

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 46/09 / (861)

16. 12. 2009 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Z POSIEDZENIA PREZYDIUM NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA

WSPÓLNA DEKLARACJA Europejskiej Rady Zakładowej na posiedzenie w dniu 9 grudnia 2009 r.

• Rok 2009 pozostanie jednym z najtrudniejszych lat, jakie sektor hutnictwa, a więc koncern ArcelorMittal, odnotował w ciągu ostatnich dziesięcioleci. W pierwszym półroczu wyłączono 50 % mocy produkcyjnych z powodu drastycznego spadku zamówień. Wybory finansowe Grupy w 2008 roku w zakresie zakupów zewnętrznych rzędu 6,9 mld dolarów, a przede wszystkim wynagrodzenie akcjonariuszy w wysokości 7 mld spowodowały wzrost zadłużenia do kwoty 26,5 mld dolarów na koniec 2008 roku. Wobec spadku wskaźnika EBITDA (zmniejszenie wolumenów i cen w 2008 roku) oraz strat rzędu 1,4 mld w I półroczu Grupa nie mogła przestrzegać klauzul spłaty wyjątkowo wysokiego zadłużenia. Priorytetem Grupy w pierwszym półroczu 2009 roku było wzmocnienie bilansu Przedsiębiorstwa. Ogólne refinansowanie długu miało więc charakter masowy i sięgnęło poziomu 17 mld dolarów, w tym 11,4 mld w formie podwyższenia kapitału oraz dłużnych papierów wartościowych. Zadłużenie zostało zmniejszone do 21,6 mld dolarów. Odwrotna strona medalu: koszty finansowe w wysokości 400 mln dolarów rocznie, które dochodzą do trudności finansowych Grupy opóźniając zaplanowane inwestycje w różnych zakładach przemysłowych w Europie. Ponadto, w dniu 25 czerwca pan Mittal ogłosił w Nowym Jorku, że zamierza rozwijać grupę w proporcji 50 % Europa i Ameryka Północna oraz 50 % Azja, Ameryka Łacińska i reszta świata zamiast obecnych 60/40. W związku z tym 10 % inwestycji przewidzianych w Europie oraz w USA i Kanadzie nie zostanie zrealizowanych podczas gdy Grupa ogłasza projekt budowy nowego zakładu w Brazylii za kwotę 5 mld dolarów. W tej sytuacji koncern ArcelorMittal drastycznie zmniejszył wszystkie koszty stałe we wszystkich sektorach działalności, a w szczególności koszty personelu... Obecnie wydaje się, że następuje ponownie lekka poprawa, ale według Dyrekcji ma ona charakter techniczny (klienci muszą odtworzyć zapasy). Ogłoszenie ponownego uruchomienia Wielkich Pieców w Gijon, Florange, Gand, Bremie i Fos-sur-Mer pozwala niemniej oczekiwać kilku lepszych dni przy czym należy wziąć pod uwagę zapowiedzi Grupy, że ponowne uruchomienia mogą być tylko tymczasowe, a powrót rynku i wznowienie działalności będzie długie i chaotyczne aż do końca 2011 czy nawet 2012 roku i tylko najbardziej wydajne instalacje zostaną uruchomione w sposób trwały. **W tej sytuacji spadku zysków, koncern ArcelorMittal każe płacić pracownikom za skutki kryzysu, podczas gdy to banki i koncerny międzynarodowe spekulowały i pogrążyły świat w recesji. Koszty ponoszą za to jedynie firmy hutnicze.**

Zatrudnienie

Pod koniec 2008 roku Grupa ogłosiła likwidację 9 000 miejsc pracy na świecie, w tym 6 000 w Europie, głównie w działach ogólnych i administracyjnych. 9 miesięcy później we wrześniu 2009 roku stan liczebny personelu stopniał „jak śnieg na słońcu”: 40 000 miejsc pracy zniknęło na świecie, w tym 17 500 w Europie. Co stanie się w czerwcu 2010 roku (np. koniec dobrowolnych odejść z pracy) zważywszy, że większość porozumień została skierowana do pracowników produkcji i konserwacji, że do roku 2011 nie będzie jakiegokolwiek zatrudniania nowych pracowników, a liczne plany wydajności zostały wprowadzone,

szczególnie w Europie Wschodniej (stanowiącej 60 % likwidowanych miejsc pracy) dołączając się do planów SGA! Do wspomnianej likwidacji miejsc pracy należy dodać miejsca pracy naszych kolegów będących pracownikami tymczasowymi, zatrudnionymi na czas określony oraz podwykonawcami, a więc trzeba podwoić liczbę likwidowanych realnych miejsc pracy personelu pracującego w zakładach ArcelorMittal. Łącznie ulegnie więc likwidacji 40% stanu liczebnego personelu własnego AM + podwykonawców. Dyrekcja zleca „na zewnątrz” indyjskiej spółce prowadzenie platform w obszarze Księgowości/ Finansów, co spowoduje zwolnienie 288 pracowników w Europie. Informatyka jest podporządkowana Wyrobom Płaskim i Długim ze stali węglowej w Europie oraz Wyrobom ze stali nierdzewnej. Taka organizacja wywołuje mnóstwo pytań ponieważ Grupa ma podobno dążyć do sprzedaży sektora stali nierdzewnych w celu uzyskania 3 mld dolarów.

Sila nabywczą

Koncern ArcelorMittal ogłosił zamrożenie wynagrodzeń w ciągu całego okresu kryzysu. ZERO podwyżek w 2009 roku może więc okazać się „absolutnie niczym” w 2010 roku oraz „prawie niczym” w 2011 roku! W sytuacji, gdy narzędzia są całkowicie lub częściowo wyłączone, oznacza to koniec z premiami za wydajność, udziałem w zyskach firmy i innymi dodatkami w ciągu wielu lat. Godziny nadliczbowe nie są już płatne, ale „gromadzone” w licznikach, które zostaną opróżnione w okresach spadku działalności. Bezrobocie częściowe pogłębia trwale i znacząco spadek siły nabywczej, ponieważ może utrzymać się przez dłuższy czas służąc za zmienną dostosowawczą w zależności od cykli i przeciw cykli naszego przemysłu. Do tych istotnych strat w wynagrodzeniu należy także dodać inne elementy takie jak np. zmianę godzin pracy oraz zmniejszenie współczynników godzinowych dla stanowisk pracy. Piąta zmiana i inne cykle rotacji dla wytopu ciągłego są kwestionowane w częściach późniejszej fazy produkcji w wielu przedsiębiorstwach i wprowadzany zostaje niepełny wymiar czasu pracy ze stratą w wynagrodzeniu. Structural and skills pools W Europie 3 852 osoby znajdują się w SS Pool, prawdziwej „wewnętrznej rezerwie pracy tymczasowej”.

cd str nr 2

Reorganizacja Utrzymania Ruchu

• 14 grudnia Stronie Związkowej została zaprezentowana nowa koncepcja Utrzymania Ruchu w ArcelorMittal Poland SA. Po prezentacji można odnieść wrażenie, że „wraca stare”. Utrzymanie Ruchu pojawi się w strukturach poszczególnych Zakładów i będzie odpowiadało za bieżącą konserwację oraz remonty urządzeń. Taka struktura już kilkanaście lat wstecz funkcjonowała w poszczególnych hutach. Czy należało ją zmieniać aby po latach stwierdzić, że ten system, który obowiązywał był dobry? ...To pytanie pozostało bez odpowiedzi. Nowa struktura zakłada zatrudnienie w służbach UR 2521 pracowników (w tym 1822 pracowników zidentyfikowanych w poszczególnych Zakładach AMP SA, 333 z GS, 207 z HK ZA oraz 159 z Centr. Automatyki). Najważniejsze dla pracowników to stwierdzenie pracodawcy, że będą oni zatrudnieni w poszczególnych zakładach i będą załogą tych zakładów. Ponadto zostaną utworzone centralne służby UR zajmujące się remontami i naprawą. **cd str 2**

2 KURIER AKTUALNOŚCI NSZZ PRACOWNIKÓW MSP SA

cd ze str 1 ERZ– deklaracja Osoby umieszczone w tej rezerwie muszą wyrazić zgodę na wykonywanie misji, różne godziny pracy, prace tymczasowe, mobilność wewnątrz Grupy, przejście prac podwykonawców itp....Jest to również jedno z narzędzi, które służą „likwidacji” personelu, doprowadzając go do opuszczenia firmy, oraz zwiększeniu wydajności. W konsekwencji, cała organizacja pracy zostaje zmieniona, zdeorganizowana, zakłócona i uzależniona od przypadku! Podważa się GEPEC, nie dokonuje się już transferu „wiedzy”, gdyż zatrudnianie nowych pracowników zostało wstrzymane co najmniej do 2011 roku! Dziesiątki tysięcy pracowników sektora hutniczego stały się ofiarami tego kryzysu. Znajdujemy się w krytycznym momencie historii hutnictwa. Jednostki produkcyjne wstrzymały działalność, Wielkie Piece są wyłączone i być może nie będą ponownie uruchomione z powodu braku inwestycji. Chodzi również o odpływ kompetencji i ciągły niedobór personelu, który ma negatywny wpływ na prawidłowe działanie instalacji, szczególnie w momencie powrotu rynku. Europa potrzebuje swojego hutnictwa, żeby utrzymać przemysł metalurgiczny późniejszej fazy produkcji. Koncern ArcelorMittal potrzebuje swoich pracowników, aby zapewnić funkcjonowanie i ponowne uruchomienie swoich instalacji w dobrych warunkach życia i bezpieczeństwa! Wybór dokonany przez ArcelorMittal burzy wszelką spójność i politykę społeczną w „byłych” spółkach Arbed, Cokerill, Usinor, Acéralia w celu posiadania wyłącznie ośrodków zysków, które stale konkurują ze sobą, bez jakiegokolwiek ogólnego projektu przedsiębiorstwa. Jest to strategia krótkoterminowa. Koncern ArcelorMittal chce nas cofnąć o trzydzieści lat zmieniając system plac i organizację pracy, które z takim trudem zbudowaliśmy dzięki walce związków zawodowych. Jedyna wytyczna dla Grupy: najmniejsze koszty społeczne! Coraz większa elastyczność, wszechstronność, mobilność, niepewność sytuacji zawodowej, coraz większe rozszerzenie odpowiedzialności. Coraz mniejsze wynagrodzenie, zabezpieczenie zapomogowe, mniejsza liczba miejsc pracy, coraz mniej nowych zatrudnień i mniejsza wolność związkowa. Według Dyrekcji przyszłość nie obejdzie się bez zasady „każdy za siebie” i bez ograniczeń socjalnych. Dyrekcja nazywa to „byciem najbardziej konkurencyjnym”! Jeśli chodzi o nas, przedstawicieli pracowników, wiemy, że właśnie wsparcie socjalne „ciągnie gospodarke” i że produkowanie oznacza także zaspokajanie potrzeb kobiet i mężczyzn na naszej planecie, aby przygotować przyszłość firmy, która będzie bardziej uczciwa, bardziej sprawiedliwa i działająca bardziej na rzecz świata pracy i społeczności. To nie jest czas na rezygnację i akceptację, ale na żądania i dlatego domagamy się:

- Ponownego podjęcia negocjacji wynagrodzeń w każdym kraju
- Rekompensaty za bezrobocie w wysokości 100 % dla wszystkich osób, jeżeli nie można go zlikwidować.
- Utrzymania zatrudnienia, kompetencji, transferu wiedzy fachowej, co obejmuje zastępowanie hutników odchodzących na emeryturę, negocjacje w kwestii wcześniejszych emerytur dla prac w szkodliwych warunkach, zatrudnianie i rozwijanie nauki zawodu.
- Wykorzystania okresów „niskiej koniunktury” do inwestowania w szkolenie personelu w celu zapewnienia bezpieczeństwa zatrudnienia w dłuższej perspektywie czasowej, czego nie zrobiono.
- Inwestowania w odnowę i modernizację europejskich narzędzi produkcji zapewniając w ten sposób trwałość zakładów koncernu ArcelorMittal, naszych miejsc pracy oraz miejsc pracy naszych podwykonawców.

Przedstawiona Deklaracja Europejskiej Rady Zakładowej zawiera nasze obawy, że światowym kryzysem gospodarczym Zarząd Grupy ArcelorMittal będzie chciał tłumaczyć cięcia w socjalne i pracownicze. Przedstawiciele ERZ oczekują, że rok 2010 przyniesie oczekiwane podwyżki wynagrodzeń we wszystkich krajach, w których znajdują się huty Grupy. Mamy nadzieję, że Zarząd zadba o pracowników, a nie tylko o akcjonariuszy, którym wypłacono (pomimo kryzysu znaczące dywidendy). Oczekujemy także zdecydowanie odmiennej polityki zatrudnieniowej w Grupie. Elastyczność zatrudnienia o której tak szeroko mówią nasze służby HR będzie cytując słowa Pana B. Fontany ...jedynie rozwiązaniem stosowanym w kryzysowych sytuacjach.... W kolejnych nr Kuriera powrócimy do szczegółów posiedzenia ERZ.

cd ze str 1 UR– reorganizacja... suwnic, urządzeń wentylacyjnych itp.. Pracownicy przenoszeni do UR AMP SA ze Spółek zależnych (art. 23¹ KP) zasilą funkcjonujące już zespoły UR w poszczególnych zakładach. Całość procesu podzielona jest na kilka etapów, którymi kierują odpowiednio wyselekcjonowani i przeszkoleni pracownicy. W obecnej chwili trudno odpowiedzieć na wszystkie nurtujące związkowców pytania, mamy jednak nadzieję, że w trakcie przewidzianych spotkań ze stroną społeczną wiele wątpliwości i uwag zostanie rozwiązanych.

Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

• Ciąg dalszy Reg. ZFSS zatwierdzonego na 2010r.

§ 14. Wypoczynek po pracy

1. Wypoczynek po pracy dla pracowników i innych osób uprawnionych do wypoczynku realizowany jest poprzez dofinansowanie do:
 - 1) wycieczek,
 - 2) działalności kulturalno – oświatowej,
 - 3) działalności rekreacyjnej, turystycznej, sportowej,
 - 4) transportu zabezpieczającego organizację wypoczynku po pracy, o którym mowa w pkt 1), 2) i 3).
 2. Z Funduszu przeznaczonego na wypoczynek po pracy mogą korzystać osoby, o których mowa w §10 Regulaminu, według zasady przyjętej przez odpowiednią KŚS.
 3. Z Funduszu, osoba uprawniona może otrzymać dofinansowanie w wysokości do 100 %.
 4. Decyzję o przyznaniu i wysokości dofinansowania podejmuje odpowiednia Komisja Świadczeń Socjalnych, w ramach środków przyjętych na ten cel w preliminarzu wydatków Funduszu na 2010 rok.
 5. W celu uniknięcia nieprawidłowości przy organizacji wypoczynku po pracy Pracodawca oraz odpowiednia Komisja Świadczeń Socjalnych mają prawo do szczegółowej kontroli i analizy w każdej fazie ich realizacji.
 6. Organizatorem wypoczynku, o którym mowa w ust. 1 jest Pracodawca. Pracodawca może upoważnić: podmioty wyspecjalizowane w organizowaniu powyższej działalności, Organizacje Związkowe działające w ArcelorMittal Poland S.A. oraz między innymi organizacje społeczne, stowarzyszenia, fundacje. Decyzje w tej sprawie podejmuje odpowiednia Komisja Świadczeń Socjalnych.
- Zasady organizacji i dofinansowania wycieczek**
7. Minimalną liczbę uczestników jednej wycieczki określa się na poziomie 30 osób. W przypadku, gdy liczba osób chętnych jednej wycieczki jest mniejsza niż 30 osób, decyzję o ewentualnym przyznaniu dofinansowania podejmuje odpowiednia Komisja Świadczeń Socjalnych.
 8. Dofinansowanie, o którym mowa w ust. 4, może obejmować:
 - 1) koszt transportu,
 - 2) koszt organizacji i pobytu na wycieczce,
 - 3) koszt przewodnika, biletów wstępu (np. do Muzeum, itp.).
 9. Organizator wycieczki, każdorazowo zobowiązany jest do:
 - 1) Przedłożenia, na posiedzenie Odpowiedniej Komisji Świadczeń Socjalnych poprzedzające rozpoczęcie wycieczki, pisemnego wniosku wraz z ofertą. Oferta winna zawierać termin, program wycieczki, rodzaj transportu, odpowiednio skalkulowaną cenę. Dodatkowo, na wniosek Komisji organizator przedstawia koszt rodzajowy ceny oferty oraz informacje dodatkowe.
 - 2) 5 dni roboczych po powrocie z wycieczki rozliczenia się zgodnie z postanowieniami wynikającymi z niniejszego Reg.
 10. Organizatorzy, o których mowa w ust. 6 zobowiązani są do: emisji zamówień na środki transportu, zakwaterowanie i inne elementy pobytu uczestników, ubezpieczenia uczestników wycieczek, podawania uczestnikom informacji m.in. o rodzaju, terminie i miejscu wycieczki, czasie i miejscu wyjazdu i powrotu środka transportu.
 11. Brak przedstawienia przez organizatora wymaganych dokumentów, ich niekompletność, niewłaściwe wypełnienie lub podanie nieprawdziwych danych może być podstawą do odmówienia akceptacji wniosku o dofinansowanie z Funduszu.

cd str 3

Zasady organizacji i dofinansowania działalności rekreacyjnej, turystycznej, sportowej i kulturalno – oświatowej

12. Dofinansowanie, zasady i procedura organizacji działalności rekreacyjnej, turystycznej, sportowej i kulturalno - oświatowej, przygotowania i obiegu dokumentacji jest identyczna jak przy wycieczkach (ust. 2 – 11).

§ 15. Zapomogi

1. Zapomogi mogą być udzielane przede wszystkim :

- długotrwałej choroby, indywidualnego zdarzenia losowego, trudnej sytuacji materialnej,

- sieroctwa w wyniku wypadków przy pracy rodziców.

2. Zapomogi mogą być realizowane poprzez pomoc pieniężną lub rzeczową.

3. Do zapomóg uprawnione są osoby, o których mowa w §10 Reg

4. Wnioski o zapomogi rozpatrywane są przez odpowiednie Komisje Świadczeń Socjalnych.

Długotrwała choroba, indywidualne zdarzenie losowe, trudna sytuacja materialna

5. Pomoc pieniężna lub rzeczowa może być przyznawana w wysokości nieprzekraczającej na osobę uprawnioną w roku kalendarzowym:

1) w przypadkach długotrwałej choroby lub indywidualnego zdarzenia losowego - 2-krotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego od dnia 1 stycznia 2010 r. ogłoszonego przez RM

2) w przypadku trudnej sytuacji materialnej i rodzinnej – 1-krotności minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w pkt 1

6. W sytuacjach wyjątkowych wysokość pomocy, o której mowa w ust. 5 może być wyższa. Decyzję w tej sprawie podejmują odpowiednio Komisje Świadczeń Socjalnych.

7. Podstawą udzielania pomocy jest złożony wniosek wraz z udokumentowaniem choroby, sytuacji życiowej i materialnej lub zaistniałego zdarzenia losowego.

8. W uzasadnionych przypadkach z inicjatywą przyznania pomocy mogą występować Związki Zawodowe oraz przełożony pracownika.

Zapomogi materialne dla dzieci po zmarłych pracownikach

9. Dzieciom (do 25 roku życia) po zmarłych pracownikach na skutek wypadku przy pracy, jeżeli kontynuują naukę, a także ww. dzieciom z orzeczeniem niepełnosprawności może być przyznana:

1) raz w roku zapomoga w wysokości do 1500 zł na dziecko,

2) jednorazowa pomoc w formie dofinansowania na wkład na cele mieszkaniowe w wysokości do 25.000 zł, jednak nie mniej niż 15.000 zł.

10. Wysokość zapomogi oraz dofinansowania, o których mowa w ust. 9, ustalają odpowiednie Komisje Świadczeń Socjalnych na podstawie wizji lokalnej, udokumentowanej protokołarnie.

11. Szczegółowe zasady określające sposób przyznawania zapomóg z tytułu długotrwałej choroby, indywidualnego zdarzenia losowego oraz trudnej sytuacji materialnej, określają odpowiednie Komisje Świadczeń Socjalnych.

§ 16. Dodatkowe świadczenia socjalne

1. Dodatkowe świadczenia socjalne mogą być realizowane między innymi w formie bonów towarowych.

2. Uprawnionymi do otrzymania świadczenia są pracownicy będący w stosunku pracy, zatrudnieni na czas określony lub nieokreślony.

3. Świadczenie przyznawane jest pracownikom przez Pracodawcę w uzgodnieniu z Główną Komisją Świadczeń Socjalnych po uzgodnieniu kryteriów przyznawania i uruchamiania, po analizie stanu środków Funduszu w poszczególnych lokalizacjach o których mowa § 3

§ 17. Pomoc na cele mieszkaniowe

1. Pomoc na cele mieszkaniowe realizowana jest w formie pożyczek

tylko dla pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.

2. Warunkiem otrzymania pożyczki jest:

1) złożenie wniosku oraz innych wymaganych dokumentów,

2) akceptacja odpowiedniej Komisji Świadczeń Socjalnych,

3) brak zadłużenia wobec Funduszu,

4) podpisanie umowy między wnioskodawcą a Pracodawcą.

3. Pożyczki na cele mieszkaniowe wymagają poręczenia 2 osób.

4. Poręczenia może udzielić wyłącznie osoba, która jest zatrudniona u Pracodawcy pożyczkobiorcy na czas nieokreślony lub czas określony, nie krótszy jednak niż okres spłaty pożyczki.

5. W przypadku zaprzestania spłaty pożyczki przez pożyczkobiorcę zobowiązanie spłaty przechodzi na poręczycieli. Spłaceniu przez poręczycieli nie podlega kwota niespłaconej pożyczki jedynie w przypadku śmierci pożyczkobiorcy.

6. W przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z odejściem pracownika na rentę, przyjęte w umowie zasady spłaty pożyczki mogą zostać utrzymane na wniosek pożyczkobiorcy pod warunkiem podpisania aneksu do umowy.

7. W przypadku rozwiązania przez pożyczkobiorcę umowy o pracę z przyczyn innych niż wymienione w ust. 6 niespłacona pożyczka staje się natychmiast wymagalna wraz z należnymi skorygowanymi odsetkami za okres spłaty.

8. Pożyczkobiorca ma możliwość wcześniejszej spłaty pożyczki na swój pisemny wniosek. W tym przypadku nastąpi skorygowanie odsetek do okresu faktycznej spłaty.

9. W wyjątkowych przypadkach pożyczkobiorca, który znalazł się w wyjątkowo trudnej sytuacji materialnej i życiowej może ubiegać się o zawieszenie spłaty, zmniejszenie wysokości rat pożyczki lub częściową redukcję zadłużenia. Decyzję w powyższej sprawie podejmuje Pracodawca, w uzgodnieniu z odpowiednią Komisją Świadczeń Socjalnych.

10. Zawieszenie, odroczenie, przeniesienie na inną osobę (tylko na pracownika ArcelorMittal Poland) obowiązku spłaty pożyczki lub rozłożenie jej na większą ilość rat niż to wynika z umowy, wymaga zgody poręczycieli, wyrażonej w formie pisemnego oświadczenia.

11. Okresowe zawieszenie (odroczenie) spłaty pożyczki, wydłużenie okresu spłaty poprzez zmniejszenie kwoty miesięcznej raty nie będzie powodowało zmiany pierwotnie naliczonej kwoty odsetek mimo faktu, że okres spłaty pożyczki zostanie faktycznie wydłużony.

12. Pożyczki są oprocentowane w wysokości 2% w skali rocznej.

13. Pożyczka może być udzielona w wysokości od 3 000 do 6 000 zł. Decyzję, co do wysokości pożyczki podejmuje odpowiednia Komisja Świadczeń Socjalnych.

14. Spłata pożyczki rozpoczyna się od miesiąca następującego bezpośrednio po pobraniu pożyczki, a okres jej spłaty wynosi maksymalnie 36 miesięcy.

15. Pożyczka regulowana jest przez pożyczkobiorcę z miesięcznego wynagrodzenia poprzez potrącenie jej z listy wynagrodzeń. Kwoty łącznego potrącenia rat pożyczek pracodawca przekazuje na rachunek ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A. w dacie dokonania wypłaty wynagrodzeń. W przypadku przejścia pożyczkobiorcy na rentę, spłaty pozostałej pożyczki, pożyczkobiorca dokonuje bezpośrednio na rachunek bankowy ZFŚS AMP S.A.

16. Pracownicy dotknięci klęską żywiołową lub indywidualnym zdarzeniem losowym mogą ubiegać się o pomoc w formie pożyczki na cele mieszkaniowe pomimo nie spełnienia warunku, o którym mowa w ust. 2, pkt 3. W tym przypadku maksymalna wysokość pożyczki przyznawana jest do 10 000 zł i bez oprocentowania

cd w kur nr 48



ZWIĄZKOWE BIURO TURYSTYCZNE
 UNIHUT 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

LATO 2010

Włochy - Hotel Venezia – Riwiera Adriatycka
18-27.06 – dla Pracowników ArcelorMittal Poland SA
 – cena 1199 PLN

UWAGA - Ostatnie miejsca!!!

Zapisy do 18.12.2009 – zaliczka 100 PLN/os!!! **Możliwe dofinansowanie z ZFŚS zależy od ilości chętnych.**
Możliwe także dofinansowanie z NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Ponadto promocje na wyjazdy do Bułgarii i Włoch – sprawdzona oferta, bardzo dobry standard, z dojazdem autokarem lub własnym

LATO 2010

PROMOCJE na wakacyjne kierunki: Włochy, Tunezja, Egipt

OFERTA LETNIA DLA DZIECI I MŁODZIEŻY:

Sprawdzone miejsca: Hiszpania: Costa Brava – Lloret de Mar; Włochy – Sardynia: Tortoli, Sycylia - Messyna, Katarina; Riwiera Adriatycka- Rimini; Grecja – Riwiera Olimpijska – Nei Pori.

Ostatnie miejsca na zimowiska w Polsce:

Wisła, Bukowina Tatrzańska, [Węgierska Górka](#), [Białka Tatrzańska](#), [Zwardoń](#)

Boże Narodzenie w Wierchomla

• Zapraszamy do spędzenia Świąt Bożego Narodzenia w naszym ośrodku Chata pod Pustą. Oferujemy miłą atmosferę i bardzo smaczne posiłki.



Dla naszych Gości dostępna jest świetlica z TV SAT, video sprzętem nagłaśniającym. Oferujemy:

3-DNIOWE PAKIETY ŚWIATECZNE I NOWOROCZNE
JUŻ OD 500 PLN!!

Cena zawiera 3 noclegi, całodzienne wyżywienie, uroczystą Kolację Wigilijną – tradycyjne 12 potraw, wspólne śpiewanie kolęd, ciasta domowego wypieku. Dla członków NSZZ Prac. AMP SA obniżka o 50% kosztów noclegu. Obok naszego obiektu znajduje się nowoczesny kompleks wyciągów narciarskich Dwie Doliny Muszyna – Wierchomla Wyciągi krzesełkowe: **Wierchomla:** dotychczas najdłuższy wyciąg w Wierchomla, ma długość 1600 m, różnica poziomów wynosi 300 m, .Jest oświetlony, sztucznie śnieżony, **Szczawnik:** drugi wyciąg krzesełkowy, ma 1525 metrów, różnica poziomów wynosi 273 metry, przepustowość 2400 osób. Stanowi połączenie Wierchomla ze Szczawikiem. Oraz 7 wyciągów orczykowych.

Wiadomości z prasy: Szef ArcelorMittal Poland o możliwościach redukcji emisji CO2 i inwestycjach. Dzięki potężnym inwestycjom polskie huty dysponują najnowocześniejszymi technologiami w Europie. Dużych możliwości ograniczania emisji CO2 w krótkiej perspektywie już nie ma - powiedział Sanjay Samaddar, dyrektor generalny ArcelorMittal Poland. - Rządy europejskie powinny włożyć dużo pracy w to, by zasady dotyczące redukcji emisji CO2 były takie same dla wszystkich graczy - powiedział Samaddar dziennikowi. W jego ocenie nie jest możliwe dalsze ograniczanie emisji w krótkim okresie. Trwają co prawda prace nad nowymi, przełomowymi technologiami, ale to wymaga czasu. Jak zapewnił Samaddar zakłady ArcelorMittal Poland już teraz dysponują najnowocześniejszymi technologiami produkcji stali. Zdaniem Samaddara, jeśli nie uda podpisać się międzynarodowego porozumienia dla całej branży stalowej, to ucierpi na tym konkurencyjność przemysłu stalowego. S. Samaddar zapowiedział, że wartość inwestycji spółki w 2010 r. powinna być na poziomie 2009 r., co oznacza, że wyniesie około 200 mln zł. ArcelorMittal Poland zaplanował m.in. odsiarczanie surowki w Dąbrowie Górniczej, instalacje automatycznego systemu kontroli jakości powierzchni blach w krakowskiej walcowni gorącej oraz inwestycje w linię oczyszczania gazu koksowniczego w Zdzieszowicach.

KE żąda od Polski nowych planów emisji CO2 na lata 2008-12. Komisja Europejska odrzuciła w piątek polski plan emisji CO2 na lata 2008-2012 i zażądała, by Polska bezzwłocznie przedstawiła nową propozycję rozdziału uprawnień do emisji przez polskie przedsiębiorstwa. Decyzja KE to pokłosie wrześniowego wyroku Sądu Pierwszej Instancji UE, który na wniosek Polski unieważnił decyzję KE z 2007 r. o ograniczeniu polskich emisji do 208,5 mln ton rocznie. Polska proponowała 284,6 mln ton. KE broni stanowiska, że to zbyt wysokie emisje, więc najpierw odwołała się od wyroku do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, a teraz - odrzuciła w całości polski plan. Podobnie zrobiła z analogicznym planem dla Estonii. "By ograniczyć niepewność na rynku spowodowaną orzeczeniem sądu, zachęcam Estonię i Polskę, by działały szybko i przygotowały nowe plany na podstawie najnowszych danych" - oświadczył unijny komisarz ds. środowiska Stavros Dimas. Te dane nie są korzystne dla Polski i grożą tym, że nowy plan będzie zakładał jeszcze niższe emisje niż przyznane przez KE 208,5 mln ton rocznie. KE podała, że w 2009 r. polskie zakłady wyemitowały 204,1 mln ton, czyli poniżej tego limitu, oprotestowanego przez Polskę przed sądem w Luksemburgu. To skutek światowego kryzysu: wolniejszy od prognozowanego rozwój gospodarki oznacza mniejszą konsumpcję i mniejsze zapotrzebowanie na energię.