Zarząd Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność” / www.solidarnosckatowice.pl

200

osób w naszym regionie zapisało się już do „Solidarności” Funkcjonariuszy i Pracowników Policji

Tygodnik

Śląsko-Dąbrowski NSZZ Solidarność

Nr 09/2021
Katowice
20.05.2021
Tygodnik bezpłatny
ISSN 1732-3940

Foto: solidarnosc.org.pl

Foto: pixabay.com

Foto: commons.wikimedia.org/Nowis

Foto: poland.arcelormittal.com

4 **Pracownicy żorskiej firmy uwierzyli,** że dzięki „S” mogą poprawić swoją sytuację.

6 **Mała retencja to sposób na rozwiązanie** dużych problemów.

7 **W ArcelorMittal Poland uzgodniono treść** nowego układu zbiorowego.

Tygodnik Śląsko-Dąbrowski NSZZ „Solidarność”
Katowice 20.05.2021 / Nr 09/2021

Emerytura za staż

Fot. tysol.pl/R.Wąsik

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” podjęła 6 maja decyzję o skorzystaniu z obywatelskiej inicjatywy ustawodawczej, aby wprowadzić pod obrady parlamentu projekt ustawy o emeryturach stażowych.

Nie mamy na co dłużej czekać, byliśmy cierpliwi przez ostatnie sześć lat rządów Zjednoczonej Prawicy. Widząc działania rządzących przez ostatnie sześć lat, musimy przejąć sprawy w swoje ręce, w ręce obywateli. Jako „Solidarność” chcemy w sposób prawny, logistyczny, pomóc obywatelom przegłosować w Sejmie ustawę o emeryturach stażowych – powiedział 7 maja Piotr Duda, przewodniczący Komisji Krajowej w czasie konferencji prasowej dotyczącej inauguracji obywatelskiej inicjatywy ustawodawczej

Zaznaczył, że pracownicy, którzy będą przechodzić na emerytury stażowe, to pracownicy, którzy sobie kapitał wypracowali. – Zgodnie z ustawą o emeryturach i rentach, każdy zbiera sobie swój kapitał, mamy zdefiniowaną składkę – ile sobie uzbieram, tyle będę miał. Nasz projekt ustawy, który złożymy u Pani Marszałek Sejmu, jasno mówi, że jest jedno obostrzenie – 35 lat pracy składkowej kobiet i 40 lat pracy składkowej mężczyzn. I uzbierany kapitał, by pracownik lub pracownica odchodząca na emeryturę mieli zapewnioną minimalną emeryturę, by państwo do niej nie dopłacało – podkreślił przewodniczący Komisji Krajowej.

Piotr Duda przypomniał, że „Solidarność” dwukrotnie przed wyborami prezydenckimi w 2015 i 2020 roku podpisywała z kandydatem na stanowisko głowy państwa Andrzej Dudą umowy programowe, których elementem były emerytury stażowe. Jednak ten zapis jak dotąd nie został zrealizowany. Ocenił, że swoistym testem wiarygodności prezydenta będzie to, czy jako pierwszy obywatel RP podpisze się pod projektem obywatelskim ustawy w sprawie emerytur stażowych.

– Przejęliśmy władzę w tym projekcie w Polsce. My, nie politycy, nie posłowie, nie prezydent, tylko my, obywatele. Proszę o podpis. Nie interesuje nas 100 tys. podpisów. To mają być setki tysięcy podpisów – powiedział Duda. Zaznaczył, że w trakcie zbiórki oczekuje też solidarności ze strony tych pracowników, którzy mają już zapewnione emerytury stażowe, czyli górników czy służb mundurowych. – My wspieraliśmy was, dzisiaj wy wesprzyjcie tych, którzy chcą godnie w swoim wieku emerytalnym odpoczywać – dodał.

Grzegorz Podżorny

Zwolnienia zamiast podwyżek?

Wprowadzenie w życie takich zmian w systemie oświaty, jakie proponuje resort edukacji, oznaczałoby w praktyce zwolnienie w całym kraju nawet 70 tys. nauczycieli – ocenia NSZZ „Solidarność”. 13 maja Rada Krajowa Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „S” w całości odrzuciła rozwiązania przedstawione przez Ministerstwo Edukacji i Nauki.

MEiN zaproponowało m.in. powiązanie podwyżek wynagrodzeń ze zwiększeniem nauczycielskiego pensum. Podniesienie pensum o 2 godziny w tygodniu miałoby oznaczać podwyżkę wynoszącą 454 zł brutto miesięcznie. – To poskutkuje ogromnymi zwolnieniami, a ci, którzy zostaną, będą mieli zapłacone za dwie dodatkowe godziny pracy w tygodniu. To nie jest żadna podwyżka. Ponadto nauczyciele zostaną podzieleni na lepszych i gorszych, lepiej i mniej zarabiających, bo w klasach I-III szkoły podstawowej nie da się zwiększyć pensum – mówi Lesław Ordon, przewodniczący Regionalnego Sekretariatu Nauki i Oświaty NSZZ „Solidarność” w Katowicach.

Lesław Ordon przypomina, że 7 kwietnia 2019 roku oświatowa „Solidarność” podpisała porozumienie płacowe z rządem, ale jeden punkt tego dokumentu do tej pory nie został zrealizowany. Chodzi o powiązanie zarobków nauczycieli z przeciętnym wynagrodzeniem w gospodarce. Tymczasem propozycje przesłane do związków zawodowych przez szefa resortu edukacji Przemysława Czarnka do tego porozumienia wogóle się nie odnoszą.

Zdaniem przedstawicieli „S” niewiele wnoszą także propozycje zmian w awansie zawodowym nauczycieli, które miałyby polegać na zlikwidowaniu statusu nauczyciela kontraktowego i wydłużenie stażu z roku do 4 lat. W ich ocenie w tym czasie młody nauczyciel w dalszym ciągu zarabiałby niewiele więcej, niż wynosi płaca minimalna. Nie jest to więc sposób na uatrakcyjnienie zawodu i przyciągnięcie do pracy w szkolnictwie najlepszych studentów. – Żeby zawód nauczyciela przestał być zawodem drugiego wyboru, trzeba m.in podnieść stawki dla osób rozpoczynających pracę, mówimy o tym od lat – podkreśla przewodniczący oświatowej „S” w naszym regionie.

Aga

Strajk w tyskim Nexteer

Foto: TSD

18 maja w tyskim zakładzie Nexteer Automotive Poland zorganizowany został dwugodzinny strajk ostrzegawczy. Pracownicy firmy domagają się podwyżek wynagrodzeń. Działająca w zakładzie „Solidarność" prowadzi z pracodawcą spór zbiorowy na tle płacowym.

Grzegorz Zmuda, przewodniczący zakładowej „Solidarności" podkreśla, że do protestu, który rozpoczął się o godz. 12.00, przystąpiła zdecydowana większość pracowników produkcyjnych z pierwszej zmiany. – Część linii została zatrzymana. Pracownicy pokazali, że są zdeterminowani, żeby walczyć o godne zarobki. To, co zaproponował pracodawca, jest niewspółmierne do wysiłku, jaki wkładają w pracę. Produkcja idzie na okrągło, ludzie przyszli do pracy nawet w Święta Wielkanocne i 3 maja. Już w marcu pracodawca wystąpił do strony związkowej o zwiększenie dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych, jaki pracownicy mogą przepracować w ciągu miesiąca – mówi.

„Solidarność" domaga się podwyższenia stawek godzinowych o 2,50 zł brutto, co dałoby miesięcznie 420 zł brutto. Początkowo „S" przedstawiła postulat dotyczący podniesienia stawek godzinowych o 5 zł, potem obniżyła swoje żądanie o złotówkę. – W kwietniu drugi związek podpisał z pracodawcą porozumienie płacowe dotyczące podwyższenia stawek godzinowych o 1,50 zł brutto, co zostało rozłożone na dwie raty. My walczymy o dalsze 2,50 zł brutto do godziny – wyjaśnia Grzegorz Zmuda. W jego ocenie podwyżka w tej wysokości jest uzasadniona, bo wynagrodzenia w spółce znacznie odbiegają od wysokości zarobków w innych firmach motoryzacyjnych działających w Polsce. Obok podwyżek płac związek domaga się też zmian w zasadach premiowania i wprowadzenia w firmie nagrody jubileuszowej.

Spór zbiorowy, która zakładowa „Solidarność" prowadzi z pracodawcą wszedł już w etap mediacji. Kolejne rozmowy z udziałem mediatora wskazanego przez resort pracy odbędą się 21 maja. – Może pracodawca wyciągnie wnioski ze strajku ostrzegawczego i będzie chciał dojść z nami do porozumienia. Jeśli tak się nie stanie, zostaniemy zmuszeni do podjęcia dalszych kroków, jakie daje nam ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – mówi Grzegorz Zmuda. Fiasko mediacji może oznaczać zorganizowanie referendum strajkowego, a następnie bezterminową akcję strajkową.

Nexteer Automotive Poland jest producentem układów kierowniczych. W dwóch fabrykach w Tychach i w Gliwicach zatrudnia w sumie ok. 1,7 tys. osób.

Agnieszka Konieczny

Taczka dla prezesa i protest samochodowy w Tauronie

12 maja odbyła się kolejna akcja protestacyjna pracowników Grupy Tauron Polska Energia. Przed siedzibą zarządu TPE w Katowicach stanęła taczka dla prezesa. Przez ok. 1,5 godziny na ulicach w sąsiedztwie biurowca prowadzony był też protest samochodowy.

Około godziny 9.00 przed siedzibą zarządu Grupy TPE stanęła taczka z tabliczką, na której napisano „samochód służbowy prezesa". W tym samym czasie, na ul. Chorzowskiej przebiegającej nieopodal biurowca zaczęło krążyć ok. 60 samochodów z plakatami oraz związkowymi banerami i flagami. Podobny, samochodowy protest miał miejsce 28 kwietnia.

Jak wskazywali uczestnicy akcji, pracownicy spółek wchodzących w skład Grupy Tauron boją się o swoje miejsca pracy w związku z zapowiadanym wydzieleniem aktywów węglowych z Grupy. Zapowiadali też, że happening jest dopiero początkiem akcji protestacyjnych, a kolejne będą miały znacznie większe rozmiary.

W dniu przeprowadzenia akcji protestacyjnej obyło się spotkanie zarządu TPE z przedstawicielami związków zawodowych skupionych Radzie Społecznej Grupy. Jednak jak poinformował po zakończeniu rozmów Tadeusz Nowak, członek prezydium Rady Społecznej i szef „Solidarności" w Tauron Ciepło, nie przyniosły one żadnych wymiernych efektów. – W kwestii zapowiadanych przekształceń nie usłyszeliśmy nic nowego. Aktywa węglowe, czyli spółki Tauron Wydobycie i Tauron Wytwarzanie mają zostać wydzielone z Grupy i ma się to stać bardzo szybko. W takich warunkach na jakikolwiek dialog w zasadzie nie ma miejsca – powiedział Tadeusz Nowak.

Akcje protestacyjne w Grupie Tauron to odpowiedź na przygotowany w resorcie aktywów państwowych plan wydzielenia z grup energetycznych aktywów wytwórczych opartych na węglu i skupienia ich w Narodowej Agencji Bezpieczeństwa Energetycznego. Jak wynika z publicznych wypowiedzi Pawła Strączyńskiego, prezesa Grupy Tauron Polska Energia, z jej struktur ma zostać wydzielona również spółka Tauron Wydobycie, w skład której wchodzą kopalnie „Sobieski", „Brzeszcze" i „Janina". Na razie wiadomo jedynie, że mają one trafić do podmiotu wskazanego przez Skarb Państwa. W ocenie „Solidarności" z Tauronu, zapowiadane zmiany doprowadzą do likwidacji tej Grupy, zwolnień pracowników, a także do wzrostu cen energii dla konsumentów.

ŁK

Tygodnik Śląsko-Dąbrowski NSZZ „Solidarność”
Katowice 20.05.2021 / Nr 09/2021

Policjanci ze Śląska i Zagłębia zrzeszyli się w „Solidarności”

Policjanci i pracownicy cywilni tej formacji coraz chętniej zapisują się do „Solidarności”. Liczą, że z pomocą związku uda im się rozwiązać bieżące problemy i doprowadzić m.in. do zmian w systemie emerytalnym funkcjonariuszy.

Foto: flickr.com/Imagens Portal SESCSP

Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Funkcjonariuszy i Pracowników Policji Regionu Śląsko-Dąbrowskiego powstała w lutym tego roku. Zasięgiem swojego działania obejmuje Komendę Powiatową Policji w Będzinie oraz komendy miejskie w Bytomiu, Rudzie Śląskiej, Katowicach i Piekarach Śląskich. – To była przemyślana decyzja kilkudziesięciu osób, którą podjęliśmy po długich i burzliwych dyskusjach. Doszliśmy do wniosku, że potrzebny jest nam związek, który będzie skutecznie bronił naszych praw – mówi Mirosław Soboń, przewodniczący nowej organizacji. – Wybraliśmy „Solidarność”, bo uznaliśmy, że skoro potrafi walczyć o pracowników innych zakładów, a nawet całych branż, to o nas również się upomni. Przeanalizowaliśmy statut „S” i stwierdziliśmy, że nam odpowiada – dodaje przewodniczący. Jak informuje, do „Solidarności” zapisało się przeszło 200 osób. – Związek już cieszy się dużym zainteresowaniem, a będzie ono jeszcze większe, bo planujemy szeroką akcję informacyjną, podczas której przedstawimy policjantom i pracownikom cywilnym policji naszą ofertę – podkreśla Mirosław Soboń.

Jednym z najpilniejszych wyzwań związkowców jest doprowadzenie do nowelizacji ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z 1 października 2003 roku. Zmiany, które wówczas weszły w życie, poskutkowały zróżnicowaniem zasad przechodzenia funkcjonariuszy policji na emerytury. Problem dotyczy osób przyjętych do służby po 1 stycznia 1999 roku, którym do wysokości emerytury nie wlicza się okresów pracy cywilnej przed wstąpieniem do formacji i po zwolnieniu ze służby.

Związkowcy z „S” wskazują też na konieczność zachęcenia młodych ludzi do pracy w policji. – Jeśli nic się nie zmieni, praca w policji nie będzie bardziej atrakcyjna pod względem finansowym, to tę formację czeka katastrofa kadrowa. Już dzisiaj brakuje rąk do pracy, a z każdym kolejnym rokiem będzie tylko gorzej – mówi Mirosław Soboń.

Funkcjonariusze policji mogą się zrzeszać w „Solidarności” dopiero od października 2019 roku, kiedy to weszły w życie przepisy wprowadzające pluralizm związkowy w służbach mundurowych. Doprowadzenie do zmian w tym zakresie to sukces „Solidarności”, która przez wiele lat wskazywała na nierówne traktowanie funkcjonariuszy i brak możliwości zrzeszania się przez nich w wybranym przez siebie związku.

Agnieszka Konieczny

„Solidarność” w żorskim Adiencie

Już blisko 120 osób zapisało się do „Solidarności”, która niespełna dwa miesiące temu powstała w spółce Adient Foam Poland w Żorach. To ok. 1/4 załogi firmy. Pracownicy uwierzyli, że dzięki „S” są w stanie poprawić swoją sytuację i doprowadzić do zmian w zakładzie.

Założyłem związek dla ludzi, bo chciałbym, żeby im się lepiej pracowało – mówi Tomasz Ponimasz, przewodniczący nowej organizacji. W jego ocenie problemem w spółce są nie tylko niskie zarobki, zbliżone do poziomu płacy minimalnej. Podkreśla, że pracodawca podejmuje decyzje, które są niekorzystne dla pracowników i nie powinny być przez nich akceptowane. Jako jeden z przykładów takiego postępowania podaje wysyłanie ludzi na urlopy wypoczynkowe np. w sytuacji, gdy brakuje komponentów potrzebnych do produkcji. – Z kolei w ubiegłym roku z powodu pandemii koronawirusa pracodawca podjął jednostronną decyzję o skierowaniu pracowników na 10 dni urlopu wypoczynkowego. Przez to wykorzystali część urlopu, który im przysługiwał za zeszły rok i później, podczas przerwy technicznej i w okresie świąteczno-noworocznym musieli brać urlopy bezpłatne – dodaje przewodniczący zakładowej „S”.

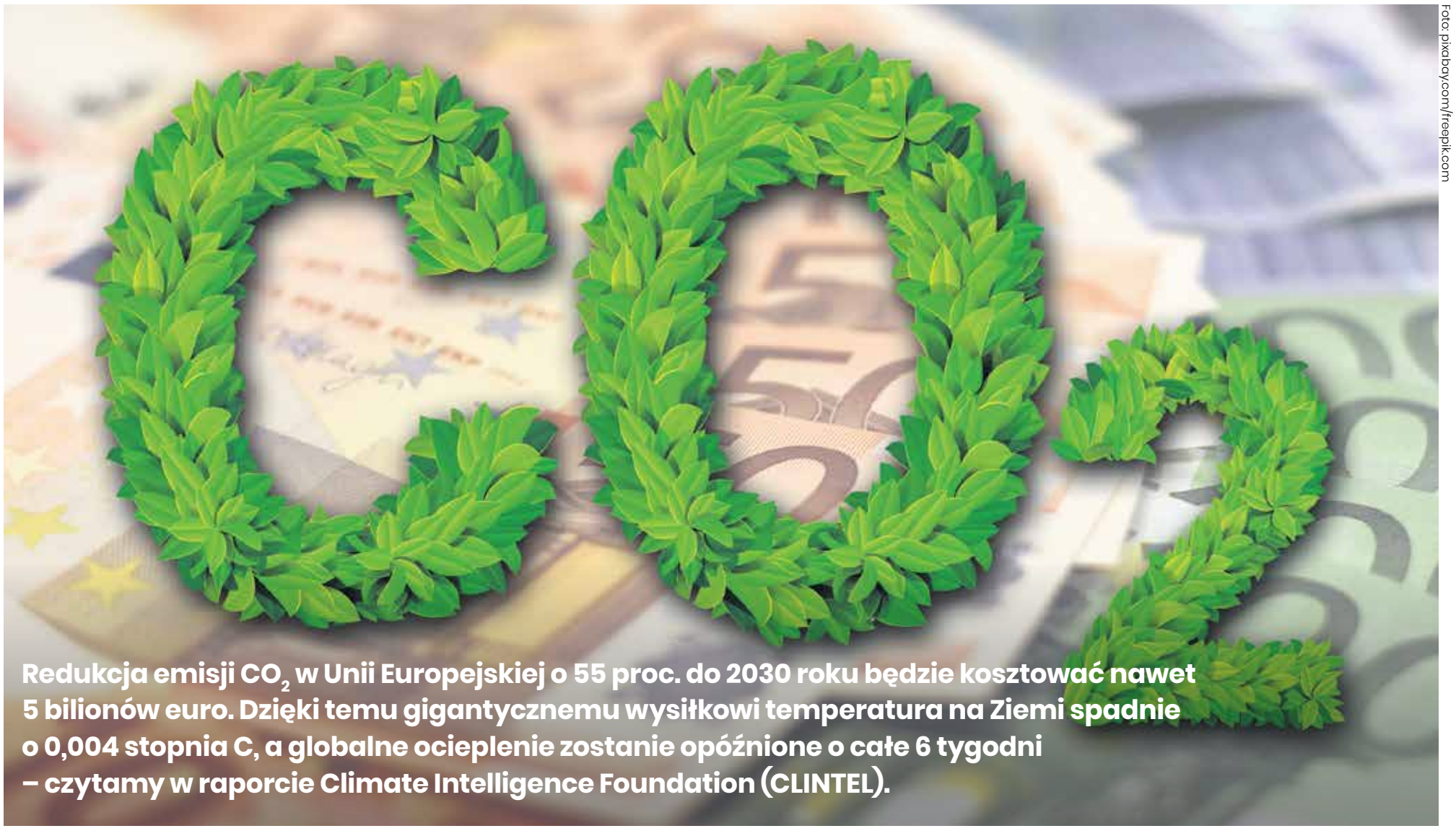
Przez prawie rok Tomasz Ponimasz reprezentował załogę przed pracodawcą. Chociaż do pełnienia tej funkcji został wybrany przez pracowników, w praktyce miał niewielkie możliwości wpływania na to, co się w firmie dzieje. – Jak słuchałem narzekania ludzi, to było mi bardzo przykro, ale mogłem jedynie składać protesty, z których i tak nic nie wynikało – mówi przewodniczący „S” w żorskiej fabryce.

W marcu tego roku, jeszcze jako reprezentant załogi, wziął udział w spotkaniu wyborczym do Europejskiej Rady Zakładowej, w której uczestniczyli także przedstawiciele „Solidarności” ze spółek Adient działających w Polsce, m.in. z Bierunia i Siemianowic Śląskich. – Wymieniliśmy doświadczenia i okazało się, że w Żorach są najgorsze zarobki, w dodatku panuje przekonanie, że u nas nic się nie da zrobić, bo pracownicy są bierni, boją się pracodawcy i dlatego godzą się na wszystko – zaznacza. Te niekorzystne opinie zmotywowały go do założenia związku. Wybrał „Solidarność”, która już wcześniej działała w żorskiej fabryce, ale kilka lat temu się rozpadła. – Chodzę po zakładzie i przekonuję, że warto się zrzeszyć, bo jak będziemy działać razem, to mamy realne szanse na poprawę naszych warunków pracy – dodaje.

Spółka Adient Foam Poland w Żorach jest producentem pianek do siedzeń samochodowych. Zakład zatrudnia 460 pracowników.

AK

Niepotrzebny i kosztowny pośpiech



Fot. pixabay.com/freepik.com

Redukcja emisji CO_2 w Unii Europejskiej o 55 proc. do 2030 roku będzie kosztować nawet 5 bilionów euro. Dzięki temu gigantycznemu wysiłkowi temperatura na Ziemi spadnie o 0,004 stopnia C, a globalne ocieplenie zostanie opóźnione o całe 6 tygodni – czytamy w raporcie Climate Intelligence Foundation (CLINTEL).

Opublikowany pod koniec kwietnia raport pt. „Niepotrzebny pośpiech klimatyczny" (Undue Climate Haste") jest próbą oszacowania kosztów, efektywności i wykonalności obecnej polityki klimatycznej Unii Europejskiej. Wnioski płynące z opracowania są druzgocące dla autorów tej polityki.

Wiatraki na każdym skrawku ziemi

Po pierwsze w ocenie CLINTEL osiągnięcie tzw. neutralności klimatycznej w Unii Europejskiej w 2050 roku jest całkowicie niewykonalne. W raporcie przedstawiono niezwykle prosty i obrazowy dowód na potwierdzenie tej tezy. Jeśli chcielibyśmy do połowy obecnego stulecia całkowicie wyeliminować z UE paliwa kopalne nie tylko z energetyki, ale również m.in. z transportu i przemysłu, i zastąpić je odnawialnymi źródłami energii, to co roku przez najbliższe 30 lat trzeba by uruchamiać 80 tys. nowych turbin wiatrowych o mocy 2,5 MW. Raport nie podaje, po ilu latach na naszym kontynencie zabudowanoby wiatrakami ostatni skrawek ziemi. Stałoby się to jednak raczej szybciej niż później, zważywszy na rozmiary turbin o mocy 2,5 MW. Są to potężne konstrukcje z wirnikami o średnicy ok. 100 metrów.

Nierealne jest również całkowite zastąpienie paliw kopalnych atomem i to nie tylko dlatego, że Bruksela coraz bardziej niechętnie spogląda na energetykę jądrową. Jak wyliczono w raporcie, co roku aż do 2050 roku w UE musiałoby być oddawanych do użytku 55 nowych bloków jądrowych o mocy 1000 MW. W całej Europie po kilkudziesięciu latach rozwoju energetyki jądrowej jest obecnie 106 reaktorów.

Kupimy sobie 6 tygodni

Druga kwestia to efektywność działań UE. Zdaniem CLINTEL coraz bardziej restrykcyjne przepisy UE dotyczące emisji CO_2 nie mają i nie będą miały w przyszłości praktycznie żadnego wpływu na zmiany klimatu, nawet przy założeniu, że to rzeczywiście emitowany przez człowieka CO_2 jest główną przyczyną tych zmian. Unia Europejska odpowiada za niespełna 10 proc. światowych emisji gazów cieplarnianych. Zgodnie z przyjętymi pod koniec ubiegłego roku nowymi celami redukcyjnymi, UE ma do 2030 roku obniżyć emisje CO_2 o 55 proc. w stosunku do 1990 roku. To oznacza, że do 2100 roku Wspólnota wyemituje do atmosfery 12,7 gigaton CO_2 mniej. Ten ogromny wysiłek spowoduje spadek globalnej temperatury o spektakularne 0,04 stopnia Celsjusza i spowolni globalne ocieplenie o całe 6 tygodni.

Co warte podkreślenia, UE jest jedynym regionem świata, w którym prowadzona jest tak rygorystyczna polityka klimatyczna. Według prognoz przytoczonych w raporcie CLINTEL zapotrzebowanie na energię elektryczną a wraz z nią zużycie paliw kopalnych na świecie będzie dynamicznie rosło jeszcze przez co najmniej dwie dekady.

Choć pozbawiona sensu, polityka klimatyczna UE jest jednak niezwykle kosztowna. Redukcja emisji o 55 proc. do 2030 roku będzie kosztować nawet 5 bilionów euro. Dla porównania jest to kwota ponad sześciokrotnie wyższa od całkowitego budżetu planu odbudowy Unii po kryzysie spowodowanym pandemią Covid-19.

Ekonomia zamiast ideologii

Raport CLINTEL nie sugeruje jednak, że należy zaprzestać jakichkolwiek działań w zakresie zmian klimatu. Postuluje jednak gruntowne przewartościowanie polityki klimatycznej. Należy to zrobić biorąc pod uwagę dwie zmienne: koszty spowodowane przez zmiany klimatu oraz koszty samej polityki klimatycznej.

Celem działań UE w zakresie zmian klimatu jest utrzymanie wzrostu globalnej temperatury na poziomie poniżej 2 stopni C w porównaniu do epoki przedindustrialnej. Aby ten cel zrealizować, Unia chce osiągnąć tzw. neutralność klimatyczną do 2050 roku. Pomijając fakt, że nikt inny nie zamierza na poważnie podejmować podobnych zobowiązań, jest to strategia niebywale droga. Koszty unijnej polityki klimatycznej wielokrotnie przewyższają korzyści, które można dzięki niej osiągnąć.

CLINTEL proponuje zbudować nową politykę klimatyczną w oparciu o tzw. model DICE. Jest to narzędzie opracowane przez Williama Nordhausa, profesora ekonomii na Uniwersytecie Yale, laureata ekonomicznego Nobla, które pozwala oszacować koszty i korzyści płynące z rozmaitych strategii ograniczania emisji gazów cieplarnianych. Model DICE wskazuje, że optymalna polityka klimatyczna powinna dążyć do utrzymania wzrostu średniej temperatury na naszej planecie na poziomie 3,5 stopnia C w porównaniu do ery przedindustrialnej.

W praktyce oznacza to, że wcale nie musimy osiągać neutralności klimatycznej do 2050 roku. W zupełności wystarczy, że w obniżymy emisję gazów cieplarnianych o połowę w ciągu kolejnych 50 lat. To cel wciąż ambitny, ale realny do zrealizowania. Bez potrzeby ponoszenia gigantycznych kosztów, bez konieczności rujnowania energetyki, przemysłu i dobrobytu obywateli.

Łukasz Karczmarzyk

Tygodnik Śląsko-Dąbrowski NSZZ „Solidarność”
Katowice 20.05.2021 / Nr 09/2021

Fot. pxhere.com

Mała retencja sposobem na rozwiązanie dużych problemów

Jeszcze tylko do 10 czerwca można składać elektroniczne wnioski do Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Katowicach na dofinansowanie inwestycji w przydomową retencję. II nabór w programie „Moja Woda” dobiega końca.

Program jest skierowany do właścicieli domów prywatnych, którzy chcieliby zainwestować w instalacje zatrzymujące deszczówkę i wody roztopowe. Na ten cel z projektu „Moja Woda” można uzyskać dofinansowanie wynoszące maksymalnie 5 tys. zł. Na liście inwestycji objętych programem znajdują się m.in. oczka wodne i podziemne zbiorniki retencyjne. O pieniądze można się starać przed zakończeniem budowy instalacji.

Jak poinformował WFOŚiGW, po złożeniu wniosku on-line należy dokument wydrukować i wraz z załącznikami do 12 lipca dostarczyć do katowickiego Funduszu. Więcej szczegółów na ten temat znajduje się na stronie internetowej: *www.wfosigw.katowice.pl.*

Program „Moja Woda” jest realizowany przez Ministerstwo Klimatu i Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej. Wystartował w lipcu zeszłego roku i ma na celu doprowadzenie do lepszego wykorzystywania wód opadowych i roztopowych. Dzięki inwestycjom w małą retencję deszczówka nie trafia do kanalizacji i rowów odwadniających, tylko służy do podlewania przydomowych ogródków. To z kolei pozwala na zmniejszenie zużycia wody z instalacji wodociągowych, co przekłada się chociażby na zmniejszenie rachunków.

W zeszłym roku do Wojewódzkich Funduszy Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej wpłynęło blisko 25 tys. wniosków o dofinansowanie przydomowych instalacji retencyjnych na łączną kwotę przekraczającą 114 mln zł. Te inwestycje umożliwią zatrzymanie ponad 1,2 mln metrów sześciennych wody opadowej rocznie.

Mała retencja pozwala na przeciwdziałanie skutkom susz oraz zapobieganie powodziom i podtopieniom. Te zjawiska pogodowe nasilają się w ostatnich latach i są spowdowane nie tylko coraz wyższymi temperaturami. Polska posiada bardzo niewielkie zasoby wodne, w dodatku jest w stanie zatrzymać jedynie kilka procent wód opadowych i roztopowych. Są one gromadzone głównie w dużych zbiornikach retencyjnych. Mała retencja przez minione dziesięciolecia została zupełnie zaniedbana. Program „Moja Woda” jest jednym z wielu przedsięwzięć, które mają ten niekorzystny trend odwrócić.

Agnieszka Konieczny

Charytatywna akcja dla zwierząt

19 maja, w Dniu Dobrych Uczynków, Fundacja Ekologiczna Arka zainaugurowała w Katowicach akcję „Dajemy rzeczom drugie życie. RATUJEMY ZWIERZĘTA”. Jej celem jest m.in. wspieranie leczenia zwierząt odebranych właścicielom za złe traktowanie.

Pieniądze na ten cel Fundacja pozyskuje sprzedając na kiermaszach używane rzeczy, które zostaną jej przekazane. Są to m.in. gry, książki, zabawki, upominki i sprzęt sportowy. – Każdy z nas ma w domu niepotrzebne rzeczy. Wyrzucić szkoda, a zbiera się ich coraz więcej. Teraz proponujemy dobre rozwiązanie. Można je do nas wysłać, a my damy im drugie życie i jeszcze pomożemy potrzebującym zwierzętom – czytamy na stronie Fundacji.

Oprócz zbiórki niepotrzebnych rzeczy zaplanowano gry i warsztaty ekologiczne poświęcone gospodarowniu odpadami. Akcję dofinansował Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Katowicach. Jest ona organizowana w ramach projektu ZIELONA RĘKA – największego w Polsce programu aktywnej edukacji ekologicznej.

Aga

Kolumnę dofinansowano ze środków Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Katowicach

Za treści zawarte w publikacji dofinansowanej ze środków Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Katowicach odpowiedzialność ponosi Redakcja

Foto: poland.arcelormittal.com

W ArcelorMittal Poland uzgodniono treść nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Poprzedni układ został w ubiegłym roku wypowiedziany przez pracodawcę bez podania przyczyny. – W trakcie negocjacji udało nam się obronić wynagrodzenia pracowników. Nie mamy jednak powodów do euforii – mówi Lech Majchrzak, wiceprzewodniczący „Solidarności" w AMP w Dąbrowie Górniczej.

Nowy układ w AMP

29 maja ubiegłego roku zarząd ArcelorMittal Poland poinformował związki zawodowe o jednostronnym wypowiedzeniu ZUZP. Decyzja władz koncernu wywołała oburzenie wśród pracowników. Jak wskazywali wówczas związkowcy, w ich ocenie pracodawca wykorzystał pandemię do pozbawienia pracowników ich uprawnień zapisanych w układzie zbiorowym.

Wraz z wypowiedzeniem ZUZP zarząd spółki przekazał stronie społecznej propozycję nowego układu. – Gdybyśmy zaakceptowali tamten dokument, oznaczałoby to spadek wynagrodzeń pracowników o ok. 30-40 proc. – mówi Lech Majchrzak, wiceprzewodniczący „Solidarności" w AMP w Dąbrowie Górniczej. – W wyniku trwających wiele miesięcy niezwykle ciężkich negocjacji, dodatkowo utrudnionych przez pandemię, udało nam się wynegocjować takie zapisy nowego ZUZP, że pracownicy nie stracą na wynagrodzeniach. Nadal uważamy jednak, że postępowanie pracodawcy było skrajnie niewłaściwe i nieetyczne – zaznacza Lech Majchrzak.

Po wypowiedzeniu układu zbiorowego, związkowcy i pracodawca mieli rok na uzgodnienie nowego dokumentu. Jeśliby się to nie udało, pracownicy zostaliby z niczym. Termin upływał wraz z końcem maja.

W nowym ZUZP znalazło się wiele nowych rozwiązań korzystnych dla pracowników. Wśród nich można wymienić m.in. zwiększenie do 120 proc. odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, waloryzację części dodatków, czy wprowadzenie dodatku mentorskiego. – To był nasz postulat od wielu lat. Pracownicy, którzy przekazują swoją wiedzę i umiejętności nowo zatrudnionym osobom, będą dostawać 300 zł dodatku. Kwota ta będzie co roku waloryzowana – mówi Lech Majchrzak.

Zdecydowanie mniej korzystne niż dotychczas będą za to zapisy dotyczące nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych w AMP. „Jubilaty" zostaną zlikwidowane w zamian za zwiększenie składki podstawowej odprowadzanej przez pracodawcę na Pracowniczy Program Emerytalny. Z kolei odprawy zostaną ograniczone do wysokości przewidzianej w Kodeksie pracy. – Zdołaliśmy wynegocjować okresy przejściowe. Oba świadczenia będą wypłacane na dotychczasowych zasadach jeszcze przez 10 lat. To jedyne, co było możliwe do uzyskania w tych niezwykle trudnych warunkach – zaznacza Majchrzak.

Procedura podpisywania nowego ZUZP w ArcelorMittal Poland rozpoczęła się 18 maja, a zakończy 21 maja. W tych dniach nastąpi również formalne podpisanie porozumienia płacowego w koncernie na 2021 rok. Zgodnie z jego zapisami wynagrodzenia zasadnicze wzrosną średnio o 200 zł brutto, z czego 130 zł to kwota gwarantowana dla każdego pracownika. – Oprócz tego pracownicy otrzymają nagrody, których minimalna wysokość wyniesie łącznie 1500 zł, a w przypadku osiągnięcia odpowiednich wyników EBIDTA nagrody będą wyższe i wyniosą maksymalnie 2280 zł – wyjaśnia wiceprzewodniczący.

ArcelorMittal Poland jest największym producentem stali w Polsce. W skład spółki wchodzi pięć hut: w Dąbrowie Górniczej, Krakowie, Sosnowcu, Świętochłowicach i Chorzowie. Do grupy należą także Zakłady Koksownicze Zdzieszowice. Łącznie AMP zatrudnia ok. 10 tys. pracowników. Kolejne ok. 3 tys. osób pracuje w spółkach zależnych.

Łukasz Karczmarzyk

Krótko:

Huta Łaziska i Re Alloys

400 zł na rękę nagrody z okazji Dnia Hutnika wynegocjowały z pracodawcami organizacje związkowe działające w spółce Re Alloys i w Hucie Łaziska. W czerwcu w obydwu firmach rozpoczną się rozmowy na temat podwyżek płac.

Nagroda z okazji branżowego święta wpłynęła na konta pracowników razem z wynagrodzeniem za kwiecień. Jacek Pietrzyk, szef międzyzakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność", która zrzesza pracowników obu firm, podkreśla, że w tym roku stronie związkowej udało się wynegocjować nieco wyższą nagrodę, niż w poprzednich latach. Dodaje, że podczas negocjacji wsprawie wysokości nagrody z okazji Dnia Hutnika pracodawcy zapowiedzieli, że w czerwcu przedstawią propozycje dotyczące wzrostu płac. – Czekamy na nie od kilku miesięcy, zeszły rok był trudny ze względu na pandemię koronawirusa, ale od października sytuacja ulega poprawie. Produkcja idzie pełną parą, pora usiąść do stołu i porozmawiać o podwyżkach dla pracowników – dodaje.

Huta Łaziska i spółka Re Alloys produkują żelazostopy. W sumie zatrudniają ok. 450 osób.

Sandvik Polska

O 4 proc. średnio wzrosły wynagrodzenia zasadnicze w firmie Sandvik Polska w Katowicach. Wyższe wynagrodzenia wpłynęły na konta pracowników na początku maja. Równocześnie wypłacono im też nagrodę z okazji Dnia Pracownika Spółki.

Rafał Mikołajczyk, przewodniczący „Solidarności" w Sandvik Polska podkreśla, że w sumie w ciągu roku wynagrodzenia zasadnicze w firmie zostały podwyższone średnio o 7,5 proc. W jego ocenie jest to odpowiedź pracodawcy na postulaty płacowe przedstawione przez przedstawicieli „S" jeszcze w 2019 roku. – Nasze żądania nie zostały do końca zrealizowane, ale firma ma za sobą trudny okres związany z pandemią koronawirusa i spadkiem produkcji. Zobaczymy, co się będzie działo w kolejnych miesiącach, jeśli będzie dużo zamówień i pracownicy zostaną mocno obciążeni pracą, zweryfikujemy nasze oczekiwania płacowe. Na tę chwilę możemy powiedzieć, że jesteśmy zadowoleni – zaznacza przewodniczący zakładowej „Solidarności".

Razem z wyższym wynagrodzeniem za kwiecień pracownicy firmy otrzymają też 400 zł brutto nagrody z okazji Dnia Pracownika Spółki, który w katowickim Sandviku obchodzony jest 2 maja. Jest to także dzień wolny od pracy. – W tym roku 2 maja wypadał w niedzielę, ale nam udało się przenieść ten wolny dzień na piątek 4 czerwca i wydłużyć pracownikom kolejny wekeend. Pracodawca zgodził się na taką zamianę, mimo że nie musiał tego zrobić – mówi Rafał Mikołajczyk.

W Sandvik Polska w Katowicach zatrudnionych jest 175 osób. Firma produkuje narzędzia do obróbki skrawaniem i jest częścią międzynarodowej grupy inżynieryjnej. Do „Solidarności", będącej jedyną organizacją związkową w katowickim Sandviku, należy ponad 30 proc. załogi spółki.

AK

Fundusze Europejskie Program Regionalny | Rzeczpospolita Polska | Śląskie. | Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

Projekt realizowany dla osi priorytetowej: VII. Regionalny rynek pracy dla działania: 7.4. Wspomaganie procesów adaptacji do zmian na regionalnym rynku pracy (działania z zakresu outplacementu) dla poddziałania: 7.4.2. Outplacement - konkurs
Wartość projektu: 827 608,50 PLN Wkład Funduszy Europejskich: 703 467,23 PLN

CDO 24

zaprasza do udziału w projekcie
„NOWY POCZĄTEK”

Celem projektu jest polepszenie sytuacji zawodowej i uaktualnienie posiadanych kwalifikacji przez 60 osób (32K, 28M) Pracowników zagrożonych zwolnieniem, przewidzianych do zwolnienia lub zwolnionych z przyczyn niedotyczących pracownika oraz osób odchodzących z rolnictwa. Co najmniej część jego uczestników stanowić będą pracownicy lub byli pracownicy jednostek organizacyjnych spółek węglowych z terenu województwa śląskiego oraz przedsiębiorstw z terenu województwa śląskiego z nimi powiązanych (kooperujących). Z wyłączeniem osób odbywających karę pozbawienia wolności, z wyjątkiem osób objętych dozorem elektronicznym. **Projekt realizowany będzie w okresie 01.09.2020–31.12.2021 r. na terenie woj. śląskiego.**

W ramach projektu dla uczestników przewidziane jest następujące BEZPŁATNE wsparcie:
Indywidualne Doradztwo Zawodowe wraz z przygotowaniem IPD » wsparcie psychologiczne » wsparcie coacha » pośrednictwo pracy » szkolenia/kursy » staż zawodowy dla 10 osób przez okres 6 miesięcy oraz opiekę opiekuna stażu oraz refundacja kosztów ponoszonych przez pracodawcę na organizację stażu.

W ramach projektu Uczestnicy maja zapewnione:
» materiały szkoleniowe » poczęstunek podczas szkoleń » badania lekarskie » ubezpieczenie NNW » zwrot kosztów dojazdu » egzaminy zewnętrzne po szkoleniach zawodowych » stypendium szkoleniowe oraz stażowe.

Projekt realizowany jest zgodnie z zasada równości szans i niedyskryminacji a także równości szans kobiet i mężczyzn.

Rekrutacja, szczegółowe informacje:
Biuro projektu: Żory, ul Rybnicka 152
tel. kontaktowy **32 74 44 688** e-mail: **projektyunijne@cdo24.pl**

CDO 24 **BEZPŁATNE SZKOLENIA I KURSY FINANSOWANE W 100% Z FUNDUSZY UE**

Tygodnik
Śląsko-Dąbrowski NSZZ Solidarność

WYDAWCA: Zarząd Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”
ul. Floriana 7, 40-286 Katowice
32 353-84-25
www.solidarnosckatowice.pl
tygodnik@solidarnosckatowice.pl
32 253-72-54

TYGODNIK ŚLĄSKO-DĄBROWSKI: ISSN 1732-3940; **WYDAWCA:** Zarząd Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”; **ADRES REDAKCJI:** 40-286 Katowice, ul. Floriana 7, tel. 32 253-72-54; **REDAGUJE ZESPÓŁ: Łukasz Karczmarzyk** (redaktor naczelny), **Agnieszka Konieczny**, **Grzegorz Podżorny** (kierownik Biura Komunikacji Społecznej, rzecznik ZR)**; SKŁAD I ŁAMANIE: Tomasz Krzak; REKLAMA: Tomasz Krzak**, tel. 32 728-41-04, kom. 693 410 836; **DRUK:** Polska Press Sp. z o.o., Oddz. Poligrafia, Drukarnia Sosnowiec; **LAYOUT:** Michał Dutka, www.michaldutka.com; **NUMER ZAMKNIĘTO:** 19.05.2021 roku

BIURA TERENOWE ZR: Bytom, ul. Powstańców Warszawskich 34/4 I piętro, tel./fax 32 281-71-65; **Czechowice-Dziedzice**, ul. Niepodległości 42, tel./fax 32 215-55-12; **Gliwice**, ul. Zwycięstwa 3/3p, tel. 32 230-89-30, tel./ fax 32 231-25-27; **Jastrzębie Zdrój**, ul. Zielona 16 A, tel./fax 32 473-19-74 i 32 473-23-59; **Jaworzno**, ul. Grunwaldzka 35, tel./fax 32 615-17-11; **Katowice**, ul. Floriana 7, tel. 32 728-41-07; **Rybnik**, ul. Kościelna 7, tel./fax 32 422-73-25; **Sosnowiec**, ul. Dęblińska 7, tel. 32 266-47-64; **Tarnowskie Góry**, ul. Zamkowa 2, tel./fax 32 285-34-68; **Tychy**, ul. Grota Roweckiego 44/04, tel./fax 32 227-56-36; **Zabrze**, ul. Wolności 289, tel./fax 32 275-39-02; **Zawiercie**, ul. Krzywa 3/103, tel./fax 32 672-37-71