ARCELORMITTAL POLAND S.A.
KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW
NSZZ Solidarność

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 10/1030
11 marca 2009 r.
Kraków

ZAKŁADOWA KOMISJA KOORDYNACYJNA

W poniedziałek odbyło się posiedzenie Zakładowej Komisji Koordynacyjnej NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland. Wzięli w nim udział, na razie w roli obserwatorów, także przewodniczący „Solidarności" z przyłączonych hut: Królewskiej i Batory. Zanim pojawili się zaproszeni goście zrealizowane zostały pierwsze punkty programu posiedzenia.

Wiceprzewodniczący ZOK Jerzy Goiński podzielił się informacjami z Rady Nadzorczej ArcelorMittal Poland. Od ostatniego posiedzenia ZOK nie odbyło się żadne posiedzenie Rady, jednak poprzez obiegowe głosowanie przyjęty został nowy schemat organizacyjny ArcelorMittal Poland. Nowy schemat wszedł w życie od 5 marca br. Głównymi zastrzeżeniami przedstawicieli pracowników w RN do uchwały przyjmujcej propozycje, było wyprowadzenie poza struktury ArcelorMittal Poland całości handlu wyrobami do luksemburskiej spółki.

Zabierając głos, **prezes Zarządu ArcelorMittal Poland Gregor Muenstermann, przybliżył zebranym obecną sytuację w Spółce.** Produkcja i sprzedaż stali w Polsce i Europie w dalszym ciągu jest na niskim poziomie. Duże firmy, odbierające hutnicze wyroby, mają bardzo poważne kłopoty. Według oceny prezesa, w gorszej sytuacji są jednak zachodnioeuropejskie zakłady hutnicze. ArcelorMittal Poland funkcjonuje na niepełnych mocach produkcyjnych dwóch wielkich pieców. W dalszym ciągu na magazynach są zapasy, chociaż w ostatnim okresie zaczęły one maleć. W marcu daje się zauważyć lekki wzrost zamówień, chociaż daleko im do stanu zadawalającego. Cały czas jest duża presja na obniżanie kosztów. Pocieszającym jest fakt związany ze spadkiem cen surowców.

Polska, jak na razie, jest dobrym rynkiem do sprzedaży stali, dlatego też rozpoczęła się tutaj batalia wśród konkurencji. Coraz więcej stali sprowadzanej jest z krajów Europy Wschodniej.

Pierwsze z pytań do prezesa Zarządu dotyczyło planowanych zmian w służbach utrzymania ruchu oraz spółek obsługujących hutę (L. Majchrzak., T. Stasielak, S. Lebiest). G. Muenstermann przyznał, że w tym obszarze jest i będzie przeprowadzana reorganizacja, choć nie jest jeszcze do końca sformułowany docelowy etap. Dyrekcja musi w jasny sposób powiedzieć kto i za co odpowiada. Idea reorganizacji polegała będzie na włączeniu lub wyłączeniu z huty pewnych komórek oraz na zmniejszeniu liczby spółek zależnych poprzez ich scalenie. W uzupełnieniu prezes stwierdził, że prawdopodobnie spółka Group Service (IPS GS) zostanie podzielona na wytwórstwo części zamiennych i część remontową. Podobnie będzie także z Zakładem Automatyzacji - *część chcemy włączyć do Huty, pozostałą część do Group Service - gdzie są dość skomplikowane procedury kosztowe*. Z kolei odnosząc się do spółki Kolprem prezes za-

dokończenie na str. 2

Będzie nagroda

Głównym tematem ostatniego spotkania zespołu roboczego, który odbył się w dniu 9 marca br., były rozmowy dotyczące wypłaty nagrody za wzmożony wysiłek w roku ubiegłym. Zasady wypłaty nagrody nie powinny się zmienić, tym bardziej, że pracodawca zaproponował regulamin, który stosowany był w roku ubiegłym przy wypłacie nagród za 2007 rok.

Strona społeczna dodatkowo wnioskowała, by wszyscy pracownicy ArcelorMittal Poland otrzymali nagrody w równej wysokości oraz sugerowała objęcie nagrodą pracowników hut Królewskiej i Batory, które od bieżącego roku stały się integralną częścią ArcelorMittal Poland. Jednak z rozmów wynika, że do pierwszego z wniosków pracodawca raczej się nie przychyli.

Zaproponowano, by wypłatę dodatkowej nagrody za wzmożony wysiłek podzielić na dwie części i wypłacić w ratach. Pierwszą z nich pracownicy otrzymaliby wraz z wynagrodzeniem za marzec, a więc przed świętami wielkanocnymi. Drugą część proponuje się wypłacić w czerwcu lub we wrześniu. Związki zawodowe bardziej przychylają się do wcześniejszego terminu. Na pytanie, w jakiej średniej wysokości można się spodziewać nagrody, pracodawca odpowiedział, że jest ona obecnie przeliczana i kwota ta zostanie podana na kolejnym spotkaniu, które odbędzie się w dniu 17 marca br.

W związku z przyłączeniem dwóch hut do ArcelorMittal Poland powiększył się stan liczebny zespołu roboczego - tak strony związkowej, jak i pracodawcy. Dyrekcja personalna nie ukrywa, że rozmowy w tak szerokim gronie stają się coraz bardziej skomplikowane.

Wjazdy na razie bez zmian

Z udziałem prezesa Zarządu Gregora Muenstermanna, członka Zarządu Wima van Gervena, szefa biura BHP Teresy Godoj, p.o. szefa ochrony Pawła Pirańskiego, dyrektor działu płac i kadr Andrzeja Węglarza i dyrektora naczelnego krakowskiego oddziału Jacka Wolińskiego oraz przedstawicieli największych organizacji związkowych odbyło się spotkanie poświęcone ograniczeniu wjazdów prywatnymi samochodami na teren ArcelorMittal Poland. Spotkanie w takim składzie świadczyło o randze tego społecznego tematu dla środowiska hutniczego.

Po przedstawieniu sytuacji dotyczącej wjazdów oraz propozycji oszczędnościowych i wysłuchaniu argumentacji przewodniczących organizacji związkowych, pracodawca odwołał decyzję o ograniczeniu wjazdów samochodami prywatnymi na teren Huty. Nie wycofał się jednak z programu oszczędnościowego, który polegał będzie na ograniczeniu czasowym i otwarciu bramy nr 2 do godzin na łamaniu zmian (5.15 - 7.15 oraz 13.15 - 15.15). W soboty i niedziele podobnie będzie otwarta

dokończenie na str. 4

dok. ze str. 1 **ZAKŁADOWA KOMISJA ...**

pewniał, że spółkę tą ominą przekształcenia. Obecne zmiany Zarządu Kolpremu nie powinny się w jakikolwiek sposób odbić na pracownikach. Zmiana ta polega na wprowadzeniu, jak to określił prezes „nowej krwi". Potrzebne są nowe pomysły i rozwiązania umożliwiające rozwój transportu, także tego zewnętrznego.

- Jakie są korzyści wynikające z wprowadzenia nowego schematu organizacyjnego? (K. Stypuła). - Oprócz uproszczenia samego schematu, to poprawa komunikacji pomiędzy pracownikami a Zarządem były inspiracją wprowadzenia nowego schematu. Dobra komunikacja z załogą przekłada się na wyniki produkcyjne - twierdził G. Muenstermann.

Prezes pytany był również, czy jest gotów na rozpoczęcie rozmów dotyczących przedłużenia zapisów Pakietu Socjalnego na kolejne lata (K. Stypuła). Kiedy prywatyzowane były Polskie Huty Stali czymś normalnym były negocjacje Pakietu Socjalnego, który miał być pewnego rodzaju gwarancją dla pracowników przy nowym, nieznanym inwestorze. Teraz właściciel jest znany i znane są jego zamiary. Część z obowiązujących postanowień Pakietu można będzie zawrzeć w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy poszerzając ten dokument. Rozumiem, że chodzi o gwarancje zatrudnienia - konkludował prezes. Nie chodzi o to, aby jak najwięcej ludzi zwolnić, bo głównym kapitałem są właśnie ludzie - kontynuował. Nawet jeśli te gwarancje nie będą podpisane, nie oznacza to zwolnień. Potrzebujemy do produkcji dobrych pracowników.

Często pojawiają się głosy, że właściciele mają zamiar sprzedać ArcelorMittal Poland. Czy to prawda? (J. Goiński) Nie ma takich planów, pan Mittal nigdy nie wspominał o takich zamiarach - odpowiedział na ostatnie z pytań G. Muenstermann.

Następnym „przepytanym" gościem był dyrektor personalny Andrzej Wypych.

Pierwsze z pytań do dyrektora dotyczyło redukcji zatrudnienia (W. Kielian, L. Majchrzak). W okresie grudzień 2008 r. - luty 2009 r. z ArcelorMittal Poland odeszło około 700 osób. Jednocześnie dyrektor przypomniał, że w I kwartale br. powinno odejść 1250 pracowników (decyzja korporacyjna). Do tej liczby powinno dodać się ilość zwolnionych osób w innych hutniczych spółkach. W całym roku, w Polsce z zakładów ArcelorMittal Powinno odejść 2,5 tys. osób (w tym np. huta warszawska i koksownia Zdzieszowice) i jest to decyzja tzw. programu regionalnego. W tym momencie rozgorzała dyskusja, ponieważ w żadnym dokumencie przedstawianym na posiedzeniach Europejskiej Rady Zakładowej taka cyfra nie występowała. - Wszyscy wiemy, że jest duży kryzys i w związku z tym są ogromne naciski na ograniczanie zatrudnienia. Obecne zwolnienia nie przyniosą od razu efektów, firma odczuje je dopiero w roku przyszłym. Dla wszystkich przychodzi taki moment, że staje pod ścianą i musi podjąć decyzje, których wolałby nie podejmować - tłumaczył dyrektor. Przewiduje on, że w tym roku na POP odejdzie z ArcelorMittal Poland ok. 600-700 osób. Nie przewiduje się odejść na tzw. E-48. Obecnie w ArcelorMittal Poland pracuje około 11800 osób.

Przy tej okazji poruszony został temat zatrudnienia w spółkach (T. Stasielak). Dyrektor zapewniał, że zwolnienia pracowników nie są jego ulubionym zajęciem. Jest to obrona przed kryzysem i ostateczność, by uchronić pozostałych pracowników. A. Wypych zobowiązał się do przedstawienia limitów odejść pracowniczych w spółkach zależnych.

Przedstawiciele z hut niedawno włączonych pytali się **dlaczego dokument potwierdzający minimalne wynagrodzenie w wys. 2 tys. zł, nie jest wprowadzany w hutach Królewskiej i Batory.** - Ponieważ dotyczył on rozmów ze związkami zawodowymi za 2008 rok.

Proszono także o wyjaśnienia dotyczące korekt składek odprowadzanych do ZUS z tytułu Karty Hutnika (R. Wątkowski, L. Majchrzak). Do 15 marca zostaną wysłane do ZUS pierwsze kontrolki pracowników Huty. Jeżeli zostaną one uznane, to kierowane będą kolejne listy - odpowiadał dyrektor. Trzeba jednak uzbroić się w cierpliwość, bo odtworzenie 117 miesięcy wynagrodzeń wstecz każdego pracownika stanowi niełatwe zadanie dla służb płacowych, tym bardziej, że zdarzają się przypadki zniszczenia taśm AKP i trzeba sięgać do papierowych dokumentów. Z drugiej strony jeżeli komuś wydaje się, że ZUS lekką ręką zwróci 100 mln zł, to jest w błędzie - mówił A. Wypych. Oświadczył także, że bez względu gdzie obecnie były pracownik jest zatrudniony będzie on objęty procesem zwrotu nadpłaconych do ZUS kwot. Odnosząc się do sugestii o zwrocie również odsetek stwierdził, że ArcelorMittal Poland nie jest stroną, która może domagać się zwrotu odsetek. - Te pieniądze pochodzą z wynagrodzeń pracowniczych, a więc każdy z pracowników będzie się mógł domagać w sądzie od ZUS naliczenia i zwrotu odsetek. Służby pracownicze mogą ewentualnie pomóc w prowadzeniu takiej sprawy. Sam również uważam, że pracownikom należą się odsetki - dodał.

Oczywiście nie zabrakło pytania o podwyżki płac. - Będą, ale nie w tym roku - odpowiadał A. Wypych i zapewniał, że nikomu w tej firmie nie zależy na tym, by nie rozmawiać o podwyżkach wynagrodzeń. Kiedy sytuacja w ArcelorMittal Poland pozwoli na to, będziemy rozmawiać o podwyżkach płac - mówił dyrektor. Jednocześnie nie wykluczył, że w roku przyszłym rozmowy mogą być prowadzone również o rekompensacie wynagrodzenia za 2009 rok.

Członkowie ZKK z hutniczych spółek chcieli wiedzieć, czy w ich miejscach pracy także zostaną wypłacone nagrody za dobre wyniki pracy. W spółkach powinien zostać wyliczony podobny algorytm, który zależał będzie od wyników finansowych danej spółki. Tam gdzie były zyski, takie nagrody powinny zostać wypłacone - zapewniał dyrektor. Z tą wypowiedzią nie zgadzali się zebrani stwierdzając, że wyniki tej, czy innej spółki są uzależnione od właściciela, czyli ArcelorMittal Poland. To dyrekcja Huty narzuca stawki godzinowe za wykonaną pracę, to nie spółka decyduje o zleceniach i zakresie wykonywanych prac. Wysokość nagrody za 2008 rok w spółkach powinna być w tej samej wysokości co w ArcelorMittal Poland, bo na ogólny wynik grupy składa się również praca osób wykonujących swoje zadania w spółkach zależnych - argumentowano.

Na zakończenie swoich wypowiedzi dyrektor A. Wypych odniósł się do prawa w Polsce nie przewidującego wypłaty zasiłku w wysokości np. 1200 zł pracownikom firm znajdującej się w trudnej sytuacji gospodarczej i finansowej i nie wynikłej z jej winy, bez rozwiązywania umów o pracę.

Przewodniczący ZOK Władysław Kielian zdał relację z ostatnich posiedzeń prezydium Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal, o którym pisaliśmy w jednym z ostatnich biuletynów.

Na zakończenie obrad ZKK omówione zostały sprawy finansowe Związku, a także podjęto decyzję o zwołaniu Walnego Zebrania Delegatów ZOK na dzień 23 kwietnia br.

Materiały z ERZ (część 2)

Na zlecenie Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal firma ekspercka Syndex przygotowała trzyczęściowy raport, z którego pierwszą część przedstawiliśmy w wielkim skrócie w poprzednim biuletynie.

W części drugiej raportu zawarta jest **analiza projektu redukcji kosztów ogólnych i administracyjnych (SG&A)** w europejskich przedsiębiorstwach ArcelorMittal. Dla większej przejrzystości autorzy raportu najpierw zaprezentowali *całość procesów w oparciu o bardzo zróżnicowane pod względem szczegółowości informacje*, a następnie przeszli do *kwestii redukcji zatrudnienia i kosztów* w rozbiciu na poszczególne kraje (Belgia, Czechy, Niemcy, Hiszpania, Francja, Włochy, Luksemburg, Polska i Rumunia).

Wybraliśmy dla Państwa kilka fragmentów ww. opracowania. Choć siłą rzeczy są one wyrwane z kontekstu, pozwalają porównać skalę planowanych redukcji w różnych krajach, jak również zwracają uwagę na pewne związane z tym zagrożenia.

Autorzy raportu piszą m.in.:

t Jeśli chodzi o czysto dobrowolne odejścia o takim zasięgu, jak się ogłasza, to w większości krajów nie odpowiada to rzeczywistości i należałoby je nazwać „podwójnie dobrowolnymi", to oznacza zaakceptowanie wniosków o odejście przez dyrekcję i w pewnych przypadkach wskazanie stanowisk do likwidacji.

(..) Są jednak silne przesłanki by sądzić, że końcowa liczba przekroczy likwidację 6000 stanowisk (...)

t Raczej zmienność niż likwidacja

(...) Grupa łączy redukcję kosztów ogólnych z zagadnieniem konieczności uelastycznienia lub nadania cech zmienności kosztom stałym. Na to pytanie odpowiedziała zatrzymaniem wielu urządzeń przemysłowych pod koniec 2008 r. Czemu więc nie zastosować tego rozwiązania wobec pracowników zatrudnionych w działach usług ogólnych i administracyjnych? Dlaczego nie dać pracownikom wyboru między czasowym brakiem aktywności z zachowaniem umowy o pracę i wynagrodzenia, a naprawdę dobrowolnym odejściem? Takie rozwiązanie byłoby z pewnością korzystniejsze od likwidacji zatrudnienia, które będzie wymagało rekrutacji wykwalifikowanej, czasowej siły roboczej do wielu usług, jak tylko nastąpi wznowienie produkcji.

t Sprawiedliwy podział kosztów i zysków - warunkiem skutecznych planów na przyszłość

(...) Niewypłacanie dywident (które stanowią jeden z głównych wydatków grupy w 2007 i 2008 roku) wzmocniłoby spójność grupy w okresie silnej niepewności gospodarczej i społecznej. W ten sposób grupa zbudowałaby swoją przyszłość, jednocześnie zachowując równowagę gospodarczą i finansową, konieczną dla przedsiębiorstwa.

t W miarę odejść, plan oszczędności SG&A pociągnie za sobą pogorszenie stanu środków pieniężnych, kiedy będą wypłacane różne należne odszkodowania. (...) Mimo, że nie dostaliśmy od dyrekcji odpowiedzi odnośnie sumy kosztów planu SG&A można przyjąć, że w 2009 roku będzie on wyższy od spodziewanych oszczędności.

t Bezpieczeństwo i higiena pracy ogłoszone zostały jako priorytet nr 1 grupy ArcelorMittal. Jednak grupa zakłada zmniejszenie o 17% personelu przydzielonego do zadań związanych z bhp. (...) Każda likwidacja stanowisk w dziale bezpieczeństwa i higieny pracy może mieć negatywny wpływ na warunki pracy zatrudnionych. Wg danych z końca listopada w 2008 r. 86 osób (63 pracowników wewnętrznych i 25 pracowników firm podwykonawczych) poniosło śmierć w wyniku wypadków przy pracy, jakie miały miejsce w różnych zakładach pracy.

t Francja, Belgia i Luksemburg skupiają 82% zatrudnionych w shared service Zakupy i Sourcing. W tej grupie pracowników redukcja dotyczy 34,3 personelu, natomiast w dziale IT (systemy informatyczne) - 11%. (...) Ponieważ we Francji skupia się ponad połowa zatrudnienia IT, jest prawdopodobne, że na pierwszym miejscu będzie to dotyczyło personelu francuskiego.

t Ograniczenie zatrudnienia w niektórych krajach

BELGIA - zakłada się likwidację około 800 stanowisk pracy spośród 3.221 zatrudnionych w SG&A, czyli blisko 1/4 zatrudnienia tego działu. Plan dobrowolnych odejść ustala kwotę odprawy od 1 do 30 miesięcznych wynagrodzeń brutto plus dodatkowa odprawa uzależniona od kategorii zawodowej, stażu pracy i terminu otrzymania wniosku.

CZECHY - 336 stanowisk do likwidacji, w tym 308 w samej Ostrawie. W Ostrawie pracownik może być wysłany na bezrobocie techniczne. Za okres przestoju otrzymuje 70% ekwiwalentu wynagrodzenia za płatny urlop, czyli około 80% zasadniczej pensji (ale tylko przez 22 dni technicznego bezrobocia).

NIEMCY - likwidacja 600 stanowisk; ok. 70% poprzez stopniowe odejścia na wcześniejszą emeryturę, 30% poprzez inne dobrowolne odejścia z wypłatą odpraw (średni koszt planu sięga 70 tys. euro na pracownika).

HISZPANIA - program redukcji zatrudnienia zakłada likwidację 600 stanowisk pracy, czyli 21% całego zatrudnienia w SG&A. Przejścia na emeryturę i wcześniejszą emeryturę stanowią 53,3% wszystkich odejść.

FRANCJA - planowana jest likwidacja 1.400 stanowisk pracy wśród omawianej grupy zatrudnionych, co oznacza prawie 1/4 zatrudnienia SG&A. Koszt działań związanych z odejściami (wdrożenie systemu dobrowolnych odejść) ocenia się na 86 tys. euro na 1 pracownika.

WŁOCHY - likwidacja 120 stanowisk powinna dotknąć przede wszystkim usługi SG&A, ale odejścia mogą dotyczyć także niektórych pracowników produkcji. Koszt planu sprowadza się do systemu zachęt przewidzianych w porozumieniu podpisanym ze związkami.

LUKSEMBURG - redukcje zatrudnienia wyniosą 430 etatów w samych SG&A. Program dobrowolnych odejść przewiduje odprawy od 6-miesięcznych dla pracowników ze stażem poniżej 5 lat do 18-miesięcznych przy stażu powyżej 25 lat. Pracownik ma prawo do powrotu do firmy przez okres 2 lat, jednak musi wtedy zwrócić kwotę równą 6-miesięcznemu odszkodowaniu z tytułu dobrowolnego odejścia.

POLSKA - 968 stanowisk pracy w SG&A podlega bezpośrednio redukcji (początkowo przewidywano 1.250) przy w sumie 3.353 stanowisk w SG&A (wg stanu na 7.01.2009). 50 proc. redukcji zatrudnienia SG&A odbędzie się wewnątrz AMP.

RUMUNIA - na 1.487 etatów stałych w działach SG&A likwidacji ulega 438. W przeliczeniu na procenty: o 79% redukcja funkcji pomocniczych i dotyczących konserwacji, o 33% redukcja finansów i o 18% zaopatrzenia/ zakupów. Odejścia z pracy mają charakter dobrowolny, ale dyrekcja zastrzega sobie prawo odmowy odejścia. Odprawa (jej część zmienna) zależy głównie od stażu pracy.

POP w Zakładzie Automatyzacji

Jak już wspomnieliśmy w jednym z ostatnich numerów NBS, w spółkach także wprowadzany jest Program Odejść Pracowniczych. Tym razem uzgodnione zostały zasady odejść w spółce HK Zakład Automatyzacji. Obowiązywał on będzie w okresie marzec-czerwiec 2009 r. W tym okresie pracodawca może wystąpić z ofertą rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników. Osoby, którym zaproponowane zostaną odejścia, będą uprawnione do otrzymania odprawy w wysokości:

- 60 tys. zł - jeżeli staż pracy wynosi mniej niż 25 lat,
- 70 tys. zł - jeżeli staż pracy wynosi co najmniej 25 lat,
- 43 tys. zł - jeżeli przebywają na urlopach wychowawczych lub bezpłatnych.

Nie dotyczyło to będzie pracowników zatrudnionych po 1 października 2006 r., posiadających staż pracy krótszy niż 5 lat i posiadających lub nabywających uprawnienia do emerytury w terminie 18 miesięcy od dnia proponowanego przez pracodawcę terminu rozwiązania umowy o pracę. Ci pracownicy będą uprawnieni do otrzymania odprawy wynikającej z ustawy (tzw. marcowej), rekompensaty stanowiącej iloczyn miesięcznego wynagrodzenia oraz liczby pełnych miesięcy przypadających od dnia rozwiązania umowy o pracę z pewnymi uwarunkowaniami, odprawy emerytalno-rentowej oraz rekompensaty nagrody jubileuszowej, w przypadku nabycia uprawnienia w okresie 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę.

PRAWDY I MITY O EMERYTURACH

Dzięki ustawie wydłuży się okres aktywności zawodowej.

NIEPRAWDA! Ustawa w żaden sposób **nie skłania pracodawców do poprawiania warunków pracy** oraz wprowadzania takich metod zarządzania, które wspomagałyby pracowników w wydłużaniu okresu aktywności zawodowej. Również rządowy projekt aktywizacji zawodowej starszych pracowników 50+ pozostaje tylko **zbiorem intencji**, a nie konkretnych propozycji dla pracowników. **Rząd nie ma propozycji dla starszych pracowników!**

Emerytury pomostowe obciążają Fundusz Ubezpieczeń Społecznych.

NIEPRAWDA! Na emerytury pomostowe **mają składać się pracodawcy** zatrudniający pracowników w warunkach szczególnych i szczególnym charakterze. Będzie to, oddzielony od Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Emerytur Pomostowych. W przyszłym roku pracodawcy nie będą ponosić żadnych kosztów - wszystkie składniki opłaci budżet państwa. Niektórych może to skłonić do zwolnienia pracowników, którzy mają uprawnienia do pomostówek i zatrudnienia ich ponownie, ale już bez konieczności płacenia składki na FUP. Ponadto nikt nie bierze pod uwagę środków odprowadzanych na przyszłą emeryturę przez samego ubezpieczonego - dlaczego z jego pieniędzy **miliardy zarabiają Otwarte Fundusze Emerytalne**, a on ma być **skazany na pracę do śmierci?!**

Szerokie prawo do emerytur pomostowych to powstanie wielkiej armii młodych emerytów.

NIEPRAWDA! Z tego prawa **pracownik może, ale nie musi** skorzystać. Polacy powinni mieć **możliwość wyboru**. Taki wybór pozostawiają pracownikom systemy emerytalne w wielu krajach europejskich, nawet tych, gdzie standard życia i warunki pracy pozwalają pracownikom na dłuższy okres aktywności zawodowej.

dok. ze str. 1 **WJAZDY NA RAZIE BEZ ZMIAN**

brama nr 5. W pozostałe dni będzie ona funkcjonowała jak dotychczas. Brama nr 8 zostanie zamknięta, ponieważ jak uzasadniano, jest tam stosunkowo niewielka ilość wydanych wjazdów i to głównie dla firm zewnętrznych.

W przyszłości bramy nr 2 i 8 mają zostać przesunięte wraz z ogrodzeniem huty, wtedy za bramę nr 8 będą odpowiadać mieszczące się w tym rejonie spółki. O wprowadzanych zmianach pracodawca musi powiadomić Policję, która decydowała będzie o korektach w planie ochrony.

Przy tej okazji można było sprawdzić jak zachowuje się kadra kierownicza. Niektórzy z kierowników, na szczęście zdecydowana mniejszość, nadgorliwie odbierali wjazdy, pomimo iż do pierwotnie wyznaczonego terminu zwrotów przepustek było jeszcze co najmniej kilka dni czasu.

Instrukcja czy bubel?

W ostatnim czasie Pismem okólnym nr 1 została wprowadzona nowa „Instrukcja bezpiecznej organizacji prac przy urządzeniach elektroenergetycznych", która wzbudziła duże emocje wśród zainteresowanych pracowników w naszym oddziale. Według naszych rozmówców niektóre zmiany wprowadzane w tej instrukcji mogą dezorganizować prace i doprowadzić do pogorszenia bezpieczeństwa pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych. Uwagi zgłaszane autorom pozostają bez echa, gdyż wydaje się, że żadne argumenty nie pomogą tam, gdzie główną rolę odgrywa urażona ambicja autorów instrukcji.

Liczymy na to, że służby BHP i Dyrekcja rozwiążą ten węzeł gordyjski, bo jak dotąd wygląda na to, że troska o bezpieczeństwo jest tylko frazesem.

Elektrycy Zakładu Energetycznego

Uwaga, siatkarze!

Rusza Hutnicza Liga Piłki Siatkowej „Wiosna 2009". Pierwsze mecze odbędą się w dniu 14 marca br. na sali sportowej na os. Złotej Jesieni 2, według poniższej rozpiski:

14 marca (sobota)

godz. 8.00 (zbiórka o 7.30)	godz. 10.30 (zbiórka o 10.00)
ZST HTS - ZB 2	ZB 1 - COS
Oldboje - ZH Młodzi	ZK - Unihut
Oldboje - ZST HTS	ZK - ZB 1
ZB 2 - ZH Młodzi	Unihut - COS

Pozostałe drużyny zgłaszane do ligi hutniczej rozpoczynają mecze 21 marca 2009. Tel. kontaktowy 668 472 686 - B. Pierucki.

UWAGA DELEGACI NA WZD!

Komisja Robotnicza Hutników NSZZ „Solidarność" podjęła decyzję, że Walne Zebranie Delegatów Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność" ArcelorMittal Poland - Kraków odbędzie się w dniu 26 marca br. o godz. 10.00 w sali teatralnej krakowskiego oddziału. Materiały będą do odebrania na początku przyszłego tygodniu w pok. 107 bud. „S".

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 11.03.2009 r. Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".

e-mail: nbs.krh@poczta.fm, www.solidarnosc.krhhts.pl