ARCELORMITTAL POLAND S.A.
KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW
Solidarność NSZZ

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 26/1046
1 lipca 2009 r.
Kraków

Z posiedzenia ZKK

W sprawie podpisania Hutniczego PUZP

Ostatnie zebranie Zakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ „S", zwołane 26 czerwca br., poświęcone było sprawom proceduralnym i formalnym w sprawie zgody naszej organizacji związkowej na podpisanie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla branży hutniczej (PUZP jest już wynegocjowany, lecz czeka na podpisy stron, które brały udział w negocjacjach).

W naszym obecnym Zakładowym Układzie Zbiorowym większość zapisów jest obecnie korzystniejsza od tych, które znalazły się w Układzie branżowym. Generalnie jednak, podpisanie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy wiąże się z tym, że **huta nie będzie musiała odprowadzać składki ZUS od Karty Hutnika**, gdyż KH stanie się świadczeniem branżowym (ustawowo świadczenia takie nie są objęte składką zusowską).

W tej sytuacji płace pracownicze w ArcelorMittal Poland zostaną powiększone o kwotę wyżej wymienionej składki w części odprowadzanej od pracownika. Po negocjacjach pracodawca zobowiązał się również do „podzielenia się" z pracownikami swoją częścią składki, a więc tą, którą wpłacał do ZUS sam pracodawca. Wstępne ustalenia mówią, że prawdopodobnie 30% składki pracodawcy będzie zasilać Pracowniczy Program Emerytalny. Innymi słowy, o ten procent wzrosłaby każdemu pracownikowi składka odprowadzana przez pracodawcę na PPE.

Z ostatniej chwili: Rada Sekcji Krajowej Hutnictwa na wczorajszym posiedzeniu upoważniła przewodniczącego SKH - Adama Ditmera do podpisania parafowanego w maju br. Hutniczego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Pisma do Dyrektora

Na podstawie zgłaszanych przez pracowników pytań, wątpliwości i interwencji KRH NSZZ „Solidarność" postanowiła skierować do dyrektora personalnego pana Andrzeja Wypycha dwa pisma.

Pierwsze z nich dotyczy losu osób, które nie wyrażą zgody na przeniesienie do komórki alokacji. Drugie pismo wiąże się z wykazem stanowisk pracy, które będą dawały możliwość skorzystania przez pracowników z emerytur pomostowych. Przypomnijmy, że taki wykaz stanowisk pracodawca zobowiązany jest zgłosić do ZUS do końca roku.

Oto treść tych pism:

W dniu 15 czerwca br. ukazało się Pismo Okólne nr 8/2009 DG ***w sprawie zasad alokowania pracowników przez Biuro Alokacji Pracowników – w organizacji***. W związku z tym, Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland S.A. - Kraków zwraca się do Pana Dyrektora z prośbą o interpretację zapisów ust. 8 w/w pisma, czyli o podanie procedury postępowania Dyrektora Personalnego w przypadku braku zgody danego pracownika na przeniesienie do komórki GY.

następne pismo na str. 4

Z Zakładu Energetycznego

Spotkanie związkowców z kierownictwem ZE

Spotkanie, jakie odbyło się 23 czerwca w Zakładzie Energetycznym naszej huty, dotyczyło szeroko pojętej komunikacji społecznej. Związkowcy, którzy zaprosili na to spotkanie szefa Zakładów Energetycznych AMP Andrzeja Curyło oraz kierownika ZE w Krakowie Tomasza Marcowskiego przekazali zarzuty pracowników, mających pretensje do kadry kierowniczej o zupełny brak informacji odnośnie planów dotyczących restrukturyzacji zatrudnienia i ewentualnej modernizacji Zakładu. Zdaniem pracowników, więcej dowiadują się oni od związków zawodowych niż od kierownictwa, które przecież powinno posiadać wiadomości z pierwszej ręki.

Po wysłuchaniu przedstawicieli załogi (*ze strony „Solidarności" uczestniczyli w spotkaniu Leszek Kochan i Krzysztof Pfister*) Andrzej Curyło przedstawił aktualne zamierzenia kierownictwa, przede wszystkim odnoszące się do reorganizacji zatrudnienia. Na trzech podstacjach (P-16, P-30 i P-38) zawiesza się stałe dyżury elektryczne. Dwunastu pracowników zatrudnionych na tych podstacjach przechodzi czasowo z ruchu zmianowego na jedną zmianę, przy czym nie będzie się to wiązało ze zmianą ich wynagrodzeń. Z drugiej strony na niektórych wydziałach zachodzi konieczność zwiększenia ilości pracowników. Poprzez wewnętrzne przeniesienia przyjęto już 24 pracowników (przede wszystkim na ZE-1), a na drugie tyle jest jeszcze zapotrzebowanie (m.in. na Siłowni).

Wśród omawianych tematów znalazła się sprawa reorganizacji i usprawnienia transportu pracowników pogotowia elektrycznego. Mówiono też o inwestycjach i remontach, na które nie zawsze są pieniądze, lecz - jak zapewniano - środki finansowe na te najkonieczniejsze inwestycje powinny się znaleźć.

Uczestnicy spotkania reprezentujący działające w ZE związki zawodowe zostali poinformowani o planowanych zmianach schematu organizacyjnego, jeszcze wciąż nie zatwierdzonego.

Na zakończenie uzgodniono, że tego typu spotkania będą odbywać się częściej. Ustalono, że w najbliższym czasie (*wiadomo już, że będzie to 6 lipca w oddziale krakowskim*) zorganizowane zostanie wspólne spotkanie z udziałem przedstawicieli związków z Zakładów Energetycznych w Krakowie i Dąbrowie. Ponadto obiecano kłaść większy nacisk na politykę informacyjną w Zakładzie, tak by załoga otrzymywała wszelkie informacje na bieżąco.

Czy zależy nam na jakości?

Na ostatnim spotkaniu z dyrektorem generalnym ArcelorMittal Poland Sanjay Samaddarem pracownicy Koksowni mieli okazję usłyszeć po raz pierwszy i poznać podstawowe założenia, jakimi kierował się on będzie w swej pracy. Jednym z założeń jest poprawa jakości wyrobów stalowych produkowanych w Hucie. Nikt chyba nie powinien mieć wątpliwości, że im wyższa jakość, im lepszy wyrób, tym lepsza opinia o producencie, co więcej możliwość sprzedaży po wyższych cenach, a tym samym wyższy zysk. Wydaje się, że nie wszyscy jednak podzielają taką opinię nowego dyrektora.

Aby wyroby produkowane przez ArcelorMittal Poland spełniały coraz wyższe parametry jakości, potrzebne są pewne kryteria, według których spełniane będą oczekiwania klientów. Potrzebni będą także ludzie, którzy czuwać i oceniać będą poszczególne fazy procesu produkcyjnego. Do tych pracowników należą osoby zatrudnione w komórkach kontroli jakości i laboratoriach. Jednak z informacji jakie docierają do pracowników wynika, że redukcja zatrudnionych tam osób może dojść nawet do 50% stanu zatrudnienia. Przy tak radykalnej redukcji nie jest się fizycznie w stanie wykonać prawidłowo badań próbek, jak i ocenić należycie jakość i parametry poszczególnych faz produkcji - mówią zatrudnione tam osoby.

Wydaje się zatem, że niektórzy podwładni dyrektora generalnego S. Samaddara nie do końca zrozumieli sens jego wypowiedzi na publicznym forum.

Podpis podpisu potwierdzony podpisem

W dzisiejszym numerze NBS chcielibyśmy powrócić do tematu oceny pracowników, jaka od niedawna została wprowadzona w ArcelorMittal Poland, a raczej do pewnych procedur z tym związanych. Otóż do redakcji zadzwonili pracownicy jednego z zakładów, którzy nie rozumieli dlaczego muszą dwa razy składać swój podpis pod literkami ze skali ocen, wpisanymi przez przełożonego (przemilczymy komentarze pracowników na temat samego pomysłu). Zdaniem dzwoniących bez sensu podpisują swój podpis. Najpierw podpisują arkusze ocen swojemu przełożonemu. Wyniki oceny w tym przypadku znane są tylko dwóm osobom. Przy składaniu podpisu drugiego muszą pofatygować się do kadr zakładu. Dla pracowników kontaktujących się z redakcją jest to dystans ok. 1 km. Lista, na której po raz drugi składają swój podpis, teoretycznie powinna być przysłaniana, tak by nie można było zobaczyć jak ocenieni są inni pracownicy, w tym ich koledzy. Każdy jednak wie, jaka różnica jest pomiędzy teorią, a praktyką.

Podpowiadamy tym, którzy „wymyślili" biurokratyczną i delikatnie pisząc nieprzemyślaną do końca ocenę pracownika - podpis podpisów potwierdzić powinni także najbliżsi z rodziny (żony, rodzice, dziadkowie, ciotki etc.). Wtedy całe dostojeństwo i formalności zostałyby zachowane prawie do końca. Prawie, bo mogliby ocenę jeszcze podpisywać ... (wg uznania).

Ps. Po przemyśleniu wydaje się, że nasza propozycja o kolejnym podpisie ma swój pewien sens. Gdyby np. żona zobaczyła ocenę pracownika, a ocena ta nie byłaby rewelacyjna, to „prostowanie" pracowników dałoby szybsze rezultaty.

To chyba koniec dialogu

Jeśli parlament nie przyjmie poprawek postulowanych przez NSZZ „Solidarność", Związek po uzgodnieniu z innymi centralami związkowymi rozważy zawieszenie udziału swoich przedstawicieli w Wojewódzkich Komisjach Dialogu Społecznego i Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i jej zespołów branżowych. Przesłana do Sejmu ustawa antykryzysowa chociaż daje niewielkie nadzieje na ochronę miejsc pracy ignoruje osiągnięty trzy miesiące temu kompromis pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi. Pakiet rozszerza możliwość uelastycznienia czasu pracy na wszystkie przedsiębiorstwa, nie tylko te dotknięte kryzysem i pomija istotne punkty pakietu.

W związku z trwającymi pracami w Parlamencie NSZZ „Solidarność" postuluje:

* ograniczenie możliwości stosowania 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego do przedsiębiorstw dotkniętych kryzysem;

* uregulowanie ograniczenia stosowania umów na czas określony w oddzielnej ustawie w sposób uzgodniony między związkami zawodowymi a pracodawcami;

* wprowadzenie gwarancji wsparcia finansowego z budżetu państwa dla funduszy związanych z rynkiem pracy;

* zagwarantowanie świadczenia za pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy na poziomie płacy minimalnej.

Przesłana do Sejmu ustawa ignoruje kompromis zawarty między związkami zawodowymi a pracodawcami ponieważ:

- rząd nie proponuje wszystkich rozwiązań z pakietu np. brakuje programów pomocowych dla pracowników dotkniętych skutkami kryzysu

- forsuje możliwość wprowadzenia m.in. 12-o miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy dla wszystkich firm, nie tylko dla dotkniętych kryzysem;

- przepisy dotyczące stabilizacji zatrudnienia wbrew intencjom wnioskodawców nie ograniczają stosowania umów na czas określony i jeszcze bardziej pogarszają sytuację pracowników bez stałego zatrudnienia;

- nie gwarantują źródeł finansowania obsługujących rynek pracy: Funduszu Pracy i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Szczególnie niebezpieczne dla pracowników jest umożliwienie stosowania 12-to miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy dla wszystkich przedsiębiorców niezależnie od ich sytuacji finansowej. W ten sposób wszystkim pracodawcom umożliwia się wydłużenie czasu pracy (w skrajnych wypadkach do 72 godzin tygodniowo, dziś w kodeksie pracy - 40 godz.), likwidację płatnych dodatków za nadgodziny, a tym samym znaczne obniżenie wynagrodzeń.

Postępowanie takie należy uznać za cyniczne wykorzystanie kryzysu i rosnącego poczucia zagrożenia wśród pracowników dla kolejnej próby deregulacji kodeksu pracy i przeforsowania antypracowniczego rozwiązania. Możliwość wprowadzenia rozwiązań uderzających w pracowników dla firm niedotkniętych skutkami kryzysu stawia pod znakiem zapytania trudny kompromis osiągnięty w sprawie pakietu antykryzysowego pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi 3 miesiące temu - podkreśla Janusz Śniadek przewodniczący „Solidarności".

13 marca br. związkowcy i pracodawcy ustalili, że: nadzwyczajne rozwiązania mają dotyczyć zakładów dotkniętych zjawiskami

kryzysowymi, pakiet stanowi jedną całość bez możliwości wprowadzania tylko wybranych rozwiązań. Wbrew deklaracji rządu w proponowanym projekcie ustawy została zawarta część punktów z pakietu antykryzysowego przygotowanego przez związki zawodowe i organizacje pracodawców reprezentowane w Komisji Trójstronnej.

Bezcenne miejsca pracy - czyli o receptach na kryzys

Subsydiowanie zatrudnienia, uśpione zatrudnienie czy techniczne bezrobocie - to określenia tego samego antykryzysowego działania, które w wielu krajach jest najważniejszym i stosowanym od początku roku instrumentem w walce o ochronę rodzimych rynków pracy. Jeżeli firma z powodu kryzysu ma mniej zleceń - zamiast zwalniać ludzi, ogranicza ich czas pracy wraz z wynagrodzeniem. Za okres nieprzepracowany wynagrodzenie jest częściowo refundowane z funduszy centralnych. U nas, mimo że „Solidarność" występowała o takie rozwiązanie już w styczniu, dalej nie ma decyzji, a propozycje rządowe są więcej niż niedoskonałe.

W berlińskiej fabryce Mercedesa produkuje się silniki do największych (Maybach) i najmniejszych (Smart) aut koncernu. Pracuje tu blisko 3 tys. osób, które średnio zarabiają na produkcji ok. 3,5 tys. euro brutto na miesiąc. Zgodnie z wewnątrzzakładowym porozumieniem 95% pracowników musi mieć umowy o pracę na czas nieokreślony. Wg szefowej Rady Zakładowej w wyniku kryzysu zamówienia spadły od 30 do 50%, szczególnie na największe i najdroższe silniki. Groziło to utratą pracy nawet 400 osób. Wobec tego zdecydowano się wprowadzić ustawowe rozwiązanie o tzw. zatrudnieniu uśpionym - część załogi pracuje trzy-cztery dni w tygodniu na dwie zmiany, zamiast na trzy. Za czas nieprzepracowany zgodnie z ustawą dostają z Urzędu Pracy 60% utraconych zarobków netto, a ci, co mają dzieci - 67%. Dodatkowo wynegocjowano z pracodawcą nawet 13% - a więc pracownicy otrzymuj do 80% utraconych zarobków. Pracodawca i budżet pokrywają też za nieprzepracowany czas składkę ubezpieczeniową za pracownika, co powoduje, że nie zmniejsza się w przyszłości jego emerytura. Tak jest od początku roku, a może być nawet do 18 miesięcy. W ostatnich dniach na szczeblu centralnym wynegocjowano - wobec złych danych z rynku - przedłużenie tego okresu do 24 miesięcy.

W niemieckim Ministerstwie Pracy nie mają wątpliwości, że to rozwiązanie jest korzystne dla wszystkich. W ich ocenie udało się w ten sposób ocalić w skali kraju 350-400 tysięcy miejsc pracy w tym roku. Pracownik zachowuje miejsce pracy i ma dochody większe niż zasiłek dla bezrobotnych, a w razie utraty zatrudnienia - okres „skróconego czasu pracy" nie zmniejsza okresu pobierania zasiłku. Ponadto, zgodnie z ustawą, może w tym czasie podnosić swoje zawodowe kwalifikacje. Pracodawcy zachowują pracowników już wykwalifikowanych, nie ponoszą kosztów zwolnień (odprawy), a przede wszystkim zachowują możliwość szybkiej reakcji na zmiany koniunktury. Wreszcie korzyści są też dla budżetu czy precyzyjniej - systemu ubezpieczeń społecznych. Jest to po prostu rozwiązanie tańsze niż pełne zasiłki dla bezrobotnych i pozostałe koszty z tym związane. System jest bardzo elastyczny i opiera się w dużej mierze na dobrej woli wszystkich zainteresowanych, choć muszą też być spełnione określone warunki. Najważniejszy to spadek zleceń w przedsiębiorstwie minimum o 10% spowodowany kryzysem. Co ważne - spadkowi nie można zapobiec w inny sposób - poprzez usprawnienie organizacji pracy, czy zwiększenie wydajności. Oczywiście warunkiem skorzystania z programu jest zatrudnienie osób na umowę o pracę.

Przedstawicielka z niemieckiego Ministerstwa Pracy mówi, że w budżecie przeznaczono na ten cel 3,4 mld euro. Eksperci podkreślają, że taki system daje zatrudnionym poczucie bezpieczeństwa, choć oczywiście nie stanowi pełnego zabezpieczenia przed zwolnieniem.

Ekspertyzy Biura Eksperckiego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność" są zadziwiająco zbieżne z tym, co usłyszeliśmy zarówno od niemieckich związkowców, jak i w Ministerstwie Pracy. Przy i tak minimalistycznych wobec rozwiązań niemieckich założeniach, że świadczenia kompensujące utracone wynagrodzenie wskutek zmniejszenia czasu pracy będą proporcjonalne do płacy minimalnej (czyli pracuję dwa tygodnie, to otrzymuję pełne wynagrodzenie na dotychczasowej wysokości za dwa tygodnie a za pozostałe dwa - połowę płacy minimalnej) koszty publiczne będą wynosiły 382 miliony zł na 6 miesięcy przy 100 tys. pracowników korzystających z systemu. Tymczasem koszty zasiłku i ubezpieczenia wypłacane ze środków publicznych dla tej samej liczby wyniosłyby już ponad 415 mln zł. A przecież wyliczenia te nie uwzględniają ani spadku wpływów do Narodowego Funduszu Zdrowia czy FUS, ani ogromnych kosztów społecznych. Przy naszej wysokości zasiłków dla bezrobotnych osoby tracące pracę z dnia na dzień zostają wepchnięte w strefę głębokiego ubóstwa. Warto więc zadać pytanie, dlaczego rząd jakieś propozycje przedstawia dopiero teraz, gdy od początku roku ponad trzysta tysięcy osób zasiliło armię bezrobotnych? Ile z tych utraconych miejsc pracy można byłoby uratować z pożytkiem dla budżetu i całej gospodarki?

Z analizy kosztów bezrobocia sporządzonej dla Rzecznika Praw Obywatelskich przez grupę niezależnych profesorów jeszcze w 2007 roku wynika, że 16% bezrobocie kosztuje polską gospodarkę 118 mld zł rocznie (!). Przedstawione ostatnio propozycje rządowe w zakresie subsydiowanego zatrudnienia stanowią kolejny przykład patrzenia na kryzys przede wszystkim przez pryzmat krótkowzrocznych „oszczędności|" budżetowych. Oto wg propozycji rządowej za czas nieprzepracowany pracownik ma otrzymywać stałą (!) kwotę stanowiącą 70% zasiłku dla bezrobotnych bez względu czy tydzień, dwa czy trzy… Notabene w projekcie nie precyzuje się nawet czy kwotą bazową ma być 504, 20 zł wynikająca z art. 72 ust.1 ustawy o promocji zatrudnienia czy kwota zwaloryzowana - 551,80 zł. Po wszystkich odliczeniach dałoby to pracownikowi korzystającemu z systemu dodatek za czas nieprzepracowany w wysokości od 312 do 335 zł.

Można powiedzieć - dobre i to. Ale można obawiać się, że w ten sposób nie zapewni się pracownikom ani poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia, bowiem dla mniej zarabiających często nie zapewni to nawet płacy minimalnej, a dla osób z wynagrodzeniem na poziomie średniej krajowej - będzie to po prostu mało atrakcyjne. Niski poziom legislacyjny przedstawionych związkom zawodowym projektów, brak aktów

dokończenie na str. 4

dok. ze str. 1 **PISMA DO DYREKTORA**

W związku z coraz liczniejszymi zapytaniami pracowników naszego oddziału, Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland S.A. - Kraków zwraca się do Pana Dyrektora z prośbą o podanie wykazu zawodów (stanowisk), których wykonywanie uprawnia do przejścia na emerytury pomostowe w ArcelorMittal Poland S.A.

Zapomogi bez podatku

Zapomogi wypłacane członkom związków zawodowych oraz kwoty otrzymywane przez pracowników z funduszu socjalnego będą częściowo zwolnione z podatku.

Katalog zwolnień z PIT zostanie rozszerzony o zapomogi wypłacane z funduszy związków zawodowych. Dotychczas zwolnienie z podatku było stosowane w przypadku zapomóg związanych ze zdarzeniami losowymi. Zmianę zakłada rządowy projekt nowelizacji ustawy o PIT, który jest po pierwszym czytaniu w Sejmie. Nowelizacja jest elementem działań antykryzysowych. Zgodnie z projektem zwolnieniem będą objęte zapomogi wypłacane ze środków zakładowej organizacji związkowej pracownikom należącym do tej organizacji do wysokości nieprzekraczającej w roku 638 zł. Ponadto na podstawie zmienianego art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT (t.j. Dz.U. z 2000 r. nr 14, poz. 176 z późn. zm.). z podatku zwolnione będą również kwoty otrzymane przez pracownika ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych wydatkowane na cele działalności socjalnej. Dziś zwolnienie to odnosi się wyłącznie do świadczeń rzeczowych. Zmianie nie ulegnie limit kwotowy zwolnienia. Nadal będzie nim objęta wartość otrzymanego świadczenia nieprzekraczająca w roku podatkowym 380 zł. Zwolnieniem z opodatkowania w dalszym ciągu nie będą objęte bony, talony i inne znaki uprawniające do ich wymiany na towary i usługi. Nowelizacja ma wejść w życie w dniu ogłoszenia i będzie stosowana do dochodów uzyskanych w 2009 roku.

Zmiany przewiduje też drugi z projektów rządowych. Projekt ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców wprowadza możliwość zaliczania do kosztów uzyskania przychodu wpłat na zakładowy fundusz szkoleniowy. Warunkiem jest wykorzystanie pieniędzy z funduszu w roku podatkowym, w którym zostały zgromadzone, lub najpóźniej w roku następnym. Oba projekty zostały skierowane do Komisji Finansów Publicznych.

Pracodawcy zyskują

Od dzisiejszego dnia, jeśli zatrudnia się starszą osobę otrzymać można zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Przewidziane są dwa rodzaje ulg. Pierwsza dotyczy przedsiębiorców, którzy zatrudniają pracowników liczących ponad 55 lat (kobiety) i 60 lat (mężczyźni). Nie będą oni musieli opłacać za pracowników składek na Fundusz Pracy (2,45% podstawy wymiaru) i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (0,1% podstawy wymiaru). Obniży to koszty pracy. W wypadku pensji na poziomie 4 tys. zł firma zapłaci z tytułu składek około 100 zł mniej.

Druga ulga ma charakter okresowy. Przedsiębiorca, który przyjmie do pracy osobę po pięćdziesiątce, nie będzie musiał płacić składek na Fundusz Pracy i FGŚP przez 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę. Z tym, że przez 30 dni przed zatrudnieniem 50-latek musi być zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotny.

Co ważne dla pracowników - zwolnienie firm z odprowadzenia tych składek nie odbije się na ewentualnym uprawnieniu tych osób do zasiłku dla bezrobotnych.

dok. ze str. 3 **BEZCENNE MIEJSCA PRACY ...**

wykonawczych, dla wielu rozwiązań kluczowych, czy wreszcie proponowane wysokości dopłat stwarzają niepokojące wrażenie, że odbywa się kolejna gra pozorów. To niedobrze. W wielu krajach przewidywany wzrost bezrobocia powoduje, że rozwiązania chroniące rynek pracy są traktowane jako najważniejszy środek walki z kryzysem. Na bok odkłada się doraźne spory i grę polityczną. Nie tylko w interesie ludzi, choć to oni są najcenniejszym kapitałem, ale także w interesie budżetu i rozwoju gospodarczego. U nas rządzący wychodzą z założenia, że Polacy przeżyli niedawno 20% bezrobocie, to przeżyją i 16, czy 17%. A i tak będzie można się pochwalić, że rozwijamy się w stosunku do krajów EU-15 najszybciej. Tylko, że dla milionów Polaków takie „najszybciej" oznacza dużo za wolno wobec naszego poziomu życia, oraz wobec rosnącego rozwarstwienia i bezrobocia.

Podobno spokój społeczny stał się dziś wymierną wartością rynkową, a zaufanie i kapitał społeczny - czynnikami decydującymi o naszej przyszłości. Podobno.

Jacek Rybicki - wiceprzewodniczący KK NSZZ „Solidarność"

SĄ JESZCZE MIEJSCA NA OBÓZ

Informujemy, że są jeszcze miejsca na obóz sportowy w Pińczowie. Turnus trwać będzie od 14 do 30 lipca br.

Pełna odpłatność za obóz wynosi 1260 zł (*wydajemy zaświadczenia dla zakładu pracy w celu ubiegania się o dofinansowanie z ZFŚS*). Dodatkowe informacje i zapisy - w księgowości KRH, pok. 106, tel. 012 290-37-58 (wew. huty 37-58).

W uzupełnieniu relacji ...

... jaka ukazała się dwa tygodnie temu w NBS, z wycieczki do Zakopanego z okazji Dnia Dziecka, chciałbym podziękować wszystkim sponsorom i osobom z komisji socjalnej, które przyczyniły się do zorganizowania tego miłego wypoczynku.

Krzysztof Stypuła

Kol. Tomaszowi Jamborskiemu
szczere wyrazy współczucia z powodu śmierci OJCA
składa „Solidarność" ZH

Kol. Henrykowi Naruszewiczowi
szczere wyrazy współczucia z powodu śmierci OJCA
składa „Solidarność" Kolpremu

Kol. Janowi Grabskiemu
serdeczne wyrazy współczucia z powodu śmierci OJCA
składają koleżanki i koledzy z Solidarności ze Stalowni

Kol. Krzysztofowi Szpilowi
wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci MATKI
składa „Solidarność" Kolpremu

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI
Pismo KRH NSZZ "Solidarność". Red.: Mirosława Wlazińska, Roman Wątkowski (red. odp.). Tel. 290-38-29, tel/fax 290 37-72. Nakład 2 000 szt. Numer zamknięto 01.07.2009 r. Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, www.solidarnosc.krhhts.pl