



„Powinno się być dobrym jak chleb;
powinno się być jak chleb, który dla wszystkich leży na stole,
z którego każdy może kęs dla siebie ukroić.”
św. Brat Albert

11 października swoją ziemską pielgrzymkę zakończył nasz bliski Kolega TADEUSZ KACZMARZYK. Dużą pustkę czujemy w sobie, bo tak nagle – z dnia na dzień – zniknął z naszych wspólnych ścieżek. Pozostawił po sobie wiele zasług i ciepłych wspomnień. Odszedł w wieku 60 lat. Był osobą odpowiedzialną, energiczną, oddaną sprawie. Potrzebujący pomocy nigdy nie byli mu obcy – był niezwykle wrażliwy na ludzką krzywdę i nie wstydził się walczyć o sprawy pracownicze.

Był jednym z założycieli naszego związku – współtworzył jego struktury, pełnił funkcję wiceprzewodniczącego, a w ostatnim okresie był skarbnikiem. Dał się poznać jako dobry organizator. Dbał w szczególności o sprawy socjalne i bhp dla ludzi pracy. Podczas prywatyzacji huty brał udział w negocjacjach pakietu socjalnego, wcześniej pracował nad zapisami ciągle u nas obowiązującego ZUZP. Walczył o miejsca pracy. Współorganizował pikety i manifestacje. W OZZZPRC za czasów Sekcji Hutniczo-Koksowniczej zasiadał w komisji rewizyjnej. Często też reprezentował Sekcję Hutniczą w różnych komisjach oraz współprzewodniczył podczas krajowych zjazdów delegatów naszego Zrzeszenia. Tadeusz był pogodnym człowiekiem, zawsze uśmiechniętym i życzliwym. Wyróżniał się wytrwałością w dążeniu do celu, nie załamывał się. Pozostanie w naszej pamięci żywy – jak pisał ks. Jan Twardowski: „Nie umiera ten, kto trwa w pamięci żywych”.

Dziękujemy reprezentacji z Puław, Koksowni Przyjaźń oraz Huty Katowice za udział w ceremonii pogrzebowej. Osobne podziękowania za pomoc kieruję do p. Pauliny Zakrzewskiej z Biura Głównego OZZZPRC.

ANASTAZJA PĘDRAŚ

MZZPRC z siedzibą w ISD Huta Częstochowa

OBRADOWAŁY PREZYDIUM I ZARZĄD ZRZESZENIA

W dniach 15-16 października w Górze Świętej Anny odbyło się posiedzenie prezydium i zarządu Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego. Obrady prowadził przewodniczący Roman Michalski. Porządek obrad był bogaty, a poczynione ustalenia niezwykle ważne dla dalszego funkcjonowania Zrzeszenia. Oto najważniejsze z nich:

1. Przewodniczący poszczególnych sekcji zostali zobowiązani do wydelegowania swojego przedstawiciela do prac w Komisji Statutowej OZZZPRC.
2. Podjęto działania na rzecz wzmocnienia Rady Programowej miesięcznika ZMIANY. Obecnie pracują w niej: Roman Michalski, Andrzej Nalepa oraz Jerzy Gaworek. Osoby chętne do pracy w tym gremium mają zgłosić swój akces do końca października.
3. Do końca roku Kapituła Odznaczeń w składzie: Małgorzata Pandel, Waldemar Lutkowski oraz Henryk Chrobak ma opracować zasady przyznawania odznaczeń dla członków/działaczy OZZZPRC oraz organizacji związkowych zrzeszonych w naszej federacji.
4. Do Biura Głównego należy zgłaszać kandydatury osób do pracy w wewnętrznych zespołach problemowych OZZZPRC, które zakresem prac odpowiadać będą ze-

społom problemowym działającym przy Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych (m.in. zespół prawa pracy i układów zbiorowych pracy oraz polityki społecznej) oraz komisjom sejmowym i senackim.

5. Do końca października szefowie sekcji mają przedstawić propozycje szkoleń na rok 2013.
6. Organizacje związkowe należące do OZZZPRC proszone są o wskazanie miejsca, w którym odbędzie się kolejny krajowy zjazd delegatów. Jego organizację planuje się w terminie 16-19 kwietnia (szczegóły do ustalenia), najlepiej w północnej części kraju
7. Prowadzeniem strony internetowej Zrzeszenia ma się zająć niezwłocznie wiceprzewodniczący OZZZPRC Andrzej Nalepa.
8. Prawdopodobnie już na początku grudnia kontynuowane będzie szkolenie w temacie „Stres w pracy związkowca”.

Wszelkie informacje dotyczące realizacji powyższych punktów należy przekazywać do wiceprzewodniczącej Zrzeszenia p. Małgorzaty Pandel na adres e-mail: pandel_g@poczta.onet.pl lub Malgorzata.Pandel@arcelormittal.com

Kolejne posiedzenie zarządu Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego odbędzie się najprawdopodobniej już w listopadzie.

Oprac. MZ

Strajk generalny na Śląsku?

Już w lutym 2013 r.

Przedstawiciele trzech central związkowych: Forum Związków Zawodowych, Solidarności, OPZZ oraz Wolnego Związku Zawodowego Sierpień 80 powołali wspólny Międzyzakładowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy.

W skład Zarządu Wojewódzkiego Forum Związków Zawodowych Województwa Śląskiego, który podjął uchwałę w tej sprawie, wchodzi reprezentanci Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego tj.: Henryk Chrobak (pełniący funkcję wiceprzewodniczącego śląskiego Zarządu Wojewódzkiego FZZ), Zbigniew Dykowski, Andrzej Janowski, Krzysztof Mućk i Włodzimierz Seifryd. Przypomnijmy również, że 23 maja 2012 r. podczas XXV Sprawozdawczo-Wyborczego Krajowego Zjazdu Delegatów nasza centrala związkowa podjęła uchwałę rekomendującą zgłaszanie w zakładach pracy żądań płacowych i poprawy warunków pracy, wchodzenie w spory zbiorowe i realizowanie procedur z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Powołanie MKPS stanowi niejako jej wypełnienie.

Celem komitetu jest ochrona mieszkańców województwa śląskiego przed skutkami kryzysu gospodarczego i utratą miejsc pracy, ochrona przedsiębiorstw działających w tym regionie, stanowczy sprzeciw wobec drastycznie rosnących kosztów utrzymania oraz łamania praw pracowniczych w Polsce – czytamy w komunikacie MKPS. W związku z tym członkowie komitetu rozpoczynają przygotowania do przeprowadzenia generalnej akcji protestacyjno-strajkowej w województwie śląskim.

Pierwszy postulat dotyczy stworzenia osłonowego systemu dla pracowników przedsiębiorstw dotkniętych skutkami kryzysu. Chodzi o rozwiązania, które pozwolą na utrzymanie miejsc pracy – na wzór tych stosowanych w Niemczech (np. refinansowanie z budżetu państwa składek ubezpieczeniowych przedsiębiorcom, którzy mimo trudności nie zwalniają pracowników).

W ocenie szefa Forum Związków Zawodowych w województwie śląskim Dariusza Trzcionki rząd ma obowiązek wspierać przedsiębiorstwa, które dają miejsca pracy, ale tego nie robi: *Gdzie młodzi ludzie będą pracować na emeryturę? – pyta w rozmowie z Polską Agencją Prasową D. Trzcionka. Dziś każdy młody człowiek, który kończy naukę, zastanawia się, czy w ogóle znajdzie pracę – mówi. Dodał, że nawet ci, którzy mają pracę, z trudem wiążą koniec z końcem.*

Drugi postulat to wprowadzenie systemu rekompensat dla przedsiębiorstw energochłonnych, które dotknie wprowadzenie od początku przyszłego roku unijnego pakietu klimatycz-

no-energetycznego.

Trzecie żądanie to uchwalenie przez sejm ustawy ograniczającej umowy śmieciowe. Związkowcy argumentują, że będzie to miało pozytywny wpływ na finanse publiczne, ale przede wszystkim znormalizuje rynek pracy.

Czwarta kwestia dotyczy służby zdrowia. Związkowcy żądają likwidacji Narodowego Funduszu Zdrowia i powrotu do systemu opieki zdrowotnej opartego o kasy chorych. Ostatni postulat dotyczy spraw emerytalnych. „Solidarność” domaga się, by dla pracowników pracujących w warunkach szczególnych i o szczególnym charakterze nadal obowiązywały przepisy dotyczące emerytur pomostowych.

Jednocześnie – jak czytamy w komunikacie MKPS – związkowcy oświadczają, że lista postulatów nie jest zamknięta, ponieważ kryzys dotyka coraz to nowych obszarów życia społecznego i gospodarczego w naszym regionie. Lista członków komitetu jest otwarta. Jeśli MKPS nie uda porozumieć się z rządem, do strajku generalnego na Śląsku dojdzie w lutym przyszłego roku.

WOJTEK A. POKORA / PAP

23 maja 2012 r. delegaci XXV Sprawozdawczo-Wyborczego Krajowego Zjazdu Delegatów Ogólnopolskiego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego, w odpowiedzi na politykę rządu przyjmującą za podstawę wzrostu gospodarczego niskie koszty pracy, uchwaliли powołanie komitetu protestacyjno-strajkowego w składzie: ścisłym – członkowie prezydium OZZZPRC oraz rozszerzonym – członkowie prezydium OZZZPRC i przewodniczący zakładowych organizacji związkowych.

Ponadto delegaci OZZZPRC rekomendują organizacjom członkowskim zgłaszanie w zakładach pracy żądań płacowych i poprawy warunków pracy, wchodzenie w spory zbiorowe i realizowanie procedur z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

CZEKAMY NA INFORMACJE

Zachęcamy wszystkie organizacje członkowskie OZZZPRC do przekazywania na bieżąco wiadomości oraz dokumentów, które powinny zostać opublikowane w miesięczniku ZMIANY oraz na stronie internetowej Zrzeszenia.

Bez Waszej współpracy nasze informatory nigdy nie będą spełniać swojej roli. Wszelkie informacje można przysyłać do redakcji ZMIAN lub bezpośrednio do administratora naszej strony na adres: admin@ozzzprc.pl. Gorąco zachęcamy również do dyskusji na forum internetowym - ciekawe wypowiedzi i opinie będziemy drukować w ZMIANACH.

Optymalizacja zatrudnienia w Dalkia Łódź SA - ciąg dalszy

O działaniach podejmowanych przez zarząd Dalkia Łódź SA na rzecz zmniejszenia zatrudnienia pisaliśmy już w ZMIANACH kilka miesięcy temu. Temat to mało przyjemny, zwłaszcza dla pracowników. O tym, co obecnie dzieje się w firmie, pisze przewodniczący działającego w niej Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego WIESŁAW KOC.

Nie zwalniamy pracowników, tylko restrukturyzujemy zatrudnienie – mówi o wdrażanym obecnie programie Dariusz Zawisza, dyrektor ds. zasobów ludzkich w Dalkia Łódź SA. Służy to zachowaniu konkurencyjności przedsiębiorstwa oraz cen ciepła na poziomie akceptowanym przez mieszkańców Łodzi. Zgoda na którąkolwiek ze składanych przez nas propozycji odejścia z pracy jest dobrowolna i wiąże się z określoną korzyścią finansową. Najnowszy wariant to tzw. dodatkowy program dobrowolnych odejść. Każdy, kto z niego skorzysta, otrzyma odprawę w wysokości 28 miesięcznych wynagrodzeń, częściową nagrodę jubileuszową i umorzenie pożyczki udzielonej w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, jeśli taką zaciągnął. Przeciętnie daje to odprawę w wysokości 180 tys. zł. Obecnie średnia miesięczna pensja w Dalkia Łódź to 5860 zł. Pracownicy mają 80-procentowe zniżki w opłatach za prąd, mogą liczyć na bezpłatne usługi medyczne oraz refundację wczasów i kolonii dla dzieci.

Sięgając pamięcią wstecz, mieliśmy już w Dalkia Łódź SA cztery programy dobrowolnych odejść i jeden program dobrowolnych odejść emerytalnych. Teraz też mamy „jakiś” program odejść. Warto je pokrótce przypomnieć, by mieć porównanie i pokazać ich specyfikę.

Z czterema programami dobrowolnych odejść właściwie nie ma co dyskutować. Ich zasady były w miarę jasne i każdy, kto zdecydował wziąć w nich udział, podejmował ryzyko niejako na własną prośbę – nie chcesz pracować, masz coś na oku lub po prostu potrzebujesz szybkiej kasy, korzystasz z PDO. Problem był tylko jeden: z programu mogli skorzystać tylko ci pracownicy, którzy otrzymali na to zgodę. I o ile pierwszy pokazał to, co w każdej firmie wdrażającej podobny program zwykle się dzieje, czyli ogólny pęd na kasę, to pozostałe były już bardziej ukierunkowane – skierowane do tych, z którymi zakład chciał się rozstać. Jak już wspominałem, zasady kwalifikacji do programu nie były oczywiste. W Dalkia Łódź mieliśmy przypadki, kiedy „bliźsi” znajomi decydentów, pomimo szerokich kwalifikacji dostawali zgodę na skorzystanie z PDO, inni otrzymywali tę zgodę już mniej chętnie. W ostatnim programie wyjątkowo skrupulatnie pod lupę brano przydatność poszczególnych pracowników. Ze względu na ich interes nie było to zbyt korzystne

– zgody nie otrzymywali ci, którzy chcieli odejść, a ci, którzy zostali niejako wytypowani przez przełożonych. Tak było np. z pracownikami bocznik kolejowych – mimo że od kilku lat mówi się o wydzieleniu poza firmę bocznik kolejowych, osobom, które chciały zadbać o swój interes, odmawiało się odejścia na korzystnych zasadach. Tłumaczenie? Jak najbardziej poprawne – są oni potrzebni do pracy, ich kwalifikacje są unikalne i trudno o takich ludzi na rynku. Do czasu wydzielenia oczywiście. Wiadomo, że potem retoryka ulegała gwałtownej zmianie.

Z kolei Program Dobrowolnych Odejść Emerytalnych skierowany był do pracowników, którzy prawa do emerytury nabywali w latach 2015-2016 (a po późniejszej modyfikacji – także w 2014 r.). Był on już mocno kontrowersyjny i kilkakrotnie jednostronnie zmieniany przez pracodawcę.

Problem pojawił się na początku roku 2012, kiedy to zaprezentowany został tzw. plan działań nadzwyczajnych. Po zakładzie zaczęła wówczas krążyć plotka o listach, na których są pracownicy do zwolnienia. Dyrektor ds. zasobów ludzkich wyparł się wszystkiego po manifestacji organizowanej przez nasz związek. Jednak rozpoczęta wówczas praca nad umysłami pracowników w formie przewrotnej socjotechniki trwała. W międzyczasie program był wielokrotnie jednostronnie zmieniany, tak żeby mogli odejść poszczególni pracownicy. Zawsze była to zmiana w jedną stronę – by objąć jak największą liczbę pracowników. I tak np. pojawiła się zmiana, która dotycząca pracowników nabywających prawa emerytalne w 2014 roku, a to zmiana, która dawała pracownikowi prawo do korzystania ze zniżki energetycznej – i nieważne, że jest to niezgodnie z ZUZP. Dozwolone było wprowadzanie w błąd pracowników w każdym zakresie. Przykładowo to, że pracownicy w lutym podpisali zgodę na odejście, a w czerwcu zmieniły się zasady dotyczące ich emerytur, nie wpłynęło w żaden sposób na wysokość rekompensaty dla tych osób. Mieli oni wprawdzie jako jedyni unikalną szansę wycofania się z programu, jednak nikt nie skorzystał. Zasad na korzystniejsze dla załogi nie zmieniono, zgodnie z twierdzeniem – dałeś się wmanewrować, to masz. Inna sprawa, że pracownicy byli i są jakoś niechętni, by bronić swoich interesów.

No i wreszcie ostatni program – program działań podobno nadzwyczajnych. Jego zasady pracownicy poznawali... w trakcie rozmowy z przełożonym, który informował zainteresowanego, że za dwa lata w firmie nie będzie jego etatu. Co ciekawe, komunikowała to osoba, która kilka razy w przeciągu roku modyfikowała podobno przemyślany pod każdym kątem program PDOE (co bez wątplenia świadczy o jej wiarygodności). A wszystko po to, by przekonać pracowników do skorzystania z niesamowicie „atrakcyjnej” oferty.

W tle jest jedno zmniejszenie zatrudnienia do z góry określonego poziomu zatrudnienia, nie zaś do poziomu racjonalnie okre-

(Ciąg dalszy na stronie 5)

(Ciąg dalszy ze strony 4)

ślonego przez interes poszczególnych komórek organizacyjnych. W tym miejscu trzeba przyznać, że tym razem „produkcję” zostawiono w spokoju. Oczywiście na razie, bo w tle nadal są plany dotyczące m.in. bocznicy kolejowej (i nie wiadomo, jakie jeszcze plany, bo nikt w tej „doskonałej organizacji” nie potrafi określić, co będzie za dwa miesiące). Jedno jest tylko pewne – niektóre etaty za dwa lata nie będą istnieć. Oczywiście ci pracownicy, którzy zgodzili się odejść, są lepiej wynagradzani. Wniosek jest jeden – nie analizuj swojej sytuacji finansowo i społecznie, nie myśl o tym, co będziesz robił... Po prostu wezwą cię, „nawalą” kasy i... się zwolnisz. Wszystko po to, by uniknąć zarzutu o łamaniu prawa. I taka jest prawda – w Dalkia Łódź SA nie złamano prawa. Wszyscy pracownicy odeszli za porozumieniem podpisanym z pracodawcą. To, że na różnych zasadach i z różnego tytułu to inna sprawa. Fakt, że dobrym i doświadczonym pracownikom z dnia na dzień powiedziano po kilkudziesięciu latach pracy, że są już niepotrzebni, jest nieistotny. I nieważne, że na podjęcie decyzji dostali zaledwie kilka dni...

Proponowane wysokie odprawy, o których mówi dyrektor

Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego

DODATKOWE WOLNE ZA ŚWIĘTO W DZIEŃ WOLNY OD PRACY

Trybunał Konstytucyjny uznał za niezgodne z konstytucją przepisy odbierające pracownikom dodatkowy dzień wolny za święto przypadające w dzień wolny od pracy.

Obowiązek oddawania pracownikom takiego dnia uchylono po ustanowieniu w 2011 roku dnia wolnego w święto Trzech Króli. Wniosek do Trybunału Konstytucyjnego złożył NSZZ „Solidarność”, argumentując, że przepisy są sprzeczne z konstytucyjną zasadą równości wobec prawa i zakazem dyskryminacji oraz prawem do dnia wolnego od pracy w święta ustawowe.

Konstytucja daje pracownikom prawo do ustawowych dni wolnych od pracy - niedziel oraz świąt państwowych i kościelnych, wskazanych w ustawie o dniach wolnych od pracy. W kodeksie pracy przewidziano pięciodniowy tydzień pracy, wobec czego pracownikowi przysługuje dodatkowo jeden dzień wolny od pracy w tygodniu. Przepisy nie wskazują, który to dzień – ustala to pracodawca.

„Solidarność” wskazywała we wniosku do Trybunału Konstytucyjnego, że obowiązujące przepisy powodują nierówne traktowanie pracowników, nawet w jednej firmie. W uzasadnieniu wyroku sędzia TK Andrzej Wróbel przypomniał, że już na etapie prac nad ustawą strona rządowa zgłaszała wątpliwości konstytucyjne.

ds. zasobów ludzkich, to tylko i wyłącznie pochodna twardych zapisów Pakietu Gwarancji Pracowniczych, wynegocjowanego przez związki zawodowe. To, co zaproponował zarząd Dalkia Łódź to tylko jedna pensja pracownika ponad to, co gwarantuje pracownikowi prawo – częściowa nagroda jubileuszowa, jeżeli pracownik ma do niej prawo. I niezgodne z prawem umorzenie pożyczki mieszkaniowej z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. To wszystko na podstawie mętnego zapisu w porozumieniu z pracownikiem. Ponadto „bajońskie” odszkodowanie w wysokości 180 tys. zł może być obciążone składkami ZUS (22,71%) oraz podatkiem (32%) i już się robi z niego mniej niż połowa.

To wszystko dzieje się w firmie, w której obowiązują kodeks etyczny, a w tle wciąż słychać pełne uniesienia, szumne słowa wygłaszane podczas spotkań z okazji Dnia Energetyka. Warto dodać, że na tych pracownikach, którzy nie przyjęli propozycji nie do odrzucenia, stosuje się klasyczną presję, oczywiście przy milczącej postawie innych, których „to nie dotyczy”. Na szczęście są ludzie, którzy się nie boją i protestują przeciwko takim praktykom.

WIESŁAW KOC

Przewodniczący ZZPRC Dalkia Łódź SA

„Zgodnie z art. 14 kodeksu pracy oraz art. 66 ust. 2 konstytucji wszyscy pracownicy mają prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy. W związku z tym ustawowe ograniczenie liczby dni wolnych od pracy w danym okresie rozliczeniowym powinno w równej mierze dotyczyć wszystkich pracowników i być oparte na racjonalnych i zobiektywizowanych, a także przewidywalnych kryteriach” - uzasadniał sędzia (MZ)

OBRADOWAŁA SEKCJA CHEMIKÓW

W dniach 2-3 października w Radoczy k. Oświęcimia odbyło się posiedzenie Sekcji Chemików OZZZPRC. Omówiono sytuację w poszczególnych zakładach, ze szczególnym naciskiem na te przedsiębiorstwa, w których rozpoczął się proces konsolidacji (tj. w Zakładach Azotowych w Tarnowie-Mościcach, Zakładach Azotowych „Puławy”, Zakładach Azotowych Kędzierzyn i w Zakładach Chemicznych „Police”). Związkowcy z konsolidowanych firm zadeklarowali chęć prowadzenia wspólnych działań. Wsparcie dla nich obiecała Sekcja Chemików.

Ponadto podczas posiedzenia sekcji rozmawiano na temat postępu prac nad wprowadzeniem definicji „dnia wolnego” do kodeksu pracy. Wysłuchano również relacji z działań OZZZPRC i FZZ. (MZ)

Fotorelacja z Sekcji Chemików na str. 12.

BADANIA PSYCHOFIZYCZNE

ANNA ŁABUDŹ-NOWICKA

radca prawny

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH JURAŁOWICZ, HERMANN I WSPÓLNICY SPÓŁKA KOMANDYTOWA

W związku z zapytaniem jednej z organizacji związkowej w przedmiocie dotyczącym obowiązku przeprowadzania badań psychofizycznych, poniżej informuję, co następuje:

Kwestię badań lekarskich reguluje Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. 1996 Nr 69, poz. 332 ze zm.).

Zgodnie z postanowieniami tego rozporządzenia badania profilaktyczne, do których zliczyć należy również badania okresowe, mają na celu stwierdzenie, czy pracownik może, czy też nie może wykonywać pracy na danym stanowisku. W takim przypadku lekarz orzeka na podstawie wyników przeprowadzonego badania lekarskiego oraz oceny zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika występujących na stanowisku pracy. Oceny zagrożeń lekarz dokonuje na podstawie przekazywanej przez pracodawcę informacji o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, w tym również o aktualnych wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących na stanowiskach pracy.

Badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym:

1. brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy lub
2. przeciwwskazania zdrowotne do pracy na określonym stanowisku pracy.

Orzeczenia lekarskie są wydawane w formie zaświadczeń, które następnie lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne przekazuje pracownikowi i pracodawcy.

Zgodnie z § 5 rozporządzenia pracownik lub pracodawca, który nie godzi się z treścią wydanego zaświadczenia może wystąpić w ciągu 7 dni od dnia wydania zaświadczenia, za pośrednictwem lekarza, który wydał to zaświadczenie, z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania. Bada-

nie przeprowadza się w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy właściwym ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedzibę jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik, a jeżeli kwestionowane zaświadczenie zostało wydane przez lekarza zatrudnionego w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy – w najbliższej jednostce badawczo-rozwojowej w dziedzinie medycyny pracy.

Badanie powinno być przeprowadzone w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Ustalone na jego podstawie orzeczenie lekarskie jest ostateczne. Orzeczenie to jest podstawą do wydania przez lekarza przeprowadzającego ponowne badanie zaświadczenia.

Jak wynika zatem z powyższego, to lekarz przeprowadzający badanie określa zakres takiego badania, biorąc pod uwagę warunki pracy na stanowisku zajmowanym przez pracownika. Jeśli zatem lekarz na podstawie dokumentacji przedłożonej przez pracodawcę i przepisów szczególnych (jeśli takie odnoszą się do danego stanowiska pracy) oceni, że przeprowadzenie badania psychofizycznego dla pracownika jest niezbędne, takie badanie zostanie zlecone i wykonane. Wynik badania będzie brany pod uwagę przy wydawaniu przez lekarza zaświadczenia o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Na marginesie wskazuję, że badania psychofizyczne są wykonywane przede wszystkim na stanowiskach pracy, na których praca uprawnia do emerytury pomostowej. Zgodnie bowiem z art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U.2008 Nr 237, poz. 1656) prace o szczególnym charakterze to prace wymagające szczególnej odpowiedzialności oraz szczególnej sprawności psychofizycznej, których możliwość należytego wykonywania w sposób niezagrażający bezpieczeństwu publicznemu, w tym zdrowiu lub życiu innych osób, zmniejsza się przed osiągnięciem wieku emerytalnego na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej, związanego z procesem starzenia się. Wykaz prac o szczególnym charakterze określa załącznik nr 2 do ustawy.



„ZAWIESZENIE PAKIETU KLIMATYCZNO-ENERGETYCZNEGO UNII EUROPEJSKIEJ”

1 stycznia 2013 roku wchodzi w życie postanowienia unijnego pakietu klimatyczno-energetycznego nakazujące producentom energii zakup uprawnień do emisji dwutlenku węgla. W związku z tym Polaków czeka drastyczna podwyżka cen prądu, a polska gospodarka może stracić nawet pół miliona miejsc pracy w ciągu 7 lat.

Choć wielu wydaje się, że klamka już zapadła, możemy się obronić. Naszą bronią jest Europejska Inicjatywa Obywatelska. Pomysł, aby w celu uchronienia polskiej gospodarki i mieszkańców Polski przed skutkami pakietu skorzystać z możliwości, jakie daje Europejska Inicjatywa Obywatelskiej wysunął Ludwik Dorn z Solidarnej Polski. Inicjatywę wsparli przedstawiciele NSZZ Solidarność. Do akcji przyłączyli się również reprezentanci innych polskich central związkowych i organizacji pracodawców. Tworzą oni tzw. Polski Komitet akcji. W skład Komitetu Obywatelskiego (ogólnoeuropejskiego) obok przedstawicieli Polski weszli reprezentanci sześciu krajów Unii Europejskiej: Austrii, Czech, Danii, Grecji, Litwy i Wielkiej Brytanii. Swoją akces do inicjatywy rozważają reprezentanci kolejnych państw tzw. nowej Unii.

Aby doprowadzić do zawieszenia pakietu trzeba zebrać co najmniej milion podpisów obywateli domagających się zawieszenia pakietu klimatyczno-energetycznego przynajmniej w siedmiu krajach Unii Europejskiej. 8 sierpnia 2012 roku Europejska Inicjatywa Obywatel-

ska „Zawieszenie pakietu klimatyczno-energetycznego Unii Europejskiej” została zarejestrowana przez Komisję Europejską. Od tego momentu Komitet Obywatelski tej inicjatywy ma 12 miesięcy, aby zebrać wymaganą liczbę podpisów.

Przedmiotem inicjatywy jest zawieszenie pakietu klimatyczno-energetycznego UE z 2009 roku (z wyłączeniem klauzul dotyczących efektywności energetycznej) oraz dalszych regulacji klimatycznych do czasu podpisania umowy międzynarodowej dotyczącej emisji CO₂ przez największych emitentów takich jak Chiny, USA i Indie.

Główne cele to:

- zatrzymanie polityki klimatycznej UE marnotrawiącej setki miliardów euro na nieefektywne jednostronne działania klimatyczne w dobie kryzysu ekonomicznego,
- zatrzymanie „carbon leakage” – eksportu miejsc pracy i przedsiębiorstw do krajów rozwijających się, gdzie nie istnieją regulacje klimatyczne,
- obniżenie cen paliw i energii, zwiększenie zatrudnienia i zmniejszenie „nędzy energetycznej”, co zwiększy spójność społeczną i zmniejszy wykluczenie społeczne,
- zwiększenie bezpieczeństwa energetycznego poprzez umożliwienie państwom członkowskim używania ich własnych zasobów energetycznych.

Podpisy będą zbierane zarówno tradycyjnie, jak również drogą elektroniczną w całej Europie. W Polsce akcję zbierania podpisów w zakładach pracy i na ulicach miast prowadzić będą przedstawiciele organizacji związkowych wchodzących w skład Polskiego Komitetu EIO. Ma ruszyć strona internetowa, za pośrednictwem której można będzie złożyć podpis pod deklaracją.

SKUTKI PAKIETU W PIGUŁCE

Pakiet klimatyczno-energetyczny i system aukcyjny handlu emisją CO₂, wchodzące w życie 1 stycznia 2013 r., niewiele mówią przeciwnemu Kowalskiemu. Niewiele sobie uświadamia, że 1 stycznia 2013 to początek dramatycznych problemów polskiej gospodarki i poważny cios dla budżetów domowych Polaków.

W 2013 roku ceny prądu w Polsce wzrosną o 30 proc., a ceny ciepła skoczą o 22 proc. W kolejnych latach ceny prądu wzrosną o 60 proc. Podobnie wzrosną ceny ciepła.

Taki skok cen oznacza załamanie budżetów domowych polskich rodzin. I to nie tylko dlatego, że drastycznie wzrosną comiesięczne rachunki za energię elektryczną i ogrzewanie. Wzrost cen energii przełoży się na wzrost cen innych produktów - od żywności począwszy, a na tzw. dobrach trwałych skończywszy. Oprócz skokowego wzrostu kosztów utrzymania Polskę zaleje fala bezrobocia. Droga energia elektryczna doprowadzi do likwidacji wielu zakładów, które w poszukiwaniu niższych cen prądu przeniosą się do krajów, w których nie obowiązują zapisy unijnego pakietu. Zostaną też wstrzymane nowe inwestycje.

Lista branż, które będą się pozbywać pracowników jest długa. Na pierwszy ogień pójdą: hutnictwo, przemysł chemiczny, cementownie, przemysł papierniczy, przemysł metalowy, górn-

two, koksownictwo, motoryzacja.

W latach 2013-2020 stracimy od 250 tys. do nawet 500 tys. miejsc pracy. W zamian mają co prawda powstać tzw. zielone miejsca pracy, ale ma być ich raptem 24 tys., czyli dziesięciokrotnie mniej!

Unijny pakiet klimatyczno-energetyczny zawiera rozwiązania zabójcze dla polskiej gospodarki i dla polskiego społeczeństwa. Staniemy się Trzecim Światem UE. Nasz kraj oraz inne państwa tzw. nowej Unii będą ofiarami tych rozwiązań.

Kto zyskuje na rozwiązaniach pakietu? Jednym z głównych beneficjentów wdrożenia pakietu będzie wielki biznes. W forsowaniu rozwiązań pakietu w obecnym kształcie, chodzi o zyski z handlu i spekulacji uprawnieniami do emisji CO₂, a także o promocję gazu ziemnego, co oznacza zwiększenie wpływu Gazpromu na energię UE. Chodzi też o promocję oraz masowe zwiększenie sprzedaży złożonych i odpowiednio drogich technologii: elektrowni wiatrowych, paneli fotowoltaicznych, biopaliw II generacji, urządzeń i materiałów dla energetyki jądrowej, a także wymuszenia stosowania drogich produktów o niższym zużyciu energii typu świetlówki energooszczędne. Sprzedawcami mają być państwa starej UE, a kupcami kraje nowej UE, w tym oczywiście Polska, a także inne kraje tzw. nowej Unii.

Ze strony www.solidarnosckatowice.pl

„PIĘCIOBRYGADÓWKA” W ELEKTROWNI POŁANIEC

Praca zmianowa, szczególnie ta obejmująca porę nocną, jest formą organizacji pracy stawiającą duże wymagania organizacyjne dla pracodawcy. Przede wszystkim jednak wiąże się ona z ogromnym wysiłkiem dla organizmu pracownika, wynikającym z konieczności funkcjonowania w rytmie przeciwnym naturalnemu rytmowi dobowej zdolności do pracy, jak również z powtarzającą się koniecznością adaptowania się do zmieniających pór aktywności dyktowanych przez system zmianowy.

Praca zmianowa jest wysoce obciążająca dla pracownika, niezależnie od charakteru wykonywanych zadań. Dodatkowo ta odbywająca się w ruchu ciągłym wiąże się zwykle z obsługą procesów technologicznych, podczas których często występuje wiele czynników szkodliwych. To z kolei sprawia, że w organizmie pracownika utrzymuje się stan stałej desynchronizacji wewnętrznej, który pociąga za sobą negatywne konsekwencje w postaci: zmniejszonej niezawodności, obniżonej jakości pracy, zwiększonej podatności na wypadki, większego kosztu fizjologicznego, zaburzenia procesów odnowy (np. nieefektywność odpoczynku, gorsza jakość snu) i chronicznego zmęczenia.

W marcowym wydaniu ZMIAN poinformowałem Szanownych Czytelników o zakończeniu negocjacji prowadzonych przez wszystkie organizacje związkowe z Połańca z pracodawcą, którym jest GDF Suez Energia Polska SA. Ich przedmiotem był nad nowy, rewolucyjny i nowoczesny zakładowy układ zbiorowy pracy, wprowadzający m.in. nowy system pracy w ruchu ciągłym.

Jako zakładowa organizacja związkowa przeprowadzaliśmy w Elektrowni Połaniec badania obciążenia pracą pracowników zatrudnionych na stanowiskach w pionie wytwarzania, po znacznej redukcji załogi w wyniku restrukturyzacji zatrudnienia. Ponieważ średnia wieku pracowników w Połańcu jest wysoka i wynosi około 50 lat, wnioski z badań były niepokojące:

Tolerancja pracy zmianowej obniża się w miarę zwiększania stażu pracy. Pracownicy w wieku powyżej 40 lat mają problemy z zasypianiem. U zatrudnionych w ruchu ciągłym występują dolegliwości ze strony układu pokarmowego oraz ruchowego (m.in. bóle kończyn i stawów). Bardzo duży procent załogi odczuwa zmęczenie i ciągłe niedospanie (tzw. efekt kolejarza) – zjawisko to nasiliło się szczególnie po wprowadzeniu odwróconej „czterobrygadówki”, czyli: 1111 - 2222 - 3333 - - (cztery pierwsze zmiany, dzień wolny, cztery „popołudniówki”, dzień wolny, cztery zmiany nocne, dwa dni wolne).

Przypomnę, że również nasza centrala, czyli Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego podjęło szereg działań na rzecz poprawy warunków pracy osób zatrudnionych w ruchu ciągłym. Zorganizowana została m.in. konferencja z udziałem szeregu autorytetów z zakresu

medycyny pracy, podczas której dyskutowano nad celowością skrócenia czasu pracy pracowników zmianowych. Opracowana została ekspertyza na ten temat przez trzy niezależne placówki naukowo-badawcze: Zakład Ergonomii Katedry Medycyny Pracy i Chorób Środowiskowych Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, Zakład Fizjologii Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi, Zakład Ergonomii Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie.

1 września 2012 r. w GDF Suez Energia Polska SA (Elektrowni Połaniec) wdrożony został nowy system wynagradzania w ramach nowego zakładowego układu zbiorowego pracy oraz nowa organizacja pracy na wydziałach produkcyjnych, polegająca na zmianie systemu z cztero- na pięciobrygadowy. Po ponaddwudziestoletnich staraniach działaczy Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w drodze negocjacji przyjęto grafik, który prezentujemy na stronie 9.

Jak z pewnością zauważyłeś, wnikliwy Czytelniku, nie jest to czysta „pięciobrygadówka”, ponieważ raz w miesiącu każda zmiana ma dodatkową „dniówkę”. Ten dodatkowy dzień pracodawca określił jako „dniówkę szkoleniową”. Do tej pory przeprowadzenie szkolenia, czy też spotkanie z załogą w czasie pracy w systemie czterobrygadowym było bardzo trudne. Wiązało się z „wyrwaniem” pracowników od ich podstawowych zajęć, a każdy siedział podczas takich spotkań „jak na gwoździach”, myśląc o pracy, a nie o informacjach przekazywanych przez przełożonych czy szkolących. Stąd taka potrzeba.

Związki zawodowe wiedzą, że takie umiejscowienie tzw. dublówek w grafiku ma wady prawne, ale chcieliśmy jak najszybciej mieć „pięciobrygadówkę” i wdrożyć ją w życie!

Załoga i organizacje związkowe zgłaszały podczas negocjacji szereg uwag i propozycji. Na plan pierwszy wysuwała się jednak obawa, czy wystarczy ludzi. Ponieważ to pracodawca odpowiedzialny jest za bezpieczeństwo pracy, wyliczono wskaźnik potrzeb na jedno stanowisko i uzupełniono braki kadrowe.

I nareszcie mamy „pięciobrygadówkę”!

Po ponadmiesięcznej pracy z nowym grafikiem załoga wypowiada się o nim bardzo pozytywnie. Tak więc założenia naukowców potwierdziła praktyka! Korzyści płynące z optymalizacji systemu zmianowego dotyczą zarówno pracowników, jak i pracodawcy. Pracownik jest mniej zmęczony, a w dłuższej perspektywie odczuje z pewnością poprawę zdrowia. Lepiej śpi, ma większe możliwości zaspokajania indywidualnych potrzeb rodzinnych, jak i kulturalnych, a przede wszystkim ma ogólnie większą satysfakcję z pracy i większą... motywację do pracy! Co nie jest oczywiście bez znaczenia dla pracodawcy. Pracownicy sami mówią, że „czwartego dnia wypoczynku szukają so-

(Ciąg dalszy na stronie 9)

(Ciąg dalszy ze strony 8)

bie zajęcia”. Wnioski nasuwają się same: pracownik jest wyspany i wypoczęty jest chętny do pracy!

Pracodawca zyskuje większą wydajność pracy, zmniejszenie absencji, a w dalszej perspektywie – mniejszą fluktuację kadr. Mniejsza jest wypadkowość oraz lepsza postawa załogi wobec firmy. Kierownicy, jak twierdzą, nareszcie wiedzą, gdzie mają podległych sobie pracowników i nie są już obciążeni przydzielaniem lub wyznaczaniem dodatkowych dni wolnych.

Wprowadzenie lepszej organizacji pracy na pewno również minimalizuje skutki pracy nocnej i zmianowej. Grafik z rotacją do przodu jest najbardziej ergonomiczny i wskazany przez ba-

dania medyczne, a szybka rotacja nie powoduje przyzwyczajenia organizmu do danej zmiany (np. nocy).

Nie tylko wprowadzenie nowego grafiku wpłynęło pozytywnie na zdrowie i wypoczynek pracowników zmianowych, ale też skrócenie tygodniowego wymiaru czasu pracy przy jednoczesnym zachowaniu co najmniej dotychczasowego wynagrodzenia. Jestem przekonany, że przyniesie to pozytywne i oczekiwane efekty dla załogi i pracodawcy!

Szkoda, że dopiero teraz... Bo można było 20 lat temu!

LESZEK KASIŃSKI
Przewodniczący ZZPRC
Elektrowni Połaniec

GRAFIK PRACY W SYSTEMIE PIĘCIOBRYGADOWYM WPROWADZONY W ELEKTROWNI POŁANIEC Z DNIEM 1 WRZEŚNIA 2012 ROKU

PAŹDZIERNIK 2012 ROK

Zm	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	Pn	W	Ś	C	Pt	S	N	Pn	W	Ś	C	Pt	S	N	Pn	W	Ś	C	Pt	S	N	Pn	W	Ś	C	Pt	S	N	Pn	W	Ś
A	--	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--	D	--	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--
B	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--	--	D	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3
C	--	--	1	1	2	2	3	3	--	--	D	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--
D	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--	--	D	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2
E	1	1	2	2	3	3	--	--	D	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1

LISTOPAD 2012 ROK

Zm	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	C	Pt	S	N	Pn	W	Ś	C	Pt	S	N	Pn	W	Ś	C	Pt	S	N	Pn	W	Ś	C	Pt	S	N	Pn	W	Ś	C	Pt
A	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--	--	D	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--
B	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--	--	D	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3
C	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--	--	D	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--
D	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--	--	D	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2
E	1	2	2	3	3	--	--	D	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1

GRUDZIEŃ 2012 ROK

Zm	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	S	N	Pn	W	Ś	C	Pt	S	N	Pn	W	Ś	C	Pt	S	N	Pn	W	Ś	C	Pt	S	N	Pn	W	Ś	C	Pt	S	N	Pn
A	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--	--	D	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--	--
B	3	--	--	D	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3	3
C	--	1	1	2	2	3	3	--	--	D	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--
D	2	3	3	--	--	D	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2
E	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1	2	2	3	3	--	--	D	--	1	1	2	2	3	3	--	--	--	--	1	1

LEGENDA:

1 - pierwsza zmiana („dniówka”)

2 - druga zmiana („popołudniówka”)

3 - trzecia zmiana („nocka”)

D - dodatkowy dzień pracy tzw. „dniówka szkoleniowa”



**FORUM POKRZYWDZONYCH
PRZEZ PAŃSTWO**
ZAUFAŃIE PEWNOŚĆ NADZIEJA

Forum Pokrzywdzonych przez Państwo od 1 października 2009 r. zajmuje się realną pomocą wszystkim osobom pokrzywdzonym przez państwo, bez względu na ich status społeczny i majątkowy. Pomoc ta świadczona jest nieodpłatnie. W skrajnych przypadkach udzielamy również nieodpłatnego zastępstwa procesowego.

W związku z prowadzoną przez nas działalnością lobbingową proponujemy Państwu zgłaszanie do nas problemów legislacyjnych, wyłaniających się w toku działalności związkowej. Ze swojej strony będziemy te problemy analizować i jeśli okażą się one możliwe do rozwiązania na poziomie legislacyjnym, to złożymy odpowiednie wnioski do właściwych ministrów, komisji sejmowych czy parlamentarzystów oraz będziemy te wnioski popierać. To samo dotyczy wniosków związanych z problemami prawnymi życia prywatnego.

Naszym celem jest przybliżenie prawa obywatelom tak, żeby nie bali się walczyć o swoje uprawnienia i aby czuli się pewnie w kontaktach z aparatem państwowym.

ZMIANY W USTAWIE EMERYTALNEJ

1 stycznia 2013 roku wejdą w życie zmiany w ustawie emerytalnej uchwalone w roku 2012. Dotyczą one trzech obszarów:

Po pierwsze – zmienia się wiek emerytalny kobiet i mężczyzn, po drugie – wprowadzona zostaje tak zwana emerytura częściowa, po trzecie – w bardzo istotny sposób zmieniają się emerytury dla osób pracujących w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze – art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Nowy wiek emerytalny kobiet i mężczyzn nie będzie wprowadzony jednocześnie dla obu tych grup. W przypadku kobiet wiek emerytalny zaczyna się podwyższać dla pań urodzonych po dniu 1 stycznia 1953 roku i wzrasta o jeden miesiąc za każde trzy miesiące. Poniżej fragment tabeli:

WIEK EMERYTALNY DLA KOBIEŃ URODZONYCH W PONIŻSZYCH OKRESACH:

- do dnia 31 grudnia 1952 r. – co najmniej 60 lat,
- od 1 stycznia 1953 r. do 31 marca 1953 r. – co najmniej 60 lat i 1 miesiąc,
- od 1 kwietnia 1953 r. do 30 czerwca 1953 r. – co najmniej 60 lat i 2 miesiące,
- od 1 lipca 1953 r. do 30 września 1953 r. – co najmniej 60 lat i 3 miesiące,
- od 1 października 1953 r. do 31 grudnia 1953 r. – co najmniej 60 lat i 4 miesiące,
- od 1 stycznia 1954 r. do 31 marca 1954 r. – co najmniej 60 lat i 5 miesięcy,
- od 1 kwietnia 1954 r. do 30 czerwca 1954 r. – co najmniej 60 lat i 6 miesięcy,
-
- od 1 stycznia 1972 r. do 31 marca 1972 r. – co najmniej 66 lat i 5 miesięcy,
- od 1 kwietnia 1972 r. do 30 czerwca 1972 r. – co najmniej 66 lat i 6 miesięcy,
- od 1 lipca 1972 r. do 30 września 1972 r. – co najmniej 66 lat i 7 miesięcy,
- od 1 października 1972 r. do 31 grudnia 1972 r. wyno-

si co najmniej 66 lat i 8 miesięcy,

- od 1 stycznia 1973 r. do 31 marca 1973 r. – co najmniej 66 lat i 9 miesięcy;
- od 1 kwietnia 1973 r. do 30 czerwca 1973 r. – co najmniej 66 lat i 10 miesięcy,
- od 1 lipca 1973 r. do 30 września 1973 r. – co najmniej 66 lat i 11 miesięcy,
- po 30 września 1973 r. – co najmniej 67 lat.

Z powyższego wynika, że kobiety, które urodziły się po 30 września 1973 roku, będą przechodziły na emeryturę w wieku 67 lat.

Ustawodawca inaczej uregulował wiek emerytalny mężczyzn urodzonych po 1948 roku. Wyższy wiek emerytalny obejmie mężczyzn urodzonych po 1 stycznia 1949 r. Natomiast wiek 67 lat dotyczy mężczyzn urodzonych po 30 września 1953 r. Poniżej wyciąg z tabeli:

WIEK EMERYTALNY DLA MĘŻCZYŹN URODZONYCH W PONIŻSZYCH OKRESACH:

- od 1 stycznia 1949 r. do 31 marca 1949 r. – co najmniej 65 lat i 5 miesięcy,
- od 1 kwietnia 1949 r. do 30 czerwca 1949 r. – co najmniej 65 lat i 6 miesięcy,
- od 1 lipca 1949 r. do 30 września 1949 r. – co najmniej 65 lat i 7 miesięcy,
- od 1 października 1949 r. do 31 grudnia 1949 r. – co najmniej 65 lat i 8 miesięcy,
-
- od 1 stycznia 1953 r. do 31 marca 1953 r. – co najmniej 66 lat i 9 miesięcy,
- od 1 kwietnia 1953 r. do 30 czerwca 1953 r. – co najmniej 66 lat i 10 miesięcy,
- od 1 lipca 1953 r. do 30 września 1953 r. – co najmniej 66 lat i 11 miesięcy,
- po 30 września 1953 r. – co najmniej 67 lat.

(Ciąg dalszy ze strony 10)

Powyższy wiek emerytalny ma także wpływ na tzw. dożywotnie emerytury kapitałowe, które co do zasady będziemy otrzymywać od ukończenia 67. roku życia. Ustawa wprowadza jednak w tym zakresie dużo wyjątków, które polegają na tym, że osoby, których wiek emerytalny będzie wyższy niż tak zwany „stary wiek emerytalny”, ale nie będzie to 67 lat, przejdą na emeryturę kapitałową wcześniej niż w wieku 67 lat.

Zmiany wieku emerytalnego objęły także mężczyzn urodzonych przed rokiem 1949. Ubezpieczonym urodzonym przed 1 stycznia 1949 r. przysługuje emerytura, jeżeli spełnili łącznie następujące warunki:

- osiągnęli wiek emerytalny określony poniżej,
- mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn.

Wiek emerytalny dla kobiet wynosi co najmniej 60 lat.

WIEK EMERYTALNY DLA MĘŻCZYŹN URODZONYCH W PONIŻSZYCH OKRESACH:

- do 31 grudnia 1947 r. wynosi co najmniej 65 lat;
- od 1 stycznia 1948 r. do 31 marca 1948 r. wynosi co najmniej 65 lat i 1 miesiąc;
- od 1 kwietnia 1948 r. do 30 czerwca 1948 r. wynosi co najmniej 65 lat i 2 miesiące;
- od 1 lipca 1948 r. do 30 września 1948 r. wynosi co najmniej 65 lat i 3 miesiące;
- od 1 października 1948 r. do 31 grudnia 1948 r. wynosi co najmniej 65 lat i 4 miesiące.

Kolejną zmianę stanowi wprowadzenie emerytury częściowej. Ubezpieczonym, którzy nie osiągnęli wieku emerytalnego, przy-

sługuje emerytura częściowa, jeżeli spełnili łącznie następujące warunki:

- mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn;
- osiągnęli wiek wynoszący co najmniej 62 lata dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn.

Wysokość emerytury częściowej wynosi 50% kwoty emerytury i nie podlega podwyższeniu do kwoty najniższej emerytury. Emerytura ta jest wyliczana tylko ze składek ZUS, bez składek OFE. To oznacza, że osoby, które należą do OFE, otrzymają niższą emeryturę niż osoby, które nie przyłączyły się do OFE.

Taka emerytura nie podlega zawieszeniu. Po osiągnięciu przez osobę uprawnioną do emerytury wieku emerytalnego oraz po ustaniu stosunku pracy w przypadku ubezpieczonego będącego pracownikiem emerytura częściowa podlega – na wniosek ubezpieczonego – zamianie na normalną pełną emeryturę.

Nowelizacja objęła także emerytury dla pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze na podstawie art. 184 o emeryturach lub rentach z FUS. Dotychczas, aby złożyć wniosek o taką emeryturę, należało rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie to powodowało, że osoba, która o taką emeryturę się starała, mogła pozostać bez pracy i bez emerytury, jeśli okazało się, że nie ma odpowiedniego stażu do uzyskania emerytury na szczególnych zasadach.

Od 2013 roku nie trzeba będzie rozwiązywać umowy o pracę po to, aby rozpocząć starania o taką emeryturę.

Zmiany związane z wiekiem objęły także emerytury pomostowe, które od 2013 roku będą ustawały po osiągnięciu nowego wieku emerytalnego w zależności od tego, kiedy urodziła się osoba korzystająca z tej emerytury (dla jednych będzie to 67 lat, a dla innych np. 66 lat i 1 miesiąc).

Miesięcznik ZMIANY wydawany od maja 1999 roku przez Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego ukazuje się w nakładzie 5 tysięcy egzemplarzy. Co miesiąc trafia do ponad 80 największych zakładów w Polsce. Czytają nas załogi przedsiębiorstw branży energetycznej, chemicznej, koksowniczej, hutniczej i górniczej. Po nasze pismo chętnie sięgają również pracodawcy. Poruszamy wiele istotnych dla pracobiorców tematów. Współpracujemy m.in. z prawnikami, naukowcami i specjalistami z wielu dziedzin.

Dlaczego warto reklamować się w ZMIANACH?

Przede wszystkim dlatego, że jesteśmy skuteczni i docieramy do dobrze zdefiniowanej grupy odbiorców. O sile naszego oddziaływania przekonało się już wielu.

Zapraszamy Państwa do zamieszczania reklam i płatnych ogłoszeń w naszym miesięczniku, jak również na stronie internetowej Zrzeszenia. Szczegółowe informacje na temat warunków można uzyskać pod numerami telefonów: 500 234 664 lub 502 071 043 Istnieje możliwość indywidualnej negocjacji ceny reklamy.