

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 24/12 / (977)

20.06.2012 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Spotkanie przedstawicieli organizacji związkowych z dyrekcją Oddziału Kraków AMP SA

• Kolejne spotkanie Dyr.. J. Wolińskiego z przedstawicielami związków zawodowych w O/Kraków poświęcone było głównie omówieniu dwóch tragicznych zdarzeń w AMP SA. W okresie ostatnich trzech tygodni doszło w Koncernie AM do dziewięciu wypadków śmiertelnych, a od nowego roku, aż do 17. Ta dramatyczna sytuacja powoduje, że Koncern niekorzystnie wypada jako Firma o szczególnym zagrożeniu wypadkowym. Nasze tragiczne zdarzenie z 2 czerwca spowodowało wstrzymanie produkcji na 16 godzin. W tym czasie prowadzone były intensywne szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy w oparciu o wynikłe zdarzenie. Niestety w tym dniu pomimo szczególnego napięcia i nerwowości oraz traumy spowodowanej atmosferą zagrożenia - dwóch pracowników huty zostało zatrzymanych z powodu spożycia alkoholu w pracy. Dyrekcja Zakładu podjęła bezwzględnie decyzję o natychmiastowym dyscyplinarnym zwolnieniu z pracy bez możliwości zmiany decyzji. To tragedia dla rodzin tych pracowników pozostających bez pracy z dnia na dzień, a szczególnie w przypadku trudnej sytuacji rodzinnej (ciężka choroba żony jednego ze zwolnionych) oraz zaledwie trzy miesiące do emerytury drugiego. To bezmyślność i nonszalancja. Wszyscy jesteśmy zbulwersowani i zaniepokojeni takim postępowaniem, a w przypadku tak rażącego naruszenia regulaminu pracy, obrona związkowa jest bezskuteczna. Apelujemy do wszystkich pracowników o zachowanie rozsądku, pamiętajmy... w domu czeka na nas rodzina... bądźmy odpowiedzialni.

Kolejny poruszony temat to zmiana na stanowisku Dyr.. Personalnego AMP SA. Pana Andrzeja Wypycha, odwołanego z tego stanowiska zastąpi Pani Monika Roznerska, dotychczasowa Dyrektor Biura Prawnego.

Ze spraw produkcyjnych w czerwcu zmniejszyło się wyraźnie zapotrzebowanie na nasze wyroby hutnicze co powoduje zmniejszenie produkcji, oby lipiec był miesiącem lepszym. Trwa nadal proces obniżania zapasów i zmniejszania kosztów produkcji. Jedną z decyzji, która ma wpłynąć na obniżenie kosztów produkcji jest zamknięcie krakowskiej Spiekalni (?). Spiekalnia zostanie zatrzymana 30 czerwca. Z załogi tam pracującej jedynie około 30 osób nie znalazło dla siebie rozwiązania. Dla tych pracowników została przygotowana propozycja pracy w Dąbrowie Górniczej. Według zapewnień Dyrekcji od początku lipca ma ruszyć stacja rozładunku spieku. Nadal uważamy, że powinna w Krakowie pracować jedna taśma spiekalnicza i tworzyć spiek na bazie szlamów żelazodajnych, koksiku i pylistych odsiewów wielkopiecowych i wapna, celem zmniejszenia problemu składowania oraz wywozu do Dąbrowy Górniczej pozostających odpadów. Jesteśmy zaniepokojeni tą sytuacją i pytamy czy logistyka transportu (przy braku wagonów, braku punktów załadunkowych oraz problemów z obsługą lokomotyw) będzie na tyle wydolna, że huta w Krakowie za chwilę będzie zagrożona przekroczeniami środowiskowymi.

Kolejnym poruszonym tematem była prowadzona restrukturyzacja zatrudnienia w AMP SA, a szczególnie w krakowskim Oddzia-

le. Informacje o wielkości odejść przedstawił Szef Działu Kadr O/Kraków Pan Zbigniew Gąska. I tak do końca kwietnia z proponowanych programów skorzystało 176 pracowników, do końca maja 42. Na dzień 30 czerwca potwierdzonych jest 37 wniosków. Jednak kolejne wnioski są weryfikowane, a ich ilość powinna przekroczyć 100. Podsumowując na 298 decyzji 185 do wniosków związane z programami typu „E”, pozostałe to tzw inne odpawy (renta, PRUP). W trakcie dyskusji Przedstawiciele Związków Zawodowych pytali o kontynuację rozpoczętych inwestycji między innymi o biologiczną oczyszczalnię ścieków będącą w fazie realizacji. Kolejne pytania dotyczyły alokacji zatrudnienia i odejść pracowników ze Spiekalni, a także nie potwierdzonych informacji o wydzieleniu tzw „wysyłki” do podmioty zewnętrznej (otrzymaliśmy w tej sprawie pismo podpisane przez kilkunastu pracowników BWZ zaniepokojonych wytwarzaną sytuacją wokół „krakowskiej wysyłki”). Według informacji przekazanej przez dyrekcję O/Kraków trwa jedynie analiza możliwych rozwiązań dotyczących „wysyłki”. Jest to już czwarte podejście do tego tematu w ciągu kilku ostatnich lat. Na dzień dzisiejszy nie ma decyzji, a droga do końcowych rozwiązań jest bardzo daleka. Temat ten zostanie przedstawiony na najbliższym spotkaniu Zespołu Roboczego. Niestety na większość pytań związanych ze środkami finansowymi nie otrzymano wiążących odpowiedzi. Jednym z ostatnich poruszanych tematów była kwestia umożliwienia (po raz ostatni - decyzją MEN likwidowane są technika zaoczne) pracownikom podniesienia kwalifikacji zawodowych w technikum zaocznym. Absolwentów szkół zawodowych pracuje w hucie około 1500 osób. Zapewne część z tych osób chciałaby zdobyć średnie wykształcenie, a przy niewielkiej pomocy Pracodawcy byłoby to bardzo realne. Apelujemy do wszystkich pracowników zainteresowanych aby podejmowali szybkie decyzje i podjęli naukę w Zespole Szkół Zawodowych (os. Złota Jesień) na kierunkach Technik Mechanik i Technik Elektryk. Po likwidacji Techników Zaocznych uzyskanie dyplomu Technika będzie możliwe po skończeniu liceów ogólnokształcących. Zainteresowani szczegółowe informacje mogą otrzymać pod nr tel: 12 6483680. Na koniec spotkania Dyr.. J. Woliński jeszcze raz zaapelował o wsparcie wszelkich działań, które zapobiegą zagrożeniu BHP na stanowiskach pracy.

Janusz Lemański

OSTATNIE ROZMOWY Z PRACOWNIKAMI SPIEKALNI

Stypulacja (łac. *stipulatio* – *przrzeczenie*) – w prawie rzymskim forma zawarcia zobowiązania, należąca do grupy kontraktów werbalnych (słownych, łac. *obligationes verbis contractae*). Zobowiązanie zaciąga się poprzez słowa z zapytania i odpowiedzi, gdy odbieramy formalne przrzeczenie, że będzie nam coś dane lub dla nas uczynione. Zapyta się ktoś, co ta krótka definicja przrzeczenia ma do roboczych spotkań, jakie odbyły się w dniach 13 i 18.06.2012 roku z pracownikami linii spieku naszej huty. Odpowiedź jest prosta. Po raz kolejny pracodawca potraktował pracowników spiekalni jak w obowiązującym przed wiekami prawie rzymskim, które dopuszczają zawieranie słownych umów,

cd str nr 2

2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW AMP SA

cd ze str nr 1 ale ograniczało stosowanie tego prawa w stosunku do niewolników. Kto jest kim to chyba oczywiste. Żadna ze złożonych przez pracodawcę - na wcześniejszych spotkaniach - obietnic nie została dotrzymana. Między bajki można włożyć słowa Pana Czesława Sikorskiego, Dyrektora Oddziału Surowcowego i Członka Zarządu oraz służb HR o tym, że w momencie zamknięcia linii spieku w Krakowie pracownicy tego oddziału zostaną potraktowani na specjalnych zasadach i Ci, którzy chcieli odejść na dobrowolne odprawy w kwietniu br. otrzymają takowe - po zamknięciu piekarni - na warunkach finansowych, wówczas obowiązujących. Owszem otrzymają oni odprawy finansowe, ale na zasadach czerwcowych, przez co stracą średnio 12 tys. zł. Pozostali, którzy zdecydowali się pracować w DG mogą zapomnieć o zapewnieniu przez pracodawcę transportu do tego zakładu, o dopłatach za uciążliwość dojazdu, a takie informacje uzyskaliśmy w ubiegłym tygodniu od służb HR. Chcesz pracować w DG, bo nie masz wyjścia, bo nie ma pracy dla ciebie w Oddziale Kraków – radź sobie sam. Taką jednostronną decyzję, która diametralnie zmieniła sytuację pracowników odchodzących na odprawy oraz planujących dalszą pracę w DG podjął w poniedziałek 18 czerwca Dyrektor Generalny Pan Manfred Van Vlierbergh. W taki oto sposób pracodawca „podziękował” naszym kolegom z aglomeracji za długoletnią pracę w hucie. Po raz kolejny wszelkie deklaracje i zapewnienia pracodawcy okazały się pustymi, nic nieznaczącymi słowami. Szkoda, że żaden z decydentów, czyli Członków Zarządu AMP S.A. nie był na spotkaniach w świetlicy piekarni. To rozgoryczenie i zawód, które malowały się na twarzach zebranych świadczyły dobitnie o tym jak czują się przez nich „wyrzuceni”, a takie słowa najczęściej padały z ich ust po obu spotkaniach. Pozostali pracownicy piekarni, którzy znaleźli zatrudnienie w innych zakładach naszej huty, czują się na razie bezpieczni. Pytanie na jak długo? To pytanie musimy sobie zadać wszyscy, a szczególnie Ci z nas, którzy pracują w części surowcowej O/ Kraków. Wobec takich poczynań i decyzji pracodawcy – zamknięcie linii spieku, redukcja zatrudnienia, itp. - trudno udzielić optymistycznej odpowiedzi. Wracając do części merytorycznej obu spotkań informuję, że organizator tych spotkań, Pan Grzegorz Maracha, - Dyrektor Zakładu Stalowania - zaprosił do udziału w nich kierownictwo Zakładu Wielkie Piece w DG. Przedstawili oni zebranym warunki pracy w tym zakładzie. W świetle podjętych decyzji Dyrektora Zarządzającego AMP S.A. - o których wyżej - jak również biorąc pod uwagę fakt, że wielu pracowników piekarni mieszka daleko poza Krakowem propozycja pracy w DG nie wzbudziły specjalnego zainteresowania. Większość pracowników podtrzymała swoje wcześniejsze decyzje i zdecydowała się odejść z pracy w hucie za porozumieniem stron w ramach programu PDO. W rozmowach z pracownikami uczestniczyli również Panowie: Dyrektor Andrzej Uchto – prowadzący spotkanie w dniu 13.06.2012 – Zbigniew Gąska, Szef Działu Kadr O/Kraków, przedstawiciele służb HR oraz Zakładu Stalowania Panowie Mariusz Szewczyk i Leszek Jewuła.. Wielokrotnie, relacjonując różnego rodzaju spotkania przedstawiciele pracodawcy z pracownikami, wyrażałem nadzieję na dotrzymanie przez nich tych, czy innych zobowiązań lub publicznie składanych deklaracji na tych zebraniach. Z reguły były one dotrzymywane. Po raz pierwszy i to w tak trudnej sytuacji, pracownicy piekarni, doświadczyli, co oznaczają ze strony pracodawcy słowa obiecać, przyrzec, dotrzymać zobowiązań. Dla osób ze piekarni są to tylko puste słowa i bez pokrycia. Mówiąc po męsku: g...no warte. Pamiętajmy o tym wszyscy przy następnych spotkaniach z pracodawcą. K. Bąk

List Lakshmi Mittala dotyczący BHP

Droгие Koleżanki, Drodzy Koledzy,
Sześć tygodni temu, w Dniu Bezpieczeństwa, pisałem do Was, aby przekazać Wam dobre wiadomości na temat naszych wyników w dziedzinie BHP. Nasz wskaźnik śmiertelności był na podobnym poziomie jak w 2011 r., czyli najniższy odnotowany w jednym roku w naszej firmie. Oddziały na całym świecie z entuzjazmem przyjęły hasło przewodnie Dnia Bezpieczeństwa: „zatrzymaj się, pomyśl i

pracuj bezpiecznie” – kluczowe przesłanie, którego celem jest zapobieganie urazom i wypadkom śmiertelnym w miejscu pracy.

Jednak jak wszyscy wiecie, wydarzenia ostatnich trzech tygodni pokazały, że nasz postęp w dziedzinie BHP został zahamowany. W ciągu trzech tygodni odnotowaliśmy dziewięć wypadków śmiertelnych. To tragiczna statystyka, na którą musimy zareagować natychmiast. Liczba ta bardzo mnie zaniepokoiła i zasmuciła. Ostatnie wypadki przeczą naszemu zaangażowaniu w produkowanie stali w sposób zrównoważony i kolidują z naszym celem, aby stać się najbezpieczniejszą firmą w przemyśle stalowym i wydobywczym na świecie. Wymagają również natychmiastowej i zdecydowanej reakcji z naszej strony, po to, aby podobny ciąg zdarzeń już się nie powtórzył. Zdrowie i bezpieczeństwo jest i zawsze będzie naszym priorytetem. Jak pamiętacie, podczas szczytu BHP w Dofasco w 2011 r., określiliśmy pięć głównych obszarów, na których powinniśmy się skupić, aby osiągnąć założone cele w dziedzinie BHP. Na kolejnym spotkaniu w Londynie pod koniec ubiegłego roku, ustaliliśmy, że skoro odnotowujemy postęp, to powinniśmy kontynuować nasze działania w takiej formie jak dotychczas – i nie zmienimy tego teraz. Niemniej jednak, analizując przyczyny wypadków śmiertelnych, które miały miejsce w tym i w ubiegłym roku, nietrudno dostrzec powtarzające się elementy, m.in.: Nieprzestrzeganie zasad, Nieadekwatna analiza ryzyka, Te same okoliczności wypadków, Ponad połowa ofiar to podwykonawcy, Około 70% ofiar miało 40 lub więcej lat – były to doświadczone osoby, Ofiara bardzo rzadko jest sama w chwili wypadku

Pokazuje to, że nasze wyniki w zakresie BHP nie są stabilne, a statystyki tylko to potwierdzają. Od początku tego roku odnotowaliśmy już 17 wypadków śmiertelnych, a w analogicznym okresie roku ubiegłego było ich 10 – jest to szokująca statystyka. Świadczy to o tym, że ponosimy klęskę w naszym dążeniu do ciągłego doskonalenia. Musimy działać, okazywać przywództwo i spędzać więcej czasu na wydziałach produkcyjnych – dotyczy to wszystkich poziomów organizacji – i musimy robić to z większym skupieniem i zaangażowaniem.

Musimy również zrezygnować z kultury oskarżania: nie będziemy więcej oskarżać poszczególnych osób. Jako kierownictwo, musimy przyjąć na siebie odpowiedzialność. Aby tego dokonać, należy podjąć następujące kroki:

Określić pierwotne przyczyny nieprzestrzegania zasad, a następnie podjąć odpowiednie kroki naprawcze, tak aby mieć pewność, że przepisy są przestrzegane w każdym momencie.

Wszystkie poziomy kierownictwa zakładów muszą spędzać minimum 20% w halach produkcyjnych, tak abyśmy mieli pewność, że jesteśmy na dobrej drodze do poprawy wyników.

Upewnić się, że z poprzednich poważnych wypadków, w tym śmiertelnych, zostały wyciągnięte odpowiednie wnioski we wszystkich zakładach i na wydziałach, gdzie istnieje podobne lub takie samo zagrożenie (musimy unikać powtarzania tych samych błędów).

Upewnić się, że standardy zapobiegania wypadkom śmiertelnym zostały wdrożone i są stosowane wszędzie i zawsze. Wdrażanie standardów „po łebkach” i „na skróty” nie pomoże – musimy działać starannie.

Każdy zakład musi przygotować wymagający, ale realistyczny plan, aby osiągnąć poziom trzeciej w najnowszej wersji kwestionariusza zapobiegania wypadkom śmiertelnym – ostateczny termin wdrożenia standardu będzie ustalany w zależności od jednostki biznesowej i dostarczony do Korporacyjnego Biura BHP do końca czerwca. Musimy przyspieszyć realizację szkoleń ze standardów zapobiegania wypadkom śmiertelnym i księgi bezpieczeństwa („life books”).

Ponieważ ofiarami wypadków śmiertelnych bardzo często są podwykonawcy, upewnijmy się, że standardy dotyczące podwykonawców są wdrażane starannie. Oznacza to, że zanim wejdą oni na teren zakładu muszą zostać odpowiednio przeszkoleni, a ich wiedzę należy sprawdzić. Musimy z większym skupieniem potraktować ocenę ryzyka HIRA i plany redukcji zagrożeń. Oznacza to sprawdzenie jakości rozwiązań i upewnienie się,

cd str nr 3



Uwaga pracownicy AMP SA i hutniczych spółek!
Od 1 czerwca 10% rabatu z kartą „Klub PZU Pomoc w Życiu”

Każdy z pracowników ArcelorMittal Poland i niżej wymienionych spółek hutniczych ubezpieczony w PZU

Życie i posiadający kartę „Klub PZU Pomoc w Życiu” od dnia 1 czerwca br. uprawniony jest do dodatkowych zniżek w poniższym zakresie: Ubezpieczenia komunikacyjne PZU SA:

- a) ubezpieczenie autocasco dla klienta indywidualnego oraz małego lub średniego przedsiębiorcy,
 - b) obowiązkowe ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej posiadaczy pojazdów mechanicznych dla klienta indywidualnego oraz małego lub średniego przedsiębiorcy,
 - c) ubezpieczenie minicasco,
- Ubezpieczenia majątkowe PZUSA:
- a) ubezpieczenie PZU Dom,
 - b) ubezpieczenie PZU Dom Plus,,
 - c) ubezpieczenie PZU Dom Letniskowy,
 - d) indywidualnie zawierane jednostkowe i rodzinne ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków,
 - e) obowiązkowe ubezpieczenie budynków wchodzących w skład gospodarstwa rolnego od ognia i innych zdarzeń losowych,
 - f) obowiązkowe ubezpieczenie OC rolników z tytułu posiadania gospodarstwa rolnego,
 - g) ubezpieczenie mienia ruchomego w gospodarstwach rolnych od ognia i innych zdarzeń losowych,
 - h) indywidualnie zawierane ubezpieczenie Wojażer - PZU Pomoc w Podróży.

Oczywiście dodatkowy rabat stosowany będzie poza już przysługującymi zniżkami np. z tyt. Bezszkodowej jazdy albo dobrego zabezpieczenia mieszkania czy domu. Klub PZU Pomoc w Życiu to program lojalnościowy dla klientów PZU Życie SA objętych ubezpieczeniem na życie w ramach polisy grupowej. Aby móc z niej skorzystać kartę tę należy aktywować dzwoniąc pod numer infolinii 801 102 102 i podając nr znajdujący się pod kodem kreskowym. Karta będzie aktywna najpóźniej po 48 godzinach od zgłoszenia. UWAGA-Jeżeli karta będzie nie aktywna lub nie będzie znany nr Karty przy wykupie polisy, nie będzie można otrzymać dodatkowego rabatu. Szczegóły:

www.pzu.pl/pomocwzyciu. Podmioty, których pracownicy ubezpieczeni grupowo w PZU Życie mogą korzystać z dodatkowego rabatu: ArcelorMittal Poland, PUK Kolprem, ArcelorMittal Refractories, PPUH Eko-Energia, Unihut, Ujastek, ArcelorMittal Tubular Products Kraków.

Biuro Obsługi PZU mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok. 207, tel.: 12 390 40 51, 660 544 212, od 1 czerwca br. Czynne w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00. Istnieje możliwość indywidualnego umówienia się z pracownikiem biura (tel. komórki).

Biuro Obsługi PZU Życie mieści się w budynku administracyjnym „S”, kl. A, II piętro, pok. 206, tel.(12) 390-40-50, czynne w poniedziałek w godz. 8.30-16.30, we wtorek, środę, czwartek i piątek w godz. 7.00-15.00.

Dla Klientów, którzy w tym roku zawrą w ww. Biurze Obsługi PZU S.A. ubezpieczenie komunikacyjne (powyżej kwoty 800 zł) Lub pozostałe (powyżej 200 zł) przygotowano atrakcyjne upominki.

SERDECZNIE ZAPRASZAMY!



Posiedzenie Rady OPZZ

W dniu 13 czerwca 2012 r. w Warszawie odbyło się posiedzenie Rady OPZZ. Głównym tematem obrad był problem wzrostu biedy i rozwarstwienia społecznego w Polsce. **Rada postanowiła skierować do Trybuna-**

łu Konstytucyjnego wniosek o sprawdzenie zgodności z Konstytucją RP nowelizacji ustawy o emeryturach i rentach z FUS, podnoszącą wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn do 67 roku życia.

O BIEDZIE W POLSCE NA ZESPOLE KOMISJI TRÓJSTRONNEJ

Na posiedzeniu Zespołu problemowego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych, które odbyło się 13 czerwca 2012 r. **tj. na dzień przed posiedzeniem Trójstronnej Komisji podjęto próbę** wypracowania wspólnego stanowiska w sprawach:

1. propozycji weryfikacji kwot kryteriów dochodowych i wysokości świadczeń rodzinnych zawartych w ustawie o świadczeniach rodzinnych,
2. propozycji weryfikacji kwot kryteriów dochodowych w pomocy społecznej.

Przedmiotem obrad stała się związkowa propozycja przekazana do Ministerstwa Pracy – bezpośrednio po zakończeniu spotkania przedstawicieli trzech central związkowych. Przedstawiciele rządu, reprezentowanego przez dwóch wiceministrów pracy oraz finansów, nie byli przygotowani do prowadzenia jakichkolwiek negocjacji. Z wypowiedzi dyrektorek departamentów pomocy i integracji społecznej oraz polityki rodzinnej wynikało, że zaproponowana przez rząd wysokość progów dochodowych i zasiłków rodzinnych nie podlega negocjacji. Przedmiotowe kwoty zostały przyjęte przez Radę Ministrów. Strona rządowa podała jedynie szacunkowe skutki finansowe wprowadzenia w życie propozycji związkowych tj. ok. 100 mln zł z tytułu świadczeń z pomocy społecznej (skutek dla budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego) oraz ok. 7 – 8 mld zł rocznie z tytułu podwyższenia progów dochodowych do świadczeń rodzinnych, zasiłków i dodatków do zasiłków rodzinnych. Wiceminister finansów M. Sekuła nie odezwał się słowem i opuścił posiedzenie w trakcie jego trwania. Przedstawiciele pracodawców – głównie J. Mordasiewicz (Lewiatan), podobnie jak strona rządowa, nie podjęli dyskusji na temat prawidłowości dokonanych przez stronę związkową wyliczeń, ich metodyki i założeń będących ich podstawą. Uznali, że świadczenia rodzinne są za niskie ale nie poparł propozycji związków z uwagi na wysokie koszty i braku wskazań skąd wziąć środki na ich podwyżkę.

od ze str nr 2 że drobne odchylenia od prawidłowych metod wykonywania pracy można bezpiecznie skorygować. Aby mieć pewność, że w sposób prawidłowy korzystamy z narzędzia, niezbędnym etapem jest samoocena w ramach audytu zapobiegania wypadkom śmiertelnym, w celu określenia słabych punktów i opracowania planu działań naprawczych. Wprowadźmy w życie hasło tegorocznego Dnia Bezpieczeństwa – „zatrzymaj się, pomyśl i pracuj bezpiecznie” i pamiętajmy o nim każdego dnia. Kwestią kluczową jest dbanie o bezpieczeństwo współpracowników. Proszę, abyście byli czujni, zwracali uwagę na niebezpieczne zachowania i mieli odwagę reagować zanim komuś stanie się krzywda.

Frank Haers i jego zespół skontaktuje się w najbliższym czasie z kierownictwem każdego oddziału, aby przedyskutować sposoby wprowadzenia w życie powyższych kroków. Liczę na dalszą i bliższą współpracę oraz zaangażowanie z Waszej strony, tak aby omówione tu kroki stały się częścią naszej codzienności. Wypadki śmiertelne są nie do zaakceptowania i jeżeli naprawdę poświęcimy kwestiom BHP należytą uwagę to będziemy w stanie działać i pracować w sposób bezpieczny. Możecie liczyć na wsparcie Zarządu w tym względzie.

Lakshmi N. Mittal

Prezes Zarządu i dyrektor generalny ArcelorMittal

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
„Chata pod Pustą” w Wierchomli

• *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.*

Wczasy dla MATKI Z DZIECKIEM w Wierchomli 7 dni pobytu od soboty do soboty

MAMA Z DZIECKIEM do lat 10 – pokój z łazienką – 650 zł, pobyt następnego dziecka do lat 10 - 230 zł, Pobyt drugiej osoby dorosłej – wg cennika. Mama z dzieckiem do 3 lat – 400 zł

W cenie oferujemy: Nocleg w pokojach z łazienkami i TV

- Całodzienne wyżywienie (obiad sobota-śniadanie sobota)
- Opiekę instruktora (przy grupie min. 4 os.) w godz. 10 -18
- Ognisko z pieczeniem kiełbasek
- Pokaz dojenia owiec i robienia oscypków
- Wyjście do schroniska „Bacówka nad Wierchomlą”
- Wyjście na basen do hotelu Wierchomla
- Liczne piesze wycieczki

Na terenie Ośrodka dodatkowo jest: zadaszony grill z tarasem widokowym, plac zabaw dla dzieci, parking dla gości ośrodka

LATO 2012 Z DOFINANSOWANIEM

BULGARIA 22.07– 02.08.2012 CENA: Osoba dorosła : 1632 PLN dziecko 6-12lat na dostawce z 1/2 wyżywienia 1099PLN (możliwość dopłaty do pełnego wyż.170 zł), dziecko 6-12 lat bez osobnego łóżka z 1/2 wyżywienia 999 PLN (możliwość dopłaty do pełnego wyż.170 zł) dziecko do 6 lat bez świadczeń 499 PLN (możliwość dopłaty do połowy wyż.170 zł) Cena obejmuje: przejazd autokarem, 9 noclegów, wyżywienie 3x dziennie, suchy prowiant na drogę powrotną do Polski, ubezpieczenie, TUI Signal Iduna Polska SA, gwarancja zwrotu udokumentowanych kosztów utraty bagażu do kwoty 500 PLN, opiekę polskiej i miejscowej obsługi, korzystanie z basenu przy hotelu, podatek VAT

Warunki rezerwacji: I wpłata 490 zł do 27.04. 2012 r. (30 %) Pozostała część kwoty płatna do 11.06.2012

Dofinansowanie dla Pracowników ArcelorMittal Poland ,
współmałżonków i dzieci na utrzymaniu 600 zł/os
Wierchomla Mała wczasy 50 +

Wczasy regeneracyjne lub 50 + turnusy zorganizowane z dojazdem

TYLKO 2 terminy
OŚRODEK WYPOCZYNKOWY „CHATA POD PUSTĄ”

Zakwaterowanie w „Chacie” (pokoje 2, 3, 4-osobowe z łazienką) oraz w całorocznych domkach typu „Turbacz”. Na miejscu znajduje się jadalnia, klubokawiarnia, świetlica z TV-sat, video, sprzętem nagłaśniającym, kominkiem, stołem do tenisa stołowego. Na ogrodzonym terenie Ośrodka znajduje się zadaszony grill z tarasem widokowym i parking.

16.06.-23.06.2012 - cena (7 dni) - 1274 zł

15.09.-22.09.2012 - cena (7 dni) - 1274 zł

Cena zawiera: **Transport**, nocleg w pokoju z pełnym węzłem sanitarnym, wyżywienie 2 x dziennie, ubezpieczenie, **aqua aerobic, nordic walking z instruktorem, kompleks wellness** (jacuzzi, łaźnia parowa, sauna sucha, kabina IR , słoneczna łączka, natryski płaszczone) – w **hotelu Wierchomla.**

Wycieczki planowane w 2012 roku

1. **Licheń – 7-8.07. cena 340 zł**

2. **Bieszczady + Lwów 7-10.06. cena 770 zł ***

3. **Zamość + Lublin - Roztocze 14-16.09 cena 490 zł**

4. **Budapeszt 31.08 - 2.09 cena 690 zł**

5. **Poznań + Berlin 19-21.10 cena 720 zł ***

ceny zawierają koszty biletów wstępu (* po stronie polskiej)

[DOFINANSOWANIE DO WSZYSTKICH WYJAZDÓW dla Pracowników AMP SA, Emerytów Huty oraz osób uprawnionych do dofinansowania](#)

Z prasy: Nowa inwestycja w ArcelorMittal Poland. Chcemy, by ArcelorMittal Poland był jednym z najnowocześniejszych i najbardziej ekologicznych zakładów hutniczych w Europie - mówi Manfred Van Vlierberghe, dyrektor generalny ArcelorMittal Poland. Stalownia w Dąbrowie Górniczej wzbogaciła się o nowy warsztat kadzi. Nowo otwarta instalacja przyspieszy proces produkcji stali, a tym samym obniży wpływ zakładu na środowisko. Inwestycja, zrealizowana w ciągu sześciu miesięcy za kwotę 15,5 mln zł przyczyni się przede wszystkim do skrócenia czasu produkcji stali. - Po modernizacji taśmy spiekalniczej oraz otwarciu instalacji wdmuchiwanie pyłu węglowego do wielkiego pieca, warsztat kadzi to kolejna inwestycja zrealizowana w naszym kluczowym zakładzie - podkreśla Manfred Van Vlierberghe, dyrektor generalny ArcelorMittal Poland. Dzięki wyeliminowaniu obrotnicy, każdy obieg kadzi pomiędzy konwertorami a linią ciągłego odlewania stali skróci się o około 15 minut. W efekcie spadek temperatury stali podczas transportu będzie mniejszy, a to ograniczy potrzebę jej podgrzewania. Fakt ten przełoży się na niższe zużycie energii i ograniczenie wpływu produkcji stali na środowisko. - Dążymy do tego, by huta ArcelorMittal Poland w Dąbrowie Górniczej była jednym z najnowocześniejszych i najbardziej ekologicznych zakładów hutniczych w Europie - podsumowuje Manfred Van Vlierberghe.

ArcelorMittal poszerza ofertę dla przemysłu stoczniowego. Specjalistyczne usługi serwisowe oraz opracowanie nowych wyrobów - to odpowiedź firmy ArcelorMittal na kryzys w branży stoczniowej. Trwający od kilku lat kryzys ekonomiczny nie pozostał bez wpływu na kondycję światowego przemysłu stoczniowego. Od 2008 roku, w którym zamówienia na nowe statki osiągnęły największy poziom, obserwujemy znaczący spadek popytu. Jak twierdzą eksperci poprawa może nastąpić dopiero po 2015 roku. Przemysł stoczniowy szuka zatem nowych rynków, by zapewnić sobie przetrwanie. Także wiodący dostawcy dla przemysłu stoczniowego - jak na przykład firma ArcelorMittal - modyfikują swą ofertę wyrobów stalowych dla tej gałęzi przemysłu. Warto podkreślić, że Europa jest największym producentem statków wycieczkowych, skupiając 95 proc. światowej produkcji. Stalowe blachy produkowane przez ArcelorMittal wykorzystywane są do budowy tego typu jednostek. Koncern rozwinął także zakres usług serwisowych. Przykładowo ArcelorMittal oferuje dostawy stali przeznaczonej do budowy statku w mniejszych partiach, co ogranicza koszty jej składowania. Oprócz dostosowywania oferty serwisowej do potrzeb stoczni, koncern opracowuje również nowe gatunki stali. Blachy przeznaczone dla przemysłu stoczniowego są bardziej wytrzymałe. Dzięki temu mogą być stosowane do budowy jednostek przeznaczonych do działania w warunkach arktycznych bądź używanych do prac głębinowych. Malejąca ilość zamówień na statki powoduje bowiem, że wiele stoczni zaczyna szukać źródeł dochodu na innych rynkach. Jedną z nich są fundamenty morskich turbin wiatrowych. Podstawy typu kratownicowego wykonane są z takich samych blach, jakich używa się do budowy statków. Kratownice formowane są na brzegu, po czym barkami przewozi się je na farmy wiatrowe i zatapia. Jak wszystkie wyroby ze stali, po zakończeniu eksploatacji mogą zostać poddane recyklingowi.

Indie. Co najmniej 11 ofiar śmiertelnych wybuchu w hucie. Co najmniej 11 osób zginęło w eksplozji i wywołanym przez nią pożarze w państwowej hucie w południowo-wschodnich Indiach. Rannych zostało co najmniej 16 pracowników; mają oni rozległe poparzenia. Do wypadku doszło w środę wieczorem w portowym mieście Wiśakhatnam, w stanie Andhra Pradeś, gdy pracownicy huty instalowali nowe urządzenia. Najpewniej liczba ofiar wzrośnie, ponieważ stan niektórych rannych lekarze określają jako krytyczny - powiedział przedstawiciel policji Purnachandra Rao. Huta należy do państwowego przedsiębiorstwa RINL - podały źródła cytowane przez indyjską agencję IANS i telewizję NDTV.