ARCELORMITTAL POLAND S.A.
KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW
Solidarność NSZZ

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 35/1303
10 września 2014 r.
Kraków

PAKT NA RZECZ TRWAŁEGO ROZWOJU ARCELORMITTAL POLAND

Zgodnie z informacją podaną w poprzednim numerze biuletynu, drukujemy pełny tekst *Paktu na rzecz trwałego rozwoju ArcelorMittal Poland*, parafowanego w dniu 8 września przez przewodniczących pięciu związków zawodowych działających na terenie AMP SA.

„Uznając dalszy rozwój Spółki ArcelorMittal Poland za najważniejsze zadanie oraz wspólny cel Stron Dialogu Społecznego, Organizacje Związkowe oraz Zarząd AMP deklarują wolę stałego działania na rzecz rozwoju Spółki, który pozwoli ArcelorMittal Poland utrzymać pozycję lidera na rynku wyrobów stalowych przy zachowaniu wysokich standardów w sferze społeczno - pracowniczej.

Strony zgodnie uznają, że zwiększanie produktywności, przy jednoczesnym osiągnięciu wolumenu produkcji i sprzedaży w wielkościach zbliżonych do naszych maksymalnych zdolności produkcyjnych, przy jednoczesnym utrzymaniu najwyższych standardów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w sferze społeczno - pracowniczej, może zapewnić Spółce zachowanie konkurencyjności zarówno wewnątrz Grupy ArcelorMittal, jak i na rynku zewnętrznym, a tym samym zapewnić jej silną i stabilną pozycję rynkową.

Dla realizacji powyższych celów Strony za konieczne i zasadne uznają m.in.:

* dążenie do stałej poprawy warunków pracy poprzez coroczne opracowywanie programów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, z jednoczesnym zapewnieniem odpowiednich środków finansowych dla ich realizacji,

* rozwijanie dialogu społecznego, jako najbardziej efektywnej platformy komunikacji pomiędzy Pracodawcą i Związkami Zawodowymi, przy zachowaniu kształtowania wzajemnych relacji w oparciu o zasady partnerstwa i współpracy, z poszanowaniem słusznych interesów każdej ze Stron,

* kontynuowanie procesów modernizacji, automatyzacji produkcji oraz działań związanych z rozwijaniem systemów informatycznych, zapewniających poprawę jakości naszych wyrobów, zgodnie z naszym motto, którym jest „Doskonałość w Jakości”,

* zapewnienie odpowiednich środków finansowych na stałe podnoszenie i rozwój kwalifikacji zawodowych pracowników oraz ewolucję zawodów, z zastosowaniem ustawicznej edukacji, przy uwzględnieniu postępu technicznego, konkurencyjności branży i Spółki,

* zapewnienie maksymalnej stabilności zatrudnienia zwłaszcza na stanowiskach bezpośrednio związanych z procesem produkcyjnym,

(dokończenie na stronie 2)

Posiedzenie ZKK NSZZ „Solidarność” AMP

O Pakcie i propozycjach stron

Podstawowym tematem ostatniego posiedzenia Zakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland, które odbyło się w ostatni piątek, było omówienie zapisów „Paktu na rzecz trwałego rozwoju ArcelorMittal Poland i Pracowników”. Ten punkt programu zostawiono jednak na koniec posiedzenia ZKK, by można było w tej kwestii zadać pytania zaproszonym gościom: dyrektor personalnej Pani Monice Roznerskiej, szefowi biura dialogu społecznego panu Andrzejowi Węglarzowi oraz głównemu specjaliście dialogu społecznego Panu Cezaremu Kozińskiemu.

W pierwszej kolejności członkowie Zespołu Roboczego zdali relację z ostatnich jego posiedzeń, zwłaszcza odnośnie wspólnego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla ArcelorMittal Poland i Koksowni Zdzieszowice, który ma wejść w życie od 1 stycznia 2015 r. Na razie odbyły się trzy spotkania poświęcone „łączeniu” dwóch ZUZP i polegały one w głównej mierze na porównaniu układów, ich ocenie i wykazaniu różnic. Najistotniejsze różnice to: wcześniejsze wykupienie tzw. „eRki” oraz płacenie za chorobowe w kodeksowej wysokości w Zdzieszowicach, a także różniące się systemy premiowania. Ze strony pracodawcy jest sugestia, by uzgodnienia wspólnego ZUZP zakończyły się pod koniec listopada, tak by można było go zarejestrować do końca br. w Państwowej Inspekcji Pracy.

Przy tej okazji wymieniono kilka tematów, które wcześniej zgłosiła strona pracodawcy. Jest wśród nich propozycja rezygnacji z dopłat do „jubilatów” w krakowskim oddziale. Na pewno nie będzie zgodny na to ustępstwo ze strony „Solidarności”, bowiem przy uzgodnieniach sprzed 10 lat, kiedy powstawał jeden Układ z 4 hut, podpisano porozumienie, w myśl którego każdy pracownik krakowskiej huty, któremu przysługiwało to świadczenie, będzie mógł dwukrotnie wziąć dopłatę. Drugą kwestią jest propozycja pracodawcy mówiąca o rezygnacji z dopłat do chorobowego. W tym przypadku „Solidarność” ma dwie swoje propozycje: pierwsza - dopłat dla pracowników z dłuższym stażem pracy oraz dla osób z dłuższym zwolnieniem spowodowanym poważną chorobą, druga - by pieniądze „zaoszczędzone” przez AMP na chorobowym wróciły w postaci wyższej premii dla pracowników, którzy zwiększonym wysiłkiem zastępują chorych kolegów na stanowisku pracy. Trzecim tematem wynikającym z propozycji pracodawcy jest likwidacja posiłków dla byłych pracowników krakowskiego oddziału, którzy otrzymują ten posiłek za darmo. Obecnie dotyczy to naturalnie malejącej grupy ok. 350 osób, z których ok. 320 korzysta z obiadów. Koncepcją związków zawodowych rozwiązującą ten temat, jest propozycja odpłatności za posiłki w wysokości 2 - 3 zł, które i tak

(dokończenie na stronie 3)

(PAKT,.. dokończenie ze str.1)

* podjęcie działań celem uniknięcia efektu „luki pokoleniowej”, poprzez m.in. opracowanie i wdrożenie modelu zatrudniania bezpośredniego wśród pracowników liniowych, bazując m.in. na dotychczasowych pracownikach elastycznych oraz na współpracy Spółki ze średnimi szkołami technicznymi,

* podejmowanie działań na rzecz ograniczania kosztów związanych z utrzymywaniem obiektów i terenów niesłużących działalności produkcyjnej,

* podejmowanie działań celem maksymalnego ograniczenia wydatków niezwiązanych bezpośrednio z wykonywaną pracą, a zwiększających koszty pracy, przy zachowaniu stabilności zatrudnienia oraz poziomu wynagrodzenia pracowników Spółki,

* prowadzenie perspektywicznej polityki płacowej, stosownie do corocznych ustaleń Stron w tym zakresie,

* prowadzenie perspektywicznej polityki zatrudnienia poprzez odpowiednio wcześniejsze konsultowanie ze Związkami Zawodowymi wieloletnich i rocznych planów zatrudnienia, określających zakładaną wielkość i strukturę zatrudnienia, stanowiących podstawę polityki zatrudnieniowej Pracodawcy w czasie określonym w tych planach,

* maksymalne skrócenie okresu ujednolicenia zapisów ZUZP w ramach Spółki.

Mając świadomość istotnego znaczenia produktywności w dążeniu do zapewnienia trwałej rentowności naszej Spółki na bardzo konkurencyjnym rynku europejskim, obydwie Strony Dialogu Społecznego zobowiązują się także do wspierania planu poprawy zwiększenia produktywności w AMP poprzez podjęcie m. in. następujących działań:

* Zarząd AMP stworzy odpowiednie warunki do osiągnięcia wolumenu produkcji stanowiącego podstawę realizacji planu zwiększenia produktywności, poprzez alokację zamówień oraz inwestycje strategiczne zapewniające dalszy rozwój produktu w Spółce

* poprzez konstruktywną i rzetelną analizę corocznych Planów Zatrudnienia, której efektem będzie określenie optymalnych stanów zatrudnienia w Spółce, Związki Zawodowe będą wspierać działania związane z planowaniem zatrudnienia i wzrostem produktywności.

Dodatkowo, biorąc pod uwagę konkretne wyzwania związane z osiągnięciem konkurencyjnego poziomu kosztów stałych w oddziale w Krakowie, obydwie Strony Dialogu Społecznego zobowiązują się do wspierania dedykowanych działań zmierzających do zabezpieczenia dalszego funkcjonowania oddziału w Krakowie, tj. planu „Przyszłości Krakowa” obejmującego:

* remont wielkiego pieca nr 5 w oddziale surowcowym,

* kontynuowanie reorganizacji zatrudnienia w części działalności non-core (m.in. logistyka, energetyka),

* restrukturyzację majątku.

Strony uzgadniają jednocześnie, że szczegółowe zasady osiągania ww. celów ustalone zostaną w odrębnym trybie. Strony ustalają, ze niniejszy Pakt wchodzi w życie wraz z podjęciem decyzji o zapewnieniu finansowania remontu wielkiego pieca nr 5 w oddziale surowcowym i obowiązuje do końca 2018r.

Posiedzenie Zespołu Roboczego

We czwartek 4 września odbyło się kolejne, po dłuższej przerwie, spotkanie Zespołu Roboczego. Tym razem główne tematy spotkania zostały zgłoszone przez stronę związkową. Była to m.in. kwestia bałaganu związanego z reorganizacją transportu wewnętrznego w Krakowie, gdzie próba zmian organizacyjnych przeprowadzonych jednostronnie, bez rozmów ze związkami zawodowymi, przyniosła więcej szkody niż pożytku. W tej sytuacji strona związkowa złożyła wniosek, aby w przyszłości wszystkie decyzje dotyczące pracowników nie były podejmowane bez konsultacji ze związkami zawodowymi.

Związki Zawodowe z Dąbrowy Górniczej zwróciły się z kolei się do pracodawcy z zapytaniem o składki na Fundusz Emerytur Pomostowych, które powinny być odprowadzane za pracowników przejętych przez AMP S.A. z agencji pracy tymczasowej takich jak Manpower, ZEN czy ABC. Sprawa ta zgłaszana jest przez związki już od kilku spotkań, ale bez efektów. Przedstawiciele pracodawcy zobowiązali się do wyjaśnienia tego tematu na najbliższym posiedzeniu Zespołu Roboczego. Podobnie, na najbliższym posiedzeniu Zespołu powinna być wyjaśniona (zgłaszana przez krakowską „Solidarność”) kwestia przeliczeń wynagrodzenia pracowników ruchu czterobrygadowego, którzy przeszli do pracy w systemie jednozmianowym. Wyjaśnienia mają dotyczyć okresu od czerwca 2013 r. do czerwca 2014 r.

Związki zawodowe zwróciły się także o wyjaśnienia w sprawie przejęcia pracowników firmy Manpower przez spółkę Sanpro Job Service. Według informacji otrzymanych przez stronę społeczną, pracownicy nie mają w nowej firmie zapewnionych spraw socjalnych. Strona pracodawcy poinformowała, że w tej sprawie mają się odbyć spotkania przedstawicieli AMP S.A. z zarządem spółki. Kolejny temat, ponownie zgłaszany przez związki zawodowe działające w oddziale w Dąbrowie Górniczej, dotyczył kwestii nieprawidłowości w podziale premii. Przedstawiciel HR podał przykłady podziału premii za II kwartał 2014 r. w poszczególnych zakładach w Dąbrowie Górniczej. Wynikało z nich, że na szczeblu poszczególnych zakładów i zmian nie stwierdzono nieprawidłowości. Przedstawiciele strony społecznej uważają jednak, że powyższe nieprawidłowości w postaci zaniżania premii występują na szczeblu poszczególnych brygad. Ustalono, że tego typu przypadki będą wyjaśniane indywidualnie.

Dyrektor A. Węglarz, pytany przez krakowską „Solidarność” o to, jakie jest stanowisko AMP S.A. odnośnie przechodzenia pracowników na emerytury pomostowe powiedział, że oczywiście pracodawca jest za korzystaniem przez pracowników z takiej możliwości.

Przedstawiciele związków zawodowych pytali także o plany organizacji uroczystych spotkań z jubilatami w Oddziale Kraków. Dyrektor A. Węglarz poinformował, że odbędą się one jesienią br. Szczegółowy harmonogram przygotowywany jest przez odpowiedzialną za organizację tych spotkań panią Jadwigę Radowiecką, przewodniczącą Małopolskiej Terenowej Komisji Świadczeń Socjalnych. Na tych spotkaniach będą wręczane jubilatom pamiątkowe zegarki.

Na zakończenie wystąpień strony związkowej poruszono sprawę firmy Wipro, na którą to wpływa bardzo wiele skarg dotyczących sporządzania i wydawania różnego rodzaju zaświadczeń (druki RP7, świadectwa pracy, zaświadczenia o pracy w szczególnych warunkach itp.). Wszystkie skargi przekazano służbom HR. One z kolei poinformowały, że spółka Wipro została ostatnio wzmocniona byłymi pracownicami spółki SSCE, co powinno korzystnie wpłynąć na poprawę działalności firmy.

Strona Pracodawcy przekazała informacje w sprawie audytu wewnętrznego oraz remontu stołówek w Sosnowcu oraz Świętochłowicach. Termin tych remontów został wydłużony do końca bieżącego roku.

(KOMISJA ZKK... dokończenie ze str.1)
nie pokrywają tzw. wsadu do kotła. Pracodawca natomiast nie złożył żadnego projektu wycofywania się z posiłków, które obecnie obowiązują. Podkreślamy to, bowiem krąży plotka o likwidacji posiłków dla pracowników AMP. Ostatnią, czwartą kwestią są propozycje zmian sposobu rozliczania czasu pracy systemu zmianowego. Tutaj pracodawca, podpierając się deklaracją zawartą w Komunikacie z 14 lutego br. dyrektora generalnego M. V. Vlierberghe, gwarantuje że żaden z pracowników nie straci na łącznym wynagrodzeniu, a wyliczona kwota wykupu „eRki" dla każdego z osobna pracownika będzie stanowiła podwyższenie płacy zasadniczej. Oczywiście wiąże się to głównie ze zdzieszowickim układem zbiorowym. Gdyby pracownicy ZKZ przeszli na zasady obowiązujące w ZUZP ArcelorMittal Poland, to zyskaliby podwójnie: wliczony „wykup" oraz dodatkowy dzień wolny.

Na te tematy rozmawiano także z przedstawicielami pracodawcy wymienionymi na wstępie, a także o stanowiskach „Solidarności" (cytowanych latem w NBS-ach), odnoszących się do propozycji zmian w układzie zbiorowym. Na niektóre propozycje „Solidarność" się nie zgadza, m.in. na zmiany w dopłatach do chorobowego. - Na część przedstawionych przez „Solidarność" propozycji można się zgodzić, inne są do dyskusji" - mówił Andrzej Węglarz.

Dyrektor M. Roznerska potwierdziła, że w tym tygodniu wpłynął do pracodawcy projekty premiowania oraz Paktu przedstawione przez ZOK NSZZ „Solidarność". Odnosząc się do „Paktu na rzecz trwałego rozwoju ArcelorMittal Poland i Pracowników" stwierdziła, że jest to obecnie najważniejszy dokument. Chodzi w nim m.in. o przyznanie zamówień i zapewnienia dalszych warunków dobrego funkcjonowania ArcelorMittal Poland na rynku europejskim i w ramach samej korporacji. W dokumencie tym najistotniejszą kwestią jest wzrost produktywności, który opierać się ma przede wszystkim na wzroście produkcji i sprzedaży. Kolejnym jego założeniem jest optymalizacja zatrudnienia. W najbliższych 4 latach w AMP ok. 1300 pracowników nabędzie prawa do emerytur. W związku z tym należy uruchomić proces tzw. wymiany luki pokoleniowej i rozpocząć proces przyjmowania nowych pracowników. - W Pakcie mówimy nie o zwolnieniach, a o przyjęciach nowych pracowników. Jeszcze raz podkreślam, nie przewidujemy zwolnień grupowych - takie jest zobowiązanie Zarządu AMP - mówiła dyrektor. Uzupełniając informację o zatrudnieniu M. Roznerska stwierdziła, że dyrekcja chciałaby kontynuować zatrudnienie poprzez firmy zewnętrzne, aby dać czas na przygotowanie pracownika do zatrudnienia w Hucie. Odnosząc się do propozycji zapisu w Pakcie corocznych podwyżek o 20% miała duże wątpliwości co do takiej propozycji i rozwiązania. Powiedziała, że co roku będzie przeprowadzana analiza rynku wynagrodzeń, by zarobki w ArcelorMittal Poland były porównywalne do ofert rynkowych. Kończąc swoją wypowiedź stwierdziła: - Chcemy, by Pakt przechylił szalę naszego rozwoju oraz decyzji o remoncie wielkiego pieca w Krakowie.

Ostatnim punktem posiedzenia ZKK było funkcjonowanie Zakładowej Społecznej Inspekcji Pracy. Zakładowy SIP Andrzej Grabski omówił wypadki w AMP. Stwierdził, że w ostatnim okresie mieliśmy dużo poważnych wypadków, z których jeden w konsekwencji zakończył się śmiercią pracownika.

Wstępnie omówione zostały także przygotowania do wyborów w Społecznej Inspekcji Pracy w Krakowie, jak i w hutach śląskich.

Obrady Komisji Robotniczej Hutników

W poprzednim numerze biuletynu pisaliśmy o posiedzeniu Komisji Robotniczej Hutników NSZZ „Solidarność", która odbyła się 2 września. Obiecaliśmy wtedy podanie większej ilości szczegółów dyskusji, która powstała po wystąpieniu Dyrektor Personalnej AMP S.A. p. Moniki Roznerskiej, w którym to przedstawiła przyczyny i idee powstania projektu „Paktu na rzecz trwałego rozwoju ArcelorMittal Poland". Dyrektor M. Roznerska stwierdziła, że przygotowujemy się do złożenia wniosku (prawdopodobnie będzie to w październiku) na komitet alokacyjny, na którym zapadają najważniejsze decyzje inwestycyjne. W pakcie chcemy uzgodnić warunki funkcjonowania spółki w latach 2014-2018. Pakt może stanowić jeden z argumentów, który przeważy decyzję o przyznaniu środków na remont Wielkiego Pieca w Krakowie na naszą korzyść. Chcemy pokazać, że jako podmiot jesteśmy zdolni podjąć pewne wyzwania. Zarząd będzie dokładał wszelkich starań, aby nastąpiło maksymalne wykorzystanie mocy produkcyjnych. W chwili obecnej doszło do sytuacji, że rywalizujemy nie tylko z podmiotami zewnętrznymi, ale prowadzimy walkę o pieniądze na inwestycje wewnątrz grupy. Potrzebny jest więc jeden dokument, wspólny dla polskiego pracodawcy i związków zawodowych, określający warunki funkcjonowania spółki AMP S.A. na lata 2014 - 2018. Dokument ten powinien określić wszelkie działania umożliwiające dojście do odpowiedniej, porównywalnej z zachodnimi hutami, produktywności oraz określić warunki umożliwiające pracę wykorzystującą maksymalnie moce produkcyjne i sprzedażowe naszej Spółki. W tym celu pakt powinien określić prowadzenie nowych, niezbędnych dla rozwoju firmy inwestycji, oraz m.in. zawierać wolę związków zawodowych we wspieraniu tych działań, szczególnie w planowaniu i optymalizacji zatrudnienia, ograniczeniu kosztów stałych i dojściu do planowanej produktywności. Z kolei Zarząd zobowiązuje się do tego, że optymalizacja zatrudnienia oparta będzie o odejścia naturalne, bez zwolnień grupowych. Związki powinny ponadto wspierać ograniczanie majątku nieprodukcyjnego firmy, generującego dodatkowe, zbędne koszty działalności.

Po wystąpieniu p. Roznerskiej rozpoczęły się pytania zebranych oraz wywiązała się dyskusja na temat Paktu. Jak już sygnalizowaliśmy, w prawie wszystkich wystąpieniach przebijał się brak zaufania do pracodawcy i obawa, że podpisanie paktu będzie w przyszłości wykorzystane przeciwko związkom zawodowym i załodze AMP czy to w postaci zwolnień, czy też ograniczenia wynagrodzeń pracowników. W bardzo emocjonalnym wystąpieniu przewodniczący Komisji Oddziałowej BWZ K. Stypuła skrytykował prowadzenie dialogu społecznego w AMP, podkreślając, nie było o nim mowy podczas decyzji wprowadzającej od początku roku nowych zasad rozliczania czasu pracy 4BOP, że aby uzyskać, w sumie niskie, podwyżki konieczna była manifestacja, że wypowiedziano umowę Spółce HUT-PUS bez wcześniejszego informowania związków, że mimo sprzeciwu utworzono zakład BTL, czy też ostatnio wprowadzono bez żadnych konsultacji zmiany w komunikacji wewnętrznej w oddziale krakowskim. Szczególnie bulwersująca związki zawodowe jest sprawa ostatniego wypadku z udziałem spółki Eko-Energia, gdzie zastosowano odpowiedzialność zbiorową. AMP S.A. nie ukarało konkretnych osób winnych zaistniałego wypadku, tylko ukarało praktycznie całą, bogu ducha winną, załogę spółki. Podobna sytuacja wystąpiła w przypadku firmy SOL-HUT, która nawet jako firma, także z wypadkiem nie miała nic wspólnego.

(dokończenie na stronie 4)

Wywiad z dyr. Grzegorzem Marachą

Na pytania Redakcji NBS odpowiada **Grzegorz Maracha, Dyrektor Zakładu Wielkie Piece i Stalownia - Kraków.**

Panie Dyrektorze, jakie w chwili obecnej są niezbędne decyzje inwestycyjne dające nadzieję na dalsze istnienie części surowcowej w Krakowie ArcelorMittal Poland?

Do dalszego funkcjonowania części surowcowej w Krakowie najpilniejszą inwestycją jest remont wielkiego pieca (nakład to ok. 35 mln €). Inwestycja taka daje szansę dalszej pracy pieca przez minimum następne 10 lat.

Czym grozi dla reszty zakładów zlokalizowanych w Krakowie, nie związanych bezpośrednio ze Stalownią, brak zgody właściciela na remont Wielkiego Pieca nr 5 ?

Dla zakładów zlokalizowanych w Krakowie wyłączenie części surowcowej, w perspektywie kolejnych lat, może spowodować ograniczenie wielkości produkcji, a nawet wyłączenie z eksploatacji niektórych instalacji, w tym również takich, które nie są bezpośrednio związane z częścią surowcową.

Czy Pana zdaniem związki zawodowe powinny wesprzeć starania Zarządu ArcelorMittal Pland o przyznanie środków na remont Wielkiego Pieca w Krakowie ?

Tak. Uważam, że dzisiaj jest to najważniejsza sprawa dla ArcelorMittal Poland. Niezależnie od organizacji i lokalizacji wszystkie związki zawodowe powinny dać stuprocentowe wsparcie Zarządowi w tej kwestii, ponieważ tylko wspólne działanie może przekonać Komitet Alokacji Kapitału, aby przyznał środki na remont wielkiego pieca.

W tak ważnej sprawie związki zawodowe i Zarząd powinny mówić jednym głosem.

Dziękujemy bardzo za rozmowę.

Informacje z PUK KOLPREM Sp. z o.o.

W dniu 5 września w siedzibie spółki KOLPREM w Dąbrowie Górniczej odbyło się spotkanie reprezentacji związkowych celem przygotowań do wyborów społecznych inspektorów pracy na kolejną czteroletnią kadencję. Działające w spółce związki zawodowe powołały główną komisję wyborczą do spraw SIP oraz omówiły i zatwierdziły regulamin społecznej inspekcji pracy wraz z ordynacją wyborczą. Wyznaczono trzy okręgi wyborcze: śląsko-dąbrowski, krakowski i zdzieszowicki. Ustalono ponadto, że wybory do SIP w Przedsiębiorstwie Usług Kolejowych KOLPREM muszą być ukończone do 30 grudnia 2014 r.

Tego samego dnia odbyło się posiedzenie Komisji Socjalnej, w którym uczestniczył dyrektor personalny Stanisław Ból. Komisja rozdysponowała zapomogi oraz podjęła temat pożyczek remontowych. Wnioski o pożyczkę będą rozpatrywane na następnym posiedzeniu. Dyrektor personalny powiadomił, że spotkanie dla jubilatów odbędzie się w Dąbrowie 10 października br. Każdy jubilat zostanie na tę uroczystość indywidualnie zaproszony.

Po zakończeniu ww. posiedzenia dyrektor personalny kontynuował spotkanie z przedstawicielami organizacji związkowych, którym przedstawił powody wystąpienia pracodawcy do związków o wyrażenie zgody na zwiększenie w spółce limitu godzin nadliczbowych z 300 do 416, zgodnie z kodeksem pracy. Pracodawca powołuje się „na zwiększone potrzeby zatrudnieniowe na podstawowych stanowiskach kolejowych, które wobec braku na rynku pracy wystarczającej ilości kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach, nie mogą być uzupełnione bezzwłocznie". Pracodawca zapewnił, że „zwiększenie rocznego limitu godzin nadliczbowych, nie wpłynie na procesy rekrutacyjne". W roku przyszłym dwie grupy maszynistów praktykantów ukończą szkolenie (łącznie 38 osób), a trzecia grupa praktykantów przystąpi do programu szkoleniowego.

Po zapoznaniu się z przedstawioną przez dyrektora argumentacją, związki przychyliły się do wniosku pracodawcy, czego skutkiem jest przyjęcie protokołu dodatkowego nr 2 do ZUZP dla pracowników spółki KOLPREM. (*S.Lebiest*)

(***OBRADY KRH** dokończenie ze str.3*)

Odebranie spółkom na trzy i sześć miesięcy prawa do startu w przetargach i wycofanie ich z już wygranych przetargów, zaowocuje utratą pracy dla kilkuset osób i brakiem środków do życia dla wielu rodzin, które z wypadkiem nie miały nic wspólnego.

W podobnym tonie brzmiały także wypowiedzi przewodniczących z BWG, Stalowni czy Koksowni. Podnosili oni brak dialogu społecznego (im niżej w hierarchii tym gorzej), trudną pracę w warunkach ciągłej niepewności, podkreślali przyczyny nieufności pracowników wobec Zarządu (decyzje wprowadzane bez uzgodnienia ze stroną społeczną). Wystąpienia odzwierciedlały także obawy pracowników o utratę dotychczas nabytych uprawnień. Do tej pory, przy każdych regulacjach, pracownicy najczęściej tracili, stąd ich nieufność.

Szczególne zdziwienie obserwatora z zewnątrz budził jednak fakt, że przewodniczący Komisji Oddziałowych części surowcowej, która przecież jest najbardziej zagrożona brakiem zgody na inwestycje (głównie brakiem zgody na remont Wielkiego Pieca nr 5) w Krakowie, kwestionowali zasadność podpisania „Paktu". Widać to było w wystąpieniu Przewodniczącego Komisji Oddziałowej Stalowni, Wacława Kustry, który namawiał zebranych, aby nie wyrażali zgody na podpisanie tego dokumentu. Generalnie jednak, w trakcie pięciogodzinnej, momentami gorącej dyskusji, zaczęły górować głosy bardziej rozsądne i zaczął zwyciężać pogląd, że ciężkim grzechem zaniechania byłoby nie zwiększenie, chociażby w minimalnym stopniu, szans Krakowa na uzyskanie środków na niezbędne inwestycje. W takiej sytuacji strona związkowa powinna Pakt podpisać. Zarządzono tajne głosowanie, w którego rezultacie, stosunkiem głosów 18:10, podjęto uchwałę (cytowaną w poprzednim biuletynie), w której zebrani udzielili przewodniczącemu MOZ NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland S.A.- Kraków - Władysławowi Kielianowi pełnomocnictwa do podpisania „Paktu na rzecz trwałego rozwoju ArcelorMittal Poland".

W dzisiejszym numerze NBS prezentujemy pełny tekst parafowanego „Paktu na rzecz trwałego rozwoju ArcelorMittal Poland", wobec czego każda osoba czytająca biuletyn może wyrobić sobie własne zdanie, czy związki podjęły właściwą decyzję, i czy działają na rzecz pracowników, zwłaszcza tych zatrudnionych w części surowcowej. Każdy ma prawo do własnej oceny.

Msza Święta dla pracowników Koksowni

W dniu 12.09.2014 r. z okazji 60-lecia Zakładu Koksownia odbędzie się uroczysta Msza Święta w dolnej kaplicy Kościoła pw. Matki Bożej Częstochowskiej na Os. Szklane Domy 7 o godzinie 15^{30} , na ktorą to serdecznie zaprasza Kierownictwo Zakładu.

Z Komisji Krajowej

Zorganizowani mają lepiej

Podstawą siły każdego związku zawodowego jest liczebność i świadomość jego członków oraz liderów. NSZZ Solidarność identycznie rozumie znaczenie siły związkowej i koniecznych zadań. Taka siła pozwala związkowi zawodowemu skutecznie negocjować z pracodawcami i prowadzić dialog społeczny. To z kolei wiąże się z nieustającą pracą nad organizowaniem pracowników.

Pracowników w tworzeniu związku zawodowego wspierają organizatorzy związkowi, czyli osoby przeszkolone specjalnie do rozmów z niezorganizowanymi jeszcze pracownikami. Organizatorzy wychodząc do pracowników rozmawiają o ich problemach w miejscu pracy i przedstawiają korzyści płynące ze zorganizowania się w związek zawodowy.

Bezsprzecznym jest fakt, iż tam gdzie działa związek zawodowy skala naruszeń pracowniczych jest mniejsza, a sami pracownicy mają w ręku najskuteczniejsze narzędzie do rozwiązywania problemów i poprawy jakości swojego życia.

Dział Rozwoju Związku Komisji Krajowej organizuje pracowników w związek zawodowy w firmach, gdzie nie ma jeszcze NSZZ „Solidarność" oraz wspiera istniejące organizacje związkowe, by szybciej budowały swój potencjał do partnerstwa na poziomie zakładowym. Zadania te są realizowane poprzez ścisłą współpracę działu z Zarządami Regionów NSZZ „Solidarność" oraz sekcjami branżowymi.

Przez ostatnie półtora roku NSZZ „Solidarność" bardzo zacieśniła współpracę z regionami na rzecz rozwoju Związku. Działania regulują wspólnie wypracowane Porozumienia o współpracy określające ramy czasowe, cele i metody kampanii. W tym czasie krajowi koordynatorzy ds. rozwoju odwiedzili kilkanaście regionów pracując razem z regionalnymi organizatorami.

Bezpośrednia współpraca przyniosła blisko 3,5 tys. nowych członków, a powstało blisko 40 nowych organizacji, m.in. w Wofam z grupy Black Red White (Region Środkowowschodni), Hotelu Hilton (Region Mazowsze), Swedspan (Region Podlasie) czy Plasticon Poland S.A. (Region Toruńsko-Włocławski). Udało się podbudować świadomość wśród tysięcy pracowników i działaczy, lecz największym sukcesem jest to, że zorganizowani pracownicy zyskali szansę wynegocjowania lepszych warunków pracy i płacy, a sama Solidarność staje się coraz atrakcyjniejszym i najczęściej wybieranym Związkiem przez pracowników w Polsce.

Związek koncentruje się na tym, aby dotrzeć do jak największej liczby pracowników z przesłaniem o idei budowania dialogu społecznego, prowadzi dziesiątki kampanii organizowania pracowników i różnych akcji społecznych. Stale monitoruje zmieniający się rynek pracy, aby skutecznie docierać do pracowników i pomagać im zmieniać na lepsze warunki pracy.

Dział Rozwoju Związku KK zaprasza wszystkie Regiony „Solidarności", Sekretariaty Branżowe oraz organizacje związkowe do współpracy na rzecz budowania siły Związku i ulepszania świata pracy. Niezorganizowanych jeszcze pracowników zachęca do wstępowania w szeregi NSZZ „Solidarność", by mogli poprawiać jakość swojego życia. Zorganizowani mają lepiej!

Garść wspomnień z wyjazdu do Austrii

U niektórych zapowiedź tego wyjazdu budziła co najmniej lekkie zdziwienie: zimą tak, ale latem? Część uczestników wyprawy zawierzyła w ciemno pomysłodawcy i jak zwykle się nie zawiodła. Pani pilot - opiekun ośmiodniowej wyprawy potwierdziła to przy powitaniu stwierdzeniem, że jeśli się uda zrealizować program, to będziemy mieli okazję zobaczyć najpiękniejsze miejsca w Austrii. Tak też się stało.

Zaczęliśmy od Wiednia, gdzie w czasie rzęsistej ulewy mogliśmy skosztować wiedeńskiej kawy wraz z tortem Sachera, a na wzgórzu Kahlenberg siłą rzeczy wspominaliśmy naszego króla Sobieskiego. Potem podziwialiśmy czarodziejski wręcz zamek grafa Wilczka - Kreuzenstein.

Kolejnym punktem naszego zwiedzania było drugie co do wielkości miasto w Górnej Austrii - Steyr (nam kojarzące się głównie z wielkimi ciężarówkami), położone przy ujściu rzeki Steyr do Anizy oraz niespodziewana wizyta w lokalnym, bardzo sympatycznym muzeum. Salzburg zaprezentował swoją urodę przy przepięknej pogodzie. Stare miasto zostało wpisane w 1996 na Listę światowego dziedzictwa kulturowego UNESCO. Zwiedzanie zamku-twierdzy arcybiskupów, górującego nad miastem, przyniosło również wiele wrażeń. Tak zresztą jak i kolejny zamek Ambras w Innsbrucku, stolicy Tyrolu. A jak Innsbruck, to obowiązkowo wyjazd na skocznię Bergisel i podziwianie stamtąd sławetnego widoku. No i oczywiście spacer po starówce. Nierozstrzygnięte pozostały dysputy, która ładniejsza: w Salzburgu czy w Innsbrucku – zdania były podzielone. Oprowadzała nas po tych uroczych miejscach w stolicy Tyrolu przewodniczka czeskiego pochodzenia z wielkim poczuciem humoru. Poprzez bajkowy świat kryształów Svarowskiego (fantastyczna nowoczesna prezentacja) przeszliśmy do trochę innego w charakterze zwiedzania. Nadszedł czas na cuda natury. Potęgę Alp mogliśmy oglądać z bliska, na wyciągnięcie ręki. Wodospady na rzece Krimml zaoferowały zapierające dech w piersiach widoki. Tak samo było przy przejeździe widokową alpejską drogą wysokogórską Hochalpenstrasse, która zaprowadziła nas do stóp najwyższej góry Austrii Grossglockner 3798 m i jednocześnie największego lodowca. Aparaty i komórki były w ciągłym ruchu, aby łatwiej było opowiedzieć bliskim o naszych przeżyciach (świstaki, kozice, góry, chmury etc). Na zakończenie, jak wisienka na torcie, spacer niesamowitym wąwozem Liechtenstein. Te dwie ostatnie atrakcje znajdują się na terenie największego w Austrii Parku Narodowego Wysokie Taury, jednocześnie największego terenu chronionego w Alpach.

Jeszcze spacer po Bratysławie i byliśmy z powrotem w domu, pełni wrażeń i niezapomnianych widoków pod powiekami. (BS)

Kto może być społecznym inspektorem pracy?

Ustawa o SIP mówi, że społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

Społecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu. Zakładowe organizacje związkowe mogą postanowić, że społecznym inspektorem pracy może być również pracownik zakładu nie będący członkiem związku zawodowego. Społeczny inspektor pracy powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy.

Zakładowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać co najmniej pięcioletni staż pracy w branży, do której zakład należy, i co najmniej dwuletni staż pracy w danym zakładzie, a oddziałowy lub grupowy społeczny inspektor pracy - co najmniej dwuletni staż pracy w tej branży i co najmniej jeden rok pracy w danym zakładzie.

Biuro Turystyczne HUT-PUS S.A.
poniedziałek, środa, piątek 7-15
wtorek, czwartek 8-16
ul. Mrozowa 1 I piętro pok. 15 , 16
tel. 12 643 87 40 12 643 87 41 12 643 87 44
e mail: turystyka@hutpus.com.pl
www.hpturystyka.pl

u Węgry - wycieczka objazdowa - 15 -19.09. cena 795 zł
W cenie przejazd autokarem, 4 noclegi (pok. 2 i 3 osobowe z łazienkami), wyżywienie 4 śniadania, 3 obiadokolacje, 1 kolacja w Csardzie w Dolinie Pięknej Pani, degustacja win w Egerze, degustacja win w Tokaju, 1 raz kąpiel w basenach termalnych w Miskolctapolcy, 1 raz kąpiel w basenach termalnych w Hajduszoboszlo, 1 raz kąpiel w basenach termalnych w Tiszaujvaros, taksa klimatyczna, obsługa pilota - przewodnika, ubezpieczenie oraz podatek VAT.

u Praga - Morawski Kres 19-21.09. cena 685 zł
W cenie przejazd autokarem, dwa noclegi w hotelu *** w Pradze, dwa śniadania, 1 obiadokolacja podczas rejsu statkiem po Wełtawie, rejs statkiem po Wełtawie, opieka przewodnika oraz pilota, ubezpieczenie oraz podatek VAT.
ŚWIADCZENIA NIE ZWARTE W CENIE to bilety wstępu do zwiedzania obiektów, bilety na spektakl – Światło, Woda, Dźwięk, dopłata do pok. 1-osobowego - 100 zł.

u Grecja - Uroki Hellady - wycieczka objazdowa - 20 - 27.09. cena 1370,00 zł
W cenie przejazd autokarem, 2 noclegi tranzytowe w Serbii, 4 noclegi w hotelu na Riwierze Olimpijskiej, 1 nocleg w Atenach. Wyżywienie: 7 śniadań i 6 obiadokolacji, wycieczka stateczkiem po morzu, zwiedzanie wg programu, obsługa pilota oraz przewodnika, ubezpieczenie.
ŚWIADCZENIA NIE ZWARTE W CENIE to wstępy na zwiedzanie (20 € + 25 €), napoje do obiadokolacji, ubezpieczenie od rezygnacji z imprezy i chorób przewlekłych.

u Perły Bałkanów 30.09. - 07.10. cena 1580 zł
W cenie przejazd autokarem (klimatyzacja, toaleta, siedzenia uchylane, cafe barek, video), 7 x nocleg (pokoje 2 i 3 osobowe z łazienkami), 7 x wyżywienie: śniadania i obiadokolacje, wycieczka stateczkiem po morzu, zwiedzanie wg programu, obsługa pilota - przewodnika, ubezpieczenie KL + NNW + bagaż, podatek VAT.
ŚWIADCZENIA NIE ZWARTE W CENIE to wstępy do zwiedzanych obiektów (ok. 40 € + 25 €), Foto Safari, napoje do obiadokolacji, ubezpieczenie od kosztów rezygnacji z imprezy i chorób przewlekłych.

Na wyjazd obowiązują paszporty lub też dowody osobiste (w zależności od miejsca wyjazdu) ważne minimum trzy miesiące po powrocie z danej wycieczki!

Zapisy na organizowany przez KRH wyjazd na XXXII Pielgrzymkę Ludzi Pracy na Jasną Górę w Częstochowie przyjmowane będą jeszcze tylko **do 15 września w redakcji NBS** (bud. S, I p., pok. 107). Członkowie Związku przy zapisie płacą 15 zł, pozostali 20 zł. W tej cenie zagwarantowany jest przejazd autokarem w obie strony oraz ubezpieczenie NNW. Prosimy o podawanie przy zapisach nr PESEL uczestnika pielgrzymki oraz adresu wraz z kodem. Dane te potrzebne są do ubezpieczenia.

Odjazd autobusów o godz. 7.00 w niedzielę 21 września spod budynku administracyjnego „Z”.

W imieniu księdza Zbigniewa Staniasa - Kustosza Sanktuarium Świętokrzyskiego w Kałkowie – Godowie, Rada Krajowej Sekcji Hutnictwa NSZZ „Solidarność” oraz Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Celsa Huta Ostrowiec serdecznie zapraszają na

XVIII Pielgrzymkę Hutników

do Sanktuarium Matki Bożej Bolesnej Królowej Polski w Kałkowie-Godowie,

która odbędzie się **w sobotę 4 października 2014 r.**

Program Pielgrzymki

od 9.00 - możliwość zwiedzania Sanktuarium

11.30 - zbiórka pocztów sztandarowych przed Kościołem

12.00 - 14.00- uroczysta Msza Święta w intencji hutników i ich rodzin z tradycyjnym przemarszem do Ołtarza Hutników w Golgocie Kałkowskiej

około 14.30 - planowane zakończenie.

Nowe pozycje z Białego Kruka

* Wydawnictwo Biały Kruk wydało niedawno album pt. „Tysiącletni Kraków” ze zdjęciami znanego fotografika Adama Bujaka. Członkowie Solidarności mogą nabyć tę książkę za promocyjną cenę 79 zł.

* W związku z wyborem bł. ks. Jerzego Popiełuszki na Patrona NSZZ „Solidarność”, to samo wydawnictwo oferuje niezwykłą książkę: wydanie albumowe pt. „Prawy i sprawiedliwy” poświęcone w całości postaci Błogosławionego, którego życie i męczeńska śmierć związane są z dziejami „Solidarności”.

Tekst pióra Jolanty Sosnowskiej, współautorki nagrodzonego książkowym Oscarem „Książka Roku 2009” albumu „Ars. Dzieje życia św. Jana Marii Vianneya”, przybliża dzieje ks. Popiełuszki od jego narodzin, poprzez studia i działalność duszpasterską, aż do męczeńskiej śmierci. Ukazuje trudną drogę ks. Jerzego do świętości, kształtowanie się jego niezłomnej postawy, głębokie przywiązanie do wartości chrześcijańskich i patriotycznych, umiłowanie wolności, serdeczny stosunek do ludzi pracy, a także wielki wpływ, jaki wywarła śmierć kapłana na polskie społeczeństwo, wreszcie starania o beatyfikację, uwieńczone uroczystością w Warszawie 6 czerwca 2010 r. Fotografie, zarówno archiwalne, jak i współczesne - Adam Bujak.

Ksiażka na papierze kredowym, w twardej oprawie, zawiera 208 stron. Koszt tylko 49 zł (cena detaliczna to 93,45 zł).

Zapisy na wymienione albumy (od razu z wpłatą) przyjmujemy w redakcji NBS (pok. 107 w bud. adm. S) do końca września.

Koledze Wiesławowi Manijakowi
wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci Ojca
składają koleżanki i koledzy z „Solidarności” BWG

Koledze Andrzejowi Bałczykowi
szczere wyrazy współczucia z powodu śmierci Ojca
składa Komisja Oddziałowa NSZZ Solidarność BWZ

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI
Pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność" do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".
Red.: Leszek Kochan (red. odpowiedzialny), Mirosława Wlazińska
Nakład 1500 szt. Tel/fax 12/290-37-72, 12/290-38-29.
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarnosc@krhhts.pl www.krhhts.pl