



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 6/976

6 lutego 2008 r.

Zespół roboczy

Pracodawca - 6, związki - 12

Teoretycznie negocjacje płacowe rozpoczęły się już w roku ubiegłym. Przebieg dotychczasowych rozmów zamykał się jednak w tematach związanych z nowym systemem płacowym i propozycjami pracodawcy związanymi z dodatkiem zmianowym, sposobem jego waloryzacji oraz wliczeniem do płacy zasadniczej obecnie wypłacanej premii i nowej jej formuły. Jednakże dopiero na ostatnim posiedzeniu zespołu roboczego, który odbył się w ostatni dzień stycznia, tak naprawdę zaczęto rozmawiać na temat wskaźnika przyrostu wynagrodzenia na rok 2008. W ubiegłorocznych, wstępnych założeniach do biznes planu ArcelorMittal Poland przyjęto wzrost wynagrodzeń tylko o 3,5%. Autorów biznes planu chyba zaskoczyła ubiegłoroczna decyzja rządu (PiS), która przyjęła na rok 2008 wskaźnik przyrostu wynagrodzeń w wysokości do 6%.

Jeszcze w roku ubiegłym Zakładowa Komisja Koordynacyjna NSZZ „Solidarność” Mittal Steel Poland, jako jedyna z nielicznych organizacji związkowych w Hucie, w przyjętym stanowisku określiła wysokość swoich żądań płacowych. Przypomnijmy, że „Solidarność” domaga się:

1. *Wzrostu miesięcznej płacy zasadniczej w roku 2008 w wysokości średnio 300 zł/pracownika, z terminem wprowadzenia od 1 stycznia 2008 roku.*

2. *Nagrody wypłaconej pracownikom w roku 2008, wynoszącej 2 % kwoty zysku netto osiągniętego za rok 2007.*

Pracodawca w osobie dyr. Andrzeja Węglarza stwierdził, że pomimo iż przyjęty został w biznes planie wzrost płac o 3,5% to proponuje wzrost wskaźnika płacy w roku bieżącym w wysokości do 6%. W jego ramach **pracodawca zaproponował:**

- zmianę formy wypłacania dodatków zmianowych z obecnej 30% dopłaty do stawki osobistego zaszerzgowania, na kwotowy dodatek zmianowy w wysokości 600 zł na miesiąc w nominalnym czasie pracy (tj. ok. 3,58 zł za każdą godzinę pracy w tym systemie). Wyliczono, że szacunkowy koszt wprowadzenia tej zmiany spowodowałby średni przyrost na 1 zatrudnionego w wysokości ok. 31 zł. Jak już pisaliśmy, większość pracowników systemu 4BOP nie przekracza obecnie 600 zł dodatku zmianowego. Pracownikom, którym dodatek zmianowy przekracza 600 zł różnica ma zostać wliczona o płacy zasadniczej. Problem przejścia z dodatku procentowego na dodatek kwotowy nastęrcza jednak trudności z uwagi na brak podpisu jednego ze związków zawodowych z Huty Częstochowa, który jest stroną Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy regulującego sposób wypłaty dodatku zmianowego w hutnictwie. W związku z tym dyrekcja personalna ArcelorMittal Poland poinformowała, że wystąpi pismem do stron uprawnionych do zawarcia układu zbiorowego w ArcelorMittal Poland (na podst. art. 241²⁷ Kodeksu

kontynuacja na str. 2

ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

Obecni na zebraniu przewodniczący zostali poinformowani o przebiegu ostatniego posiedzenia związkowego zespołu roboczego, który zajmuje się obecnie opracowaniem projektu nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla ArcelorMittal Poland.

Prace, jak powiedział Leszek Kochan, prowadzone są dwutorowo. Z jednej strony dotyczą części ogólnej, a w tym nowego zapisu o sposobie waloryzacji płac. Z drugiej - dotyczą świadczeń związanych z wykonywaną pracą. W tym przypadku chodzi nie tylko o świadczenia socjalne takie jak dopłaty do hoteli, dowóz pracowników, środki czystości, posiłki, napoje i inne, ale też np. o zasady wynagradzania za pracę zmianową.

Niestety, powoli, wraz z kolejnymi nowelizacjami, z kodeksu pracy znikają pewne korzystne dla pracowników zapisy. Dlatego też związkowcy dążą do tego, by nabyte przez hutników uprawnienia zapisane zostały w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Takim przykładem korzystniejszego niż kodeksowy zapisu w naszym ZUZP jest zapis zobowiązujący pracodawcę do pokrycia kosztów leczenia pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy.

Związkowy zespół roboczy chce dokonać rewolucyjnej zmiany, jeżeli chodzi o zasady płacenia za zmianowość. Proponuje, aby tzw. „dodatek zmianowy” wypłacany był w jednakowej kwocie wszystkim osobom pracującym na zmiany (do tej pory obliczany był procentowo od pensji). Uważa, zresztą nie bezpodstawnie, że uciążliwość pracy na zmianach jest dla wszystkich taka sama, niezależnie od tego, jaką kto ma stawkę wynagrodzenia zasadniczego. Propozycja jest taka, aby ujednolicony dodatek wynosił 600 zł. Osoby, które do tej pory otrzymywały dodatek w kwocie wyższej niż 600 zł, różnicę ponad tę kwotę miałyby wliczoną w stawkę zasadniczą. Dodatek zmianowy co roku byłby waloryzowany.

Co do tegorocznych podwyżek płac, to związki zawodowe ustaliły zgodnie, że występować będą o podwyżkę rzędu 12 proc., a więc dwa razy więcej niż proponuje pracodawca. Negocjacje płacowe prowadzone są na forum Zespołu Centralnego, którego najbliższe posiedzenie zaplanowane zostało na 7 lutego.

Pracownicy, którzy z krakowskiego oddziału przeszli niedawno do spółek, oczekują niecierpliwie na wypłatę nagród za dobre wyniki finansowe roku ubiegłego. Wypłata tych nagród zostanie zrealizowana, gdy ArcelorMittal przeleje spółkom na ten cel odpowiednią kwotę. Czy wiadomo, kiedy to się stanie? - pytał przewodniczący dawnego ZT - Stanisław Lebiest. Władysław Kielian wyraził przypuszczenie, że wypłata nagród w spółkach odbędzie się w tym samym terminie co w samej hucie. Teoretycznie jest możliwe, by zarządy spółek podjęły decyzję o

dokończenie na str. 4

dok. ze str. 1 PRACODAWCA - 6, ZWIĄZKI - 12

su pracy) o zawieszenie na okres 3 lat stosowania artykułów PUZP odnoszących się do tej kwestii;

- dokonanie zmian w obecnych zasadach premii motywacyjnej, poprzez wliczenie obecnej kwoty bazowej (200 zł) do wynagrodzenia brutto pracowników (z uwzględnieniem pochodnych oraz uruchomienie nowych zasad premiowania w proponowanej wysokości 4% wynagrodzenia zasadniczego. Skutki wprowadzenia nowej premii dałyby średnio ok. 100 zł na pracownika;
- dokonanie wypłat z tytułu osiągniętych wyników finansowych w 2007 roku w łącznej wysokości 2.664 zł, z czego należałoby odliczyć 600 zł wypłacone już zaliczkowo w grudniu ub. roku.

Argumentem pracodawcy było stwierdzenie, że po dokonaniu proponowanych zmian odnoszących się do dodatków zmianowych i nowej premii, przy wliczeniu obecnej, prawie wszyscy pracownicy (za wyjątkiem nowoprzyjmowanych pracowników) otrzymywaliby wynagrodzenie wyższe od średniego wynagrodzenia w gospodarce wynoszącego ok. 2.800 zł brutto, czyli ok. 2.000 zł netto.

Przedstawiciele pracowników w odpowiedzi stwierdzili, że minimalny do przyjęcia przez organizacje związkowe będzie przyrost płac w wysokości 12%. Na ten przyrost składałyby się:

- zmiana formy wypłacania dodatków zmianowych zgodnie z propozycją pracodawcy przy uwzględnieniu waloryzacji,
- dokonanie wypłat nagrody z tytułu osiągniętych wyników finansowych w roku 2007 w łącznej wysokości 2.664 zł, bez zaliczania do tej kwoty wypłaconej już zaliczki,
- przeznaczenie średniej kwoty 280 zł na pracownika z przeznaczeniem na indywidualne zmiany płacowe.

Różne zdania stron na zespole roboczym spowodowały przeniesienie rozmów na zespół centralny, który ma się odbyć w dniu jutrzejszym. Drugim tematem, którym się zajmie zespół centralny będzie rekomendacja z dnia dzisiejszego zespołu robczego odnoszącego się do zawieszenia wspomnianych wyżej artykułów PUZP. Oto rekomendacja:

Zdanie pierwsze i zdanie drugie ust.3.

Dodatki zmianowe tj. za pracę w czterobrygadowej organizacji pracy (4BOP) oraz w systemie równoważnym, za każdą godzinę pracy w tym systemie, wypłacane są w formie zmianowego dodatku kwotowego wynoszącego 3,58 zł za każdą godzinę pracy, wraz z przyjęciem jednolitego, 3 miesięcznego okresu rozliczeniowego.

Dodatkowo, dla tej grupy pracowników przyjęta zostaje zasada, zgodnie z którą pracownik systemu zmianowego (4BOP i równoważny system pracy), niezależnie od zmianowego dodatku kwotowego, o którym mowa powyżej, otrzymywać będzie za pracę w Święta Bożego Narodzenia oraz w Święta Wielkanocne, dodatki 100% wynikające z osobistego zaszerzegowania.

Załącznik nr 1:

7.

W czterobrygadowej organizacji pracy, w miejsce dodatków za pracę na zmianie nocnej i dodatków za pracę w niedzielę i święta wprowadza się jeden dodatek zwany „zmianowym dodatkiem kwotowym” przysługującym w wysokości 3,58 zł za każdą godzinę pracy w czterobrygadowej organizacji pracy.

Zmianowy dodatek kwotowy, waloryzowany jest corocznie z dniem 1 stycznia danego roku - za wyjątkiem roku 2008.

Waloryzacja zmianowego dodatku kwotowego polega na:

- 1) porównaniu średniej płacy zasadniczej pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym z dwóch ostatnich lat poprzedzających waloryzację – wg stanu na 31 grudnia danego roku, i w przypadku, gdy wielkość ta jest dodatnia;

- 2) ustaleniu kwoty odpowiadającej 30% różnicy wynikającej z po-

dokończenie na str. 4

Urlopy zdrowotne

Wywiad z Dyrektorem Biura BHP ArcelorMittal Poland Teresą Godoj.

- Była Pani przewodniczącą Zespołu ds. ustalenia wykazu stanowisk uprawnionych do korzystania z urlopów zdrowotnych. Czy może Pani przybliżyć naszym Czytelnikom sposób pracy zespołu i na jakich aktach prawnych, czy przepisach opierał on swoje wyniki prac?

- Zespół ds. ustalenia wykazu stanowisk uprawnionych do korzystania z urlopów zdrowotnych podjął decyzję o uaktualnieniu wykazu tych stanowisk bazując na przepisach, które obowiązywały przy przydziale tych urlopów tj.:

Dąbrowa Górnicza:

- Pismo Okólne Nr 6/DG z dnia 2000.06.02 w sprawie przyznawania płatnych dodatkowych urlopów zdrowotnych pracownikom Huty Katowice,

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1989 r. Dz.U. Nr 40, poz. 215 - wraz z późniejszymi zmianami,

- ZUZP z maja 2000 r,

- oraz w oparciu o wyniki pomiarów środowiska pracy wykonane w 2006 roku.

Kraków:

- Pismo Okólne Nr 6/DG z dnia 4 sierpnia 1999 r. w sprawie przyznawania płatnych dodatkowych urlopów zdrowotnych pracownikom HTS S.A.

- Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1989 r. Dz.U. Nr 40, poz. 215 - wraz z późniejszymi zmianami,

- ZUZP HTS S.A. z 27 listopada 1996 r. wraz z późniejszymi zmianami,

- oraz w oparciu o wyniki pomiarów środowiska pracy wykonane w 2006 roku.

Zespół pracował korzystając z wyników za 2006 rok ponieważ taka była dotychczasowa procedura.

Do zespołu robczego zaproszeni byli również przedstawiciele związków zawodowych - jednak nie skorzystali z zaproszenia.

Dodać tutaj należy, że w Oddziale Dąbrowa Górnicza co roku ukazuje się aneks do pisma okólnego i w tym aneksie następuje weryfikacja i uaktualnianie stanowisk którym przysługuje urlop zdrowotny. Aneks ten wydaje Dyrektor Naczelny Oddziału.

W Krakowie takiej weryfikacji nie przeprowadzono praktycznie od 1999 r.

- Czy rzeczywiście warunki pracy w krakowskim oddziale ArcelorMittal Poland tak pozytywnie się zmieniły, że z dotychczas przysługujących urlopów zdrowotnych dla 2650 osób, zespół zweryfikował tę liczbę do 190 osób?

- Pamiętajmy, że duże pieniądze przeznaczone są co roku na warunki poprawy pracy, ponadto wszelkie remonty, nowe technologie wpływają na poprawę naszego środowiska pracy. Efekty widać w pomiarach na stanowisku pracy. We wszystkich działaniach musi być logika i konsekwencja. Jeśli poprawiamy warunki pracy, jeśli inwestujemy, to zmniejsza się narażenie, co za tym idzie dodatki, które z tego wynikały, też ulegają zmianie.

Warunki pracy poprawiły się na przestrzeni lat. Analizując przedstawione przez Dział Ochrony Środowiska w Krakowie wyniki badań środowiskowych i w oparciu o pozostałe akty prawne weryfikacja została rzetelnie przeprowadzona i w wyniku tego działania powstała taka lista. Jednak pragnę tutaj nadmienić, że ta lista nie jest dokumentem, który miałby wejść w

życie, lecz tylko dokumentem, który miał na celu rozeznanie jak to w tej chwili "wygląda temat" w oparciu o wyniki badań środowiskowych.

- Czym różnią się warunki pracy na takich samych stanowiskach pracy np. pracowników wielkich pieców w Krakowie, gdzie dodatkowe urlopy wg zespołu nie przysługują, od warunków pracy w Dąbrowie Górniczej, gdzie zgodnie z Państwa wykazem takie urlopy się należą?

- Przyznam, że sami byliśmy zaskoczeni w niektórych przypadkach, że te różnice są spore. Wynikają one zarówno z innej organizacji pracy, innych warunków, sprzętu, zakresu obowiązków pracowników na danym, tak samo nazywającym się stanowisku pracy. Tak, różnice są i nie chcemy generalizować, na siłę usystematyzować - zależy nam przecież na tym, aby było to odbicie rzeczywistości. Opieraliśmy się na pomiarach na stanowiskach pracy, które prowadzone są wszędzie tak samo, wg przepisów prawa polskiego.

**- W rozmowie z pracownikami usłyszałem zarzut, że badania środowiskowe robione są w okresach, kiedy wyłączane są urządzenia i agregaty powodujące np. wyższy hałas czy zapyle-
nie. Proszę o ustosunkowanie się do tego zarzutu.**

- Rozumiem, że pracownicy mogą mieć takie poczucie. Jednak nie wyciągałabym takich wniosków. Badanie jest to jakaś próbka pobrana w możliwie jak najbardziej „średnim” dniu pracy. Bardzo trudno jest ustalić taki dzień, pamiętajmy, że nie może to również być dzień, w którym mamy awarię lub inne „zachwiania” produkcji. Harmonogram badań ustalany jest z dużym wyprzedzeniem, na cały rok. Czasem zdarzają się sytuacje, w którym musi on być skorygowany - bo np. produkcja stoi. Jeszcze należy tu dodać, że przy tych badaniach brane są pod uwagę różne czynniki. To, że przez jakiś okres (np. 30 minut w ciągu dniówki) przykładowy hałas jest ponadnormatywny to wcale nie musi oznaczać, że ten hałas będzie przekroczony. Całość badań jest rozłożona na 8 godzin pracy, a więc wyciąga się średnią ekspozycję w przeliczeniu na czas pracy (osiem godzin). Wiem, że w Oddziale Krakowskim, zawsze przy takich badaniach bierze udział Społeczny Inspektor Pracy, który ma możliwość w każdej chwili przerwać takie badania. Zdarzają się sytuacje przerwania, przeniesienia badań, normalne sprawy - życie koryguje wszystkie plany, również te związane z pomiarami środowiska pracy.

Przedstawione miesiąc temu na naszych łamach wyniki prac zespołu ds. ustalenia wykazu stanowisk uprawnionych do korzystania z urlopów zdrowotnych, wywołały wśród pracowników zamieszanie. Wywiad z dyrektorem biura BHP, który powyżej zamieściliśmy, wyjaśnia pewne niejasności, jednakże ze swej strony chcielibyśmy je jeszcze uszczegółowić i opisać inne aspekty związane z urlopami zdrowotnymi.

Po pierwsze, jak stwierdza dyrektor T. Godoj, wynik prac zespołu nie jest równoznaczny z odebraniem pracownikom prawa do urlopów zdrowotnych. Inną rzeczą jest, że pracownicy mają takie gwarancje do czasu obowiązywania Pakietu Socjalnego, czyli do końca 2009 roku.

Po drugie, obecne prawo w Polsce nie przewiduje dodatkowych urlopów zdrowotnych. Rozporządzenie Rady Ministrów, na które powołuje się Pani dyrektor, zostało zniesione w 2000 roku. Jest to wynikiem prawa europejskiego. Obowiązujące w ArcelorMittal Poland przepisy o dodatkowych urlopach zdrowotnych zapisane są w obowiązujących ZUZP-ach poszcze-

gólnych oddziałów.

Po trzecie, organizacje związkowe w krakowskim oddziale domagają się pozostawienia urlopów zdrowotnych, zgodnie z zapisami ZUZP i gwarancjami Pakietu Socjalnego. Bez zgody organizacji związkowych pracodawca, do czasu obowiązywania Pakietu, nie może zlikwidować dodatkowych urlopów.

Po czwarte, jak wspomniała w wywiadzie dyr. T. Godoj, urlopy zdrowotne powinny przyznawane być po badaniach środowiskowych, w których biorą udział Społeczni Inspektorzy Pracy wybierani przez pracowników. To oni mogą stwierdzić, że badanie wykonywane jest np. w okresie gdzie nie pracują urządzenia, lub produkcja „idzie na pół gwizdka”. W każdej chwili mogą takie badanie przerwać o ile stwierdzą, że nie będzie ono miarodajne. Przekroczenia norm są rozpisywane i uśredniane na 8-godzinny czas pracy tzn., że np. ktoś kto przez 4 godziny pracuje w hałasie z przekroczonymi normami, a 4 godz. w warunkach o względnie niskim poziomie hałasu, może w ciągu dniówki nie przekroczyć dopuszczalnych norm.

Po piąte, obecnie w krakowskim oddziale jest znacznie mniej stanowisk, aniżeli cytowane 2650. Jest to stan z 2006 roku. W połowie grudnia 2007 roku stanowisk uprawnionych do dodatkowych urlopów zdrowotnych było 2353. Tę liczbę również trzeba pomniejszyć o stanowiska pracy, które zostały wydzielone z naszego oddziału.

Po szóste, obecnie pracodawca także ma teoretycznie możliwość ograniczania ilości stanowisk, na których przysługuje urlop poprzez zmianę nazewnictwa stanowiska. Inną rzeczą jest, że przy obecnym przeglądzie okazało się, jak powiedział jeden z członków zespołu, że w krakowskim oddziale pewna pani pracująca jako sekretarka posiada uprawnienia do dodatkowego urlopu.

Po siódme, pracodawca złożył propozycje wykupu urlopów, a więc rekompensaty finansowej za utratę pewnego przywileju. Związki zawodowe mogą nic nie robić i swoje weto podtrzymywać do końca przyszłego roku. Narodziła się trzecia koncepcja, aby zacząć na ten temat rozmawiać i np. określić stanowiska pracy (te najcięższe), na których przysługiwał będzie dodatkowy urlop i wykupić pozostałe.

Po ósme, pracownicy posiadający urlop dodatkowy mieli możliwość co kilka lat skorzystać z kilkudniowych bezpłatnych wczasów regeneracyjnych lub innej formy rehabilitacji refundowanych przez fundusz socjalny. Osobną rzeczą jest niezbyt wielkie zainteresowania wczasami regeneracyjnymi. W krakowskim oddziale w roku ubiegłym z wczasów tych skorzystało 386 osób.

Po dziewiąte, pracodawca zdaje sobie sprawę z tego, że coraz bardziej brakuje pracowników na stanowiskach produkcyjnych. Wykupienie urlopów równoznaczne jest dla niego z praktycznym zwiększeniem ilości pracowników i to bez przyjęć do pracy nowych osób.

Po dziesiąte, organizacje związkowe będą musiały podjąć bardzo trudną decyzję. Bez względu na to jak się zakończy ten temat część pracowników będzie niezadowolona. Jeżeli związki zawodowe się nie podejmą negocjacji w celu rozwiązania tego problemu, to 2010 roku pracodawca nie będzie zobowiązany do realizacji obecnego ZUZP. Dlaczego nie zgodziliście się na wykup? - zapyta część pracowników. Jeżeli związki zawodowe zgodzą się na wykup, choćby tylko częściowy, inna grupa pracowników zapyta - Dlaczego zgodziliście się na to?

dokończenie ze str. 2 PRACODAWCA - 6, ZWIĄZKI - 12

równania średnich płac zasadniczych z okresów o których mowa w pkt. 1,

3) dodaniu do aktualnego zmianowego dodatku kwotowego, kwoty będącej ilorazem kwoty, o której jest mowa w pkt. 2 i średniomiesięcznego nominalnego czasu pracy w roku kalendarzowym w którym ustala się waloryzację.

8.

Pracownicy, zatrudnieni w czterobrygadowej organizacji pracy, niezależnie od zmianowego dodatku kwotowego, o którym mowa w ust. 7, otrzymują za pracę w normalnym czasie pracy w Święta Bożego Narodzenia i w Święta Wielkanocne, dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w tych dniach w wysokości 100% godzinowego wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerzegowania pracownika.

Dotyczy pracowników krakowskiego oddziału**Zasady korzystania ze świadczeń socjalnych w 2008 roku**

Kończymy rozpoczęty w ubiegłym tygodniu przedruk „Szczegółowych postanowień do Regulaminu ZFŚS dotyczących korzystania ze świadczeń socjalnych dla pracowników Arcelor-Mittal Poland S.A. Oddziału w Krakowie w 2008 roku”:

Wypoczynek byłych pracowników

✓ Wypoczynek byłych pracowników realizowany jest poprzez dofinansowanie do wczasów.

✓ Uprawnionymi do otrzymania ww. dofinansowania są:

- osoby pobierające emerytury, renty, świadczenia lub zasiłki przedemerytalne, dla których IPS S.A., PHS S.A. lub Huta im. T. Sendzimira - wchodzące w skład Mittal Steel Poland S.A. - były ostatnim miejscem zatrudnienia przed przejściem na ww. rodzaje świadczeń;

- współmałżonkowie emerytów i rencistów;

- pozostające na utrzymaniu osoby uprawnionej dzieci własne, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, dzieci współmałżonków, w wieku do ukończenia nauki potwierdzonej stosownym dokumentem, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25 lat,

- dzieci, o których mowa powyżej, w stosunku do których orzeczono znaczny stopień niepełnosprawności - bez względu na wiek,

- dzieci po zmarłych pracownikach oraz po byłych pracownikach wymienionych w ust. 1 pkt. 3 § 10 Regulaminu ZFŚS, jeżeli pozostawali na ich wyłącznym utrzymaniu.

Pomoc na cele mieszkaniowe

✓ Pracownik ubiegający się o pożyczkę na cele mieszkaniowe składa wniosek do końca kwietnia 2008 r. Wnioski rozpatruje KŚS w ramach środków przyjętych na ten cel w planie wydatków na 2008 r. (na cały 2008 r. jest to kwota 1.600.000 zł).

✓ Z możliwości uzyskania pożyczki wyłączeni są pracownicy, którzy posiadają aktualne zadłużenie z ZFŚS lub nie przepracowali pełnego roku w Mittal Steel Poland S.A. Ponadto Komisja ŚS może wprowadzić dodatkowe kryteria przydziału pożyczek.

✓ Spłata rat pożyczki następuje przez potrącenie z bieżącego wynagrodzenia pożyczkobiorcy lub - w razie takiej niemożności - wpłacenia stosownej kwoty na rachunek ZFŚS.

✓ W przypadku nagminnie powtarzających się okresów (kolejne 3 m-ce), w których nie są regulowane spłaty rat, pożyczkobiorca i jego poręczyciele będą wzywani o zwrot całości zadłużenia. Z braku możliwości wyegzekwowania powstałych zadłużeń sprawy kierowane będą do sądu o zwrot całości zadłużenia bez względu na rok udzielenia pożyczki oraz okres na jaki została udzielona.

dok. ze str. 1 ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

wcześniej wypłacie zaliczkowej z własnych środków. Najpierw jednak związki musiałyby wystąpić z taką propozycją do swojego pracodawcy.

Prawdopodobnie już niebawem, wzorem huty, rozpoczną się rozmowy odnośnie wprowadzenia Pracowniczych Programów Emerytalnych w spółkach. Negocjacje prowadzone będą oddzielnie w każdej z zainteresowanych spółek.

W ciągu ubiegłego roku w wyniku restrukturyzacji zatrudnienia, zmniejszył się stan liczebny członków Związku. Ale są komisje, które zwiększyły swoją liczebność. Szczegółową informację na ten temat podał przewodniczący Wł. Kielian. Mówiono także o pilnej konieczności przeorganizowania tych Komisji Oddziałowych, z których członkowie przeszli albo do innych komórek organizacyjnych w hucie, albo do nowych spółek. Problem ten dotyczy na przykład pracowników służb finansowych, czy osób zatrudnionych w dziale handlowym.

Przedstawiciel Siłowni alarmował, że w wyniku zmniejszenia zatrudnienia, zaczynają się problemy z obsadzeniem stanowisk na czas urlopów czy zwolnień chorobowych. Już teraz trudno jest wziąć urlop, bo kierownik nie ma osób na zastępstwa. Tego rodzaju sygnały docierają do nas od dłuższego czasu, lecz wiadać nie spędza to snu z powiek osobom odpowiedzialnym za ten stan rzeczy.

Na koniec ważna informacja dla wszystkich przewodniczących:

W związku z przygotowaniami do Dnia Kobiet zobowiązuje się przewodniczących do dostarczenia Tadeuszowi Stasielakowi do dnia 15 lutego br. uaktualnionych list z nazwiskami członków Związku. Na podstawie tych list zakupione zostaną dla naszych pań okolicznościowe upominki.

Nadchodzi nowa jakość negocjacji

W nowo tworzonej spółce finansowo-księgowej o bardzo dźwięcznie i wdzięcznie brzmiącej nazwie Shared Service Center podpisano niedawno regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Nie było by w tym nic dziwnego i nowego, gdyby nie osoba podpisująca ów regulamin ze strony społecznej. Otóż w spółce uznano, że aby stworzyć regulamin łatwo, szybko i przyjemnie, należy uznać, iż nie ma tam organizacji związkowych (choć oczywiście członkowie związku i to nie jednego są zatrudnieni w firmie). W świetle tak doniesłego faktu postanowiono, że regulamin powinien ze strony pracowników zostać podpisany przez przedstawicieli załogi. Jak postanowiono, tak uczyniono. W efekcie doszło do tego, że przedstawicielem załogi został wybrany pracownik urzędujący przy biurku sąsiadującym z biurkiem przedstawiciela pracodawcy (według niesprawdzonych przez redakcję informacji otrzymał nawet ponad 106% głosów załogi). Efektem burzliwych negocjacji dwóch kumpli był rewolucyjny Regulamin ZFŚS spółki Shared Service Center, jako pierwszy rezygnujący z zawartego w Pakiecie Socjalnym zapisu o zwiększeniu odpisu podstawowego na pracowników o 10%. Z niecierpliwością czekamy, kiedy wysokość podwyżek płac dla pracowników Arcelor-Mittal Poland S.A. będzie negocjował Dyrektor Pracowniczy ze swoim zastępcą. Tylko którego wybrać na przedstawiciela załogi?

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI

Pismo Komisji Robotniczej Hutników NSZZ "Solidarność".
Redakcja: Mirosława Włazińska, Roman Wątkowski (red. odp.).
Tel. ww. 38-29, 37-57, tel/fax 0 290 37-72. Nakład 2 000 szt.

Numer zamknięto 06.02.2008 r. Do użytku wewnętrznego
członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".

E-mail: nbs.krh@poczta.fm, www.free.polbox.pl/k/krhhts