ARCELORMITTAL POLAND S.A. KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW NSZZ Solidarność

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 8/1028

25 lutego 2009 r.

Kraków

ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

Ze strony zarządu Spółki dotarły do nas wieści **o niewielkiej poprawie koniunktury na wyroby stalowe**. W porównaniu do grudnia i stycznia ilość zamówień w lutym wzrosła, poinformował przewodniczących Władysław Kielian. Nadal jest to jednak zbyt mało w stosunku do naszych optymalnych zdolności produkcyjnych.

Ograniczenia produkcji objęły wszystkich producentów stali. Na ich tle ArcelorMittal nie jest jeszcze w najgorszej sytuacji.

Na zlecenie Europejskiej Rady Zakładowej powstał **raport o aktualnej sytuacji w grupie ArcelorMittal** i jego pozycji na europejskim i światowym rynku w dobie obecnego kryzysu. Raporty przygotowane przez ekspertów z „Syndexu" zawierają wiele cennych informacji, w tym także na temat stanu zatrudnienia, co szczególnie interesuje związki zawodowe. Zdaniem „Solidarności" i nie tylko, odgórna decyzja o tak wysokiej liczbie zwolnień (6 tys. pracowników w Europie) jest decyzją podjętą na wyrost.

O niektórych wybranych z raportów zagadnieniach (liczą około 250 stron) będziemy pisać w kolejnych biuletynach. Część z nich omówił na zebraniu przewodniczący Kielian. Tegoroczne dane świadczą o tym, że huty polskie i włoskie mają się trochę lepiej od innych europejskich hut. Na przykład Huta Warszawa, której produkcja wykorzystywana jest w budownictwie pracuje, by sprostać zamówieniom.

A co w naszej hucie? W zakładzie Wielkie Piece odbyło się spotkanie kierownictwa z załogą. Zakład ten czekają wkrótce poważne zmiany w organizacji pracy. Pisze o tym Andrzej Gębara w relacji z tego spotkania (patrz str. 4). Jeśli chodzi o pracę wielkich pieców, to WP nr 5 ma pracować przy zwiększonej obsadzie, natomiast WP nr 3, zatrzymany w ubiegłym roku, będzie nieczynny do końca roku 2009. Przewodniczący KRH stwierdził, że prawdopodobnie od II półrocza br. włączony zostanie drugi Wielki Piec w Dąbrowie Górniczej, czyli w sumie będą pracowały trzy wielkie piece.

Spiekalnia, jak wynika ze słów pracującego tam Andrzeja Grabowskiego, pracuje non-stop. Początkowo nie wyrażano nawet zgody na odejścia pracowników, jednak sytuacja ta ostatnio uległa zmianie, ku zadowoleniu osób, które chciałyby odejść, wziąwszy wcześniej odprawy z POP.

Dwa tygodnie temu **na spotkaniu Zespołu Centralnego** poinformowano o planach dotyczących zamknięcia kolejnych bram wiodących na teren oddziałów. Władysław Kielian, występując w imieniu wszystkich związków zawodowych, zaprotestował przeciwko tej decyzji. Związki nie zgadzają się na zamykanie bram, ponieważ wielu pracownikom utrudni to dotarcie na czas do ich stanowisk pracy. Problemy już zaczęły się, kiedy zamknięto poprzednie trzy bramy, teraz sytuacja jeszcze się pogorszy.

dokończenie na str. 2

ZAMYKAJĄ BRAMY, ODBIERAJĄ WJAZDY

Każda z komórek organizacyjnych ArcelorMittal Poland, jak i wszystkie podmioty gospodarcze pracujące na terenie Huty, otrzymały w dniu wczorajszym pismo dotyczące ograniczenia kosztów ochrony. W przypadku krakowskiego oddziału pismo to brzmi następująco:

W związku z decyzją Prezesa Zarządu ArcelorMittal Poland S.A. akceptującą program działań zmierzających do ograniczenia kosztów ochrony we wszystkich oddziałach ArcelorMittal Poland S.A. uprzejmie informuję, że począwszy od dnia 1 kwietnia 2009 r. w Oddziale Kraków zostaną zamknięte dla ruchu osób i pojazdów bramy nr 2 i nr 8. W związku z powyższym uprzejmie prosimy o uwzględnienie faktu zamknięcia ww. bram w pracy Waszego Zakładu/Wydziału/Biura.

Informuję, że wjazd pojazdów wymagających ważenia będzie się odbywał, jak dotychczas wyłącznie bramą nr 3. Brama nr 1 będzie wykorzystywana wyłącznie do ruchu pojazdów osobowych i niektórych dostawczych o ładowności maksymalnie 3,5T. Pozostałe pojazdy będą mogły wjeżdżać wyłącznie bramą nr 5. W przypadku ewentualnego wjazdu bramą nr 1 niektórych pojazdów dostawczych konkretne decyzje będą podejmowane przez Biuro Ochrony na bieżąco w zależności od możliwości komunikacyjnych (natężenie ruchu).

Zamknięcie bram nr 2 i 8 - w połączeniu z wcześniejszym zamknięciem bram nr 4 i nr 6 - powoduje konieczność wprowadzenia bardzo dużych ograniczeń w ruchu osób i pojazdów wchodzących i wyjeżdżających na teren huty. Uprzejmie informuję, że dla Waszego Zakładu/Wydziału/Biura ***został ustanowiony limit wjazdów pojazdów osobowych prywatnych w wysokości ... zezwoleń****. Bardzo proszę o wskazanie, które zezwolenia mają pozostać nadal w dyspozycji Zakładu/Wydziału/Biura. Pozostałe zezwolenia należy zwrócić do Biura Ochrony w nieprzekraczalnym terminie 14 dni od daty niniejszego pisma. Jednocześnie informuję, że zezwolenia wjazdu bramami nr 2 i 5, które Wasz Zakład/Wydział/ Biuro pozostawi swoim pracownikom, będą uprawniać do wjazdu na teren huty wyłącznie bramą nr 1.*

Ze względu na nałożony przez Prezesa Zarządu ArcelorMittal Poland S.A. termin wprowadzenia zmian organizacyjnych prowadzących do ograniczenia kosztów ochrony AMP uprzejmie proszę o potraktowanie sprawy jako ***bardzo pilnej****.*

Chyba od początku prywatyzacji Polskich Hut Stali Zarząd nie podjął bardziej nieprzemyślanej (najłagodniejsze, jakie znaleźliśmy określenie) **decyzji.** Z informacji przez nas otrzymanych wynika, że w poszczególnych komórkach Huty i spółkach ma zostać odebranych ookoło 50- 60% zezwoleń na wjazd.

Na ostatnim spotkaniu pracowników z prezesem Zarządu w krakowskim oddziale ArcelorMittal Poland, jakie odbyło się 10

dokończenie na str. 2

ArcelorMittal Service Group

„Restrukturyzacja” zatrudnienia

Dwa tygodnie temu w spółce ArcelorMittal Service Group ukazało się pismo okólne nr 1 w sprawie stosowania „Regulaminu rozwiązywania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników z pracownikami Spółki”.

Spółka o byłej nazwie IPS Grupa Serwisowa, jest kolejnym podmiotem, który dotyka problem zmniejszania zatrudnienia. W obecnej sytuacji nie jest ten fakt czymś niebywałym. Jednakże sposób wprowadzenia Regulaminu jest już zdecydowanie naganny. Żadna bowiem organizacja związkowa nie została wcześnie o tym fakcie powiadomiona, nie mówiąc już o zwyczajowych negocjacjach pracodawcy z organizacjami związkowymi. Co więcej, Zarząd nie był łaskaw nawet podjętych przez siebie decyzji przekazać organizacjom związkowym. Nie da się ukryć, że Zarząd i dyrekcja w tej sytuacji zachowali się jakby Spółka była ich prywatnym folwarkiem.

Wróćmy jednak do meritum, czyli na jakich zasadach, jednostronną decyzją pracodawcy, z pracownikami ArcelorMittal Service Group rozwiązywane będą umowy o pracę.

Spółka zatrudnia około 2.300 osób. Rozwiązanie umów o pracę ma nastąpić w okresie od 9 lutego do końca bieżącego roku, w ilości 250 osób - proporcjonalnie ze wszystkich grup zawodowych. W pierwszej kolejności dotyczyć one będą pracowników posiadających lub nabywających uprawnienia do świadczeń przedemerytalnych, emerytur w okresie 24 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę, osób posiadających już uprawnienia do emerytury oraz osób, które otrzymają propozycję pracodawcy rozwiązania umowy o pracę lub złożą sami oświadczenie o chęci rozwiązania umowy o pracę.

Oczywiście pracodawca zapewnia, że kryteria zwolnień będą jasne i uzależnione od kwalifikacji, kompetencji, ilości lat pracy, mających predyspozycje itp, itd.

Pracownik odchodzący na świadczenie przedemerytalne otrzyma odprawę wynikającą z ustawy, rekompensatę, dodatkową odprawę uzależnioną od terminu nabycia uprawnień do emerytury (34 tys. zł powyżej 60 miesięcy od dnia powiadomienia i 28 tys. zł do 60 miesięcy od dnia powiadomienia) i ewentualnie nagrodę jubileuszową, którą mógłby nabyć w okresie 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę.

Pracownik, któremu brakuje nie więcej niż 24 miesiące do emerytury uprawniony jest do odprawy wynikającej z ustawy, rekompensaty w kwocie stanowiącej iloczyn miesięcznego wynagrodzenia oraz liczby miesięcy do uzyskania uprawnień emerytalnych, dodatkowej gratyfikacji oraz rekompensaty w wysokości 12 tys. zł, jeżeli jest uprawniony do wcześniejszej emerytury oraz jak wyżej, ewentualnie nagrody jubileuszowej, którą mógłby nabyć w okresie 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę.

Pracownicy, którzy zdecydują się na program odejść pracowniczych mogą otrzymać 73,5 tys. zł, jeżeli rozwiążą umowę w marcu, a 67 tys. zł, jeżeli rozwiążą umowę w kwietniu. Kwoty te obejmują już wszystkie świadczenia przysługujące na mocy przepisów prawa łącznie z odprawą przysługującą na mocy marcowej ustawy. POP nie obejmuje m.in. pracowników, którzy zostali zatrudnieni po 1 stycznia 2004 r.

Jak zapewnia pracodawca, postanowienia Regulaminu nie są w swym stosowaniu mniej korzystne od zobowiązań zawartych w Porozumieniu Socjalnym z dnia 16 marca 2006 dotyczącym pracowników IPS Grupa Serwisowa.

dok. ze str. 1 **ZAMYKAJĄ BRAMY...**

grudnia ub. roku w sali konferencyjnej spiekalni, kilkakrotnie pracownicy w swoich wypowiedziach zwracali uwagę nie tylko na trudności, ale i na zagrożenia bezpieczeństwa, związane z poprzednią akcją zamykania bram. Jak zatem widać, przynajmniej z tego spotkania, nie wyciągnięte zostały żadne wnioski.

Chcecie panowie z Zarządu zamykać bramy i ograniczać ilość wjazdów? Proszę bardzo, ale spowodujcie, że pracownicy podobnie jak u Was na Zachodzie będą mogli zaparkować bezpłatnie swoje samochody przed bramami Huty i przyzwoitą komunikacją wewnętrzną dotrzeć na swoje stanowisko pracy. No chyba, że jest to świadome działanie, by ograniczyć zatrudnienie o osoby, które spoza Krakowa dojeżdżają do pracy swoimi samochodami i dla których w bardzo wielu przypadkach nie ma innej alternatywy. Nie posądzamy jednak decydentów ArcelorMittal Poland o chęć budowy parkingów, bo nawet nie stać Was panowie nawet na decyzję o załataniu ogromnych dziur bezpośrednio przy wjazdach na teren krakowskiej huty.

Nie będziemy się na ten temat na razie rozpisywać. W dniu jutrzejszym odbędzie się posiedzenie zespołu centralnego, na którym omawiane będą tematy związane z podsumowaniem Pakietu Socjalnego, wskaźnika przyrostu płac oraz ewentualnie premii za 2008 r. Na pewno temat zamykania bram i ograniczenia ilości wjazdów zostanie także poruszony na spotkaniu.

Jeżeli stanowiska organizacji związkowych w tej kwestii nie pomogą, przygotowany zostanie protest. Prawdopodobnie będzie on na tyle widowiskowy, że media - zawsze żądne „krwi” - powinny go zauważyć.

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

Drugą złą nowiną jest ograniczanie wjazdów na teren huty pracownikom posiadającym własne samochody. Sporo osób zostanie pozbawionych pozwolenia na wjazd. Informacja ta wzburzyła przewodniczących. Podejrzewają oni, że w ogólnej liczbie wszystkich wydanych zezwoleń, część jest wykorzystywanych tylko sporadycznie, część wcale. Poza tym część pozwoleń na wjazd należy do osób odchodzących na odprawy, trzeba więc tylko przypilnować, by pozwolenia im wydane zostały zwrócone. Powyżej zamieszczamy nasz komentarz do tych bulwersujących pracowników decyzji.

W trakcie posiedzenia Zespołu Centralnego strona pracodawcy wystąpiła z wnioskiem **o przyjęcie tegorocznego współczynnika wzrostu płac** na poziomie... 0 proc. (podobno w całej grupie ArcelorMittal obowiązuje zalecenie: „zero podwyżek w 2009 r.”). Stanowisko związków jest natomiast takie, że wskaźnik wzrostu wynagrodzeń powinien być nie mniejszy niż 10 proc. Jednocześnie związki zawodowe wystąpiły **o wypłatę nagrody za dobre wyniki uzyskane w roku ubiegłym**. Pracodawca odkłada rozmowy na ten temat do momentu uzyskania informacji dotyczącej wyników AMP za rok 2008.

Pracodawca wystąpił też **o zawieszenie premii** do końca tego roku, obiecując wypłatę premi za 12 miesięcy roku bieżącego w styczniu 2010 r. Rozmowy z przedstawicielami organizacji związkowych podjęte zostaną w dniu dzisiejszym.

Na koniec zebrania przewodniczący zostali poinformowani o terminie wydawania upominków dla pań z okazji Dnia Kobiet. Pierwsza partia upominków trafi do komisji oddziałowych już 3 marca, a cała akcja powinna zakończyć się w piątek 6 marca. W związku z tym przewodniczący proszeni są o kontakt z Tadeuszem Stasielakiem, który pełni rolę koordynatora tej akcji.

Opinia Prezydium ERZ ArcelorMittal

nt. likwidacji 6 000 stanowisk pracy w działach ogólnych i administracyjnych z posiedzenia w dniu 17 lutego 2009 r.

Już w czasie batalii finansowej między Arcelorem a Mittal Steel w 2006 r. dowodziliśmy, że ewentualna fuzja będzie operacją finansową niewątpliwie bardzo korzystną dla akcjonariuszy, ale całkowicie wbrew interesom pracowników. Każda fuzja bowiem nieuchronnie pociąga za sobą restrukturyzacje, racjonalizację, a co za tym idzie redukcje etatów.

Poza tym bogaci w doświadczenia wiedzieliśmy, że pierwszymi sektorami, które ucierpią przy koncentracji działalności będą jednostki usług wspólnych, przede wszystkim zarządzanie zasobami ludzkimi, działy zaopatrzenia, działy handlowe i działy księgowości. Wiedzieliśmy, że po fuzji decydenci będą dbali tylko o jeden aspekt: optymalizację kosztów.

W dalszym ciągu otrzymywaliśmy informacje o takich programach, jak centralizacja dostawców w działach zaopatrzenia, projekt Serwis Plus obejmujący działy handlowe, projekt zgrupowania księgowości na platformach w Polsce i w Belgii czy projekt OMEGA w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi.

Programy te zmierzały do likwidacji kilkuset stanowisk pracy w działach wspierających, wydzielenia części usług, m.in. informatyki oraz przeniesienia do Indii 360 stanowisk pracy podwykonawców.

Autorzy projektu OMEGA rozważali nawet wydzielenie na zewnątrz ośrodków zdrowia i służb strażackich ze szkodą dla BHP pracowników koncernu AM i jego podwykonawców.

Zaraz po pierwszych symptomach kryzysu finansowego, dnia 17 września 2008 r. koncern AM ogłosił plan oszczędności na sumę 4 miliardów dolarów, rozłożony na cztery lata. 500 milionów USD oszczędności miało być uzyskane drogą redukcji etatów poprzez reorganizację wspólnych usług i niezatrudnianie nowych osób na miejsce części pracowników, odchodzących na emeryturę.

W listopadzie wobec ogólnego pogarszania sytuacji gospodarczej, koncern AM ujawnił zamiar redukcji kosztów stałych o dodatkowy miliard USD do końca 2009 r.

Na nadzwyczajnym posiedzeniu Prezydium ERZ dnia 27 listopada 2008 r. dowiedzieliśmy się, że te oszczędności mają zostać uzyskane wyłącznie poprzez likwidację 9 000 stanowisk pracy w działach ogólnych i administracyjnych na całym świecie, z czego 6 000 w Europie.

Na życzenie zespołu przedstawicieli pracowników podjęto procedurę informowania i konsultacji ze stroną społeczną. Podczas zebrań informacyjnych dowiedzieliśmy się, że redukcje etatów mają następować na zasadzie «dobrowolnych odejść».

Cięcia mają dotyczyć przede wszystkim 600 stanowisk w Niemczech, 800 w Belgii, 600 w Hiszpanii, 1400 we Francji, 400 w Luksemburgu, 1250 w Polsce, 500 w Rumunii, 250 w Czechach i 120 we Włoszech.

Przedstawiciele pracowników europejskich uważają, że w/w. redukcje etatów są nieuzasadnione i nie do przyjęcia z kilku powodów.

Dnia 11 lutego 2009 r. koncern AM ogłosił wyniki finansowe działalności za 2008 rok, w tym 9,5 miliardów $ wyniku księgowego netto, czyli o ponad (EBITDA) 25 % więcej, niż w roku 2007. W ciągu ostatnich trzech lat wynik księgowy netto kształtował się na poziomie średnio 1 mld USD miesięcznie. Gdyby w tej sytuacji koncern AM zrezygnował z wypłaty akcjonariuszom dywidend tylko za jeden miesiąc, wystarczyłoby to na uratowanie 10 000 miejsc pracy.

Podjęta na najwyższym szczeblu decyzja Dyrekcji Generalnej, że tylko pracownicy mają odczuć skutki kryzysu i płacić za niego, chociaż nie ponoszą najmniejszej odpowiedzialności zapadła bez konsultacji z krajami, które mają ją praktycznie wdrażać i bez uwzględnienia zapotrzebowania tych krajów na pracowników. Przykładem może tu być choćby pozbycie się nowej centrali administracyjnej w Brukseli (prezentowanej w lipcu 2008 r. na posiedzeniu Prezydium ERZ w Ostrawie), której pomieszczenia zostały wynajęte bankowi FORTIS po wysokiej cenie na kilka lat.

Poza tym należy pamiętać, że zapowiadaną teraz likwidację 6000 miejsc pracy poprzedziło kilka programów poprawy produktywności o porównywalnych rozmiarach. Przykładowo: w Belgii połączenie wszystkich poprzednich programów restrukturyzacji zatrudnienia spowodowało w sumie w Gandawie i w Liege utratę 1000 stanowisk pracy. Konsekwencją tych posunięć jest przekształcenie 20% naszych miejsc pracy w stanowiska elastyczne, tzn. umowy zastępcze, czasowe lub usługowe, co pogorszy jeszcze sytuację w chwili ponownego uruchamiania instalacji po zakończeniu kryzysu.

Wracając do specyficznej problematyki 6000 likwidowanych w Europie stanowisk pracy stwierdzamy, że:

* We wszystkich krajach i sektorach działalności zawarto porozumienia, określające środki wspomagające dla ochotników do odejść. Porozumienia te (lub propozycje pracodawcy) przewidują typowe posunięcia, jak odejścia na emeryturę, dobrowolne odejścia celem realizacji planów zawodowych lub osobistych, długotrwałe urlopy i odprawy.
* Stanowiska pracy mają być likwidowane bez rozeznania, jedynym kryterium będzie zgłoszenie przez pracownika chęci odejścia. Zmiany struktury wiekowej w przedsiębiorstwie nie będą miały znaczenia. Nie będzie globalnie koordynowanej reorganizacji.
* Uważamy, że taki brak wizji stwarza dwojakiego rodzaju problemy:

1) Kompetencyjne: odejścia ochotników spowodują utratę kompetencji, czasem bardzo specyficznych bez żadnej koncepcji reorganizacji.

Takie odejścia „bez ładu i składu" mogą poważnie utrudnić funkcjonowanie zakładu w perspektywie krótko- i średnioterminowej, zważywszy na utratę kompetencji i nie przekazywanie fachowej wiedzy innym (wstrzymano zatrudnianie).

Jest to realne niebezpieczeństwo namacalnie stwierdzone w kilku zakładach tym bardziej, że zastosowane środki lub zawarte porozumienia przewidują możliwość objęcia programem także bezpośrednich i pośrednich stanowisk produkcyjnych.

2) Zmiana warunków pracy osób pozostających: reorganizacja utrudni funkcjonowanie niektórych działów i odbije się na warunkach pracy pozostałych pracowników. Dobrowolne odejścia nieuchronnie spowodują zmianę organizacji pracy. Znaczna ilość pozostających otrzyma inne zadania do wykonania i nowe obowiązki, zwłaszcza w chwili powrotu do normalnego poziomu produkcji.

Jeżeli Dyrekcja będzie kontynuowała plan likwidacji 6000 stanowisk pracy mimo negatywnej opinii naszej instancji europejskiej postulujemy, aby po zakończeniu reorganizacji i planów dobrowolnych odejść, zespół monitorujący BHP sporządził bilans konsekwencji programu dla różnych działów i wpływu na warunki pracy w rozbiciu na kraje. Następnie zespół monitorujący BHP powinien na tej podstawie zalecić adekwatne rozwiązania.

W sferze zarządzania zatrudnieniem i kwalifikacjami zalecamy reaktywację grupy roboczej ds. zatrudnienia i restrukturyzacji oraz grupy roboczej ds. szkolenia zawodowego. Przy współudziale tych grup powinny zostać przeprowadzone następujące działania:

- Zebrać porozumienia lub zasady planów dobrowolnych odejść z poszczególnych krajów celem określenia najlepszych praktyk, jak również ustalenia priorytetowych profilów kompetencyjnych do wykorzystania po wznowieniu rekrutacji.
- Opracować szczegółowy plan działów, na które szczególnie wpłynie program redukcji kosztów. Plan ten powinien zostać sporządzony pod kątem sporządzenia bilansu kompetencji, które ucierpiały na skutek planów dobrowolnych odejść.
- Ocenić zagrożenia, jakie stwarza reorganizacja na skutek odejść.
- Po przenegocjowaniu ze stroną społeczną wdrożyć wszystkie wewnętrzne instrumenty, w tym system zarządzania planami zatrudnienia, system zarządzania kwalifikacjami, porozumienia o elastyczności, adaptację organizacji pracy i redukcję czasu pracy. Powinno to nastąpić w perspektywie wprowadzenia europejskiego bilansu kompetencji AM, który będzie stosowany we wszystkich krajach UE po przeprowadzeniu planów dobrowolnych odejść, jak również upowszechnienia systemu specyficznych szkoleń, koniecznych i obowiązkowych do zapewnienia długookresowej przyszłości i należytego funkcjonowania naszych instalacji.

Alarmujemy i ostrzegamy, aby nie ignorowali Państwo po raz kolejny opinii i propozycji organizacji związkowych. Apelujemy, abyście nie doprowadzali naszych środków produkcji do stanu definitywnej i permanentnej niewydolności (tym bardziej, że wstrzymujecie inwestycje).

Raz jeszcze podkreślamy swój sprzeciw wobec projektu reorganizacji działów ogólnych i administracyjnych, obliczonego na likwidację 6000 stanowisk pracy w Europie. Jesteśmy zdecydowani bronić interesu pracowników koncernu AM i jego podwykonawców. Zrobimy wszystko, aby nie dopuścić do zmarnowania środków produkcji już osłabionych katastrofalną polityką zatrudnienia, którą Dyrekcja Generalna narzuca wszystkim zakładom, narażając przyszłość dużej części europejskiej metalurgii w pogoni za krótkoterminowym, ulotnym zyskiem.

Podaruj sobie 1%

KRS 0000052378

Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej oraz Centrum Medyczne „Ujastek" serdecznie zapraszają

w dniach 2 – 6 marca 2009 roku na bezpłatne badania (konsultacje) u lekarzy specjalistów:

okulistyczne	2 i 3 marca
laryngologiczne	2 i 3 marca
gastrologiczne	2 i 4 marca
neurologiczne	3 i 6 marca
ginekologiczne	3 i 6 marca
kardiologiczne	4 i 5 marca
badanie densytometryczne	4 i 6 marca
dermatologiczne	3 marca
chirurgiczne	5 marca
urologiczne	6 marca

Badania odbędą się **w godzinach 15^{00}-18^{00} w Centrum Medycznym „Ujastek"** (Kraków, ul. Ujastek 3).

Rejestracja telefoniczna: 012 68 33 942 lub osobiście w Rejestracji Centrum Medycznego „Ujastek".

PRAWDY I MITY O EMERYTURACH

Emerytury pomostowe w pełnej wersji zrujnują budżet.

NIEPRAWDA!

Rocznie koszt pełnego systemu emerytur pomostowych dla ok. miliona osób wyniósłby ok. **1,4 mld zł rocznie**. Tymczasem do emerytur wypłacanych przez KRUS budżet dopłaca rocznie ok. 15 mld zł, czyli **ponad 10 razy więcej!** Jeszcze bardziej porażające są dane dotyczące finansowania polityków: utrzymanie Sejmu, Senatu i partii politycznych kosztuje podatników rocznie ponad 700 mln zł. To połowa kosztu emerytur, a przecież dotyczy to tylko kilku tysięcy osób!

Nowa ustawa likwiduje nierówność niektórych grup zawodowych wobec prawa.

NIEPRAWDA!

Ustawa **daje uprawnienie** do emerytur pomostowych osobom, które zostały zatrudnione w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze do 1999 r. Równocześnie **zabiera to uprawnienie** osobom analogicznie zatrudnionym po tej dacie. Oznacza to **zupełne pomijanie szczególnych warunków pracy**, które przecież nie znikną z dnia na dzień.

Nowa ustawa nie pociągnie za sobą negatywnych skutków społecznych.

NIEPRAWDA!

Kształt ustawy **zagraża bezpieczeństwu publicznemu**. Czy ktoś wyobraża sobie 64-letniego kontrolera ruchu lotniczego, maszynistę pociągu czy pilota? Eksperci medycyny pracy potwierdzają **konieczność ochrony** osób pracujących w trudnych warunkach czy szczególnym charakterze, których praca wymaga szczególnej odpowiedzialności i sprawności psychofizycznej. Chroniąc te osoby, jednocześnie **dbamy o zdrowie i bezpieczeństwo** nas wszystkich!

Koledze Robertowi Babiczowi
szczere wyrazy współczucia z powodu śmierci Ojca
składają koleżanki i koledzy z „Solidarności" Kolpremu

Wieści z Zakładu Wielkich Pieców

W poniedziałek z inicjatywy Kierownika Zakładu odbyło się spotkanie ze związkami zawodowymi z wydziałów Spiekalni i Wielkie Piece. Celem spotkania było zapoznanie się z bieżącą sytuacją w Zakładzie i przedstawienie propozycji nowej struktury administracyjnej.

Związki zostały poinformowane, że Wielki Piec nr 3 w roku bieżącym nie zostanie uruchomiony. Jeżeli sytuacja gospodarcza nie poprawi się, to pod znakiem zapytania będzie również uruchomienie go w 2010 roku. Podobna sytuacja jest w oddziale dąbrowskim. Zakłada się natomiast zwiększenie produkcji na WP-5, którego remont modernizacyjny planuje się na rok 2011. Do tego roku będzie musiał zostać przeprowadzony remont WP-3. Wszelkie materiały potrzebne do remontu są przygotowane i będą czekały na odpowiedni moment.

Do tego czasu pracownicy z WP-3 zostaną rozlokowani na innych stanowiskach w Zakładzie Wielkich Pieców. Pełna obsada WP-3 to ok. 60 osób. Ponad połowa z tych osób znajdzie zatrudnienie na macierzystym wydziale, głównie na WP-5, na Wsadzie i na Rozlewaniu Surówki. Pozostała część zostanie oddelegowana do prac na Wydziale Spiekalni, oraz Granulacji Żużla. Tu trzeba podkreślić: „nie przeniesiona, a tylko oddelegowana!", bez negatywnych skutków finansowych, do momentu uruchomienia WP-3.

Natomiast co do struktury, to oficjalnie zostanie ona przedstawiona po akceptacji Rady Nadzorczej ArcelorMittal S.A. W przybliżeniu ma ona wyglądać następująco:

ArcelorMittal będzie „podzielony" na trzy oddziały: Wyrobów Długich, Wyrobów Płaskich i Część Surowcową. Każdą z nich będzie kierował Dyrektor Oddziału.

Oddział Surowcowy będzie składał się z 5 zakładów. Dwa z nich będą w Dąbrowie Górniczej (Zakład Wielkich Pieców i Zakład Stalowni) oraz trzy w Krakowie; są to Zakład Koksowni, Zakład Stalowni i Zakład Wielkich Pieców. Zakładami będą kierowali Kierownicy Zakładów. W Zakładzie Wielkich Pieców będzie 5 tzw. linii: Linia Produkcji Surówki, Linia Produkcji Spieku, Linia Utrzymaniu Ruchu Wielkich Pieców, Linia UR Spiekalni i Zespół Wsparcia, który będzie wspólny dla obydwóch wydziałów, będą w nim głównie inżynierowie. Natomiast w Zakładzie Stalownia będą 4 linie: Linia Stalowni Konwertorowej, Linia COS, Linia Utrzymania Ruchu, wspólna dla obydwóch wydziałów i Zespół Wsparcia, także wspólny dla obydwóch wydziałów. Struktura zarządzania ma być spłaszczona do minimum.

Andrzej Gębara

Koleżance Beacie Zdebskiej
wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci Mamy
składają koleżanki i koledzy z „Solidarności" DN

Kol. Marianowi Prażmowskiemu
serdeczne wyrazy współczucia z powodu śmierci Żony
składa „Solidarność" ZG

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 25.02.2009 r. Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, www.solidarnosc.krhhts.pl