ARCELORMITTAL POLAND S.A.
KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW
Solidarność NSZZ

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 4/1272
29 stycznia 2014 r.
Kraków

ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

W celu wyjaśnienia wszelkich wątpliwości i ewentualnych niejasności odnośnie zmian w ubezpieczeniu grupowym pracowników AMP SA, na zebranie przewodniczących zaproszono p. Monikę Tomczyk, która w PZU Życie pełni funkcję kierownika ds. klienta korporacyjnego.

Na początek przypomniała ona na czym polega zmiana i jakie niesie ona korzyści dla osób ubezpieczonych. Otóż po pierwsze: pracownik uzyskuje możliwość korzystania ze świadczenia „Opieka Medyczna" w większej niż dotychczas liczbie placówek medycznych, zarówno na terenie Krakowa (30), jak i całego kraju (ponad 1000). Dotychczasową Kartę Opieki Medycznej można wykorzystać tylko w 2 placówkach w Krakowie. Po drugie: uzyskuje szybki dostęp do dodatkowych dwóch specjalistów tj. reumatologa i pulmonologa oraz po trzecie: korzysta z bardzo użytecznej karty lekowej „Antybiotyk", dzięki której ma prawo do 80% zniżki przy zakupie leków antybiotykowych. Rozszerzenie programu świadczeń skutkuje podniesieniem składki o 5,70 zł. Pani Tomczyk zaznaczyła, że z tych świadczeń mogą też korzystać osoby współubezpieczone. W przypadku recepty na antybiotyk skorzystają dodatkowo małoletnie dzieci ubezpieczonego pracownika, którym ten lek wykupują rodzice.

Ponieważ generowanie kart uprawniających do korzystania ze świadczeń typu Opieka Medyczna czy Antybiotyk trwa około dwóch miesięcy od momentu podpisania nowej polisy, dlatego też w razie konieczności można zwrócić się o kartę zastępczą z wygenerowanym tymczasowym kodem, która wystawiana jest od ręki w Biurze Obsługi Klienta w budynku S (II p., pok. 206). Niestety, życzenie jednego z przewodniczących, aby do obu typów świadczeń przypisana była tylko jedna, a nie dwie karty, jest niemożliwa do zrealizowania, albowiem - jak wyjaśniła pani kierownik - respektowane są one przez całkiem innych świadczeniodawców.

Na pytanie, czy nieprzystąpienie do nowej polisy jest równoważne z rezygnacją z ubezpieczenia, p. Monika Tomczyk wyjaśniła co następuje:

- z chwilą podpisania nowej polisy pracownik objęty jest rozszerzonym programem świadczeń i nie można mu już przywrócić starych warunków;

- osoby, które nie podpiszą nowej polisy, pozostaną na starych warunkach aż do jej wygaszenia, a to znaczy, że za jakiś czas polisa może zostać jednostronnie zerwana, ponieważ - jak podkreśliła - nie jest to ubezpieczenie indywidualne, a grupowe, które rządzi się innymi prawami.

Ryzyko występowania zdarzeń objętych ubezpieczeniem grupowym obliczane jest dla całej grupy, co wpływa na rodzaj i wysokość świadczeń oraz wysokość miesięcznej składki. Duża

dokończenie na str. 2

Walne Zebranie Delegatów ZOK NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland

Ostatnie w obecnej kadencji Walne Zebranie Delegatów Zakładowej Organizacji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność" odbyło się w ostatni piątek w Krakowie.

Właściwie jedynym i podstawowym punktem programu było sprawozdanie z dotychczasowego przebiegu negocjacji podwyżek miesięcznych wynagrodzeń pracowników ArcelorMittal Poland i spółek zależnych w 2014 roku oraz ustalenie dalszej strategii i ewentualne podjęcie decyzji w zakresie prowadzenia negocjacji płacowych.

Przewodniczący ZOK Jerzy Goiński powiedział, że do pracodawcy w listopadzie ub. roku zostało skierowane stanowisko dotyczące rozpoczęcia negocjacji płacowych. Odbyły się już dwa spotkania Zespołu Roboczego poświęcone rozmowom o podwyżkach. Ze strony pracodawcy jednak zaproponowane zostały rozwiązania skutkujące obniżką płac. - Nie padły żadne konkrety ze strony pracodawcy - mówił. Na jednym z ostatnich posiedzeń Zespołu Roboczego przedstawiono stanowisko strony społecznej, w którym zażądano 300 zł podwyżki dla każdego pracownika oraz 1000 zł dodatkowej jednorazowej nagrody.

Z kolei członek Zespołu Roboczego Lech Majchrzak skupił się na podjętej decyzji przez dyrekcję dotyczącą zmian zasad rozliczania pracowników systemu czterozmianowego. Już podczas najbliższej wypłaty wielu pracowników odczuje wprowadzone zmiany. Do tej pory pracownicy płacone mieli za faktycznie przepracowany czas. Obecnie jedynie za czas nominalny. Rozliczenie nastąpi po kwartale, przy kwietniowym wynagrodzeniu. Zmiany te zostały wprowadzone bez szczegółowego informowania o tym fakcie pracowników. Do tego wielu pracowników ma niewykorzystane eSki, W-12 z roku poprzedniego. W Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy AMP jest zapis mówiący o kwartalnym rozliczaniu, jednakże Związek domaga się powrotu do dotychczasowych zasad rozliczania i rozmów o zmianach zapisu ZUZP w tej kwestii.

Gośćmi WZD byli ze strony HR Andrzej Węglarz i Cezary Koziński. Dyrektor A. Węglarz na wstępie powiedział: Nam i Wam zależy na podpisaniu porozumienia o wzroście płac. Nie przewidujemy jednak podwyżek w stałych elementach. Zapytacie - Jak to jest, że my harujemy, a nie ma podwyżek płac? Na to nie ma wytłumaczenia satysfakcjonującego obie strony.

- Rozmowy na temat podwyżek płac rozpoczęły się w roku ubiegłym - kontynuował A. Węglarz. Pomimo braku podwyżek płac w roku ubiegłym średnia płaca wzrosła o ok. 3,3%. Powodem są zapisy ZUZP, które „z automatu" zwiększają młodszym pracownikom Nagrody Jubileuszowe oraz Karty Hutnika. W rozmowach będziemy wnioskować, by te dwa składniki zostały

dokończenie na str. 2

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

ilość wypłat wymusza zwiększenie składki, jednak w tym przypadku za niewiele wyższą miesięczną składkę ubezpieczony otrzymuje atrakcyjny pakiet dodatkowych możliwości i udogodnień. Przedstawicielka PZU Życie wyraziła gotowość spotkania się z pracownikami i udzielenia im koniecznych wyjaśnień na tematy związane z ubezpieczeniem grupowym PZU w AMP SA. Bliższe informacje można też uzyskać w Biurze Obsługi Klienta tel. 12 390-40-50. Na prośbę naszych przewodniczących przygotowana będzie także nieduża ulotka ze „ściągawką", w jaki sposób należy korzystać z karty opieki medycznej i karty antybiotykowej.

Do tej pory nowe warunki ubezpieczenia zaakceptowało ok. 80% ubezpieczonych. Z liczby ponad 3,7 tys. osób objętych tym grupowym ubezpieczeniem jedynie kilkanaście podpisało rezygnację z polisy. Od początku roku natomiast zapisało się więcej nowych osób, w większości współmałżonków ubezpieczonych pracowników.

Po spotkaniu z przedstawicielką PZU przystąpiono do omawiania spraw bieżących. Jako pierwsze zostały poruszone tematy płacowe. Przypomniano stanowisko zespołu roboczego wydane w tej sprawie, które cytowaliśmy dwa tygodnie temu. Informacje z wtorkowego posiedzenia zamieszczamy na str. 3.

Podczas dyskusji przewodniczący uzasadniali, że wprowadzane ostatnio zmiany w rozliczaniu czasu pracy są niekorzystne dla pracowników 4BOP. Ścisłe trzymanie się zapisów ZUZP, na jakie powołuje się pracodawca, w niektórych przypadkach może, zdaniem zabierających w tej sprawie osób, obniżyć wynagrodzenie konkretnych pracowników nawet o kilkaset złotych.

W trakcie zebrania poinformowano, w jakich komisjach oddziałowych zakończyły się wybory, a w jakich odbędą się w najbliższym tygodniu. Te informacje znajdą Państwo w komunikatach Hutniczej Komisji Wyborczej publikowanych w kolejnych numerach NBS. Według danych na 27 stycznia zostało wybranych 30 z 71 delegatów.

Na koniec odnotować należy piątkowe spotkanie z dyrektorem personalnym AMP SA p. Monika Roznerską oraz dyrektorem personalnym AM SSCE p. Anną Bartosz, dotyczące przyszłości pracowników SSCE. Dane dotyczące liczby pracowników posiadających jakiekolwiek uprawnienia do świadczeń lub mających szanse na dalsze zatrudnienie czy to w WIPRO, czy w oddziale, podawaliśmy w poprzedniej relacji z zebrania przewodniczących. Niestety, niewiele w tej sprawie można dodać. Z 29 osób, które nie mają szans na dalsze zatrudnienie w spółce, 19 świadczy pracę w Krakowie. Wszystkie te osoby liczyły na odprawy, porównywalne z tymi, które parę lat temu otrzymywali odchodzący z huty pracownicy służb kadrowo-płacowych. Wygląda jednak na to, że pracodawca nie chce dotrzymać dawanych wówczas obietnic. Mimo to, związki zawodowe nie ustają w wysiłkach, by pomóc tej grupie osób i wynegocjować lepsze warunki odejść lub zapewnić inną pracę.

dok. ze str. 1 **WZD ZOK NSZZ „SOLIDARNOŚĆ"...**

„zamrożone" na dotychczasowym poziomie. Wystąpimy również o obniżenie wskaźnika chorobowego. - Są oczywiście symptomy poprawy rynku gospodarczego, jednak nie przekładają się one na wzrost efektów i wyniki ArcelorMittal Poland - kontynuował.

Delegaci w sposób jasny przekazywali swoje odczucia. Podstawowym był zarzut zauważany od dłuższego czasu przez pracowników, że dyrekcję AMP stać jest jedynie na odbieranie pracownikom wszelkich dodatków, przywilejów, czy wręcz poszczególnych składników wynagrodzeń oraz zwiększanie obciążenia pracą. Kiedy przychodzi do rozmów na temat wzrostu wynagrodzeń, to dyrekcja znajduje setki uzasadnień byleby nie dać podwyżek płac, ewentualnie „na odczep" niewielkie kwoty. Nikt z dyrekcji nie przejmuje się tym, że wartość realna wynagrodzeń spadła w ArcelorMittal Poland. Są jednak granice wytrzymałości pracowników - mówili przedstawiciele „Solidarności".

Odnosili się także do kwestii obniżenia współczynnika chorobowego, który jest przecież coraz niższy. Nikt z dyrekcji nie bierze pod uwagę faktu, że wielu jest pracowników, którzy pomimo choroby nie bierze zwolnienia lekarskiego.

Pracownicy nie ponoszą także odpowiedzialności za decyzje dyrekcji, która dla każdego pracownika zakupiła gazometry. - Czy nie wystarczyłoby, by gazometry zakupiono na grupę kilkuosobową (brygadę)? Poza tym ten zakup i utrzymanie gazometrów zostały „wrzucone" w koszty pracownicze wykazując, że koszty pracownicze rosną w kosztach stałych.

Nie pominięto także tematu zamiaru zwolnień pracownic z SSCE, którym wcześniej obiecywano odprawy na wyższym poziomie aniżeli bieżące propozycje. - Jeżeli była umowa i publiczne oświadczenia dyrekcji AMP w tych kwestiach, to nie można się z nich wycofywać. To jest po prostu nieuczciwe.

Ostatecznie delegaci przyjęli dwa stanowiska odnoszące się do powyżej poruszanych tematów, które zostały skierowane do dyrekcji ArcelorMittal Poland S.A.

Stanowisko nr 1

XI Zakładowe Zebranie Koordynacyjne Delegatów ZOK NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland S.A. występuje o dokonanie od dnia 01.01.2014 roku wzrostu miesięcznych wynagrodzeń pracowniczych o kwotę 500 zł (słownie: pięćset złotych) dla każdego pracownika. Występujemy również o wypłacenie w 2014 roku pracownikom ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek Zależnych nagród ze środków własnych ww. Pracodawców w łącznej kwocie nie mniejszej niż w 2013 roku, tj. co najmniej 1000 zł (słownie: tysiąc złotych) dla każdego pracownika ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek Zależnych. Ubiegłoroczne, tylko jednorazowe nagrody nie spełniły oczekiwań pracowników Hut i hutniczych Spółek ponieważ nawet nie zrekompensowały wzrostu kosztów utrzymania, a rok 2013 był trzecim już okresem, od czasu przejęcia Polskich Hut Stali przez LNM Holdings NV, w którym pracownicy nie otrzymali podwyżek płac. Mając na względzie zapisy § 31 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. występujemy o niezwłoczne przystąpienie Upełnomocnionych Przedstawicieli Stron do merytorycznych negocjacji celem uzgodnienia treści i podpisania porozumienia płacowego na 2014 rok.

Stanowisko nr 2

W związku z wprowadzeniem od dnia 1 stycznia 2014 roku zmiany zasad wykorzystywania dodatkowych dni wolnych od pracy za każdy miesiąc pracy w systemie zmianowym (tzw. W-12/S) oraz rozliczania czasu pracy pracowników zmianowych, XI Zakładowe Zebranie Ko-

ordynacyjne Delegatów ZOK NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland S.A. ponownie występuje o odstąpienie Pracodawcy od powyższych zmian i utrzymanie dotychczasowych zasad w tym zakresie. Wprowadzone zmiany są zaskakujące zarówno dla Związków Zawodowych, jak i pracowników ArcelorMittal Poland S.A. oraz oznaczają poważne straty finansowe, zwłaszcza dla tych pracowników zmianowych, którym kierownicy komórek organizacyjnych ze względu na szczególne potrzeby zakładu pracy nie udzielali na bieżąco dodatkowych dni wolnych od pracy za każdy miesiąc pracy w systemie zmianowym na podstawie planu ich wykorzystywania, do czego zobowiązuje ich zapis ust. 13 Załącznika nr 2 do Zakładowego Układu Zbiorowego pracy dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

XI Zakładowe Zebranie Koordynacyjne Delegatów ZOK NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland S.A. kategorycznie przeciwstawia się wszelkim nieprawidłowościom w zakresie „Zasad uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A.". Naganne i społecznie bardzo szkodliwe odchodzenie przez Dyrekcję i Kadrę Zarządzającą od uzgodnionych ze Stroną Związkową „Zasad uruchamiania i przyznawania Funduszu Premiowego i dodatkowego Funduszu Motywacyjnego dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A.", doprowadziło do patologicznych sytuacji nieuzasadnionego zaniżania premii pracownikom ArcelorMittal Poland S.A., które nie mają nic wspólnego ze system motywowania pracowników do efektywniejszej i bezpieczniejszej pracy, transparentnością zasad premiowania i uczciwością.

XI Zakładowe Zebranie Koordynacyjne Delegatów ZOK NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland S.A. odnosząc się do przekazanej przez Pracodawcę „Informacji określonej w § 76 ZUZP - Planu Zatrudnienia w formie prowizorium na 2014 rok" stwierdza, że przekazany dokument nie zwiera nawet elementarnych informacji dotyczących polityki zatrudnienia w ArcelorMittal Poland S.A. w 2014 roku i jako taki nie może stanowić podstawy do jakiejkolwiek merytorycznej dyskusji o polityce zatrudnienia na 2014 rok. W związku z tym ponownie występujemy o pilne przekazanie rzeczywistego Planu Zatrudnienia na 2014 rok, zwierającego wszystkie istotne informacji związane z zatrudnieniem pracowników w ArcelorMittal Poland S.A. i u tzw. podwykonawców pracujących na naszych ciągach i urządzeniach technologicznych.

Prowadzony od kilku lat proces restrukturyzacji i reorganizacji służb kadrowo-płacowych Grupy Kapitałowej ArcelorMittal Poland S.A. doprowadził do likwidacji miejsc pracy w sferze obsługi kadrowo-płacowej oraz bezpowrotnej utraty wysokich kompetencji i wiedzy z tego zakresu, a także do drastycznego pogorszenia dostępności i jakości obsługi kadrowo-płacowej pracowników Grupy Kapitałowej ArcelorMittal Poland S.A., np. w obszarze wystawiania wszelkiego rodzaju zaświadczeń o zatrudnieniu i wynagrodzeniu, w tym zwłaszcza tzw. druków ZUS Rp-7. Pomimo naszych wielokrotnych interwencji sytuacja w powyższych obszarach nie ulega poprawie, a wręcz systematycznie pogarsza się, więc oczekujemy na natychmiastowe i zdecydowane działania ze strony Pracodawcy w tym zakresie. Żądamy również podjęcia wszelkich możliwych działań zapobiegających likwidacji miejsc pracy w sferze obsługi kadrowo-płacowej lub zapewnienia nowych, alternatywnych miejsc pracy pracownikom tych służb, zagrożonych zwolnieniami ze Spółki ArcelorMittal Shared Service Centre Europe.

Wnosimy o niezwłoczne przystąpienie do merytorycznych rozmów upełnomocnionych Przedstawicieli Strony Związkowej i Pracodawcy w celu znalezienia optymalnych rozwiązań ww. bardzo ważnych problemów pracowniczych oraz o pisemną odpowiedź na nasze niniejsze Stanowisko w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia jego doręczenia.

ZESPÓŁ ROBOCZY

W dniu 28 stycznia odbyło się kolejne spotkanie Zespołu Roboczego. Tym razem tematami były: aktualizacja Planu Zatrudnienia na rok 2014 m.in. o osoby, które przeszły z ZKZ Zdzieszowice do spółki KOLPREM w końcu 2013 roku, sprawa układowej waloryzacji dodatku zmianowego dla 4BOP i ruchu 3-zmianowego oraz przyznanie premii dla komórek organizacyjnych, które w roku 2013 wykazały najniższe wskaźniki nieobecności spowodowanej chorobą pracownika.

Ostatecznie rok 2013 zakończono z łącznym zatrudnieniem w ArcelorMittal Poland S.A. i ZKZ Zdzieszowice na poziomie 11.308 osób, zgodnie zresztą z założeniami przedstawionymi związkom zawodowym na poprzednim spotkaniu. Jeśli chodzi zaś o dodatek zmianowy, to w bieżącym roku nie ulegnie on zmianie, gdyż nie wystąpił w roku 2013 wzrost płacy pracowników jednozmianowych w stosunku do pracowników 4BOP. Strona pracodawcy przedstawiła także stronie społecznej wyniki absencji chorobowej w spółce ArcelorMittal Poland w ubiegłym roku. I tak dla całego AMP S.A. wynosiła ona 3,56%.

Wśród Zakładów wyniki przedstawiały się następująco:

1. BWG – 2,95%,
2. BHF – 3,17%,
3. ZKK – 3,32%.

Z Biur najlepiej wpadło Biuro IT – 1,64%.

Wśród poszczególnych linii:

1. BEK3 – 1,95%,
2. PPD53 – 2,08%,
3. BWZ1 – 2,45%,
4. BWZ2 – 2,73%,
5. BEK2 – 3,14%.

Z informacji uzyskanych przez związki zawodowe wynika także, iż trwają rozmowy z potencjalnym inwestorem w EC Kraków. Ma również nastąpić ponowna analiza ofert zakupu magazynów, mają zostać „odgrzebane" rozmowy na temat inwestora w Spółce KOLPREM. Przedstawiono także wyniki analizy płac zasadniczych pracowników BWG, którzy przeszli z 4BOP do pracy w systemie jednozmianowym. Z analizy tej wynika, że płace tych osób kształtują się bardzo różnie - od najniższych w brygadzie, poprzez średnie do nawet najwyższych. W przypadkach, gdy przeniesiony pracownik ma stawkę najniższą, a nie jest to uzasadnione jakością jego pracy, jest pole do popisu dla jego przełożonego, który w tym konkretnym przypadku powinien wystąpić o podwyżkę dla danego pracownika.

Kolejne spotkanie Zespołu Roboczego na odbyć się w dniu 11 lutego br.

Zatrudnienie w AMP SA w 2013 roku - cd.

Poniższe dane zostały zaczerpnięte z przekazanej organizacjom związkowym przez pracodawcę informacji pt. Plan zatrudnienia w formie prowizorium na rok 2014.

Przyjęcia i zwolnienia

W roku 2013 znaczna grupa odejść pracowników (*mowa tu o pracownikach AMP łącznie z ZKZ*) była wynikiem uzyskania uprawnień do emerytury, na które odeszło 99 osób (w tym 10 na emerytury pomostowe), co stanowi 42,1% wszystkich zwolnień.

Nie były realizowane programy odejść pracowniczych (VRS). 21 osób odeszło w ramach programu VSS (efekt rozwiązania umowy o pracę 31 grudnia 2012 r.).

Przyjęcia zewnętrzne to w dużej mierze transfer kluczowych pracowników z firm leasingu pracowniczego - dotyczyło to 148 osób i stanowiło 76,3% wszystkich przyjęć.

Głównie były to przejścia na Stalownie i Wielkie Piece w Dąbrowie Górniczej - po 50 osób oraz przejęcia pracowników z firmy ZEN do Zakładu Energetycznego (PED) i na Walcownię Średnią (odpowiednio 32 i 11 osób).

Dodatkowo, działając w celu stopniowego uzupełniania luki pokoleniowej przyjęto 34 inżynierów w ramach programu ZainSTALuj się.

W roku 2013 przyjęcia wewnętrzne to w przeważającej części przyjęcia obligatoryjne (103 osoby) oraz jedno przejście w ramach inkorporacji.

W efekcie ruchów następujących na przestrzeni kolejnych miesięcy od początku roku 2013 nastąpił w AMP i ZKZ łącznie wzrost ogólnej liczby zatrudnionych o 63 osoby, co jest niewielką zmianą w porównaniu z sytuacją roku 2012.

Poniżej niektóre dane liczbowe w poszczególnych kategoriach przyjęć i zwolnień, tym razem już tylko w samym AMP, bez Zdzieszowic.

Zwolnienia i odejścia w ArcelorMittal Poland w 2013 r.

- wypowiedzenie przez pracodawcę - 1
- wypowiedzenie przez pracownika - 9
- porozumienie stron - 10
- renta - 6
- emerytura - 77
- emerytura pomostowa - 8
- zwolnienie dyscyplinarne (art. 52) - 18
- śmierć pracownika - 13
- program odejść PRUP/VSS - 18
- inne, w tym obligatoryjne - 35

Przyjęcia w ArcelorMittal Poland w 2013 r.

Zewnętrzne:

- transfer w ramach grupy AM - 12
- transfer z Manpowera - 148
- program ZainSTALuj się - 34

Wewnętrzne:

- przyjęcia obowiązkowe, w tym powrót po długiej chorobie (19), po urlopie bezpłatnym (78) i macierzyńskim (5), ponowne przyjęcie po komisji pojednawczej (1) - razem 103 osoby.

W sumie odeszło 195 pracowników, a przyjęto 297, co daje wzrost zatrudnienia o 102 osoby. (*dokończenie za tydzień*)

Koledze Tadeuszowi Pieli
serdeczne wyrazy współczucia z powodu śmierci Ojca
składają koleżanki i koledzy z „Solidarności" z BEK-2

Sorry, taki mamy klimat (gospodarczy)

W 2013 roku w urzędach pracy zarejestrowało się około 160 tys. osób, które straciły pracę z winy zakładu pracy czyli upadłości, likwidacji albo reorganizacji. To najgorszy wynik od 12 lat.

Według danych GUS problem ten dotknął różne branże. O 42 tys. zmniejszono zatrudnienie w budowlance, o 8 tys. w branży energetycznej, w firmach produkujących komputery, wyroby elektroniczne i optyczne o 5 tys., w przemyśle spożywczym o 4 tys., a w hutnictwie o 2 tys. Tylko w pierwszym półroczu 2013 r. blisko 20 tys. osób straciło pracę w wyniku zwolnień grupowych. Najwięcej pracowników (ponad 7 tys.) zostało w tym roku zwolnionych w zakładach zaliczanych do kategorii przetwórstwa przemysłowego. Ponad 3 tys. osób straciło pracę w budownictwie, a kolejne ponad 3 tys. w segmencie handlu oraz naprawy pojazdów. Dalsze 2,9 tys. osób to zwolnieni pracownicy sektora finansów i ubezpieczeń, a ok. 2,3 tys. - sektora informacji i komunikacji. Zwolnienia w administracji i działach pokrewnych objęły ok. tysiąc osób.

Najwięcej zwolnionych w formie zwolnień grupowych jest w województwach mazowieckim i śląskim - to regiony o generalnie największych liczbach: ludności i bezrobotnych.

Wyjazd na kanonizację Jana Pawła II

W ubiegłym tygodniu Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych przyznała dofinansowanie jedynie do dwóch organizowanych przez BP Galeon wyjazdów na kanonizację Ojca Świętego Jana Pawła II. Jednocześnie nie wyrażono zgody, aby te wyjazdy, mające charakter pielgrzymki, były traktowane poza limitem dotyczącym wycieczek. W związku z tym Zarząd KRH zmuszony został do wycofania się z ogłaszanego wcześniej 6-dniowego wyjazdu do Rzymu, Watykanu i Asyżu, proponowanego członkom Solidarności. Jednak nadal nic nie stoi na przeszkodzie, by zainteresowane osoby skorzystały z oferty „Galeonu" i zapisały się na jedną z dwóch pielgrzymek, połączonych ze zwiedzaniem atrakcyjnych turystycznie miejscowości. Dofinansowanie otrzymują wyjazdy opracowane wg programów zamieszczonych na stronie www.galeon.krakow.pl:

1) nr 3A: 9-dniowy (24.04-2.05.2014) wyjazd z noclegiem tranzytowym, przed kanonizacją nocleg w hotelu nad Morzem Tyrreńskim, cena: 699 zł + 330 euro,

2) nr 4: 9-dniowy (25.04-3.05.2014) wyjazd z noclegiem tranzytowym, przed kanonizacją nocleg w hotelu w Rzymie, cena: 699 zł + 310 euro.

Pracownicy AMP SA formalności związane z wyjazdami załatwiają w HUT-PUS SA, ul. Mrozowa 1, pok. 16, tel. 12 643-87-40. Informacje o szczegółach oferty BP „Galeon" pod nr tel.:12/642-26-20, 511-440-930 lub w biurze na os. Górali 5.

Koleżance Beacie Tomana
szczere wyrazy współczucia z powodu śmierci Matki
składają koleżanki i koledzy z „Solidarności" z Eko-Energii

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI
Pismo KRH NSZZ "Solidarność". Red.: Mirosława Wlazińska, Roman Wątkowski (red. odp.). Tel. 290-38-29, tel/fax 290 37-72. Nakład 1 500 szt. Numer zamknięto 29.01.2014 r. Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, www.krhhts.pl