Ukazuje się od 15 września 1980 roku

ISSN 1505-6724

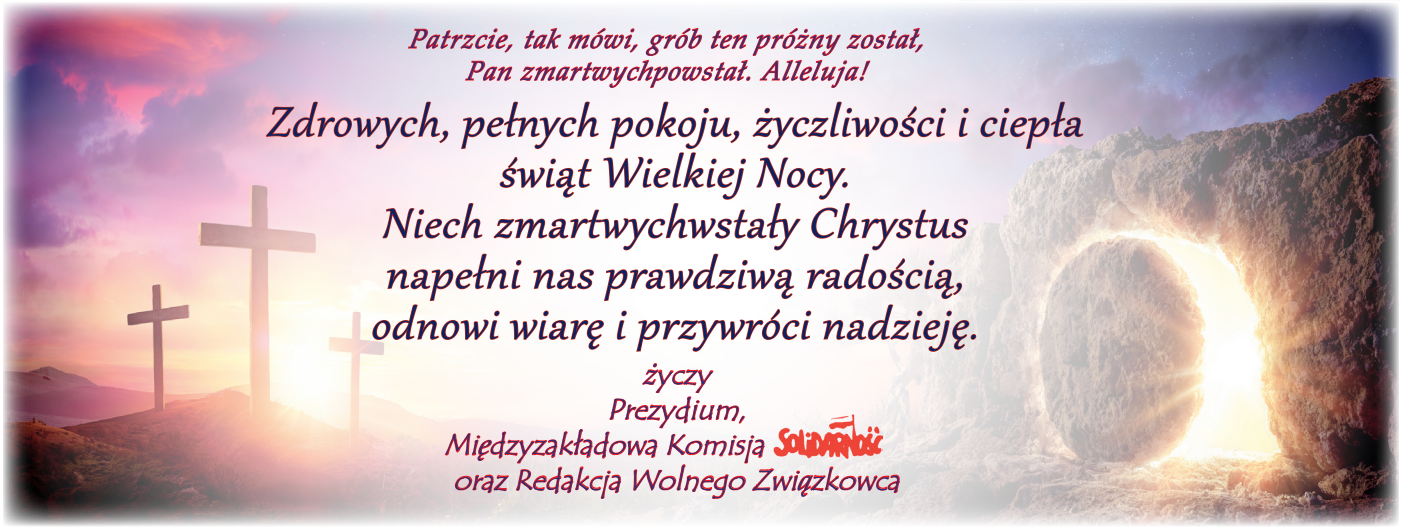
WOLNY Związkowiec

Pismo
Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego
Solidarność

Nr 6/2022 (810) HUTA KATOWICE 13 kwietnia 2022

Solidarni z Ukrainą

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność" w sposób kompleksowy uruchomił program wsparcia dla uchodźców wojennych z Ukrainy. Decyzją Prezydium Komisji Krajowej uruchomione zostało specjalne konto bankowe, na które wszyscy zainteresowani mogą wpłacać pieniądze. Nr konta: **05 1020 1811 0000 0902 0138 8693** Wpłaty należy dokonywać z dopiskiem „Solidarność z Ukrainą".



Wybory uzupełniające na kadencję 2018 - 2023

Lech Majchrzak Przewodniczącym Zakładowej Organizacji Koordynacyjnej

Lech Majchrzak w środę, 30 marca br. został wybrany na Przewodniczącego Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland S.A. Wiceprzewodniczącym Związku został Roman Wątkowski. Podczas posiedzenia przeprowadzono również wybory uzupełniające Członków Zakładowej Koordynacyjnej Komisji ZOK oraz Delegata na Walne Zebranie Delegatów Regionu Śląsko-Dąbrowskiego.

Lech Majchrzak od 19 stycznia br. jest Przewodniczącym Solidarności w dąbrowskim oddziale AMP, natomiast od środy, 30 marca pełni funkcję szefa Związku w całym AMP - Zakładowej Organizacji Koordynacyjnej skupiającej Solidarność ze wszystkich lokalizacji spółki: Dąbrowy Górniczej, Krakowa, Sosnowca, Świętochłowic, Chorzowa i Zdzieszowic.

Więcej str. 3

Podejście pracodawcy do BHP nie do przyjęcia

Bezpieczeństwo w AMP ważne, ale w ramach budżetu spółki?

Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników ArcelorMittal Poland S.A. nie może zależeć od zabudżetowanych w spółce środków finansowych - podkreślił Zastępca Przewodniczącego dąbrowskiej Solidarności Mirosław Nowak. Słowa te stanowią pokłosie licznych spotkań, na których przedstawiciel Związku wnosi o rozwiązanie licznych problemów w zakresie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

Przedstawiciele AMP wielokrotnie na forum publicznym wypowiadali się, że bezpieczeństwo pracowników spółki jest priorytetem, a sami pracownicy stanowią największą wartość dodaną firmy. I tak być powinno. Zdaniem Zastępcy Przewodniczącego NSZZ „Solidarność" ds. BHP - w AMP funkcjonują jednak dwa światy - ten przedstawiany zarządowi, ładny, kolorowy, ale tylko na slajdach i w publicznych wypowiedziach oraz ten rzeczywisty - niedoinwestowany, szary, brudny, niejednokrotnie stwarzający bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników.

Więcej str. 3

Czas najwyższy zainwestować w pracowników w Consensusie

Zmiany w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy w zakresie systemu motywacyjnego chce wprowadzić pracodawca w spółce Consensus. Solidarność również w tym obszarze oczekuje modyfikacji, jednak widzi je odmiennie - z korzyścią dla załogi. Propozycja Protokołu Dodatkowego do ZUZP była przedmiotem spotkania w czwartek, 7 kwietnia br.

Propozycja pracodawcy podpisania Protokołu Dodatkowego do ZUZP w zakresie zmian co do wprowadzania i stosowania systemu motywacyjnego została skrytykowana przez Solidarność.

Więcej str. 2

Podwyżki płac w AM BCOE

Porozumienie przedstawicieli ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland Sp. z o.o. Sp.k. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w roku 2022 zostało zawarte 23 marca 2022 r. Na jego mocy w spółce wdrożona została podwyżka płacy zasadniczej, nagroda wyrównawczo-inflacyjna oraz zmiany w dofinansowaniu posiłków.

W ramach porozumienia płacowego od 1 kwietnia br. pracodawca AM BCOE przeznaczył na wzrost płac zasadniczych dla wszystkich uprawnionych pracowników kwotę 300 zł brutto.

Więcej str. 2

Rozmowy na temat zmiany systemu premiowania

Czas najwyższy zainwestować w pracowników w Consensusie

C. d. ze str. 1 Powodem jest podjęta przez pracodawcę próba zmiany w ZUZP zapisów regulujących zasady wypłaty Funduszu Motywacyjnego Pracowników, a właściwie ich usunięcie. W zamian pracodawca oczekuje wprowadzenia zapisów, które dają mu możliwość jednostronnie - poprzez zarządzenie pracodawcy - wprowadzenia systemu motywacyjnego opartego na Funduszu Motywacyjnym Pracowników, którego wartość będzie powiązana z bieżącą i prognozowaną sytuacją ekonomiczno-rynkową spółki i będzie określana wg wyniku ekonomicznego EBIT osiąganego przez spółkę. Pracodawca w propozycji z góry ogranicza wysokość tego parametru do 5%, a ewentualne nagrody byłyby przyznawane w spółce całkowicie uznaniowo raz do roku. Ponadto pracodawca zyskałby możliwość wprowadzania poprzez jednostronne zarządzenia innych systemów motywacyjnych określających zasady przyznawania pracownikom świadczeń dodatkowych.

Solidarność skrytykowała przedstawioną propozycję pracodawcy przede wszystkim z powodu „możliwości jednostronnego wprowadzenia przez pracodawcę systemu motywacyjnego", który może, ale nie musi zostać wprowadzony dobrą wolą i na zasadach wyłącznie ustalonych przez pracodawcę. Ponadto powodem dokonywanych zmian nie może być - jak przedstawił pracodawca - konieczność dostosowania przepisów spółki do dyrektyw grupy Impel, do której również Consensus należy. Pracodawca jest zobowiązany bowiem do współpracy w obszarze spraw pracowniczych z funkcjonującymi w spółce organizacjami związkowymi.

Przedstawiciel Związku wniósł do pracodawcy o wprowadzenie w Consensusie rzeczywistego funduszu motywacyjnego wypłacanego co miesiąc opracowanego na jasnych i przejrzystych zasadach. Zobowiązał się przy tym do przedstawienia pracodawcy propozycji strony związkowej w tym zakresie, bowiem jak podkreślił - już czas najwyższy zainwestować w pracowników.

Rozmowy dotyczące zmian systemu motywacyjnego będą kontynuowane.

Zawarto porozumienie na 2022 r.

Podwyżki płac w AM BCOE

C. d. ze str. 1 Pracodawca na wzrost indywidualnych płac zasadniczych pracowników w ramach harmonizacji zasad wynagradzania przeznaczył średnio 75 zł /uprawnionego pracownika - wg decyzji kierownictwa oraz Dyrektora Biura.

Biorąc pod uwagę bieżącą sytuację strony uzgodniły wypłatę wraz z wynagrodzeniem za marzec br. nagrody wyrównawczo-inflacyjnej dla wszystkich uprawnionych pracowników spółki w wysokości 500 zł. Dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość nagrody ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Dodatkowo zawarte porozumienie zakłada waloryzację od 1 kwietnia 2022 r. dofinansowania do posiłków do kwoty 1,25 zł za każdą godzinę świadczenia pracy w danym miesiącu wynikającą z harmonogramu czasu pracy pracownika.

Przez uprawnionych pracowników należy rozumieć pracowników AMBCOE, którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłaty nagrody wyrównawczo-inflacyjnej (tj. 1 kwietnia br.) oraz wynagrodzenia za kwiecień (tj. 1 maja br.) będą pozostawali w zatrudnieniu z wyłączeniem osób zatrudnionych po 31 grudnia 2021 r.; osób w trakcie okresu wypowiedzenia; osób nieaktywnych tj. przebywających na: urlopach wychowawczych oraz urlopach bezpłatnych, urlopach macierzyńskich, długotrwałych zwolnieniach lekarskich (dłużej niż pełen kalendarzowy miesiąc).

Mimo pandemii MKP w pełni funkcjonowała

Komisja Pojednawcza w AMP w 2021 r. rozwiązała 16 sporów pracowniczych

Działalność Międzyzakładowej Komisji Pojednawczej przy ArcelorMittal Poland S.A. w Dąbrowie Górniczej regulują zapisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy stanowiące, iż celem polubownego załatwiania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy powoływana jest wspólnie przez Pracodawcę i Organizacje Związkowe Komisja Pojednawcza.

Do MKP DG w 2021 r. wpłynęło w sumie 20 wniosków od pracowników AMP i pracowników zatrudnionych w spółkach wydzielonych ze struktur huty w wyniku restrukturyzacji - 7 z Zakładu Stalownia, 5 z Zakładu Walcownia, 3 z Zakładu Wielkie Piece, 2 z Zakładu Energetycznego, 2 z Kolpremu i 1 wniosek, który ze względu na wybieganie poza kompetencje Komisji został wnioskodawcy zwrócony.

W ramach prac MKP w 16 przypadkach pomiędzy pracownikami a pracodawcą zawarta została ugoda, 3 postępowania nie doprowadziły do zawarcie porozumienia. W 1 przypadku posiedzenie Komisji zakończono protokołem, w którym stwierdzono, że pracownik nie zgłosił się w wyznaczonym terminie posiedzenia, nie wyznaczono kolejnego terminu z uwagi na brak woli zawarcia ugody i jednoznaczne stanowisko Pracodawcy.

W 1 przypadku Komisja pracowała na wniosek Sądu Pracy w Dąbrowie Górniczej, gdzie przedstawiła wymagane informacje wraz z dokumentacją przebiegu sprawy.

Pomimo panującej w 2021 r. pandemii cztery posiedzenia MKP odbyły się w sposób tradycyjny natomiast pozostałe przeprowadzone zostały w trybie zdalnym (telefonicznie oraz on-line).

Interwencja w sprawie SocjalPartner

Solidarność podjęła interwencję w zakresie problemów z pełnym wdrożeniem obsługi socjalnej przez aplikację SocjalPartner domagając się wprowadzenie możliwości równorzędnego składania wniosków w wersji papierowej. Pracodawca zaoferował wsparcie pracowników w tym zakresie, jednak nie zamierza utrzymywać papierowej obsługi funduszu.

Solidarność w związku z licznymi zgłoszeniami pracowników co do wprowadzenia od 1 stycznia 2022 r. obsługi socjalnej pracowników obszaru śląsko-dąbrowskiego tylko i wyłącznie poprzez platformę SocjalPartner.pl - podjęła w tym zakresie interwencję u pracodawcy. Zgłoszenia pracowników dotyczyły szeregu problemów - od trudności z założeniem konta, dołączeniem wymaganych plików, po sytuacje braku dostępu przez pracownika do odpowiednich narzędzi tj. komputer, skner czy internet czy też braku umiejętności poruszania się w świecie online.

Pracodawca zdecydował, że nie ma możliwości powrotu do analogowej (papierowej) formy obsługi ZFŚS. W związku z podjętą interwencją zapewnił, iż wszystkie osoby mające trudności z obsługą socjalną poprzez SocjalPartner, czy też nie posiadający komputera, dostępu do sieci internetowej, które zgłoszą się do Sanpro Synergy - otrzymają stosowną pomoc.

Spółka realizująca działalność socjalną w imieniu pracodawcy wyznaczyła stanowiska komputerowe wraz z dostępem do skanera, na których pracownik Sanpro Synergy udzieli pełnej pomocy w założeniu konta/profilu w SocjalPartner, a następnie pomoże w złożeniu wniosków w ramach ZFŚS.

Poza pracą mamy hobby...

Każdy z nas poza pracą zawodową ma swoje własne zainteresowania, hobby, realizuje swoje pasje, spełnia marzenia. W ostatnim czasie od jednego z Członków NSZZ „Solidarność" otrzymaliśmy wiersz, który publikujemy.

Najjaśniejsza Rzeczpospolita

Tyś, Polsko jedyną ostoją naszą,
Tyś, zdrojem co ludzkie pragnienia gaszą.
Nie oddamy Cię święty okruchu chlebie,
Kochamy i życie oddamy za Ciebie.

My „Murem Za Polskim Mundurem",
Hymn śpiewamy wszyscy jednym chórem.
Staniemy jak bohaterscy – żołnierze, strażnicy,
Strzec będziemy naszej świętej granicy.

Lecz są i tacy, sprzedajne łotrzyki,
Co haniebne na wiecach wznoszą okrzyki.
Co za garść „marek" lub rubli trzos,
Przeciwko Polakom zdzierają swój głos.

Ale Ty, Najjaśniejsza Rzeczypospolita,
Wiesz, że nie pokona Cię obca elita.
Z nami zwyciężysz to plugawe zło,
Z Bogiem dźwigniemy nasz sztandar i godło.

J. Cz.
*Dąbrowa Górnicza – Tucznawa 10.I.*2022 r.

Wybory uzupełniające na kadencję 2018 - 2023

Lech Majchrzak Przewodniczącym Zakładowej Organizacji Koordynacyjnej

C. d. ze str. 1 Lech Majchrzak Członkiem NSZZ „Solidarność" jest od marca 1988 r. i praktycznie od samego początku jest aktywnym działaczem na różnych szczeblach Organizacji reprezentując pracowników zarówno na poziomie AMP jak i w strukturach ponadzakładowych - regionalnych i krajowych, a także w licznych innych rozmowach, w tym również na forach rządowych. Posiada bardzo dużą wiedzę i doświadczenie w działalności związkowej zdobyte podczas pracy i licznych szkoleń.

Podczas zebrania Lech Majchrzak pogratulował **Romanowi Wątkowskiemu** wyboru na Przewodniczącego Solidarności w krakowskim oddziale AMP, który jednocześnie - w związku z rezygnacją złożoną przez dotychczasowego Szefa Związku z Krakowa - Władysława Kieliana z pełnienia funkcji we władzach Związku - został Wiceprzewodniczącym Solidarności w AMP.

Po wyborach uzupełniających w ramach Prezydium ZOK-u pracować będą również:

- Wiesław Zając (Kraków) jako Skarbnik;
- Mirosław Nowak (Dąbrowa Górnicza) jako Sekretarz;

oraz pozostają Przewodniczący poszczególnych MOZ-ów:

- Andrzej Uglorz ze Świętochłowic;
- Dariusz Kaczmarek z Sosnowca;
- Zbigniew Maligłówka z Chorzowa;
- Zbigniew Wesoły ze Zdzieszowic.

Podczas zebrania uzupełniono również skład Zakładowej Koordynacyjnej Komisji ZOK o nowych Członków:

- Robert Dębiec (Dąbrowa Górnicza);
- Beata Suder (Kraków)

Delegaci wybrali również Delegata na Walne Zebranie Delegatów Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność", którym został Mariusz Pietruszka.

Jak podkreślił nowo wybrany Przewodniczący Solidarności Lech Majchrzak - *moim celem jest przede wszystkim poprawienie sytuacji pracowników. Bezpieczeństwo, warunki pracy i godne wynagrodzenie przy stabilnym zatrudnieniu to główne cele dla naszej organizacji związkowej. Jestem również otwarty na wszelkie inne sprawy, będę - jak dotychczas - starał się pozytywnie rozwiązywać wszelkie problemy, z jakimi Członkowie Solidarności będą się do nas zwracać. Moje drzwi są zawsze dla każdego otwarte. Patrząc na Związek w moim zamierzeniu jest Jego umocnienie i rozwój.*

Podejście pracodawcy do BHP nie do przyjęcia

Bezpieczeństwo w AMP ważne, ale w ramach budżetu spółki?

C. d. ze str. 1 Ten pięknie wykreowany to świat przedstawiany w raportach statystycznych, który zakłamuje realia. Istnienie takich rozbieżności niejednokrotnie potwierdziła również Państwowa Inspekcja Pracy podczas przeprowadzanych w AMP kontroli. Rzeczywistość pokazuje, że w AMP, pomimo prac wielu służb - w zakresie BHP do zrobienia wciąż jest wiele, a na działania te potrzebne są konkretne środki finansowe. W wielu jednak przypadkach przedstawiciele pracodawcy na różnych stopniach zarządzania - począwszy od spotkań zakładowych po Główną Komisję BHP - za główną przyczynę nierozwiązywania problemów BHP podają brak zabudżetowanych na ten cel środków.

Solidarność stanowczo nie zgadza się z takim podejściem do spraw BHP. Obowiązek zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych warunków pracy, ochrona zdrowia i życia pracowników musi mieć charakter bezwarunkowy. Oznacza to, że realizacja tego obowiązku nie może być uzależniona od stanu możliwości finansowych - środków zabudżetowanych lub też innych przeszkód organizacyjnych. Nic nie zwalnia pracodawcy z odpowiedzialności i obowiązków określonych w tym zakresie przez prawo.

Za przykład takiego postępowania Wiceprzewodniczący Związku Mirosław Nowak podaje odwlekanie w czasie szeregu zadań związanych z remontem i naprawą dachów w obiektach na terenie zakładów, bieżące utrzymanie w należytym stanie instalacji odpylających w rejonach Wielkich Pieców, taśmy spiekalniczej, sortowni koksu, chłodników czy też w rejonie Stalowni - hali ewakuacji żużla.

Jak podkreśla Mirosław Nowak - *gdy dochodzimy do progu wytrzymałości i Solidarność wręcz bombarduje pracodawcę zgłoszeniami i informacjami o występujących nieprawidłowościach na wszelkie sposoby - wówczas tworzone są priorytety, a kosztowne zadania spółka potrafi przeciągać nawet o kilka lat. To nie jest właściwe podejście, które występuje już od samej góry - począwszy od Zarządu. A to właśnie te osoby decydują, ile środków w danym roku przeznaczyć zakładom na sprawy związane z bezpieczeństwem. Przykładem tutaj może być informowanie członków zarządu AMP o braku bezpiecznego dojścia do miejsca pracy dla pracowników hali żelazostopów oraz serwisu. Wielokrotnie podejmowaliśmy interwencje w tym zakresie na najwyższym szczeblu zarządzania, począwszy od dyrektorów zakładu poprzez dyrektorów i prezesów AMP.*

Jak zaznaczył Wiceprzewodniczący - pracownicy hali żelazostopów by dojść do pracy muszą od lat pokonywać swoisty tor przeszkód, który zagraża ich zdrowiu, a może nawet życiu. Zmuszeni są do pokonywania ciągle zalewanego dużą ilością wody przejścia, sięgających do kolan zwałów błota, a to wszystko w obecności stwarzających zagrożenie potężnych maszyn poruszających się w tym obrębie przewożących żużel pomiędzy halą ewakuacji żużla a dołami zlewczymi. Dodatkowo na całej długości drogi występuje ogromne zapylenie związane z procesem ewakuacji żużla, nie ma też odpowiedniego oświetlenia.

W ostatnim okresie Solidarność wniosła do nowego Dyrektora Zarządzającego Oddziałem Surowcowym o przeprowadzenie w tym obszarze audytu. Efektem powyższego jest decyzja podjęta w porozumieniu z Dyrektorem Zakładu Stalownia co do doraźnych działań zabezpieczających mających poprawić sytuację w tym miejscu. Zgodnie z wnioskami przedstawionymi przez przedstawiciela Związku pracodawca podjął działania mające na celu przygotowanie ścieżki komunikacyjnej dobrze oświetlonej i oznakowanej, by wyeliminować zagrożenie, a w dłuższej perspektywie planowane jest wykonanie odpowiadającej standardom infrastruktury zapewniającej bezpieczne dojście do hali. Celem eliminacji zagrożenia pracodawca na wniosek Solidarności zobowiązał się do czasowego zapewnienia pracownikom transportu spod budynku socjalnego do miejsc pracy.

W tym miejscu pojawia się również pytanie - czy w takich miejscach, znajdujących się nieco na uboczu nie ma przedstawicieli BHP? Czy nie obowiązuje w nich WCM?

Nie mniej jednak po przeprowadzonym audycie i dalszych pracach w tym obszarze pojawiła się nadzieja na zmianę podejścia do spraw BHP, przynajmniej w ramach współpracy z nowym Dyrektorem Zarządzającym. To on w przypadku tej konkretnej interwencji jako jedyny zauważył problem i podjął kroki celem jego rozwiązania. Zagadnienie to było również zgłaszane na innych forach. *Więcej str. 4*

Podejście pracodawcy do BHP nie do przyjęcia

Bezpieczeństwo w AMP ważne, ale w ramach budżetu spółki?

C. d. ze str. 3 Kontynuując temat Przedstawiciel Związku podkreślił, iż - *Jeśli chodzi o sytuację zapylenia w rejonie hali ewakuacji żużla stwierdzamy, że w wyniku tej inwestycji związanej z procesem wylewania, chłodzenia i transportu żużla nastąpiło drastyczne pogorszenie warunków pracy związane z występującym potężnym zapyleniem. Z informacji przekazywanych do związków zawodowych wynikało, że proces ten będzie przeprowadzany w sposób nowoczesny zapobiegający wtórnej emisji pyłów. Rzeczywistość jednak pokazała, że stało się odwrotnie - na niesamowite zapylenie związane z procesem ewakuacji żużla narażeni są właściwie wszyscy pracownicy Stalowni, włącznie z pracownikami warsztatów, jak również pracujący w budynku administracyjnym PSD. To problem nadal stanowiący wyzwanie, który nie może pozostać nierozwiązany. Działania podejmowane przez pracodawcę w tym zakresie są niewystarczające i nie przynoszą spodziewanych efektów. Tu wydaje się, że barierą jest konieczność wydania dużych środków finansowych.*

Wiceprzewodniczący w ramach audytu wraz z nowym Dyrektorem Zrządzającym odwiedził rejon spiekalni wielkich pieców, gdzie omówione zostały tam występujące problemy. Szczególna uwaga zwrócona została na zapylenie występujące na halach, w tym konieczność zabezpieczenia przed nim pracowników sterowni, przerdzewiałe i dziurawe dachy w rejonie taśm spiekalniczych stwarzające bezpośrednie zagrożenie dla pracowników ze względu na zagrożenie wypadania szyb i świetlików na przejścia komunikacyjne oraz na zalewanie instalacji podczas występujących opadów deszczu. Celem rozwiązania tych problemów niezbędne jest wyasygnowanie dodatkowych środków finansowych na pilny remont dachów. To nie może czekać w kolejce priorytetów, nie może również czekać na kolejne budżety, w których zostaną lub nie przewidziane środki na ten cel. Zagrożenie jest zbyt poważne.

Ponadto Mirosław Nowak zwrócił uwagę na niewłaściwą politykę z zakresie BHP w stosunku do występujących zagrożeń w zależności od odpowiedzialności - niejednokrotnie poważne kwestie, za które odpowiedzialny jest de facto pracodawca są niezauważane, czy też pomijane, a za te, których nie dopilnował szeregowy pracownik, choćby błahe, są wyciągane konsekwencje, często zbyt surowe patrząc na skalę przewinienia. W podejściu do tej kwestii również potrzebna jest zmiana. Pracownicy nie mogą czuć się zastraszeni, nie powinni się stresować ze względu na pojawienie się w ich miejscu pracy przedstawiciela BHP, gdyż wówczas mogą popełniać błędy. Przedstawiciel BHP powinien być dla nich wsparciem. Tak jak wsparciem dla pracodawcy powinna być dobra i efektywna współpraca z organizacjami związkowymi jako przedstawicielami załogi, bo wierzymy, że dobro pracownika jest nie tylko frazesem, ale najważniejszym priorytetem w firmie.

Brak współpracy ze stroną społeczną skutkuje tym, że zarząd ma nieprawdziwy obraz sytuacji w spółce. Przedstawiciele pracodawcy nie chcą do końca słuchać i mamy wrażenie, że zasłaniają się procedurami lub przez odmowę wpisu zgłoszonego problemu do protokołu - uznają, że danego zagrożenia nie ma. Takie działania są szczególnie niebezpieczne - podkreślił Związkowiec. - *Chciałbym jednak podziękować Panu Dyrektorowi Zarządzającemu z Oddziału Surowcowego za otwartą postawę w obszarze bezpieczeństwa, pochylenie się nad zgłaszanymi tematami oraz liczymy na dalszą konstruktywną współpracę.*

Zebranie sprawozdawcze MPKZP

Zarząd Międzyzakładowej Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej przy ArcelorMittal Poland S.A. w Dąbrowie Górniczej informuje Członków MPKZP DG, że Walne Zebranie Sprawozdawcze za 2021 r. odbędzie się w dniu 22 kwietnia 2022 r. o godz. 14.00, w sali nr 120 budynku dyrekcyjnego ArcelorMittal Poland S.A.

Spotkanie zostanie zorganizowane z zachowaniem wszystkich wymogów określonych przez Dyrekcję Wykonawczą AMP dotyczących organizacji spotkań w spółce w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemiologicznego.

Zgodnie z przekazaną przez Zarząd MPKZP informacją - udział w tym spotkaniu możliwy jest tylko po wcześniejszym zgłoszeniu chęci uczestnictwa i potwierdzeniu przez Przewodniczącego Zarządu MPKZP umieszczenia zainteresowanej osoby na liście obecności.

Osoby nie zgłoszone wcześniej i którym nie potwierdzono umieszczenia na liście obecności nie będą mogły wziąć udziału w zebraniu.

Posiedzenie Międzyzakładowej Komisji

Informujemy Członków Międzyzakładowej Komisji MOZ NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza, iż kolejne posiedzenie MK odbędzie się 27 kwietnia br. o godz. 8.00 w Restauracji Jedenastka - na dużej sali.

Obecność Członków MK obowiązkowa.

ArcelorMittal Poland S.A. w trosce o załogę

Dobre praktyki dotyczące równowagi i dobrostanu pracowników

W ArcelorMittal Poland S.A. pracodawca wprowadził „Dobre praktyki dotyczące równowagi i dobrostanu pracowników AMP". Wytyczne dotyczą wszystkich pracowników spółki, a ich celem jest zbudowanie takiej organizacji pracy, w której wszyscy pracownicy będą mieli zapewnione poczucie sensu z wykonywanych zadań i pracy w zgodzie z własnymi wartościami i wartościami wyznawanymi przez grupę ArcelorMittal.

Najważniejszymi czynnikami, na które zwraca uwagę pracodawca w dokumencie mającymi wpływ na równowagę i dobrostan pracowników jest spójna, oparta o wartości kultura organizacyjna oraz przełożeni rozumiejący te kwestie i posiadający kompetencje w tym zakresie, dobra atmosfera w pracy, zapewnienie pracownikom poczucia wsparcia, bycia docenianymi, poczucia sensu wykonywanej pracy, realnego wpływu na jej przebieg i współodpowiedzialności za wyniki.

Celem wsparcia idei równowagi i dobrostanu pracodawca zobowiązuje się do ustalania wspólnie z pracownikami celów indywidualnych w zgodzie z metodą SMART, promowania (gdzie to możliwe) elastycznego czasu pracy i umożliwiania wykonywania pracy zdalnej, wprowadzenia jednolitych zasad organizowania spotkań wewnętrznych w tym w sposób bezpośredni oraz za pomocą narzędzi do komunikacji zdalnej.

W przyjętych zasadach pracodawca zaleca organizowanie spotkań tylko w godzinach pracy jego uczestników (z wyłączeniem sytuacji awaryjnych), sprawdzać i potwierdzać dostępność uczestników spotkania gwarantując 10-minutową przerwę pomiędzy spotkaniami, w przypadku spotkań dłuższych niż 1 h należy zapewnić 10 min. przerwę po półtorej godzinie pracy dla celów higienicznych oraz w celu przewietrzenia pomieszczenia, w przypadku spotkań formalnych przekazanie tematu, dokładnej i przemyślanej agendy wraz z materiałami uczestnikom spotkania z wyprzedzeniem, punktualne jego rozpoczęcie i zakończenie zgodnie z planowanymi ramami czasowymi, efektywne wykorzystanie czasu spotkania i podsumowanie omówionych kwestii/decyzji. W przypadku spotkań formalnych należy sporządzić pisemne sprawozdanie ze spotkania i rozdystrybuować wśród jego uczestników.

W zakresie zarządzania czasem pracy pracodawca zaleca by nie organizować spotkań, nie wysyłać maili/nie dzwonić po godzinach pracy, w tym także w czasie dni wolnych od pracy (z wyłączeniem sytuacji awaryjnych) oraz do osób przebywających na urlopie lub absencji chorobowej. Przed wysłaniem maila czy nawiązaniem rozmowy należy zwrócić uwagę na odpowiedzi automatyczne oraz przy wysyłaniu e-maili - by wysyłać je do osób bezpośrednio związanych z poruszanym tematem. Pracodawca zaleca również by nie wysyłać maili w sprawach, które można omówić przez telefon lub komunikator.

Ponadto pracodawca zaleca umożliwianie pracownikom udziału w szkoleniach/webinarach/warsztatach/e-learningach dotyczących dobrostanu, promowanie i zachęcanie do udziału w inicjatywach typu team building / offsite, w tym spotkaniach po pracy, piknikach firmowych, wykorzystywanie spotkań w ramach procesu ocen do rozmowy z pracownikiem na temat dobrostanu, przeprowadzanie kampanii informacyjnych i aktywności prozdrowotnych wspierających równowagę i dobrostan.

Sposób na szybkie obniżenie kosztów hutnictwa

Co zrobić, żeby w Europie nie zabrakło stali?

Wojna na Ukrainie wywróciła przemysł stalowy w Polsce i całej Unii Europejskiej do góry nogami. Hutnictwo ma dziś potężne problemy, a szalejące ceny stali są zagrożeniem dla funkcjonowania wielu innych branż. Koszty produkcji w europejskich hutach można obniżyć o kilkadziesiąt procent praktycznie z dnia na dzień. Potrzebna do tego jest wyłącznie polityczna wola.

80 proc. rudy żelaza zużywanej w polskich hutach pochodzi z ukraińskiego Krzywego Rogu. Ta informacja najlepiej obrazuje, co dla branży oznacza rosyjska inwazja na Ukrainę. Co prawda zapasy rudy na składowiskach wystarczą na utrzymanie produkcji jeszcze przez wiele tygodni, ale huty muszą być przygotowane na konieczność ściągania surowców z innych kierunków. A to nie będzie ani proste, ani tanie. – *Pozostaje kierunek zamorski, przede wszystkim Brazylia, bo to obecnie największy eksporter rudy żelaza na świecie. Trzeba się jednak liczyć z kilkoma problemami. Po pierwsze, ta ruda będzie coraz droższa. Chociażby z uwagi na duży popyt oraz wyższe ceny frachtu spowodowane drogą ropą. Po drugie, ruda z Brazylii nie przypłynie statkami z dnia na dzień* – mówi Andrzej Karol, przewodniczący Krajowej Sekcji Hutnictwa NSZZ Solidarność.

Gwałtownie drożeją również inne surowce wykorzystywane w hutnictwie. Od wybuchu wojny złom używany w elektrycznych stalowniach podrożał z 500 $ do 700 $ za tonę. Jak przekonuje Andrzej Karol, niebawem największym problemem może być nie cena, ale dostępność złomu. – *Nasz kraj jest eksporterem netto złomu. Teoretycznie więc mamy rezerwy na krajowym rynku. Pytanie brzmi, czy będziemy potrafili je ochronić. Na świecie wszyscy skupują złom na potęgę. Chińczycy dotują swoje firmy importujące złom. Tymczasem zgodnie z unijnymi przepisami, w naszym kraju złom jest traktowany jako odpad, a nie cenny surowiec. To utrudnia składowanie i obrót tym towarem oraz podnosi koszty. Może dojść do kuriozalnej sytuacji, że nadal będziemy eksportować ogromne ilości złomu, a w polskim hutnictwie go zabraknie* – tłumaczy przewodniczący.

Po wybuchu wojny na Ukrainie ceny stali poszybowały. Za niektóre wyroby stalowe trzeba dziś zapłacić kilkadziesiąt lub nawet 100 proc więcej niż przed rozpoczęciem rosyjskiej inwazji. Warto tutaj przypomnieć, że 80 proc. zużywanej w Polsce stali pochodzi importu, a więc drożyzna jest tylko w niewielkiej części skutkiem tego, co dzieje się w krajowym hutnictwie.

Problem z ceną i dostępnością surowców wykorzystywanych do produkcji stali dotyczy całej Europy. Dodatkowo sytuację skomplikowało embargo na rosyjską i białoruską stal nałożone 15 marca przez Unię Europejską. Choć nikt rozsądny nie kwestionuje tej decyzji, nie ulega wątpliwości, że będzie ona miała negatywne skutki również dla UE. – *Stali nie zabraknie, ale będzie ona jeszcze droższa* – uważa Andrzej Karol. – *Już przed wojną w UE obowiązywały limity na import wyrobów stalowych z poszczególnych krajów spoza Wspólnoty. Po wprowadzeniu sankcji limity Rosji i Białorusi zostały rozdzielone na inne państwa sprzedające swoje wyroby stalowe w Unii. Ta luka zostanie więc szybko zapełniona, ale taniej raczej nie będzie* – dodaje szef hutniczej „S".

Istnieje sposób, aby niemal natychmiast obniżyć koszty hutnictwa w UE o kilkadziesiąt procent. Wystarczy, aby Bruksela podjęła decyzję o zawieszeniu EU ETS, czyli unijnego systemu handlu uprawnieniami do emisji CO2. *Więcej: solidrnosckatowice.pl*

Kogo nie można zwolnić?

W związku z Ustawą z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny do listy osób chronionych przed wypowiedzeniem umowy o pracę zostaną dopisani współmałżonkowie żołnierzy odbywających zasadniczą służbę wojskową.

W okresie odbywania przez żołnierza obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z małżonkiem żołnierza może nastąpić wyłącznie z winy pracownika oraz w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy – Art. 306 pkt 1 ustawy o obronie Ojczyzny.

Przypomnijmy, że Kodeks pracy daje ochronę przed wypowiedzeniem następującym osobom:

- pracownikom przebywających na urlopie wypoczynkowym, macierzyńskim, wychowawczym, bezpłatnym,
- pracownikom przebywającym na zwolnieniu lekarskim,
- pracownikom w wieku przedemerytalnym, gdy do nabycia prawa do emerytury brakuje im maksymalnie 4 lat, a uzgodniony okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury,
- kobietom w ciąży,
- działaczom związkowym,
- współmałżonkom żołnierzy zawodowych (od 23 kwietnia 2022).

Źródło: solidarnosc.org.pl

Solidarność o nowelizacji Nowego Ładu

Pełne składki zdrowotne dalej na barkach pracowników

Prezydium Komisji Krajowej pomimo licznych uwag krytycznych, pozytywnie ocenia zmiany w Polskim Ładzie. Obniżenie pierwszego progu podatkowego z 17 na 12 proc., likwidacja trudnej do zastosowania ulgi dla klasy średniej i przywrócenie preferencji dla osób samotnie wychowujących dzieci zasługują na zdecydowaną pozytywną ocenę. Niestety zmiany znowu komplikują system różnicując podatników na osoby fizyczne i te prowadzące działalność gospodarczą a pozytywne efekty obniżenia podatków nie są proporcjonalne dla wszystkich.

- Prezydium KK dostrzega wiele zmian, które są korzystne dla zdecydowanej większości podatników oraz uproszczą system podatkowy w stosunku do poprzedniej nowelizacji – czytamy w opinii do projektu ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych ustaw autorstwa ministerstwa finansów.

Jednocześnie zdaniem Solidarności nie można powiedzieć, że jednoznacznie tworzy przejrzysty i prosty system podatkowy tym bardziej, że polski system cechuje od wielu lat duża zmienność prawa podatkowego i jego daleko idące skomplikowanie. To stwarza trudność właściwej oceny, co przy ekspresowym tempie prac nad obecną nowelizacją stwarza poważne problemy z właściwą percepcją nie tylko przez ekspertów jak i zwykłych obywateli.

Jednym z głównych zarzutów do nowelizacji jest nieproporcjonalność korzyści.

- Pozytywny efekt obniżenia niższej stawki podatku do 12 proc. przy likwidacji tzw. ulgi dla klasy średniej, niestety nie jest proporcjonalny dla wszystkich podatników. Prezydium zwraca uwagę, że największe korzyści w stosunku do poprzednich rozwiązań uzyskają osoby wysoko zarabiające. To z kolei idzie wbrew dotychczasowej filozofii odwracania obowiązującego do końca ub. roku degresywnego systemu podatkowego w kierunku progresji podatkowej.

- Obniżenie podatku dochodowego od osób fizycznych z 17 do 12 proc. należy ocenić pozytywnie. Wspólnie z likwidacją ulgi dla klasy średniej efektem takiego rozwiązania będzie uproszczenie skomplikowanych wyliczeń zawartych w tzw. polskim ładzie, który zaczął obowiązywać od 1 stycznia 2022 r. Jednocześnie Prezydium KK zwraca uwagę, że zmiana ta będzie zdecydowanie korzystniejsza dla osób zarabiających powyżej drugiego progu podatkowego, co zdaniem Prezydium KK wpływa negatywnie na progresywność podatku dochodowego od osób fizycznych – czytamy w opinii. *Więcej: solidarnosc.org.pl*

Nie wiesz? Pytaj! *Interwencje*

Przewodniczący MOZ NSZZ "S" ArcelorMittal Poland	- Lech Majchrzak tel. 776 61 05
Interwencje, zatrudnienie	- Mariusz Pietruszka 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

DOŁĄCZ DO NAS BO WARTO!

Solidarność

MOZ NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza serdecznie zaprasza Członków Związku na spektakl

KLIMAKTERIUM 2 czyli Menopauzy Szał

Wydawało nam się, że o klimakterium powiedzieliśmy już wszystko... Myliliśmy się! Elżbieta Jodłowska powraca z nowym hitem! „Klimakterium 2 czyli Menopauzy Szał" powstało na wyraźną prośbę publiczności, która chciała poznać dalsze losy bohaterek – już nie młodych, ale jakże młodych.

Wciąż walcząca z nadwagą, ale już nie bezrobotna Pamela i Zosia, zaradna pani domu, starym zwyczajem przybywają świętować kolejne urodziny Maliny. Tym razem spotykają się w jej, dopiero co otwartym, pubie. Brakuje tylko Krychy, która też miała przybyć, ale... tego nie zdradzimy! Za to pojawia się, obdarzona liryczną duszą, Angela, która wraz z Maliną prowadzi interes. Gdzie zaś zbierają się tak różne kobiety, które tyle czasu się nie widziały i mają sobie wiele do powiedzenia, tam jest głośno, śmiesznie i zaczyna się zabawa!

Ponad 1800 przedstawień „Klimakterium...i już" w ciągu 6 lat od premiery wyraźnie pokazuje, że kobieta wraz z jej problemami, to temat niewyczerpany. Nasze bohaterki ,,wyklęte wstały z poniżenia" i realizują to, o co tak walczyły w pierwszej części: udowadniają, że klimakterium to nie koniec świata, a dopiero początek nowego życia.

Zupełnie nowe piosenki we wspaniałych aranżacjach i z zabawnymi tekstami, których nie można przestać nucić, złożone choreograficzne układy i ta niepowtarzalna energia, którą występujące na scenie aktorki dzielą się z publicznością. Częścią z nich spotkaliśmy się w „Klimakterium...i już!", ale do tego zacnego grona dołączyły też nowe artystki, jedna lepsza od drugiej i wszystkie zupełnie znakomite. I każda z nich wnosi do spektaklu coś zupełnie niepowtarzalnego.

Pałac Kultury Zagłębia w Dąbrowie Górniczej 17 maja 2022 r. o godz. 19.00

Koszt biletu - 65 zł i 60 zł (balkon). Bilety oraz szczegółowe informacje dostępne są w sekretariacie Związku - budynek DAMM 4, pok nr 7, tel. 61-05.

MOZ NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza posiada w sprzedaży dla Członków Związku bilety do

aquaparku NEMO

Koszt jednorazowego biletu - 8 zł Ilość sztuk przysługująca jednej osobie ograniczona - 4 szt./miesiąc.

Karnety i bilety oraz szczegółowe informacje dostępne są w sekretariacie Związku - budynek DAMM 4, pok nr 7, tel. 61-05.

Ilość biletów jest ograniczona - 4 szt./miesiąc.

MOZ NSZZ „Solidarność" AMP S.A. Dąbrowa Górnicza posiada w sprzedaży dla Członków Związku kupony do kina.

HELIOS

Kupony, których cena wynosi 11 zł można wykorzystać na dowolnie wybrany seans zarówno w technologii 2D, jak i 3D w kinach zlokalizowanych: w Dąbrowie Górniczej - CH Pogoria oraz w Sosnowcu. Po wybraniu filmu należy zgłosić się wraz z kuponem do kasy kina i wymienić go na bilet.

Kupony są do nabycia przez Członków Solidarności w sekretariacie Związku - budynek DAMM 4, pok. 6. Zainteresowane osoby są zobowiązane do osobistego odbioru biletów.

Ilość kuponów na 1 osobę w danym miesiącu jest ograniczona do 2 sztuk.

Kupony są dostępne przez cały miesiąc.

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 1.000 egz.