

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 07/11 / (916)

16.02.2011 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Zespół Roboczy....

• 10 lutego odbyło się kolejne posiedzenie Zespołu Roboczego. W pierwszej części spotkania Pracodawca wraz z przedstawicielami Spółki Consensus (Pan Jarosław Sajka) omówili przewidywaną dystrybucję posiłków w Oddziałach: Chorzów, Sosnowiec i Świętochłowice. Związkowcy z tych Oddziałów przedstawili swe uwagi Pracodawcy, głównie dotyczące pomieszczeń, w których pracownicy mogliby spożywać przygotowane posiłki. Według zapewnień Pracodawcy wszystko zostanie „dopięte na ostatni guzik”. W kolejnej części spotkania Pan Jarosław Chudek omówił szczegółowo realizację Porozumienia w sprawie redystrybucji części wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowy o pracę w 2010 roku. Zgodnie z zapisami porozumienia 20% wynagrodzeń brutto pracowników odchodzących w IV kwartale 2010 roku przeznaczonych powinno zostać na wzrost płac zasadniczych pracowników danej jednostki organizacyjnej, z których odeszły wspomniane osoby. Związkowcy zostali poinformowani, iż takich osób łącznie było 110 (Kraków-43; Dąbrowa-38; Sosnowiec- 5; Świętochłowice- 24). Pracodawca zaproponował aby wraz z redystrybucją części wynagrodzeń wprowadzić do stosowania *wnioski kierowników jednostek organizacyjnych odnośnie redystrybucji środków finansowych...* Strona Związkowa po burzliwej dyskusji odrzuciła możliwość wspólnego wprowadzania wspomnianego wniosku uważając część zapisów tam umieszczonych za niezgodne z Porozumieniem. Wniosek ten wystawiony przez kierowników jednostek organizacyjnych zamyka im drogę do uzupełnienia brygad. Według Strony Związkowej Porozumieniu przyświecała inna idea ale jak bywa w takich sytuacjach Pracodawca chce przeforsować swe zdanie. Ponadto Strona Związkowa kwestionowała przedstawioną ilość pracowników, którzy odeszli w IV kwartale 2010r. W tej kwestii oczekujemy dalszej dyskusji na kolejnym posiedzeniu Zespołu Roboczego. Kolejny temat dotyczył wprowadzenia zmian w Regulaminie Premiowym. Strona Społeczna wniosła o zmianę wysokości premii z 4% do 6% zgodnie z porozumieniem. Jednak Pracodawca przedstawiając zalecenia audytu wewnętrznego w sprawie naliczania premii, chce zmodyfikować niektóre zapisy Regulaminu. Kolejna burzliwa dyskusja nie zakończyła się osiągnięciem kompromisu. Szczegóły proponowanych rozwiązań przez Pracodawcę poznamy na kolejnym spotkaniu. Ostatni poruszony temat dotyczył dobrowolnych odejść pracowników zatrudnionych w AMP SA. Co prawda programu takiego

nie ma, jednak Pracodawca dopuszcza możliwość porozumienia stron z wypłatą odprawy finansowej w sytuacjach losowych gdy pracownicy zwrócą się pisemnie i otrzymają zgodę przełożonych. Niestety nie jest na tą chwilę znana wysokość odprawy. Zainteresowani otrzymają indywidualne propozycje. Na koniec spotkania Strona Związkowa (przedstawiciele z Krakowa) zaprotestowali przeciwko braku reakcji na wystąpienia różnych grup w sprawie ujednoczenia bonów nabiałowych. Oczekujemy w tym temacie dalszej dyskusji.

SPOTKANIE PREZESA AMP S.A. Z PRACOWNIKAMI O/KRAKÓW

• Zgodnie ze złożoną pół roku temu obietnicą - tuż przed planowanym uruchomieniem WP nr 5 - Pan Sanjay Samaddar, Prezes Zarządu i Dyrektor Generalny, w dniu 15.02.2011 roku spotkał się z pracownikami Zakładów Stalownia i Wielkie Piece. W spotkaniu uczestniczyli również przedstawiciele innych zakładów i spółek zależnych min. z Koksowni i AM SG. Przy tak szerokim zainteresowaniu spotkaniem ze strony pracowników całej huty, siłą rzeczy jego tematyka została poszerzona i nie dotyczyła tylko remontu oraz planowanego rozruchu WP nr 5. **Jednak to data rozpoczęcia produkcji surowki i stali w Krakowie - (ma to nastąpić około 15 marca) - była dla nas najistotniejsza, ponieważ rozwiała wszelkie wątpliwości dotyczące istnienia części surowcowej w Krakowie.** Swoistą ciekawostką i nowinką techniczną, w tego typu spotkaniach, był zaprezentowany na początku film dokumentalny – przygotowany przez Zespół ds. komunikacji społecznej, w którym pracownicy Stalowni i Wielkich Pieców opowiadali o swoich obawach i jednocześnie nadziejach związanych z postojem konwertorów, COS-u oraz remontem WP nr 5. Nie ukrywam, że w ocenie bardzo wielu pracowników z PPK i PSK jednym z głównych współtwórców w miarę „bezbolesnego” przebiegu postojów oraz remontu WP nr 5 w Krakowie był jego pomysłodawca, obecny na spotkaniu, Pan Bogdan Mikołajczyk - Dyrektor Oddziału Surowcowego. Wydatnie mu w tym pomagali, również uczestniczący w spotkaniu, Dyrektorzy Zakładów Stalownia i Wielkie Piece Panowie Grzegorz Maracha oraz Andrzej Uchto. Nie obyło się oczywiście bez zgrzytów lub niedociągnięć organizacyjnych, ale po tak ważnej dla nas informacji nie czas i miejsce by jeszcze raz wracać do tych spraw. Kolejnymi gośćmi, którzy wzięli udział w spotkaniu byli Panowie Andrzej Węglarz **cd str 3**



UWAGA !!!!!

NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA ze względów organizacyjnych

Odwołuje

organizowaną w dniu 26 lutego 2011 roku
zabawę karnawałową

Za utrudnienia wszystkich zainteresowanych serdecznie przepraszamy
Wszelkich informacji udziela Sekretariat NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA
Osoba odpowiedzialna: Józef Kawula - tel. 12 290 15 14, 600 989 535

Informacja o wynikach Grupy, Prezesa, dyrektora generalnego, ArcelorMittal Lakshmi N. Mittala

Drogie Koleżanki, Drodzy Koledzy, Dziś nasza Grupa ogłosiła wyniki finansowe za cały ubiegły rok oraz czwarty kwartał 2010. Oto podstawowe wyniki 2010 roku:

- Wysyłka roczna wyniosła 85 milionów ton
 - Roczny wskaźnik EBITDA 8,5 miliardów USD
- Podstawowe wyniki za czwarty kwartał (Q4) wyglądają następująco:
- Q4 2010 wysyłka wyniosła 21,1 milionów ton
 - Q4 2010 EBITDA 1, 9 miliardów USD
 - Q4 2010 przepływy pieniędzy z działalności operacyjnej na poziomie 3,3 miliardów USD

2010 był nadal rokiem pełnym wyzwań, jednak przyniósł znaczącą poprawę względem roku 2009. Zgodnie z oczekiwaniami odnotowaliśmy powolną acz stopniową poprawę, co znajduje odzwierciedlenie w naszych tegorocznych zyskach. Wysyłka wzrosła o 22% w porównaniu z rokiem 2009 a wskaźnik EBITDA był wyższy o 52% osiągając 8,5 miliardów USD. Te wyniki w niemałej części zawdzięczamy świetnemu zarządzaniu i determinacji naszych pracowników w całej Grupie, by utrzymać kurs wybranej przez nas strategii. Chciałbym podziękować wszystkim za ciężką pracę i zaangażowanie. Patrząc w przyszłość możemy oczekiwać wzrostu produkcji w pierwszym kwartale 2011 roku ponieważ poprawa popytu trwa nadal, poprawiają się również nastroje na rynku. Szacujemy, że wskaźnik EBITDA osiągnie wartość między 2 a 2,5 miliarda USD, podczas gdy wykorzystanie mocy produkcyjnych powinno wzrosnąć do 76%. Globalnie popyt w 2011 powinien wzrosnąć o 6.5% i oczekujemy, że rok 2011 będzie lepszy niż 2010. Naszym podstawowym wyzwaniem pozostają rosnące koszty surowców. Obecnie ceny sprzedaży poprawiają się. Ale ten moment musi zostać utrzymany ponieważ odczuwamy presję wynikającą z rosnących kosztów materiałów surowcowych. Będziemy obserwować poprawę w pierwszym półroczu 2011 roku, jednak drugie półrocze jest na razie trudne do przewidzenia. W okresie, w którym ukazały się wyniki za trzeci kwartał 2010 roku, podjęliśmy decyzję, że oszczędności na poziomie zarządczym, których osiągnięcie zaplanowaliśmy do roku 2012, powinny zostać przyspieszone i zrealizowane już w roku 2011. Wszystkie segmenty naszej firmy podjęły dodatkowy wysiłek przygotowując budżety na rok 2011 tak, by umożliwić oszczędności z zarządzania w wysokości 2.2 miliardów USD. Musimy wspólnie pracować nad osiągnięciem tego celu. W pierwszym kwartale tego roku nasza korporacja podjęła wiele działań. 25 stycznia 2011, po uzyskaniu zgody udziałowców, przeprowadziliśmy z powodzeniem wydzielenie naszej dywizji stali nierdzewnych. Operacja ta powinna stać się katalizatorem poprawy konkurencyjności w tym sektorze.. Dokonaliśmy też postępu w powiększaniu zasobów rudy żelaza. Kontynuujemy powiększanie naszych zasobów wydobywczych i traktujemy to jako priorytet. Ostatnio przejęliśmy kontrolę nad kopalnią Baffinland, wysokojakościową firmą wydobywającą rudę żelaza w Kanadzie. To fakt, który warto odnotować, jako że to pierwsze większe wykupienie udziałów od początku globalnego kryzysu gospodarczego. Zwycięzać w pokryzysowym świecie – to nasz cel globalny. W czwartym kwartale 2010 roku określiliśmy 5 obszarów, w których musimy dokonać postępu, by poprawić naszą konkurencyjność. Są to: **Bezpieczeństwo i Zdrowie, Produkcja Światowej Klasy, Przywództwo i Kultura, Preferowany Dostawca i Wzrost**. Korzystam z okazji, by przedstawić niektóre działania, które będą podejmowane w tych obszarach. W styczniu 2011r., zorganizowaliśmy w ArcelorMittal Hamilton Dofasco, w Kanadzie, nadzwyczajne seminarium poświęcone **Bezpieczeństwu i Zdrowiu**. Przez dwa dni Zarząd Grupy (GMB), Komitet Zarządzający (MC) oraz liczna grupa przedstawicieli najwyższego kierownictwa zakładów obradowała nad opracowaniem mocniejszego i bardziej skutecznego biznesplanu na poziomie całej Grupy oraz poszczególnych zakładów. W roku 2010, wskaźnik częstotliwości wypadków na poziomie całej Grupy zmniejszył się do wartości 1,8 % co stanowi poprawę względem roku 2009, kiedy wynosił 1,9%. Odnotowaliśmy też znaczący postęp w czwartym kwartale 2010 roku osiągając wskaźnik 1.6 % w porównaniu z 1.9 % w kwartale trzecim. Ale dokonany przez nas postęp nie był wystarczający. Już w tym roku wydarzyły się 3 śmiertelne wypadki. To mnie utwierdza w przekonaniu, że kwestie dotyczące BHP nie są w naszej organizacji przyjmowane wystarczająco poważnie. W moim wystąpieniu otwierającym powyższy szczyt stwierdziłem, i pragnę to raz jeszcze podkreślić z całą mocą, że **jeżeli**

nie osiągniemy sukcesu w ograniczaniu wskaźników wypadków nigdy nie osiągniemy sukcesu jako podziwiana i szanowana firma. To bardzo proste. Musimy pokazać, że BHP jest prawdziwą częścią naszego etosu. Dlatego temat zbliżającego się dnia BHP 28 kwietnia b.r. będzie brzmiał: "Od priorytetu do wartości". Postawiliśmy sobie bardzo ambitny cel w Grupie; chcemy by wskaźnik częstotliwości wypadków spadł poniżej 1. Jeśli mamy to zrobić, musimy wprowadzić zmiany. Odnośnie **Produkcji Światowej Klasy (WCM)**, nasze Dział Technologiczny (Chief Technology Office (CTO) opracował program szkoleń o nazwie WCM, który będzie oferowany pracownikom różnych zakładów na całym świecie. ArcelorMittal University organizuje też centralne sesje szkoleniowe Poszczególne segmenty naszej Grupy w coraz większym stopniu wprowadzają powyższe podejście i decydują się na wdrożenie WCM w swoich zakładach. Najnowszy wewnętrzny benchmark odnośnie przyspieszonej redukcji kosztów został zrealizowany w Saldanha, w Republice Południowej Afryki ale wiele innych zakładów uzyskało już świetne wyniki i zachęcamy wszystkie pozostałe do wzięcia w tym udziału. W celu utwierdzenia nas w ambicji uzyskania statusu **Preferowanego Dostawcy**, nasz Dział Marketingu odbył swoje globalne spotkanie KMP w grudniu 2010 r. Wniosek z tego spotkania to, że ArcelorMittal musi przejść od prostego sprzedawania swoich wyrobów do oferowania klientom wartościowych propozycji oraz zrozumienia specyficznych potrzeb odbiorców w różnych segmentach rynku. Widzimy wdrożenie takiego podejścia w inicjatywach takich jak „S-in morion”, czyli naszej koncepcji dla producentów samochodów, którzy dążą do stworzenia pojazdów lżejszych, bezpieczniejszych i bardziej przyjaznych środowisku. Wiele wspólnego wysiłku wkładamy także w proces wzmocnienia **Przywództwa i Kultury** w ArcelorMittal. Na przykład, w nawiązaniu do moich wcześniejszych stwierdzeń, jak możemy rozwijać kulturę, w której prawdziwą wartością jest BHP? Jak możemy przyjąć systematyczne podejście do **Produkcji Światowej Klasy**? Czy mamy w naszej firmie kulturę stawiającą klienta na pierwszym miejscu? A jeśli nie, to co możemy zrobić, aby to poprawić? Czy definiujemy wzrost naszej Spółki w sposób zrównoważony? Wiemy, gdzie należy wprowadzić ulepszenia. Z Waszym wsparciem wbudujemy te elementy głębiej w strukturę ArcelorMittal, tworząc kulturę firmy w którą wierzymy i która, dzięki temu, będzie nas motywować. To klucz do zaangażowania. Chcemy, by ArcelorMittal został uznany za wiodącego pracodawcę przez otoczenie zewnętrzne – ale w pierwszym rzędzie - przez Was wszystkich. Oznacza to, że musimy Wam zagwarantować możliwości rozwoju zawodowego oraz zapewnić, by każdy pracownik ArcelorMittal odbywał rozmowy ze swoim przełożonym na temat oceny jego wyników pracy. A to pomoże naszym działom HR w procesie budowania takiego zespołu, jakim będziemy w przyszłości. Proces GEDP (Globalny Program Rozwoju Pracowników) w 2010 roku powinien zostać obecnie zakończony i mam nadzieję, że uznalście ten proces za wartościowy i konstruktywny. **Wzrost** był zawsze częścią DNA ArcelorMittal. Po kryzysie dostosowaliśmy jednak naszą strategię wzrostu do nowej rzeczywistości i kierujemy się tam, gdzie wzrost jest obecny z punktu widzenia geograficznego lecz także przemysłowego. Przemysł wydobywczy stał się jednym z filarów naszego rozwoju i poprzez niedawne przejęcie kontroli nad kopalnią Baffinland w partnerstwie z Nunavut, posunęliśmy się na drodze do zrealizowania ambicji posiadania sektora wydobywczego na światowym poziomie. Jesteśmy bardzo zadowoleni z potencjalnych zasobów wydobywczych, jakie oferuje ten nowy obiekt, co zbliża nas do celu osiągnięcia wydobycia rządu 100 milionów ton w 2015 roku. Mamy już opracowane plany i cele, wiele działań jest prowadzonych pełną parą w całej Grupie. Jest wiele do zrobienia, ale nie powinniście się czuć tym przytłoczeni. Ja odczuwam raczej inspirację. Bo wszyscy poruszamy się w jednym kierunku – odzwierciedlając olimpijskie wartości Szybciej, Wyżej, Mocniej – i budując naszą firmę ArcelorMittal jako bardziej zrównoważoną, o wyższej jakości, jako uosobienie światowego lidera w przemyśle hutniczym i wydobywczym. Wspomniałem odzwierciedleniem tych wartości jest ArcelorMittal Orbit, która obecnie jest w trakcie budowy w londyńskim Parku Olimpijskim. Po niedawnym obejrzeniu tego projektu z jego twórcą Anishem Kapoorem, i przedstawicielami naszej głównej firmy budowlanej, jestem szczęśliwy widząc jak dobrze postępuje to przedsięwzięcie. Uważam, że to bardzo ekscytujący projekt i cieszę się, że mogę regularnie odwiedzać plac budowy. Mam nadzieję, że czucie się tak samo pozytywnie nastawieni do przyszłości jak ja sam.

UWAGA dofinansowanie do wycieczki po pracy !!!

- Pracownicy AMP SA Oddział Kraków: Dział Spraw Socjalnych i Bytowych (pokój 31 bud. Z ,tel. 16-34 lub 16-76) oferuje bilety na spektakl pt. „Pomieszczenie z popłataniem”, który odbędzie się 27 marca (niedziela) o godz.18,00 w Teatrze Ludowym. Cena biletów 37,00zł - dla osób uprawnionych 18,00 zł. Osoby zainteresowane proszę o zgłoszenie do Działu . Jednocześnie informuję, że pracownik w roku kalendarzowym 2011 może skorzystać z dofinansowania do nie więcej niż 10 imprez w ramach tzw. „wycieczki po pracy”.
- Dział Spraw Socjalnych i Bytowych informuję, że dla pracowników AMP SA Oddziału Kraków oferuje bilety na koncert Maryli Rodowicz, który odbędzie się **3 kwietnia (niedziela) o godz.19,30 w Hali Wisły**. Cena biletów 70 zł - dla osób uprawnionych **35 zł**. Osoby zainteresowane proszę o zgłoszenie do Działu

Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych

- 9 lutego odbyła się terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych. W pierwszej części spotkania omówiono i przyjęto zapomogi przedstawione przez Stalownie oraz Komórki Dyrekcyjne. Kolejny poruszony temat dotyczył dofinansowania do wycieczki urlopowego i z tym związanych wyjazdów wycieczkowych. Komisja omówiła szczegółowe zapisy dotyczące tego tematu przyjmując zasadę, iż dofinansowanie (głównie do wyjazdów zagranicznych) będzie przyznawane do wycieczek trwających więcej niż 5 dni. W tym temacie przyjęto propozycje przedstawione przez biura turystyczne (wykaz wycieczek objętych dofinansowaniem będzie udostępniony pracownikom) tak by każdy kto chce skorzystać z takiej formy wycieczki mógł już teraz zaplanować i ustalić z przełożonymi urlop wycieczkowy. Kolejny temat poddany pod dyskusję dotyczył wysokości dofinansowania w sytuacji braku informacji o dochodach osób dodatkowo uprawnionych (żona, mąż). W takich sytuacjach Komisja będzie przyznawała najniższe dofinansowanie wynikające z górnej granicy dochodu. W dalszej części spotkania Przewodnicząca Komisji Pani Iwona Lasota zaproponowała zakup kart do Parku Wodnego. Byłaby to alternatywa dla osób nie korzystających z kart Multisport, a chcących korzystać z basenu. Szczegóły oferty i wysokość dofinansowania przedstawimy wkrótce. Na tym spotkanie TKSS zostało zakończone.

cd ze str 1... Dyrektor Biura Kadr AMP S.A. oraz nowy członek zarządu firmy Pan Manfred Van Vlierberghe, który jest nowym Dyrektorem Zarządzającym. Zastąpił on tym samym Wima Van Gerven. Prezentacji swojego nowego zastępcy dokonał Prezes Zarządu Pan Sanjay Samaddar. Z kolei z informacji, jakie przekazał nam osobiście nowy Dyrektor Zarządzający dowiedzieliśmy się, że urodził się w Belgii, jest żonaty i ma trójkę dzieci. Z koncernem AM jest związany od 1995 roku, kiedy dołączył do zespołu ArcelorMittal Gent, w którym sprawował szereg funkcji kierowniczych. W lipcu 2009 roku został dyrektorem ds. operacyjnych ArcelorMittal w Bremie. W Spółce AMP S.A będzie raportował bezpośrednio do Pana Sanjaya Samaddara, Prezesa Zarządu i Dyrektora Generalnego. Nowy Dyrektor Zarządzający przedstawił strategię AMP S.A na przyszłość, która zamyka się w 4 podstawowych stwierdzeniach: poprawa BHP w oparciu o doświadczenia z Bremy (otwartość, bliskość i porządkowanie zakładu), poprawa wydajności energetycznej, ochrona środowiska i obniżka kosztów logistycznych. W drugiej części spotkania głos zabrał Prezes Zarządu Pan Sanjay Samaddar w swojej wypowiedzi skupił się na dwóch podstawowych obszarach związanych z ogólnie pojętym BHP i ekonomią produkcji. Szczególnie sprawy BHP (niestety w roku 2010 mieliśmy w AMP S.A. aż 3 wypadki śmiertelne) są i będą traktowane priorytetowo w całym koncernie. Podsumowując rok 2010 zwrócił uwagę na zawirowania panujące na rynku zbytu wyrobów stalowych, co wiąże się z nieprzewidywalnością

wielkości produkcji, czy też poziomu jej sprzedaży. Podziękował w imieniu Zarządu wszystkim pracownikom Stalowni i Wielkich Pieców, którzy w okresie postoju WP nr 5 byli oddelegowani i pracowali w oddziale w DG. Taka polityka zatrudniania (tzw. koncepcja elastyczności zatrudnienia) pracowników AMP S.A. w okresie braku zamówień lub w przypadku postojów remontowo-technologicznych będzie realizowana również w przyszłości i jako przykład Pan Prezes Samaddar podał hutę Batory, w której 150 pracowników w chwili obecnej znajduje zatrudnienie w innych oddziałach koncernu. Wspomniał również o zmianie systemu organizacyjnego w roku 2011 polegającej min. na zmianie funkcji z produkcji do grupy wsparcia oraz o obniżce kosztów w oddziale krakowskim w stosunku do DG o 30-40 euro na tonie wyrobów. Prezes Zarządu skupił się też na poważnych projektach inwestycyjnych w AMP S.A, które wynoszą w chwili obecnej około 50 mln euro. Na koniec wspominał o nowym oddziale, który znalazł się w grupie AMP S.A tj. o koksowni Zdzeszowice, w której AMP jest 100% udziałowcem od 01.01.2011 roku. W drugiej części spotkania padały pytania z sali, które zadawali uczestniczący w nim działacze związkowi. Zachowując chronologię pytań zacytujmy ich fragmenty oraz udzielone odpowiedzi. Pytanie 1 dotyczyło zróżnicowania stanowisk w DG i w Krakowie (min. dotyczy to rozlewaczy, wytapiaczy, spiekaczy, braku koksowników itd.) przy przyznawaniu 36 zł bonów nabiłowych. Z odpowiedzi, jakiej udzielił Prezes Zarządu oraz Dyrektor Biura Kadr na razie nie wynikało nic nowego w tej sprawie, poza zapewnieniem, że będzie ona przedmiotem ponownej analizy. Pytanie 2 dotyczyło redukcji zatrudnienia w części surowcowej. Jak nas poinformował, odpowiadając na to pytanie, Dyrektor Oddziału Surowcowego Pan Bogdan Mikołajczyk nie jest planowana jakaś znaczna redukcja etatów, ponieważ około 80 pracowników, którzy odeszli już na odprawy lub emerytury i renty jest w tej statystyce uwzględnionych. Pozostało jeszcze do zagospodarowania w całej części surowcowej w Krakowie około 14 osób, które mają być przekazane od Talent Pool. Podobnie się dzieje również w Dąbrowie Górniczej. Mając na myśli redukcje etatów w „surowcówce” Dyrektor wspominał również o wydzieleniu do Centrum magazynów rejonowych i odzieżowych w Krakowie. Kolejne 3 pytanie dotyczyło AM SG, a konkretnie braku zleceń lub przekazywaniu ich do innych wykonawców. W tej sprawie głos zabrał Prezes Zarządu, który wspominał o wysokich kosztach produkcji w spółce i braku elastyczności w tej firmie, przez co ich wyroby lub usługi są średnio o 20-30 % wyższe niż konkurentów z przetargów. Nadmienił również o inwestycjach finansowych w tej spółce, które pomogłyby jej odbić się od dna i stać się bardziej konkurencyjną. W tej sprawie zabrał również głos kol. Laburda z AM SG, który nie do końca zgodził się z odpowiedzią Prezesa Zarządu podając, że większość tych firm startujących w przetargach razem z AM SG nie ma własnego zaplecza technologicznego i są to tzw. firmy w samochodach, zlecające wygrane prace i usługi podwykonawcom. Kolejne 4 pytanie dotyczyło pracowników mieszkających obecnie w hotelu DMR. Co z nimi i w jaki sposób pracodawca mógłby im pomóc ? Niestety odpowiedź, jaką udzielił nam Dyrektor Andrzej Węglarz nie pozostawia tym osobom cienia nadziei. Jak to określił „prawda jest brutalna” i nie ma co liczyć na jakąkolwiek pomoc ze strony pracodawcy. Każdy zainteresowany musi radzić sobie sam ponieważ budynek ten przestaje być własnością, czytaj środkiem trwałym, w posiadaniu AMP S.A. Na zakończenie spotkania odbyła się wśród zebranych sonda - w formie elektronicznego głosowania - która miała sprawdzić min. celowość organizowania tego typu spotkań z Prezesem. W mojej ocenie są one jak najbardziej potrzebne, chociażby po to by w przyszłości mieć więcej sprawdzonych informacji z pierwszej ręki, jak również mieć możliwość zapoznania się z planami Właściciela dotyczącymi nas i naszego zakładu, w myśl znanego powiedzenia: „nic co nas, bez nas”.

Krzysztof Bak

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 - 38-11, sekretariat Związku 012 290 1532, e-mail: krzysztof.wojcik@arcelormittal.com www. nszphs.pl;


**ZWIĄZKOWE BIURO TURYSTYCZNE
UNIHUT S.A.**

**UL. UJASTEK 1 BUD. S POK. 125A
tel. 12-644-68-16 12-390-35-64**

turystyka@unihut.pl www.turystyka.unihut.pl

Zapraszamy Związkowców na wyjazdy szkoleniowe, integracyjne i okolicznościowe do Wierchomli. 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.

WCZASY REGENERACYJNE 2011
Oraz wczasy dla osób 50 +

Przekazujemy Państwu propozycje naszego biura dotyczące organizacji „pobytów regeneracyjnych” oraz pobytów dla Pracowników, którzy ukończyli 50 lat życia.

- Iwonicz Zdrój – Sanatorium „Sanvit”
- Iwonicz Zdroj – Uzdrowisko Iwonicz - 3 różne rodzaje pobytów
- Szczawnica – Sanatorium „Solar Spa” Adria i Julia

Szczawnica – Sanatorium „Budowlani”

Szczawnica – Sanatorium „Hutnik”

- Krynica – Domy wczasowe „Tryumfy”
- Krynica – Dom Wczasowy „Lido”
- Rabka – Sanatorium „Cegielski”
- Zakopane – Ośrodek Wypoczynkowy Rehabilitacyjny „Marzenie”
- Zakopane - Ośrodek Wypoczynkowy „Zakopiec”
- Zakopane – Ośrodek Wypoczynkowy „Jaskółka”
- Świnoujście – Ośrodek Wczasowo – Rekreacyjny „Graal”
- Dziwnówek – Centrum Rehabilitacji i Wypoczynku „Jantar”
- Dźwirzyno – Ośrodek Wypoczynkowo-Lecznicy „Społem”
- Kołobrzeg – Ośrodek Wypoczynkowo –Rehabilitacyjny Wistom”
- Kołobrzeg – Sanatorium Uzdrowskie „Koral Live”
- Mieleno – Ośrodek Rehabilitacyjno – Wypoczynkowy „Anastazja”

Wycieczka do Warszawy w terminie 1-3.04.2011
w programie:

Zwiedzanie Starego Miasta: Mariensztat, Plac Zamkowy, Zamek Królewski –wejście do wnętrza. Rynek Starego Miasta, Barbakan, Mury obronne, pomnik Małego Powstańca, Nowe Miasto, Plac Krasińskich z pomnikiem Powstania Warszawskiego, Plac Teatralny. Cmentarz Stare Powązki, Spacer Traktem Królewskim, Łazienki Królewskie: Zwiedzanie XVIII-wiecznego zespołu ogrodowo-pałacowego, siedziby króla Stanisława Augusta Poniatowskiego. Zwiedzanie Wilanowa - XVII- wiecznego zespołu pałacowo-ogrodowego, siedziby króla Jana III Sobieskiego.

Cena dla Pracowników AMP i ich rodzin 230 zł; Dla Emerytów i Rentistów AMP 260 zł; pozostałe osoby 460 zł

Dodatkowo na wstępy do zwiedzanych obiektów około 80 zł/os.

Wycieczka Sandomierz – Kazimierz Dolny – Puławy – Baranów Sandomierski i okolice w terminie 13 – 15.05.2011.

Cena: Pracownicy AMP SA i ich rodzina - 225 zł; Emeryci i renciści Huty - 248 zł; Pozostałe osoby - 450 zł

W cenie: przejazd autokarem, ubezpieczenie, 2 noclegi, 2 posiłki dziennie

W programie: zwiedzanie Baranowa Sandomierskiego, Sandomierza, zwiedzanie Nałęczowa (Pałac Malachowskich, muz. S. Żeromskiego), Kozłówki (Pałac Zamojskich), Kazimierza Dolnego z rejsem statkiem po Wiśle, Puław (Rezydencja Czartoryskich).

Dodatkowo na wstępy do zwiedzanych obiektów około 80 zł/os.

Z prasy: ArcelorMittal Poland: wkrótce rusza wielki piec nr 5 w Krakowie. W ArcelorMittal Poland, koncernie kontrolującym trzy czwarte polskiego rynku stali, ruszyły przygotowania do rozruchu wielkiego pieca nr 5 w Krakowie. Zgodnie z zapowiedziami, instalacja ma rozpocząć pracę 15 marca, po trwającym od sierpnia ubiegłego roku postoju. - W tym czasie wykonano niezbędny remont pieca - mówi Sylwia Winiarek, rzecznik prasowy spółki ArcelorMittal Poland. - Prace remontowe miały miejsce również w krakowskiej stalowni. Drugi z wielkich pieców w Krakowie (nr 3) pozostaje wyłączony z ruchu od 2008 roku. Obecnie w ArcelorMittal Poland pracują dwa wielkie piece - w oddziale w Dąbrowie Górniczej. Ich wydajność to około 5 mln ton surówki rocznie. Z kolei wydajność wielkiego pieca nr 5 w Krakowie wynosi 1,3 mln ton w skali roku.

Kolejne kontrakty Biprometu dla hutnictwa. - To już czwarty z kolei kontrakt Biprometu w branży stalowej realizowany w systemie "pod klucz", dotyczący odpylania taśmy spiekalniczej. Bipromet SA realizuje kolejny już kontrakt w Rumunii dla ArcelorMittal Galati. Kontrakt obejmuje kompleksową modernizację dwóch elektrofiltrów wraz z transportem pyłów dla instalacji odpylania gazów z taśmy spiekalniczej nr 4 w aglomerowni huty. Wydajność każdego elektrofiltru wynosi 425 000 m³/h. - Odpylanie gazów w procesie spiekania rudy żelaza jest jednym z najtrudniejszych w technice odpylania pod względem technologii procesu w hutnictwie, z uwagi na skład fizykochemiczny pyłów. Jak dodaje S. Szulc spółka Bipromet wykona także instalację odpylania gazów z taśmy spiekalniczej DL2 w ArcelorMittal Poland Oddział Dąbrowa Górnicza z dwoma elektrofiltrami o wydajności 2 x 900 000 m³/h. Zgodnie z kontraktem dostawa obejmuje demontaż istniejących konstrukcji, dostawę nowych dwóch elektrofiltrów wraz z odbiorem i transportem pyłów, rurociągami gazów, montaż kompletnej instalacji wraz z towarzyszącą infrastrukturą. Harmonogram realizacji przewiduje uruchomienie instalacji w grudniu tego roku. ArcelorMittal należy do kluczowych klientów spółki Bipromet. W minionych latach Bipromet dostarczył instalacje odpylające dla hut ArcelorMittal w Algierii, Czechach, Rumunii i Belgii.

GUS: Wynagrodzenie w IV kw. 2010 r. wzrosło o 6 proc. Rdr. Przeciętne wynagrodzenie w IV kwartale 2010 roku wyniosło 3.438,21 zł, czyli wzrosło o 6 proc. rdr - podał w środę Główny Urząd Statystyczny. W ujęciu kwartalnym przeciętne wynagrodzenie wzrosło o 7,3 proc. Przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2010 roku wyniosło 3.224,98 zł i jest to 1,5 proc. Więcej

17 lutego posiedzenie Komisji Trójstronnej dotyczące OFE. Przedmiotem posiedzenia KT ma być "Informacja na temat konsultacji społecznych projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem systemu ubezpieczeń społecznych". Mają w nim uczestniczyć m.in. wicepremier Waldemar Pawlak i minister pracy i polityki społecznej Jolanta Fedak. Wcześniej tego samego dnia zaplanowane jest posiedzenie zespołu ds. ubezpieczeń społecznych KT, który aktualnie omawia projekt. Aby ograniczyć przyrost długu publicznego i deficytu, rząd chce, by zamiast 7,3-proc. składki emerytalnej do Otwartych Funduszy Emerytalnych trafiało 2,3 proc. Pozostałe 5 proc. ma być księgowane na kontach osobistych w ZUS. Od 2013 r. te proporcje zaczną się zmieniać