

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

### Z POSIEDZENIA PREZYDIUM NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA

#### Oddziałowa Komisja Socjalna

• 20 stycznia odbyła się Oddziałowa Komisja Świadczeń Socjalnych w Krakowie. Przewodnicząca Komisji Pani Iwona Lasota przedstawiła informację w sprawie wykorzystania ZFŚS przez pracowników w 2009 roku:

1. Wypoczynek zorganizowany dzieci– 1 558 dzieci na kwotę 1 155 561 zł, średnie dofinansowanie na 1 dziecko 742 zł
2. Wczasy pod gruszą– przyznano 4600 pracownikom na kwotę 3 496 400zł, średnie dofinansowanie na jednego pracownika wyniosło 760 zł
3. Wczasy regeneracyjne– skorzystało 384 pracowników na łączną kwotę 302 163 zł; średnie dofinansowanie na jednego pracownika wyniosło 787 zł.
4. Pożyczki remontowe– skorzystało 430 pracowników na łączną kwotę 1 878 300 zł; średnia kwota na pracownika wyniosła 4 370 zł
5. Świadczenia pieniężne– skorzystało 4 196 pracowników na kwotę 1 181 800 zł; średnio na pracownika 282 zł
6. Zapomogi– skorzystało 479 pracowników na kwotę 369 000 zł, średnio na pracownika 770 zł
7. Wypoczynek po pracy– 169 imprez (kino, teatr, koncerty, wycieczki) na kwotę 775 645 zł

Ponadto został przedstawiony wstępny plan rzeczowo– finansowy na 2010 rok oraz planowany (wstępnie) odpis na działalność socjalną w Krakowie w 2010 roku. Komisja Socjalna rozpatrywała także dofinansowania do wypoczynku po pracy (kino, wycieczki) oraz zapomogi losowe.

#### Wystąpienie Terenowej Komisji Socjalnej działającej w krakowskiej hucie w sprawie próby narzucenia niekorzystnych zmian w polityce żywieniowej AMP SA

• Przedstawiciele związkowi Terenowej Komisji Socjalnej z dużym niepokojem obserwują działania służb nadzorujących sprzedaż akcji Spółki HUT-PUS jak i służb HR AMP SA, które to zajmują się bezpośrednio „regulowaniem” sytuacji tej zależnej Spółki. Obawy wyrazili w liście do Prezesa ArcelorMittal Poland SA (cytujemy poniżej) i oczekują ze strony Zarządu Spółki, że podnoszone kwestie zostaną poważnie potraktowane, a sprawa nie zostanie „zamieciona pod dywan”.

Szanowny Panie Prezesie

Ostatnio obserwujemy próby wyszantażowania niekorzystnej umowy żywieniowej, poprzez obniżanie kosztów posiłku, pomimo wzrastającej inflacji: wzrostu cen paliwa, energii i artykułów żywnościowych co uderzy bezpośrednio w pracowników huty. Od lat posiłek gorący zjedzony przez pracownika wobec niskich zarobków, był dla niego głównym wzmocnieniem dla organizmu.

Od paru lat zamrażanie, a dziś pod pretekstem umowy z poten-

cjalnym inwestorem obniżanie ceny posiłku powoduje uderzenie bezpośrednio w kondycję fizyczną pracowników w trakcie pracy. Na to w świetle trwającego procesu redukcji zatrudnienia i ciągle rosnącego obciążenia pozostających w hucie pracowników nie możemy pozwolić. Stanowczo domagamy się weryfikacji cen posiłkówi ciągłej kontroli wartości kalorycznej posiłku. Cena posiłku musi utrzymywać walory jakościowe i nie wolno niską ceną wymuszać obniżenia jego wartości. Tego typu działania pracodawcy są szczególnie niebezpieczne i szkodliwe, świadczące o jego dwulicowości, który z jednej strony zapewnia że dba o pracownika i jego prawa socjalne, z drugiej działa na jego niekorzyść. Tworzenie takiej atmosfery w pracy nie wróży nic dobrego, stwarza niebezpiecznie złą otoczkę stosunków pracy, sprawia wrażenie jednostronnego wykorzystywania pracowników w imię interesów czysto dochodowych. Wyludząc usługi poniżej kosztów, zmusza do radykalnych decyzji uderzających w pracowników firm obsługujących sprawy socjalne załogi. Wymusza pogarszanie obsługi i świadczenia usług, stwarza atmosferę niepewności i tymczasowości, grożąc i szantażując zerwaniem umowy.

Takiego nagannego zachowania nie możemy tolerować i żądamy wyjaśnienia powyżej opisanego sytuacji i weryfikacji dotychczasowych zachowań. W przeciwnym wypadku podejmemy walkę konfrontacyjną w obronie praw socjalnych załogi. Jednym z takich zachowań było przekazanie obsługi funduszu socjalnego z własnych służb do firm zewnętrznych. Na początku deklarując iż koszty obsługi będą refundowane, a później starając się wyludzić tańszą obsługę poprzez obniżanie zwrotu kosztów. Efektem takiego działania jest wymuszanie redukcji zatrudnienia w służbach socjalnych i obniżania płacy tam zatrudnionych. Na dodatek obniżkę refundowanych środków na obsługę socjalną, uzasadnia się spadkiem zatrudnienia, zaś nie pokrywa się żadnych kosztów obsługi środowiska emerytalno-rentowego, pomimo że właśnie tam gwałtownie rośnie liczba beneficjentów obsługi socjalnej. Komu zależy na tym by zniechęcić pracowników i emerytów do korzystania z pomocy socjalnej czy żywienia. Czy nie jest to zamach na prawa pracownicze w ArcelorMittal Poland S.A.? Czy nie jest, to obnażanie złych antypracowniczych zamiarów, będących przedpolem do dalszych jeszcze bardziej represyjnych wręcz zachowań?

Ostrzegamy że czara goryczy się przebrała i może spowodować niekontrolowany wybuch społeczny. Ostrzegamy i żądamy opamiętania w tym pędzie do bezkrytycznej obniżki kosztów.

Nie pozwolimy do zniszczenia osłony socjalnej załogi.

#### Premia za m-c Styczeń

- Według informacji Pracodawcy koszty działalności Spółki zostały przekroczone ponad 20% , wynik netto Spółki jest ujemny stąd premia w Styczniu wynosi 0 zł

**WYKAZ STANOWISK****uprawnających do emerytur pomostowych**

• W związku z licznymi skargami pracowników wracamy do sprawy wykazu stanowisk uprawniających do emerytur pomostowych. Przypominamy, że Zarząd AMP SA zatwierdził wykaz stanowisk uprawnionych do emerytur pomostowych, zrobił to jednak na wniosek Dyrektorów Zakładów i Kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych. Obecne tłumaczenia niektórych pracowników kadry kierowniczej, „że nie brali w tym udziału, że nie wiedzieli”, pokazuje tylko ich prawdziwe dwulicowe oblicze. Pomimo, że w pracach Zespołu mieli prawo uczestniczyć jako doradcy: Zakładowi Społeczni Inspektorzy Pracy oraz przedstawiciele dwóch reprezentatywnych Związków Zawodowych ( NSZZ Prac. AMP SA i MOZ NSZZ Solidarność) to o większości spotkań gdzie mogli wnieść swoje uwagi nawet nie zostali powiadomieni. Ta sprawa bulwersuje pracowników i Związki Zawodowe, w telefonach oraz osobiście głośno i bezceremonialnie wyrażali swoje opinie o swych ...przełożonych. Nie będziemy cytować wypowiedzi pracowników ze względu na „dobitnie wypowiedane słowa”. Apelujemy do wszystkich odpowiedzialnych za taki stan ..”nie kryjcie głowy w piasek”. Być może to właśnie Wasze decyzje były właściwe ?. Ale trzeba mieć odwagę do tego się przyznać i odpowiedzieć pytającym pracownikom. Został powołany Zespół zadaniowy ds.. Rozpatrywania odwołań pracowników od zatwierdzonych wykazów. Przewodniczącym Zespołu został Pan Andrzej Węglarz, członkami: Pani Teresa Godoj i Pan Cezary Kosiński. W pracach Zespołu mają prawo uczestniczyć jako doradcy: Zakładowi Społeczni Inspektorzy Pracy oraz przedstawiciele dwóch reprezentatywnych Związków Zawodowych ( NSZZ Prac. AMP SA i MOZ NSZZ Solidarność). Mamy nadzieję, że odwołania pracowników, którzy nie znaleźli się w wykazach, a uważają że ich stanowiska powinny zostać uwzględnione, Zespół Odwoławczy rzetelnie rozpatrzy i interwencja do Państwowej Inspekcji Pracy nie będzie konieczna.

**Zapowiedź zwolnień w ArcelorMittal Poland SA**

Dotyczy: wypełnienia procedury określonej w art. 2. 1. Ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Stosownie do art. 2. 1. Ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – zwanej dalej ustawą, w związku z prowadzonym procesem restrukturyzacji organizacyjnej, uprzejmie informuje o zamiarze rozwiązywaniu umowy o pracę, w okresie 01.01.2010 do 31.12.2010 = do 1050 pracowników ArcelorMittal Poland S.S, proporcjonalnie z następujących grup zawodowych:

1) Stanowiska nierobotnicze

2) Stanowiska robotnicze: Stanowiska technologiczne; Stanowiska utrzymania ruchu; Stanowiska techniczne, pomocnicze ( w tym pracownicy Hotelu „Jaskółka” oraz Służby Ochrony Przeciwpożarowej i Ratownictwa Gazowego)

Stan zatrudnienia na dzień 01.01.2010r. wynosił 10003 pracowników zatrudnionych w następujących grupach stanowiskowych:

1) Stanowiska nierobotnicze

2) Stanowiska robotnicze: Stanowiska technologiczne;

Stanowiska utrzymania ruchu; Stanowiska techniczne, pomocnicze ( w tym pracownicy Hotelu „Jaskółka” oraz Służby Ochrony Przeciwpożarowej i Ratownictwa Gazowego)

I.

Planuje się, iż zwolnienia pracowników w pierwszej kolejności obejmą osoby, które:

1) Po rozwiązaniu umowy o pracę będą miały zapewnione środki na utrzymanie tj. pracowników, którzy:

a) W aktualnym stanie prawnym posiadają lub nabędą uprawnienia do świadczenia przedemerytalnego według kryteriów określonych w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych,

b) Posiadają uprawnienia emerytalne przy zastosowaniu odpraw określonych w Ustawie,

2) Złożą oświadczenie o chęci rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, za wypłatą odprawy w wysokości uzgodnionej pomiędzy Pracodawcą i Pracownikiem, po przedstawieniu przez Pracodawcę oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

II.

W przypadku pozostałych pracowników przyjmuje się następujące kryteria doboru do zwolnienia:

1. Likwidacja stanowiska pracy, uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie,

2. Kompetencje (kwalifikacje) pracowników,

3. Nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego,

4. Jakość świadczonej pracy i ocena jej wykonania przez bezpośredniego przełożonego,

5. W razie konieczności wyboru pomiędzy dwoma osobami o jednakowych kwalifikacjach i porównywalnej jakości pracy, stosuje się kryteria

a) Wysokość dochodu przypadająca na członka rodziny pracownika,

b) Liczba dzieci pozostających na utrzymaniu pracownika,

c) Łączny staż zatrudnienia w Spółce

Przy zastosowaniu odpraw określonych w Ustawie.

III.

1. W celu maksymalnego ograniczenia negatywnych konsekwencji przeprowadzania koniecznych zwolnień, w czasie dokonywania zwolnień grupowych. Pracodawca będzie dążył będą do zachowania podstawowej grupy zawodowo – kwalifikacyjnej pracowników, zwłaszcza wysoko kwalifikowanych, znających dobrze organizację pracy i technologie, tradycje zakładu i zawodu oraz mających predyspozycje do przekazania wiedzy zawodowej, celem odtworzenia stanu zatrudnienia po poprawie koniunktury i pozycji ekonomicznej pracodawcy.

2. W celu realizacji postanowień ust. 1, Pracodawca będzie brał pod uwagę:

1) Ilość lat pracy w hucie

2) Ilość lat pracy ogółem

3) Ilość lat pracy w systemie zmianowym, z uwzględnieniem pracy na stanowiskach, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki szczególnie uciążliwe

4) Inwalidztwo

IV.

Zamiarem Pracodawcy jest, aby rozwiązywanie umów o pracę następowało przede wszystkim na mocy Porozumienia Stron, a w przypadku braku zgody pracownika na ten tryb rozwiązania umowy o pracę – .

**cd ze str 2** za wypowiedzeniem przez Pracodawcę, z uwzględnieniem przepisów szczególnych. Uwzględniając powyższe informacje oraz przepisy Ustawy, oczekuje na zajęcie przez Państwa stanowiska w przedmiotowej sprawie oraz na rozpoczęcie rozmów na temat wypracowania treści Porozumienia w sprawie trybu rozwiązywania umów o pracę z przyczyn dotyczących pracowników z pracownikami Spółki ArcelorMittal Poland S.A.

Na prośbę czytelników przedstawiliśmy wystąpienie Pracodawcy do Organizacji Związkowych o przystąpienia do rozmów w sprawie trybu rozwiązywania umów o pracę z przyczyn dotyczących pracowników z pracownikami Spółki AMP SA. W tej sprawie do Prezesa Spółki Pana S. Samaddara wystąpiły pisemnie Organizacje Związkowe, **nie wyrażając zgody** na jakiegokolwiek zwolnienia jednocześnie żądając spotkania z Zarządem Spółki. Zapowiedź zwolnień zaczyna wyglądać groźnie dlatego też każde spotkanie dotyczące tej sprawy będziemy prezentować na łamach Kurierka Aktualności.

#### **Plan zatrudnienia....**

• Otrzymaliśmy odpowiedź podpisaną przez Dyr.. Personalnego Pana Andrzeja Wypycha w sprawie naszego (związkowego) wspólnego stanowiska odnośnie „Planu zatrudnienia w formie prowizorium”. Odpowiedź ta odsłania prawdziwe oblicze dyrekcji Spółki w sprawie dialogu społecznego. Na każdym spotkaniu pracodawca podkreślał wagę dialogu, a tu nagle gdy dostaje szczegółową analizę „Planu zatrudnienia w formie prowizorium” rezygnuje z dialogu i podkreśla brak konieczności rozmów ze Stroną Społeczną. Ponadto podkreślić należy, że przywoływanie w sytuacji gdy jest to na rękę pracodawcy PUZP, a odrzucanie jego stosowania gdy to jest niekorzystne jest co najmniej postępowaniem niemoralnym. Ale widocznie ktoś w dyrekcji Spółki chce wprowadzić nowe standardy. Tylko czy one są zbieżne z prezentowaną szeroko polityką Grupy, i wystawia pozytywną „laurkę” Pracodawcy, należy w to wątpić. Poniżej prezentujemy odpowiedź Pracodawcy w której nie zabrakła „ukrytej ironii”:

*Dotyczy: stanowiska Organizacji Związkowych na temat „Planu Zatrudnienia w formie prowizorium”.*

*W nawiązaniu do pisma części Strony Związkowej ArcelorMittal Poland S.A. z dnia 05.01.2010r., działając w imieniu Prezesa Zarządu Pana Sanjay Samaddara, uprzejmie informuję, iż w związku z nie obowiązywaniem w stosunku do Organizacji Związkowych Spółki, Rozdziału IX Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Hutniczego oraz odpowiednich postanowień układów zbiorowych hut, które weszły w skład spółki „Polskie Huty Stali” S.A. z dniem 01.10.2008r. ArcelorMittal Poland S.A. nie jest już zobowiązany do opracowywania Planów Zatrudnienia w porozumieniu z Organizacjami Związkowymi. Z dniem 01.01.2010r., tj. po okresie obowiązywania Pakietu Socjalnego dla pracowników PHS S.A., nie obowiązują jednocześnie postanowienia w/w dokumencie dotyczące obowiązku uzgadniania czy też konsultowania ze Stroną Związkową Planu Szkoleń, o którym wspominają Państwo w swoim wystąpieniu. Biorąc powyższe pod uwagę, przedstawiony przez Pracodawcę Plan Zatrudnienia na rok 2010, przekazany został Stronie Związkowej jedynie celem umożliwienia zapoznania się z głównymi założeniami polityki zatrudnienia, bez ko-*

*nieczności formalnego opiniowania tego dokumentu przez Organizacje Związkowe. W zaistniałej sytuacji przekazane nam stanowisko na temat Planu Zatrudnienia w formie prowizorium, pozostawiam bez dalszego biegu.*

*Dziękuję jednocześnie Stronie Związkowej za wszystkie przesłane nam uwagi oraz wkład pracy włożony w celu dokonania szczegółowej analizy Planu Zatrudnienia.*

#### **Ile w 2009 roku zarabiali Polacy?**

• Mediana całkowitego wynagrodzenia miesięcznego brutto Polaków wyniosła w 2009 roku 3 425 PLN. Najlepiej zarabiali mieszkańcy Warszawy, a najlepiej opłacaną branżą były niezmiennie od kilku lat technologie informatyczne. Jak wynika z danych Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń, przeprowadzonego przez firmę Sedlak & Sedlak, najwyższe dochody w 2009 roku osiągnęli mieszkańcy Warszawy (5 200 PLN). Drugie i trzecie miejsce, z różnicą w wysokości zaledwie 1 PLN, zajęli Gdańsk (3 951 PLN) i Poznań (3 950 PLN). Końcowe miejsca w tabeli przypadły Kielcom i Lublinowi, z wynagrodzeniami w wysokości odpowiednio 2 880 i 2 800 PLN. Do najlepiej opłacanej branży należały w 2009 roku, podobnie jak w latach ubiegłych, technologie informatyczne (5 000 PLN), Branże, w których pracownicy otrzymywali najniższe wynagrodzenia, to nauka i szkolnictwo (2600 PLN) oraz kultura i sztuka (2 466 PLN).

#### **„Pomóż dziecku poznać świat własnymi zmysłami”**

• Przekaż 1% podatku naszemu niewidomemu synkowi

#### **Patrykowi Ćwikowi**

Fundacja Dzieciom „Zdążyć z Pomocą” Ul. Łomiańska 5 Warszawa Nr KRS: 0000037904 z dopiskiem” „dla Patryka Ćwik”. Pomoc w zebraniu funduszy na leczenie Patryka można także kierować na konto Fundacji: Fundacja Dzieciom „Zdążyć z Pomocą” Ul. Łomiańska 5; 01-685 Warszawa, gm Bielany NIP 118-14-28-385; Numer konta: Bank Pekao S.A./Warszawa 41-124010371111001013219362

#### **Z dopiskiem: darowizna na leczenie i rehabilitację**

#### **Patryka Ćwik**

Patryk urodził się 14.04.2009. Urodził się w ciężkim stanie, miał problemy z oddychaniem i nie otwierał oczu. Podejrzenia lekarzy się potwierdziły. Patryk posiada wrodzony niedorozwój gałek ocznych, nigdy nie będzie widział. Po kolejnych badaniach wychodziły kolejne wady naszego dziecka: niedosłuch na prawe ucho, wiotkość przepony. Dwa miesiące temu przeszedł operację na wiotkość przepony w Szpitalu Uniwersyteckim w Krakowie. Następnym krokiem w leczeniu Patryka powinny być operacje protezowania oczodołów soczewkami samo prężnymi typu expander. Jest to konieczne by jego czaszka prawidłowo rosła. Zabiegi te należy powtarzać kilka razy w roku koszt jednego zabiegu to 11 tys. zł, nie jest refundowany przez NFZ. Patryk potrzebuje również kosztownej rehabilitacji gdyż jego rozwój psychoruchowy jest opóźniony. Pomimo jego poważnych wad jest bardzo kochanym, wesołym i pogodnym chłopcem.

O pomoc dla Patryka za naszym pośrednictwem zwraca się jego dziadek będący długoletnim pracownikiem krakowskiej koksowni. Nie pozostaliśmy obojętni i pomożemy Patrykowi poznać świat własnymi zmysłami.

**Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA**

**Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.**

**Wydaje: Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA. Nakład 2000 egz.**

**Tel. Redakcji 38-76 lub 38-11, sekretariat 15-32, 012 2901532, e-mail: krzysztof.wojcik@arcelormittal.com www. nszzphs.pl;**



ZWIĄZKOWE BIURO TURYSTYCZNE  
UNI HUT 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)

**Wyjazdy jednodniowe na narty**

**w całym sezonie zimowym w weekendy**

W okresie ferii szkolnych – wybrane miejscowości codziennie

Ceny wyjazdów dla pracowników ArcelorMittal/dla pozostałych

Białka Tatrzańska – 16 PLN /30 PLN

Rohace (Słowacja) - 16 PLN/30 PLN

Kubinske Hole (Słowacja) – 16 PLN /30PLN

Chopok (Słowacja) – 20 PLN/40 PLN

Wyjazdy na Słowację z ul. Kałuży obok hotelu  
Crocovia od godz. 6.30 oraz z ul.3 Maja ( początkowy  
odcinek między Muzeum Narodowym a Rotundą)



**NAJBLIŻSZE WYJAZDY NA NARTY:**

|                       |                               |
|-----------------------|-------------------------------|
| 26.01.2010 WTOREK:    | Jurgów                        |
| 27.01.2010 ŚRODA:     | Malino Brdo                   |
| 28.01.2010 CZWARTEK:  | Rohace                        |
| 29.01.2010 PIĄTEK:    | Kubińska Hola                 |
| 30.01.2010 SOBOTA:    | Rohace, Chopok, Kubińska Hola |
| 31.01.2010 NIEDZIELA: | Rohace, Malino Brdo           |
| SOBOTY                | Wierchomla                    |
| SOBOTY I NIEDZIELE    | Białka Tatrzańska             |

*Zapraszamy Związkowców na wyjazdy szkoleniowe, integracyjne i okolicznościowe Cena pobytu– 65/os za dobę – w cenie 3 posiłki, nocleg, 1 wieczorna impreza: zimna płyta, muzyka mechaniczna. Dodatkowo oferujemy możliwość organizacji ogniska z poczęstunkiem, wycieczek i innych atrakcji – na zamówienie.*

Ośrodek Wypoczynkowy „Chata pod Pustą” (51 miejsc)

1. „Chata pod Pustą”- (29 miejsc) budynek podmurowany o drewnianej konstrukcji. Pokoje 1,2,3 osobowe, (1 apartament, 7 pokoi z łazienką, 6 pokoi bez łazienki - wspólny węzeł sanitarny na parterze: kabiny prysznicowe, umywalki, WC),

2. Domki typu „Turbacz”- 3 domki drewniane 6-osobowe, całoroczne i jeden domek 4-osobowy. Na piętrze znajdują się 2 pokoje 2-osobowe (tapczany), na dole 1 pokój 2-osobowy (2wersalki).

Domki wyposażone są w łazienkę (kabina prysznicowa, WC, umywalka), telewizor, radiomagnetofon, czajnik bezprzewodowy.

W budynku znajdują się: świetlica (TV, SAT, Video), jadalnia, klubokawiarnia. Na terenie ośrodka znajduje się zadaszony grill-miejsce do pieczenia kiełbasek, barana.

**Wierchomla Mała k/Piwnicznej**

**Wierchomla Mała** (450-600 m n.p.m.) to miejscowość położona w Beskidzie Sądeckim, w dolinie potoku Wierchomlanka, niedaleko od Piwnicznej (ok. 12 km). Jest to idealne miejsce, zwłaszcza dla wypoczynku rodzinnego, gdzie wśród czystego powietrza, przepięknych krajobrazów można odpocząć od zgiełku panującego w mieście, oraz zregenerować swe siły. Region Wierchomli to liczne i bardzo atrakcyjne szlaki turystyczne (m. in. na Pustą Wielką, Jaworzynkę, Runek, Jaworzynę Krynicką, Halę Łabowską i in.), którymi można dotrzeć do Rytra, Piwnicznej, Łomnicy, Żegiostowa, Muszyny, Krynicy. W odległości 100 m od ośrodka znajduje się Stacja Narciarska Wierchomla z pięcioma wyciągami / największy o długości 1600 m/

**Z prasy: ArcelorMittal Poland: najgorsze jest już za nami.** W 2010 roku chcemy skupić się na rozbudowaniu naszej oferty produktowej - mówi dla portalu wnp.pl Sanjay Samaddar, dyrektor generalny ArcelorMittal na Europę Wschodnią, prezes zarządu ArcelorMittal Poland SA. - Firma obecnie koncentruje swoje działania na tych segmentach rynku, w których możemy zwiększyć wartość dodaną wyrobów.

**Jaki był 2009 rok dla spółki ArcelorMittal Poland?** - Tak jak inne gałęzie przemysłu, również hutnictwo odczuło skutki kryzysu. W roku 2009 ze względu na warunki rynkowe wykorzystywaliśmy średnio 55 proc. naszych zdolności produkcyjnych. Jednak po słabej pierwszej połowie roku, zwiększony popyt na stal pozwolił nam na zwiększenie produkcji w trzecim kwartale ubiegłego roku. W 2010 roku z całą pewnością chcemy skupić się na rozbudowaniu naszej oferty produktowej. Firma obecnie koncentruje swoje działania na tych segmentach rynku, w których możemy zwiększyć wartość dodaną wyrobów. **Czy nastąpi ograniczenie produkcji?** - To, czy nastąpi dalsze ograniczenie produkcji, będzie zależało od sytuacji rynkowej. Mamy nadzieję, że najgorsze jest już za nami, ale wzrost koniunktury jest ledwie widoczny. Póki co skupiamy się na redukcji zapasów. Nie obserwujemy też znacznego wzrostu popytu. Naszym zdaniem, w roku 2010 popyt na stal wzrośnie o około 10 proc. w stosunku do roku 2009, ale musimy pamiętać, że w roku 2008 produkcja stali spadła o połowę! **Czy przewidywana jest redukcja zatrudnienia w spółce?** - W ubiegłym roku ze względu na kryzys przeprowadziliśmy w ArcelorMittal Poland dwie edycje programu odejść pracowniczych, podczas których pracownicy mogli podjąć decyzję o rozstaniu się z firmą otrzymując najwyższe w polskim przemyśle ciężkim odprawy. Programy te były kontynuacją procesu optymalizacji zatrudnienia, który jeszcze się nie zakończył.

**Jakie inwestycje będą realizowane w polskich oddziałach koncernu ArcelorMittal** - Inwestycje nie tylko podnoszą konkurencyjność spółki, sprawiają również, że wahania rynku są dla niej mniej odczuwalne. Jeżeli w ciągu ostatnich 5 lat nie przeprowadzilibyśmy tak złożonego programu inwestycyjnego, skutki obecnego kryzysu byłyby dla firmy o wiele bardziej poważne. Na 2010r zaplanowaliśmy m.in. stanowisko odsiarczania surówki w Dąbrowie Górniczej, instalację automatycznego systemu kontroli jakości powierzchni blach w krakowskiej walcowni gorącej oraz inwestycje w linię oczyszczania gazu koksowniczego w Zdieszowicach. Planujemy znaczne inwestycje w poprawę warunków pracy.

**Ożywienie w produkcji rud żelaza.** Górnicy potentat BHP Billiton poinformował o produkcji rud żelaza w czwartym kwartale ubiegłego roku. Spory wzrost w porównaniu z wcześniejszymi okresami może sugerować, że branża stalowa znalazła się już na drodze wzrostu. W ostatnim kwartale ubiegłego roku koncern wydobyl prawie 32,5 mln ton rud żelaza. Oznacza to wzrost o 6 proc. w porównaniu z analogicznym okresem 2008 roku. W porównaniu z trzecim kwartałem 2009 roku produkcja w ostatnim wzrosła o osiem procent. Specjaliści są zgodni. BHP Billiton dostarcza rudy żelaza w znacznej części do stalowni azjatyckich. A te obecnie na nowo „rozpędzają się”. Jakie są perspektywy dla rynku tu także panuje zgoda, że coraz lepsze.