



Święta Bożego Narodzenia są nam wszystkim bardzo drogie; przynoszą wiele głębokich przeżyć, dlatego z niecierpliwością na nie czekamy. Jesteśmy szczęśliwi, kiedy składając sobie wzajemnie życzenia, łamiemy się opłatkiem i w atmosferze miłości zasiadamy z rodziną do wspólnego stołu. Chętnie wtedy śpiewamy kolędy, ze wzruszeniem wspominając nieobecnych.

Życzymy Państwu takich właśnie ciepłych, serdecznych, rodzinnych Świąt, dających okazję do przebywania z bliskimi, których nie mamy obok siebie na co dzień.

Niech te świąteczne dni przyniosą Państwu radość i odpoczynek i sprawią, że wkroczycie w Nowy Rok pełni nadziei i dobrych przeczuć, a pełna spokoju i miłości świąteczna atmosfera niech przeniesie się na wszystkie dni Nowego Roku.

**RADOSNYCH ŚWIĄT BOŻEGO NARODZENIA
I BŁOGOSŁAWIEŃSTWA BOŻEGO W KAŻDYM DNIE NOWEGO ROKU**

życzy

Solidarności

Żywa Szopka w Krakowie

Wielu krakowian, a szczególnie rodziców z dziećmi, wybiera się po wigilijnej wieczerzy na skwer przy ul. Franciszkańskiej, by odwiedzić wystawioną przez braci franciszkanów Żywą Szopkę.

Tradycja ta ma swoje korzenie w średniowieczu, kiedy to w inscenizowanych na żywo obrazach ukazywano wiernym historię narodzin Chrystusa. Twórcą pierwszej Żywej Szopki był św. Franciszek z Asyżu, który w 1223 roku uzyskał na jej wystawienie specjalną zgodę od papieża. W Polsce widowiska opowiadające historię narodzenia Jezusa w Betlejem i spisku Heroda noszą nazwę jasełek - od staropolskiego słowa „jasło” oznaczającego żłób, w którym złożone zostało nowonarodzone Dziecię. Teksty do jasełkowych przedstawień pisali na ogół anonimowi twórcy, często w ludowej gwarze. W późniejszych czasach do bożonarodzeniowej fabuły dopisywano scenki odnoszące się do aktualnych wydarzeń, stąd też wywodzą się tzw. noworoczne szopki o całkiem już świeckim charakterze.

Krakowscy franciszkanie wskrzesili zwyczaj wystawiania Żywych Szopek całkiem niedawno, bo w roku 1992. Od tego czasu co roku przed Bożym Narodzeniem stawiają własnymi siłami drewnianą szopkę, w której aktorzy przedstawiają Świętą Rodzinę w otoczeniu żywych zwierząt: kuczka, owieczek, kóz i osła (w tym roku pojawi się jeszcze lama!).

Franciszkańskie jasełka rozpoczną się punktualnie o godz. 22.00 w Wigilię Bożego Narodzenia. Pół godziny później metropolita krakowski kardynał Stanisław Dziwisz złoży wszystkim świąteczne życzenia. Po wspólnym kolędowaniu i łamaniu się opłatkiem, zgromadzeni przejdą do Bazyliki Franciszkanów na tradycyjną Pasterkę. Przez kolejne dwa dni świąteczne przed szopką odbywać się będą przedstawienia i koncerty muzyczne. W wigilijny wieczór wystąpią między innymi zespoły: „Grojecowanie” z Żywiecczyny, wspólnoty Sursum Corda oraz franciszkański zespół „Fioretti”. A w drugi dzień świąt pod oknem papieskim pojawi się św. Mikołaj ze swoim orszakiem.

Ludzkim głosem

Tradycyjnie, jak co roku o tej porze, składamy sobie nawzajem życzenia świąteczne i noworoczne. Tak kaže tradycja, przyzwyczajenie, potrzeba serca, bo tak wypada, wszyscy tak robią... Odrobiny życzliwości, choćby czasem lekko wymuszonej, chyba nigdy za wiele.

A gdyby tak ta okazjonalna życzliwość zaczęła nam towarzyszyć na co dzień? Gdyby ona stała się rutyną? Może łatwiej by było żyć w tych zagonionych czasach, które sami sobie stworzyliśmy? Może zamiast warczeć na siebie, warto by spróbować przemówić ludzkim głosem nie tylko raz w roku w okolicach Wigilii? Żeby nie człowiek człowiekowi wilkiem, a może na początek człowiekiem, bo na brata to jeszcze za szybko?

W tym pędzie pomiędzy spotkaniami opłatkowymi może jeden czy drugi szef, zamiast straszyć pracownika możliwością uruchomienia kolejnej procedury, powiedziałby zwyczajne słowo dziękuję za zwyczajne wykonanie obowiązku? Może z uśmiechem zwróciłby uwagę nawet na jakieś niedociągnięcia lub jaśniej sprecyzował swoje wymagania? Oczywiście, że takiego zapisu w kartach stanowiskowych nie ma, ale zgody Luksemburga też chyba na to nie potrzeba? Odrobiny dobrej woli i zrozumienia, że ten obok nas, choćby niższy w hierarchii zawodowej niekoniecznie jest naszym wrogiem...

Życmy więc sobie wszystkiego co dobre i najlepsze, a w Nowym Roku radości codziennych, myśli dobrych i chwil spokojnych tak na gruncie prywatnym, jak i zawodowym.

Posiedzenie plenarne Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal

W ubiegłym tygodniu odbyło się plenarne posiedzenie Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal. W bieżącym numerze NBS przedstawiamy jedynie fragmenty przyjętej Deklaracji ERZ. W następnym numerze biuletynu prześlemy relację z posiedzenia Rady.

Wspólna deklaracja na posiedzeniu Europejskiej Rady Zakładowej w dniach 11-12 grudnia 2013 r.

Głównym wydarzeniem roku 2013 było ogłoszone przez grupę w dniu 24 stycznia 2013 roku definitywne zamknięcie w Liege:

- walcowni taśmy szerokiej w Chertal,
- jednej z 2 linii w walcowni zimnej w Tilleur,
- linii galwanizacyjnych 4 i 5 w Flemalle,
- linii do cynkowania elektrolitycznego HP3 i HP4 w Marchin,
- koksowni.

Planowane zamknięcia oznaczają likwidację kolejnych 1300 miejsc pracy oprócz miejsc pracy likwidowanych w części ciekłej, które zostały zapowiedziane w październiku 2011 roku. Jest oczywiste, że wobec masowej likwidacji stanowisk, odejść na emerytury i przesunąć wewnętrznych utraci się 2200 bezpośrednich miejsc pracy. (...)

Aby uzasadnić dokonane wybory, dyrekcja powołuje się na spadek popytu na stal w Europie oraz niższe ceny sprzedaży, w wyniku których przemysł stalowy staje się mniej zyskowy. Obarczając różne programy oszczędnościowe wprowadzane przez rządy odpowiedzialnością za spowolnienie wzrostu, dyrekcja uzasadnia w ten sposób swoją politykę ograniczania praw socjalnych, która pokrywa się z polityką państw członkowskich.

Realizowana jest polityka „PRACOWAĆ WIĘCEJ ZA MNIJSZE PIENIĄDZE”.

Z tego względu działania prowadzone przez dyrekcję odnoszą się do dwóch aspektów redukcji kosztów pracowniczych:

- zmniejszenie stałego zatrudnienia w Polsce oraz w Rumunii przy średniej likwidacji 1000 miejsc pracy rocznie poprzez programy dobrowolnych odejść lub przeniesienie ich do spółek podwykonawczych lub spółek pracy tymczasowej (do czego może także dojść w Liege).
- obniżenie płac, ograniczenie zdobyczy socjalnych i przedłużenie czasu pracy bez wynagrodzenia, zwiększenie elastyczności we wszystkich obszarach.

W oparciu o tzw. porozumienia w sprawie konkurencyjności i renegocjacje układów zbiorowych polityka ta została ostatecznie narzucona pracownikom z zastosowaniem szantażu w kwestii działania narzędzi. Tak dzieje się we Francji, Hiszpanii, Luksemburgu, Belgii itp.

*Z okazji radosnych i oczekiwanych
Świąt Bożego Narodzenia
życzymy zdrowia, miłości,
życzliwości i szczerzej przyjaźni,
na której można
zawsze polegać.*

Towarzystwo Solidarnej Pomocy



Programy kryzysowe w Unii Europejskiej, pakiety oszczędnościowe w firmach międzynarodowych jedynie powiększają bezrobocie, powodują spadek siły nabywczej, zmniejszają konsumpcję i w konsekwencji spowalniają wzrost, a więc opóźniają ożywienie gospodarcze w Europie. Jednym zdaniem możemy powiedzieć, że Wasze rozwiązania mające na celu uzdrowienie sytuacji prowadzą wyłącznie do pogłębienia trudności, z którymi się borykamy. Jest to tym bardziej niesprawiedliwe, że koszty pracownicze stanowią tylko 10%-15% kosztu wytworzenia kręgu gorączkowanego.

Dlaczego dyrekcja nie chce interweniować w zakresie cen sprzedaży surowców, które zaopatrują wielkie piece w europejskich zakładach? Stanowią one 70% kosztów i są ukrywane przez naszą dyrekcję, gdyż chodzi o źródło wzbogacenia dla akcjonariuszy kosztem naszych narzędzi hutniczych w Europie.

Sytuacja finansowa ArcelorMittal jest bezpośrednio związana z wyborami dokonanymi przez spółkę, która:

- wołała raczej wzbogacić akcjonariusza w czasach obfitości niż zmniejszać swoje zadłużenie,
- wołała raczej zapewnić wzrost finansowy poprzez przejęcie zakładów spoza Europy niż inwestować w nasze narzędzia i zwiększać ich konkurencyjność,
- wykorzystała zyski osiągnięte przez branżę stali na zakup złóż mineralnych,
- posłużyła się sprzedażą swojego surowca po wysokiej cenie również ze szkodą dla własnego hutnictwa,
- zniszczyła tysiące kompetencji z powodu absurdalnych planów ograniczenia zatrudnienia i chęci zatrudniania w fabrykach 15%-20% pracowników na umowach krótkoterminowych.

Jak możecie mówić o „doskonałości” personelu w sytuacji, gdy najważniejszy europejski zakład, jakim jest Dunkierka we Francji, musi produkować 7 mln ton mając 2900 pracowników, wśród których jest 300 pracowników tymczasowych i 200 zatrudnionych na umowę na czas określony!

Zdaniem przedstawicieli pracowników grupa musi zmienić swoją politykę, która jest polityką krótkoterminową.

ArcelorMittal to największa grupa stalownicza na świecie. Czy ma to oznaczać, że jest grupą zamykającą najwięcej jednostek produkcyjnych i likwidującą najwięcej miejsc pracy?

Oczywiście, że NIE! (...)

Grupa musi całkowicie zmienić kierunek działania w zakresie zatrudnienia, wynagrodzeń i czasu pracy.

Prawdziwym bogactwem firmy są jej pracownicy, ich umiejętności, uznawanie tych umiejętności, które powinny znaleźć odzwierciedlenie w rozwoju kariery zawodowej i we wzroście siły nabywczej każdej osoby, w odniesieniu do pracowników fizycznych, pracowników umysłowych, inżynierów i techników. Podczas gdy miliony młodych ludzi w Europie pozostaje bez pracy, gdy tysiące pracowników tymczasowych zajmuje stanowiska, na których praca jest wykonywana normalnie przez personel zatrudniony na umowy o pracę na czas nieokreślony, chcecie wydłużyć czas pracy pracowników ArcelorMittal w celu ograniczenia zatrudnienia!

Przeciwnie, należy przywrócić ciągły strumień rekrutacji w ramach właściwego strategicznego zarządzania zatrudnieniem i kompetencjami. Na przykład we Francji 25% pracowników opuści przedsiębiorstwo do 2015 roku, ponieważ odejdą oni na emeryturę. (...)

Podsumowując: miejsca pracy, pracownicy, organizacja pra-

cy i czasu pracy są ze sobą nieodłącznie związane. Przerwanie tego łańcucha oznacza obniżenie niezawodności eksploatacyjnej naszych narzędzi produkcyjnych i stworzenie dla nas zagrożenia. Ponadto należy zrewaloryzować wynagrodzenia, aby uatrakcyjnić rekrutację, a przede wszystkim utrzymać kompetencje w obrębie naszej firmy w celu zahamowania zwolnień.

Nie zapominajmy, że w rzeczywistej gospodarce wynagrodzenia decydują o miejscach pracy i zapewniają zyski przedsiębiorstwom. Mniej wypłaconych wynagrodzeń to mniej wypłacalnych odbiorców, a więc mniejsze zyski i inwestycje.

Od chwili powstania grupa zgromadziła zyski w wysokości 42 mld euro i wypłaciła 20 mld dywidendy. W lecie 2013 roku wypłacono akcjonariuszom dywidendę w kwocie 300 mln. Pracownicy mają zatem prawo domagać się swojego udziału.

Jeżeli grupa ArcelorMittal nas nie posłucha, będzie nadal brać udział w eksplozji bezrobocia, deindustrializacji, pogłębianiu nierówności i wzroście niepewności.

Proponujemy Wam realizację nowoczesnych i rzeczywistych aspiracji, którymi są: PŁACA, ZATRUDNIENIE, WARUNKI PRACY i OSŁONA SOCJALNA.

TO POWINNO BYĆ AMBICJĄ ARCELORMITTAL lidera branży stalowej.

Spotkanie u dyrektora

W poniedziałkowym spotkaniu na zaproszenie dyrektora oddziału wyrobów płaskich Janusza Soboszczyka, udział wzięli Andrzej Węglarz szef biura dialogu społecznego, Władysław Kielian przewodniczący KRH, Janusz Lemański przewodniczący NSZZ Pracowników, Eugeniusz Hlek przewodniczący „S-80”, Krzysztof Szewczyk, Witold Dymek dyrektor BWG, Krzysztof Oleś dyrektor BWZ.

Spotkanie rozpoczęło się od wyjaśnienia stronie związkowej jak przedstawia się kwestia realizacji zamówień na koniec roku 2013 oraz jakie są przewidywania, co do realizacji zamówień w I kwartale roku 2014. Zgodnie z przewidywaniami prognoza dla Oddziału Wyrobów Płaskich jest optymistyczna.

Dyrektor J. Soboszczyk poinformował o zamiarze wprowadzenia w życie cyklicznych, kwartalnych spotkań z działami handlowym i zamówień w zakresie określenia wpływu poszczególnych produktów na wynik oddziału i ewentualnego podejmowania bieżących działań, ażeby wynik ten był jak najlepszy.

Na pytanie, jak przebiegają na zakładach zmiany organizacyjne związane z powołaniem Działu Logistyki dla OWP dyrektor odpowiedział, że działania w tym zakresie są realizowane, natomiast analiza tego obszaru może trwać jeszcze ok. 3 miesiące.

Dyrektor po raz kolejny zapewnił stronę związkową, że Dział Logistyki zostanie utrzymany w strukturach AMP. Zgodnie z przewidywaniami może się on stać najbardziej strategicznym zakładem w strukturach OWP, ponieważ od zdolności wysyłkowych zależeć będzie przyszła produkcja oddziału.

Kolejną kwestią poruszaną na spotkaniu była sprawa, jakości produkowanych wyrobów. Dyrektor omówił pokrótce działania prowadzone na zakładach w ramach poprawy jakości i wyeliminowania wad powstających podczas naszych procesów. Zaznaczył, że widoczne są już pewne symptomy w tym zakresie, jednym z nich jest znaczny spadek ilości reklamacji zewnętrznych. Nasze wskaźniki jakościowe uległy znacznej poprawie, trzeba mieć jednak świadomość, że bardzo duży wpływ na ja-

kość naszych wyrobów mają poprzednie procesy i jedynym rozwiązaniem tego problemu jest przeprowadzenie tam działań w ramach poprawy jakości.

Ostatnia kwestia, poruszana podczas spotkania to plan pracy w okresie świątecznym.

Dyrektor Soboszczyk wyjaśnił, że jedynie BWZ planuje postoje 24.12.2013. Natomiast zakłady BWG i BHF pracują nieprzerwanie ze względu na konieczność wykonania planu produkcyjnego, który jest bardzo wysoki, co akurat jest bardzo pozytywne i pozwala na dobre rokowania w kolejnych miesiącach.

Kolejne spotkanie zaplanowano na 20 stycznia 2014 r.

Prawo do ochrony prywatnych danych

Na oficjalnej stronie AMP SA ukazały się wzory druków, które pracownicy mają wypełniać przy staraniu się o różne świadczenia socjalne. Wzór podania o przyznanie zapomogi z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, poza ogólnymi informacjami o pracowniku (nazwisko, adres zamieszkania, dochody, uzasadnienie starania się o zapomogę) zawiera rubrykę, którą wypełnia lekarz. Wpisuje on dane pacjenta, aktualny okres leczenia (od kiedy - do kiedy), jak również symbol statystyczny choroby. Otóż ta rubryka, zdaniem wielu pracowników, jest przykładem nadinterpretacji obowiązującego prawa przez Przewodniczącą Głównej Komisji Socjalnej AMP.

Ustalenie znaczenia symbolu choroby nie nastręcza żadnych trudności, wobec czego pracodawca uzyskuje faktyczny dostęp do tzw. wrażliwych danych dotyczących pracownika. Nawet lekarze wydający choremu pracownikowi L-4 nie wypisują na zwolnieniach symbolu choroby, bo są zobowiązani do ochrony danych swojego pacjenta.

W tej sytuacji pracownicy zadają sobie pytanie, czy brak symbolu choroby będzie skutkowało odrzuceniem podania o przyznanie zapomogi? Czy pracodawca żądając takiego wpisu nie narusza prawa o ochronie danych osobowych, które przysługuje każdemu obywatelowi w naszym kraju?

Jak nam wiadomo, zgodnie z § 1 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286) pracodawcy nie powinni uzyskiwać od pracowników danych o stanie zdrowia, z wyjątkiem orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. **Dlatego też domagamy się od pracodawcy wycofania się z tego kontrowersyjnego zapisu umieszczonego na druku podania o zapomogę.**

*Wesołych Świąt Bożego Narodzenia
i wszelkiej pomyślności
w Nowym Roku 2014
życzą
Rada i Zarząd
Hutniczej Fundacji Zdrowia
i Pomocy Społecznej*



Pielgrzymka do Rzymu na kanonizację Jana Pawła II

Przyjmujemy zapisy na organizowany przez KRH wspólnie z BP Galeon wyjazd na kanonizację Ojca Św. Jana Pawła II. Oferta dotyczy tylko członków „Solidarności” i ich rodzin.

Pielgrzymi uczestniczyć będą we Mszy św. kanonizacyjnej Ojca Świętego Jana Pawła II (w niedzielę 27.04.2014) oraz Mszy św. dziękczynnej (poniedziałek 28.04.2014). W programie przewidziane jest zwiedzanie z przewodnikiem Rzymu, Watykanu i Asyżu.

Termin wyjazdu: 25 - 30 kwietnia 2014 r.

Zapisy w redakcji NBS, pok. 107 w bud. adm. S. Przy zapisie pobierana będzie zaliczka w wys. 100 zł. (więcej informacji na temat warunków i kosztów wyjazdu można uzyskać u przewodniczących lub w Zarządzie KRH).

Niech święta Bożego Narodzenia i wigilijny wieczór upłyną Państwu w szczęściu i radości, a Nowy Rok spełni wszystkie życzenia. Biuro Podróży „Galeon”



Przypominamy, że BP „Galeon” zaprasza na sylwestra w polskich górach:

5-dniowy pobyt w Zawoi w dniach od 28.12.2013 do 1.01.2014; cena po dofinansowaniu z ZFŚS AMP SA 350 zł/osobę (cena bez dofinansowania: 690 zł).

6-dniowy pobyt w Murzasichlu w dniach od 28.12.2013 do 2.01.2014; cena po dofinansowaniu 920 zł/osobę (cena bez dofinansowania: 1.420 zł).

W cenie bal sylwestrowy z DJ-em, bogatym menu i szampa-nem. Szczegółowe informacje w biurze na os. Górali 5, tel. 12 684-01-48 oraz na stronie internetowej www.galeon.krakow.pl

▮ **Biuro Obsługi PZU Życie**, mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok. 206, **tel. (12) 390-40-50 lub 788 655 124** czynne w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00.

▮ **Biuro Obsługi PZU** poleca ubezpieczenia: * **komunikacyjne**, * **majątkowe**, * **turystyczne**, * **finansowe**, * **obowiązkowe i dobrowolne OC**, * **rolne**, * **wypadkowe i inne**.

Biuro Obsługi PZU mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok. 207, tel.: **12 390 40 51, 660 544 212, 788 523 796**, czynne w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00. Istnieje możliwość indywidualnego umówienia się z pracownikiem biura (tel. komórkowy).

Serdecznie zapraszamy do zapoznania się z szeroką i bardzo atrakcyjną ofertą ubezpieczeń w PZU S.A.

Szczęśliwych, kojących, przeżytych zgodnie z wielowiekową tradycją Świąt Bożego Narodzenia oraz Nowego Roku obfitującego w bezpieczne i radosne chwile życzy
PZU S.A. PZU Życie S.A. oraz Biuro Obsługi



Pamiętamy!

16 grudnia 1981 r. w Katowicach oddziały ZOMO i wojska dokonały pacyfikacji KWK „Wujek”. W skutek tych działań zginęło 9 górników, a 21 zostało rannych.

Tego samego dnia zmasowane siły ZOMO, wojska i milicji dokonały pacyfikacji Huty im. Lenina. „Wojsko przeprowadziło szturm na główną bramę, następnie na bramę Walcowni Blach Karoseryjnych wdzierając się na wydziel. Za nim weszły oddziały ZOMO. Robotników spędzono na halę. Milicja zaczęła wyczytywać nazwiska z przygotowanej wcześniej listy. Strajk w hucie został stłumiony.”

Turniej Piłki Siatkowej - wyniki finałowe

W sobotę 14 grudnia w hali sportowej na os. Złotej Jesieni odbyły się mecze finałowe jesiennej edycji Turnieju Piłki Siatkowej. Brały w nim udział drużyny reprezentujące zakłady huty oraz spółki. Poniżej wyniki finałowe w grupie A i B.

Finały A

ZE - Oldboje 1-1 (17-25, 25-14)
UNIHUT - ZE 0-2 (17-25, 23-25)
ZE - ZK 1-1 (25-17, 15-25)
ZK - UNIHUT 0-2 (18-25, 19-25)
ZK - ZH Oldboje 2-0 (25-19, 25-16)
UNIHUT - ZH Oldboje 2-0 (25-15, 25-17)

Finały B

Oldboje AMP - COS 1-1 (21-25, 25-21)
Oldboje AMP - ZB 1-1 (25-14, 22-25)
ZB - COS 1-1 (22-25, 25-23)
ZB - ZH Młodzi 1-1 (23-25, 25-21)
ZH Młodzi - COS 2-0 (25-21, 25-20)
ZH Młodzi - Oldboje AMP 1-1 (25-17, 20-25)

Najlepszy wynik i zwycięstwo w turnieju uzyskała drużyna reprezentująca **Unihut**. Kolejne miejsca zajęły drużyny:

2. ZE, 3. ZK, 4. ZH Oldboje, 5. ZH Młodzi,
6. Oldboje AMP, 7. ZB, 8. COS.

Ponadto wyróżniono następujących zawodników:

Najlepszy rozgrywający - Krzysztof Kozaczka - ZK
Najlepszy zawodnik - Łukasz Bergiel - UNIHUT
Najlepszy atakujący - Grzegorz Gad - ZE
Puchar fair play - Piotr Kądziołka - ZK.

Niech przy żywicznym zapachu choinki upłyną piękne chwile polskiej Wigilii, ze wspólnie śpiewaną kolędą i upragnionymi gośćmi przy stole. Radosnych świąt Bożego Narodzenia i szczęśliwego Nowego Roku życzy Państwu - Krakowska SKOK



Następny numer Nowohuckiego Biuletynu Solidarności ukaże się w dniu 8 stycznia 2014 r.

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 18.12.2013 r. Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ „Solidarność”.
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, www.krhhhs.pl