



Tygodnik

Nr 9/2023
Katowice
11.05.2023
Tygodnik bezpłatny
ISSN 1732-3940

o tyle zdrożeje każde nowe auto po wejściu w życie normy emisji spalin Euro 7

Śląsko-Dąbrowski NSZZ **SOLIDARNOŚĆ**



Foto: flickr.com/European Parliamen



Foto: pexels.com



Foto: TSD

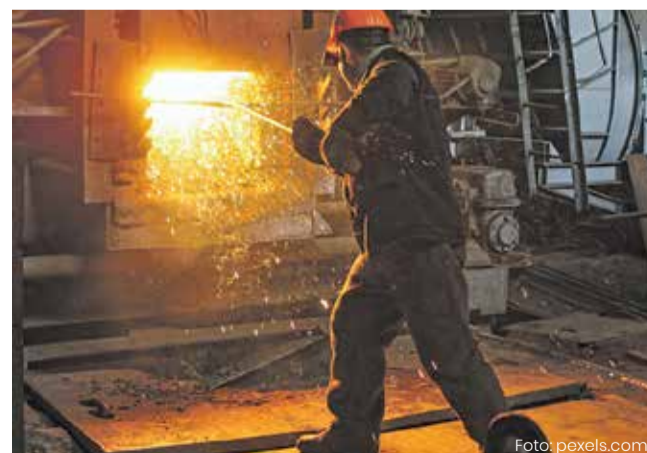


Foto: pexels.com

4 Założyli „Solidarność”, po roku działalności wynegocjowali większe podwyżki.

5 „Solidarność” daje poczucie, że jest ktoś, kto stoi po Twojej stronie – mówi Gabriela Kaim.

7 Podwyżki płac i nagroda z okazji branżowego święta w Hucie Łaziska i spółce Re Alloys.

Spór zbiorowy w spółce Adient Foam Poland w Żorach

Podwyżki dla wszystkich pracowników produkcyjnych i wprowadzenie kwartalnej premii inflacyjnej – to najważniejsze postulaty przedstawione pracodawcy przez „Solidarność” działającą w firmie Adient Foam Poland w Żorach. 21 kwietnia w zakładzie rozpoczęła się spór zbiorowy na tle płacowym.

Przewodniczący zakładowej „Solidarności” Tomasz Ponimasz podkreśla, że w kwietniu pracodawca zapowiedział podwyżki dla części pracowników. Otrzymałoby je niespełna 50 osób, czyli ok. 1/6 pracowników produkcyjnych. – Ostatecznie zarząd wycofał się z tego pomysłu, ale my domagamy się podniesienia stawek zasadniczych wszystkich osób zatrudnionych na wydziałach produkcyjnych oraz wprowadzenia kwartalnej premii inflacyjnej. Takie wsparcie finansowe byłoby pracownikom bardzo potrzebne – mówi związkowiec.

Jeden z postulatów zgłoszonych w trybie sporu zbiorowego odnosi się do przestrzegania przepisów pracy dotyczących urlopów na żądanie. Jak informuje Tomasz Ponimasz, obecnie pracownik, który chciałby skorzystać z takiego urlopu, nie może zadzwonić do przełożonego lub wysłać SMS, tylko musi przyjechać do zakładu. – Jeśli koordynatorzy zespołów uznają, że w pracy jest wystarczająca liczba osób, wówczas wyrażają zgodę. To nie ma sensu, bo urlop na żądanie jest wybierany w nagłych, losowych sytuacjach. Zgodnie z Kodeksem pracy pracownik ma prawo do 4 dni takiego urlopu w ciągu roku – dodaje.

Możliwość odmówienia wykonywania nadgodzin w sytuacji, w której pracownik nie czuje się na siłach, by po zakończeniu normalnej dniówki kontynuować pracę to kolejne żądanie strony związkowej. Jak zaznacza przewodniczący, w zakładzie zatrudnionych jest wiele kobiet, dla których praca w nadgodzinach stanowi zbyt duże obciążenie psychofizyczne. – Pracodawca naciska na nadgodziny, a w tej kwestii powinna zostać wprowadzona dobrowolność – mówi Tomasz Ponimasz.

Adient Foam Poland w Żorach jest producentem pianek do siedzeń samochodowych. Zakład zatrudnia blisko 430 osób, z czego większość to pracownicy produkcyjni. Do „S” należy jedna trzecia załogi firmy.

Aga

Solidarni z Grzegorzem



Foto: ISD

9 maja ruszyła akcja wysyłania listów protestacyjnych do członków kierownictwa koncernu Nexteer przeciwko bezprawnemu zwolnieniu przewodniczącego „Solidarności” Nexteer Automotive Poland Grzegorza Zmudy. To wspólna inicjatywa Regionalnej Sekcji Przemysłu Motoryzacyjnego i Prezydium Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”.

Listy, w których związkowcy wyrażają swój sprzeciw wobec zwolnienia z pracy Grzegorza Zmudy, wysłane są w formie wiadomości e-mail do szefów koncernu Nexteer. – Akcja ma dwa cele. Po pierwsze chcemy przypomnieć władzom koncernu, że „Solidarność” nie będzie tolerować łamania praw związkowych w żadnym zakładzie w Polsce i Nexteer Automotive nie będzie wyjątkiem. Jednocześnie chcemy też, żeby Grzegorz cały czas czuł, że ma nasze wsparcie i że może na nas liczyć – mówi Piotr Nowak, wiceprzewodniczący śląsko-dąbrowskiej „Solidarności”. – Grzegorz ma opiekę prawną, ma zapewnioną pomoc związku, ale od momentu, kiedy wręczono mu wypowiedzenie minęło już wiele miesięcy i naprawdę nie jest łatwo tak długo cierpliwie czekać na decyzję sądu – dodaje.

Proces w sprawie przywrócenia do pracy bezprawnie zwolnionego Grzegorza Zmudy ruszył 21 lutego tego roku, kolejna rozprawa odbyła się miesiąc później. Ter-

miny następnych posiedzeń sądu wyznaczono na połowę maja i początek czerwca. – Trudno przewidywać, kiedy proces się zakończy. Nie mamy żadnego wpływu na tempo działań wymiaru sprawiedliwości – dodaje wiceprzewodniczący śląsko-dąbrowskiej „Solidarności”.

Grzegorz Zmuda został zwolniony z pracy pod koniec sierpnia zeszłego roku. Śląsko-dąbrowska „Solidarność” natychmiast podjęła kroki prawne mające na celu przywrócenie przewodniczącego do pracy. Zmuda w przeszłości był już zwalniany z pracy w Nexteer dwukrotnie. Pierwsze wypowiedzenie otrzymał w czerwcu 2011 roku. Kilkanaście dni po tym, jak w spółce został przeprowadzony dwugodzinny strajk ostrzegawczy, zorganizowany przez „Solidarność”. Po długiej sądowej batalii Zmuda wrócił do pracy 11 lutego 2013 roku i tego samego dnia otrzymał kolejne wypowiedzenie. W listopadzie 2015 roku Sąd Okręgowy w Katowicach po raz kolejny przywrócił związkowca do pracy.

Grzegorz Podzorny

Podwyżki w spółce IZO-ERG w Gliwicach

Na początku maja na konta pracowników Zakładu Tworzyw Sztucznych IZO-ERG w Gliwicach wpłynęły wyższe wynagrodzenia za kwiecień. Tegoroczna podwyżka płacy zasadniczej wyniosła średnio 560 zł brutto na pracownika. W praktyce są to zróżnicowane kwoty, gdyż ostateczna wysokość podwyżki dla poszczególnych pracowników została uzależniona od oceny ich pracy przez przełożonych.

– To największy wzrost płac w spółce od wielu lat, niemniej oczekiwania pra-

owników były nieco większe i nie jesteśmy do końca zadowoleni z efektów negocjacji. Walczyliśmy o podwyżki na poziomie 16 proc. średniej zakładowej, czyli ok. 650 zł brutto – mówi Mariola Rebelińska, przewodnicząca „Solidarności” w firmie. Zaznacza, że w ślad za podwyżką stawek zasadniczych wzrosło też comiesięczna premia, która wynosi 16 proc. wynagrodzenia zasadniczego.

Porozumienie płacowe strona związkowa zawarła z pracodawcą 20 marca. Jeden z zapisów dokumentu dotyczył

wypłaty jednorazowego dodatku stanowiącego wyrównanie podwyżek za miesiące od stycznia do marca. Te pieniądze pracownicy firmy otrzymali w kwietniu.

Zakład Tworzyw Sztucznych IZO-ERG w Gliwicach jest producentem laminatów elektroizolacyjnych i konstrukcyjnych. Większość produktów trafia na eksport. Spółka zatrudnia ponad 200 osób. Średnia płaca zakładowa wynosi blisko 4 tys. zł brutto.

Aga

Eurodeputowani przegłosowali kompromisową wersję rozporządzenia metanowego



Foto: flickr.com/European Parliament

Parlament Europejski przyjął rozporządzenie metanowe z poprawkami korzystnymi dla górnictwa węglowego. Złagodzenie zapisów, które groziły błyskawiczną likwidacją kopalń w naszym kraju, to efekt współpracy ponad podziałami polskich posłów do PE i związków zawodowych.

Trzeba pamiętać, że dzisiejsza decyzja PE to nie koniec procesu legislacyjnego. Zagrożenie zostało oddalone, ale jeszcze nie całkowicie zażegnane. Jednak wynik tego głosowania jest bezdyskusyjnie dobry dla Polski. To sukces, którego by nie było, gdyby nie współpraca związków zawodowych i śląskich eurodeputowanych ze wszystkich opcji politycznych – mówi Dominik Kolorz, szef śląsko-dąbrowskiej „Solidarności”. – Rozporządzenie metanowe nadal jest oczywiście obciążeniem dla górnictwa, ale nie ma już w nim zapisów oznaczających wyrok śmierci. Przypomnę, że jeszcze kilka tygodni temu na stole leżała wersja tego dokumentu, która wymusiłaby likwidację większości śląskich kopalń już w 2027 roku – zaznacza przewodniczący.

W ciągu ostatnich miesięcy NSZZ „Solidarność”, Związek Zawodowy Górników w Polsce oraz PZZ „Kadra” prowadziły szereg inicjatyw na rzecz zmiany rozporządzenia metanowego. W marcu związkowcy zorganizowali spotkanie w siedzibie śląsko-dąbrowskiej „S” w Katowicach z udziałem eurodeputowanych z województwa śląskiego reprezentujących wszystkie opcje polityczne. Efektem tych rozmów było podpisanie wspólnej deklaracji w sprawie rozporządzenia metanowego i powstanie niefor-

malnej koalicji polskich posłów do PE na rzecz zmiany tego projektu.

13 kwietnia związkowcy skierowali list otwarty dotyczący rozporządzenia metanowego do ponad 700 eurodeputowanych. Kilka dni później liderzy central związkowych spotkali się w trybie online z eurodeputowanymi Juttą Paulus, Jensenem Geierem oraz Marią Spyraki, którzy prowadzili prace nad rozporządzeniem w komisjach przemysłu i środowiska (ITRE i ENVI) Parlamentu Europejskiego w imieniu frakcji Europejskiej Partii Ludowej, Socjalistów i Demokratów oraz Zielonych. 26 kwietnia komisje przyjęły projekt rozporządzenia z korzystnymi dla Polski poprawkami. Projekt w kompromisowej wersji wypracowanej w komisjach ITRE i ENVI był przedmiotem głosowania na posiedzeniu plenarnym Parlamentu Europejskiego.

Rozporządzenie metanowe w wersji przegłosowanej przez Parlament Europejski zakłada m.in. wprowadzenie od 2027 roku limitu dotyczącego emisji metanu w kopalniach na poziomie 5 ton na każde 1000 ton wydobytego węgla. W pierwotnej wersji projektu przygotowanego przez Komisję Europejską było to 0,5 tony metanu na 1000 ton węgla. Emisja będzie rozliczana na operatora (spółkę węglową), a nie na poszczególne kopalnie. To bardzo ważne dla polskich spółek, które dysponują kopalniami o różnym poziomie

metanowości. Np. obecna średnia emisja metanu w Polskiej Grupie Górniczej wynosi 5,9 tony, co oznacza, że spółka będzie płaciła wyłącznie za 0,9 tony emisji przekraczającej ustaloną normę.

Kolejna zmiana w rozporządzeniu dotyczy zastąpienia kar za emisję metanu opłatami. To bardzo znacząca, choć z pozoru niewielka różnica. Kary za emisję metanu miałyby trafiać do budżetu UE lub w najlepszym wypadku do budżetów państw członkowskich. Z kolei opłaty za emisję będą wracać do spółek węglowych, jako środki na inwestycje w obniżenie emisyjności.

Wejście w życie rozporządzenia metanowego w pierwotnym kształcie oznaczałoby konieczność niemal natychmiastowej likwidacji większości polskich kopalń, co byłoby równoznaczne z utratą kilkuset tysięcy miejsc pracy w górnictwie i jego otoczeniu. Unijne restrykcje najpierw uderzyłyby w węgiel energetyczny, a po kilku latach również w kopalnie węgla koksowego.

Po przyjęciu projektu w złagodzonej wersji przez eurodeputowanych, kolejnym etapem procesu legislacyjnego jest tzw. trilog. Są to trójstronne negocjacje między przedstawicielami Komisji Europejskiej, Parlamentu Europejskiego i Rady UE, w trakcie których uzgodniona zostanie ostateczna treść rozporządzenia.

Łukasz Karczmarczyk



Foto: yajimges.com

O ponad 20 proc. wzrosły od kwietnia wynagrodzenia zasadnicze pracowników firmy SK hi-tech battery materials Poland w Dąbrowie Górniczej. Podwyżki wynegocjowała „Solidarność”, która powstała w tej firmie rok temu. Wyższe wypłaty wypłynęły na konta załogi na początku maja.

Jak informuje Joanna Paryż, przewodnicząca zakładowej „Solidarności”, podwyżka wyniosła od 700 do 1000 zł brutto, ale zdecydowana większość pracowników otrzymała 800 zł brutto. Konkretnie kwoty zostały uzależnione od rocznej oceny pracowniczej dokonanej przez przełożonego.

Podwyżki wynegocjowane przez „Solidarność” są znacznie wyższe od

tych, które w zeszłym roku przyznał pracownikom pracodawca, gdy związek jeszcze w spółce nie działał. – Gdy zaczęliśmy rozmowy, zarząd zaproponował podwyżki procentowe, które przełożyłyby się na niższe kwoty od tych, które udało się wynegocjować. Gdyby nie było „Solidarność”, tych rozmów nie miałby kto poprowadzić, a w życie weszłyby podwyżki w wysokości ustalonej przez pracodawcę – mówi Joanna Paryż.

Zaznacza, że stronom udało się dojść do porozumienia w ciągu zaledwie trzech spotkań, a współpraca związku z przedstawicielami zarządu firmy od początku dobrze się układa. Porozumienie podpisano 12 kwietnia. Wyższe stawki obowiązują od kwietnia. To pierwsze porozumienie płacowe zawarte po powstaniu związku w zakładzie. Związkowcy planują już kolejne rozmowy. Będą one dotyczyły m.in. premiowania pracowników.

Dąbrowska spółka zatrudnia 450 osób. Zakład został uruchomiony w 2021 roku i jest częścią SK ie Technology, pierwszego w Korei Południowej i jednego z trzech światowych producentów separatorów stanowiących kluczowy element akumulatorów litowo-jonowych. SK ie Technology, to z kolei jedna z przeszło 100 firm należących do koreańskiego koncernu SK Group.

Agnieszka Konieczny

Porozumienia płacowe w zakładach motoryzacyjnych

W zakładach branży automotive, w których działa „Solidarność”, związkowcy skutecznie negocjują podwyżki wynagrodzeń dla pracowników. W ostatnim czasie porozumienia płacowe podpisano m.in. w zakładzie FCA w Tychach, w sosnowieckich firmach Marelli oraz Grammer Automotive Polska.

Wynagrodzenia pracowników tyskiego zakładu FCA Poland wchodzącego w skład koncernu Stellantis wzrosły w maju o 405 zł brutto. Jest to już druga podwyżka w tym roku. Pierwsza zaczęła obowiązywać od stycznia. W sumie od stycznia 2023 roku zarobki w firmie wzrosły o ponad 800 zł brutto. Kwota ta obejmuje podniesienie stawek zasadniczych oraz miesięcznej premii.

Majowa podwyżka została zagwarantowana w porozumieniu podpisanym przez pracodawcę i związku zawodowe, w tym „Solidarność”, 14 kwietnia. Obok podwyż-

szania miesięcznych wynagrodzeń zakłada ono wzrost dodatków dla pracowników zatrudnionych w służbie utrzymania ruchu. Osoby wykonujące pracę w systemie ciągłym będą otrzymywały dodatek wynoszący 400 zł brutto, czyli o 160 zł więcej niż do tej pory. Natomiast dodatek dla pracowników, którzy zgodnie z harmonogramem, będą przychodzili do pracy w niedziele, został podwyższony ze 120 zł do 200 zł brutto.

Pensje pracowników firmy Marelli w Sosnowcu w ciągu najbliższych 14 miesięcy wzrosną średnio o 1350 zł brutto. Podwyżka zostanie zrealizowana w trzech transzach. Pierwsza, wynosząca średnio 600 zł brutto, weszła w życie w maju. W styczniu przyszłego roku zarobki w zakładzie zwiększą się średnio o 500 zł brutto, a w lipcu 2024 roku o 250 zł brutto.

Przewodniczący zakładowej „Solidarność” Aleksander Jacuniak zaznacza, że są to najwyższe podwyżki w sosno-

wieckim Marelli od wielu lat. – Właśnie zakończyły się zwolnienia grupowe, w trakcie których odeszło 130 osób. Podwyżki z jednej strony mają zrekomensować pracownikom większą liczbę obowiązków, z drugiej zmotywować ich do pozostania w firmie. Pracodawca nie chce, żeby ludzie sami się zwalniali i próbuje ich zatrzymać – mówi przewodniczący.

Porozumienie dotyczące podwyżek płac działające w firmie związki zawodowe podpisały z pracodawcą 30 marca. Obok wzrostu wynagrodzeń w tym i w przyszłym roku strony uzgodniły też wysokość tegorocznej premii z okazji Świąt Bożego Narodzenia. Wyniesie ona 1600 zł brutto.

W spółce Grammer Automotive Polska w Sosnowcu „Solidarność” podpisała porozumienie płacowe z pracodawcą 20 kwietnia. Zgodnie z jego zapisami wynagrodzenia zasadnicze pracowników wzrosną w tym roku średnio o 500 zł brutto. Podwyżka będzie wprowadzona dwuetapowo.

Najpierw wzrost płac o 200 zł brutto, a od lipca o kolejne 300 zł brutto. Związkowcy uzgodnili z pracodawcą, że podwyżka 200 zł brutto będzie naliczona już od lutego. Odpowiednie wyrównanie pracownicy otrzymali wraz z wypłatą za kwiecień.

– Podwyżki w tej wysokości otrzymają pracownicy produkcyjni, którzy przepracowali w firmie co najmniej dwa lata, czyli zdecydowana większość załogi spółki – poinformowała Izabela Będkowska, przewodnicząca „Solidarność” w Bitronie, organizacji zrzeszającej także pracowników Grammera. Zaznaczyła, że pracownicy administracyjni otrzymają podwyżki indywidualne wynoszące średnio 5 proc., co oznacza, że będą to podwyżki co najmniej w takiej samej wysokości, jak w przypadku pracowników produkcji.

W sumie zakłady FCA w Tychach oraz Marelli i Grammer w Sosnowcu zatrudniają ok. 3700 osób.

AK

Wywiad:

„Solidarność” daje poczucie, że jest ktoś, kto stoi po Twojej stronie

Rozmowa z **Gabrielą Kaim**, nową przewodniczącą NSZZ „Solidarność” w Jeronimo Martins Polska

O

ostatnio w mediach ukazała się informacja, że Biedronka jest największym pracodawcą w Polsce...

– Tak. Obecnie nasza sieć zatrudnia 79 tys. osób w całym kraju. To ok. 3300 sklepów zlokalizowanych w 1100 miejscowościach i kilkanaście centrów dystrybucyjnych. W tak ogromnej firmie silny związek zawodowy jest bardzo potrzebny. Pojedynczy pracownik nie ma szans na to, żeby usłyszano jego głos. Jeśli chcemy, żeby ktokolwiek liczył się z tym, co mamy do powiedzenia, musimy działać razem.

„Solidarność” w Biedronce działa już od wielu lat. Do tej pory relacje z pracodawcą były bardzo trudne...

– Jako związek zawodowy chcemy zbudować wartościowe relacje z pracodawcą i rzeczowy dialog. Jesteśmy od tego, żeby walczyć o jak najlepsze warunki pracy dla pracowników. To naturalne, że często dochodzi do różnicy zdań pomiędzy organizacją związkową i pracodawcą. Jednak to nie znaczy, że cały czas ma trwać konflikt, bo z tego po prostu nic nie wynika. Mieliśmy już z pracodawcą pierwsze spotkanie po wyborach nowych władz związku. Uzgodniliśmy nowe zasady dialogu. Będziemy spotykać się co 3 miesiące. Dodatkowo co 2-3 tygodnie będziemy rozmawiać zdalnie, w formie telekonferencji. Naszym zdaniem znaczna część problemów w Biedronce wynika ze złego przepływu informacji. Jednym z najważniejszych zadań związku zawodowego jest dbanie o to, żeby ta komunikacja działała w sposób prawidłowy, żeby pracownicy sklepu nawet w najmniejszej miejscowości mieli swoją reprezentację, żeby ich głos był słyszalny dla pracodawcy.

Teraz tak nie jest?

– Mamy bardzo dużą rotację pracowników. Zaczęłam pracę w Biedronce w 2016 roku. Wtedy razem ze mną przyjęło się 8 osób. Dzisiaj z tej ekipy zostałam tylko ja. Doświadczeni pracownicy są za bardzo obciążeni obowiązkami i odchodzą. Nowi ludzie przyjmują się do pracy i często po kilku tygodniach rezygnują. Jako związek zawodowy staramy się, aby warunki pracy w Biedronkach były jak najlepsze. Żeby doświadczeni pracownicy byli w stanie dopracować do emerytury. Jeśli ludziom będzie się dobrze pracować, to nie będą „podkradani” przez inne sieci. Myślę, że na tym zależy też pracodawcy, więc nasz cel wydaje się być wspólny.

Ludziom często wydaje się, że praca w sklepie takim jak Biedronka to siedzenie na kasie. Rzeczywistość jest jednak zupełnie inna...

– W wielu sklepach pierwsza zmiana zaczyna się np. o 4.00 rano. Tam, gdzie kiedyś na zmianie było 7 osób, dzisiaj jest 3-4 pracowników. Jednocześnie znacznie wzrosła liczba obowiązków. Wypiek pieczywa, właściwa ekspozycja towarów, dopilnowanie cen, inwentaryzacja, utrzymywanie porządku na sklepie,



”

Zaczęłam pracę w Biedronce w 2016 roku. Wtedy razem ze mną przyjęło się 8 osób. Dzisiaj z tej ekipy zostałam tylko ja. Doświadczeni pracownicy są za bardzo obciążeni obowiązkami i odchodzą. Nowi ludzie przyjmują się do pracy i często po kilku tygodniach rezygnują.

przyjmowanie dostaw produktów, których często jest tak dużo, że nie ma gdzie ich upchnąć. Na dodatek to wszystko jest skrupulatnie sprawdzane. Mamy kilka rodzajów wewnętrznych audytów. Oczywiście jest, że pracowników na poszczególnych zmianach jest zbyt mało. Ten problem jest jedną z pierwszych rzeczy, o których chcemy rozmawiać z pracodawcą.

W pandemii Biedronka wydłużyła godziny pracy swoich sklepów. Wtedy sieć argumentowała, że chodzi o rozładowanie tłoku w sklepach. Pandemia się skończyła, a wydłużone godziny pozostały...

– To kolejna rzecz, na którą pracownicy się skarżą. Zwłaszcza w małych miejscowościach, gdzie komunikacja publiczna działa kiepsko, albo w ogóle jej nie ma. Gdy sklep zamyka się o 23.30, pracownicy nie mają czym wrócić do domów. Przecież nie każdy ma samochód. Często późnym wieczorem w sklepach dochodzi

też do niebezpiecznych sytuacji. Są kradzieże, zdarzają się pijani, agresywni klienci.

A jak wygląda sytuacja w kwestii wynagrodzeń?

– Kiedyś w handlu w Biedronce zarabiano się najlepiej. Teraz mamy poczucie, że konkurencja nas wyprzedza. Oczywiście chcemy rozmawiać z pracodawcą na temat wynagrodzeń, ale to nie wszystko. Zależy nam na wypracowaniu bardziej przejrzystych i sprawiedliwych zasad premiowania. Dzisiaj, żeby pracownicy dostali premię, sklep musi wypracować odpowiedni obrót. Jest on wyznaczany na bardzo wysokim poziomie. Nawet jeżeli pracownikom uda się go osiągnąć, to brane są pod uwagę wyniki tych wszystkich wewnętrznych audytów, o których mówiłam wcześniej. Czasem wystarczy drobne potknięcie, żeby stracić część premii. W efekcie coś, co w założeniu powinno motywować pracowników, powoduje frustrację i poczucie niesprawiedliwości. Cel powinien być możliwy do osiągnięcia.

Skuteczność związku zawodowego zazwyczaj rośnie proporcjonalnie do liczby jego członków. Jakie macie plany dotyczące rozwoju?

– Na pewno jest nam trudniej, niż np. w dużych zakładach, gdzie kilka tysięcy ludzi pracuje w jednym miejscu. W naszym przypadku kontakt z członkami związku jest trudniejszy. Oczywiście najważniejszy jest kontakt bezpośredni, rozmowa z ludźmi twarzą w twarz, ale mamy też plany dotyczące m.in. naszej aktywności w mediach społecznościowych.

Jak przekonujecie ludzi do zapisania się do „Solidarności”?

– Bardzo często ludzie tak naprawdę nie wiedzą, czym jest związek zawodowy i jakie korzyści zapewnia. Dopiero od nas dowiadują się np. o różnego rodzaju benefitach i zniżkach, które są dostępne dla członków związku. Chodzi np. o zniżki na paliwo na stacjach Orlen, czy Lotos lub tańsze bilety do parków rozrywki, kina, czy na basen. Członkowie naszego związku mają dostęp do bezpłatnej pomocy prawnej kancelarii CDO24. Nie tylko w kwestiach związanych z prawem pracy, ale również w sprawach osobistych. „Solidarność” jest w stanie obronić pracownika przez nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy, czy też niekorzystną zmianą warunków zatrudnienia. Najważniejsze jest chyba jednak to, że pracownik może przyjść do nas z każdym problemem i na pewno nie zostanie bez pomocy. Bez względu na to, czy chodzi o konflikt z przełożonym, czy np. o krzywdzącą ocenę roczną. „Solidarność” daje swoim członkom poczucie, że jest ktoś, kto stoi po ich stronie. Jeśli ktoś woli przyglądać się z boku, to w razie problemów musi radzić sobie sam. To po prostu się nie opłaca.



Foto: Regionalna Dyrekcja Ochrony Środowiska w Katowicach

Wieża z widokiem na „śląskie morze”

25 kwietnia przy Zbiorniku Goczałkowickim została oficjalnie otwarta wieża z widokiem na „Ptasią Beczkę”, sztuczną wyspę wybudowaną specjalnie dla rybitw rzecznych. To kolejna inwestycja zrealizowana w ramach projektu LIFE.VISTULA, którego celem jest ochrona siedlisk ptaków wodno-błotnych.

Wysoki na 15 metrów punkt obserwacyjny powstał w Wiśle Małej, w miejscu, z którego rozpościera się najlepszy widok na „Ptasią Beczkę”. Wieża znajduje się przy drodze wojewódzkiej nr 939 między Wisłą Wielką a miejscowością Strumień. W pobliżu platformy widokowej wybudowano także parking wraz ze zjazdem z drogi wojewódzkiej oraz altanę dla turystów.

– To idealne miejsce, aby obserwować ptaki zakładające gniazda na „Ptasiej

Beczce”. Punkt obserwacyjny to również dogodne miejsce do podziwiania lokalnego krajobrazu Beskidów. Wieża ma też aspekt praktyczny, pomaga w pracy badawczej ornitologów i służy w monitorowaniu bezpieczeństwa na zbiorniku – mówiła podczas uroczystości otwarcia wieży Mirosława Mierczyk-Sawicka, Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska w Katowicach.

Obiekt powstał dzięki projektowi LIFE.VISTULA, który jest realizowany od 2018 roku przez Regionalną Dyrekcję Ochrony Środowiska w Katowicach

przy współpracy z RDOŚ w Krakowie, Górnośląskim Kołem Ornitologicznym i Towarzystwem na rzecz Ziemi oraz lokalnymi samorządami. Koszt projektu to 4,3 mln euro. Środki pochodzą z programu LIFE Komisji Europejskiej, Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej oraz WFOŚiGW w Katowicach.

Celem programu LIFE.VISTULA jest ochrona siedlisk ptaków wodno-błotnych w Dolinie Górnej Wisły. Budowa „Ptasiej Beczki” także była możliwa dzięki środkom pochodzącym z tego

programu. Inwestycja została zakończona w 2020 roku i okazała się sukcesem ornitologów. W sezonie lęgowym 2022 na wyspie znajdowało się ponad 300 gniazd mewy śmieszki, 76 gniazd rybitwy rzecznej oraz 16 gniazd mewy czarnogłowej, najrzadszego gatunku w tym miejscu. W zeszłym roku była to największa kolonia lęgowa tego gatunku w Polsce. Oficjalne otwarcie wieży widokowej zbiegło się w czasie z początkiem kolejnego sezonu lęgowego ptaków gniazdujących na sztucznej wyspie.

Agnieszka Konieczny

Konkurs „Zielona Przestrzeń” rozstrzygnięty

5 maja **Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Katowicach ogłosił listę laureatów I edycji Konkursu „Zielona Przestrzeń”. Znalazło się na niej 31 miejscowości, do których trafi w sumie 6,5 mln zł. Za te pieniądze powstaną nowe parki, skwery i infrastruktura służąca do edukacji ekologicznej.**

Jak poinformował katowicki Fundusz, wsparcie uzyskały te wnioski, które wyróż-

niły się kreatywnością i pomysłowością w sposobie zagospodarowania terenu oraz zaangażowaniem lokalnej społeczności w przygotowanie projektu i jego realizację. Laureaci konkursu otrzymają od 54 tys. zł do 250 tys. zł. Wśród miejscowości z najwyższym dofinansowaniem znajdują się m.in. Tarnowskie Góry, Pszów, Czechowice-Dziedzice i Ogrodzieniec.

Budowa parku sensorycznego w Mysłowicach, Leśnego Parku Przygód

na terenie gminy Psary, czy Ekoparku w Kuźni Raciborskiej – to tylko kilka przykładów inwestycji, które zostaną zrealizowane dzięki wsparciu Funduszu.

„Zielona Przestrzeń” jest jednym z siedmiu nowych programów ogłoszonych przez Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Katowicach w 2023 roku. Celem programu jest odbetonowanie śląskich miast.

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

Podwyżki płac i nagroda z okazji branżowego święta



Foto: Vayimages.com

Od maja wynagrodzenia pracowników Huty Łaziska i spółki Re Alloys wzrosły o kwoty wynoszące od 300 zł brutto do 1000 zł brutto. Oprócz podwyżek wynagrodzeń związkowcy wynegocjowali 1000 zł brutto nagrody z okazji Dnia Hutnika, która została wypłacona 26 kwietnia.

Porozumienie dotyczące wzrostu płac organizacji związkowe, w tym „Solidarność”, podpisały z pracodawcą 21 kwietnia. – Są to największe podwyżki, jakie kiedykolwiek udało nam się wynegocjować. Zarobki zdecydowanej większości pracowników poszły w górę o ok. 500 zł brutto – informuje Dawid Matyka, przewodniczący zakładowej „Solidarności”.

Jak zaznacza, decyzje dotyczące konkretnych kwot podwyżek dla poszczególnych osób były podejmowane przez przełożonych. Najważniejsze kryterium stanowią tutaj kwalifikacje posiadane przez pracowników. Jednak związkowcy mają wątpliwości, czy jest to najlepsze rozwiązanie. – Uważamy, że wszyscy pracownicy powinni dostać podwyżki w jednakowej wysokości. Natomiast osoby, które zdobywają nowe umiejętności, powinny być na bieżąco przekwalifikowywane i otrzymywać

wyższe stawki zaszerogowania. Na razie nie udało nam się doprowadzić do takiej sytuacji, ale chcielibyśmy, by w przyszłości tak było – zaznacza związkowiec.

Oprócz podwyżek i wysokości nagrody z okazji Dnia Hutnika w porozumieniu udało się też uzgodnić kwestię zwiększenia wartości bonów na posiłki regeneracyjne. Od maja wartość ta wzrosła z 15 do 20 zł.

Jak podkreśla przewodniczący, zapisami porozumieniem płacowego objęci zostali wszyscy pracownicy Huty Łaziska i spółki Re Alloys. Wyjątek stanowią jedynie osoby zatrudnione w biurach, które w tym roku otrzymały już podwyżki indywidualne.

Huta Łaziska i spółka Re Alloys produkują żelazostopy wykorzystywane w procesach stalowniczych i odlewniczych. W sumie obie firmy zatrudniają blisko 500 osób.

Agnieszka Konieczny

Ważne wskazówki:

➔ 3490 zł

Minimalne wynagrodzenie za pracę (od 1 stycznia 2023 roku)

➔ 7178,30 zł

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku (w I kwartale 2023 roku)

➔ 4,15 zł

Dodatek za pracę w porze nocnej (maj 2023 roku)

➔ 1588,44 zł

Najniższa emerytura i emerytura maczyna (od 1 marca 2023 roku)



Z ogromnym żalem przyjęliśmy wiadomość o śmierci

RYSZARDA KOSIŃSKIEGO

długoletniego członka Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Zakład Górniczy Sobieski

Rodzinie i Najbliższym

składamy wyrazy głębokiego współczucia, łącząc się w bólu i modlitwie

przewodniczący
Waldemar Sopata
oraz Komisja Zakładowa
NSZZ „Solidarność”
Zakład Górniczy Sobieski
TAURON Wydobycie S.A.



Słowa głębokiego współczucia z powodu śmierci

JANUSZA JARZYŃSKIEGO

przewodniczącego
Międzyzakładowej Organizacji
Związkowej NSZZ „Solidarność”
Zakładu Komunikacji Miejskiej
i Pracowników Samorządowych
w Zawierciu
pogrążonej w smutku

Rodzinie i Bliskim

przekazuje
„Solidarność” Ziemi Zawierciańskiej

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
☎ 32 728-41-04

TYGODNIK ŚLĄSKO-DĄBROWSKI: ISSN 1732-3940; WYDAWCA: Zarząd Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”; ADRES REDAKCJI: 40-286 Katowice, ul. Floriana 7, tel. 32 728-41-04; REDAGUJE ZESPÓŁ: Łukasz Karczmarczyk (redaktor naczelny), Agnieszka Konieczny, Grzegorz Podzorny (kierownik Biura Komunikacji Społecznej, rzecznik ZR); SKŁAD I ŁAMANIE: Tomasz Krzak; REKLAMA: Tomasz Krzak, tel. 32 728-41-07, kom. 693 410 836; DRUK: Polska Press sp. z o.o., Oddział Poligrafia, Drukarnia Sosnowiec; LAYOUT: Michał Dutka, www.michaldutka.com; NUMER ZAMKNIĘTO: 10.05.2023 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. 503 130 752

☺ **Humor:**

Rozmowa o pracę:

– Na tym stanowisku potrzebujemy odpowiedzialnej osoby.

– To ja się nadaję. W poprzedniej pracy, gdy się coś stało zawsze mnie wołali i mówili, że ja jestem odpowiedzialna...

★★★★

Przychodzi baba do lekarza:

– Co panią najbardziej boli?

– Zachowanie mojego męża, ale przychodzę z powodu wątroby...

★★★★

Po ślubie kobieta przejmuje nazwisko męża.

– A to dopiero początek...

★★★★

– Ile masz lat chłopczyku? – pyta starsza pani małego chłopca.

– Siedem – odpowiada. – Ale mógłbym mieć już dziesięć gdyby nie to, że mój tata był taki nieśmiały

★★★★

Jaki prezent dałeś żonie z okazji rocznicy ślubu?

– Kupiłem wycieczkę na Cypr.

– A jaki prezent ona dała Tobie?

– Pojechała.

★★★★

– Jaki jest Twój najlepszy wynik w biegu na 1000 metrów?

– 400 metrów.

★★★★

– Mój wujek z Ameryki przysłał mi co roku na urodziny 100\$.

Teraz za PiSu to 500 zł, a za Tuska było to tylko 400.

Wieści powiatowe i ponadpowiatowe:

Byliśmy przekonani, że na kilka miesięcy przed wyborami wzmożona aktywność naszych polityków pozwoli bez problemu zapełnić niniejszą rubrykę. Okazuje się jednak, że największym politycznym wydarzeniem ostatnich dni była konwencja ziobrystów, którą w necie na żywo oglądały 93 osoby.

Zbraku materiału bieżącego zaczęliśmy wspominać obietnice wyborcze z lat minionych. Uświadomiliśmy sobie, że już za półtora roku po polskich drogach będzie jeździć milion elektrycznych samochodów, z czego większość będą stanowiły polskie Izery. Żeby spełnić obietnicę premiera Morawieckiego, chłopaki muszą wziąć się do roboty. Choć zaprojektowany przez Włochów i wyprodukowany przez Niemców prototyp polskiego auta elektrycznego został zaprezentowany już 2 lata temu, to od tamtej pory wydarzyło się niewiele. Okazuje się, że założona w 2016 roku spółka ElectroMobility Poland, która ma budować fabrykę Izery obecnie pracuje nad uzyskaniem pozwoleń i zgód niezbędnych do rozpoczęcia budowy. To niewiele jak na tyle lat działalności, ale za to mają inne sukcesy. Spółce udało się już zatrudnić ok. 90 osób i wydać 500 baniek państwowego dofinansowania. Tyle co prawda nie wystarczyłoby na



Foto: fb.com/projekt Ursynów

zakup miliona elektryków, ale można by ich kupić chociaż kilka tysięcy na pocieszenie. Po co jednak pchać zagranicznym koncernom pieniądze do kieszeni. Może i nie mamy ani jednego elektrycznego samochodu, ale przynajmniej nie mamy naszej polskiej Izery, zamiast nie mieć jakiegoś peugeota, czy nie daj Boże volkswagena.

Poza tym, kto by tam chciał kisić się w aucie, gdy za oknem wiosna w pełnej krasie. Jeśli znudziliście się już spacerować po naszym regionie, to uprzejmie donosimy, że w stolicy oddano do użytku nową atrakcję na świeżym powietrzu. Otóż w jednym z parków na Ursynowie zalega sarta gruzu po jakiejś tam budowie czy innej rozbiórce. Zamiast posprzątać gruzowisko Zarząd Zieleni m. st. Warszawy

postawił obok tablicę informującą, że jest to lapidarium, czyli ogród skalny. „Fragmenty wielkiej płyty, bryły i pokruszone betony, druty zbrojeniowe to oryginalne ślady przeszłości ściśle związane z miejscem i czasem, w którym ono powstało. Zgrupowane w formie rzeźby land art opowiadają o materiałach, technologii i sposobie budowania. Dodatkowo jako zestaw luźno ułożonych elementów stanowią schronienie dla małych ssaków pełniąc rolę niszy ekologicznej” – napisano na tablicy. Miejmy nadzieję, że warszawiacy sprzątają po swoich psach. W innym razie kreatywni warszawscy urzędnicy gotowi koło każdej psiej kupy stawiać tablicę, że to źródło naturalnego nawozu dla roślinności oraz nisza ekologiczna dla robaków i innych pożytecznych żyjątek.

Gospodzki&Podrózny

Reklama

NAJLEPSZE KOLONIE dla dzieci i młodzieży

NEPTUN BIURO PODRÓŻY

Czas rozbudzić beztrzęsłą radość najmłodszych i nieco starszych! Biuro Podróży Neptun to gwarancja niezapomnianych chwil. Momentów przepełnionych kreatywnością, szaloną zabawą i zaskakującymi atrakcjami.

ZAPISZ SIĘ!

www.kolonieneptun.com 516-961-205

więcej na: solidarnoskatowice.pl/neptun-kolonie

OFERTA SPECJALNA - 200 ZŁ DLA CZŁONKÓW "SOLIDARNOŚCI"

PKM SOSNOWIEC

Reklama na pojazdach komunikacji miejskiej w przeciwieństwie do tradycyjnych billboardów przez cały czas pozostaje w ruchu, co znacząco zwiększa jej zasięg. Jest postrzegana zarówno przez pasażerów, pieszych czy też innych uczestników ruchu.

Przedsiębiorstwo Komunikacji Miejskiej Sp. z o. o. w Sosnowcu serdecznie zaprasza Państwa, do zapoznania się z naszą ofertą:

- reklama na autobusach
- reklama w ramach
- reklama plakatowa
- reklama w uchwytach
- reklama na tylnej szybie

Szczegóły na stronie www.pkm.pl

Wszystkie sprawy związane ze świadczeniem usług reklamowych w Przedsiębiorstwie Komunikacji Miejskiej Sp. z o. o. w Sosnowcu prowadzi i koordynuje:
Pełnomocnik Zarządu ds. ZSZ – Monika Blachlińska, tel. kom. 660 487 151, e-mail: reklama@pkm.pl
Referent ds reklamy – Roksana Lawenda, tel. kom. 664 057 697, e-mail: rlawenda@pkm.pl, telefon stacjonarny 032 263-50-16 wew. 218