ARCELORMITTAL POLAND S.A. KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW NSZZ Solidarność

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 25/1045
24 czerwca 2009 r.
Kraków

Posiedzenie Zespołu Centralnego

O NASTROJACH, ZATRUDNIENIU I ODPRAWACH

Na ubiegłotygodniowym posiedzeniu Zespołu Centralnego omówione zostały dwa tematy: wyniki badania nastrojów wśród pracowników oraz przedstawiany przez pracodawcę Program Restrukturyzacji Zatrudnienia do końca 2009 roku.

Barometr nastrojów. Jak stwierdzili ankieterzy badający zaangażowanie pracowników, w porównaniu z rokiem ubiegłym znacznie poprawiła się ogólna satysfakcja badanych pracowników ArcelorMittal Poland. Przy frekwencji 71% ustalono, że 56% badanych jest całkowicie zadowolony ze swojego miejsca pracy, 34% raczej zadowolonych, a jedynie po 5% jest raczej niezadowolonych i całkowicie niezadowolonych. W roku ubiegłym całkowicie zadowolonych było 42%. Jeżeli przyjąć, że odpowiedzi były szczere, to wynik jest wręcz rewelacyjny. Wydaje się jednak, że wpływ na takie odpowiedzi mają bardzo duże zmiany w zatrudnieniu i powstanie tzw. biur alokacji (do którego „Solidarność" ma jednoznacznie negatywny stosunek).

Kolejne odpowiedzi na pytania z ankiet nie są już tak pozytywne. Jak wynika z badania - panuje umiarkowane zadowolenie ze zmian toczących się w firmie. Pracownicy chcieliby poprawy komunikacji i usprawnienia przepływu informacji, promowania komunikacji polegającej na bezpośrednim kontakcie z przełożonymi, poprawy organizacji i warunków pracy oraz wynagrodzeń mających związek z poziomem kompetencji i odpowiedzialności.

Restrukturyzacja zatrudnienia. Bardziej interesującym i wywołującym większe emocje było rozliczenie planu „Optymalizacji zatrudnienia w ArcelorMittal Poland styczeń - maj 2009". Jakby zresztą tego nie nazywać: restrukturyzacja, czy optymalizacja (to drugie określenie jest jeszcze ładniejsze) zawsze niestety kojarzyć się one będą po prostu ze zwolnieniami pracowników. A jak one przedstawiają się w hucie od początku br. do końca maja podaje poniższa tabela:

Oddział	01.01.09	zwolnienia	przyjęcia	redukcja	31.05.09
Centrala	1.203	127	28	99	1.104
ZHK	3.583	192	20	172	3.411
ZHS	4.601	277	25	252	4.349
ZHC	653	40	9	31	622
ZHF	517	49	3	46	471
Batoty	404	45	0	45	359
Królewska	616	121	0	121	495
Razem	**11.577**	**851**	**85**	**766**	**10.811**

Największe redukcje zatrudnienia były związane z odejściami na Program Odejść Pracowniczych, z którego w ArcelorMittal

dokończenie na str. 2

ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

W czwartek 18 czerwca odbyło się spotkanie Zespołu Centralnego. Relację z tego spotkania zdał przewodniczącym Leszek Kochan. Najważniejszą informacją jaką otrzymano od pracodawcy jest **wprowadzenie na okres od 1 lipca do 30 września 2009 nowego programu odejść pracowników (POP 2)**, który zakłada wypłatę zwiększonych odpraw kolejnej grupie pracowników ArcelorMittal Poland, z którymi - w ramach restrukturyzacji zatrudnienia - rozwiązana będzie umowa o pracę. Wysokość odpraw uzależniona będzie od stażu pracy, który podzielono na cztery grupy (pierwsza grupa od 5 lat do 10 lat) i od terminu odejścia (w lipcu najwyższa). Z odpraw będą mogły również skorzystać te osoby, które uzyskały uprawnienia do świadczeń przedemerytalnych. Podobnie jak przy poprzednich programach to pracodawca (a w praktyce przełożony, kierownik) decyduje, kto będzie objęty tym programem.

W okresie od stycznia do końca maja br. ze wszystkich oddziałów odeszło 860 osób, z czego 669 w ramach POP. W skutek tych odejść stan zatrudnienia w sześciu hutach na dzień 31 maja 2009 wynosił 10.811 osób, podczas gdy na koniec ubiegłego roku było 11.577 osób. Ilościowo najwięcej osób odeszło z oddziału krakowskiego, natomiast procentowo najwięcej z Huty Królewskiej i Huty Batory. Ponieważ zakłada się, że w tym roku stan liczebny załogi AMP powinien zmniejszyć się o 1.480 osób, redukcją objętych będzie jeszcze 620 pracowników.

Jak wiemy, w połowie czerwca wyszło zarządzenie **o uruchomieniu Biura Alokacji Pracowników**. Będą tam kierowani pracownicy ze stanowisk, na których tymczasowo nie ma pracy, pod warunkiem uzyskania pisemnej zgody ze strony takiego pracownika. Niestety, pracownikowi, który takiej zgody nie podpisze, nikt nie gwarantuje zachowania pracy na dłużej.

Pracowników spółek zależnych również czekają redukcje, prawdopodobnie na podstawie jednego wspólnego programu odejść opracowanego dla spółek. Złą wiadomością jest to, że koszty odejść będą prawdopodobnie w większości ponosić same spółki, które obecnie znajdują się w trudnych sytuacjach finansowych.

Spółki zależne w większej niż do tej pory mierze mają się dopasować do potrzeb Spółki Matki. W momencie, gdy zamówienia sterowane będą centralnie, a takie są zamierzenia, spółki te na pewno stracą na swojej niezależności.

Na wspomnianym wyżej posiedzeniu Zespołu Centralnego przedstwiono **wyniki przeprowadzonego w kwietniu badania parametrów nastroju wśród załogi**. Nie jest niespodzianką konkluzja, jaka z nich wynika, że pracownicy szeregowi dużo gorzej niż kadra oceniają wprowadzane w firmie zmiany, gorzej też oceniają przepływ informacji i krytycznie odnoszą się do obecnego sposobu komunikacji na linii pracodawca - pracownik, czy też

dokończenie na str. 2 i 3

dok. ze str. 1 **O NASTROJACH, ZATRUDNIENIU ...**

Poland skorzystało 669 osób. W Krakowie było to 243 osób. Na emeryturę odeszły 24 osoby (w Krakowie - 15), rentę - 4 osoby (1), świadczenia przedemerytalne - 2 osoby (0), na E-24 odeszły 72 osoby (3), a w inny sposób 89 osób (15), w tym były to zwolnienia dyscyplinarne.

W dalszej części przedstawione zostały dane dotyczące zatrudnienia w spółkach zależnych i pośrednio zależnych. Przedstawiają się one następująco:

Nazwa Spółki	01.01.2009	31.05.2009	Redukcja
ZK Zdzieszowice	2.551	2.382	169
Service Group	2.275	2.130	145
Kolprem	1.259	1.166	93
HK Zakł. Autom.	638	593	45
Eko-Grys	88	73	15
PMO Komex	676	626	50
ZBOŚiTH	204	171	33
AM SSC	219	185	34
Cutiron	94	83	11
PT Finansowe	22	18	4
Agencja Rozwoju	13	12	1
Rudoport	2	2	0
HK GmbH	4	4	0
Partner	56	55	1
Hut-Pus	496	467	29
PUW HKW	57	47	10
Porad-Med	19	18	1
ZTS	294	288	6
Eko Energia	251	249	2
ZEN	243	239	4
Sukurs	104	81	23
Florian Pomorze	2	1	1
Flor-Media	0	0	0
Consensus	218	214	4
Eko-Partner	188	173	15
Razem	**9.973**	**9.277**	**696**

W przypadku 9 ostatnich spółek podjęte już zostały działania powodujące likwidacje spółek, ich sprzedaży (np. Eko-Energia), bądź inkorporacji do Huty (Sukurs). Zatrudnienie w okresie styczeń - maj 2009 r. w Hucie i spółkach zmalało zatem o 1556 osób.

Pomimo tak znacznych odejść dyrekcja Huty, bazując na wcześniejszej informacji przekazanych w marcu br. związkom zawodowym i powiadomieniu Powiatowych Urzędów Pracy, kontynuuje ograniczanie zatrudnienia do 1480 pracowników w ArcelorMittal Poland. Dlatego też na spotkaniu przedstawiono organizacjom związkowym ...

... II edycję Programu Dobrowolnych Odejść. Zostaje on uruchomiony na okres 3 najbliższych miesięcy lipiec - wrzesień. Pracownicy, do których pracodawca wystąpi z ofertą rozwiązania umowy o pracę i których stosunek pracy zostanie rozwiązany na mocy porozumienia stron, będą uprawnieni do otrzymania odpraw w wysokości:

*** w lipcu** - 69 tys. zł (staż pracy w Hucie 5 - 10 lat), 81 tys. zł (staż 20 - 30 lat), 89 tys. zł (staż 20 - 30 lat), 95 tys. zł (staż powyżej 30 lat);

*** w sierpniu** - 63 tys. zł (staż 5 - 10 lat), 73 tys. zł (staż 10 - 20 lat), 81 tys. (staż 20 - 30 lat), 87 tys. zł (staż powyżej 30 lat);

*** we wrześniu** - 55 tys. zł (staż 5 - 10 lat), 65 tys. zł (staż 10 - 20 lat), 73 tys. (staż 20 - 30 lat), 79 tys. zł (staż powyżej 30 lat).

Powyższe kwoty obejmują wszystkie świadczenia przysługujące na mocy przepisów ustawy marcowej o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Kwota naliczona na dzień rozwiązania umowy odnosi się do okresu zatrudnienia w ArcelorMittal Poland, jako następcy prawnego PHS oraz w 100% spółkach zależnych.

Z kolei pracownicy przebywający na urlopach wychowawczych lub bezpłatnych uprawnieni są do wystąpienia z wnioskiem o przedstawienie przez pracodawcę oferty rozwiązania umowy o pracę z jednoczesną wypłatą odprawy w łącznej wysokości 43 tys. zł.

Program Odejść Pracowniczych nie obejmuje i nie dotyczy pracowników Huty, którzy posiadają lub nabędą w terminie 24 miesięcy od dnia proponowanego przez pracodawcę terminu rozwiązania umowy o pracę, uprawnienia do emerytury.

Przedstawiciele związków zawodowych nie ukrywali, że tak gwałtowne zwolnienia spowodują na wielu odcinkach produkcyjnych zagrożenie zdrowia i życia pozostałych pracowników. Już teraz są one na granicy rozsądku. Przewidywane we wrześniu zwiększenie produkcji może być bardzo trudne do wykonania, bowiem w wielu przypadkach, po prostu nie będzie miał kto pracować. Na te decyzje, które powodują wśród pracowników stan zagrożenia i niepewności, nakładają się kolejne dotyczące przenoszenia pracowników do tworzonych komórek alokacji pracowników, które jeszcze raz podkreślamy, są po prostu „maślanym masłem", czyli zwykłym idiotyzmem.

Jakby tego było mało „wymyślono" kolejną rzecz - Arkusz Oceny Bieżącej Ogólny (!?). Na jego podstawie co miesiąc przełożeni mają oceniać pracowników w zakresie przestrzegania zasad BHP, dyscypliny pracy, jakości pracy, skuteczności, zaangażowania i pracy w zespole. Zatem przełożeni według własnych kryteriów i niestety często subiektywnych ocen, co miesiąc będą zajęci nie poprawą organizacji i warunków pracy, czy rozmowami z pracownikami (także tych dotyczących spraw BHP), a wypełnianiem ankiet. Ankiet, które dla uczciwego i rzetelnego pracownika, są po prostu upokarzające. Są one kolejnym, żenującym dowodem na sposób przedmiotowego traktowania pracownika. Czyżby ktoś pisał doktorat w służbach HR? Jeżeli tak, to doradzamy - dobry pracownik, to zadowolony pracownik, a nie żyjący całymi tygodniami i miesiącami w stresie bojąc się o swoje miejsce pracy.

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

odwrotnie. Niskie oceny uzyskał program TOP, do którego mniej lub więcej krytycznie odnosi się ponad połowa badanych. Mimo wszystko 56 procent osób ankietowanych wyraziło zadowolonie ze swojego miejsca pracy.

Osobną sprawą są **arkusze oceny pracownika** wystawiane przez przełożonych. Wiele osób uważa, że nie są one obiektywne i w ogóle podważa ich zasadność. Przewodniczący przestrze-

gali przed podpisywaniem arkuszy w ciemno, zdarza się bowiem, że pracownicy nawet nie zadają sobie trudu, aby zapoznać się z tą oceną, która przecież może mieć wpływ na ich dalszą karierę zawodową (np. awans, lub zaproponowanie POP).

O dokuczliwym braku informacji, jaki odczuwają **niepewni swojej przyszłości pracownicy laboratoriów** - mówił Andrzej Mazur z Kontroli Jakości. Wciąż nie wiedzą oni, co ich czeka w najbliższej przyszłości; czy i jakie laboratoria zostaną zlikwidowane, ile osób będzie pracowało w centralnym laboratorium, jeżeli takowe powstanie i czy osoby, które nie znajdą tam pracy będą mogły skorzystać z programu odpraw? Na te pytania nie otrzymali jeszcze żadnych konkretnych odpowiedzi, bazują więc na plotkach, które tylko podsycają ich niepokój. Chcieliby zorganizować spotkanie, na którym wyjaśnione zostałyby im te kwestie, nie wiedzą jednak do kogo kierować wszystkie te pytania.

Przewodniczący KRH Władysław Kielian odpowiedział przedstawicielowi NKJ, że z informacji jakie on posiada wynika, że nie został jeszcze wypracowany ostateczny projekt zmian obejmujących laboratoria i dopóki takowy nie powstanie, nikt nie będzie w stanie odpowiedzieć na pytania pracowników. Wspomniał też, że rozmawiał na ten temat z osobami odpowiedzialnymi za ten projekt i otrzymał zapewnienie, że zostanie poinformowany natychmiast, gdy prace zostaną sfinalizowane. Gdyby stało się to po 30 września, a więc po wygaśnięciu POP, „Solidarność" wystąpi do dyrektora personalnego o możliwość - w przypadku pracowników laboratoriów - indywidualnego rozpatrywania wniosków o odejścia na odprawy.

Brak informacji doskwiera także pracownikom spółki Sukurs. Chcieliby wiedzieć, **od kiedy straż pożarna zostanie włączona do huty i w jakim składzie osobowym**. Prawdopodobnie do huty przejdzie 25-35 osób, jednak nie są to dane oficjalnie potwierdzone. Jak powiedział przewodniczący z tej spółki, trudno mówić o zapewnieniu dostatecznej ochrony przeciwpożarowej przy tak małym stanie osobowym (już dziś podczas dyżuru jest tylko 6 osób na remizie). W razie nieszczęścia trzeba będzie wzywać straż państwową, która nie będzie w stanie zapewnić tak szybkiej pomocy jak straż będąca na miejscu w zakładzie.

Tylko na jedno pytanie przewodniczący uzyskał odpowiedź. Straż nie zostanie wcielona do huty od 1lipca, bo gdyby to była prawda, związki zawodowe zostałyby poinformowane o tym przez pracodawcę już miesiąc temu.

Uwaga, zebrania przewodniczących nie będą się odbywały przez dwa kolejne miesiące wakacyjne.

Ustawa antykryzysowa ustawą antypracowniczą

O ponad 100 zł spadły w maju wynagrodzenia przeciętne wobec kwietnia. Jednocześnie wzrosło bezrobocie przekraczając 11%. Kryzys daje więc znać o sobie coraz boleśniej. Wreszcie zauważył to rząd - w sejmie odbyło się pierwsze czytanie ustawy antykryzysowej - tyle tylko, że nie do końca wiadomo, z kim rząd ostateczny kształt ustawy uzgadniał, bo na pewno nie z partnerami społecznymi.

NSZZ „Solidarność" z zaniepokojeniem stwierdza, że w ostatecznym projekcie rządowym skierowanym do Sejmu, bez konsultacji z partnerami społecznymi znalazły się zapisy umożliwiające wprowadzenie 12-to miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy dla wszystkich przedsiębiorców niezależnie od ich sytuacji finansowej.

Wprowadzone zmiany oznaczają w praktyce wydłużenie cza-

dokończenie na str. 4

DYREKTOR GENERALNY na WALCOWNI ZIMNEJ

Tydzień temu nowy Dyrektor Generalny AMP S.A. Sanjay Samaddar spotkał się z pracownikami Walcowni Zimnej. Spotkanie miało na celu zapoznanie załogi z sytuacją firmy na tle ogólnej sytuacji w gospodarce oraz przedstawienie zamierzeń pracodawcy, podyktowanych - jak twierdził dyrektor - koniecznością utrzymania się na rynku i obroną przed kryzysem. Trudna sytuacja rynkowa wymaga nietypowych działań i elastyczności, mówił. Dzięki czemu możemy przetrwać ten ciężki okres? Ano, przede wszystkim analizując koszty i wprowadzając daleko idące oszczędności.

Decyzja, które zakłady będą kontynuowały produkcję musi być oparta na analizie rynku. Nie można lekceważyć konkurencji ze strony Rosji czy dynamicznie rozwijającego się rynku azjatyckiego, który rośnie w siłę dzięki niskim kosztom produkcji i jednoczesnym wzroście konsumpcji. Spadek popytu na nasze produkty spowodował, że w hutach europejskich ArcelorMittal działa obecnie jedynie 9 wielkich pieców. Założenie było takie, by w każdym kraju posiadającym hutę z pełnym cyklem produkcyjnym działał tylko jeden wielki piec. W Polsce odstąpiono od tej zasady. Ponieważ są dwie takie huty, w każdej z nich pracuje jeden wielki piec, choć wykorzystuje jedynie 50 proc. swoich możliwości produkcyjnych. Dyrektor nie ukrywał, że utrzymywanie obu stalowni jest dużym kłopotem, ale poprzez wyłączenie większego pieca w Eisenhüttenstadt uda się to jakoś zrównoważyć. Zabiegi polegające na przeniesieniu produkcji do jednego zakładu, kosztem innego, mniej nowoczesnego i mniej wydajnego, skutkują obniżką kosztów i dobrze wpływają na ich konkurencyjność. Przykładem jest tu przejęcie części zamówień z Ostrawy do Krakowa i Sosnowca, a z drugiej strony przekierowanie do huty w Ostrawie części produkcji z walcowni średniej w Dąbrowie. Zmieniające się warunki rynkowe, ich nieprzewidywalność, powodują, że wcześniej podjęte decyzje ulegają zmianie, czego przykładem jest kontynuowanie produkcji w krakowskiej ocynkowni ogniowej, przeznaczonej wcześniej do zamknięcia.

Jeśli chodzi o polskie huty to szczęśliwie udało się zakończyć większe inwestycje jeszcze przed kryzysem. Przeznaczono na nie 2,5 mld dolarów. Dzięki temu mamy najnowocześniejszą na świecie walcownię gorącą, najlepszy w Europie COS, także nowa linia powlekania organicznego w Świętochłowicach należy do najnowocześniejszych tego typu instalacji w Europie. Niestety, wciąż mamy za wysokie koszty. Na przykład: mimo wzrostu zamówień dla obu krakowskich walcowni nie zarabiamy, bo pracujemy na drogich surowcach zakupionych jeszcze w ubiegłym roku. Musimy też wiele zrobić, mówił dyrektor, aby poprawić jakość produktów, gdyż z tego powodu tracimy część klientów.

Sanjay Samaddar apelował o zrozumienie sytuacji i wsparcie ze strony załogi, od której także wymagać się będzie pewnej elastyczności (urlopy postojowe, tymczasowe przeniesienia). Odpowiadając na pytania, zadawane głównie przez przedstawicieli związków zawodowych, nie dawał nadziei na rychłą stabilizację. W związku z tym nie chciał nic obiecywać w sprawie przedłużenia Pakietu Socjalnego czy podjęcia rozmów na tematy płacowe. Tylko pełne obłożenie zamówieniami może poprawić sytuację, od tego zależy też, kiedy wznowiona będzie produkcja na Koksowni. Stałe ulepszanie produktu wychodzącego z polskich hut to - jego zdaniem - szansa na zwiększenie sprzedaży i w konsekwencji lepsze zarobki dla pracowników.

47 Centralny Rajd Hutników Pokrzywna 2009

I kolejny już, tym razem 47 Centralny Rajd Hutników za nami. Tego roku, po raz pierwszy w historii rajdów, Organizatorzy zaprosili nas w Sudety. Meta imprezy zorganizowana była w Pokrzywnej - wsi letniskowej należącej do gminy Głuchołazy, będącej centrum turystycznym Gór Opawskich (najbardziej na wschód wysuniętej części Sudetów).

Miejscowość ta powstała w 1551 r., jako osada leśna. Jej mieszkańcy mieli pilnować tamtejszych lasów. Pierwsi turyści, którzy zaczęli tu przybywać po 1824 roku, nazwali okolicę Górnośląską Szwajcarią. W latach 90 XIX w. oznakowano pierwsze szlaki turystyczne. Duży rozwój turystyki nastąpił przed I wojną światową, kiedy zbudowano tu linię kolejową i otwarto drogę z Prudnika do Głuchołaz. Atrakcyjność Pokrzywnej wzrosła po wybudowaniu zalewu na Złotym Potoku. Tyle tytułem wstępu, gdyż tereny te z racji większej odległości są jednak dla nas Krakusów mniej popularne.

Nasza grupa rajdowa miała swoją bazę noclegową i wypadową do wycieczek w miejscowości Bolesławów. Pierwotnie była to osada górnicza (kopalnia srebra), obecnie również podobnie jak Pokrzywna - jest to wieś letniskowa. Oddalenie od mety rajdu rekompensował standard noclegów, smaczna kuchnia i sympatyczni gospodarze dwóch sąsiadujących ze sobą ośrodków, w których rozlokowana była nasza 113-osobowa drużyna (plus zaprawione w rajdach nasze czworonogi). Najdłuższą trasę, ze zdobycie Śnieżnika, z racji możliwości czasowych (cały dzień do dyspozycji) mieliśmy zaplanowaną na piątek. Zgodnie z planem została ona zrealizowana, choć można by pomyśleć, że Liczyrzepa, tamtejszy „Duch Gór" postanowił sprawdzić, czy jesteśmy godni wstąpić w progi Jego Królestwa.

Wypuścił nas na szlak przy pochmurnej aurze, dość chłodnej. Potem spuszczał na nas kolejno mgłę na przemian z gęstymi chmurami (skrzętnie chroniąc widoki), kropiąc nas obficie deszczem, czym nadal nas nie przestraszył. Widząc to, w łaskawości swojej poświecił trochę słoneczkiem, za chwilę jednak uraczył nas solidnie gradem. Gdy i to nie pomogło, znowu trochę nas ogrzał, na koniec wezwał na pomoc solidną burzę z ulewnym deszczem. Rajdowicze nie dali się jednak przestraszyć, co poniektórzy zdarli nawet na trasie buty, a Liczyrzepa chrzest bojowy nam zaliczył i w następne dni nie skąpił już ani słońca ani widoków z Biskupiej Kopy, Iglicznej, czy przy Wodospadzie Wilczki w urokliwym Międzygórzu. Pogoda i gorąca atmosfera dopisały również na mecie rajdu i podczas naszego pożegnalnego grilla i zielononocnych tańców pod gwiaździstym niebem, gdy niespodziewanie okazało się, że gospodarz naszego ośrodka jest doskonałym DJ-em, solistą i tancerzem…pochodzącym z Krakowa (choć może to był tylko miły ukłon marketingowy w naszą stronę?). Niedzielny powrót do Krakowa nieco się opóźnił (ekipa z jednego ośrodka została nawet pożegnana przez kapelę ludową), ale chyba wszyscy wrócili zadowoleni! Teraz musimy tylko czekać na ogłoszenie miejsca przyszłorocznego rajdu, które na razie pozostaje wielką niewiadomą! A może spełnią się marzenia niektórych uczestników o ponownym zawitaniu hutników do Zawoi? Poczekamy, zobaczymy…

P.S. W tym miejscu pragnę jeszcze pozdrowić w imieniu całej ekipy stałe Uczestniczki rajdów i wycieczek, które z przyczyn losowych nie mogły być w tym roku z nami. Szczere życzenia od Koleżanek i Kolegów, myślę, że będą miały cudowną moc i pomogą szybko wrócić Zosi i Bogusi na wycieczkowe trasy. Brakowało nam Waszych uśmiechów i piosenek! Ściskamy mocno!

Uczestniczka Rajdu

Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej
Fundacja Pro Vitalis oraz Centrum Medyczne „Ujastek"
***zapraszają** w dniu 27 czerwca 2009 roku*
w ramach akcji prozdrowotnej
„Zdrowie wieku dojrzałego"
na bezpłatne badania przesiewowe i konsultacje lekarskie:

badania videodermatoskopowe zmian skóry w kierunku czerniaka,
badania spirometryczne określające wydolność płuc,
badanie densytometryczne w kierunku osteoporozy,
konsultacje chirurgiczne w zakresie schorzeń układu ruchu,
konsultacje internistyczne w kierunku chorób cywilizacyjnych,
badania EKG i elektroniczne pomiary ciśnienia,
pomiary glukozy i cholesterolu we krwi,
porady dietetyczne – wzory diet,
porady dla kobiet w ciąży i młodych matek,
które odbędą się w godzinach 8⁰⁰-15⁰⁰
w Przychodni Lekarskiej, os. Na Skarpie 64

dok. ze str. 3 **USTAWA ANTY ...**

su pracy, 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 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.

Poza tym, dwunastomiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, przewidziany w jednym z projektów ustaw z pakietu antykryzysowego, może spowodować utratę prawa do wcześniejszej emerytury. Prawo do wcześniejszej emerytury (tzw. pomostowej) mają osoby pracujące w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Mogą oni odejść na emeryturę po ukończeniu 55 lat (kobiety) lub 60 lat (mężczyźni) i przepracowaniu w trudnych warunkach 15 lat. Warunkiem jest jednak, aby przez cały ten czas pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy. Zapisy pakietu antykryzysowego o 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym przewidują, że przez pewien czas, gdy firma będzie miała mniej zamówień, pracownik będzie pracował np. tylko 6 godzin dziennie. Potem to odrobi, pracując np. po 10 godzin dziennie. Ten pierwszy okres nie będzie jednak uwzględniany do 15-letniego stażu, wymaganego do uzyskania emerytury pomostowej.

Premia za czerwiec w ArcelorMittal Poland wynosi średnio 82 zł na pracownika.

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 24.06.2009 r. Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, www.solidarnosc.krhhts.pl