

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 36/13 / (1034)

23. 10. 2013 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Posiedzenie GKSS

• Główna Komisja Świadczeń Socjalnych ArcelorMittal Poland S.A. działająca na mocy Pisma Okólnego Nr 3/2012 DK oraz na podstawie § 17 Regulaminu ZFSS, postanowiła - w związku ze wzrostem kosztów utrzymania - uruchomić dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., uprawnionych do świadczeń z ZFSS dodatkowe świadczenie na Święta Bożego Narodzenia 2013, w formie pieniężnej, ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych odpowiednio z każdej lokalizacji ArcelorMittal Poland S.A. (nie dotyczy pracowników Zakładów Koksowniczych Zdieszowice). Przyjęto następujące warunki i kryteria:

Warunki ubiegania się o ww. świadczenie:

- Pracownicy ArcelorMittal Poland S.A. pozostający w zatrudnieniu na dzień 1 listopada 2013 r. i są uprawnieni do korzystania z ZFSS (w tym pracownicy przebywający na świadczeniach rehabilitacyjnych), mogą ubiegać się o przedmiotowe świadczenie składając wnioski wraz z oświadczeniem o wysokości dochodów na członka rodziny, zgodnie z postanowieniami zawartymi w Regulaminie ZFSS na 2013 r.

- Wnioski należy składać w terminie od 04.11.2013 r. do 29.11.2013 r. (ostateczny termin to 20.12.2013 r.) odpowiednio do Hut-Pus (Kraków) i BP Partner (pozostałe lokalizacje).

- Realizacja świadczenia nastąpi wg zasady jak przy świadczeniu pt: „ wczasy pod gruszą”.

Kryteria w zakresie wysokości świadczenia:

Dochód na osobę w rodzinie w zł.	Wysokość świadczenia w zł.
do 1 000	300
1 001 do 2 000	250
2 001 do 3 000	150
powyżej 3 000	40

W końcowej części spotkania Przewodnicząca GKSS: przedstawiła informację o wykorzystaniu środków ZFSS wg stanu na 30.09.2013 r. z uwzględnieniem poszczególnych form dofinansowania w poszczególnych lokalizacjach; poinformowała o przebiegu spotkania z firmami BP „Partner” oraz HUT-PUS SA w sprawie współpracy w zakresie obsługi socjalnej w 2014 r. Zwróciła uwagę na potrzebę rozszerzenia „Informacji o dochodach” o oświadczenie emerytów i rencistów oraz osób dodatkowo uprawnianych przez GKSS. Następnie przedstawiła projekt „Zasad współpracy w zakresie wycieczek pomiędzy zakładową organizacją związkową a firmą obsługującą w 2014 r. ZFSS AMP S.A.” Strona Społeczna zgłosiła wniosek, aby treść proponowanych „Zasad ...” członkowie GKSS mogli skonsultować z koordynatorami wycieczek w poszczególnych lokalizacjach. Ponadto Strona społeczna zaproponowała modyfikację „listy uczestników wycieczki”. zmianę w „Liście uczestników wycieczki” polegającą na zmianie tytułu. Strony uzgodniły, że na następnym posiedze-

niu GKSS zostaną przedstawione propozycje Strony Społecznej w tym zakresie i powinna nastąpić akceptacja wyżej wymienionych „Zasad ...” z uwzględnieniem ewentualnych uwag; Ponadto Przewodnicząca GKSS przekazała informację o deklaracji Pracodawcy w sprawie zamieszczenia w pasku płacowym informacji o zatrudnieniu w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, prace w tym zakresie rozpoczęto 15.10.2013 r., do tego czasu istnieje obowiązek zaświadczeń lub wpisów na wniosek; w wyniku rozmów pomiędzy AMP S.A., firmami obsługującymi ZFSS a Benefit Systems S.A., przewodnicząca przedstawiła propozycję firmy Benefit Systems S.A. w zakresie korzystania z ich usług w 2014 r. przez pracowników AMP S.A. Cena kart „MultiSport” i „MultiSport KIDS” pozostaje na dotychczasowym poziomie tj. 89 zł brutto, przy aktualnej ilości wejść. Ponadto zaproponowano:

– możliwość zgłoszenia przez pracownika objętego ZFSS dwóch osób towarzyszących (współmałżonek + uprawnione dziecko powyżej 15 roku),

– bezpłatny dostęp do internetowej platformy w ramach „BenefitDeals” (dostęp do ofert 12 kategorii w atrakcyjnych cenach (sport i rekreacja, kultura, turystyka i wypoczynek, rozrywka, gastronomia, zdrowie i inne).

GKSS podjęła decyzję o przyjęciu ww. propozycji. Wnioski o dofinansowanie do karnetów na styczeń 2014 r. będą składane do 15.12.2013 r. na zasadach korzystania ze świadczeń ZFSS w 2013 r.

KOLPREM - posiedzenie komisji socjalnej

• W piątek 4 października 2013 roku w siedzibie Spółki KOLPREM w Dąbrowie Górniczej odbyło się posiedzenie Komisji Socjalnej. Komisja przyznała zapomogi losowe z tytułu chorób i trudnej sytuacji materialnej pracowników. Rozpatrzono również wnioski dotyczące pożyczek remontowych. Spełniających warunki było 37 osób i one otrzymają w listopadzie pożyczki w wysokości 3 tys zł. W drugiej części spotkania Strona Związkowa zamknioskowała do Pracodawcy o ustalenie drugiej części nagrody za wzmoczony wysiłek pracowników Spółki w roku 2012. Zgodnie z sugestią AMP SA uzgodnione zasady wypłaty dodatkowej nagrody mogą mieć pomocnicze zastosowanie w Spółkach Zależnych w przypadku gdy wypłata takiej nagrody lub nagrody o podobnym charakterze, nie spowoduje zwiększenia kosztów TCOE w danej Spółce, wysokość nagrody, powinna zostać ustalona w Spółkach Zależnych w sposób uwzględniający różnicę wysokości średniego wynagrodzenia w AMP S.A. i w Spółce (proporcjonalne zmniejszenie nagrody), z przyjęciem maksymalnej wysokości nagrody w wysokości analogicznej jak w AMP S.A. Organizacje związkowe mają nadzieję, że Ich apel zostanie pozytywnie odebrany przez Zarząd Spółki. Na koniec spotkania omówiono przygotowanie spotkania jubilatów, które w tym roku zostanie zorganizowane w Krakowie.

T. Ziotek

Poniedziałek 21.10. dniem spotkań w Krakowie...

• Poniedziałek został naszpikowany spotkaniami z dyrekcją ArcelorMittal Poland SA. Pierwsze w ramach comiesięcznych spotkań odbyło się z Dyr.. Obszaru Wyrobów Płaskich Panem Januszem Soboszczykiem. W tym spotkaniu oprócz przedstawicieli organizacji związkowych udział wzięli: Dyr. Części Surowcowej Pan Patrick Deforche, Dyr.: Jan Staniewski, Witold Dymek (BWG), Krzysztof Oleś (BWZ), Andrzej Węglarz (HR) oraz Marek Grochal. Spotkanie rozpoczął Dyr.. J. Soboszczyk omawiając aktualną sytuację produkcyjną. Opłacalność produkcji wyrobów płaskich wobec niskich cen rynkowych nadal jest zbyt mała. W dalszym ciągu kierownictwo FLAT dąży do obniżenia kosztów produkcji. Koszty według wstępnych wyliczeń i prawdopodobnie wynik roku 2013 może być w tej części produkcyjnej niski. Produkcja Walcowni Gorącej pomimo przestojów usterkowych planowana jest na poziomie 200 tys ton miesięcznie. Wynik ten porównywalny jest z czołówką walcowni gorącej w Koncernie. Z kolei dyr. Części Surowcowej przedstawił harmonogram prac remontowych WP w Dąbrowie Górniczej, aktualne jego wykonanie, a także ocenę stanu technicznego naszego krakowskiego pieca. Obecnie piece pracują na 100% swych możliwości. Po uruchomieniu WP w DG pomimo dobrych zamówień moc produkcyjna wszystkich pieców AMP SA będzie wykorzystana w 80%, a to niestety nie sprzyja obniżeniu kosztów produkcji. Następnie przedstawiciele Związków Zawodowych pytali przybyłych dyrektorów między innymi o załogowe spotkania z Prezesem Manfredem Van Vlierberghe zapowiadane w budynku COS oraz w Zakładzie BWZ. Niestety na każde pytanie dotyczące tych spotkań oraz pytania związane z zapowiadaniem remontem krakowskiego pieca odpowiadali enigmatycznie odsyłając związkowców do Prezesa Manfreda Van Vlierberghe. W kolejnej części spotkania Strona Społeczna pytała o uzupełnienie luki pokoleniowej w AMP SA przedstawiając stanowiska gdzie za chwilę zabraknie młodych ludzi do pracy. Usłyszano odpowiedź, iż właśnie w ramach tzw programu Akademii Talentów Strona Pracodawcy opracowuje długofalowy program wypełnienia tej luki po pracownikach, którzy odchodzą i będą odchodzić na zasłużoną emeryturę. Spotkanie zakończono omówieniem trwającego dialogu społecznego w zakresie kilku tematów omawianych przez Zespół Roboczy (miedzy innymi mówiono o „sprawie tzw szlifierni walców”).

K.W.

BRAK DECYZJI W SPRAWIE REMONTU WP NR 5

W poniedziałek 21 października br. w hali COS Zakładu Wielkie Piece i Stalownia odbyło się robocze spotkanie Dyrektora Generalnego AMP S.A. Pana Manfreda Van Vlierberghe z załogą PSK. W spotkaniu uczestniczył również Dyrektor Oddziału Surowcowego Pan Patrick Deforche. Rolę gospodarza spotkania pełnił Dyrektor Zakładu PSK Pan Grzegorz Maracha. Na wcześniejszych spotkaniach z pracownikami Dyrektor Generalny zapowiadał, że kluczowe i strategiczne decyzje dotyczące istnienia części surowcowej w Krakowie zapadną z końcem bieżącego roku. Obiecał również, że z końcem 2013 roku zostaniemy poinformowani o podjętych przez zarząd ArcelorMittal decyzjach w sprawie remontów KT, WP nr 5 oraz części Zakładu Energetycznego. Z wielkimi nadziejami uczestnicy oczekiwali, więc na wystąpieniu Prezesa, które rozpoczął od stwierdzenia, że przyszedł do załogi porozmawiać nie o planach na 10 czy 20 lat, lecz na lata najbliższe. Poinformował zebranych, że z uwagi na różne uwarunkowania ekonomiczne, jak również z uwagi na opinie specjalistów oceniających stan techniczny WP nr 5 nie przewiduje się jego remontu w najbliższych latach. Według opinii tychże fachowców wielki piec w Krakowie może spokojnie pracować przynajmniej do końca roku 2016 i dłużej. Inaczej mówiąc, albo prościej tłumacząc słowa Prezesa, w roku 2015 nie przewiduje się planowanego remontu modernizacyjnego WP nr 5, a rok 2013 kończy się dla nas po raz kolejny (tak bywało również w latach poprzednich) stanem niepewności, co do przyszłości części surowcowej w Krakowie. Oczywiście, jak zapewniał zebranych Pan Prezes, nie ma żadnej decyzji, która by świadczyła, że część surowcowa w Krakowie

przestanie istnieć np. z końcem 2015 roku. Tego typu spekulacje w prasie i w mediach wg jego oceny są niepotrzebnym sianiem niepokoju wśród pracowników naszej huty, ponieważ sytuacja na rynku stalowym jest bardzo zmienna i nikt nie jest w stanie powiedzieć jak ten segment przemysłu w Europie oraz w Polsce będzie wyglądał za 2 lub 3 lata, o dłuższej perspektywie nie wspominając. W chwili obecnej brak jest środków finansowych na remont modernizacyjny WP nr 5 w roku 2015 - czytaj: musimy je sami wypracować. Ponadto, w świetle opinii ekspertów z ArcelorMittal, remont ten nie jest wymagany, biorąc pod uwagę stan techniczny i wielkość produkcji surówki w Krakowie. Ostateczne decyzje zostały odłożone na późniejszy termin, przy czym uzależnione one są od sytuacji na rynku, kreatywności własnej w cięciu kosztów, portfela zamówień itp. W swoim wystąpieniu Dyrektor Generalny skupił się na dwóch aspektach związanych z krakowską hutą. Pierwszym ważnym elementem, który ma przekonać właściciela o dalszym bycie części surowcowej w Krakowie są koszty. O ile w obszarze kosztów zmiennych sytuacja jest dobra, o tyle w kosztach stałych w dalszym ciągu musimy szukać oszczędności. Jako przykład szukania ograniczenia w kosztach stałych podał fakt istnienia w naszej hucie szeregu budynków, dróg, obiektów, których utrzymanie jest bardzo kosztowne, a które są zbędne w naszej działalności. Przy produkcji liczącej 1,2 mln ton stali zakład nasz zajmuje obszar 10 ha, a powinien być to teren 3, 4 razy mniejszy. W najbliższym czasie należy więc oczekiwać, że zarząd AMP S.A. w porozumieniu z władzami miasta oraz województwa i w tej materii podejmie jakieś działania. Drugą bardzo ważną kwestią poruszoną przez Prezesa w jego wypowiedzi była sprawa produktu finalnego, który musi być ciągle doskonały i dostosowywany do aktualnych potrzeb rynku. W dalszej części spotkania Dyrektor Generalny poprosił pracowników o zadawanie pytań, które w porządku chronologicznym, wraz z udzielonymi odpowiedziami przedstawiały się następująco:

Pytanie: Kiedy zostanie zainstalowana na WP w Krakowie nagrzewnica nr 3 ? *Odp. Pan Manfred Van Vlierberghe –* W chwili obecnej brak jest na to środków finansowych, jak również nie zachodzi taka potrzeba technologiczna. Obecnie pracujące nagrzewnice - poza jedną - są w dobrym stanie technicznym. Nie ma więc potrzeby by to urządzenie montować, ponieważ te 3 dobrze pracujące w zupełności wystarczą.

Pytanie: Pracuję w Krakowie 2 lata, chciałbym tu zamieszkać, założyć rodzinę. Jakie czekają mnie perspektywy pracy w tym zakładzie na najbliższe lata ? *Odp. Pan Manfred Van Vlierberghe –* Odpowiadając na to pytanie Prezes firmy cofnął się we wspomnieniach do początków swojej kariery zawodowej, którą rozpoczynał w Belgii. Powiedział, że również stał przed takim dylematem, gdy jego koledzy podejmowali pracę w dziedzinach związanych z informatyką, a on zdecydował się na hutnictwo. Jak się okazało późnej wspomniani przez niego koledzy po roku 2000 utracili miejsca pracy, a on dalej pracuje w hutnictwie. Po raz kolejny Dyr.. Generalny powtórzył słowa z początku spotkania, że nie przyszedł na nie by mówić o perspektywach wieloletnich, że należy skupić na tym, co jest dzisiaj i co nas czeka w nadchodzącym roku.

Pytanie: 9 października 2013 roku właściciele firmy ArcelorMittal podjęli decyzję o dofinansowaniu modernizacji WP w Dunkierce w roku 2015 kwotą 92 mln euro. Jak ta decyzja ma przełożenie na sytuację w naszej hucie i pozostałych zakładach Europy środkowo-wschodniej? Czy zarząd AMP S.A. ma opracowany jakiś plan i jakie kroki zamierza podjąć w sytuacji gdyby WP nr 5 uległ niespodziewanej awarii (odpukać) i nie dotrwał w dobrym stanie technicznym do końca 2016 roku ? *Odp. Pan Manfred Van Vlierberghe –* Sytuacja na rynku zachodnim jest odmienna. Tam WP remontuje się raz na 20, 25 lat w zupełnie innej technologii, niż w hucie w Krakowie. Poza tym zakład w Dunkierce wypracował też własne środki, z przeznaczeniem na ten remont generalny WP, a to z kolei, poprzez min. dalsze obniżanie kosztów własnych, musimy zrobić w Krakowie. Na drugie pytanie Prezes nie odpowiedział, więc trzeba mieć nadzieję, że takiej sytuacji z WP nr 5 w Krakowie nie będzie.

Pytanie: *Co dalej ze spiekalniami?* **Odp.** Pan Manfred Van Vlierberghe – Podjęte decyzje pokazały, że przyjęta koncepcja z dowozem spieku z DG sprawdziła się i była jak najbardziej słuszna. Pozwoliła ona nam na znaczne obniżenie kosztów produkcji surówki oraz ograniczyła dodatkowe opłaty z tytułu ochrony środowiska.

Pytanie: *Osobiste pytanie do Pana Prezesa. Czy zostaje Pan dalej w Polsce?* **Odp.** Pan Manfred Van Vlierberghe – Bardzo mi się Polska podoba. Bardzo dobrze mi się tu pracuje. Mam wspaniałych współpracowników i ogólnie jestem bardzo zadowolony z pobytu w tym kraju. Jeżeli coś w tej kwestii by się zmieniło na pewno państwa poinformuję.

Tak długo wyczekiwana przez pracowników decyzja w sprawie remontu WP nr 5 oraz przyszłości części surowcowej w Krakowie de facto nie zapadła. Pracujemy dalej i żyjemy dniem dzisiejszym, ponieważ na spotkaniu z Dyrektorem Generalnym AMP S.A. nie uzyskaliśmy żadnej jednoznacznej odpowiedzi na stawiane od paru lat pytanie. Co będzie za 2 lub 3 lata z Zakładem Wielkie Piece i Stalownia w Krakowie? W dalszym ciągu pozostajemy zawieszani w próżni, bo brak decyzji jest czasami gorszy niż jakakolwiek decyzja. Oby to powiódzenie nie sprawdziło się w przypadku naszego zakładu. **K. Bąk**

Nie słowa lecz czyny

• Przyjemnie jest dzielić się w gronie znajomych wspólnymi doświadczeniami i przemyśleniami, gorzej gdy te przemyślenia i doświadczenia dotyczą negatywnych zjawisk naszej polskiej rzeczywistości. Między innymi strategii zachowań stosowanych przez pracodawców w negocjacjach ze związkami zawodowymi. Pomimo, iż dostrzegamy wiele pozytywnych przykładów partnerskich zachowań wśród pracodawców. Problemem są te zachowania, które nie mieszczą się w kategorii „dobrej wiary” a często zwykłej kultury wzajemnej relacji pomiędzy partnerami społecznymi.

Powstała swoista lista hańby, którą poniżej prezentuję.

Poszczególne pozycje nie są podane w kolejności ich negatywnego oddziaływania gdyż lista powstała spontanicznie, a odczucia związkowców którzy doznali takich zachowań mogą być różne.

1. Lekceważenie tematu negocjacji proponowanego przez stronę związkową. Twierdzenie, iż jest to temat wymyślony przez związkowców a tak naprawdę niewiele obchodzący załogę. Lekceważenie to może także przejawiać się jako nieprzygotowanie merytoryczne do rozmów, brak orientacji prawnej, ekonomicznej, brak wrażliwości na potrzeby pracowników.

2. Lekceważenie osób reprezentujących związki zawodowe, deprecjonowanie ich wiedzy, autorytetu i kompetencji. W skrajnych przypadkach przybiera to formę słownych napaści, słownej agresji, pomówień i zniewag. Do takich zachowań zachęca bardzo często bierna postawa lekceważonych, a także skandaliczne zachowania części polityków nawet na sali sejmowej.

3. Manipulowanie prawem/zwane „falandyzacją prawa”. Bardzo często polega na wyszukiwaniu przez wynajęte kancelarie prawne skrajnie niekorzystnych interpretacji przepisów prawa pracy lub wyroków sądów o podobnym charakterze. Przykładem takiej manipulacji było stosowanie przez pracodawców zapytania o osoby chronione przez związki zawodowe bez konkretnej przyczyny dotyczącej indywidualnego pracownika.

4. Unikanie spotkań, odkładanie w nieskończoność terminów rokowań z powołaniem się na wymagowane przeszkody obiektywne. Można położyć kres tej praktyce poprzez przygotowanie przez stronę związkową regulaminu obrad bądź zasad negocjowania i wymuszenie na pracodawcy podpisania tego dokumentu.

5. Tematy zastępcze. Rozmywanie głównego tematu poprzez „wrzucanie” zagadnień nieistotnych i wmawianie związkowcom że stanowią one przeszkodę w zawarciu porozumienia.

6. Nieudzielenie informacji lub udzielenie ich nie na temat albo niepełnych. Wiąże się to z uprawnieniem związkowych wynikającym z art.28 ustawy o związkach zawodowych i z odpowiedzialnością pracodawcy w trybie karnym za utrudnianie działalności związkowej, o czym mowa w art.35 ust.1 pkt.2 ustawy o związkach zawodowych.

Pisałem o tym dokładnie w jednym z wcześniejszych wydań naszego piśmka. Przypominam tylko o konieczności zachowania własnej formy wystąpienia związkowego, konieczności powołania się na podstawę prawną żądania informacji jaką stanowi art.28 ustawy o związkach zawodowych. Pamiętajcie też, że art.28 u.z.z. Idzie w parze z art.35 ust.1, pkt 2 u.z.z. Manipulując informacjami pracodawca bardzo często posługuje się pojęciem tajemnicy przedsiębiorstwa lub ochroną danych osobowych. Należy zwrócić uwagę że obydwie pojęcia znajdują ścisłą regulację w przepisach ustawowych. Tajemnica przedsiębiorstwa jest pojęciem zdefiniowanym w art.11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Analiza przepisu prowadzi do wniosku że bardzo niewiele informacji o które występują związki zawodowe może być uznane za tajemnicę przedsiębiorstwa. Aby można było uznać informacje za tajemnicę przedsiębiorstwa spełnione muszą być następujące przesłanki: -informacja musi być chroniona za pomocą środków technicznych i prawnych, -jej ujawnienie grozi wyrządzeniem szkody, -dostęp do informacji jest ograniczony przez wskazanie osób uprawnionych.

7. Skłócone organizacje związkowych w celu rozbicia ich jednolitego działania. Jedną z najistotniejszych metod rządzenia znana jako „dyvide et impera”, czyli dziel i rządź. Myślę, że nie trzeba nikomu tłumaczyć jak często jesteśmy poddawani tej manipulacji jako społeczeństwo i ruch związkowy.

8. Strategia „konia trojańskiego” polega na utworzeniu zakładowej organizacji związkowej z osób posłusznych pracodawcy. Organizacja taka będzie rozbijała jednolity front związkowy szczególnie w sytuacjach gdy wymagane jest uzgodnienie jakiejś sprawy ze wszystkimi organizacjami związkowymi..

9. Wyznaczanie niedogodnych miejsc i terminów rokowań.

10. Korumpowanie. Może się dokonywać w sposób różny. Nie tylko pieniądze ale poprzez obietnicę zatrudnienia na lepszym stanowisku lub zatrudnienie kogoś z członków rodziny. Poprzez korumpowanie dochodzi często do szantażowania uległego działacza związkowego ujawnieniem szczegółów jego powiązań z pracodawcą.

11. Kompromitowanie. Ujawnianie prawdziwych lub wymyślonych sytuacji, które podważają autorytet całej organizacji związkowej lub jej członków /najlepiej tych z Zarządu/. Takie działania noszą często znamiona pomówienia, co może rodzić odpowiedzialność karną po stronie przedstawicieli pracodawcy. W czasach gdy zwykły telefon komórkowy zastępuje, aparat fotograficzny, kamerę, dyktafon i nie wiadomo co jeszcze, zgromadzenie kompromitujących materiałów jest dziecinnie proste.

12. Utrudnianie działalności związkowej. To przewinienie ścigane karnie zgodnie ze wspomnianym wcześniej art.35 ust.1 pkt 2 ustawy związkowej wymagałoby odrębnego opracowania.

P.S. Nie martwcie się związkowiec twarda sztuka i wszystko wytrzyma, rzecz w tym ażeby znaleźć „metody” na te „metody”.

Andrzej Szuperski



Szczepienia ochronne w AMP SA

Przypominamy, że od 30 września do 30 listopada trwa akcja szczepień przeciwko grypie. Szczepienia dla pracowników są bezpłatne i ze zwrotem potrąconego podatku. **W Krakowie** szczepienia będą się odbywać w punkcie szczepień Centrum Ujastek pok. nr 22 pawilon B: poniedziałek, wtorek, piątek 8.00-14.00, środa i czwartek 8.00 -18.00

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.



Zapraszamy na wycieczki z zatwierdzonym dofinansowaniem

- **BOŻE NARODZENIE KRYNICA** 23.– 27.12.2013 CENA 930 ZŁ/OS
 Dofinansowanie dla Pracowników emerytów i rencistów huty i osób uprawnionych 400 zł/os. Cena zawiera: pobyt od 23.12 od obiadu do 27.12.2013 do śniadania, zakwaterowanie w pokojach 2 os. z łazienką, wyżywienie 3 x dziennie, wyżywienie świąteczne, tradycyjna bogata Kolać Wigilijną ze świątecznymi wypiekami, koncert kolęd, kulig, ubezpieczenie, transport autokarem



Wyjątkowa oferta PRZEGLĄDÓW REJESTRACYJNYCH! Zarejestruj auto w PTS, a zyskasz **dotychczasowe możliwości!**

W ramach promocji, każdorazowo po wykonaniu przez stację diagnostyczną PTS rejestracji Państwa pojazdu, **oferujemy GRATIS*** (do wyboru): **napelnienie układu klimatyzacji, wymianę filtra i oleju silnikowego, sezonowe przechowanie opon.** *oferta nie obejmuje materiałów podlegających wymianie

ZADZWOŃ – PRZYJEDŹ – SKORZYSTAJ !!!

PRZEKONAJ SIĘ, ŻE WARTO!

OBSŁUGUJEMY SAMOCHODY WSZYSTKICH TYPÓW I MAREK

ZAPRASZAMY!!! Kraków, ul. Mrozowa 6

KONTAKT tel. 604-447-666 pn - pt, w godz. 6.00 - 15.00

Z prasy: Gorące tematy w Krakowie. W Krakowie odbyła się w pierwszych dniach września konferencja HSMC, będąca forum dyrektorów walcowni gorących z całej Europy. Od Agory, w których uczestniczą pracownicy poszczególnych zakładów naszych hut, różni tę konferencję fakt, że jej uczestnikami są także przedstawiciele innych europejskich koncernów hutniczych. Pierwsza konferencja szefów zachodnioeuropejskich walcowni odbyła się już w 1979 roku. Ostatnio ArcelorMittal był gospodarzem w roku 2007, a konferencja odbywała się wtedy w Dunkierce. W ubiegłych latach spotkania organizowały Duferco, TATA, Rautaruuki i Voest Alpine. Przedstawiając w tym roku na forum krakowską walcownię, jej dyrektor, Witold Dymek, zwrócił uwagę na wskaźniki KPI, które pokazują rozwój możliwości i osiągnięcia zakładu, a także omówił 2 nowe projekty inwestycyjne realizowane w Krakowie. Są to wspomagające proces produkcyjny systemy IT. W konferencji odbywającej się po raz pierwszy w Krakowie, ale w sumie po raz 34, wzięli udział przedstawiciele 15 europejskich walcowni gorących, m.in. z NLMK, Acciai Speciali Terni, Ruukki Metals, SSAB/EMEA, Tata Steel, AcciaieriaArvedi, Salzgitter Flachstahl GmbH, Voestalpine Stahl, walcowni ArcelorMittal w Bremen, Eisenhuttenstadt, Florange, a także z APERAM Chatelet.

Z prasy: ArcelorMittal inwestuje w Ostrawę. Ponad 50 mln USD zainwestuje ArcelorMittal w poprawę jakości stali z Ostrawy. Ma to ułatwić eksport rur dla branży gazowej i naftowej poza Europę. Modernizacja linii ciągłego odlewania stali CCM ma kosztować 53 mln USD i zakończyć się w listopadzie tego roku. Uno-woceńsiona ma zostać pierwsza zamontowana w Ostrawie linia CCM, pochodząca z roku 1993. Modernizacja przez zmianę wielkości kęsów okrągłych pozwoli na powiększenie średnicy produkowanych rur bez szwu z obecnych 210 mm do 400 mm. Produkcja kęsów kwadratowych zostanie utrzymana.. Częścią nowej technologii będzie odgazowywacz próżniowy, który pozwoli zmniejszyć ilość niepożądanych gazów i pierwiastków w stali, co poprawi jej parametry. Ma być wyposażonym w filtr workowy o sprawności 99 procent. - Stal będzie spełniać wysokie wymagania pod względem bardzo niskiego poziomu wodoru i siarki, co jest ważne dla rur stosowanych w środowiskach o wysokiej kwasowości i wysokim ciśnieniu – mówi Tapas Rajderkar , dyrektor generalny i prezes zarządu ArcelorMittal Ostrava.

Producenci stali windują ceny, ale rynek tego nie zaakceptuje. To krótkowzroczna polityka, bo rynek nie zaakceptuje kolejnych wzrostów cen - mówi dla portalu wnp.pl. Marek Żołubowski, prezes zarządu Grupy Polska Stal. W pierwszym kwartale tego roku Grupa Polska Stal osiągnęła korzystne wyniki. Przychody ze sprzedaży wyniosły ponad 275 mln złotych. Od stycznia do marca zakupiono 113 tys. ton wyrobów stalowych. - To bardzo dobre wyniki, które osiągnęliśmy m.in. dzięki inwestycjom wdrożonym w poszczególnych spółkach tworzących grupę - komentuje dla portalu wnp.pl Marek Żołubowski, prezes zarządu Grupy Polska Stal. - Ponadto, w odróżnieniu do producentów, staraliśmy się elastycznie reagować na sytuację rynkową. Jak dodaje M. Żołubowski producenci stali nie odrobili lekcji z niedawnego kryzysu. Starają się wykorzystać każdą okazję i podnoszą ceny nie patrząc na skutki. - Te podwyżki - trwające od stycznia tego roku - były nieuzasadnione i nie znalazły przełożenia na rynek - podkreśla Marek Żołubowski.- To krótkowzroczna polityka. Wprawdzie producenci zyskali na podwyżkach w styczniu i lutym, ale mogą ponieść straty w kolejnych miesiącach, gdy spadnie ilość zamówień. Dlatego też dystrybutorzy nie chcą stracić rynku dokonując korekty cen. Wolą opróżnić magazyny i sprzedać taniej. - I na tym zyskają, ponieważ odbiorcy wyrobów stalowych nie będą chcieli przepłacać. Rynek nie zaakceptuje kolejnych wzrostów cen - podsumowuje Marek Żołubowski.

ArcelorMittal Warszawa jest pierwszą hutą, którą tydzień po nominacji odwiedził Bertrand Jacquier, nowy szef Business Unit East. Bertrand Jacquier zastąpił na tym stanowisku Augustina Kochuparampila, który kieruje od lipca całą Dywizją Long Carbon Europe. Ponieważ nowy szef BU East był w Warszawie po raz pierwszy jego wizyta zaczęła się o dokładnego zwiedzenia całego zakładu: stalowni, walcowni, wykańczalni, Silscrapu oraz całości terenów ArcelorMittal Warszawa. Po wizycie omówiono podstawowe zagadnienia związane z produkcją warszawskiej huty. Zarząd i kierownicy poszczególnych obszarów przedstawili plany ale też wyzwania i ograniczenia z jakimi mierzą się w codziennej działalności. Bertrand Jacquier podkreślał, że rozumie swoją rolę przede wszystkim jako menadżera, który wspiera zakłady BU w rozwiązywaniu problemów. Zapowiedział częste odwiedziny w Warszawie. Bertrand Jacquier rozpoczął pracę w naszej grupie w 2001 roku jako Business Controller w dywizji wyrobów płaskich w Paryżu. W 2004 roku został menadżerem produkcji linii Galwanizacji a następnie liderem w ArcelorMittal Florange. W 2009 roku przeniósł się do Flat Carbon USA, jako menadżer dywizji na walcowni zimnej Indiana Harbor West. Ostatnio pełnił funkcję Lidera Strategicznego oraz Sekretarza Wykonawczego dywizji Long Carbon Europe. Bertrand Jacquier ukończył studia MBA w College des Ingénieurs oraz studia magisterskie na wydziale inżynierii Ecole Centrale Paris.