



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 24/1145

21 czerwca 2011 r.
Kraków

ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

Manifestacja w dniu 30 czerwca w Warszawie - to najważniejszy temat omawiany podczas ostatniego zebrania przewodniczących przed wakacjami. Kontynuowany jest protest pod nazwą „Polityka wasza, bieda nasza”. Cały czas aktualne są cztery główne postulaty „Solidarności”: **podniesienie płacy minimalnej, zwiększenie funduszy na walkę z bezrobociem, obniżenie progów uprawniających do pomocy społecznej i redukcja podatku akcyzowego na paliwo**. Warto także przypomnieć o innych postulatach - **gwałtownie rosnąca ilość umów na czas określony i zmuszanie pracowników do samozatrudnienia**. Najbardziej doskwiera to młodym ludziom. Jeśli chodzi o umowy na czas określony bijemy już nie tylko rekordy w Europie, ale i na świecie. Młodzi, mimo świetnego wykształcenia, nie mają szans znalezienia zatrudnienia w kraju, albo proponuje im się skandalicznie niskie płace, które uniemożliwiają im zakładanie rodzin. A rząd podobno prowadzi politykę prorodzinną...

Następny postulat będzie dotyczył **renegocjacji pakietu klimatycznego**. O zagrożeniach z nim związanych „Solidarność” alarmowała już kilka lat temu, także podczas manifestacji w Brukseli. **Polityka klimatyczna oznacza katastrofę dla społeczeństwa**. Wzrost cen energii uderzy w każdego Polaka. Realizacja założeń pakietu oznacza likwidację kilkuset tysięcy miejsc pracy, potwierdza to nawet ministerstwo gospodarki.

Dlatego tak ważne jest, by jak największa ilość członków naszego Związku (ale i tych nie będących w „Solidarności”) uczestniczyła w manifestacji. Władysław Kielian poinformował, że **Zarząd KRH podjął decyzję zobowiązującą wszystkich delegatów MOZ NSZZ „Solidarność”, wszystkich przewodniczących oraz członków wszystkich Komisji Oddziałowych do uczestnictwa w manifestacji**. Ci z manifestantów, którzy wyrażą taką wolę pozostaną na drugi dzień pod URM-em i zaznaczą swoją obecność także 1 lipca.

Wyjazd autokarami nastąpi w dniu 30 czerwca br. spod Bramy Głównej krakowskiego oddziału ArcelorMittal Poland o godz. 5.30. Zapisy przyjmują przewodniczący wszystkich komórek „Solidarności”. Każdy z uczestników otrzyma dietę z przeznaczeniem na posiłek.

Następnie Leszek Kochan wiceprzewodniczący KRH zdał relację ze spotkania organizacji związkowych z dyrekcją Impel Security. O tym temacie szerzej piszemy na ostatniej stronie biuletynu.

Sporo czasu poświęcono sprawom bezpieczeństwa i higieny pracy. Omawianiem tej kwestii zajęli się Społeczni Inspektorzy Pracy: Andrzej Grabski i Marian Tupta. Szczególną uwagę zwrócili na zachowanie rozsądku i umiaru w podejściu do przepisów

dokończenie na str. 3

Posiedzenie ZKK

Ubiegłotygodniowe posiedzenie Zakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland, jakie miało miejsce w Krakowie, dość szczegółowo i obszernie zajęło się najistotniejszymi sprawami pracowniczymi. Niestety, zaproszony dyrektor personalny Andrzej Wypych, po raz kolejny nie był obecny na posiedzeniu ZKK. Uniemożliwił mu to pilny wyjazd do Eisenhüttenstadt.

Sprawozdanie z Rady Nadzorczej, było jednym z pierwszych punktów obrad. Przedstawił je członek Rady Nadzorczej ArcelorMittal Poland Jerzy Goiński. Na Radzie przedstawiona została sytuacja makroekonomiczna na tle sytuacji w Polsce. Omówiona została także sytuacja w zakresie bezpieczeństwa pracy oraz statystyka wypadkowa.

Pierwszy kwartał 2011 roku przyniósł ArcelorMittal Poland zysk w wysokości 141 mln zł. Większość urządzeń hutniczych pracowała na pełnych obrotach, dlatego też część planowanych remontów została przesunięta na okresy późniejsze. Najtrudniejsza sytuacja jest w walcowni średniej dąbrowskiego oddziału. Na razie brak jest jeszcze wyników za II kwartał, jednakże przewidywany jest nieco gorszy wynik ekonomiczny.

Założenia biznesplanu na 2011 rok zakładają pracę w AMP tylko na dwóch wielkich piecach - po jednym w Krakowie i Dąbrowie Górniczej. Jak na razie pracują trzy wielkie piece. Korekta biznesplanu przewiduje wysokość produkcji tegorocznej w wysokości prawie 4,4 mln ton stali. Wykonana produkcja ubiegłoroczna wyniosła niecałe 4 mln ton stali. Założenia tegorocznego biznesplanu przewidują wynik finansowy w okolicach zera.

Wynik finansowy grupy ArcelorMittal Poland za rok ubiegły wyniósł 241 mln zł.

Rada dokonała wyboru biegłego rewidenta oraz zatwierdziła zmiany do Umowy Spółki. Dotyczą one określenia minimalnej ilości jej posiedzeń oraz sposobu powoływania przez właściciela członków Rady - przedstawicieli pracowników. W tym przypadku reprezentatywne organizacje związkowe mają wskazać przedstawicieli do Rady (w tym roku kończy się kadencja). Zaproponowane zmiany zostały już zgłoszone i zaakceptowane przez Krajowy Rejestr Sądowy.

Przedstawiciele pracowników w Radzie, na ostatnim jej posiedzeniu poruszyli sprawę zamiaru zwolnienia 84 osób - pracowników AM Shared Service Centre Sp. z o. o. Drugim wniesionym tematem była propozycja przeznaczenia 30 mln zł z ubiegłorocznego zysku na nagrody dla pracowników zatrudnionych w ArcelorMittal Poland, a pozostałą kwotę (ok. 211 mln zł) zgodnie z propozycją Zarządu - pokrycia strat lat poprzednich. Niestety ta propozycja nie zyskała akceptacji pozostałych członków Rady.

dokończenie na str. 2

dok. ze str. 1 **POSIEDZENIE ZKK**

Zgłoszenie przez „Solidarność” kandydatów do Rady Nadzorczej, był kolejnym (dodatkowo wniesionym) punktem posiedzenia ZKK. Nikt z członków Komisji nie miał wątpliwości, że zdecydowanie największa organizacja związkowa, jaką jest „Solidarność” powinna zgłosić swoich przedstawicieli do Rady Nadzorczej ArcelorMittal Poland. Leszek Kochan zgłosił kandydaturę Władysława Kieliana, a Lech Majchrzak kandydaturę Jerzego Goińskiego. Innych propozycji nie było. Członkowie ZKK w jednomyślnie przyjętej uchwale zaakceptowali obie kandydatury.

Sprawozdanie z czerwcowego posiedzenia Prezydium Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal zdali jego członkowie Władysław Kielian i Lech Majchrzak.

Światowa produkcja stali w 2008 roku wynosiła 1.330 mln ton stali, w 2009 r. - 1.220 mln ton, a roku ubiegłym już 1.414 mln ton stali. Prawie 3/4 stali wyprodukowano w Azji (głównie oczywiście w Chinach).

Zatrudnienie w grupie ArcelorMittal w 2008 r. wynosiło 315.867 pracowników, rok później - 281.703 osoby, w 2010 r. - 273.811 pracowników. Najwięcej pracowników ArcelorMittal zatrudnionych jest w Europie (39%), w tym 15% krajach tzw. EU 15, 16% w pozostałych krajach europejskich, w Azji zatrudnionych jest 16%, w Ameryce Północnej 12%, Ameryce Południowej 9%, a 7% w Afryce.

W roku 2010 ArcelorMittal wyprodukował 90,6 mln ton stali, wysłano 85 mln ton. Zysk netto wyniósł 2,9 mld \$, EBITDA wyniosła 8,5 mld \$, a sprzedaż 78 mld \$.

Przedstawiony został 8-osobowy skład Zarządu Grupy ArcelorMittal wraz z odpowiedzialnością za poszczególne segmenty.

Obecnie w ERZ „Solidarność” ma sześciu przedstawicieli, a OPZZ trzech (w krakowskim oddziale po dwóch reprezentantów). Więcej informacji z Europejskiej Rady Zakładowej przekazujemy Państwu w biuletynach na bieżąco.

Omówienie dalszych działań dotyczących kontynuacji negocjacji w zakresie wzrostu wynagrodzeń pracowników grupy kapitałowej ArcelorMittal Poland, był kolejnym punktem posiedzenia ZKK. Wysłane do pracodawcy stanowisko „Solidarności” w powyższej kwestii w kwietniu br. „owocowało” odpowiedzią potwierdzającą, że pracownicy są największym dobrem oraz o dokonaniu już w tym roku podwyżek w wysokości wyższej, aniżeli w innych zakładach grupy ArcelorMittal. Poza tym odpowiedź mówiła o trudnej sytuacji w AMP. Podczas dyskusji przypomniano, że w 2008 roku średnie wynagrodzenie w ArcelorMittal Poland wynosiło 4.447 zł. Rok później - 4.349 zł, a w roku 2010 wynosiła 4.439 zł. Zwracano także uwagę na bardzo wysoką inflację, która „przejadła” już dawno tegoroczny wzrost płac. Dlatego też zaproponowane zostało stanowisko, które będzie jednocześnie pismem skierowanym do prezesa Zarządu Sanjaya Samaddara, i które mamy nadzieję, podpiszą inne organizacje związkowe. Treść przyjętego jednomyślnie stanowiska brzmi następująco:

Zakładowa Organizacja Koordynacyjna NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. ponownie występuje z wnioskiem o kontynuację negocjacji Upełnomocnionych Przedstawicieli Stron w zakresie faktycznego wzrostu miesięcznych wynagrodzeń pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek Zależnych w 2011 r., tj. rekompensującego brak podwyżek płac w latach 2009-2010 oraz drastyczny wzrost inflacji w 2011 roku. Stoimy na stanowisku, iż ww. wzrost miesięcznych wynag-

rodzeń pracowników powinien być dokonany o wskaźnik 10% dla każdego pracownika od dnia 01.07.2011 roku.

Uzasadnione oczekiwania płacowe pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek Zależnych wynikają przede wszystkim ze spadku w ostatnich latach wartości realnej, a nawet wielkości nominalnej ich miesięcznych wynagrodzeń (średnia płaca w ArcelorMittal Poland S.A. spadła z poziomu 4447 zł w 2008 roku do poziomu 4349 zł w 2009 roku, a w 2010 roku wyniosła 4439 zł), spowodowanego przede wszystkim coroczną, kilkuprocentową inflacją i wzrostem kosztów utrzymania rodzin pracowników (inflacja za 2010 rok wyniosła 2,6%, za 2009 rok - 3,5%, a za 2008 rok - aż 4,2%).

Regulacje płacowe (indeksacja) o wskaźnik 3,5%, jakie miały miejsce od 01.01.2011 roku są systematycznie niwelowane przez wciąż rosnącą w 2011 r. inflację, za maj 2011 roku inflacja wyniosła aż 5%, za kwiecień 2011 roku wyniosła 4,5%, za marzec 2011 roku wyniosła 4,3%, za luty i styczeń 2011 roku - 3,6%, a w stosunku do grudnia 2010 wynosi już 3,5%.

Zwracamy się o niezwłoczne rozpoczęcie negocjacji w powyższym zakresie i spełnienie przez Pracodawcę w pełni uzasadnionych oczekiwań płacowych pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek Zależnych.

Funkcjonowanie Zakładowej Społecznej Inspekcji Pracy w Grupie ArcelorMittal Poland było ostatnim z ważniejszych punktów obrad członków ZKK. Przedstawił je Zakładowy SIP Andrzej Grabski. W samym ArcelorMittal Poland jest 107 Sipowców. Poszczególne zakładowe SIP przygotowują plany pracy. Właśnie zakończono przegląd wiosenny. Jest sporo uwag i zaleceń, które ukażą się w książkach, jak również w sprawozdaniu dla dyrekcji i związków zawodowych. Będą również przeglądy jesienne. Ustalono, że trzy raz w roku odbywały się będą spotkania wszystkich przedstawicieli SIP w celu bieżącej koordynacji działań oraz w celu wzmocnienia tej formy działania. A. Grabski ma nadzieję, że Sipowcy otrzymają aparaty fotograficzne, by na bieżąco i w sposób udokumentowany zgłaszać wszystkie nieprawidłowości zagrażające zdrowiu i życiu pracowników. W ostatnim okresie odbywają się szkolenia, przeznaczone przede wszystkim dla nowo wybranych członków SIP. Dotyczą one prowadzenie dochodzeń powypadkowych, analiz wypadków i szkolenia ze standardów BHP i skąd one się biorą.

Nie obyło się w temacie bezpieczeństwa i higieny pracy od uwag tych mniej istotnych, aż po ciężkie zarzuty. Stwierdzano bowiem, że w wielu przypadkach przełożeni wręcz terroryzują pracowników zwalając odpowiedzialność na dział BHP, SIP, czy nawet związki zawodowe. - Sprawy bezpieczeństwa stały się zwykłym „dupochronem” dla przełożonych - mówiono. Do tego kierownicy bezkrytycznie podchodzą do zalecanych standardów. Inną rzeczą jest, że jak komentowano - dział BHP stał się twórcą niekończących się nowych programów. - Jeszcze nie wdrożony zostanie jeden, czasami z pewnymi niejasnościami, a już należy wprowadzać następne dwa programy - dodawano. Po raz kolejny mówiono o już przysłowiowych guziczkach zapi-nanych pod szyją. Przełożeni bezkrytycznie podchodząc do tych spraw. O tym zresztą piszemy osobno.

W sprawach różnych jeszcze raz omówiona została sytuacja pracownic służb księgowo płacowych przeniesionych do AM Shared Service Centre Sp. z o. o. „Solidarność” w dalszym ciągu nie wyraża zgody na zwalnianie pracowników tego podmiotu i przekazania obsługi do spółki Wipro.

dok. ze str. 1 **ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH** i wymaganych standardów. W chwili obecnej wdrażanych jest około 8-10 programów wzmacniających wymagania behawioralne. Ich zdaniem jest ich zdecydowanie za dużo. Wprowadzane wszystkie naraz prowadzą do sytuacji, w której pracownik jest za bardzo obciążony i zestresowany. Do tego jeszcze nadgorliwość wielu kierowników daje odczucie gnębienia zatrudnionych osób. Część z tych programów jest rodzimego pochodzenia, część narzucana przez korporację. Pracownicy muszą wiedzieć w sposób jasny i przejrzysty, jakie są wymagania na ich stanowisku pracy. Często niestety zdarza się, że przełożeni stosują wymagania niewspółmiernie zaostrzone do warunków i sytuacji. - Zapinanie guzików obowiązuje, ale nie na wszystkich stanowiskach i każdej chwili. A zdarza się, że podczas spożywania posiłku przełożeni zwracają uwagę na niezapięty guzik. To jest czysta nadinterpretacja przepisów - mówili Sipowcy.

Zakładowi SIP poinformowali, że w najbliższym czasie będzie testowany nowy rodzaj hełmów. Jeżeli przejdą one testy pomysłnie, nowe hełmy wprowadzone będą od września br.

Od 1 lipca br. szefowie poszczególnych zakładów będą oddelegowani do zajmowania się tylko i wyłącznie sprawami BHP. Ich obowiązki przejmą zastępcy. - Mamy nadzieję, że bezpośredni kontakt z szefem i rozmowy z pracownikami na stanowisku pracy, na wielu zakładach huty przyniesie bardziej życiowe podejście do spraw BHP - komentowali.

W podsumowaniu swoich wypowiedzi A. Grabski i M. Tupta stwierdził, że najważniejsza jest sama świadomość pracowników o zagrożeniach i takie postępowanie, by nie dochodziło do niebezpiecznych sytuacji.

W wolnych wnioskach poruszona została kwestia niewykupionych pohotelowych mieszkań na os. Młodości i Wzgórzach Krzesławickich. Pomimo preferencyjnych cen spora część mieszkań nie została przez zamieszkałe tam osoby wykupiona. Właścicielem mieszkań jest w dalszym ciągu Huta. Po wprowadzeniu opracowywanego przez PO nowego prawa lokatorskiego może się okazać, że mieszkające tam osoby pozostaną z przysłowiowym stwierdzeniem - bez dachu nad głową. W przypadku hoteli w DMR prawdopodobnie jeszcze do końca br. ich właścicielem będzie ArcelorMittal Poland. Z posiadanych informacji wynika, że w roku przyszłym nowy właściciel zamierza pobierać czynsz według zasad wolnego rynku.

Wyliminować zagrożenia

Stosowanie ochron indywidualnych jest obowiązkiem każdego pracownika firmy. Ochrony te mają za zadanie chronić pracownika przed zagrożeniami, które występują na stanowisku pracy (celowo używam słowa: stanowisko pracy). Docierają do mnie informacje, że wymaga się od pracowników pełnego zabezpieczenia, w każdym miejscu, bez względu to, gdzie by się nie znajdowali. Nie ukrywam, że pewne wymagania są uciążliwe, a czasem nawet niewygodne.

Zacznijmy od tego, jakie mamy ochrony indywidualne i gdzie je trzeba stosować. Ubranie ochronne (różnych rodzajów) w zależności od warunków pracy - ubranie robocze, ubranie trudnopalne, ubranie trudnopalne antystatyczne, ubranie chroniące przed czynnikami chemicznymi - są dostosowane do warunków wykonywanej pracy i tam też są stosowane. Pracownik wykonujący te zadania jest ubrany w takie ubranie i ma być

pozapinany. I tu rodzi się pewien problem, bo nie zawsze pracownicy chodzą do końca pozapinani, a kontrole chodzące po halach zwracają na to uwagę i w tym przypadku jest to zasadne. Oczywiście pracownik wykonuje swoje zadania w różnych miejscach, przebywa również przy pulpitych sterowniczych, które są zabudowane i klimatyzowane. W tych pomieszczeniach nie ma wymogu zapinania się, siedzenia w okularach, a nawet hełmach. Przecież jest to logiczne, że wszystkie te warunki wypełnia już to pomieszczenie. W momencie wychodzenia do pracy na halę pracownik musi z powrotem odpowiednio ubrać się. Wydawać by się mogło, że jest to oczywiste, nie mniej jednak, jeśli pojawiają się takie sygnały to znaczy, że przełożeni nie zawsze kierują się rozsądkiem i logiką. Przytoczę tu chociażby przykład stosowania hełmu przy obrabiarkach. Nie będę wskazywał miejsca gdzie taki przypadek zaistniał - pracownikom nakazano bezwzględnie stosować hełmy przy pracy na obrabiarkach. Przełożeni tych pracowników powoływali się na przepisy i oczywiście służbę BHP, a wystarczyło tylko logicznie się zastanowić.

Są prace, przy których nie można zastosować pewnych rzeczy np. hełmu. Stosujemy w tych miejscach inne ochrony np. czapka typu bejsbolówka.

Takich miejsc na pewno jest więcej, dlatego też opracowano ocenę ryzyka, którą nazywamy HIRA. Ocena ta ma służyć pracownikom do wyceny zagrożenia przy konkretnych pracach. Po jej opracowaniu stosujemy te ochrony, które z tej oceny wynikają. Ocena ta jest podstawowym wyznacznikiem do stosowania ochron indywidualnych przy konkretnych czynnościach. Jeśli istnieją wątpliwości należy zgłosić przełożonemu wniosek o zrobienie takiej oceny i wówczas wszystko stanie się jasne.

Pracodawca (w tym przypadku osoby kierujące) ma obowiązek zapewnić bezpieczeństwo swoim pracownikom - to jest wymóg kodeksu pracy. Dlatego dozór dostał do pomocy takie narzędzie, jak ocena ryzyka HIRA i aby mógł podejść do tego tematu rzetelnie. Pracownicy, po zapoznaniu się z tą oceną, na pewno nie będą mieli wątpliwości przy stosowaniu wskazanych ochron, ponieważ w ocenie są zawarte zagrożenia, na które są narażeni i ochrony te mają za zadanie wyeliminować to zagrożenie.

Zakładowy SIP ArcelorMittal Poland - Andrzej Grabski

Z wydziałów i zakładów

ZAKŁAD ENERGETYCZNY

W ostatnich dniach w ZE odbyły się spotkania związków zawodowych z dyrektorem Zakładu Energetycznego Andrzejem Curyło oraz szefem krakowskiego oddziału ZE Tomaszem Marcowskim. W spotkaniu z szefem oddziału krakowskiego wzięli udział wiceprzewodniczący central związkowych: Leszek Kochan - NSZZ „Solidarność” i Krzysztof Wójcik - NSZZ Pracowników.

Głównymi tematami spotkania były:

- aktualna sytuacja w ZE,
- plany remontowe,
- schemat organizacyjny (nowy),
- sprawy socjalne (posiłki, napoje).

Z wypowiedzi kierownika ZE wynika, że remonty są wykonywane zgodnie z planem. Można by było ich wykonać więcej, jednak ograniczone są one wysokością nakładów finansowych.

dokończenie na str. 4

dok. ze str. 3 **ZAKŁAD ENERGETYCZNY**

Nowy schemat organizacyjny wejdzie w życie prawdopodobnie od 1 lipca, z chwilą otrzymania nowych angażów przez wszystkich pracowników zakładu.

Związki zawodowe zwróciły się z wnioskiem o zorganizowanie przez wszystkich kierowników spotkań z pracownikami z chwilą wejścia w życie nowego schematu.

W sprawach socjalnych (napoje, posiłki) T. Marcowski zobowiązał się, że zwróci się do Głównej Komisji Socjalnej o dostosowanie napoi i posiłków do schematu ZE. W tej sprawie ma pełne poparcie organizacji związkowych, tak szczebla zakładowego jak i central.

Komisja Oddziałowa NSZZ „Solidarność” ZE ze swej strony zwraca się do pracowników o cierpliwość. Zналиśmy już wcześniej ten problem, ale wszystko „rozbijało się o finanse. Otrzymaliśmy zapewnienie szefa krakowskiego oddziału ZE, że przy zgodzie Głównej Komisji Socjalnej w Zakładzie muszą się znaleźć na sprawy socjalne pieniądze. Trzymamy za słowo! O ostatecznych decyzjach poinformujemy załogę ZE.

Z kierownictwem ustalono cykliczne spotkania ze związkami zawodowymi w każdy drugi wtorek miesiąca

I na koniec chciałbym uspokoić pracowników Siłowni - żadne decyzje co do dalszych losów tego zakładu jeszcze nie zapadły. W dalszym ciągu wszyscy pracownicy są zatrudnieni w strukturach Zakładu Energetycznego ArcelorMittal Poland.

Przewodniczący NSZZ „S” ZE Krzysztof Pfister

Impel - pracodawca bez klasy

W dniu 20 czerwca odbyło się kolejne spotkanie pracowników dawnego SED-HUT-u z dyrekcją oddziału południowo-wschodniego IMPEL Security Polska Sp. z o.o. przy obecności Szefa Ochrony AMP S.A. o/Kraków, p. Krzysztofa Pietrzkiewicza. Spotkanie rozpoczęło się z opóźnieniem. Powodem był fakt, iż przedstawicielom „Solidarności” ze spółki Impel uniemożliwiono udział w spotkaniu, „przypadkowo” organizując im w tym terminie pracę i odmawiając zwolnienia do udziału w spotkaniu mimo, że termin spotkania znany był od prawie 3 tygodni. W tej sytuacji wiceprzewodniczący KRH, nie widząc dalszego sensu w kontynuowaniu rozmów, opuścił salę obrad. Stanowisko nasze uzyskało poparcie przedstawiciela NSZZ Pracowników AMP S.A. i w tej sytuacji możliwym stało się podminienie pracowników i rozpoczęcie spotkania.

W jego już normalnym trybie dyrektor Monika Fornagiel przedstawiła najpierw stanowisko Zarządu Spółki kwestionujące status „krakowskich” związków zawodowych w Spółce, a następnie wśród sloganów o „dobrej woli Zarządu Spółki” odrzuciła niemal wszystkie postulaty (przedstawialiśmy je wszystkim Państwu wcześniej w biuletynie) pracowników Impel Security. Jedyny postulat, który wydaje się, że będzie zrealizowany, to ten o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Jednak i w tym przypadku są pewne opóźnienia związane z nieścisłościami w przekazanych dokumentach. Ciężko szansa jest jeszcze na zrealizowanie punktu o korektach w regulaminie premiowania, gdyż jak stwierdziła p. dyrektor - Spółka uznała, że w Krakowie chcą zmienić system premiowania dla całej firmy, zatrudniającej 20 tys. osób. Mimo kilkakrotnie składanych obietnic nie rozwiązano także postulatu dotyczącego zwolnionych w Krakowie osób. Mamy ciągle nadzieję, że jednak te osoby w końcu znajdą pracę w podmiotach zależnych od IMPEL Security.

Dalsza część spotkania upłynęła na składanych do dyrekcji uwagach odnośnie warunków pracy. Dotyczyły one głównie przemakających ubrań i butów, braku sanitariatów, zwłaszcza dla pań (chyba nikomu nie przyjdzie do głowy wprowadzenie pampersów, jako ubrania roboczego...). Inne uwagi dotyczą złej organizacji pracy i braku możliwości skorzystania przez część pracowników z przerwy śniadaniowej, kwestii tras patrolowych, gdzie pracownicy ochrony, poprzez nietrafne ich wyznaczenie zmuszani są do myślenia o podbijaniu kart patrolowych, a nie o pilnowaniu obiektów Huty.

Reasumując - podczas kilkukrotnych spotkań załogi z przedstawicielami dyrekcji potwierdziły się, delikatnie mówiąc, nie-najlepsze opinie o firmie IMPEL i jej stosunku do pracowników. Mimo wszystko, strona społeczna w IMPEL Security Polska Sp. z o.o. jeszcze raz wystąpi do Zarządu Spółki z pisemną odpowiedzią na jego stanowisko i z wezwaniem do konstruktywnego dialogu, a nie do zasłaniania się art. 23¹ Kodeksu Pracy. Mamy również nadzieję, że spory w IMPELU będą także nauczka dla ArcelorMittal Polska S.A., że pracownicy nie są przedmiotami, którymi można swobodnie handlować i ustawiać w przedpokoju tam, gdzie akurat komuś z decydentów w danej chwili pasuje. Przykro, że „sprzedano” pracowników, do jednego z najgorszych pracodawców w Polsce, jak mówią to sami pracownicy ochrony.

LJK

Informujemy pracowników spółek: HUT-PUS, MADROHUT, AM REFRACTORIES, IMPEL SECURITY, a od maja br. pracowników **KOLPREM i EKO-ENERGIA**, że obsługa osób ubezpieczonych w PZU Życie realizowana jest, podobnie jak pracowników ARCELORMITTAL POLAND, 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. Z Biura Obsługi PZU Życie mogą również korzystać pracownicy spółki PROFIL.



Czas oczekiwania na wypłatę świadczenia dla pracowników wyżej wymienionych podmiotów zmalał do minimum po wprowadzeniu elektronicznego przesyłania danych. Ubezpieczony nie musi również udawać się do siedziby PZU Życie, jak było to do tej pory. **Prosimy pracowników starających się o wypłatę świadczenia o posiadanie przy sobie aktualnego nr konta bankowego.**

Koledze Eugeniuszowi Makowskiemu
szczerze wyrazy współczucia z powodu śmierci Matki
składa „Solidarność” BWG

Pawłowi Flisowi
wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci Ojca
składa „Solidarność” oraz koleżanki i koledzy z PSK

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 21.06.2011 r. Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ „Solidarność”.
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, www.krhhts.pl