

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 04/09 / (819)

28. 01. 2009 r.

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

### Z POSIEDZENIA PREZYDIUM NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA

#### Odpowiedź pracodawcy w sprawie „Planu zatrudnienia i szkoleń w formie prowizorium na rok 2009”

▪ Związki zawodowe działające w Spółce otrzymały negatywną odpowiedź od pracodawcy w sprawie wspólnego wystąpienia na temat „Planu zatrudnienia i szkoleń w formie prowizorium na rok 2009”. W odpowiedzi czytamy, że pracodawca kwestionuje przesłane stanowisko jako wspólne wystąpienie związkowe? Wypowiada się tym samym w imieniu organizacji związkowych co budzi nasze zdziwienie. Gdyby organizacje związkowe miały uwagi do przesłanego stanowiska same zapewne zaprotestowałyby do pracodawcy nie zgadzając się z jego treścią. Po raz kolejny pracodawca chce wykorzystać dużą ilość organizacji związkowych do tego aby wprowadzić „zamieszanie” i móc nie dotrzymać stosownych ustaleń. Niestety takie działanie jest stosowane od dłuższego czasu w sytuacjach niewygodnych dla służb HR, kiedy są zmuszane do przedstawienia rzeczywistych, a nie ukrytych danych. Czy w tej sytuacji możemy się spodziewać dobrych intencji pracodawcy w rozmowach ze stroną społeczną? Mamy duże obawy, a przed nami przecież wiele ważnych spraw do ustalenia. Związki zawodowe działające w ArcelorMittal Poland SA muszą podjąć wspólne zdecydowane działania aby zapobiec łamaniu praw obowiązujących w AMP SA.

#### Wystąpienie do Prezesa ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o.

▪ NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA działający w AMSSC Sp z o.o. występuje o spotkanie z organizacjami związkowymi działającymi w Spółce celem przedstawienia strategii działania Spółki w sytuacji jaka dotknęła huty i tym samym wszystkie podmioty działające wokół przemysłu hutniczego. Przede wszystkim strona społeczna chciałaby znać zamiary Zarządu Spółki w sprawie zapowiadanej restrukturyzacji zatrudnienia oraz otrzymać informację na temat „portfela” zamówień produkcyjno remontowych na 2009 rok. Pracownicy z niepokojem i dużymi obawami o swoje miejsca pracy zwracają się do związków zawodowych o informacje, nie uzyskując wcześniej odpowiedzi na te same pytania od kadry zarządzającej. Brak premii od kilku miesięcy pogłębia jeszcze bardziej sytuację niepewności „jutra”. Wielu pracowników dopytuje o programy odejść pracowniczych, widząc w nich jakieś zabezpieczenie dla siebie i swojej rodziny. Niestety na wcześniejsze wystąpienia związkowe nie było odpowiedzi. Mamy nadzieję, że tym razem Zarząd Spółki nie zlekceważy strony społecznej i przedstawi sytuację ekonomiczną i produkcyjną Spółki. Nasz Związek oczekuje pilnego spotkania z Zarządem Spółki celem

rzeczowego i otwartego przedstawienia informacji o sytuacji Spółki. Jesteśmy otwarci na wszelkie propozycje rozmów, które w finale złagodzą skutki kryzysu gospodarczego odczuwane przez pracowników ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o.

#### POP w AMSSC Kraków Sp. z o.o.

*W związku z przeprowadzonymi w Spółce AMSSC Kraków Sp. z o.o. rozmowami odnośnie dobrowolnych odejść pracowników zwracamy się z prośbą o pomoc w stworzeniu warunków dla odejść pracowników na tych samych zasadach jak w AMP SA. Warunki proponowane podczas rozmów są gorsze dla pracowników w AMSSC Kraków Sp. z o.o. od tych zaproponowanych pracownikom nie objętym Pakietem Socjalnym i znacząco odbiegają od rozwiązań przyjętych w AMP SA. i pozostałych spółkach wdrażających POP w 2009 roku. Program proponowany przez Zarząd Spółki nazwany został „Programem Dobrowolnych Odejść” i jest autorskim programem nie stosowanym w innych podmiotach, rażąco odbiegający kwotami oferowanymi pracownikom od rozwiązań przyjętych w AMP SA. i innych spółkach. Nazwa POP nie ma nic wspólnego z przedstawionym planem zatrudnienia przez pracodawcę w 2009 roku i de facto proponuje gorsze rozwiązanie niż części spółki nie objętej pakietem socjalnym. W związku z narastającym zaniepokojeniem załogi oraz mając na uwadze zapobiegnięcie ewentualnym konfliktom społecznym zwracamy się z prośbą o przyjęcie rozwiązań analogicznych do przyjętych w AMP S.A.*

Robert Janczur

Pismo tej treści zostało przedstawione Zarządowi Spółki przez Zarząd Zakładowy naszego Związku działający w Spółce. Prowadzone rozmowy, a właściwie jednostronne decyzje pracodawcy doprowadziły do wprowadzenia jednostronnie regulaminu w którym zapisano zasady POP. Program będzie obowiązywał w okresie od 15.01. do końca marca 2009 roku. W tym okresie jak informuje pracodawca nastąpi rozwiązanie z około 21% pracownikami jednostek produkcyjnych AMSSC w Polsce głównie w grupie pracowników Sprzedaży, Administracji oraz Wsparcia Produkcji. Rozwiązania umów o prace będą realizowane poprzez zastosowanie:

1. Programu o charakterze POP z jednoczesną wypłatą stosownych odpraw dla pracowników rozwiązujących umowę o pracę w trybie porozumienia stron.

- zatrudnienie do 1 roku - 3 krotna miesięczna kwota wynagrodzenia  
- zatrudnienie powyżej 1 roku - 4,5 krotność wynagrodzenia  
- zatrudnienie powyżej 2 lat - 6 krotność wynagrodzenia  
- zatrudnienie powyżej 3 lat - 8 krotność wynagrodzenia  
- zatrudnienie powyżej 8 lat - 9 krotność wynagrodzenia  
Wynagrodzenie miesięczne brutto pracownika obliczane jest według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Kwota odprawy obejmuje wszelkie odprawy

**cd str 2**

## 2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW MSP SA

cd ze str nr 1 przysługujące na podstawie przepisów ustawy z dn. 13 marca 2003 roku o szczegółowych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych i urloпах bezpłatnych są uprawnieni do wystąpienia z wnioskiem o przedstawienie przez pracodawcę oferty rozwiązania umowy o pracę na zasadach opisanych wcześniej. Przedstawione zasady nie obejmują pracowników objętych gwarancjami pracowniczymi i socjalnymi dla pracowników Spółki PHS SA zapisanymi w Pakiecie Socjalnym z 2004 roku. W przypadku tej grupy pracowników na wysokość odprawy składa się :

- równowartość zobowiązań wynikających z postanowień pakietu oraz dodatkowej kwoty obliczonej zgodnie z poniższymi zasadami:

- data rozwiązania umowy o pracę –styczeń - 3 krotność miesięcznego wynagrodzenia pracownika

- data rozwiązania umowy o pracę –luty - 2 krotność miesięcznego wynagrodzenia pracownika

- data rozwiązania umowy o pracę –marzec - 1 krotność miesięcznego wynagrodzenia pracownika

- data rozwiązania umowy o pracę –kwiecień - 0 krotność miesięcznego wynagrodzenia pracownika

2. Ofert rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem Stron, złożonych przez Pracodawcę z jednoczesną wypłatą stosownych odpraw w wysokości uzgodnionej pomiędzy Pracodawcą i Pracownikiem.

Wszelkie odprawy/rekompensaty wypłacane będą w ostatnim dniu zatrudnienia lub w przypadku uzgodnienia przez Pracodawcę i Pracownika innym terminie nie później jednak niż z ostatnim wynagrodzeniem.

To informacje o regulaminie zwolnień i o wysokości odpraw proponowanych przez Zarząd Spółki. Oprócz decyzji odnośnie POP doszło w Spółce do dziwnych decyzji kadry zarządzającej. Jak dowiadujemy się w Spółce zabrania się wejścia na niektóre obiekty zarówno Przewodniczącemu Zarządu Zakładowego Związku jak i Społecznemu Inspektorowi Pracy. Obaj nie mogą wykonywać swych zadań zgodnie z obowiązującym prawem. Co prawda pracodawca tłumaczy to względami bezpieczeństwa i dopiero po wcześniejszym powiadomieniu i uzgodnieniu przydziela „obstawę” przy wejściu na halę aby wchodzącym nic się nie stało. W tych decyzjach widać jednak utrudnianie jakie w pracy osobom, którym nie do końca można wydać polecenia służbowe, którzy są przez załogę powołani do obrony ich interesów chce wprowadzić pracodawca. Jak mówi polskie przysłowie „kij ma dwa końce”, oby te czasami (mamy nadzieję ) nadgorliwe decyzje nie spowodowały większego zamieszania i dezorganizacji pracy niż pożytku.

### KOLPREM Sp. z o.o. - informacja w sprawie „regulaminu rozwiązywania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących Pracowników”

▪ Związki zawodowe działające w Spółce otrzymały pismo w sprawie stosowania „Regulaminu rozwiązywania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników Spółki”. Pracodawca powołuje się w swym wystąpieniu jak zawsze w takich przypadkach na ustawę z 13 marca 2003 roku, równocześnie jednak nie informuje strony społecznej czy wprowadzony

„regulamin...” jest podyktowany zwolnieniami grupowymi w Spółce i czy w związku z tym odpowiedni Urząd Pracy został powiadomiony o zaistniałej sytuacji. Gdyby okazało się, że w konsekwencji dojdzie do zwolnień grupowych ( o wielkości zwolnionych pracowników mówi właśnie ustawa z 13 marca 2003 roku) to Zarząd Spółki nie dopełnił zapisów wspomnianej ustawy ponieważ wprowadził „regulamin...” bez stosownych konsultacji z działającymi organizacjami związkowymi i nie podjął rozmów aby doprowadzić do porozumienia w sprawie odejść pracowników. Zarząd naszej organizacji związkowej interweniował w sprawie regulaminu, a szczególności podstawy wypowiedzenia (podano zły § KP). Zarząd Spółki postanowił co prawda z opóźnieniem ale jednak spotkać się ze związkami zawodowymi i omówić sytuację z wprowadzeniem regulaminu. Poniżej przedstawiamy decyzję Zarządu Spółki w sprawie „Regulaminu rozwiązywania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników z pracownikami PUK Kolprem Sp. z o.o.”

Zarząd Spółki wprowadzając „Regulamin...” wzorował się na zapisach regulaminu wprowadzonego w ArcelorMittal Poland SA. W regulaminie zaproponowano te same kwoty odprawy/rekompensaty dla pracowników uprawnionych do świadczeń przedemerytalnych jakie otrzymują pracownicy ArcelorMittal Poland SA., zmieniono natomiast ilość miesięcy pracownikom Spółki, którzy nabywają uprawnienia do emerytury z 24 miesięcy na 36 miesięcy, po za tym wszystkie kwoty zapisane przy uprawnieniach emerytalnych są takie same jak dla pracowników ArcelorMittal Poland SA (zapisy „regulaminu...” AMP SA z kwotami zostały przedstawione w kurierku nr 2/2009. Ponadto Zarząd Spółki zaproponował pracownikom POP 2009.

### Program Odejść Pracowniczych w Kolprem Sp. z o.o.

▪ W okresie od 26 stycznia 2009 roku do 30 kwietnia 2009 roku zostaje uruchomiony dla pracowników zatrudnionych w PUK KOLPREM Sp. z o.o. „Program Odejść Pracowniczych -2009 Pracownicy Spółki, do których wystąpi pracodawca z ofertą rozwiązania umowy o pracę i których stosunek pracy zostanie rozwiązany za porozumieniem Stron (art..30 §1 pkt.1 k.p.) będą uprawnieni do otrzymania odpraw w wysokości:

- Staż pracy do 10 lat : Kwota bazowa **51 600,00 zł** + kwota dodatkowa **12 900,00 + 12 900,00 zł = 77 400,00 zł**

- Staż pracy do 15 lat : Kwota bazowa **51 600,00 zł** + kwota dodatkowa **17 200,00 + 12 900,00 zł = 81 700,00 zł**

- **Staż pracy powyżej 15 lat** : Kwota bazowa **51 600,00 zł** + kwota dodatkowa **21 500,00 + 12 900,00 zł = 86 000,00 zł**

Staż pracy oznacza łączny okres zatrudnienia w Spółce i Oddziałach Spółki AMP SA jako następcy prawnego PHS SA na dzień rozwiązania umowy o pracę. Kwota oferty pracodawcy obejmuje wszelkie świadczenia przysługujące na mocy przepisów prawa łącznie z odprawą na podstawie przepisów ustawy z dn. 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych lub urloпах bezpłatnych uprawnieni są do wystąpienia z wnioskiem o przedstawienie przez pracodawcę oferty rozwiązania umowy o pracę z jednoczesną wypłatą - w przypadku rozwiązania umowy o pracę - odprawy łącznej w wysokości **43 000,00 zł**. POP nie obejmuje i nie dotyczy pracowników Spółki którzy: cd str nr 3



Numer KRS 0000052378

### Wielu może więcej

Od jesieni ubiegłego roku **Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej** wraz z Centrum Medycznym UJASTEK organizuje dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i firm współpracujących **bezpłatne badania zmian skórnych**, przeprowadzane przy pomocy nowoczesnego videodermatoskopu, zakupionego ze środków Fundacji. Mobilny sprzęt pozwala na dokonanie tych badań bezpośrednio w miejscu pracy. Badanie takie pozwala na zdiagnozowanie znamion skórnych, analizując mikroskopijną strukturę tych zmian dużo dokładniej, niż metodami tradycyjnej dermatoskopii. Porównując znamiona na skórze pacjenta z podobnymi przypadkami z obszernej bazy danych, oprogramowanie sprzętu analizuje ich kolor, kształt, fakturę i inne cechy pozwalające wstępnie ocenić zagrożenie dla zdrowia pacjenta. Daje odpowiedź czy konieczne są dalsze konsultacje specjalistyczne. Dotychczas **videodermatoskop dotarł do pracowników Walcowni Zimnej, Stalowni i Koksowni**. Badania cieszyły się dużą frekwencją i zostały ocenione przez pacjentów jako bardzo przydatne i dobrze zorganizowane.

**W ramach tej akcji w dniu 30 stycznia br. (piątek), w godzinach od 8<sup>00</sup> do 14<sup>00</sup>, Fundacja zaprasza do Centrum Medycznego UJASTEK (pawilon B, gabinet nr 14) na badania pracowników Centrum Administracyjnego Kombinatu (zatrudnionych w budynkach S i Z). Pracownicy mogą skorzystać z zaproszenia po zarejestrowaniu się telefonicznie (począwszy od dnia 21 stycznia br.) dzwoniąc na numer (012 290) 40 99 lub 16 42.**

W następnych miesiącach 2009 roku **videodermatoskop pojedzie** do pozostałych pracowników krakowskiego Oddziału, w tym **do służb energetycznych, na Wielkie Piece, na Walcownię Gorącą**, a także do zainteresowanych firm współpracujących z ArcelorMittal Poland S.A.

Niezależnie od opisanej akcji videodermatoskop stale służy wszystkim pacjentom Centrum Medycznego UJASTEK. Fundacja planuje kolejne zakupy sprzętu medycznego, który w podobny sposób mógłby być wykorzystywany, szczególnie w środowisku hutniczym. Jednak jej możliwości finansowe zależne są od ilości i hojności darczyńców. Pamiętajmy wszyscy, wypełniając PIT, że nasza Fundacja jest tą najbliższą nam Organizacją Pożytku Publicznego.

**Cd ze str nr 2 (POP 2009 Kolprem Sp. z o.o.).... - posiadają uprawnienia do świadczeń przedemerytalnych lub nabędą je w terminie do 31 grudnia 2009 roku; - posiadają lub w okresie 36 miesięcy od dnia proponowanego, przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę nabędą uprawnienia do emerytury - którzy zostali zatrudnieni po 1 stycznia 2004 roku.**

Związkom zawodowym Zarząd Spółki zapewnia jedynie gwarancje przekazania w okresach kwartalnych pisemnych informacji o realizacji zapisów Regulaminu. O dalszych losach regulaminu oraz decyzjach pracowników napiszemy w kurierku.

### PPUH EKO-ENERGIA Sp. z o.o. na sprzedaż

Zarząd ArcelorMittal Poland SA przystąpił do realizacji planu sprzedaży spółek zależnych. W prasie pojawiła się oferta AMP SA w sprawie sprzedaży dwóch Spółek zależnych, krakowskiej PPUH EKO-ENERGIA Sp. z o.o. oraz ZEN Sp. z o.o. z Dąbrowy Górniczej. Pracownicy EKO-ENERGII z niepokojem czekają na rozwój wypadków. Co prawda w zapowiedzi ofertowej znajduje się informacja o zabezpieczeniu pracowników poprzez zagwarantowanie przez nowego inwestora gwarancji socjalnych pracowników to jednak niepokój pozostaje. Szczegóły rozmów przedstawiemy na łamach kurierka.

### Posiedzenie Zespołu ds. polityki gospodarczej

#### Trójstronnej Komisji

W dniu 16 stycznia 2009 r. odbyło się posiedzenie Zespołu ds. polityki gospodarczej i rynku pracy Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Przewodniczący Zespołu, Andrzej Malinowski poinformował, że Prezydium Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych zobowiązało Zespół ds. polityki gospodarczej i rynku pracy do monitorowania kryzysu finansowego na rynkach światowych, a także do wypracowywania rozwiązań łagodzących jego negatywny wpływ na naszą gospodarkę. Podczas posiedzenia określono następujące obszary problemowe, które staną się przedmiotem obrad zespołu:

- utrzymanie miejsc pracy (w tym m.in. rola FGŚP);
- inwestycje (zasady finansowania przedsiębiorstw dotkniętych kryzysem);
- osłony socjalne (w tym m.in. płaca minimalna, ochrona najuboższych, obniżka podatku VAT).

W trakcie dyskusji partnerzy społeczni zwrócili uwagę, że należy zająć się sprawami pilnymi, które wymagają natychmiastowej reakcji oraz rozwiązaniami długofalowymi i systemowymi. Ponadto strona związkowa proponowała również:

- włączenie do prac Zespołu Branżowe, WKDS-y oraz szybkie uruchomienie gwarancji kredytowych (np. kredyty obrotowe i na wsparcie eksportu) (FZZ);
- zdefiniowanie zagrożenia (diagnoza i wnioski), ustalenie obszarów zagadnień, przygotowanie niezbędnych analiz oraz konieczność aktywnej roli rządu (OPZZ);
- ponieważ na spowolnieniu tracą pracownicy, rząd na wzór innych państw Zachodniej Europy (Francja postawiła na usługi, Niemcy na eksport), powinien ustalić również priorytet swoich działań, ponadto konieczność zmiany w sposobie funkcjonowania FGŚP, zmianę wykorzystania tzw. miękkich środków unijnych (przeniesienie akcentu ze szkoleń na inwestycje pracodawców w celu utrzymania miejsc pracy), sprawy dotyczą liczby osób chronionych oraz właściwe wykorzystanie Funduszu Pracy. Uzgodniono, że następne posiedzenie odbędzie się 23.01.2009 r. o godz. 11.30, a tematem będzie utrzymanie miejsc pracy.

### Premia za m-c Styczeń

- Koszty działalności Spółki zostały przekroczone stąd premia jest niższa od bazowego funduszu premiowego tj. 4% płac zasadniczych pracowników Spółki i wynosi... **(1%)**
- Średnia wysokość Funduszu Premiowego w Spółce za miesiąc Styczeń 2009r wynosi **23 zł.**



ZWIĄZKOWE BIURO TURYSTYCZNE  
 UNIHUT S.A.  
 UL. UJASTEK 1 BUD. S POK. 125A  
 tel. 012-644-68-16 012-390-35-64

[turystyka@unihut.pl](mailto:turystyka@unihut.pl) [www.turystyka.unihut.pl](http://www.turystyka.unihut.pl)

## OFERTA ZIMOWA

ZIMOWISKA: MURZASICHLE, PORONIN, MUSZYNA,  
 ZWARDOŃ, SZCZYRK, BIESZCZADY, WŁOCHY,  
 SŁOWACJA

**FERIE W MAŁOPOLSCE**

**IMPREZY KRAJOWE**

ZIMOWISKA/OBOZY

- BIAŁKA TATRZAŃSKA 8 dni - 750 zł, 15 dni - 1345 zł
- MUSZYNA 8 dni - 1190 zł
- MURZASICHLE – zimowisko dla dzieci młodszych 8dni - 710 zł, 15dni – 1280zł
- PORONIN 8 dni – 730zł, 15 dni – 1290zł

**IMPREZY ZAGRANICZNE**

**OBOZY NARCIARSKO – SNOWBOARDOWE**

- WŁOCHY – Cortina di Ampezzo 10 dni – 1550zł
- SŁOWACJA – Donovaly 8 dni – 760 zł, 15 dni 1370 zł
- SŁOWACJA – Liptowski Mikulasz 7 dni – 759 zł

JEDNODNIOWE WYJAZDY NA NARTY  
 CENY JUZ OD 25 ZL !!!

JURGOW, KLUSZKOWCE, BIAŁKA TATRZANSKA, ROHACE,  
 MALINO BRDO, WIERCHOMLA,  
 BACHLEDOVA DOLINA

WKRÓTCE TAKZE KRYNICA ORAZ ZAWOJA !!!

## ZAPLANUJ SWOJE WAKACJE!

**ZAREZERWUJ WYCIECZKĘ LOTNICZĄ DO 31.03.2009 !!!**

- **DO 25 % TANIEJ** – LICZBA MIEJSC W PROMOCJI OGRANICZONA!
- **VOUCHER NA WYCIECZKĘ FAKULTATYWNĄ GRATIS LUB ZE ZNIŻKĄ**

**UBEZPIECZENIE OD KOSZTÓW REZYGNACJI GRATIS  
 WYCIECZKI AUTOKAROWE - ZNIŻKI DO 10%,**

**UBEZPIECZENIE OD KOSZTÓW REZYGNACJI GRATIS  
 SZCZEGÓŁOWY REGULAMIN PROMOCJI ZNAJDUJE SIĘ W  
 BIURZE – ZAPRASZAMY PO KATALOGI!**

W OFERCIE:

EGIPT, HISZPANIA, TUNEZJA, CYPR, IZRAEL, GRECJA, I  
 INNE

## ZAPRASZAMY

**Z prasy: Zwolnienia w małopolsce.** Co najmniej ponad tysiąc osób straci pracę w Małopolsce - wynika z planów zwolnień grupowych, jakie firmy zgłosiły urzędowi pracy. Najgorzej jest w Tarnowie, gdzie zwolnienia zapowiedziało jak dotąd pięć firm. W powiecie chrzanowskim ubędzie pół tysiąca miejsc pracy, ponieważ upadają Zakłady Górnicze Trzebieńka. Stopa bezrobocia w Małopolsce

na koniec listopada wynosiła 7,2 proc. (w Krakowie było to 2,7 proc.). Na koniec 2008 roku w województwie było prawie 98 tys. osób bez pracy. W samym grudniu szeregi bezrobotnych zasililo prawie 15,5 tys. Małopolan. Do tego dojdą kolejni, bo już dziś kilkanaście firm planuje zwolnienia grupowe.

**• PKP Cargo wprowadza promocje na przewóz metali.**

Przewoźnik zdecydował się wprowadzić promocję na przewóz przesyłek metali i wyrobów z tego materiału o masie minimum 800 ton w tranzycie przez terytorium Polski. Jak podała spółka w komunikacie promocje w ramach umów zawartych z PKP Cargo polegają na zastosowaniu dodatkowego upustu w wysokości 8 punktów procentowych dla przewozów realizowanych w kierunkach porty morskie – południowe przejścia graniczne – porty morskie oraz upustu w wysokości 7 punktów procentowych dla przewozów realizowanych w kierunkach: południowe przejścia graniczne – zachodnie przejścia graniczne – południowe przejścia graniczne. Promocje obowiązują od 19.01. do 30.04. 2009 roku.

**• Krótszy dzień pracy dla słowackich hutników.** Od lutego piątek będzie dniem wolnym od pracy dla pracowników US Steel Koszyce. Zatrudnieni będą za ten dzień otrzymywać 60 proc. swoich dotychczasowych poborów. - Z powodu kryzysu zakład musi oszczędzać. Z drugiej strony rozumiemy, że zwolnienia byłyby najgorszym rozwiązaniem, zdecydowaliśmy się więc wprowadzić krótszy tydzień pracy - powiedział rzecznik spółki Jan Baca. Spółka nie poinformowała jak wysokie będą oszczędności z tytułu krótszego czasu pracy i niższych w związku z tym wynagrodzeń. US. Steel Koszyce to dawny kombinat VSZ. Od 2000 roku należy do Amerykanów. Razem z US Steel Serbia tworzy dywizję US Steel Europe. Słowacki zakład może rocznie wyprodukować 4,5 mln ton stali i wyrobów stalowych.

**• Stalprodukt: toksycznych opcji nie posiadamy.** Kurs bocheńskiego wytwórcy blach do produkcji transformatorów spadł w piątek o 0,4 proc., do 244 zł - tak nisko walory były wyceniane w maju 2006 r. Tylko od początku stycznia kurs spadł o 17 proc., choć w tym czasie WIG40, do którego należy Stalprodukt, stracił 9,6 proc. Część inwestorów zaczęła się niepokoić, że przedsiębiorstwo jest zaangażowane w toksyczne opcje. Eksport stanowi połowę sprzedaży Stalproduktu, a w najbardziej rentownym segmencie blach do produkcji transformatorów ten udział to nawet 80 proc - Nie mamy ani nigdy nie mieliśmy asymetrycznych opcji walutowych, zabezpieczających wpływ z eksportu. To samo dotyczy spółek z grupy - zapewnia w dzienniku Robert Kożuch, kierownik biura zarządu Stalproduktu. Dodaje, że od 2007 r. firma stosowała strategię opcyjną CAP, zabezpieczając się przed wzrostem stopy procentowej w strefie euro. Stalprodukt ma w tej chwili jedną otwartą pozycję, której datą wykonania jest 28 stycznia. - Jej ujemna wycena sięga 123 tys. zł. W grudniu ponieśliśmy też 108 tys. zł straty na tych opcjach. Obie pozycje obciążą wyniki za IV kwartał. Dodaje jednak, że w całym 2008 roku strategia CAP przyniosła dodatni przepływ w kwocie prawie 27 tys. euro (około 100 tys. zł).

**• Stalprodukt: umowa z Siemensem na prawie 198 mln zł** Stalprodukt poinformował o podpisaniu przez firmę Siemens AG, Berlin, Munich, Business Unit Transformers, kontraktu, którego przedmiotem są dostawy przez polską spółkę blach transformatorowych dla Grupy Siemens w roku 2009. szacunkowa wartość umowy wynosi 197 885 625,5 zł.