

WOLNY Związkowiec

Pismo
Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego
Solidarność

Nr 11/2024 (854) HUTA KATOWICE 19 lipca 2024

Przewodniczący Mirosław Nowak o bieżącej sytuacji Związek Zawodowy Solidarność w sezonie letnim nie ma wakacji



Praca związkowa nie ma urlopu. Problemy zawsze były, są i pewnie będą, bez względu na porę roku, czy inne zmienne warunki. Ponieważ w NSZZ „Solidarność” najważniejszy jest Człowiek - wszelkie sprawy związane ze sprawami pracowniczymi Związek stara się załatwiać na bieżąco. O tej codziennej pracy związkowca rozmawiamy z Przewodniczącym Solidarność - Mirosławem Nowakiem. Mamy okres wakacyjny. Wydaje się, że to spokojny czas. Czy ten spokój odczuwalny jest w pracy Związkowca?

- Niestety, w pracy na rzecz ludzi nie ma wakacji, zawsze pojawiają się sytuacje - tzw. nie cierpiące zwłoki, którymi trzeba się natychmiast zająć. I to patrząc szerzej - od działań na rzecz dalszej działalności naszej firmy i utrzymania miejsc pracy, po codzienne interwencje, jak choćby kwestie związane z BHP, wynagrodzeniami, czy działalność socjalną, wspierająca pracowników. Poza tym trzeba już pracować nad wyzwaniem, które lada chwila podejmiemy, tj. negocjacje płacowe, Regulamin ZFŚS na kolejny rok czy też organizacja obchodów rocznicowych podpisania Porozumienia Dąbrowskiego.

Więcej str. 3

Wzrost liczby pracowników po spożyciu alkoholu Nietrzeźwość całkowicie wyklucza wykonywanie obowiązków pracowniczych

Na terenie ArcelorMittal Poland bezwzględnie obowiązuje przestrzeganie obowiązku trzeźwości. Obowiązku tego nie łagodzi ani sezon wakacyjny, ani rozgrywki piłkarskie. Zagrożenie wynikające z nieodpowiedniego stanu pracownika jest zbyt duże. Kwestię tę regulują przepisy wewnątrzzakładowe oraz Kodeks Pracy.

Niestety, w ostatnim czasie zwiększyła się ilość pracowników podejmujących próbę wejścia na teren zakładu pracy w stanie po spożyciu alkoholu. Takie zachowanie jest niedopuszczalne i niezrozumiałe tym bardziej, że każdy pracownik ma możliwość przed wejściem na teren zakładu pracy bezpłatnego i bez konsekwencji, a także z zachowaniem anonimowości, sprawdzenia swojego stanu trzeźwości, w przypadku, gdy nie ma co do niego 100 proc. pewności. Pracownik znajdujący się pod wpływem alkoholu czy środków odurzających stanowi poważne zagrożenie nie tylko dla siebie samego, ale również dla współpracowników, a także całego otoczenia.

Obowiązujący w AMP Regulamin Pracy jasno stanowi, że w przypadku stwierdzenia stanu po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości pracownika, pracownik ten nie ma prawa wstępu na teren zakładu pracy, a pracodawca nie ponosi odpowiedzialności wobec osób trzecich za ewentualne następstwa jego stanu po użyciu alkoholu lub stanu nietrzeźwości. Każdy pracownik zobowiązany jest do przestrzegania obowiązku trzeźwości na terenie zakładu pracy lub w czasie pracy oraz ma obowiązek poddawać się kontroli trzeźwości na obecność alkoholu lub obecność środków działających podobnie do alkoholu. Ponadto każdy pracownik ma obowiązek powiadomić pracodawcę/bezpośredniego przełożonego w przypadku, gdy zachowanie innych osób przebywających na terenie zakładu pracy, budzi uzasadnione podejrzenie, że dopuścili się oni naruszenia zasad trzeźwości.

Więcej str. 3



**ZATRZYMAJ
ZIELONY ŁAD**
PODPISZ, ZANIM ZRUJNUJĄ Ci ŁYCIE

**Podpisz wniosek o referendum ogólnokrajowe
w sprawie Zielonego Ładu**



Listy dostępne są w sekretariacie Związku - DAMM 4 pok. 6

Pilne! Krakowska koksownia będzie wyłączona

Jest decyzja o wyłączeniu na zimno Zakładu Koksowniczego w Krakowie - poinformował organizacje związkowe w piątek, 19 lipca br. podczas pilnie zwołanego spotkania Dyrektor Generalny ArcelorMittal Poland S.A. Dyrektor zapewnił, że w związku z zamknięciem ZKK nie straci pracy żaden pracownik. Przekazana informacja spotkała się z dużą krytyką strony społecznej. *Więcej str. 2*

Dodatkowe pieniądze dla pracowników AMP w sierpniu

Nagroda za wkład pracy w funkcjonowanie spółki w 2023 r. w wysokości 250 zł oraz 170 zł nagrody za wynik EBITDA otrzymają pracownicy wraz z wynagrodzeniem za lipiec - do 10 sierpnia br. Dodatkowe środki w postaci nagród wynikają z porozumienia płacowego zawartego na 2024 r. *Więcej str. 2*

Rocznica podpisania Porozumienia Dąbrowskiego

11 września 2024 r. minie 44 rocznica podpisania Porozumienia Dąbrowskiego w ówczesnej Hucie Katowice, którego m.in. konsekwencją było powstanie jednego jednolitego ogólnokrajowego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Solidarność. Serdecznie zapraszamy na uroczyste obchody upamiętniające to ważne dla nas wydarzenie. *Więcej str. 2*



Nagroda jubileuszowa widoczna w HRpce

Informacja o nagrodzie jubileuszowej będzie widoczna w HRpce. Pracodawca poinformował, że aplikacji pracowniczej wprowadzana jest nową funkcjonalność umożliwiającą bieżące informowanie o terminie wypłaty nagród jubileuszowych.

W związku z modyfikacją aplikacji Hrapka każdy pracownik obchodzący jubileusz pracy zawodowej w ArcelorMittal Poland S.A. otrzyma z wyprzedzeniem komunikat z informacją o nagrodzie jubileuszowej, która zostanie przyznana wraz z najbliższym wynagrodzeniem.

Z ostatniej chwili!!! PILNE!!! Z ostatniej chwili!!! Jest decyzja, że Krakowska Koksownia będzie wyłączona

C. d. ze str. 1 Widmo zamknięcia krakowskiej koksowni wisiało już od dawna i wydawało się, że sytuacja, czy też podejmowane dotychczas działania w ramach tego obszaru je złagodzają. Tak się jednak nie stało. Przekazana przez pracodawcę podczas pilnie zwołanego spotkania 19 lipca br. informacja o wyłączeniu na zimno koksowni zmroziła przedstawicieli strony społecznej i spotkała się z dużą krytyką.

Przypominamy, iż z końcem 2023 r. w ZKK miało miejsce wyłączenie baterii na gorąco. Jak wyjaśnił Dyrektor Generalny - cały czas była nadzieja, że sytuacja ulegnie zmianie, prowadzone były różne analizy dotyczące rynku węgla i koksu zarówno w Polsce, jak i na terenie całej Unii Europejskiej, a także szereg symulacji w zakresie zmian popytu. Nie bez znaczenia jest tutaj polityka klimatyczna UE - przede wszystkim ze względu na unijne dyrektywy związane z dekarbonizacją procesy wielkopięcowe będą malały, a także koks jako paliwo opałowe nie będzie preferowany ze względu na obciążające go koszty. Niestety, po weryfikacji wszelkich możliwych rozwiązań AMP jest zmuszone do rozpoczęcia procesu zimnego zatrzymania koksowni. To decyzja ekonomiczna.

Proces wyłączania baterii koksowniczej na zimno ma trwać ok. 2,5 miesiąca. Całość działań będzie odbywała się stopniowo - planowane jest kompleksowe zatrzymanie do końca roku. Od 2025 r. natomiast pracodawca planuje podjęcie działań w zakresie rekultywacji terenu, co jest wymogiem środowiskowym, na który jednak musi przeznaczyć ogromne środki finansowe. Środki te są zabezpieczone.

W ZKK pracowało ok. 230 osób, wielkość ta ulegała zmianie podczas wyłączania pracy baterii na gorąco - większość pracowników zmieniło miejsce zatrudnienia i pracuje w innych obszarach spółki, w tym również w lokalizacji śląsko-dąbrowskiej. Obecnie stan zatrudnienia wynosi ok. 70 pracowników. Pracodawca przewiduje, że ok. 10 pracowników będzie kontynuowało zatrudnienie w ZKK na przestrzeni kolejnych 3-4 lat celem prowadzenia nadzoru nad pracami związanymi z przygotowaniem i przeprowadzeniem wyłączenia na zimno baterii koksowniczej oraz pracami związanymi z rekultywacją terenu.

Jak zapewnił Dyrektor Generalny - w związku z wyłączeniem ZKK żaden pracownik nie straci pracy. Od przyszłego tygodnia mają rozpocząć się zintensyfikowane prace ze stroną społeczną w zakresie ustalenia porozumienia regulującego kwestie społeczne w procesie zamykania i znalezienia załódze nowych miejsc pracy. Ze strony pracodawcy zapewnienie pracy będzie priorytetem. Dodatkowym, uzupełniającym elementem porozumienia będą odprawy.

Strona społeczna mocno skrytykowała podjętą decyzję zwracając uwagę, że zamknięcie ZKK to w krakowskim oddziale kolejna trwała utrata dużej ilości miejsc pracy.

Realizacja porozumienia płacowego na 2024 r.

Dodatkowe pieniądze dla pracowników AMP w sierpniu

C. d. ze str. 1 **Roczna nagroda za wkład pracy** w funkcjonowanie spółki w roku 2023 r. w sumie wynosi 500 zł, ale jej wypłata została podzielona na dwie części. Pierwsza jej część w **wysokości 250 zł** wypłacona zostanie wraz z wynagrodzeniem za lipiec br. - do 10 sierpnia. Druga część natomiast wypłacona zostanie wraz z wynagrodzeniem za listopad 2024 r.

Uprawnionymi do nagrody za wkład pracy w pełnej kwocie są pracownicy AMP objęci ZUZP, którzy przepracowali cały 2023 r. oraz którzy w pierwszym dniu miesiąca wypłaty nagrody - w przypadku części na dzień 1 sierpnia - będą pozostawali w zatrudnieniu. W przypadku pracowników, którzy nie przepracowali pełnych 12-tu miesięcy 2023 r. nagroda zostanie pomniejszona o 1/12 za każdy nie przepracowany pełny miesiąc 2023 r.

Ponadto Porozumienie płacowe zakłada wypłacenie w sierpniu br. (z wynagrodzeniem za lipiec) **II części nagrody za wynik EBITDA**, uzależnionej od osiągnięcia założonego w biznesplanie spółki wyniku za sześć pierwszych miesięcy br. Nagroda ta została uzgodniona w pełnej kwocie 400 zł z możliwością jej zwiększenia w przypadku osiągnięcia lepszego niż założony wyniku EBITDA nawet do 780 zł. Jej I część w maksymalnej wysokości (440 zł) została wypłacona wraz z wynagrodzeniem za kwiecień br. Teraz - z wynagrodzeniem za lipiec pracownicy otrzymają II część nagrody **w wysokości 170 zł**. Wypłatę ostatniej jej części założono na grudzień br. - wraz z wynagrodzeniem za listopad.

Uprawnionymi do nagrody EBITDA w pełnej kwocie są pracownicy AMP objęci ZUZP, którzy przepracowali cały odpowiedni dla danej części nagrody okres, oraz którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłaty będą pozostawali w zatrudnieniu. Każda część nagrody jest pomniejszana proporcjonalnie o każdy nieprzepracowany pełny miesiąc danego okresu rozliczeniowego.

W sumie pracownicy AMP wraz z wynagrodzeniem za lipiec otrzymają dodatkowo 420 zł.

W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość nagród ustalana jest w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Rocznica podpisania Porozumienia Dąbrowskiego

C. d. ze str. 1 Obchody rocznicowe rozpoczną się o godz. 10.00 uroczystą mszą świętą, która zostanie odprawiona w Sanktuarium pw. św. Antoniego z Padwy w Dąbrowie Górniczej, ul. Kościelna 20 (gołonoskie wzgórze).

Bezpośrednio po mszy złożone zostaną kwiaty pod Ołtarzem Ojczyzny znajdującym się w nawie bocznej Sanktuarium oraz pod tablicami katyńskimi.

Druga część obchodów odbędzie się na terenie ArcelorMittal Poland S.A. i rozpocznie się pod pamiątkowym krzyżem umiejscowionym za bramą główną zakładu, gdzie złożone zostaną kwiaty, po czym uroczystości kontynuowane będą pod Pomnikiem Porozumienia Dąbrowskiego.

Serdecznie zapraszamy do udziału upamiętniającego wydarzenie, które gwarantowało powstanie w całej Polsce jednolitego ruchu związkowego NSZZ „Solidarność”.

Tańszy koks dla pracowników AMP i spółek

Pracownicy ArcelorMittal Poland S.A., spółek zależnych, a także emeryci i renciści oraz rodziny uprawnione po zmarłym pracowniku będą mogli dokonać zakupu koksu dla celów grzewczych z Zakładów Koksowniczych Zdzieszowice w korzystnej cenie.

W terminie od 12 czerwca do 30 września 2024 r. w zdzieszowickim oddziale AMP obniżona zostanie cena koksu na cele grzewcze dla uprawnionych grup pracowników AMP oraz spółek zależnych, emerytów i rencistów w/w grup, a także rodzin po uprawnionym pracowniku (wdowy i wdowcy).

W tym okresie w/w osoby będą mogły nabyć koks w cenie netto 1.250,00 zł/1 tonę; cena brutto 1.537,50 zł/1 tonę. Ponadto w przypadku płatności w formie gotówki za całość zakupionego koksu, zostanie udzielony dodatkowy upust cenowy w wysokości 50 zł/ 1 tonę netto.

Osoby zainteresowane zakupem proszone są o wcześniejsze zgłoszenie swoich potrzeb w Dziale Wysyłki i Rozliczeń AMP S.A. Oddział w Zdzieszowicach.

Jednocześnie informujemy, iż transport zakupionego koksu leży po stronie kupującego.

Uprawnienia MK przez wakacje w rękach Prezydium

Zgodnie z podjętą przez Międzyzakładową Komisję Uchwałą - w okresie wakacyjnym - lipiec i sierpień br. nie będzie organizowanych posiedzeń MK. W tym czasie uprawnienia MK powierzone zostały Prezydium Związku.

W przypadku zaistnienia takiej potrzeby - zwoływane będą posiedzenia MK nadzwyczajne.

Przewodniczący Mirosław Nowak o bieżącej sytuacji Związek Zawodowy Solidarność w sezonie letnim nie ma wakacji

C. d. ze str. 1 **Mówisz o przyszłości naszej firmy. W ostatnim czasie, w związku z polityką prowadzoną przez Unię Europejską wiele działań skupionych jest na projekcie dekarbonizacji produkcji. Solidarność też w tym uczestniczy?**



- Zdecydowanie. Mocno wspieramy pracodawcę w tym zakresie, przede wszystkim dlatego, że naszym celem jest utrzymanie dotychczasowej wielkości i tworzenie nowych, dobrych miejsc pracy na długie lata. Zależy nam na stabilności zatrudnienia oraz gwarancji pracy również dla kolejnych pokoleń. Ale należy zaznaczyć, że to wsparcie ma również swoją cenę.

O jakich kosztach mowa?



- Zmiana procesu produkcyjnego będzie się łączyć ze zmianami technicznymi i technologicznymi. Pracodawca deklaruje różne szkolenia dla załogi, ale mamy świadomość, że nie wszyscy pracownicy będą mogli dostosować się do tych zmian - z różnych względów - brak wiedzy, umiejętności, uprawnień - co jest możliwym do nadrobienia, ale również ze względów, na które nie mają wpływu tj. stan zdrowia, a w szczególności dotyczy to pracowników z długoletnim stażem, w okolicach uprawnień emerytalnych. Dlatego też nasz Związek opracował projekt i zainicjował rozmowy nt. Umowy społecznej na czas dekarbonizacji - restrukturyzacji techniczno-technologicznej, która ma odpowiednio zabezpieczyć pracowników. Projekt ten został również zaakceptowany i poparty przez pozostałe organizacje związkowe.

Jakiego konkretnie wsparcia pracodawcy udziela Solidarność?



- Nasze wsparcie udzielane jest na wszelkich możliwych poziomach - od Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego, przez Zespół Trójstronny ds. restrukturyzacji hutnictwa, na spotkaniach z przedstawicielami rządu odpowiedzialnymi za przemysł hutniczy, poprzez działania wewnątrz naszego Związku oraz związków zawodowych

funkcjonujących w grupie AM w innych krajach. Trzeba podkreślić, że wsparcie to już ma wymierne efekty.

Na przełomie roku mieliśmy zagrożenie wstrzymania pracy jednego z dwóch produkcyjnych w dąbrowskim oddziale Wielkich Pieców. Duże problemy są też w krakowskiej koksowni. Jak zatem kreuje się przyszłość AM w Polsce?



- Ważnym jest dla nas, że nie ma i nie będzie społecznej zgody na trwałe wstrzymanie pracy Wielkiego Pieca. Obawy o czasowe wyłączenie go z procesu produkcji były bardzo realne i wynikały z sytuacji rynkowej. Na szczęście widzimy, że sytuacja ta zaczyna się odwracać. Naszym zdaniem wyłączenie pieca przełożyłoby się na całą hutę - nie tylko dąbrowski oddział spółki i stanowiłoby poważne zagrożenie dla dalszej działalności AM w Polsce.

Niestety wisi nad nami widmo całkowitego wyłączenia instalacji koksowniczych w Krakowie, co oznacza kolejną likwidację dużej ilości miejsc pracy. Co prawda w takich okolicznościach - jako strona społeczna - zawsze negocjujemy porozumienia mające zabezpieczyć pracowników, jednak pamiętać należy, że jest to bezpowrotna utrata miejsc pracy, z czym trudno jest nam się pogodzić. Uważamy, że w przypadku braku przesłanek do dalszego funkcjonowania - jak w przypadku ZKK należało te miejsca pracy zabezpieczyć inwestując czy realizując zaplanowane projekty.

W tym przypadku pracodawca deklaruje jednak, że nie będzie zwolnień pracowników.



- Proces wstrzymywania pracy w ZKK trwa od grudnia 2023 r. i od tego czasu podejmowane są względem jej załogi działania. Część pracowników już odeszła, część została rozlokowana w krakowskich zakładach, a spora ilość dojeżdża do pracy do innych lokalizacji spółki. Załogi ZKK tak naprawdę nie da się już odtworzyć, nie każdy też chciałby tam wrócić.

Z jednej strony w związku z zamykaniem instalacji w ZKK pracownicy otrzymują zatrud-

nienie, a z drugiej - w przypadku osób dojeżdżających jest to kontrowersyjne ze względu na dużą odległość. Takie rozwiązanie może się sprawdzić, ale tylko krótkotrwale. Dojazd do lokalizacji śląsko-dąbrowskiej powoduje, że pracownicy spędzają poza domem z przeznaczeniem na dojazd i pracę kilkanaście godzin na dobę, co wpływa, że są oni przemęczeni, gdyż nie mają czasu na odpowiedni wypoczynek. Praca w takim trybie nijak ma się także do tzw. polityki work-life balance mającej na celu pogodzenie pracy zawodowej z życiem prywatnym.

Ale jest również druga strona tego rozwiązania - przekłada się ono na wstrzymywanie rekrutacji w śląsko-dąbrowskich oddziałach spółki, gdzie już teraz skala nadgodzin wyraźnie wskazuje na bardzo duże braki w zatrudnieniu.

Wielkość zatrudnienia bezwzględnie przekłada się na bezpieczeństwo pracy - ten temat Solidarność podejmuje od lat. BHP to Twój konik, czy teraz Cię coś niepokoi?



- Pod względem BHP jest jeszcze wiele do zrobienia, to temat rzeka. Ale aktualnie szczególnie niepokojącym jest wielkość środków finansowych przeznaczonych na remonty i utrzymanie instalacji w należytym stanie. Tegoroczne cięcia w tym obszarze powodują, że wiele zadań mających na celu poprawę warunków pracy i utrzymanie instalacji w należytym stanie jest już po raz kolejny prolongowanych w czasie. Pozyskujemy informacje, o braku pieniędzy na zadania, które były wyznaczone w ramach przeglądów BHP i z protokołów Komisji BHP. To niebezpieczne zjawisko mogące powodować realne zagrożenie dla pracowników.

A jeżeli chodzi o stan zatrudnienia?



- Bezsprzecznie jest on za niski. Są zakłady, które już od lat mają ciągle występujące wakaty, są stanowiska, na które trudno jest pozyskać pracowników - i to sam pracodawca potwierdza, ale zdarza się, że są też rozbieżności pomiędzy tym, co mówią Dyrektorzy, którzy de facto są odpowiedzialni za stan zatrudnienia w ich jednostkach, a tym co przedstawiają kadrowcy. No i jest jeszcze ta słynna produktywność - wskaźnik jakże ważny w grupie AM, który ciągle jest niezadowolający, którego wielkość pracodawca ciągle poprawia i ciągle jest za mało. Więcej str. 4

Wzrost liczby pracowników po spożyciu alkoholu Nietrzeźwość całkowicie wyklucza wykonywanie obowiązków pracowniczych

C. d. ze str. 1 Naruszenie obowiązku trzeźwości zachodzi w przypadkach stawienia się do pracy, na teren zakładu pracy, w tym na bramie lub w miejscu faktycznego świadczenia pracy, w stanie po użyciu alkoholu (zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do: stężenia we krwi od 0,2 promila do 0,5 promila alkoholu, albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³) lub w stanie nietrzeźwości (gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do: stężenia we krwi powyżej 0,5 promila alkoholu, albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³). Naruszenie występuje również w przypadku doprowadzenia się w czasie pracy lub na terenie zakładu pracy do stanu po użyciu alkoholu lub stanu nietrzeźwości, spożywania alkoholu w czasie pracy lub na terenie zakładu.

Całkowicie zabronionym jest wnoszenie i spożywanie na terenie AMP/w faktycznym miejscu wykonywania pracy w czasie pracy napojów alkoholowych pod jakąkolwiek postacią.

Naruszenie obowiązku trzeźwości stanowi stanowi ciężkie naru-

szanie podstawowych obowiązków pracowniczych i może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W przypadku naruszenia obowiązku trzeźwości pracownik nie może być dopuszczony do wykonywania czynności zawodowych i powinien być natychmiast od nich odsunięty.

Zgodnie z Regulaminem Pracy, w AMP o każdej porze, przez wszystkie dni tygodnia może zostać przeprowadzona kontrola trzeźwości, obejmująca wszystkie grupy pracowników zatrudnionych w Spółce. Pamiętać należy, że kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. Badanie stanu trzeźwości dokonywane jest przez służby ochrony.

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. W przypadku gdy wynik badania dokonany przez organ powołany do ochrony porządku publicznego nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Powyższe dotyczy również środków działających podobnie do alkoholu.

Przewodniczący Mirosław Nowak o bieżących sprawach Związek Zawodowy Solidarność w sezonie letnim nie ma wakacji

C. d. ze str. 3 A my - moim zdaniem - po pierwsze, patrząc na te wskaźniki, porównujemy gruszkę do jabłek, bo nie ma w grupie AM takiej samej huty jak nasza, a po drugie i to nawet ważniejsze - stoimy na stanowisku, że mamy mieć stan zatrudnienia zgodny z przepisami prawa, a przede wszystkim zapewniający bezpieczeństwo pracy.

Produktywność można poprawiać na różne sposoby, nie koniecznie ciągle zmniejszając zatrudnienie, czy wydzielając kolejne prace do spółek zewnętrznych. A to kolejny temat, bo każde wydzielenie to utrata wiedzy, doświadczeń i umiejętności w procesach, których po pewnym czasie nie jesteśmy w stanie odtworzyć, a które jednak są niezbędne w procesie produkcji.

Jeżeli chodzi o doświadczenie i wiedzę - mijają 20 lat od czasu prywatyzacji Polskich Hut Stali i wejścia do naszych hut LNM, później AM. To czas, w którym załoga zdecydowanie wykazała się swoimi umiejętnościami, rzetelną pracą. Czy w związku z tak znaczącym jubileuszem pracownicy mogą liczyć na jakiś bonus?



Tak, jak wszyscy już wiedzą - w tym roku obchodzimy rocznicę 20 rocznicy prywatyzacji Polskich Hut Stali, z okazji której strona

społeczna, z naszej inicjatywy, wystąpiła do pracodawcy o specjalną gratyfikację finansową. To piękny jubileusz, który powinni odczuć również wszyscy pracownicy firmy. I o to się upominamy.

Otrzymaliśmy informację, że pracodawca planuje organizację obchodów m.in. dla kontrahentów w dniu 25 września br., a dzień później dla pracowników. Jednak planowana ilość wejść na tę imprezę jest zdecydowanie zbyt mała. Solidarność optuje, by pracodawca zaakcentował 20-lecie swojej działalności w Polsce w sposób, który odczuje każdy pracownik indywidualnie, czyli poprzez wypłatę odpowiedniej kwoty.

Na tę chwilę - pomimo wcześniej negatywnej odpowiedzi pracodawcy na wystąpienie strony społecznej w tym temacie ze względu na trudną sytuację - temat nie został definitywnie zamknięty. Zaznaczę przy tym, że także sam pracodawca nie powiedział stanowczego nie, zwrócił jedynie uwagę, że „w tamtym czasie” nie może podjąć takiej decyzji.

Docenienie pracowników z wieloletnim stażem to również spotkania z jubilatami, które m.in. wynikają z ZUZP. W ubiegłym roku nie wszędzie zostały one zorganizowane. W tym roku będzie podobnie?



- Na szczęście pracodawca wycofał wnioski z ubiegłorocznej sytuacji, za którą otrzymał dużą i mocną krytykę organizacji związkowych i w tym roku wszystkie zakłady zostały zobowiązane do organizacji spotkań z jubilatami. Niektóre już się odbyły, część ma ustalone terminy i miejsca imprez, a pozostałe mają je wyznaczyć i zorganizować w nieprzekraczalnym terminie do 30 września br.

Osobiście uważam, że to ważna rzecz, by docenić pracowników z długoletnim stażem pracy, posiadających wiedzę, kompetencje, umiejętności, na których de facto opiera się produkcja.

Na czym konkretnie teraz Związek się skupia?



- Bołączek jest wiele, wszystko realizujemy na bieżąco. Ponad codzienne wyzwania, przygotowujemy się już do obchodów kolejnej, 44 już rocznicy podpisania Porozumienia Dąbrowskiego, które zagwarantowało powstanie Solidarności w całym kraju jako jednolitej organizacji związkowej i jest jednym z najważniejszych porozumień, szycujemy się także do rozmów nt. przyszłorocznego wzrostu wynagrodzeń pracowników AMP i spółek, czy też regulaminów ZFSS. Aktualnie na tapecie mamy Umowę społeczną na czas dekarbonizacji i specjalną gratyfikację z okazji 20 lecia działalności AM w Polsce.

Wszelkie rozmowy nie są łatwe, bowiem sytuacja w hutnictwie nie jest ciekawa. Dobrym znakiem jednak jest pojawienie się zamówień. Pracownicy w Dąbrowie w codziennych obowiązkach być może nie odczuwają, że nie jest dobrze, gdyż produkcja prowadzona jest w miarę normalnie, jednak jej koszty są bardzo wysokie, a ceny produktu końcowego nie pozwalają na osiągnięcie odpowiednich wyników. Liczymy jednak, że ta sytuacja się zmieni.

Serdecznie dziękuję.

Ministerstwo Pracy i PIP szukają rozwiązań

Prowadzone są prace nad regulacjami chroniącymi przed upałem

Upały, upały, upały. Ich końca nie widać. Wysokie temperatury nie tylko przekładają się na nasze samopoczucie, ale także mają wpływ m.in. na cały nasz stan psycho-fizyczny.

Ze względu na fakt, iż obecnie obowiązujące przepisy prawa regulujące zasady pracy podczas upałów są mało precyzyjne, a nawet zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy wręcz przestarzałe i nie chronią pracowników podczas pracy wykonywanej gdy występują wysokie temperatury - Ministerstwo Pracy podjęło prace nad nowymi rozwiązaniami w tym zakresie.

Nie jest to jednak prosta sprawa, gdyż jak podkreślił Główny Inspektor PIP- odczuwanie temperatur jest kwestią indywidualną każdego pracownika, więc ustalenie górnego ich limitu może być trudne. A takie rozwiązania funkcjonują w innych krajach - np. w Słowenii górną granicę temperatur w pomieszczeniach ustalono na poziomie 28°C, w wielu krajach UE wprowadzono również prawo do płatnej przerwy lub odpoczynku w chłodnym pomieszczeniu, a nawet możliwa jest zmiana organizacji pracy.

W Polsce co prawda są przepisy regulujące ochronę pracownika, ale nie zawsze są kojarzone z łagodzeniem skutków upałów. Inspektor podkreślił, że przepisy te zostaną zebrane i zostaną określone konkretne kryteria zobowiązujące pracodawcę do działania.

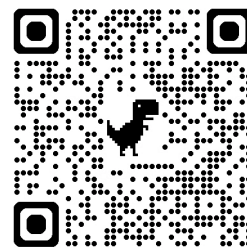
- CZY JEST PANI/PAN

ZA ZOBOWIĄZANIEM PREZYDENTA RP, PARLAMENTU RP, RZĄDU RP DO ODRZUCENIA PRZEZ POLSKĄ POLITYKI KLIMATYCZNEJ UE W OBECNYM KSZTAŁCIE,

ZAWARTEJ W EUROPEJSKIM ZIELONYM ŁADZIE?

- tak brzmi pytanie, które Solidarność chce postawić Polakom w referendum ogólnokrajowym.

Zbiórka podpisów ruszyła 10 maja br., a Związek ma ich zarejestrowanych już **201.342**



ZATRZYMAJ ZIELONY ŁAD

PODPISZ, ZANIM ZRUJNUJĄ Ci ŁYCIE

WOLNY Związkowiec

str. 4

Podpisz wniosek o referendum ogólnokrajowe w sprawie Zielonego Ładu

NSZZ Solidarność

NSZZ RI Solidarność

Listy dostępne są w sekretariacie Związku - DAMM 4 pok. 6

14 Postulat Sierpniowy będzie zrealizowany?

Jest zapowiedź dalszego procedowania emerytur stażowych

Po tym, jak kilka dni temu przewodniczący KK NSZZ „Solidarność” Piotr Duda wystosował do Marszałka Sejmu Szymona Hołowni apel ws. dalszego procedowania obywatelskiego projektu dotyczącego emerytur stażowych, w czwartek wieczorem przewodnicząca Sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny Katarzyna Ueberhan zapowiedziała, że komisja podejmie prace nad projektem.

11 lipca Piotr Duda napisał do Marszałka Sejmu: *Pomimo zapewnień ze strony Pana Marszałka, nie rozpoczęły się w Komisji Sejmowej prace nad przygotowanym przez NSZZ „Solidarność” obywatelskim projektem ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz zmianie niektórych ustaw dotyczących emerytur stażowych. Powodem takiego stanu rzeczy jest fakt nieotrzymanie przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wniosku Pana Marszałka o przedstawienie opinii do przywołanego obywatelskiego projektu ustawy. (...) W związku z powyższym apeluję do Pana Marszałka jako osoby inicjującej proces opiniowania o niezwłoczne skierowanie do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej stosownego wniosku, który rozpocznie prace nad długo oczekiwanym, ponadpartyjnym projektem obywatelskim ustawy.*

W czwartek na posiedzeniu Komisji Polityki Społecznej i Rodziny przewodnicząca

Katarzyna Ueberhan poinformowała, że projekty w sprawie emerytur stażowych będą rozpatrywane pod koniec lipca. Obywatelski projekt dotyczący emerytur stażowych opracowany przez Solidarność zakłada wprowadzenie do polskiego systemu prawnego emerytury przysługującej osobom urodzonym po 31 grudnia 1948 r., które osiągnęły okres składkowy i nieskładkowy wynoszący 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn. Projekt ustawy przewiduje wprowadzenie do polskiego systemu emerytalnego, zarówno powszechnego, jak i rolniczego, emerytury przysługującej wyłącznie z tytułu osiągniętego okresu ubezpieczenia zwanej emeryturą stażową. *„Jest to rozwiązanie zgodne z oczekiwaniami społecznymi osób, które ze względu na utratę sił będącą konsekwencją długiego okresu wykonywania pracy zarobkowej nie są w stanie kontynuować jej wykonywania aż do momentu osiągnięcia wieku emerytalnego”* – napisało w uzasadnieniu projektu.

Wedle projektu ubezpieczony miałby prawo do dokonania wyboru momentu zakończenia pracy zarobkowej. Aby zwiększyć swoją emeryturę, ubezpieczony legitymujący się dobrym stanem zdro-

wia mógłby kontynuować pracę zarobkową również po osiągnięciu wymaganego stażu ubezpieczeniowego.

Jednocześnie autorzy projektu podkreślają, że uzależnienie prawa do emerytury stażowej od spełnienia warunku przysługiwania emerytury w kwocie nie niższej od najniższego świadczenia emerytalnego prowadzić będzie do istotnego ograniczenia kosztów wprowadzenia tego rozwiązania.

O emeryturze stażowej Solidarność walczy już od niemal 44 lat. W 1980 r. to rozwiązanie było treścią 14 Postulatu Sierpniowego. Związek nigdy o emeryturach stażowych nie zapomniał. W 2015 i 2020 r. stażówki były wpisywane w umowy programowe, jakie Solidarność podpisywała z kandydatem na prezydenta Andrzejem Dudą. Wreszcie, gdy w 2021 r. Związek nie mógł doczekać się inicjatywy w tej sprawie ze strony władz, sam opracował projekt. We wrześniu 2021 r. w ramach obywatelskiej inicjatywy ustawodawczej projekt został złożony w Sejmie, a w grudniu tego roku odbyło się jego pierwsze czytanie. Potem jednak utknął w sejmowej komisji. Projekt po końcu poprzedniej kadencji nie uległ dyskontynuacji i wobec tego mógł zostać ponownie skierowany do czytania. Sprawozdawcą projektu powtórnie był prof. Marcin Zieleniecki. – *Dzisiaj ten postulat długo oczekiwany przez polskich pracowników i związkowców mam nadzieję, że zostanie wreszcie spełniony – mówić pod koniec stycznia Piotr Duda, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Powtórne pierwsze czytanie projektu odbyło się 8 lutego br. Po nim projekt skierowano do prac w komisji. Mimo iż od tego momentu minęło niemal pół roku, prace nad nim w sejmowej komisji nie rozpoczęły się.* Źródło:

Piknik i koncert, na których warto być

Świętuj z nami urodziny Solidarności

Koncert z okazji 44 urodzin Solidarności wraz z towarzyszącym mu piknikiem organizowany przez NSZZ Solidarność Zarząd Regionu Śląsko-Dąbrowskiego odbędzie się 7 września br. o godz. 14.30 w Katowickim Parku Leśnym - Dolina Trzech Stawów.

MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza będąca w strukturach Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego posiada dofinansowane przez Związek bony na piknik w cenie:

- dla osoby dorosłej (2x piwo, kielbasa, stek z kurczaka, karczek, frytki) - 30 zł (pełny koszt 60 zł);
- dla dziecka to (2x napój, kielbasa, burger, nuggetsy, frytki) - 15 zł (pełny koszt 45 zł).

Bony dostępne są tylko dla Członków Związku oraz dla najbliższej rodziny.

Dystrybucja bonów odbywa się „na zamówienie” zainteresowani Członkowie Związku muszą zgłosić chęć nabycia oraz wpłacić gotówką równowartość zamówionych bonów w sekretariacie Związku - budynek DAMM 4, pok. nr 7, tel. 61-05.

Pracownicy handlu stracą wolne niedziele?

28 czerwca Sejm zagłosował za odebraniem pracownikom handlu połowy wolnych od pracy niedziel w skali roku. – *To skandaliczna decyzja. Przeciwno zmianom w ustawie są nie tylko pracownicy, ale też pracodawcy i opinia społeczna. Dla polityków ważniejszy okazał się jednak interes zagranicznych korporacji – powiedział po głosowaniu Alfred Bujara, szef handlowej „Solidarności”.* Więcej: solidarnosckatowice.pl

Nie wiesz? Pytaj! *Interwencje*

Przewodniczący MOZ NSZZ "S" ArcelorMittal Poland - Mirosław Nowak tel. 776 61 05
 Zastępca Przewodniczącego - Skarbnik - Mariusz Pietruszka tel. 776 92 37
 Zastępca Przewodniczącego - Sekretarz - Jakub Słomczyński tel. 776 75 97
 Sprawy finansowe - Małgorzata Nędzka 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

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność ArcelorMittal Poland S.A.

- Dąbrowa Górnicza

serdecznie zaprasza Członków Związku do skorzystania z oferty

Strzelnicy w Sosnowcu

CENNIK PAKIETÓW:

STANDARD - 85,00 zł (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 20-strzałów (9x19), 2-strzały (12/76), tarcze.EXPERT - 127,00 zł (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 32-strzały (9x19), 2-strzały (12/76), tarcze.ELITE - 170,00 zł (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 52-strzały (9x19), 2-strzały (12/76), tarcze.MASTER - 212,00 zł (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 52-strzały (9x19), 10-strzałów (45),
4-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.SHOOTER - 255,00 zł (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 52-strzały (9x19), 12-strzałów(357/45/9),
10-strzałów (45) 4-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.OPERATOR - 340,00 zł (dla 1 lub 2 osób)
20-strzałów (22k), 80-strzałów (9x19), 12-strzałów(357/45/9),
10-strzałów (45) 4-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.TACTICAL - 425,00 zł (dla 1 lub 2 osób)
20-strzałów (22k), 100-strzałów (9x19), 12-strzałów(357/45/9),
16-strzałów (45) 6-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.

Voucher ważny jest 3 miesiące od dnia zakupu!

STRZELNICA
W SOSNOWCU41-219 Sosnowiec
ul. Braci Mieroszewskich 126bDystrybucja voucherów odbywa się
„na zamówienie”
- zainteresowani Członkowie Związku
muszą zgłosić chęć nabycia oraz wpłacić
gotówką równowartość zamówionego
voucheru
w sekretariacie Związku
budynek DAMM 4, pok. nr 7, tel. 61-05.

STRZELNICA

„Solidarność” dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland S.A. posiada w dystrybucji m.in. bilety do parków rozrywki tj.:

Park miniatur

INWAŁD

TWINPIGS

ZATORLAND

JURAPARK

i do innych.

Członkowie naszej organizacji
uprawnieni są do korzystania
z benefitów,
których wykaz dostępny jest
na stronie Zarządu Regionu:
solidarnoskatowice.pl/benefity

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność ArcelorMittal Poland S.A.

- Dąbrowa Górnicza

serdecznie zaprasza wszystkich Członków Związku do Śląskiego Wesołego Miasteczka

LEGENDIA - biletów jednorazowe

- 65,00 zł do 29.03.2024 r. - możliwość wykorzystania vouchera w dowolnym dniu w sezonie 2024
- 75,00 zł zakup od 1.04-30.09.24 r. - możliwość wykorzystania vouchera w dowolnym dniu w sezonie 2024

LEGENDIA Bilet Sezonowy

Członkowie Związku mogą zakupić kod/bilet sezonowy ważny do końca sezonu 2024 (październik)

- cena vouchera - 120,00 zł

Voucher uprawnia do:

- codziennych, jednorazowych wizyt na terenie Legendii w sezonie letnim 2024 w dniach, w których park jest czynny dla zwiedzających, zgodnie z kalendarzem otwarcia zamieszczonym na stronie www.legendia.pl (po opuszczeniu terenu Legendii w danym dniu, ponownie wejście nie jest możliwe!);
- wstępu na teren Legendii i korzystania ze wszystkich dostępnych w dniu wizyty atrakcji, zgodnie z obowiązującymi regulaminami i procedurami dostępnymi na terenie parku, stronie internetowej www.legendia.pl i w Infocentrum Legendii;
- korzystania z atrakcji Jama Bazylińska w okresie jej funkcjonowania w weekendy w okresie od 2.03 do 24.03.2024, nie później jednak niż do pierwszego dnia otwarcia sezonu letniego 2024
- wstępu na wszystkie wydarzenia oraz imprezy otwarte organizowane przez Śląskie Wesołe Miasteczko sp. z o.o. (w tym m.in. na Legendię at Night), z wyjątkiem tych, oznaczonych przez Organizatora, jako wyłączone z oferty Biletu Sezonowego;

Przed wizytą w parku sprawdź kalendarz otwarcia i harmonogram działania atrakcji dostępne na stronie www.legendia.pl

LEGENDIA

Dystrybucja biletów odbywa się
„na zamówienie”- zainteresowani Członkowie Związku muszą zgłosić
chęć nabycia oraz wpłacić równowartość
zamówionych biletów w sekretariacie Związku -
budynek DAMM 4,
pok. nr 6, tel. (32) 776-61-05.

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność ArcelorMittal Poland S.A.

- Dąbrowa Górnicza

serdecznie zaprasza wszystkich Członków Związku do Parku Rozrywki

ENERGYLANDIA

Członkowie Związku mogą dokonać zakupu voucherów w cenie:

obowiązujące w sezonie niskim: 06.04-21.06.24 r. oraz 02.09-27.10.24

- normalny - 149,00 zł
- ulgowy - 3-12 roku życia - 104,00 zł
- dziecko - 0-3 roku życia - 1,00 zł

obowiązujący w sezonie wysokim 22.06-01.09.2024

- normalny - 169,00 zł
- ulgowy - 3-12 roku życia - 124,00 zł
- dziecko - 0-3 roku życia - 1,00 zł

Bilet na sezon niski można również wykorzystać
w sezonie wysokim dopłacając w kasie 20,00 złENERGYLANDIA to największy Park Rozrywki w Polsce,
oferujący kilkadziesiąt atrakcji,
które znajdują się na obszarze 43 hektarów,
przeznaczony dla wszystkich grup wiekowych, zarówno
dzieci, młodzieży jak i osób dorosłych.Park zlokalizowany jest w miejscowości Zator na granicy
dwóch największych aglomeracji południa, Śląska i
Małopolski.W Energylandii kupując JEDEN BILET WSTĘPU
można korzystać ze wszystkich urządzeń i atrakcji
do woli i bez limitu.

Dystrybucja biletów odbywa się

„na zamówienie”

- zainteresowani Członkowie Związku muszą zgłosić chęć
nabycia oraz wpłacić równowartość zamówionych biletów w
sekretariacie Związku budynek DAMM 4, pok. nr 7, tel. 61-05.

„Solidarność” dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland S.A. posiada w sprzedaży bilety do dąbrowskiego

aquaparku
NEMO

Koszt jednorazowego biletu - 9 zł.

Ilość sztuk przysługująca jednej osobie jest ograniczona i wynosi 4 szt./miesiąc. Bilety są w ciągłej dystrybucji.

Szczegółowe informacje w zakresie benefitów dostępne są w sekretariacie Związku - budynek DAMM 4, pok nr 7, tel. 61-05.

WOLNY
Związkowiec str. 6Wydaje 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 1.000 egz.