



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 11/1132

16 marca 2011 r.

Kraków

ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

Na zebraniu wiceprzewodniczący KRH Leszek Kochan uzupełnił relacje, jakie ukazały się w ostatnich numerach NBS, z posiedzeń zespołu roboczego, centralnego oraz posiedzenia Głównej Komisji Świadczeń Socjalnych. Tym razem relację z zebrania przedstawiamy w trochę zmienionej formie, by przedstawić opinie, głosy i nastrój, jaki przenoszą przewodniczący od pracowników.

Budowa przedszkola. Przedszkole powstaje na razie w Dąbrowie Górniczej. Jego budowa ma kosztować prawie 5 mln zł. W związku z tym, że nie został przyznany na tę inwestycję grant z funduszy unijnych, zaproponowano by sfinansować budowę ze środków funduszu socjalnego. Jednak do tej pory związkowi zawodowcy nie przedstawiona została lista sprzedanych obiektów, z których sfinansowana będzie budowa przedszkola. Ustawa o funduszach socjalnych zezwala na utrzymywanie i remontowanie posiadanych baz socjalnych, nic nie mówi natomiast o budowie. Poza tym przedszkole ma posiadać wysoki standard, co oczywiście wiąże się z wysokimi opłatami ponoszonymi przez rodziców. Jak na razie zgłosiło się kilkanaście osób chętnych z dąbrowskiego oddziału, które chciałyby umieścić tam swoje dzieci. Ale przedszkole budowane jest na około 100 dzieci. Kto zatem pokryje utrzymanie przedszkola i personelu dla dzieci nie pracowników ArcelorMittal, czy hutniczych spółek? Fundusz socjalny - proponuje pracodawca. Na szczęście Główna Komisja Socjalna na taką propozycję nie zgodziła się.

Przy omawianiu tego tematu pozwalamy sobie na odredakcyjny komentarz, którego podstawę stanowią głosy przewodniczących. Z przedstawionych tydzień temu na łamach NBS i powyżej faktów wynika, że z funduszu socjalnego ArcelorMittal Poland będą mogli skorzystać ludzie, czy rodziny w żaden sposób nie związane z Hutą, a nie tylko sami pracownicy. Nie podkreślamy tutaj, że budowane jest tylko przedszkole w Dąbrowie Górniczej, a w Krakowie mówi się jedynie o zamiarach.

Z jednej strony pracodawca mówi - tylko core biznes, tylko produkcja i przetwarzanie stali i likwiduje czy wydziela pomocnicze komórki, przy tej okazji zwalniając pracowników. Z drugiej strony - udając wspaniałego pracodawcę - buduje przedszkole, które obejmuje swoim patronatem. Oczywiście przy okazji otwarcia przedszkola nie zapomni na pół świata trąbić o swojej dobroci i łaskawości jako wspaniałego, jedynego pracodawcy, by w mediach prasowych ukazały się „ochy” i „achy” na jego cześć. Tylko pytamy się: Czym kosztem?

Magazyny odzieżowe (a właściwie magazyn odzieżowy, ponieważ zmiany mają polegać na centralizacji w krakowskim oddziale wszystkich dotychczasowych magazynów). Pozwoli to - zdaniem oczywiście pracodawcy - na zmniejszenie kosztów oraz usprawni prawidłowe zamawianie odzieży. Pracownicy mają na

niektórych stanowiskach mieć po 3 pary odzieży. W magazynach jest obecnie zatrudnionych około 40 osób. Zatem nie trudno zgadnąć na czym również będą polegały te zmiany. Przy tej okazji; przewodniczący, jak na razie, chwalili pranie odzieży wykonywane przez spółkę Impel. Odzież z prania wraca czysta i nawet... pachnąca.

Wykup bonów nabiałowych. Uzgodnione zostały i podpisane przez strony zasady wykupu bonów nabiałowych w II etapach. Pozwoli to firmom żywieniowym zajmującym się w Krakowie i Dąbrowie Górniczej przygotowanie się na ograniczenia związane z tym świadczeniem.

Wydzielenie rachunkowości zarządczej, w tym komórki ArcelorMittal Poland zajmującej się funduszem socjalnym, to jeden z kolejnych zamiarów, o którym słyszy się coraz głośniejsze. Jest to kolejne ograniczanie kompetencji organizacji związkowych. Ograniczy to w sposób znaczący dostęp do informacji o funduszu socjalnym i możliwości sprawiedliwego nim dysponowania. Spotkanie na temat wydzielenia rachunkowości zarządczej odbędzie się jeszcze w tym miesiącu.

Zmiana sposobu działania, czyli Change of Operational Script (COS) będzie wprowadzany przez zespół TOP. Dwoma podstawowymi działaniami będzie ograniczanie szczebli decyzyjnych, czyli spłaszczeniu ulegnie zarządzanie oraz decentralizacja podejmowanych decyzji i przeniesienie ich jak najniżej. Do tej pory zgodę na zakup np. papieru ksero, czy żarówki musiał podjąć wyższej rangi dyrektor, teraz będzie o tym decydował znacznie niższy szczebel kadry. Zamiary wydają się dobre, tylko jak zwykle diabeł tkwi w szczegółach. Typowym obecnie zachowaniem kadry, zwłaszcza średniego i niższego szczebla jest (zgłaszany nagminnie przez pracowników) brak chęci podejmowania jakichkolwiek decyzji. I z kolei odwrotnie - jeżeli już zostanie podjęta decyzja, to kadra niższego szczebla, czasami bez zważania na okoliczności i możliwości, wykonuje polecenia z gorliwością socjalistycznych przodowników pracy: 275% normy (polecenia).

I pozwalamy sobie na małą uwagę pod adresem zespołu TOP, by wziął ją pod rozwagę. Prezentacja została napisana takim językiem, że redakcja NBS musiała tłumaczyć ją... z języka polskiego na język polski. Jeżeli prezentacja zostanie przedstawiona w takiej formie jak jej pisemna wersja, to niewielu potrafi zrozumieć o co chodzi. Wtedy wszystkie szczytne zamierzenia spalą na panewce.

Zwalnianie pracowników AM SSCE. Kiedy odbywało się zebranie przewodniczących, w drugim budynku trwało spotkanie z pracownikami byłych służb kadrowo-płacowych ArcelorMittal Poland. O tym spotkaniu piszemy osobno na str. 2. Przy tej okazji warto jednak zasygnalizować kilka spraw. Spółka Wipro jest własnością Hindusów. Starła się o przejęcie działu IT całej grupy ArcelorMittal, lecz odpadła już w przedbiegach. W Pol-

dok. ze str. 1 **ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH**

sce spółkę Wipro Poland sp. z o.o. zarejestrowano we Wrocławiu w 2008 r. gdzie do niedawna obsługiwała Credit Swiss. Obsługiwała, ale już nie obsługuje. Z zatrudnionych w AM SSCE ok. 90 osób Wipro chce przejąć jedynie kilku pracowników. Tak więc najpierw pracodawca ArcelorMittal Poland robił restrukturyzację poprzez przeniesienie pracowników do spółki AM SSCE (oczywiście nie zwalnia!), a następnie jako właściciel przekazuje ten dział do firmy o niskich notowaniach w kręgach biznesowych. A Wipro nie chce pracowników z Huty (pardon - ze spółki). Teraz panowie dyrektorzy z HR spróbujcie kiedykolwiek przekonać pracowników, że słowo restrukturyzacja nie znaczy to samo co słowo zwolnienia.

Przy okazji; „Solidarność” nie podpisała Porozumienia w sprawie rozwiązywania umów o pracę z pracownikami AM SSCE. Pracodawca zarzuca naszemu Związkowi, że w związku z tym będą musieli zwolnić pracowników bez odpraw. Przewrotność dyrekcji nie ma już żadnych granic!

Sytuację w hutniczych spółkach przybliżył ogólnie wiceprzewodniczący KRH Tadeusz Stasielak. W wielu z nich, pomimo iż jest już marzec, nie dokonano podwyżek płac. W wielu nie ma posiłków, bonów nabiałowych, jak mają to pracownicy w Hucie. Zarządy poszczególnych hutniczych podmiotów oglądają się na siebie nawzajem. Nikt nie chce wychodzić przed orkiestrę.

Nie da się ukryć przyglądając się ostatnim zebraniom przewodniczących, przysłuchując się opiniom pracowników tak ArcelorMittal Poland jak i hutniczych spółek, patrząc na coraz bardziej antypracownicze pomysły dyrekcji - **nastroje wśród pracowników uległy znacznemu pogorszeniu**. To widać i to czuć - nie trzeba do tego wypełniania ankiet.

Posiedzenie ZKK

W dniu wczorajszym w Dąbrowie Górniczej odbyło się posiedzenie Zakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland. Głównym tematem było przyjęcie sprawozdania ZKK przed walnym zebraniem delegatów „Solidarności” ArcelorMittal Poland, które odbędzie się pod koniec miesiąca. Przedstawione zostało także sprawozdanie z ostatnich posiedzeń Europejskiej Rady Zakładowej. Przypomniano, że na jej styczniowym posiedzeniu poinformowano członków ERZ o przekazaniu działu IT do amerykańskiej firmy CSC jeszcze w tym roku. Dotyczyć to będzie 417 pracowników z zakładów ArcelorMittal znajdujących się w Europie. W tej liczbie jest 33 pracowników z Polski, najwięcej - 140 z Francji.

Najwięcej jednak czasu poświęcono ...sprawom różnym. Omawiano, czasami w dość gorącej dyskusji, najistotniejsze sprawy pracownicze. Zakres poruszanych tematów był bardzo szeroki, od podwyżek płac, przez różnicę w wynagrodzeniach, jednostronnego wprowadzania regulaminu premiowania, ciągle zwalniania, tzw. elastyczne zatrudnianie, aż po wprowadzane zmiany organizacyjne i strukturalne. Członkowie ZKK zwracali uwagę, że wśród pracowników Huty i spółek powszechne stało się powiedzenie, że podwyżki płac w ArcelorMittal Poland oznaczają, że pracownicy przy najbliższej wypłacie otrzymają niższe wynagrodzenie.

Na walne zebranie ZOK NSZZ „Solidarność” zaproszeni zostali członkowie Zarządu i dyrekcja ArcelorMittal Poland. Prawdopodobnie 29 marca nie będzie należał do najmilszych dni dla kierownictwa AMP.

Wycisnąć jak cytrynę, a potem wyrzucić!

W poniedziałek 14 marca pracownice SSCE (pracujące do niedawna w AMP o/ Kraków w służbach kadrowo-płacowych) zostały zaproszone na spotkanie, podczas którego miały usłyszeć, jakie plany wobec nich ma ich obecny pracodawca. Niestety, to co pracodawca miał im do powiedzenia nie było tym, czego oczekiwały. Chcą nas wycisnąć jak cytrynę, a potem wyrzucić! - tak rozżalone pracownice podsumowały to, czego dowiedziały się w trakcie trwającego około dwóch godzin spotkania.

Na spotkaniu AM Shared Service Centre Europe reprezentowali: dyr. personalny **Jiří Gwoźdź**, **Robert Vroklage** - menedżer BTO & SSCE oraz p. **Anna Bartosz**. Ze strony służb HR AMP SA przybył **Cezary Kosiński**. Na sali obecni też byli związkowi liderzy: **Władysław Kielian**, **Krzysztof Wójcik** i **Eugeniusz Hlek**.

Zwiastunem nadchodzących zmian był Robert Vroklage, pracujący wcześniej w Luksemburgu, którego to rolą było wyjaśnienie, w jakim celu, jakim sposobem i w jakim okresie przeprowadzana będzie skomplikowana operacja przekazania spółce Wipro Poland pełnego zakresu obowiązków kadrowo-płacowych. Celem tych zmian, jak powiedział, jest optymalizacja procesów kadrowo-płacowych i wprowadzenie jednego systemu płacowego SAP, który zastąpi używany dotąd BAAN oraz kilka innych systemów funkcjonujących w oddziałach AMP.

Na pytanie, dlaczego SSCE nie może nadal robić tego, co przekazuje się teraz w ręce Wipro, odpowiedział krótko: - To decyzja biznesowa. Inaczej mówiąc: decyzja pochodzi z góry i nie podlega dyskusji.

O planach przeniesienia kompleksowej obsługi kadrowo-płacowej z ArcelorMittal Shared Service Centre Europe Sp. z o.o. do Wipro Poland Sp. z o.o., mówiono już od jakiegoś czasu. Wipro Poland należy do międzynarodowej grupy Wipro, indyjskiego giganta informatycznego i specjalizuje się we wspomaganiu różnych operacji finansowych. Dla lepszego zrozumienia obecnej sytuacji dodajmy, że Wipro Poland powołano do życia parę lat temu. We współpracy z Credit Suisse, jednej z największych światowych grup finansowych, stworzono wtedy we Wrocławiu centrum badawczo-usługowe, którego głównym zadaniem było zaprojektowanie, na potrzeby Credit Suisse, efektywnego systemu zarządzania kadrami i późniejszy nad nim nadzór. Niestety, Credit Suisse wypowiedziała umowę na świadczone usługi, co w wyraźny sposób odbiło się na kondycji spółki Wipro. Nic dziwnego, że tak bardzo zależy jej na współpracy z AMP SA. W tym wypadku kluczem do sukcesu jest fakt, że AMP, podobnie jak Wipro, posiada ściśle powiązania z kapitałem indyjskim.

Tymczasem, jak pamiętamy, przy AMP SA powstała spółka ArcelorMittal Shared Service Centre Europe Sp. z o.o., do której (w ramach wydzielania służb pomocniczych) przekazano kilkudziesięciu pracowników służb kadrowo-płacowych z oddziałów w Krakowie i Dąbrowie. Stosunkowo niedawno spółka AM SSCE przejęła na siebie wykonywane przez ww. służby obowiązki, które teraz - jak się okazuje - zostaną scedowane na firmę Wipro Poland.

Obecnych na spotkaniu pracowników poinformowano, że zanim nastąpi ujednolicenie systemu i ostateczne wdrożenie SAP, przez jakiś czas (zakłada się, że do lipca br.) praca przebiegać będzie równolegle w obu systemach, starym i nowym, co pozwoli wyłapać i następnie wykluczyć ewentualne błędy. To podwójne naliczanie rozpocznie się w maju 2011, po sprawdzeniu (jeszcze w kwietniu) prawidłowości wprowadzenia do systemu SAP wszystkich danych. Nie ulega wątpliwości, że jest to bardzo złożony

proces. Zgodnie z planem przez dwa kolejne miesiące całość poddana będzie testowaniu. Jednak z uwagi na obecne dwumiesięczne opóźnienie faza testowania może nie zakończyć się w lipcu, a potrwać np. do września br. Dopiero po zakończeniu fazy podwójnego naliczania okaże się, jak stwierdziła p. Bartosz, czy nie trzeba zatrzymać jeszcze pewnych osób z SSCE.

Ze strony Wipro większość procesów została już zapisana w instrukcjach, tak aby każdorazowe operacje były powtarzalne. Pracownicy kadrowo-płacowi z podmiotów objętych nowym systemem, a więc z AMP, Kolpremu i Grupy Serwisowej, będą musieli przekazywać całą swoją wiedzę do nowego centrum kadrowo-płacowego zlokalizowanego pod szyldem Wipro w Dąbrowie Górniczej.

Komunikacją z pracownikami obsługiwanych podmiotów - o co pytało Annę Bartosz - zajmować się będą inne osoby, bo ten zakres zadań nie dotyczy pań z SSCE. Procesy, które muszą być realizowane w oddziale (wydawanie pasków płacowych, zaświadczeń o pracę, skanowanie dokumentów z teczek osobowych) będą wykonywane przez pracowników wytypowanych ze spółek AMP, Kolprem i GS, które będą w tej materii współpracować z Wipro. Indywidualne zapytania będzie można uzyskać poprzez infolinię, drogą mailową oraz portal internetowy.

Uczestników spotkania najbardziej interesowało, co czeka pracownice SSCE pracujące nadal w oddziale krakowskim? Otóż jakiś czas będą jeszcze pracować na miejscu. Osoby uczestniczące w procesie przekazywania danych będą pracować w starym systemie tak długo, jak będzie potrzebne prowadzenie podwójnego naliczania. Za zwiększony wysiłek mogą liczyć na specjalne premie (średnio 700 zł na osobę; połowa wypłacona zostanie na początku fazy podwójnego naliczania, druga po jej zakończeniu).

Spółka Wipro przejmie (na podst. art. 23¹) małą garstkę wyselekcjonowanych pracowników - w sumie jakieś 8 osób z grupy, która przechodzi teraz specjalistyczne szkolenie w zakresie obsługi programu SAP. Od przyszłego tygodnia z ludźmi tymi będą prowadzone indywidualne rozmowy. Niestety nie ma pomysłu na „zagospodarowanie” pozostałych pracowników. Osobom, które nie zostaną zatrudnione w Dąbrowie proponuje się odejście z odprawami.

Na marginesie przypomnijmy, że miesiąc temu związki zawodowe zakończyły negocjacje Porozumienia w sprawie trybu rozwiązywania umów o pracę z pracownikami AM SSCE Sp. z o.o. w roku 2011. W Porozumieniu ustalono wysokość odpraw należnych pracownikom AM SSCE, którym pracodawca przedstawi ofertę rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. W zależności od stażu pracy odprawy mają wynosić od 5 tys. zł do 83 tys. zł. „Solidarność” wstrzymała się z podpisaniem parafowanego wcześniej Porozumienia, uzależniając zmianę decyzji od podjętych przez pracodawcę widocznych działań w kierunku zapewnienia pracy pozostałym pracownikom służb kadrowo-płacowych. Wiele bowiem pracownikom bardziej zależy na zachowaniu pracy niż na odprawach, ponieważ znajdują się w takiej grupie wiekowej, dla której brak ofert na rynku pracy. Zresztą decyzje w sprawie odpraw zapadają indywidualnie i nie wszystkie chętne osoby mogą od razu z nich skorzystać. Co prawda padło zapewnienie, że w przypadku opóźnień z wdrożeniem SAP, program odpraw może zostać przedłużony na rok kolejny, ale dla tych osób nie jest to żadna pociecha.

Pracownice nie kryły rozgoryczenia. Pracują od długiego czasu ponad siły, zostają po godzinach, co wcale nie jest doceniane finansowo, a mimo to traktuje się je przedmiotowo, jedną decyzją

dokończenie na str. 4

Czy wiesz, że:

Grupowe Ubezpieczenie w PZU Życie S.A.



w przypadku pracowników ArcelorMittal Poland oraz wielu (nie wszystkich) hutniczych spółek zawiera również dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne „OPIEKA MEDYCZNA”. Pracownicy posiadający ww. ubezpieczenie otrzymali Kartę Opieki Medycznej. Za pomocą infolinii POLMED mogą korzystać z podstawowej opieki medycznej oraz lekarzy specjalistów, mają dostęp do wykonywania podstawowych i specjalistycznych testów diagnostycznych oraz koordynacji wszelkich działań medycznych.

Opieka Medyczna to gwarancja skorzystania z porad lekarzy: rodzinnego, internisty, pediatry w maksymalnie 2 dni robocze oraz lekarzy 16 innych specjalizacji (ginekologia, chirurgia, ortopedia, okulistyka, kardiologia, pulmonologia, dermatologia, otolaryngologia, neurologia, urologia, reumatologia, alergologia, gastrologia, diabetologia, nefrologia i endokrynologia) w ciągu maksymalnie 5 dni roboczych. I co bardzo ważne: **dostęp do lekarzy specjalistów jest nielimitowany, bez konieczności posiadania skierowania od lekarza POZ.** Dodatkowo w ramach wybranego zakresu, ubezpieczeni mają możliwość wykonania od kilkudziesięciu do ponad 200 podstawowych i specjalistycznych badań diagnostycznych w krótkim terminie. **Pracownicy** objęci grupowym ubezpieczeniem zdrowotnym Opieka Medyczna **nie muszą tracić czasu w kolejkach, umawiają się telefonicznie na dogodne terminy wizyt**, mają poczucie bezpieczeństwa, zagwarantowane kompleksowym zakresem świadczeń medycznych, a **w nagłych sytuacjach mogą skorzystać z wizyt domowych** oraz z usług konsultanta szpitalnego.

W przypadku wizyty u lekarza ubezpieczeni korzystają z 50% zniżki od cen obowiązujących w Placówce Medycznej. Przy dostępie do testów diagnostycznych (laboratoryjnego, RTG, USG, EKG i innych) zniżka wynosi 20%. Dostęp do specjalistycznych testów z zakresu diagnostyki laboratoryjnej, USG obrazowej i innych (np. tomografia komputerowa, rezonans magnetyczny, urografia, testy skórne alergiczne itd.) możliwy jest z rabatem 15%. Można skorzystać także z opieki stomatologicznej (zachowawczej) ze zniżką 20%. Raz w roku przegląd stomatologiczny jest bezpłatny.

Umawiając wizytę do lekarza za pośrednictwem infolinii nie trzeba pamiętać numeru swojej Karty Medycznej, ani jej zabierać na umówioną wizytę. **Całodobowa infolinia Polmed: 0 801-033-200, z telefonu komórkowego: + 48 58 775 95 99.** Przy zgłoszeniu należy przedstawić się jako klient Polmed / PZU Życie i podać imię, nazwisko, pesel i nr telefonu, na który infolinia ma potwierdzić umówioną wizytę.

Wiadomym jest, że życie i zdrowie ludzkie należą do bezsprzecznie najważniejszych i najcenniejszych wartości. Bez zdrowia życie staje się jedynie wegetacją. Nie namawiamy, aby na co dzień korzystać z płatnych konsultacji, badań, wizyt lekarskich, czy testów. **Karta Opieki Medycznej daje pracownikowi ubezpieczonemu w PZU Życie MOŻLIWOŚCI.** Możliwości skorzystania, gdy na skierowanie do lekarza specjalisty lub na badanie rezonansem trzeba czekać kilka miesięcy, a zdrowie wymaga szybkich decyzji i wizyty lekarskiej. Możliwości skorzystania ... „bez łaski”.

Gdzie mieszczą się placówki medyczne realizujące świadczenia w ramach opieki medycznej? O tym napiszemy w następnym numerze NBS. (cdn)

Obsługa osób ubezpieczonych w PZU Życie realizowana jest w budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok. 206, tel. (12) 390-40-50, w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00.

Posiedzenie Prezydium ERZ

Ubiegłotygodniowe posiedzenie Prezydium Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal rozpoczęło od spraw bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2010 r. znacznie wzrósł wskaźnik wypadków śmiertelnych, których było aż 41. Zdaniem dyrekcji koncernu 80% wypadków spowodowanych zostało przez brak przestrzegania przepisów BHP. Odmienne zdanie na ten temat mają przedstawiciele pracowników, którzy w przyjętej Deklaracji stwierdzają m.in.:

(...) *Ukierunkowanie kampanii bezpieczeństwa głównie na zachowania pracowników oznacza wskazanie ich palcem, jako jedynych odpowiedzialnych za to, co im się przytrafia. Takie postępowanie umożliwia Dyrekcji zwalnianie siebie od odpowiedzialności i przerzucenie jej wyłącznie na personel i kierownictwo.*

(...) *Polityka masowej likwidacji miejsc pracy i wzrost elastyczności pracy prowadzą do stworzenia nowych źródeł niepewności:*

- niewystarczająca liczba pracowników dla zapewnienia bezpiecznej pracy,
- pracownicy pracujący w pojedynkę,
- utrata wiedzy w zakresie zagrożeń dotyczących różnych instalacji,
- zwiększenie liczby pracowników tymczasowych, którzy nie są przeszkoleni w dziedzinie zagrożeń środowiskowych,
- wybór podwykonawstwa lub najtańszego rozwiązania oznacza często najmniej korzystne społecznie rozwiązanie, a więc najgorsze w zakresie ochrony indywidualnej i wyposażenia ochronnego.

(...) *W zakresie zdrowia pojawiają się nowe problemy w wyniku starzenia się personelu oraz stresu związanego ze wzrostem obciążenia pracą, mobilnością, przeniesieniami, outsourcingiem itp. Problemy te dochodzą do chorób zawodowych zgłaszanych w jednostkach Grupy w Europie. Takie są źródła wzrostu wskaźnika absencji.*

Także Komentarz Stałego Komitetu Pilotującego BHP stwierdza, cytując słowa L. N. Mittala o ważnym aspekcie współpracy ze związkami zawodowymi, że współpraca musi przebiegać przy odsłoniętej kurtynie. „*Zwolnienia takie jak w Polsce przy oporze ze strony związków zawodowych nie są akceptowalne i należy zrezygnować z tej drogi*”.

A zwolnienia pracowników Grupy AM w Polsce należą do najwyższych, o czym napiszemy w następnym numerze NBS kontynuując ten temat.

UWAGA DELEGACJI

Walne Zebranie Delegatów Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland - Kraków odbędzie się w dniu 25 marca 2011 r. o godz. 9.00 w sali teatralnej krakowskiego oddziału ArcelorMittal Poland.

Obecność obowiązkowa.

UWAGA PRACOWNICY IMPEL SECURITY

Pracownicy, którym przy ostatniej wypłacie wynagrodzenia nie potrącono składki na ubezpieczenie grupowe w PZU Życie, proszeni są o pilny kontakt z biurem obsługi tel. 12 390-40-50.

Koleżance Zdzisławie Zielińskiej

wyrazi głębokiego współczucia z powodu śmierci Matki składa „Solidarność” oraz koleżanki i koledzy z Eko-Energii

dok. ze str. 3 **WYCISNAĆ JAK CYTRYNĘ ...**

przekreślając ich szanse na kontynuowanie pracy zarobkowej w firmie, której poświęciły wiele lat życia i z którą w pewien sposób się utożsamiały. Jakoś mało przekonująco brzmiały zapewnienia o ewentualnych szkoleniach w zakresie kadr, płac i administracji, co w teorii miało by sprzyjać łatwiejszemu znalezieniu nowej pracy. Przypierany do muru Cezary Koziński nie mógł obiecać nic ponad ustalenia z dyr. Andrzejem Wypychem, a więc propozycji pracy za pośrednictwem firmy zewnętrznej Manpower. Jeśli oczywiście dana osoba złoży swoją aplikację na wakuujące stanowisko i będzie miała odpowiednie kwalifikacje. O jakichś specjalnych preferencjach nie ma raczej mowy.

To wszystko nie jest fair w stosunku do pracowników - tak określił działania pracodawcy zabierający głos w dyskusji przewodniczący Władysław Kielian. - Co innego obiecywano tym ludziom na początku, co innego mówi się teraz. Pracownicy przechodzący do SSCE zostali zwyczajnie oszukani. Zarząd firmy chce, aby ci ludzie przekazali całą swoją wiedzę i doświadczenie spółce Wipro, którą będzie się ratować naszym kosztem. Ta spółka nie chce przyjąć więcej niż 8 osób, bo wtedy musiałby zwolnić swoich pracowników. A co z ponad czterdziestoma pracownikami, które przecież nie na swoje życzenie odeszły z huty do SSCE? Jeśli całe swoje doświadczenie zawodowe zdobyły w naszej hucie, to niech AMP weźmie na siebie obowiązek pomocy tym osobom. W firmach umiejscowionych na zachodzie Europy można było proponować alternatywne miejsca zatrudnienia, czemu więc u nas tego się nie robi?

Słowa przewodniczącego w pełni odzwierciedlały odczucia kilkudziesięciu pracowników, czemu dały wyraz nagradzając wypowiedź oklaskami. Wielka szkoda, że ze strony pracodawcy raczej nie mogą liczyć na empatię i zrozumienie.

Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej



zaprasza:

na bezpłatne specjalistyczne konsultacje w dniach:

21 marca (poniedziałek):

- * ortopedyczne - od godz. 8.00
- * laryngologiczne - od godz. 11.00
- * ginekologiczne - od godz. 12.00
- * kardiologiczne - od godz. 14.45

24 marca (czwartek):

- * neurologiczne - od godz. 14.30

Rejestracja telefoniczna na konsultacje odbędzie się w dniu 18 marca br., w godz. 9.00-12.00, tel.: 787 610 696.

Konsultacje będą przeprowadzane w siedzibie Ujastek Spółka z o.o. sp. k. (Kraków, ul. Ujastek 3).

Wielu może więcej

Podaruj sobie 1%

KRS 0000052378

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI

Pismo KRH NSZZ "Solidarność". Red.: Mirosława Włazińska, Roman Wątkowski (red. odp.). Tel. 290-38-29, tel/fax 290 37-72.

Nakład 2 000 szt. Numer zamknięto 16.03.2011 r. Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".

e-mail: nbs.krh@poczta.fm, www.krhhhs.pl