

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Z POSIEDZENIA PREZYDIUM NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA

Walne Zgromadzenie Delegatów NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

• W dniu gdy ukarze się ten numer *Kuriera Aktualności* Delegaci Naszego Związku zgromadzenie w Sali Teatralnej wybiorą nowy Zarząd Związku, Przewodniczącego oraz Komisję Rewizyjną na nową czteroletnią kadencję 2010 – 2014. Nowo wybrany Przewodniczący Związku na zwołanym pierwszym posiedzeniu Zarządu Związku zaproponuje powołanie wiceprzewodniczących oraz skład Prezydium Związku. Nowo wybrane władze Związku czeka spore wyzwanie, pomimo wydaje się ustabilizowanej sytuacji w Spółce zagrożenia jakie mogą dotknąć pracowników są duże. Zapowiedzi zwolnień grupowych, oczekiwania pracowników na podwyżki wynagrodzeń, a przede wszystkim oczekiwania na stabilną pracę zapowiada, iż nowa kadencja nie będzie łatwa. Redakcja Kurierka życzy owocnych obrad i dobrych związkowych wyborów.

Wydzielenie służb kadrowo-płacowych

• 11 maja odbyło się spotkanie przedstawicieli Pracodawcy (Dyr.. A. Wypych, A. Węglarz, C. Koziański, B. Łapaj, I. Gwóźdź, Z. Gaśka, M. Stalmachowski) z pracownikami Oddziału Kraków, którzy w wyniku decyzji Zarządu Spółki AMP SA zostali wydzieleni do Spółki zależnej jaką jest ArcelorMittal Shared Service Centre Europe Sp. z o.o. Przedstawiciele Pracodawcy na wstępie spotkania podali datę wydzielenia - **1 czerwca bieżącego roku**. Pracownicy przechodzą do nowego podmiotu na zasadach zapisów Art. 23¹ Kodeksu Pracy. Tak więc przez rok będą stosowane zapisy obecnie obowiązujące w stosunku do pracowników przechodzących do nowej Spółki. Oczywiście gdy w trakcie tego roku pracownik zdecyduje się przyjąć nowo zaproponowane warunki (zapewne dużo korzystniejsze finansowo i socjalnie.... sądzimy, iż nowy pracodawcy będzie przede wszystkim znaczną podwyżką chciał zachęcić pracowników do zaakceptowania nowych warunków w Spółce) Według zapewnień pracodawcy pracownicy zachowają obecne funkcje, zmieniają się jedynie przełożeni, koordynatorem reorganizacji został Pan Maciej Oszuścik. Pracownicy po przejściu do nowej Spółki zostaną skierowani na szkolenia, które umożliwią im zdobycie odpowiednich uprawnień w systemach pracy Spółki i AMP SA. Do Spółki przejdzie około 100 osób (z Krakowa około 40 osób). W AMP SA O/ Kraków pozostaną cztery osoby do koordynacji wszystkich działań między AMP SA, a AM SSCE Sp. z o.o. Według zapewnień obecnych na spotkaniu przedstawicieli Pracodawcy przechodzący pracownicy będą mogli korzystać z Porozumienia, które gwarantuje pracownikom tej Spółki odpisy finansowe w sytuacji gdy zdecydują się

na odejście z pracy. Ponadto poinformowano zebranych, że kolejnymi Spółkami, z których będą przejmowane służby kadrowo-płacowe będą KOLPREM i AM GS. Obecni na sali zadając pytania chcieli otrzymać informację na temat wynagrodzenia w Spółce, a przede wszystkim jakie są gwarancje, że utworzony Oddział Spółki w Krakowie będzie istniał i czy w przyszłości nie pojawią się propozycje likwidacji „krakowskich służb” z propozycją pracy w Dąbrowie Górniczej. Dla pracowników przechodzących do nowej Spółki najważniejszą sprawą jest praca w Krakowie i tego oczekują od Pracodawcy. W tym miejscu Pracodawca stwierdził, iż restrukturyzacja służb HR ma potrwać do 2015 roku i wówczas może się okazać, że po jej zakończeniu praca będzie ale w Dąbrowie Górniczej. Wiele pytań dotyczyło odpraw w takiej sytuacji. Na dzień dzisiejszy odprawy są, a jak będzie za pięć lat (choć Pracodawca zapewnia iż będą odprawy) trudno powiedzieć. Mamy nadzieję, iż wszystkie na dziś wątpliwe sytuacje zostaną pozytywnie załatwione. Nasz Związek będzie się starał dopilnować aby „krzywda” przechodzącym pracownikom się nie stała. Mamy także na uwadze, że pozostający w zatrudnieniu w AMP SA pracownicy oczekują, iż cały ten proces reorganizacji służb HR nie wpłynie negatywnie na załatwianie ich spraw pracowniczych. Na koniec spotkania Pracodawca zapewnił, iż w sytuacji gdy zajdzie potrzeba zorganizowania ponownego spotkania i wyjaśniania wątpliwości takie spotkanie odbędzie się. Będziemy bacznie przyglądać się temu procesowi, będziemy także reagować w spornych sytuacjach.

Prezydium ERZ....

• Dalszy ciąg informacji przekazanych przez kol. Janusza Leńskiego z Prezydium ERZ..... Środowisko: dostosowanie do norm europejskich jest głównym motorem inwestycji. W 2009 roku ArcelorMittal zainwestował 273 mln euro w ochronę środowiska, głównie pod wpływem uregulowań prawnych europejskich i krajowych. Kolejne inwestycje może wymusić rewizja dyrektywy europejskiej w sprawie zapobiegania zanieczyszczenia wody, powietrza i gleby. Już wiadomo, że wdrożenie dyrektywy dotyczącej substancji chemicznych pociągnęło za sobą koszt 5 mln euro. Grupa ze względów oszczędnościowych zmuszona była zamrozić większość projektów, których okres zwrotu był dłuższy niż 18 miesięcy. Dotyczyło to przede wszystkim inwestycji podnoszących wydajność energetyczną. Zachęty do tego typu inwestycji okazały się zbyt słabe biorąc pod uwagę spadek produkcji. Nowy pakiet klimatyczno-energetyczny (2013-2010) może zwiększyć o 40% zapotrzebowanie na uprawnienia do emisji w stosunku do przyznanych uprawnień, gdy tymczasem w minionym okresie wartość ta wynosiła 10%. Kolejnym poruszonym tematem był segment rur. Sytuacja w segmencie rur była wyjątkowo zła w 2009 r. **cd str 2**

cd ze str 2....Prezydium ERZ... Powrót lepszej koniunktury przewidziany jest na drugi kwartał 2010 roku. Biorąc pod uwagę spadek sprzedaży o 45% w 2009 roku segment rur odczuł zmianę koniunktury, przy czym zmiany te przebiegały w sposób bardzo zróżnicowany w poszczególnych sektorach i zakładach. Spadek sprzedaży wyraźniejszy był w sektorze mechanicznym oraz segmencie rur bezszwowych gdy tymczasem sprzedaż dla sektora motoryzacyjnego utrzymała się na korzystniejszym poziomie. W segmencie rur w Europie Grupa zanotowała wzrost o 25 % oszczędności jeśli chodzi o koszty stałe, dało to około 58 mln \$. W wymiarze socjalnym należy to tłumaczyć spadkiem liczby zatrudnionych o 24%. Jednak z drugiej strony zauważalna jest znaczna liczba pracowników czasowych i podwykonawców. Wzrost produkcji notowano od początku drugiego kwartału przy wzroście cen od początku roku (powód- wzrost cen surowców). Okres kryzysu spowodował zmniejszenie wartości inwestycji o 22%, które jak przewiduje się powinny zostać podwojone w 2010 roku. Szkoda tylko iż główne planowane inwestycje będą prowadzone poza Europą. Kolejnym omawianym segmentem był AMDS. W 2009 roku w tym segmencie nastąpiła głęboka reorganizacja i poważny spadek zatrudnienia. Reorganizacja objęła: zmiany operacyjne, zmiany handlowe, zmiany logistyczne, zmiany dotyczące usług dodatkowych. Reorganizacja ta pociągnęła za sobą poważne zmniejszenie liczby zatrudnionych (większość w ramach programu dobrowolnych odejść). Reorganizacja ta będzie kontynuowana w 2010 roku. W latach 2008 i 2009 Grupa utraciła swoje udziały w rynku w segmencie dystrybucji. 2008 rok to głównie wysokie ceny natomiast 2009 to osłabienie sprzedaży w wyniku reorganizacji segmentu. Straty udziału w rynku wyniosły w 2009 roku 10%. Skoncentrowane wysiłki w 2010 roku na razie nie przynoszą spodziewanych efektów. Polityka cenowa segmentu nie należy do najbardziej agresywnych. Niemniej jednak w pierwszym kwartale 2010 roku zanotowano poprawę wyników finansowych. Głównie na skutek zwiększenia poziomu sprzedaży. Kolejny ważny temat poruszany na Prezydium ERZ to kwestie płacowe, a poziom życia w poszczególnych krajach. I tak pierwsze szokujące stwierdzenie różnica w wynagrodzeniach między Luksemburgiem a Rumunią wynosi ponad... 1000% (!). Średnie roczne wynagrodzenie brutto w przemyśle wynosi dla przykładu: Luksemburg około 50 000 euro, Niemcy 40 100 euro, UE-27 - 28 000 euro, Polska 8 700 euro, Rumunia, 3 750 euro (dane z 2006 roku). Natomiast minimalne wynagrodzenie w UE i USA (dane - drugie półrocze 2009 roku) wynosi: Luksemburg 1683 euro, USA 810 euro, Rep. Czeska 301 euro, Polska 250 euro, Rumunia 142 euro. Wynagrodzenia nie są miarą siły nabywczej i nie można porównywać poziomu życia tylko na podstawie wynagrodzeń. Porównywanie wynagrodzeń między krajami nie ma sensu jeśli ceny dóbr i usług w poszczególnych krajach są zróżnicowane. Ponadto po analizie Grupa Syndex stwierdza, że wynagrodzenie nie jest miarą dochodu z pracy. W rzeczywistości do wynagrodzenia brutto dochodzi dostęp do dóbr w naturze lub dóbr po cenach subwencjonowanych. Możemy tu zaliczyć np: posiłki w stołówkach, zwrot kosztów transportu, dostęp do

„taniego” urlopu, wydarzeń kulturalnych, dostęp do szkoleń bezpłatnych, dostęp do ubezpieczeń zdrowotnych, samochodów służbowych, telefonów, komputerów itp.. Na koniec do dochodu pracowników należy doliczyć również świadczenia socjalne związane z sytuacją pracownika. Grupa Syndex analizując i porównując podwyżki wynagrodzeń w poszczególnych krajach brała pod uwagę ograniczenia wynikające z inflacji i struktury wynagrodzeń. Podwyżka wynagrodzeń powinna być osadzona w pewnym kontekście przede wszystkim uwzględniać: inflację w kraju, którego dotyczy, podstawę podwyżki. Spojrzenie przez pryzmat siły nabywczej i poziomu życia pozwala wyodrębnić i stworzyć wspólne punkty odniesienia dla pracowników z tej samej grupy w Europie. Dla przykładu podajemy kilka punktów odniesienia dla krajów gdzie występują Zakłady Grupy: przy porównaniu cen do spożycia przyjmując punkt odniesienia średnia w UE27 Ekspert stwierdza iż nastąpiło szybkie zbliżenie cen między starymi a nowymi państwami członkowskimi. Porównując ceny żywności i napojów alkoholowych w Polsce, Czechach i Rumunii ceny są jeszcze o 25 do 30 % niższe, także mieszkania i energia są o połowę tańsze. Pomimo różnic w cenach realne spożycie przeciętnego Luksemburczyka jest ponad 3 razy większe niż przeciętnego Rumuna. Ekspert przeanalizował wielkość realnego spożycia indywidualnego przy parytecie siły nabywczej stwierdzając jednak w wielu przypadkach nabycie tych dóbr poniżej średniej UE27. Niestety nie otrzymaliśmy informacji tak precyzyjnej aby można było zastosować te same warunki dla poszczególnych Zakładów Grupy przy podwyżkach wynagrodzeń. Pomimo naszego (nowych krajów UE) udowadniania jak jesteśmy daleko w płacach od krajów UE16, trudno przekonać, że właśnie nam należą się największe podwyżki wynagrodzeń. Jak zawsze będziemy musieli zadbać sami o wzrost naszych wynagrodzeń. W następnych nr kurierka będziemy starali się przedstawić szczegółowe dane w poszczególnych segmentach.

Kolejna inkorporacja pracowników....

• Otrzymaliśmy informacje, iż w związku z reorganizacją funkcjonowania w ArcelorMittal Poland SA usług świadczonych przez podmioty zewnętrzne z dniem 1 czerwca 2010 roku planowane jest połączenie Zakładowej Straży Pożarnej „SUKURS” Sp. z o.o. z ArcelorMittal Poland SA z jednoczesnym wykreśleniem z rejestru Sądowego Spółek, Spółki SUKURS. Pracownicy przejdą do AMP SA na zasadach zapisu Art. 23¹ Kodeksu Pracy i staną się pracownikami ArcelorMittal Poland SA. Tak więc przez rok będą ich obowiązywać (jeśli będą korzystniejsze) zapisy dotyczące wynagrodzeń oraz socjalne. Jak sądzą wszyscy będą chcieli przejść na zasady wynagrodzenia występujące w AMP SA. Według informacji Pracodawcy do ArcelorMittal Poland SA przejdzie około 60 osób. Pracodawca nie określił jednak czy wszyscy, którzy przejdą do AMP SA pozostaną w zatrudnieniu. Będziemy śledzić uważnie dalsze losy „strażaków”. Tak więc kiedyś w dzieleni „strażacy” powracają teraz do huty. My ze swej strony zastanawiamy się czy w przyszłości znów nie będzie pomysłów na wydzielane niektórych służb.

WYMIANA LEGITYMACJI PRACOWNICZYCH

- Rozpoczęła się procedura wymiany legitymacji pracowników wszystkich pracowników ArcelorMittal Poland S.A. Nowe legitymacje, nadal papierowe, będą wydawane sukcesywnie pracownikom w poszczególnych lokalizacjach przez komórki kadrowe, które ich obsługują. Szefowie komórek kadrowych w poszczególnych oddziałach są odpowiedzialni za:
 - zebranie zdjęć pracowników (forma elektroniczna lub „papierowa”),
 - sporządzenie list pracowników – osobno dla pracowników mających wstęp na teren danej lokalizacji, osobno dla pracowników uprawnionych do wstępu na wszystkie lokalizacje,
 - wręczenie nowych legitymacji pracownikom za potwierdzeniem odbioru.

Legitymacja pracownicza oznaczona literą lub cyfrą upoważniać będzie do wstępu na teren wskazanej lokalizacji Spółki, a mianowicie: A - wszystkie lokalizacje spółki, 1 - Kraków, 2 - Dąbrowa Górnicza, 3 - Chorzów, 4 - Świętochłowice, 5 - Sosnowiec, 6 - Chorzów-Batory.

Termin zakończenia wymiany legitymacji pracowników to 31.03.2011 rok.



Uwaga pracownicy Huty i spółek zależnych

Z 3-miesięcznej promocyjnej oferty PZU Życie, polegającej na zapisaniu się do grupowego ubezpieczenia na życie bez okresu karencji skorzystało wielu pracowników ArcelorMittal Poland. Pracownicy ubezpieczali także swoich współmałżonków i dorosłe dzieci. W dalszym ciągu można zapisywać się, jak i swoją najbliższą rodzinę, do grupowego ubezpieczenia, tyle tylko, że już z okresem karencji. Do grupowego ubezpieczenia na życie, którego składki są znacznie niższe od ubezpieczenia indywidualnego, mogą również zapisywać się byli pracownicy ArcelorMittal Poland i hutniczych spółek, którzy nie przekroczyli 70 rok życia. Przypominamy także, że pracownicy AMP Group Service, którzy od dnia 1 marca 2010 r. są pracownikami ArcelorMittal Poland SA i są ubezpieczeni grupowo w PZU Życie proszeni są pilnie o zgłoszenie się do biura obsługi w celu podpisania nowej (kontynuacja) umowy - na dotychczasowych warunkach. Dotyczy to również byłych pracowników HK ZA. Wszystkie te osoby mogą już odbierać w biurze obsługi „Karty Opieki Medycznej”. Prosimy wszystkich pracowników Huty, którzy przychodzą po świadczenia do biura obsługi PZU o posiadanie przy sobie aktualnego numeru konta bankowego.

Biuro obsługi PZU Życie dla pracowników zatrudnionych w ArcelorMittal Poland mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok. 206, tel. (12) 290-39-67, wew. 39-67.



Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej, Fundacja Pro Vitalis oraz Ujastek Spółka z o.o. sp. k.



zapraszają Hutników (pracowników AMP S.A. i spółek hutniczych) wraz z Rodzinami

w dniach od 24-go (poniedziałek) do 28-go (piątek) maja 2010r na bezpłatne badania i specjalistyczne konsultacje lekarskie:

- w poniedziałek: **kardiologiczne** (wraz z EKG), w godz. 14-16,
- we wtorek: **badania naczyń metodą Dopplera**, w godz. 9-14
- reumatologiczne**, w godz. 10³⁰-13³⁰; **internistyczne** (internista-diabetolog), w godz. 15-18,
- w środę: **badanie densytometryczne w kierunku osteoporozy**
- badanie dokonywane będzie w tzw. osteobusie (pojazd wyposażony w odpowiedni sprzęt medyczny) w godz. 9-16
- w czwartek: **badania naczyń metodą Dopplera**, w godz. 9-14, **okulistyczne**, w godz. 14-17; **chirurgiczne**, w godz. 14³⁰-17³⁰, **fizjoterapeutyczne**, w godz. 14³⁰-17³⁰,
- w piątek: **ginekologiczne (wraz z USG)**, w godz. 14-17

Badania i konsultacje odbędą się

w siedzibie Ujastek Spółka z o.o. sp. k. (Kraków, ul. Ujastek 3)

Rejestracja telefoniczna: 012 683 39 42 lub osobiście w Rejestracji Spółki Ujastek



DZIEŃ OTWARTY w ArcelorMittal Poland

- Z okazji Dnia Hutnika dyrekcja dąbrowskiego i krakowskiego oddziału zaprasza wszystkie zainteresowane osoby, a zwłaszcza rodziny pracowników na Dzień Otwarty, który odbędzie się 29 maja. W trakcie wycieczek będzie można zapoznać się z wybranymi procesami technologicznymi hut. Obowiązuje bezwzględny zakaz fotografowania obiektów. Zastrzegamy sobie prawo ewentualnej zmiany trasy.

KRAKÓW

Zapisy od 17 do 21 maja w godzinach 9.00-11.00 przyjmuje telefonicznie Hutniczy Oddział PTTK: **(12) 680 48 20, 680 48 21 lub 680 48 22**. Przy zgłoszeniu należy podać imię, nazwisko, adres zamieszkania oraz numer PESEL osoby zainteresowanej zwiedzaniem huty. W wycieczce po krakowskiej hucie mogą uczestniczyć dzieci, które ukończyły 13 lat. Podczas zwiedzania wymagane jest pełne obuwie sportowe. Organizatorzy zapewniają wierzchnią odzież ochronną, kaski, okulary i środki ochrony słuchu, a także ubezpieczenie.

DĄBROWA GÓRNICZA

Zapisy od 17 do 21 maja w godzinach od 7.30 do 14.30.

TRASA I (wielkie piece – stalownia – COS) - tel. 32 /776 9625
TRASA II (wielkie piece – COS – walcownia średnia) - tel. 32/776 9625; **TRASA III** (COS – wielkie piece – stalownia) – tel. 32/776 9625; **TRASA IV** (stalownia – wielkie piece – COS) – tel. 32/776 9972; **TRASA V** (walcownia średnia – COS – wielkie piece) – tel. 32/776 9972; **TRASA VI** (COS – walcownia duża – wielkie piece) – tel.32-776 9972

Serdecznie zapraszamy.

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
UNI HUT S.A.**
**UL. UJASTEK 1 BUD. S POK. 125A
tel. 012-644-68-16 012-390-35-64**
turystyka@unihut.pl www.turystyka.unihut.pl

• **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)

• Zapraszamy na wczasy regeneracyjne do: Zakopane, Murzyszcze, Krynica, Kołobrzeg, Dźwirzyno, Jastrzębia Góra, Świnoujście – wszystkie pobytu z zabiegami

Gniezno, Licheń 28-30.05

Licheń Stary to niewielka miejscowość w województwie wielkopolskim, w środkowej Polsce. Należy do diecezji włocławskiej. Najbliższym dużym miastem jest niemal 90-tysięczny Konin. Rozkwit Lichenia zaczął się wraz z przybyciem do tutejszej parafii Księży Marianów w 1949 r. a zwłaszcza ks. Eugeniusza Makulskiego. Dzięki ich staraniom rozrosło się miejscowe Sanktuarium Maryjne. W ciągu 10 lat wybudowano tu największą świątynię w kraju.



Wszystko to sprawia, że rocznie Licheń odwiedza około 1,5 mln osób. **Zakwaterowanie:** Dom Noclegowy Agro, oferuje zakwaterowanie w pokojach 3,4 i 5 osobowych, smaczne domowe posiłki. Odległość od Bazyliki ok. 1500m. **W programie:** Bazylika w Licheniu, Lasek Grąblińskiego, Gniezno

Cena: 140 PLN DLA PRACOWNIKÓW AMP SA

155 PLN DLA EMERYTÓW I RENCISTÓW AMP SA

W cenie: przejazd autokarem, ubezpieczenie, 2 noclegi, 5 posiłków, przewodnik w Licheniu i Gnieźnie, opieka pilota

Zbiórka: piątek 6.00 parking pod b. kinem Światowid, Centrum E

Powrót ok. godz. 22 w niedzielę

Obóz łuczniczy w Wierchomli

Zapraszamy do uprawiania łucznictwa w Wierchomli, położonej u podnóża Pustej Wielkiej, na wschód od Piwnicznej. Rejon Wierchomli obfituje w liczne i bardzo atrakcyjne szlaki turystyczne i rowerowe obejmujące pasmo Jaworzyny Krynickiej. Urzeka tu nie tylko przyroda, ale również ciekawostki architektury - piękna cerkiew, chałupy łemkowskie, Bacówka nad Wierchomlą. Istnieją tutaj wspaniałe warunki do uprawiania sportów zimowych i turystyki trampingowej. Latem i jesienią, okoliczne lasy obfitują w jagody, poziomki a także w grzyby.

Uczestnikom obozu zapewniamy: wychowawcę, instruktora strzeleciwa, profesjonalny sprzęt łuczniczy, codzienny trening łuczniczy, wyjścia na basen, piesze wycieczki górskie (do Krynicy, na Halę Łabowską, na Pustą Wielką, do Schroniska „Bacówka nad Wierchomlą”), wyjazd do Piwnicznej (muzeum i pijalnia wód), ogniska z pieczeniem kiełbasek, pełne obfite wyżywienie, ubezpieczenie
turnus 7 dniowy **500,00zł**
turnus 14 dniowy **990,00zł**

terminy turnusów:

I – 26.06.- 10.07.2010 r.

II – 10.07. – 24.07.2010 r.

III – 24.07. – 7.08.2010 r.

IV – 7.08. – 21.08.2010 r.

Turnusy rozpoczynają się obiadem godz. 13:30 – kończą śniadaniem. Wykwaterowanie o godz. 10.00 w ostatnim dniu pobytu.

Przyjazd i powrót własnym transportem



Z prasy: Producenci stali zaniepokojeni nagłym wzrostem cen surowców. Dyrektor Generalny Światowego Stowarzyszenia Stali (World Steel Association) Ian Christmas wyraził na piątkowym spotkaniu komitetu stalowego OECD zaniepokojenie branży ostatnimi zmianami cen rudy i węgla koksowego. W jego ocenie zjawisko to może mieć bardzo negatywny wpływ na firmy stalowe. W swoim oświadczeniu Christmas stwierdził, że konieczne są długoterminowe relacje między przedsiębiorstwami wydobywczymi, producentami stali i jej użytkownikami oraz uznanie wzajemnej zależności tych podmiotów. W jego ocenie ostatnie wydarzenia na rynku rudy żelaza i węgla koksowego są złamaniem tych relacji. Ich odbudowa jest w interesie wszystkich stron rynku stali. Christmas wskazał trzy główne problemy, z którymi borykają się obecnie producenci stali. Pierwszy to bezprecedensowy wzrost cen rudy i węgla koksowego w ostatnich miesiącach, który zagraża marżom producentów stali i ich klientom. Zjawisko to prowadzi jego zdaniem do zwiększenia presji inflacyjnej ze względu na to, że stal gra w gospodarce kluczową rolę. Niepokój producentów budzi również jednostronne zastąpienie rocznych kontraktów na dostawy surowców kontraktami trzymiesięcznymi przez najważniejsze spółki górnicze, co zdaniem Christmasa wpłynie negatywnie na cały rynek stali. Ostatni problem to zdominowanie rynku surowców przez trzy firmy górnicze: Vale, Rio Tinto oraz BHP Billiton. Christmas wezwał organy zajmujące się ochroną konkurencji, by blokowały dalszą konsolidację na tym rynku. W jego ocenie organy te powinny również rozważyć, czy obecny kształt rynku jest w interesie społeczeństwa. Światowe Stowarzyszenie Stali ma 180 członków w tym 19 z 20 największych producentów na świecie. Członkowie stowarzyszenia produkują łącznie 85% światowej stali.

Większe zainteresowanie stalą nierdzewną serii 200. Po tym jak cena niklu na rynku gwałtownie wzrosła, producenci zainteresowali się gatunkami stali nierdzewnej z mniejszą zawartością tego surowca. - W Południowej Korei odnotowuje się coraz większe zapotrzebowanie na gatunek 200 - szacuje Marek Łangalis, analityk portalu nierdzewka.com. - Do tej pory miesięczna konsumpcja wynosiła 1000 ton. Jak zaznacza M. Łangalis jeśli cena niklu nie ustabilizuje się, różnica cenowa między serią 200 a 300 zwiększy się. Póki co zapotrzebowanie na grubą blachę gorącowalcowaną jest znacznie wyższe niż na zimnowalcowane produkty - miesięczna sprzedaż blachy gorącowalcowanej wzrosła o 1000 ton do poziomu 6000 - 7000 ton.

Polski przemysł krytykuje Unię Europejską ws. ograniczeń emisji CO2. Polski przemysł sprzeciwia się działaniom podejmowanym przez Komisję Europejską, zmierzającym do zaostrzenia wymagań redukcyjnych poprzez obniżenie z 20 proc. do 30 proc. prognozy redukcji emisji gazów cieplarnianych do 2020 roku. Forum ocenia, że jest to propozycja dodatkowo destabilizująca i tak już skomplikowaną i trudną sytuację makroekonomiczną w krajach członkowskich, walczących w chwili obecnej ze skutkami globalnego kryzysu finansowego. Ponadto, jest to propozycja zgłoszona w czasie, gdy toczy się jeszcze dyskusja nad dokumentami wdrażającymi postanowienia pakietu klimatyczno-energetycznego 3x20, a wiele kluczowych kwestii jest jeszcze otwartych.