówno z brakiem pewności co do najbliższej przyszłości, na którą przekłada się wypowiedzenie przez pracodawcę ZUZP i zbyt wolno prowadzone, a przede wszystkim bez konkretnych rezultatów w najważniejszych kwestiach pracowniczych negocjacje nowego dokumentu są kroplą niejednokrotnie przelewającą czarę goryczy, co powoduje podjęcie decyzji przez wielu pracowników o poszukiwaniu innego miejsca zatrudnienia i zakończeniu pracy zawodowej w AMP.

Ciężar tej kropli powiększyły dodatkowo ostatnie audyty kierownictwa w zakładach, które z założenia miały być wsparciem dla pracowników, a odbierane są jako łapanki za wszelkie nieprawidłowości jakich pracownik może się dopuścić. Nie zwracają przy tym uwagi na niedociągnięcia po stronie pracodawcy. Pracodawca przy tym zdecydował o stosowania kar cięższych - nagany i zwolnienia dyscyplinarnego. Audytorom pracownicy nadali nawet nazwę - „łowczy". Nie trzeba tłumaczyć, że załoga niejednokrotnie zamiast skupić się na bezpiecznym wykonaniu powierzonych obowiązków nerwowo rozgląda się i wypatruje, czy nie będzie takiej kontroli poddana.

Nie bez znaczenia jest także praca w okresie pandemii wywołująca obawy o zdrowie swoje i najbliższych oraz ciągle zwiększająca się większa ilość obowiązków przy i tak już okrojonym stanie brygad bez odpowiedniej gratyfkacji.

Taki obraz wyłania się z relacji Przewodniczących poszczególnych wydziałów i zakładów AMP, ale nie tylko, podobne sytuacje mają również miejsce w spółkach.

Niewiarygodnym przy tym wydaje się, że tak fatalnej sytuacji nie dostrzega pracodawca. Z miesiąca na miesiąc, a czasem nawet szybciej odchodzą z AMP dobrzy, wykwalifikowani i posiadający duże doświadczenie, ale niedoceniani pracownicy. Teraz nikt nie powie, że na ich miejsce czeka dziesięciu kolejnych za bramą, gdyż za tą właśnie bramą AMP ma dzisiaj dużą konkurencję pod względem zatrudnienia, a pozyskać dobrego pracownika nie jest łatwo. Tymczasem AMP ich traci...

Czy w takiej sytuacji pracodawca powinien tak stanowczo walczyć o możliwość pozbawienia pracowników posiadanych uprawnień? Rozsądniejszym byłoby przecież zapewnienie poczucia stabilizacji i wzmocnienie załogi, a tym samym zapewnienie firmie dalszej dobrej pracy w latach kolejnych.

Jerzy Bernhard nie żyje

Jerzy Bernhard - wieloletni - nieprzerwanie od 1998 r. Prezes Zarządu jednej z największych na polskim rynku stali spółki giełdowej - Stalprofil S.A. nie żyje.

Jerzy Bernhard od początku swojej kariery zawodowej związany był z hutnictwem. W latach 1975 - 1992 był pracownikiem Huty Katowice początkowo na stanowisku mistrza, później kierownika wydziału.

Już w 1992-1996 r. pełnił funkcję Prezesa spółki Stalprofil, gdzie powrócił po dwóch latach pracy w hucie jako Członek Zarządu i Dyrektor Handlowy. W sumie nieprzerwanie funkcję Prezesa Zarządu oraz Dyrektora Generalnego w spółce Stalprofil pełnił od 22 lat - do samego końca. Odszedł niespodziewanie w piątek, 26 lutego br. w wieku 69 lat.

Podczas swoich wypowiedzi często zwracał uwagę nie tylko wagę doświadczenia i etyki w kierowaniu firmą, ale także rangę partnerskich relacji z kontrahentami. Podkreślał mocno, że firma to przede wszystkich zespół kompetentnych pracowników, bez których współpracy i pomocy nie byłoby sukcesów. A tych sukcesów miał nie mało...

Ceremonia pogrzebowa odbędzie się 6 marca 2021 r. o godz. 13.00 w Zawierciu na Cmentarzu Komunalnym.

Rodzinie, Przyjaciołom oraz wszystkim, którzy Go znali, cenili, szanowali wyrazy głębokiego współczucia i słowa wsparcia w tych trudnych chwilach kieruje Prezydium, Międzyzakładowa Komisja NSZZ „Solidarność" oraz redakcja WZ.

Zebrania sprawozdawcze „S" za 2020 r. nie odbędą się

Zgodnie z podjętą przez Członków Międzyzakładowej Komisji MOZ NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza Uchwałą - zebrania sprawozdawcze za rok 2020 poszczególnych Komisji Wydziałowych/Spółek nie odbędą się.

Międzyzakładowa Komisja dąbrowskiej Solidarności w związku z wprowadzonym w dniu 20 marca 2020 r. i obowiązującym do dzisiaj w Polsce stanem pandemii, mając na uwadze ochronę życia i zdrowia Członków Związku oraz obowiązujące obostrzenia sanitarne postanowiła odstąpić od przeprowadzania zebrań sprawozdawczych za rok 2020 funkcjonujących w ramach MOZ NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland S.A. – Dąbrowa Górnicza Komisji Wydziałowych/Spółek.

Zebrania sprawozdawcze organizowane są w poszczególnych Komisjach co roku celem podsumowania bieżącej pracy Komisji w danym roku oraz wytyczenia kierunków na rok kolejny. Są świetnym forum pozyskiwania informacji oraz podejmowania konkretnych, często niełatwych decyzji.

Nie została podjęta natomiast decyzja co do organizacji Międzyzakładowego Zebrania Delegatów w 2021 r. W związku z pandemią COVID-19 MZD nie odbyło się w 2020 r. Jak będzie w tym roku - zależy od dalszej sytuacji epidemiologicznej w kraju.

Fundacja Nasze dzieci zaprasza

Rekrutacja do przedszkoli AMP

Fundacja Nasze dzieci informuje, że od 1 do 26 marca br. prowadzony będzie nabór dzieci do przedszkoli ArcelorMittal Poland - Równych Przedszkolaków w Dąbrowie Górniczej oraz Akademii Małych Pociech w Krakowie.

Fundacja zwraca uwagę, iż bogata oferta zajęć prowadzonych w przedszkolach wliczona jest w czesne, m.in.: program MEN, codzienne zajęcia z j. angielskiego, rozszerzony program zajęć muzycznych, plastycznych, teatralnych, tanecznych, naukowych, Metoda Dobrego Startu, Metoda Projektu, Metoda Ruchu Rozwijającego W. Sherborne, elementy Metody M. Montessori, koncerty muzyczne, gimnastyka ogólnorozwojowa, opieka logopedy i psychologa, przedstawienia teatralne z udziałem dzieci jako aktorów.

Czesne dla pracowników AMP i spółek z grupy AM wynsi ok. 300 zł., dzienna stawka za wyżywienie ok. 12 zł. Kwoty te mogą ulec zmianie.

Rodzice dzieci uczęszczających do przedszkoli mogą ubiegać się o dofinansowanie z pomocy społecznej Fundacji Nasze Dzieci, a pracownicy AMP dodatkowo o dofinansowanie ze środków ZFŚS.

Kontakt w sprawie rekrutacji:

- **Równe Przedszkolaki**, Dąbrowa Górnicza, ul. Kasprzaka 74a, tel. 32 261-29-30, kom. 668-514-940, e-mail: rowne-przedszkolaki@eduges.pl
- **Akademia Małych Pociech**, Kraków os. Centrum A nr 14, tel. 12 349-08-02, kom. 660-519-753, e-mail: przedszkole.amp@eduges.pl

Na stronie internetowej https://www.fundacja-naszedzieci.pl/ znajdą Państwo:

- szczegóły oferty przedszkoli, w tym również informacje, kto może ubiegać się o miejsce w przedszkolu dla swojego dziecka;
- dokumenty rekrutacyjne do pobrania;
- link do zapisów na spotkanie informacyjne on-line dla rodziców dzieci, które nie uczęszczały jeszcze do ww. przedszkoli.

Przy rozważaniach MDG należy pamiętać o pandemii

Dochód gwarantowany – konieczność czy zagrożenie?

Bezwarunkowy dochód podstawowy to model społeczno-polityczny, który ma zapewnić każdemu obywatelowi minimum potrzebne do egzystencji. U jednych wywołuje entuzjazm, inni porównują go do rozdawnictwa. Czy to dobre rozwiązanie? Czy warto rozważyć jego wprowadzenie? A jeśli tak, to czy miałby zastąpić jakieś inne świadczenia?

Minimalny Dochód Gwarantowany (MDG) to pomysł na to, by w świecie zdominowanym przez nowe technologie, w którym może zabraknąć dla wszystkich pracy, zapewnić każdemu dorosłemu obywatelowi odpowiednie środki do życia. Jego celem jest walka z ubóstwem oraz nierównościami oraz utrzymanie wzrostu gospodarczego. Programy MDG budzą wiele dyskusji, ponieważ dostrzega się liczne plusy i minusy tego rozwiązania. Do plusów zalicza się m.in.: poprawę pozycji negocjacyjnej pracowników, zwiększenie aktywności społecznej obywateli, poprawę więzi społecznych i rodzinnych, poprawę sytuacji młodych ludzi wchodzących na rynek pracy. Wśród negatywnych skutków dostrzega się ryzyko wzrostu inflacji, co może zniwelować oczekiwane pozytywne rezultaty oraz możliwość zmniejszenia aktywności zawodowej.

– *Co jeżeli gwarantowany dochód ludzie wydadzą na głupoty? O 500 plus mówiono, że kobiety tłumnie wycofają się z rynku pracy. Okazało się, że efekt ekonomiczny tego działania prawdopodobnie był dodatni, np. poprzez stymulacje konsumpcji. 500 zł to jedno, a minimalny dochód to coś innego. Po stronie zwolenników celem jest, by niekoniecznie ile się da pieniędzy powędrowało na konta społeczeństwa. Celem pracodawców nie powinno być to, żeby ich przewaga była jak największa. Głównym celem powinna być długotrwała utrzymywana poprawa warunków życia ludzi. Powinniśmy dążyć do tego, żeby malały nierówności, ale z drugiej strony, żeby nie uderzyć w konkurencyjność gospodarki. Wydaje się, że ewidentnie jakaś forma dochodu gwarantowanego jest sensownym rozwiązaniem* – wyjaśniał Krzysztof Mroczkowski, publicysta, ekonomista i historyk, współpracownik „Nowego Obywatela", podczas debaty o dochodzie gwarantowanym, zorganizowanej przez Krajową Sekcję Młodych NSZZ „Solidarność".

Ważne wydaje się pytanie, czy wprowadzenie minimalnego dochodu gwarantowanego doprowadzi do spadku aktywności zawodowej? – *Trudno jednoznacznie ocenić skutki wprowadzenia takiego rozwiązania. Jestem w stanie sobie wyobrazić futurystyczne wizje, że wprowadzenie takiego programu byłoby konieczne, chociażby dlatego, że robotyzacja pracy jest na tyle zaawansowana, że szereg osób nie może znaleźć zatrudnienia. Jednak gdy patrzę na skuteczność naszych przewidywań, to nie jestem przekonany, że wizja robotyzacji i zepchnięcia pracowników na margines się sprawdzi. W moim przekonaniu jest to koncepcja abstrakcyjna. A koszt wprowadzenia takiego rozwiązania to ponad 370 miliardów złotych. Trudno mi sobie wyobrazić, w jaki sposób miałoby wyglądać sfinansowanie takiego programu. W praktyce jest to totalna abstrakcja* – uważa Jakub Bińkowski, dyrektor Departamentu Prawa i Legislacji ZPP, ekspert Warsaw Enterprise Institute, członek Rady Dialogu Społecznego.

Przy rozważaniach na temat MDG należy jednak pamiętać, że obecnie na całym świecie panuje pandemia koronawirusa. – *Jesteśmy w głębokim kryzysie humanitarnym, społecznym i zdrowotnym. Mamy do czynienia z transferami i rozdawnictwem, które prowadzi do tego, że nierówności mogą się pogłębiać. Jeśli się przyjrzymy temu, jak wzrosły depozyty państwowe, to wręcz konieczne wydaje się płacenie odszkodowania za utracone wartości: obywatel traci część wynagrodzenia, idzie na bezrobocie, nie może żyć i pracować normalnie, a jednocześnie wymaga się od niego przestrzegania obostrzeń.*

Więcej: solidarnosc.org.pl

Piotr Duda ostro o propozycjach PO

Szczyt politycznej demagogii!

Najnowsze propozycje PO nie zasługują nawet na komentarz. Przekraczają wszelkie granice demagogii politycznej i przywołują demony z czasów, gdy ta ekipa razem z PSL rządziła Polską. Jeśli bowiem Borys Budka za priorytet uznaje młodych, to trzeba mu przypomnieć zmarnowane pokolenie, które za jego rządów pracując na śmieciówkach m.in. nie budowało swojego emerytalnego kapitału. Trzeba mu przypomnieć o ich dyskryminacji, gdy dzięki PO-PSL można było płacić im poniżej minimalnego wynagrodzenia.

Jeśli Borys Budka mówi o kwocie wolnej od podatku i zapomina o swoich zaniechaniach, a do tego zapomina o wyrzuconej do kosza inicjatywie „Solidarności" w sprawie płacy minimalnej, to cytując klasyka powiem – stracił dobrą okazję żeby siedzieć cicho. Hipokryzja jest tu najdelikatniejszym określeniem, bo PO powinna była to zrobić 12 lat temu!

Swoją drogą przypominam niezmienny postulat „Solidarności", że kwota wolna od podatku musi wynosić tyle, aby pracujący na minimalnym wynagrodzeniu w ogóle nie płacili podatku. Ale ten kieruję do obecnie rządzących, a nie formacji demagogów spod znaku pomarańczowej hipokryzji.

Lider PO wraz z innymi towarzyszącymi mu tuzami intelektu, chce też zniesienia ograniczenia handlu w niedzielę. Pomijam fakt, że już dzisiaj kodeks pracy nakazuje solidnie płacić za nadgodziny i pracę w dni wolne, dlatego nie ma potrzeby żadnych nowych przepisów. A jeśli już, to czemu tylko handel? Trzeba wszystko otworzyć: banki, urzędy, stacje diagnostyczne, itd. Jak solidarnie, to solidarnie. „Solidarność" od lat mówi – niedziela jest ustawowym dniem wolnym od pracy. Pracownik powinien godnie zarobić w normalnym tygodniu pracy, a nie za niedzielne dodatki i nadgodziny.

I na koniec apeluję do PO, a właściwie żądam - proszę się nie powoływać na solidarność. Wasze myślenie, to zwalniać wszystkich z płacenia składek i podatków, z jednoczesnym żądaniem, aby każdemu udzielać pomocy. Według was płacić mają tylko pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę, a reszta ma z tego korzystać. To nie ma nic wspólnego z solidarnością. Tak jak nie miało nic wspólnego z solidarnością zarządzanie przez was kryzysem w 2008 roku, gdy wyrzuciliście do kosza pakt społeczny, przerzucając koszty wyłącznie na pracowników.

O wieku emerytalnym, zdemolowanym kodeksie pracy, OFE, zniszczeniu dialogu społecznego już nie wspomnę. Szkoda na was emocji! *Piotr Duda*

„S" przedstawiła Prezydentowi projekt ustawy o emeryturach stażowych

Realizacja umowy programowej zawartej między Prezydentem Andrzejem Dudą a „Solidarnością" była tematem spotkania z Piotrem Dudą, Przewodniczącym Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność" i Henrykiem Nakoniecznym, członkiem Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność".

W dniu 23 lutego 2021 r. w Pałacu Prezydenckim rozmawiano o sytuacji gospodarczej w związku z pandemią, w szczególności kwestii bezrobocia; programie Nowego Ładu gospodarczego w kontekście zmniejszenia obciążeń osób najmniej zarabiających; propozycjach zmian ustawy o Radzie Dialogu Społecznego oraz przedstawionym przez NSZZ „Solidarność" projekcie ustawy o emeryturach stażowych.

W spotkaniu wzięli udział Paweł Szrot, Szef Gabinetu Prezydenta RP i Agnieszka Lenartowicz-Łysik, Społeczny Doradca Prezydenta RP.

Umowa programowa pomiędzy Andrzejem Dudą a NSZZ „Solidarność" została zawarta 5 maja 2020 roku. Zawierała m.in. postulat ochrony miejsc pracy, wsparcia dla silnej polskiej gospodarki oraz promocję patriotyzmu gospodarczego.

Źródło: solidarnosc.org.pl

Nie wiesz? Pytaj! *Interwencje*

Przewodniczący MOZ NSZZ "S" ArcelorMittal Poland	- Jerzy Goiński	tel. 776 61 05
Interwencje, płace, zatrudnienie	- Lech Majchrzak	tel. 776 92 37
Prawo pracy, BHP, SIP, sprawy socjalne	- Mirosław Nowak	tel. 776 75 97
Sprawy finansowe	- Małgorzata Nędza	tel. 776 88 44
Porady prawne	- Łukasz Bieńkowski, Jerzy Rożek	

Dyżury prawne dla Członków Związku prowadzone są w budynku związkowym DAMM 4 pok. 8 w piątki w godz. 12:00 - 15:00, po uprzednim uzgodnieniu terminu wizyty w sekretariacie związku tel. 61 05

Kasa Związku czynna jest od poniedziałku do piątku w godz. 11:00 - 15:00
Internetowa strona: www.hksolidarnosc.pl
Poczta e-mail sekretariat: sekretariat@hksolidarnosc.pl
Redakcja: redakcja@hksolidarnosc.pl

I TY MOŻE POMÓC!!!

POTRZEBUJĄCY SĄ OBOK NAS,
TAK NIEWIELE Z NASZEJ STRONY TRZEBA...

POMÓŻ LENCE
JEST SZANSA!

Lenka ma prawie 9 lat i cierpi na postępującą atrofię móżdżka. Choroba ta uniemożliwia codzienne chodzenie i blokuje rozwój mowy. Lenka potrzebuje stałej rehabilitacji ruchowej, logopedycznej, pedagogicznej i hipoterapii.

Terapia jest bardzo kosztowna. Ale dzięki niej, Lenka zaczęła robić ogromne postępy. Zbieramy fundusze aby mogła jak najczęściej korzystać ze specjalistycznej pomocy.
JEST SZANSA NA POPRAWĘ STANU ZDROWIA LENKI
Za okazane serce bardzo dziękujemy!

PODARUJ SWÓJ 1% LUB WSPOMÓŻ FINANSOWO

KRS 0000186434 / SUBKONTO 292/B LENA BERNATOWICZ 1%
NA REHABILITACJE. Z GÓRY DZIĘKUJEMY ZA OKAZAŁĄ ŻYCZLIWOŚĆ

MOŻNA WSPOMÓC DAROWIZNĄ WPŁACAJĄC PIENIĄDZE NA KONTO FUNDACJI:
89894400030000208820000010, W TYTULE LENA BERNATOWICZ 292/B DAROWIZNA
FUNDACJA POMOCY OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM "SŁONECZKO"
77-400 Złotów, Stawnica33 A, tel./fax: 67 263 25 96, 48 600 450 205

PRZEKAŻ 1% PODATKU KUBUSIOWI

KRS: 0000037904
cel szczegółowy1% :
JAKUB SIWIEC - 26538

Kim jest Kuba?

Kuba urodził się z cytomegalią wrodzoną i czterokończynowym mózgowym porażeniem dziecięcym. Kubuś nie mówi, nie siedzi i nie chodzi. Jest całkowicie uzależniony od naszej pomocy. Dlatego tak ważna jest stała i intensywna rehabilitacja oraz różnego rodzaju terapie.

Na co potrzebuje wsparcia?

Twój 1% pomoże pokryć koszty związane z rehabilitacją ruchową, wizytami u specjalistów oraz zakupem sprzętu rehabilitacyjnego.

Aby przekazać 1% podatku należy uzupełnić PIT jak poniżej:

J. WNIOSEK O PRZEKAZANIE 1% PODATKU NALEŻNEGO NA RZECZ ORGANIZACJI POŻYTKU PUBLICZNEGO (OPP) Należy podać numer wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego (numer KRS) organizacji wybranej z wykazu prowadzonego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz wysokość kwoty na jej rzecz.

137. Numer KRS: 0000037904 | Wnioskowana kwota: Kwota z poz. 138 nie może przekroczyć 1% kwoty z poz. 126, po zaokrągleniu do pełnych dziesiątek groszy w dół. | 138. zł gr

K. INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE Podatnicy, którzy wypełnili część J, w poz. 139 mogą podać cel szczegółowy 1%, a zaznaczając kwadrat w poz. 140 wyrazić zgodę na przekazanie OPP swojego imienia, nazwiska i adresu wraz z informacją o kwocie z poz. 138. W poz. 141 można podać dodatkowe informacje, np. ułatwiające kontakt z podatnikiem (telefon, e-mail).

139. Cel szczegółowy 1%: JAKUB SIWIEC - 26538 | 140. Wyrażam zgodę ☐

1%

MOŻESZ TEŻ PRZEKAZAĆ DAROWIZNĘ!
FUNDACJA DZIECIOM "ZDĄŻYĆ Z POMOCĄ"
ul. Łomiańska 5, 01-685 Warszawa
Alior Bank S.A. 42 2490 0005 0000 4600 7549 3994
tytuł wpłaty: 26538 Jakub Siwiec
darowizna na pomoc i ochronę zdrowia

Dziękujemy za okazaną pomoc! Rodzice Kuby

Zmagania z niepełnosprawnością to nie jest wyzwanie dla jednej osoby. DZIAŁAJMY RAZEM!

avalon FUNDACJA

avalon FUNDACJA
KRS: 0000270809
CEL SZCZEGÓŁOWY:
Ostaszewski, 9642

Nazywam się Adam Ostaszewski, mam 47 lat. Poruszam się na wózku inwalidzkim, a na krótkich dystansach o chodziku.

Jest to skutek zachorowania na GBS (Zespół Guillaina-Barrégo). Choroba ta niszczy układ nerwowy, znosząc czucie i powodując paraliż. Jedyną drogą leczenia jest ciągła, intensywna rehabilitacja. Zwracam się z prośbą o pomoc w walce z chorobą poprzez przekazanie 1% podatku na moją rehabilitację.

Przekazując 1% podatku Fundacji Avalon z dopiskiem OSTASZEWSKI, 9642 wspierasz mnie w codziennych zmaganiach oraz dalszym leczeniu i rehabilitacji.

Serdecznie dziękuję.

J. WNIOSEK O PRZEKAZANIE 1% PODATKU NALEŻNEGO NA RZECZ ORGANIZACJI POŻYTKU PUBLICZNEGO (OPP) Należy podać numer wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego (numer KRS) organizacji wybranej z wykazu prowadzonego na podstawie odrębnych przepisów oraz wysokość kwoty na jej rzecz.

137. Numer KRS: 0000270809 | Wnioskowana kwota: Kwota z poz. 138 nie może przekroczyć 1% kwoty z poz. 126, po zaokrągleniu do pełnych dziesiątek groszy w dół. | 138. KWOTA

K. INFORMACJE UZUPEŁNIAJĄCE
Podatnicy, którzy wypełnili część J, w poz. 139 mogą podać cel szczegółowy 1%, a zaznaczając kwadrat w poz. 140 wyrazić zgodę na przekazanie OPP swojego imienia, nazwiska i adresu wraz z informacją o kwocie z poz. 138. W poz. 141 można podać dodatkowe informacje, np. ułatwiające kontakt z podatnikiem (telefon, e-mail).

139. Cel szczegółowy 1%: Ostaszewski, 9642 | 140. Wyrażam zgodę ☒

OTO NASZ SYN
I MAŁY RYCERZ LWIE SERCE.

OD URODZENIA WYGRYWA KOLEJNE BITWY Z WRODZONĄ WADĄ SERCA, PADACZKĄ I PORAŻENIEM MÓZGOWYM. JEST TO MOŻLIWE DZIĘKI POMOCY I WSPANIAŁOMYŚLNOŚCI LUDZI, KTÓRZY PRZEKAZUJĄ MU 1% PODATKU.

1% KRS 00000 37904,
CEL SZCZEGÓŁOWY:
12138 POSKART MIKOŁAJ

Nasz kolega - **Adam Ostaszewski**

również potrzebuje pomocy. Możesz mu jej udzielić przekazując 1% podatku wypełniając PIT. Wystarczy wpisać nr KRS 0000270809 i cel szczegółowy: OSTASZEWSKI 9642

Wydaje MOZ NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland SA – Dąbrowa Górnicza
Redakcja: Agnieszka Segda tel. 032 776 88 30,
Adres redakcji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.
Druk: Unidrux Sp. z o. o. Poligrafia 32 792-77-09 Nakład 1.500 egz.