



ArcelorMittal

1 firma, 1 społeczność, 1 wydawnictwo ArcelorMittal Warszawa marzec 2017, Nr 33



04

Cyberbezpieczeństwo w Hucie

Przestępstwa elektroniczne zdarzają się coraz częściej. Globalne koszty poniesione na skutek tych działań szacuje się na 400 miliardów dolarów rocznie.



04

Eksperti w świecie złomu
Na czym polega działalność firmy Silscrap?



05

Środowiskowa lustracja
Kontrole potwierdzają, że ArcelorMittal Warszawa przestrzega norm ochrony środowiska

Marian Eliaz
marian.eliaz@arcelormittal.com



06

Kobiety i stal
Kobiety w Silscrapie stanowią 16% załogi, w Hucie ArcelorMittal Warszawa – 11%



07

Ludzie Huty - ojciec i syn
Historia 2 pokoleń hutników

Ewa Karpińska
ewa.karpińska@arcelormittal.com

2016: rok lepszy niż oczekiwania

Rok 2016 był dla ArcelorMittal rokiem postępu. Charakterystyczną go poprawa warunków rynkowych, wyraźne efekty działań prowadzonych w ramach naszego strategicznego programu „Plan działań 2020” oraz kroki podejmowane przez rządy różnych krajów w celu ograniczenia zjawiska nieuczciwego handlu. W konsekwencji wskaźnik EBITDA osiągnął wartość wyższą niż zakładano, a spółce udało się wypełnić priorytetowe założenia związane z obniżeniem zadłużenia. Bilans uległ zdecydowanemu wzmocnieniu, a rok udało nam się zakończyć z najniższym poziomem zadłużenia netto od momentu powstania spółki.

Wchodzimy w rok 2017 z dobrą koniunkturą zarówno dla spółki, jak i dla całego rynku. Nasze dobre nastroje mają odzwierciedlenie również w decyzji zarządu spółki odnośnie zwiększenia nakładów inwestycyjnych w 2017 roku. Trzeba jednak pamiętać, że widoczna poprawa wyników odnosi się do niskiego poziomu bazowego.

Kluczowe liczby

- **Wskaźnik częstotliwości wypadków z przerwą w pracy (LTIF) na poziomie 0,82,**

porównywalnie do roku 2015.

- **Wskaźnik EBITDA za cały rok wyniósł 6,3 mld dolarów, o 20 proc. więcej w porównaniu z rokiem 2015.**
- **Zysk netto za cały rok 2016 wyniósł 1,8 mld dolarów wobec poważnej straty netto za rok 2015.**
- **Wysyłka stali na poziomie 84 mln ton za cały rok, poziom zbliżony do roku 2015.**
- **Dług netto wyniósł 11,1 mld dolarów – o 4,6 mld dolarów mniej niż na dzień 31 grudnia 2015 roku; jest on najniższy od początku powstania firmy**

Budujemy kulturę bezpieczeństwa

Nasz wskaźnik częstotliwości wypadków z przerwą w pracy za cały rok był stabilny i wyniósł 0,82. Jest on porównywalny do wskaźnika określonego przez Światowe Stowarzyszenie Producentów Stali (World Steel Association) – 1,2. Przez kilka poprzednich lat udało nam się zrobić ogromny postęp w kwestii bezpieczeństwa, ale trzeba zrobić więcej aby osiągnąć cel – czyli zero wypadków śmiertel-

nych, szczególnie gdy weźmiemy pod uwagę liczbę ofiar takich wypadków w zeszłym roku – 11 w hutach i 6 w obszarze wydobywczym – w sumie 17.

Komentując te fakty Lakshmi Mittal powiedział: „Liczba ta jest wprawdzie niższa niż w roku 2015, ale nie ma to żadnego znaczenia, ponieważ chodzi tu o ludzkie życie. Jedyną akceptowalną dla mnie liczbą jest zero i wiem, że wszyscy w naszej organizacji są zaangażowani w osiągnięcie takiego wyniku. W 2017 roku musimy nadal budować kulturę, która powoduje, że bezpieczeństwo jest sednem wszystkich naszych wysiłków. Jestem przekonany, że uda nam się to osiągnąć, ale będzie to wymagało rygorystycznego, kompleksowego i codziennego działania”.

Wyniki finansowe

Wskaźnik EBITDA za cały rok kształtuje się na poziomie 6,3 mld dolarów – czyli o 1,1 mld dolarów więcej niż w roku 2015. Jeśli pamiętacie, na początku roku 2016 mówiliśmy, że spodziewamy się wskaźnika EBITDA na poziomie większym niż 4,5 mld dolarów. Udało nam się osiągnąć więcej niż

początkowo zakładaliśmy. EBITDA za czwarty kwartał 2016 roku była na poziomie 1,7 mld dolarów – o 51 proc. więcej, niż w czwartym kwartale roku 2015. Odnotowaliśmy również zysk netto w wysokości 1,8 mld dolarów za cały rok w porównaniu ze znaczącą stratą wynikającą z odpisów księgowych dokonanych w poprzednim roku. Mimo iż w roku 2016 zysk poprawił się o 20 proc., wciąż jest on niższy od zysku, który osiągnęliśmy w 2014 roku, a który wyniósł 7,2 miliardów dolarów.

Udało nam się także obniżyć zadłużenie netto, co było priorytetem dla naszej firmy. Zadłużenie to na koniec 2016 roku wyniosło 11,1 mld dolarów, o 4,6 mld dolarów mniej niż na koniec 2015 roku. Obniżenia zadłużenia netto udało się dokonać dzięki sprawnemu zwiększeniu udziałów w spółce w lutym ubiegłego roku, wpływom ze zbycia aktywów i przepływowi pieniężnemu, generowanemu z działalności spółki. Potrzeby finansowe zostały obniżone do poziomu 4,5 mld dolarów.

Mówiąc o postępie w Planie działań 2020, Lakshmi Mittal powiedział: „Doskonale rozpoczęliśmy działania, związane z realizacją

Planu 2020 – teraz musimy utrzymać ten impet”.

Priorytety na rok 2017

„Nasz postęp związany jest z czterema priorytetami na ten rok – mówi Lakshmi Mittal. Pierwsze trzy są takie same, jak w roku ubiegłym: poprawa wyników bezpieczeństwa – w tym dążenie do zera wypadków śmiertelnych – wykonanie planu budżetowego i kluczowych założeń finansowych, wdrożenie strategicznego planu ze szczególnym uwzględnieniem asortymentu produkcyjnego i zwiększenia wolumenu produkcji.

Dodatkowy priorytet to zrównoważony rozwój – musimy realizować nasze krótkoterminowe cele produkcyjne, ale zarazem myśleć przyszłościowo, wybiegając poza horyzont roku 2020, by mieć pewność, że podjęte teraz decyzje zapewnią długoterminowy rozwój.

Jak to zrobić?

Po pierwsze musimy rozwijać kadre, dbać o rozwój pracowników pomagając im zdobywać nowe kwalifikacje. Będziemy również przyciągać nowych, utalentowanych pracowników i zapewnić

skuteczne przywództwo we wszystkich oddziałach.

Po drugie, musimy zrozumieć trendy, które w najbliższych latach będą kształtować gospodarkę i społeczeństwo, wpływając na demografię, środowisko, technologię i prawo. Tworząc długoterminową strategię, musimy je wziąć pod uwagę. Potrzeby naszych klientów ciągle ewoluują. Produkty, które będziemy wytwarzać za dziesięć lat, nie będą już takie same jak te, które produkujemy dzisiaj. Musimy dobrze zrozumieć te zmiany i odpowiednio dopasować naszą ofertę produktową.

Po trzecie, musimy także zrozumieć potrzeby naszych akcjonariuszy i im sprostać. Globalny biznes jest rozliczany w coraz większym stopniu z tego, czy działa w oparciu o zasady etyki i uczciwości. Istotne jest, by kodeks etyki był częścią naszej kultury organizacyjnej.

Postęp naszej firmy zależy od Was – od 208 000 pracowników w 60 krajach, gdzie funkcjonują jej oddziały. Razem możemy sprawić, że ArcelorMittal zrealizuje założone cele i ambicje na rok 2017 oraz na kolejne lata.

> Jak postępuje realizacja 5-cio letniego planu (Action 2020)?

> Ulepszona platforma intranetu

Plan działań 2020 rok po starcie: roczne wyniki pokazują zadowalający postęp

Wyniki ArcelorMittal za rok 2016, ogłoszone 10 lutego, pokazują, jak postępuje realizacja pięcioletniego Planu działań 2020 (Action 2020), rok po jego ogłoszeniu. Biorąc pod uwagę, że efekt jego realizacji w roku 2016 przyniósł wkład w postaci poprawy wskaźnika Ebitda o 0,9 mld dolarów – planowana do roku 2020 sumaryczna poprawa wskaźnika Ebitda o 3 mld

dolarów. W NAFTA jest mocno zaangażowana optymalizacja organizacji w ArcelorMittal Indiana Harbor. Zbędne linie zostały wygaszone, między innymi linia aluminiowania, walcownia gorąca taśm oraz linia ciągłego cynkowania. Optymalizacja została zintensyfikowana dzięki sprzedaży zakładów La Place oraz Vinton (wyroby długie). Jednocześnie zakłady Calvert w Alabamie

działalności handlowej, poprawy produktywności i niezawodności. Centralizacja i grupowanie niektórych funkcji dobrze przebiega w Europie, ograniczając biurokrację i przyspieszając podejmowanie decyzji. Jednocześnie Wroby Długie dokonują postępu, rozwijając wyroby i rynki o wysokiej wartości dodanej. Podobnie jak w USA, organizacja w Europie została zoptymalizowana poprzez zamknięcie zakładów w Zumarraga, ograniczenie nie tylko do weekendów pracy zakładu w Sestao oraz sprzedaży zakładów w Zaragoza w Hiszpanii.

W segmencie ACIS dewaluacja waluty nadal przynosi korzyści, a wyniki operacyjne ulegają poprawie, zwłaszcza w CIS, gdzie w roku 2016 zostały pobite kwartalne rekordy produkcji. Nadal jest przestrzeń do poprawy; zakład w Kazachstanie w roku 2017 ma zwiększyć udział w kluczowych rynkach, a zakład w Krzywym Rogu ma podnieść udział wyrobów o wysokiej wartości dodanej. Zakłady w RPA będą pracować nad osiągnięciem celów w zakresie cen i redukcją kosztów.

W sektorze wydobywczym koszty jednostkowe rudy żelaza zostały zredukowane o 10% rok do roku. W 2017 roku nacisk zostanie położony głównie na niezawodność i jakość.

Action 2020 pozostaje priorytetem w roku 2017

Action 2020 pozostaje kluczowym elementem długoterminowego sukcesu i ma zasadnicze znaczenie dla efektywnego wdrożenia naszej strategii. „Musimy utrzymać początkowy impet. Duża część zysków w roku 2016 wynikała z optymalizacji kosztów. W 2017 roku musimy nadal ograniczać koszty, ale także zapewnić realizację dwóch pozostałych filarów planu – dotyczących mixu wyrobów i wzrostu produkcji,” stwierdził Lakshmi Mittal. W przyszłości będziemy się koncentrować na ciągłym przyspieszaniu planowanych działań, jak również na rozwijaniu nowych inicjatyw, które poprawią wyniki.

Inteligentny intranet dla inteligentnej firmy: MyArcelorMittal po nowemu

Nasza branża bywa postrzegana jako staromodna. Ale jako firma robimy wszystko, co w naszej mocy, by zmienić ten wizerunek.

Unowocześnianie firmy to zadanie dla pracowników na wszystkich stanowiskach – od produkcji liniowej po najwyższe kierownictwo. Intranet nie jest wyjątkiem – dlatego z przyjemnością informujemy, że MyArcelorMittal właśnie przeszedł kapitalny remont. Ulepszona platforma jest dostępna od 1 marca 2017 roku.

W tym artykule pokazujemy, dlaczego intranet jest ważną cyfrową przestrzenią dla pracowników naszej firmy na całym świecie.

Dostęp na wszystkich urządzeniach

Używasz smartfona, tabletu, laptopa czy komputera stacjonarnego? Nieważne. Od teraz masz dostęp do MyArcelorMittal niezależnie od urządzenia, z którego korzystasz i niezależnie od tego, czy jest ono służbowe czy prywatne.

Dostęp poza biurem

Przez wiele lat użytkownicy nie mieli dostępu do intranetu poza biurem, ponieważ do logowania musieli używać służbowej sieci. Od 1 marca mogą czytać wiadomości, oglądać filmy, rozmawiać na czacie z kolegami itd. niezależnie od tego, z jakiej sieci korzystają – jedynym warunkiem jest dostęp do Internetu i posiadanie konta ArcelorMittal. Mogą to robić w domu, na hali produkcyjnej (oczywiście w bezpiecznym miejscu) czy na plaży. Kiedykolwiek i gdziekolwiek (jeśli jest dostęp do Internetu – nie ma go w obszarach produkcyjnych położonych głęboko pod ziemią – na przykład w kopalniach).

Globalna rozmowa

Wiecie, jak na Facebooku komentować artykuły, oznaczać znajomych czy dodawać hashtagi? Teraz będziecie to mogli robić także w Intranecie. Został on podłączony do profesjonalnej sieci społecznościowej o nazwie Yammer. Wszyscy użytkownicy będą mogli oznaczać swoich kolegów i koleżanki, dodawać ich do forów, tematów grupowych za pomocą hashtagów.



Na stronie głównej uruchomiliśmy globalną, obejmującą całą naszą firmę, cyfrową platformę Dyskusyjną (Discussions). Dzielenie się zdjęciami, linkami i informacjami z kolegami z całego świata nigdy nie było łatwiejsze.

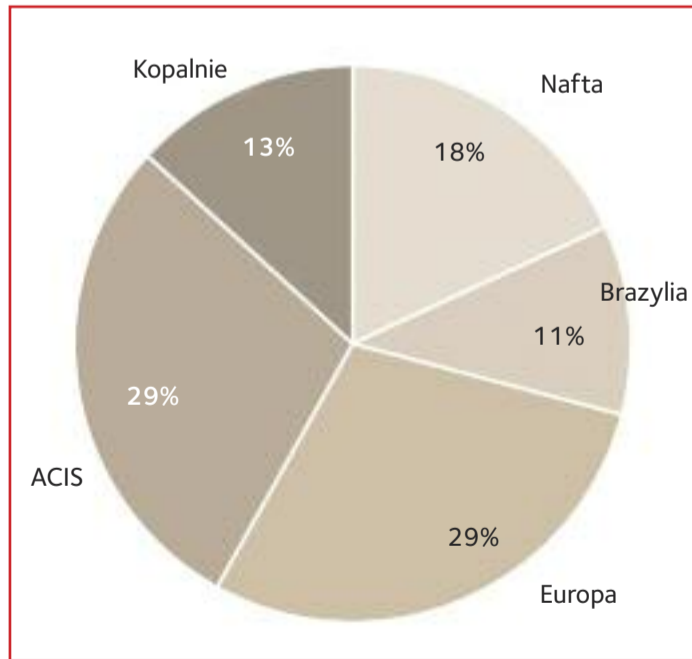
Cyfrowe miejsce pracy

MyArcelorMittal nie jest tylko portalem oferującym bieżące wiadomości; to także miejsce pracy. Wszystkie aplikacje firmowe są w zasięgu kliknięcia; dodawanie i dzielenie się szybkimi linkami zewnętrznymi i wewnętrznymi zajmuje tylko chwilę, a dokumenty są łatwo dostępne. Nowa wyszukiwarka (Search) nigdy nie była tak potężna jak teraz, więc w kilka sekund pomoże użytkownikowi znaleźć wszystko, czego potrzebują.

E-maile i kalendarze są dostępne bezpośrednio ze strony głównej, dzięki czemu każdy użytkownik ma kontrolę nad ilością pracy do wykonania (no może prawie, ale kalendarz z pewnością pomaga).

Połączenie z Office 365

Nasza firma dokonała przejścia na nowy pakiet biurowy Microsoft który nosi nazwę Office 365. Usługi Microsoft działają na poziomie Internetu jako „usługi w chmurze”. Dzięki tej modernizacji użytkownicy mogą uzyskać dostęp do aplikacji Office 365 bezpośrednio z intranetu. Oczywiście obejmuje to aplikacje, cieszące się popularnością od dawna jak Word online, Office online, Power Point online, Outlook Web itd. oraz nowych faworytów, jak OneDrive, Sway, Planner i inne.



dolarów wydaje się osiągalna. Jednak wciąż jest wiele do zrobienia, a skuteczne wdrożenie Action 2020 pozostaje jednym z naszych priorytetów na rok 2017.

Wkład poszczególnych segmentów

Oszczędności osiągnięte dzięki Action 2020 pochodzą głównie z redukcji kosztów i poprawy mixu produkcyjnego w segmentach. „Jestem bardzo zadowolony z pracy, która została wykonana w całej organizacji, aby plan Action 2020 dobrze wystartował. Wszystkie segmenty miały w tym swój solidny wkład” napisał Lakshmi Mittal w kwartalnym liście do pracowni-

dokonały znaczącego postępu w 2016 roku. Wykorzystanie mocy produkcyjnych wzrosło z 68% w 2015 do 79%, a dalszy wzrost o 10% jest planowany na rok 2017. Dodatkowo wielkość produkcji dla przemysłu motoryzacyjnego wzrosła o ok. 50%. To wszystko – wraz z inwestycjami już dokonanymi i obecnie realizowanymi w Calvert – sprawia, że zakład jest w dobrej sytuacji i może lepiej obsługiwać rynek samochodowy.

W Brazylii plan jest realizowany poprzez wiele inicjatyw w zakresie poprawy kosztów.

W Europie plan transformacji przyniósł znaczące wyniki dla Wyrobów Płaskich. Największe oszczędności dotyczą zakupów,

List prezesa zarządu

Szanowni Państwo,

2016 rok zamknęliśmy dobrymi wynikami. Jak zwykle zaczynam od kwestii najważniejszej – czyli bezpieczeństwa. W ubiegłym roku nie zdarzył się w Hucie żaden wypadek skutkujący zwolnieniem lekarskim, a co za tym idzie wskaźnik częstotliwości wypadków jest równy zeru. W lutym b.r. liczba dni bez wypadku przekroczyła 1300. Ale nie spoczywamy na laurach i pracujemy dalej nad wszystkimi elementami, które podnoszą bezpieczeństwo pracy. Zaczęliśmy kolejną edycję szkoleń w ramach programu „Bezpieczeństwo to MY”. Jako zarząd podjęliśmy też decyzję o wprowadzeniu od 1 marca aktualizacji programu zachęcającego pracowników do sygnalizowania niebezpiecznych incydentów. Mamy nadzieję, że zwiększone dwukrotnie nagrody finansowe zachęcą do działania także tych pracowników, którzy do tej pory takich spostrzeżeń nie zgłaszali.

Przechodząc do spraw produkcyjnych możemy stwierdzić, że w 2016 roku odnotowaliśmy w Hucie trzy dobre kwartały. Poziom wysyłki był wyższy niż w roku poprzednim. Pobiliśmy kilka różnych rekordów produkcyjnych, bardzo dobre wyniki uzyskały służby utrzymania ruchu. Na Walcowni zrealizowaliśmy największą dotąd roczną produkcję. Naszym dobrym wynikiem wewnętrznym towarzyszy korzystne otoczenie makroekonomiczne. Sytuacja rynkowa w Polsce poprawiła się także ze skutkiem działań Komisji Europejskiej, która podjęła w końcu 2016 roku decyzje o nałożeniu 16,5% cła na import wyrobów hutniczych z Białorusi.

Także pierwsze miesiące 2017 roku na razie napawają optymizmem. Popyt na nasze wyroby utrzymuje się na dobrym poziomie. W styczniu odnotowaliśmy rekordowo wysoki poziom wysyłki prętów ze stali jakościowej. Po raz pierwszy wysyłka wyrobów ze stali jakościowej była wyższa niż wolumen prętów zebrowanych.

W 2017 roku będziemy obchodzić 60-lecie naszego zakładu. Aby upamiętnić ten jubileusz, orga-



nizujemy szereg wydarzeń. W lutym i marcu odwiedzili nas młodzi pasjonaci fotografii, którzy zgłosili się do konkursu pt. „Huta na Białanach”. Najciekawsze zdjęcia portretujące nasz zakład zostaną pokazane na wystawie w Urzędzie Dzielnicy Bielany – który – wraz z Towarzystwem Przyjaciół Warszawy – jest współorganizatorem konkursu.

Powstała już książka ze wspomnieniami byłych i obecnych hutników pt. „Ludzie Huty”. Wszyscy zainteresowani nią pracownicy Huty ArcelorMittal Warszawa otrzymają ją w maju.

9 maja w samo południe zapraszamy na uroczysty przemarsz od ronda Hutników Warszawskich do stacji metra Młociny (która, mamy nadzieję, niebawem zmieni nazwę na „Młociny – Huta”). Na placu przed wejściem do metra zostanie

otwarta wystawa, ilustrująca 60 lat historii naszego zakładu. Dzięki uprzejmości Zakładu Transportu Miejskiego przez kilka tygodni będą mogli oglądać warszawiacy, korzystający z tego ruchliwego węzła komunikacyjnego. Potem plansze z historycznymi zdjęciami zostaną przeniesione na ogrodzenie Huty.

Krótki film opowiadający ciekawą – a chwilami wręcz dramatyczną – historię naszego zakładu, która często splatała się bardzo blisko z historią Warszawy i całej Polski – będzie kolejnym elementem, który wzbogaci nasz jubileusz. Jego premiera zaplanowana jest na 11 maja, podczas uroczystego spotkania z okazji Jubileuszu, które odbędzie się na terenie Huty.

W czasie weekendu 13 i 14 maja otworzymy bramę i zaprosimy warszawiaków do oglądania, jak

produkuje się stal w nowoczesnej hucie. Zapisy na zwiedzanie ruszą 8 maja na stronie www.hutawarszawazaprasza.com

Natomiast 4 czerwca zaprosimy pracowników Huty z rodzinami na jubileuszowy piknik, który odbędzie się na terenie ośrodka sportowego przy ul. Marymonckiej 42. Do wspólnej zabawy przyłączy się także Klub Sportowy „Hutnik”, który tak jak my, świętuje w tym roku swoje sześćdziesiąte urodziny.

Dobry początek 2017 nastraja optymistycznie i pozwala liczyć na to, że – tak jak wspominałem na końcu ubiegłego roku – obchody 60-lecia będziemy świętować nie tylko wspominając przeszłość Huty, ale też patrząc z dumą na jej teraźniejszość.

Marek Kempa



Nowy Społeczny Inspektor Pracy

W związku z odejściem na emeryturę Zbigniewa Perlejewskiego w styczniu br. odbyły się wybory uzupełniające na stanowisko Społecznego Inspektora Pracy wydziału Stalowni. Do oddania swego głosu mieli prawo wszyscy jej pracownicy. Wybierali spośród czterech kandydatów. W pierwszej turze był remis – po 41 głosów otrzymali Lech Walicki i Leszek Szady. W drugiej turze oddano 110 głosów. Tym razem większością 77 do 39 wybrany został Leszek Szady.

– Moją kandydaturę zgłosił kolega, Robert Fabianowicz. Zgodziłem się, bo zawsze chciałem pomagać w różnych sprawach, a teraz – jako Społeczny inspektor

Pracy – mam funkcję, która mnie z jednej strony zobowiązuje, a z drugiej daje większe możliwości działania – mówi Leszek Szady.

W Hucie ArcelorMittal Warszawa pracuje od 10 lat. Jest elektrykiem w służbach Utrzymania Ruchu Stalowni. – Do pracy na Stalowni przyuczali mnie: Stanisław Tabor i Grzegorz Bieliński oraz odchodzący teraz na emeryturę Zbigniew Perlejewski. Wiele się od nich nauczyłem i jestem za to wdzięczny. Dziękuję wszystkim kolegom, z którymi pracowałem do tej pory. No i wszystkim tym, którzy mnie poparli w wyborach na Społecznego Inspektora Pracy. Postaram się nikogo nie zawieść – mówi Leszek Szady.

Posiedzenie Komisji Rady Dzielnicy Bielany w Hucie



1 marca odbyło się połączone posiedzenie Komisji Architektury, Planowania Przestrzennego i Ochrony Środowiska oraz Komisji Samorządowej i Dialogu Społecznego Rady Dzielnicy Bielany. Tym razem jednak obie komisje obradowały w miejscu dla siebie nietypowym – czyli w siedzibie Huty ArcelorMittal Warszawa.

– Chcemy w ten sposób zaznaczyć fakt, że Huta obchodzi w tym roku 60-lecie produkcji – podkreślił przewodniczący Komisji Architektury Daniel Pieniek, otwierając posiedzenie. Za gościnnie w Hucie podziękowała Joanna Radziejewska, przewodnicząca Komisji Samorządowej i Dialogu Społecznego.

Radnych obu komisji powitali: prezes zarządu Marek Kempa, członek zarządu Alina Bielecka, szef obszaru produkcji Adrian Maszke, Edward Koźmik – odpowiedzialny za nieruchomości oraz Ewa Karpińska, odpowiadająca za komunikację.

Po zapoznaniu się z podstawowymi informacjami na temat historii i teraźniejszości zakładu, jej załogi i organizacji pracy, radni postanowili zobaczyć na własne oczy, jak wygląda współczesna Huta. Pod przewodnictwem prezesa Marka Kempy i Adriana Maszke zwiedzili Stalownię i Walcownię.

– Huta robi ogromne wrażenie. Dziękujemy za możliwość obejrzenia tak nowoczesnego zakładu, którego istnienia nie podejrzewa nawet wielu okolicznych mieszkańców, szczególnie tych, którzy niedawno wprowadzili się do nowych osiedli w sąsiedztwie Huty – powiedział po powrocie z hal produkcyjnych Daniel Pieniek.

Radni poinformowali także, że Rada Dzielnicy Bielany m.st. Warszawy podczas XXV sesji, która odbyła się 7 lutego b.r., poparła wniosek dotyczący zmiany nazwy stacji metra „Młociny” na „Młociny – Huta”.

> Metro

Zmiana nazwy stacji metra na „Młociny- Huta”

Po raz kolejny podejmujemy próbę przeprowadzenia zmiany nazwy stacji metra z „Młociny” na „Młociny – HUTA”. To postulat, na którym zależy wielu byłym i obecnym hutnikom oraz wielu członkom społeczności bieleńskiej, na co najlepszym dowodem jest fakt, że temat powraca po raz trzeci.

Wniosek o zmianę nazwy „Młociny” na „Młociny – Huta” popierany jest przez byłych i obecnych pracowników Huty ArcelorMittal Warszawa, Stowarzyszenie Przyjaciół Huty Warszawa – Warszawscy Hutnicy, Stowarzyszenie Historyczne Solidarność Huty Warszawa, organizacje związkowe Huty ArcelorMittal Warszawa, zarząd przedsiębiorstwa, a także zarząd i Radę Dzielnicy Bielany oraz wielu mieszkańców Warszawy.

Dlaczego chcemy nazwać stację metra „Młociny – Huta”?

- Bo pierwsza linia metra nie mogłaby powstać bez Huty. Jej przebieg wytyczono już w latach 50. ubiegłego wieku właśnie w kierunku naszego zakładu.
- Bo podczas budowy tego odcinka metra, Huta ponownie okazała się niezbędna: na mocy porozumienia zawartego 25 października 2004 roku z Miastem st. Warszawa i Metrem Huta fizycznie wpuściła Metro na swój teren. Zbudowano na nim wentylatornię i tory odstawcze.
- Bo w 2012 roku, Huta zgodziła się zawrzeć umowę służebności, na mocy której Metro ma zagwarantowany dostęp do swoich urządzeń na jej terenie.

• Bo zdaniem znacznej części społeczności Bieleńców nieuwzględnienie w nazwie stacji tak bliskich więzi między metrem a zakładem oraz

wykazanej dla dobra mieszkańców Warszawy „gościnności” Huty jest niesprawiedliwe i niedopuszczalne.

• Bo Huta stanowi charakterystyczny, niezmienny od 60 lat, rozpoznawalny punkt orientacyjny tej części Warszawy.



Wniosek o zmianę nazwy „Młociny” na „Młociny – Huta” popierany jest przez zarząd Stowarzyszenia Przyjaciół Huty Warszawa – Warszawscy Hutnicy.

Ekspert w świecie złomu

Rozmowa z Dariuszem Marchewką, prezesem zarządu Spółki Silscrap oraz wiceprezesem zarządu i dyrektorem finansowym ArcelorMittal Warszawa.

Na czym polega działalność firmy Silscrap?

Silscrap zajmuje się całościowym zaopatrzeniem w złom Huty. Robi to prowadząc trzy rodzaje działań: po pierwsze kupując złom newsadowy, który następnie przetwarza w złom wsadowy. Firma dysponuje dobrym wyposażeniem technicznym. Posiada prasnożyce, paczkarki i nożyce mobilne. Ma też własny transport.

Po drugie: prowadzi zakup złomu od małych dostawców na tak zwanym rynku spotowym. Po trzecie: kupuje złom od dużych dostawców na kontrakty miesięczne.

W ubiegłym roku została wprowadzona nowa organizacja korporacyjna w obszarze zakupów złomu. Zakupy są obecnie koordynowane na poziomie regionów. Silscrap ma w nowej strukturze swoją reprezentację i stanowi jej sprawny i ceniony element.

Silscrap ma dwa oddziały: w Warszawie i Bielsku Białej. W sumie wraz z podwykonawcami zatrudnia ok. 80 osób.

Jaką rolę odgrywa Silscrap w działalności Huty ArcelorMittal Warszawa?

Dla każdej Huty produkującej stal w oparciu o piec elektryczny pozyskiwanie złomu ma znaczenie kluczowe. Złom jest podstawowym surowcem. Musi być zatem dostarczony w odpowiedniej ilości, jakości i cenie, żeby Huta mogła funkcjonować. Każdego roku Huta ArcelorMittal Warszawa przekształca ponad 650 tysięcy ton złomu w stal wysokiej jakości.

Koszty złomu stanowią aż 50% kosztów Huty. To od razu pozwala zrozumieć, jak wielkie znaczenie ma dla zakładu proces zaopatrzenia



w złom. Nie może on być po prostu dobry. Musi być bardzo dobry.

Co Pana zdaniem przesądza o tym, że zaopatrzenie w złom jest prowadzone nie tylko dobrze, ale bardzo dobrze?

Bardzo ważną jest wymiana informacji między Hutą a Silscrapem. Bardzo ważną jest dobra współpraca ze Stalownią. Trzeba sobie zdawać sprawę, że występują tu w pewnym sensie sprzeczne interesy; Stalownia chciałaby otrzymywać jak najlepszy złom, najchętniej najwyższej klasy, bo to ułatwia jej produkcję, poprawia wyniki czasu pracy i wyniki jakościowe. Ale gdybyśmy kupowali

tylko złom najwyższej klasy, nasze koszty bardzo by wzrosły. Dlatego przy dostarczaniu złomu Stalownia i Silscrap muszą wspólnie tak ustalać udział różnych klas złomu, żeby uzyskać nie tylko dobrą jakość wytwarzanej stali, ale i najniższe koszty. Tylko przy dobrej współpracy obu podmiotów można zagwarantować optymalną równowagę. Arbitrem w starciu tych sprzecznych interesów jest Zarząd ArcelorMittal Warszawa. Duże znaczenie ma też umiejętność podejmowania szybkich decyzji, ponieważ rynek złomu zmienia się błyskawicznie.

Wiem, że robimy to bardzo dobrze. Pod względem zaopatrzenia w złom stanowimy często benchmark dla innych zakładów Arcelor-

Mittal, których przedstawiciele przyjeżdżają do nas na tak zwane wizyty referencyjne, by obserwować naszą organizację pracy. Daje nam to sporo satysfakcji.

Skąd pochodzi złom kupowany przez Silscrap?

Przed wszystkim z Polski, ale czasem również importujemy złom, jeśli sytuacja rynkowa tego wymaga.

A jak wyglądają kwestie bezpieczeństwa?

Tu trzeba poruszyć dwa aspekty. Po pierwsze bezpieczeństwo samych pracowników, którzy zajmują się dostarczaniem i przerobem złomu. To praca, która stwarza wiele zagrożeń. Mamy do czynienia z przewozem i przeładunkiem ciężkich elementów, pracą suwnic z chwytakami, dużych maszyn jak prasnożyce czy paczkarki. Dlatego przestrzeganie zasad bezpieczeństwa jest bardzo ważne, tak samo jak w Hucie. Pracownicy Silscrap przechodzą te same szkolenia co pracownicy Huty; obowiązują ich same standardy BHP. W zeszłym roku wszyscy odbyli warsztaty w ramach programu „Bezpieczeństwo to MY”.

Kiedy rozmawiam z pracownikami placu w Warszawie czy też w Bielsku Białej to zawsze podkreślam, że zasada „uważajmy na siebie nawzajem” jest jedną z najważniejszych na obecnym etapie rozwoju naszego systemu bezpieczeństwa. Będziemy w pierwszej lidze dopiero gdy przekonam się, że pracownik produkcji, widząc że ktoś obok wykonuje daną czynność niebezpiecznie, nie waha się zwrócić mu uwagi – nawet jeśli jest to jego przełożony. Gdy pracownicy będą robić to bez żadnego skrupowa-

nia, a ich koledzy przyjmować uwagi ze zrozumieniem i wręcz zadowoleniem, to będziemy mieli pewność, że wszystko jest tak, jak być powinno. I mówię o tym pracownikom.

Drugi aspekt dotyczy bezpieczeństwa samego złomu, który jest dostarczany do Huty. Nie może w nim być przedmiotów niebezpiecznych typu pociski czy łuski lub zamknięte pojemniki, które mogą zawierać wodę. W piecu elektrycznym takie przedmioty mogą spowodować wybuch. Dlatego wspólnie ze Stalownią Silscrap od dwóch lat prowadzi szkolenia. Pracownicy mieli zajęcia z saperami, którzy uczyli ich rozpoznawać przedmioty niebezpieczne. Prowadzimy też podobne szkolenia dla dostawców złomu. Zwiedzają Stalownię; oglądają na własne oczy, jak wygląda produkcja Huty. Dotąd wzięło w nich udział ok. 140 firm złomowych – w sumie ponad 600 osób.

W sprawach bezpieczeństwa jesteśmy bezkompromisowi. Jeżeli w złomie stwierdzamy obecność jakichś przedmiotów niebezpiecznych, firma która go dostarczyła trafia na rok na „czarną listę” – przestajemy od niej kupować.

To daje efekty?

Tak, jest bardzo duży postęp. Poprawiła się czystość złomu, co dla procesu Stalowni ma bardzo duże znaczenie, a przedmioty niebezpieczne znajdujemy sporadycznie, ale takich sytuacji nie da się wyeliminować w 100%. Cały czas musimy zachowywać tutaj czujność i udoskonalać nasze systemy, aby prawdopodobieństwo wypadku czy wybuchu było jak najmniejsze.

Czy fakt, że Spółka Silscrap działa w dwóch oddalonych od siebie oddziałach nie powoduje trudności w stworzeniu zgranego zespołu?

Staramy się nawzajem odwiedzać. Koledzy z Bielska przyjeżdżają do Warszawy, my do nich. Uważam, że Silscrap ma bardzo fajny i zgrany zespół. Widać, że ludzie się lubią, jest dobra atmosfera. Po koniec ubiegłego roku robiliśmy wspólnie sesję zdjęciową do kalendarza Silscrapu na 2017. Wszyscy się dobrze przy tym bawiliśmy.

Rozmawiała Ewa Karpińska

Status Odbiorcy Przemysłowego

Elektryczna Huta

Zbigniew Kołak

zbigniew.kolak@arcelormittal.com

Huta ArcelorMittal Warszawa po raz trzeci wystąpiła do Urzędu Regulacji Energetyki o przyznanie na rok 2017 statusu Odbiorcy Przemysłowego. W myśl Ustawy Prawo Energetyczne mogą to zrobić firmy, dla których koszt energii elektrycznej stanowi bardzo znaczącą pozycję w całkowitych kosztach.

W naszym przypadku sięga on 10%. To sprawiło, że nasz zakład zakwalifikował się do pierwszej piętnastki największych konsumentów energii elektrycznej w Polsce. W tej grupie są nie tylko inne huty stali, jak ArcelorMittal Poland, CMC, Celsa, ale także firmy jak Grupa Azoty czy Zakłady Górniczo-Hutnicze Boleśławiec. Oprócz powyższych odbiorców na liście znalazło się jeszcze 45 firm, jak Orlen, KGHM czy PGG, dla których koszty energii elektrycznej nie stanowią aż tak dużego udziału, ale wynoszą powyżej 3% wartości dodanej brutto.

Status Odbiorcy Przemysłowego niesie za sobą pewne przywileje. Przed wszystkim pozwala na samodzielny zakup i rozliczenie kolorowych certyfikatów pochodzenia energii. Przypominam, że Kraje Unii Europejskiej – w tym Polska – zobowiązały się do zwiększania ilości energii pozyskiwanej ze źródeł odnawialnych (OZE). Każdy z nich musiał wdrożyć mechanizm, wspierający budowę takich elektrowni. Polska wprowadziła system kolorowych certyfikatów, które muszą kupować właśnie firmy należące do grupy Odbiorców Przemysłowych. Szerzej pisałem o tym w grudniowym wydaniu Jedynki.

Ważnym przywilejem jest możliwość skorzystania z maksymalnej ulgi wynoszącej 85% obowiązku dotyczącego świadectw OZE, czyli zielonych certyfikatów. Oznacza to, że cena energii elektrycznej jest dla przedsiębiorstw posiadających status Odbiorcy Przemysłowego niższa o co najmniej 20%.

Jednak żeby Urząd Regulacji Energetyki mógł nas zakwalifikować do grupy Odbiorców Przemysłowych, musieliśmy wykazać wysoki udział kosztów energii elektrycznej

w sposób nie budzący wątpliwości, na podstawie wielu obliczeń i dokumentów, a ich poprawność musiała zostać potwierdzona przez bieżącego rewidenta.

Status Odbiorcy Przemysłowego to nie tylko przywileje, ale też obowiązki, takie jak giełdowy zakup

wszystkich „kolorów”, prawidłowe rozliczenia i umorzenia. Musimy prowadzić odpowiednią dokumentację i sprawozdawczość, aby bez żadnej wątpliwości można było udowodnić urzędowi, że wszystko zostało rozliczone prawidłowo, zgodnie z ustawą Prawo Energetyczne i ustawą O Odnawialnych Źródłach Energii. Każda pomyłka może spowodować, że utracimy status Odbiorcy Przemysłowego nie tylko na rok bieżący, ale na następnych 5 lat.

Byłaby to bardzo dotkliwa kara. Nasza organizacja wraz z Hutniczą Izbą Przemysłowo-Handlową bardzo długo walczyła o możliwość skorzystania z ulg na wzór tych, które obowiązują w Europie Zachodniej. Pierwsze przepisy zostały wydane w 2013 roku, ale nie weszły w życie, ponieważ wymagały notyfikacji Komisji Europejskiej. Dopiero Ustawa o Odnawialnych Źródłach Energii z 2014 roku umożliwiła polskim przedsiębiorstwom, które – tak jak Huta – ponoszą bardzo wysokie koszty kupującej energię elektryczną, na uzyskanie pewnych ulg. Ulgi te wyrównują częściowo pozycję polskich przedsiębiorstw przemysłowych wobec konkurentów z krajów UE, którzy z takich udogodnień korzystają od lat i dzięki nim płacą mniej za energię elektryczną.

Jak się bronić przed hakerami?

Cyberbezpieczeństwo w Hucie

Mariusz Kubacki

mariusz.kubacki@arcelormittal.com

Przestępstwa elektroniczne zdarzają się coraz częściej. Badanie przeprowadzone przez firmę PwC i opublikowane w raporcie „Zarządzanie ryzykiem w cyberprzestrzeni”, pokazuje rosnącą skalę tego zjawiska i kosztów ponoszonych przez przedsiębiorstwa na skutek przestępstw elektronicznych. Polegają one najczęściej na: kradzieży wrażliwych danych, niszczeniu informacji przechowywanych w aplikacjach biznesowych czy awariach wywołanych wprowadzeniem zło-

śliwego kodu do korporacyjnych systemów.

Koszty poniesione na skutek tych działań szacuje się na 400 miliardów dolarów rocznie. Przeciętne straty globalne dla firm średniej wielkości (od 100 mln do 1 mld dolarów przychodu) sięgają 3 mln dolarów. Dla firm dużych (powyżej 1 mld dolarów przychodu) straty przekraczają już 10 mln dolarów.

Jak możemy się bronić przed atakami?

Niestety, nie ma metody, która gwarantuje stuprocentową skutecz-

ność i pełne bezpieczeństwo. Możemy jedynie minimalizować ryzyko wystąpienia podobnych incydentów. Jak? Po pierwsze, przez stosowanie odpowiedniej technologii (oprogramowanie antywirusowe, blokowanie stron www, przechowywanie istotnych danych na serwerach). Po drugie, przez podnoszenie świadomości pracowników, ponieważ to człowiek jest najsłabszym ogniwem w całym systemie. Musimy zdawać sobie sprawę, że próbując uzyskać dostęp do naszego komputera czy telefonu przestępcy podszywają się pod inne osoby, firmy świadczące usługi kurierskie, pocztowe, telekomunikacyjne itp. Trzeba o tym pamiętać i zachować ostrożność.

Dział IT na bieżąco informuje pracowników o nowych i istniejących zagrożeniach oraz o tym, co trzeba robić, żeby nie paść ofiarą przestępców. ArcelorMittal jako korporacja chce zwiększyć świadomość pracowników w tym obszarze, wychodząc z akcją informacyjną „Zatrzymaj się i pomyśl, zanim klikniesz” która w prosty sposób przypomina o podstawowych zasadach bezpieczeństwa cybernetycznego nie tylko w pracy, ale również w życiu prywatnym.

Jakie błędy są popełniane najczęściej?

Zacznijmy od tego, że pracownicy nie zawsze wyłączają komputery po zakończonej pracy. Być może, nie wszyscy zdają sobie sprawę, że powoduje to nie tylko niepotrzebne zużycie energii elektrycznej i sprzętu, ale także uniemożliwia instalację aktualizacji systemów oprogramowania, która wymaga zrestartowania komputera.

Drugim, często popełnianym błędem, jest stosowanie zbyt prostych, łatwych do odgadnięcia haseł (np. nazwa psa lub kota, imiona dzieci lub partnera).

Kolejnym błędem jest zapomina-

nie o zablokowaniu komputera (Ctrl Alt Delete), gdy nawet na krótko wychodzimy z pokoju.

Pracownicy niechętnie też przechowują dane na dyskach sieciowych. Każdy powinien zadać sobie pytanie, które pliki są tak ważne, że ich utrata – na przykład na skutek ataku hakerów – zablokuje lub bardzo utrudni pracę. Te pliki powinny zostać przeniesione na dyski sieciowe.

Pamiętajmy, że jeśli mamy jakiegokolwiek wątpliwości co do wiadomości czy programu, nie otwierajmy ich. Skontaktujmy się najpierw z działem IT, prosząc o wyjaśnienie.

Plany działań IT na rok 2017

W tym roku planujemy wymianę pakietu biurowego Office 2007 na najnowszy Office 365, co jest również powiązane z zmianą dostawcy poczty elektronicznej. Nowym dostawcą usług będzie firma Microsoft.

W najbliższym czasie wraz z działem Zakupów planujemy wdrożenie platformy zakupowej, która usprawni pracę w tym obszarze i w łatwy sposób pozwoli wyszukiwać nowych dostawców.

W systemie SAP prowadzimy projekt usprawniający pracę magazynów z obszaru Zakupów poprzez wdrożenie modułu SAP WM, który na bieżąco pozwala nam kontrolować stany magazynowe, lokalizację towaru, jak również pracować zgodnie z zasadą FIFO (First IN First Out).

Ostatnim i największym wyzwaniem jest wdrożenie z działem TJ modułu SAP QM (Quality Management), który zastąpi program używany obecnie. Nowy moduł pozwoli nam zarządzać globalnie całym procesem produkcyjnym, począwszy od kontroli materiałów przychodzących, a skończywszy na wyrobie gotowym. Pozwoli nam to na pełniejszą integrację z systemem SAP, jak również obniży koszty związane z utrzymaniem dwóch systemów.

Cyberbezpieczeństwo

Hasło: Co robić, Czego NIE robić

Co robić	Czego NIE robić
<ul style="list-style-type: none"> Używać oprogramowania antywirusowego i aktualizować go. Używać oprogramowania antywirusowego i aktualizować go. Używać oprogramowania antywirusowego i aktualizować go. Używać oprogramowania antywirusowego i aktualizować go. Używać oprogramowania antywirusowego i aktualizować go. Używać oprogramowania antywirusowego i aktualizować go. 	<ul style="list-style-type: none"> Nie udzielać informacji o pracy w internecie, nie udzielać informacji o pracy w internecie. Nie udzielać informacji o pracy w internecie, nie udzielać informacji o pracy w internecie. Nie udzielać informacji o pracy w internecie, nie udzielać informacji o pracy w internecie. Nie udzielać informacji o pracy w internecie, nie udzielać informacji o pracy w internecie. Nie udzielać informacji o pracy w internecie, nie udzielać informacji o pracy w internecie. Nie udzielać informacji o pracy w internecie, nie udzielać informacji o pracy w internecie.

Im więcej zauważymy zagrożeń – tym będzie bezpieczniej

1 marca 2017 wprowadziliśmy aktualizację programu Identyfikacji Zdarzeń Potencjalnie Wypadkowych / Niebezpiecznych Sytuacji / Niebezpiecznych Zachowań, podnosząc dwukrotnie nagrody finansowe.

Alina Bielecka

alina.bielecka@arcelormittal.com

Program Identyfikacji Zdarzeń Potencjalnie Wypadkowych / Niebezpiecznych Sytuacji / Niebezpiecznych Zachowań działa w Hucie ArcelorMittal Warszawa od 2009 roku. Stale go doskonalimy. Podstawową korzyścią z wdrożenia rozwiązań, które zachęcają pracowników do zgłaszania szeroko rozumianych nieprawidłowości w obszarze BHP, jest możliwość przeciwdziałania im, uniknięcia podobnych zagrożeń w przyszłości, minimalizowania skutków. Już sama świadomość, że zaobserwowane nieprawidłowości mogą zostać zgłoszone, obniża ilość incydentów wynikających z nieprzeznaczona przepisów BHP.

Chcemy uniknąć sytuacji, którą można opisać zdaniem: „Tylko dzięki szczęśliwemu zbiegowi okoliczności nie doszło do wypadku”. Nie możemy i nie chcemy liczyć na szczę-

śliwe zbiegi okoliczności. Dlatego zależy nam, by zbierać coraz więcej informacji o potencjalnie niebezpiecznych incydentach, czyli takich, które mogły – ale nie doprowadziły – do wypadku. Jeśli o nich wiemy, możemy je przeanalizować, wyciągnąć wnioski i usunąć ich przyczynę.

Uważamy ten system także za potwierdzenie naszej wiarygodności jako pracodawcy. Skuteczne wdrożenie mechanizmów umożliwiających przekazywanie informacji o nieprawidłowościach, które potencjalnie mogą narazić pracowników na wypadek, stanowi ważny i silny sygnał potwierdzający, że wartości deklarowane przez nas znajdują odzwierciedlenie w faktycznych działaniach oraz codziennym funkcjonowaniu naszej organizacji.

Każdy system zgłaszania nieprawidłowości musi być „żywy”, musi być skuteczny i – co najważniejsze – musi być dostosowany do danej firmy. Dlatego z dniem 1 marca

wprowadziliśmy aktualizację naszego Programu Identyfikacji Zdarzeń Potencjalnie Wypadkowych / Niebezpiecznych Sytuacji / Niebezpiecznych Zachowań. Wprowadzamy większe zachęty finansowe. Dzięki nim i dodatkowym szkoleniom chcemy dotrzeć do coraz liczniejszej grupy pracowników i przekonać ich, by stali się ambasadami tego programu. Pamiętajmy jednak, że przedmiotem zgłoszenia nie może być działanie, które mieści się w zakresie obowiązków pracownika. Dział BHP będzie teraz zwracał na to większą uwagę.

Widzimy potrzebę szczegółowego potraktowania najgroźniejszej kategorii wydarzeń, czyli incydentów o potencjalnie poważnych konsekwencjach. Mamy z nimi do czynienia, jeżeli dana nieprawidłowość w swych skutkach zagraża życiu, może powodować długotrwałą chorobę lub uraz prowadzący do śmierci.

Doświadczenie pokazuje, że im wyższa liczba zgłoszonych zdarzeń

i niebezpiecznych sytuacji, tym niższa liczba wypadków. Zależy nam na ważnym podejściu pracowników do pracy w Hucie; dostrzeżone sytuacje muszą być pokazane.

Zarząd podjął decyzję o podniesieniu kwoty finansowej nagrody za zgłoszenie nieprawidłowości – w szczególności incydentów o potencjalnie poważnych konsekwencjach.

Do tej pory pracownicy, którzy zgłosili zdarzenie potencjalnie wypadkowe, niebezpieczne zachowanie lub sytuację oraz propozycję naprawy, otrzymywali każdorazowo 70 zł netto. Od 1 marca kwota wzrasta do 140 netto w przypadku zgłoszenia incydentów o potencjalnie poważnych konsekwencjach i do 100 zł netto w pozostałych przypadkach.

Należy przypomnieć, że każdy zatrudniony w Hucie może zgłosić dowolną ilość wniosków. Naszym celem jest, aby pracownicy zgłaszali jak najwięcej zauważonych sytuacji czy zachowań niebezpiecznych.



> Bezpieczeństwo to My

Zaczynam od siebie” czyli – dzień drugi programu „Bezpieczeństwo to MY”

W lutym rozpoczęliśmy realizację drugiego dnia szkoleń, przewidzianych programem „Bezpieczeństwo to MY”. Do czerwca włącznie weźmie w nim udział ok. 570 osób – pracowników produkcyjnych Huty i stałych firm podwykonawczych.

Jarosław Szablowski

jaroslaw.szablowski@arcelormittal.com

W ubiegłym roku w ramach programu „Bezpieczeństwo to MY” wszyscy pracownicy produkcji odbyli jednodniowe szkolenie. Teraz wracają na dzień drugi.

W drugim dniu kontynuujemy pierwszy etap programu, który ma tytuł: „Zaczynam od siebie”. Do do tychczasowych trenerów dołączają dwaj nowi: Tomasz Knyt z Walcowni i Paweł Borecki z wydziału Kolejowego.

Jak usprawnić system zgłaszania niebezpiecznych incydentów?

Żeby zapewnić kontynuację szkolenia, zaczynamy od krótkiego przypomnienia tego, co było tematem pierwszego dnia. Następnie omawiamy „pracę domową” – każdy z uczestników wczorajszego dnia miał za zadanie zgłosić co najmniej dwa niebezpieczne incydenty (zdarzenie potencjalnie wypadkowe (ZPW), niebezpieczną sytuację lub niebezpieczne zachowanie). Zastanawiamy się wspólnie, jak usprawnić system zgłaszania tych incydentów?

W tej części bierze udział przedstawiciel wyższej kadry zarządzającej – kierownik Walcowni Janusz Grzybek, kierownik Stalowni Rafał Skowronek, kierownik Wykafczalni Robert Baldy i kierownik Utrzymań Ruchu Artur Gierwatowski. Pracownicy mówią o tym, co stanowi dla nich największy problem w zgłoszeniu takich incydentów. Okazuje się, że czasem jest to nieśmiałość, czasem przekonanie typu „a co ja się będę wychylał”, czasem myśl o tym, że „pewnie zgłosił to już ktoś inny”, a czasem po prostu niechęć do wzięcia długopisu do ręki i napisania kilku zdań na papierze bo „ja tu nie jestem od pisania”. Mamy nadzieję, że decyzja o dwukrotnym podniesieniu nagród finansowych pozwoli przezwyciężyć część tych oporów.

Podczas otwartej i często bardzo żywej dyskusji – zastanawiamy się



jak udoskonalić ten system. Jednym z pierwszych wniosków było to, żeby kierownik obszaru, zanim wdroży pomysł mający poprawić bezpieczeństwo pracy, skonsultował go z resztą zespołu. Czasem bowiem zgłoszony przez pracownika wniosek poprawia sytuację na jednym odcinku – ale utrudnia na innym.

Dlaczego łamiemy zasady BHP?

Podczas kolejnego punktu pracownicy starają się odpowiedzieć na pytanie: dlaczego łamiemy zasady BHP? Czy robimy to świadomie, czy przez nieuwagę, a może po prostu przez niedbalstwo?

Rozpoznawanie ryzyka, jego redukcja/eliminacja.

W dalszej części warsztatu pracownicy oglądają filmy i zdjęcia pokazujące przykłady zagrożeń i oceniają ich ryzyko. Na wniosek wielu osób, które brały udział w pierwszym dniu szkolenia, zwiększyliśmy ilość przykładów nawiązujących do realnych sytuacji w naszej Hucie. Pracownicy mają za zadanie najpierw zauważyć zagrożenie w scenach pokazywanych na filmach i zdjęciach, potem

obliczyć poziom ryzyka. Następnie proponują środki kontroli, czyli rozwiązania, które mają zminimalizować lub wyeliminować zagrożenie i dokonują ponownych obliczeń ryzyka po ich zastosowaniu.

Warsztaty na hałach produkcyjnych

Dzień kończy się wyjściem na teren zakładu. Uczestnicy dzielą się na cztery grupy. Dwie idą na Stalownię, jedna na Walcownię i jedna na Wykafczalnię. Ich przewodnikami są przedstawiciele dozoru z danego wydziału. O ile to możliwe, staramy się tak zorganizować te wyjścia, by pracownicy Stalowni trafiali na Walcownię lub Wykafczalnię i odwrotnie.

Na hali uczestnicy obserwują konkretne czynności, identyfikują zagrożenia, oceniają ryzyko, proponują sposoby ograniczenia tego ryzyka. Każdy biorący w tym udział przewodnik po powrocie do sali szkoleniowej przedstawia wyniki ćwiczenia i wspólnie je omawiamy.

Pierwszy etap programu „Bezpieczeństwo to MY” obejmuje w sumie pięć dni szkoleniowych. Realizację dnia trzeciego planujemy na jesieni bieżącego roku.

> Pod lupą kontrolerów

Środowiskowa lustracja

Pod koniec 2016 roku Huta została poddana ponad dwumiesięcznej kontroli Mazowieckiego Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska. Jej wyniki potwierdziły, że ArcelorMittal Warszawa przestrzega norm ochrony środowiska.

Marian Elias

marian.eliasz@arcelormittal.com

Od 6 października do 13 grudnia 2016 roku dziesięciu inspektorów WIOŚ sprawdzało, czy instalacje Huty działają zgodnie z wymogami pozwoleń zintegrowanych, czy dostarczane przez nas dane są odpowiedniej jakości, a także czy Huta wnosi wszystkie wymagane opłaty za korzystanie ze środowiska.

W trakcie kontroli wykonano szereg pomiarów sprawdzających wielkość emisji z różnych urządzeń Huty. Przeprowadzono pomiary emisji szeregu substancji z pieca Danarc, pieca grzewczego walcowni P20, piły Braun, kotłowni oraz poziom hałasu w otoczeniu zakładu. W żadnym przypadku nie stwierdzono przekroczeń obowiązujących limitów.

Czy Huta odpowiada za smog w Warszawie?

Normy emisji do powietrza, które nas obowiązują, określone są w decyzji Marszałka Województwa Mazowieckiego przyznającej Hucie ArcelorMittal Warszawa pozwolenie zintegrowane na prowadzenie działalności instalacji służących do produkcji wyrobów hutniczych. Poziom tych norm ustalony jest na podstawie analizy sumy stężeń imisyjnych (ze źródeł Huty i wszystkich pozostałych) wokół zakładu.

Warto podkreślić, że ewentualne przekroczenie tak określonych norm

emisyjnych skutkuje poważnymi sankcjami finansowymi oraz obowiązkiem bezwzględnej likwidacji tych przekroczeń. Normy obejmują między innymi emisję pyłu, SO₂, NO_x, CO, węglowodorów aromatycznych, benzenu oraz szeregu metali.

Pomiary wykonane podczas kontroli WIOŚ wykazały, że ilość emitowanego przez stalownię pyłu wynosi 32,4% dozwolonej normy. Pomiary emisji SO₂ i NO_x dały wynik poniżej granicy oznaczalności. Pomiar CO pokazał emisję w wysokości 26,4% obowiązującej normy.

W dobie gorących dyskusji na temat smogu w Warszawie te dane potwierdzają, że nasz zakład nie odpowiada za złą jakość powietrza. Głównym winowajcą są samochody i piece ogrzewające domy paliwem złej jakości czy wręcz śmieciami.

Hałas

Także poziom hałasu emitowanego przez nasz zakład podlega stałej kontroli. Pomiary zostały przeprowadzone w dniu 29.11.2016 w godzinach od 09.20 do 12.30. w dwóch punktach położonych w bezpośrednim sąsiedztwie Huty ArcelorMittal Warszawa: przy ul. Heroldów obok Seminarium Duchownego oraz przy ul. Rokokowej w pobliżu domów mieszkalnych.

Przy Seminarium poziom hałasu wyniósł 50,8 dB, przy normie dziennej 55 dB.

Natomiast w rejonie ul. Rokokowej zdecydowanie dominował hałas komunikacyjny, hałas z Huty był niesłyszalny.

Wykonywane uprzednio przez Mazowiecki Wojewódzki Inspektorat Środowiska nocne pomiary przy ul. Michaliny 8, jak i przy Encyklopedycznej 17 (Seminarium) nie wykazały przekroczeń. Jednak ważniejszy jest fakt, iż zmierzone tło (hałas pochodzący z innych źródeł, przede wszystkim generowany przez ruch samochodowy) wyniosło 45,4 dB, czyli praktycznie tyle samo, co zmierzony łączny hałas tła i Huty. Przepisy prawne w takim przypadku mówią, iż gdy różnica nie przekracza 3 dB, nie określa się równoważnego poziomu dźwięku z zakładu.

Gospodarka odpadami i gospodarka wodna

Inspektorzy sprawdzali również, czy Huta prawidłowo prowadzi gospodarkę odpadami i gospodarkę wodną. W pierwszym przypadku zarzucano nam brak pojemnika na odpady w postaci zużytych lamp fluorescencyjnych. Błąd naprawiliśmy natychmiast. Inspektorzy nie mieli innych uwag, potwierdzając, że Huta prawidłowo gospodaruje odpadami. Warto przypomnieć, że ponad 95% odpadów powstających przy produkcji stali trafia do odzysku, w tym 65% do recyklingu.

Jeśli chodzi o kwestie dotyczące gospodarki wodnej, inspektorzy mieli kilka drobnych uwag; zalecili nam na przykład przytwierdzenie śrubami pokrywy studni głębinowej nr 2 oraz wymianę tablicy informacyjnej na ujęciu wody powierzchniowej w Wiśle, ponieważ stara była wyblakła. Innych zastrzeżeń nie było.

Opłaty coraz mniejsze

Inspektorzy odnotowali, że Huta wnosi wymagane opłaty za korzystanie ze środowiska i że w roku 2015 były one o 23% mniejsze niż w roku 2014, co potwierdza, że nasza działalność jest coraz mniej uciążliwa.



Kobiety i stal

Huta produkująca stal i firma Silscrap, zajmująca się pozyskiwaniem i przetwarzaniem złomu, nie kojarzą się na pierwszy rzut oka z pracą, w której odnajdują się kobiety. Jednak rzeczywistość przeczy takim stereotypom. W obu spółkach kobiety co prawda są w mniejszości, ale mają swoją silną reprezentację. W Silscrapie stanowią 16% załogi, w Hucie ArcelorMittal Warszawa – 11%.

60% kobiet pracujących zarówno w Hucie, jak w firmie Silscrap ma wyższe wykształcenie. W Hucie 38% posiada wykształcenie średnie. Wśród kadry kierowniczej panie zajmują 34% stanowisk. 20% kobiet rozpoczęło pracę w Hucie w ostatnich latach. Najliczniejszą grupę stanowią jednak pracowniczki o dłuższym stażu; ok. 50% to osoby zatrudnione w hucie od 6 do 25 lat temu. Nie brakuje też „długodystansowców”; panie związane z Huta dłużej niż 25 lat stanowią ponad 30%.

Zarówno Huta, jak Silscrap, prowadzą politykę personalną, która wychodzi naprzeciw potrzebom kobiet i ich rodzin. Umowy o pracę na urlopie macierzyńskim są przedłużane, a po powrocie do pracy młode mamy mają możliwość zatrudnienia na części etatu, co ułatwia opiekę nad małym dzieckiem. Wiele pań docenia możliwość objęcia prywatną opieką medyczną całej rodziny, możliwość ubezpieczenia dzieci na warunkach preferencyjnych czy korzystania z zajęć sportowych dla dzieci w ramach karty Multisport. Dzieci pracowników naszych spółek, rozpoczynając naukę w szkole podstawowej, dostają tak zwaną szkolną wyprawkę, a przed świętami Bożego Narodzenia paczki z upominkami.

W marcowej „Jedynce” tradycyjnie już oddajemy głos kilku naszym koleżankom. Oto, co opowiadają o sobie i swojej pracy w Hucie i w firmie Silscrap.

Katarzyna Zemanek – specjalista ds. rozliczeń PPZ „SILSCRAP” Sp. z o.o. Oddział Bielsko – Biała.

Katarzyna Zemanek



Pracę w firmie Silscrap zaczęłam w 2002 roku. Jeszcze studiowałam na uczelni w Bielsku Białej, kierunek studiów nazywał się „Gospodarka Nieruchomościami”. Nie było to do końca zgodne z ofertą pracy, jaką znalazłam w firmie Silscrap. Ale moje ówczesne umiejętności odpowiadały potrzebom firmy – w tamtym czasie szukano osoby, która będzie robiła raporty z zakupów i sprzedawczy. Ja posługiwałam się sprawnie excelelem i zostałam przyjęta.

Pracuję w bielskim Oddziale Silscrap do dziś, z krótką przerwą na urodzenie córki. W tym czasie księgowość została przeniesiona do Warszawy, zmieniła się organizacja w Bielsku. Po pewnym czasie powierzono mi nowe zadania, czyli rozliczanie faktur i wystawianie faktur sprzedażowych. Trochę miałam tremę. Wydaje mi się, że kiedy człowiek podejmuje się nowych obowiązków, zawsze towarzyszy mu trochę stresu i zastanawia się, czy podoła. Okazało się, że nie było to aż tak trudne, jak myślałam. Pomagały mi wtedy starsze koleżanki. Po ich przejściu na emeryturę zostałam w biurze sama. Dziś do moich obowiązków oprócz księgowania i wystawiania faktur należą także prace

na kasie i rozliczanie dostaw klientów indywidualnych. W sumie, mimo że pracuję w bardzo męskim środowisku, z większością kolegów mam sporadyczny kontakt. Jednak cenię to, że koledzy w razie potrzeby mi pomagają, wszyscy są otwarci i mili.

Co zajmuje mnie po pracy? Staram się spędzać jak najwięcej czasu z córką, która ma już 11 lat. Pomagam jej w lekcjach, w organizacji zajęć dodatkowych po szkole. Córka bardzo lubi kino, więc często oglądamy filmy. Czasem robimy wypadki do kina. Bardzo też lubię czytać. Mam dużo książek, zaczyna mi brakować na nie miejsca. Lubię współczesną literaturę o tematyce obyczajowej.

Renata Widzyk – Asystent Zarządu/Specialista ds. pracowniczych PPZ „SILSCRAP” Sp. z o.o. Oddział Bielsko – Biała.

Do firmy Silscrap trafiłam 27 lat temu. To był czysty przypadek – poszukiwano obsady na stanowisko sekretarki.

W tamtym czasie miałam bardzo niewielką wiedzę na temat złomu, produkcji oraz współpracy z hutami. Zajmowałam się wyłącznie pracą biurową w siedzibie Zarządu i nie miałam styczności z produkcją. Wtedy pracowałam w zespole składającym się głównie z kobiet. To był czas wyjątkowej nauki, przyswajania wiedzy i pierwszych kontaktów z kontrahentami.

Firma prężnie się rozwijała dając i mnie możliwości rozwoju. Po 7 latach zostałam Asystentką Zarządu oraz Specjalistką ds. Pracowniczych. W tym czasie zaczęła się współpraca z warszawską hutą, która wtedy nazywała się Huta Lucchini Warszawa. Siedziba Zarządu została przeniesiona do Warszawy i z całego zespołu kobiecego w biurze w Bielsku – Białej zostałam praktycznie sama. I wtedy rozpoczęła się moja praca w zespole męskim. Obecnie pracuję w biurze na terenie placu przerobu złomu, zajmuję się szeroko pojętą administracją – se-

półki, mam cały asortyment różnych narzędzi, kluczy – nie znam się tylko na elektryczności... Swego czasu poprosiłam o prezent na Dzień Kobiet – nowiutką piękną skrzynkę na narzędzia. Znajomi mówią o mnie: Irena Kwiatkowska, „Kobieta pracująca – żadnej pracy się nie boi”.

Praca w zespole męskim? – wspólna sprawa, wiadomo – Panowie

Renata Widzyk



lubią być konkretni, więc i ja taka jestem. Staram się być zawsze szeroko uśmiechnięta, pozytywnie nastawiona do ludzi i chętną do pomocy osobą. Tutaj w Bielsku tworzymy świetny zespół, cała nasza 28-osobowa załoga stanowi jedną całość. Każdy z nas jest ważny, doceniany, wspólnie tworzymy dobrą atmosferę, która powoduje, że z chęcią codziennie przychodzimy do pracy.

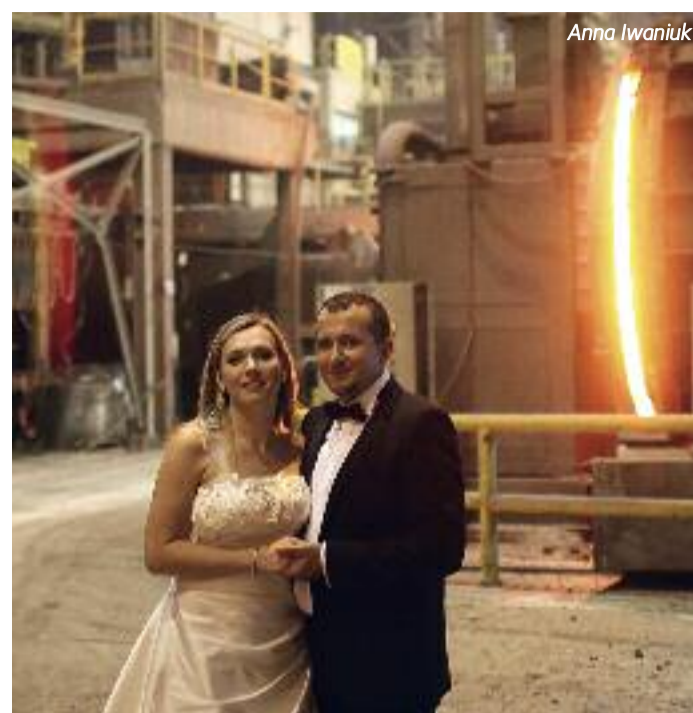
Anna Iwaniuk – Kierownik Programowania Produkcji i Zarządzania Zamówieniami w Hucie ArcelorMittal Warszawa

Odkąd przyszedłam do pracy w Hucie, minęło już 18 lat. Aż trudno mi w to uwierzyć. Był rok 1999. Jeszcze przed obroną pracy magisterskiej na wydziale italianistyki na Uniwersytecie Warszawskim zaczęłam szukać pracy. Miałam już doświadczenie w robieniu tłumaczeń dla firm przemysłowych, motoryzacyjnych. Dlatego oferta pracy w hucie na stanowisku tłumacza nie wzbudzała we mnie obaw i chętnie się zgłosiłam. Rozmowa kwalifikacyjna poszła dobrze. Ale po wyjściu z biurowca poczułam, że strasznie boję się pracy. Ból nie ustępował, więc pojechałam na ostry dyżur okulisty. Okazało się, że mam w oku opiłki metalu, które lekarz musiał usunąć. Zastanawiałam się czy to aby nie jest zły znak, przemawiający przeciwko pracy w Hucie. Ale nie jestem przesadna i zdecydowałam się jednak zacząć. Nigdy potem nie miałam problemu z oczami, mimo że jako tłumacz sporo czasu spędzałam na halach produkcyjnych. Do dziś nie wiem, skąd opiłki metalu mogły się wziąć w biurówcu.

Tak to się wszystko zaczęło. Huta bardzo szybko przypadła mi do serca. Po pewnym czasie trafiłam do pracy w obszarze logistyki. Bardzo mi się spodobało. Jestem mu wierna do dziś, choć to, co robię teraz, nie ma nic wspólnego z tym, co robiłam przed laty. Dziś nasz dział oprócz programowania produkcji zajmuje się także zarządzaniem zamówieniami i obsługą klienta, co kiedyś było zadaniem Biura Handlowego. W czasie mojej pracy nastąpiło także wiele zmian, wynikających z wprowadzenia nowych systemów informatycznych. Brałam czynny udział we wdrażaniu tych projektów.

Mam poczucie, że Huta zajmuje fajne miejsce w moim życiu. Kiedy brałam ślub, ówczesny prezes zarządu wyraził zgodę na ślubną sesję zdjęciową na Stalowni. Udzielił nam

specjalnej dyspensy, pozwalając przez chwilę pozować na terenie hali bez kasków na głowach. To był mój pomysł, taka sesja wydawała mi się oryginalna; my w uroczystych, eleganckich strojach, a dookoła surowa industrialna rzeczywistość. Byłam dumna i zadowolona pokazując mężowi i fotografowi hutę „od środka”. Obaj byli pod ogromnym wrażeniem.



Anna Iwaniuk

Do dziś to wspominają.

Kiedy urodziłam syna, na własnej skórze sprawdziłam, że nasza firma nie stwarza problemów kobietom, które się rzeczy muszą na pewien czas wycofać się z pracy, żeby zająć się dzieckiem. Gdy wróciłam po przezwyciężeniu, skorzystałam z możliwości kilkumiesięcznego okresu przejściowego, w którym pracowałam na część etatu. To było idealne rozwiązanie, wykorzystywane także przez moje koleżanki. Wszystkie uważamy, że pozwala młodym mamom nie „zwariować” w okresie, gdy opieka nad dzieckiem ciągle wymaga wielkiego zaangażowania.

Myśląc o sobie, uważam się ciągle z osobą młodą, a zdarza mi się wyśmiewać w roli eksperta. To miłe, ale uświadamia upływ czasu.

Bardzo lubię swoją pracę. Mam poczucie, że ciągle się uczę czegoś nowego, nie stoję w miejscu. To jest też kwestia ludzi i świetnej atmosfery w naszym zespole. Przyjemnie jest przychodzić do pracy i witać się z osobami, które mam wokół siebie. To bardzo dobrzy fachowcy i bardzo mili ludzie. Dużo czasu spędzamy razem w pracy, więc uważam, że to istotny element, który podnosi jakość życia zawodowego.

> Akcja #BiegamDobrze

Sebastian biega dobrze

Nasz kolega Sebastian Olszyński z zespołu handlowego ArcelorMittal Commercial Long Polska od ponad 2 lat bierze udział w biegach długodystansowych. Teraz – w ramach akcji #BiegamDobrze – postanowił swoją pasję biegacza połączyć z pomocą dla dzieci, które potrzebują rehabilitacji.

Bieganie charytatywne jest bardzo popularnym sposobem pomagania, a biegacze, zbierający środki finansowe na wybrane cele, coraz liczniej występują na najbardziej prestiżowych imprezach na świecie.

W Polsce bieganie charytatywne nabiera tempa dzięki akcji #BiegamDobrze. Jej uczestnicy zebrali już ponad 590 000 zł na cele dobroczynne.

– Jeśli chodzi o mój udział w akcji #BiegamDobrze w tegorocznym Półmaratonie Warszawskim, który odbędzie się 26 marca, to będzie

mój debiut. Akcja polega na tym, że uczestnicy danego biegu rejestrują się wybierając ścieżkę charytatywną. Potem trzeba wybrać organizację dobroczynną, której chce się pomóc. Ja wybrałem Fundację Spartanie Dzieciom. Podczas rejestracji zakłada się profil swojej zbiórki, za pośrednictwem którego znajomi, rodzina, sąsiedzi czy inni biegacze mogą wpłacać środki – tłumaczy Sebastian.

– Zebrałem już ponad 1000 zł, za co wszystkim darczyńcom serdecznie dziękuję. Nie zmienia to faktu, że zawsze może być lepiej, bo do końca tej edycji akcji jeszcze trochę czasu pozostało.

Wybrana przez Sebastiana Fundacja Spartanie Dzieciom to obecnie największa biegowa grupa charytatywna w kraju. Jej założyciele prowadzą klinikę rehabilitacyjną. Fundację stworzyli po to, by

pomagać niepełnosprawnym dzieciom.

– Pierwszy raz w stroju Spartan biegłem w szóstym PZU Maratonie Warszawskim. To był niesamowity bieg w niesamowitej atmosferze – mówi Sebastian. Potwierdza to zdjęcie, na którym biegnie z wózkami, wioząc najmłodszą córeczkę, niespełna dwuletnią Kornelię.

Swoją poważniejszą przygodę z bieganiem zaczął w październiku 2014. – Można powiedzieć, że było to dość intensywne dwa i pół roku. Z ważniejszych biegów mam na koncie 4 maratony (w tym szóstym Orleń Warszaw Maraton oraz bicie rekordu Guinnessa ze Spartanami w ostatnim PZU Maratonie Warszawskim), 9 półmaratonów (z ciekawych startów Poznań, Warszawa, Bydgoszcz) i kilkanaście drobniejszych startów w innych biegach w tym charytatywnych – opowiada Sebastian.

Za swoje osiągnięcia sportowe uważa zmierzony czas w półmaratonie 1:34:58 h i 3:55:35 h w maratonie. A za osiągnięcie społeczne – udział w akcji #BiegamDobrze.

Sebastian uważa, że bieganie to również doskonały sposób na odciążenie się po pracy i dojście do równowagi po trudach wynikających z wychowywania trójki niespełnych dzieci. Jego najstarsza córka Tosia w lutym skończyła 11 lat, a synek Adam w lipcu skończy 10 lat. Adam uwielbia biegać i ma już swoje małe sukcesy. Tosia za bieganiem nie przepada, zdecydowanie woli tenis. Z charytatywnego biegania Taty są dumni oboje.

Na 40. urodziny Sebastian planuje udział w Maratonie w Pradze, który odbędzie się w maju 2017 roku. Chciałby osiągnąć czas na poziomie 3:30 h.

Jeżeli chcecie wesprzeć wybraną przez Sebastiana Olszyńskiego Fundację Spartanie Dzieciom i znaleźć więcej informacji o prowadzonej przez niego akcji, zajrzyjcie na profil zbiórki: <https://rejestracja.maraton-warszawski.com/pl/charity/2118>.



Hutnicze rekordy

Grudniowe czasopismo pracowników i współpracowników Huty ArcelorMittal Warszawa, publikuje jak zawsze List prezesa zarządu – Marka Kempy. W tym liście, który w bardzo dużym skrócie jest podsumowaniem wyników produkcyjnych w 2016 roku, jako znaczące wydarzenia wymieniono:

- rekord produkcyjny, jaki uzyskali w maju Walcownia;
- historyczny wynik produkcyjny Stalowni w postaci 30 wytopów stali na dobę, uzyskany w czerwcu.

Te informacje przypomniały mi wiele produkcyjnych rekordów, jakie przed wielu laty były udziałem różnych zespołów pracowniczych Huty Warszawa.

Jak wiadomo, Huta wówczas, jako przedsiębiorstwo państwowe, pracowała w innym cyklu technologicznym niż obecnie. Wydziałem, którego wielkość produkcji limitowała moce przerobowe pozostałych walcowni, była Walcownia Zgniatacz.

A oto historia rekordu produkcyjnego Walcowni Zgniatacz, który jest aktualny do dziś.

Jako współautor tego rekordu i autor wspomnień o nim, zachęcam aktualnych hutników, aby opisali historię ich rekordów, o których wspomnieli prezes Marek Kempa.

Rekord Walcowni Zgniatacz

Jak powszechnie wiadomo, gospodarka niedoborów była cechą charakterystyczną dla epoki PRL. Obrazowo rzecz ujmując – półki sklepowe były często puste lub prawie puste.

To zjawisko dotyczyło również hutniczych wyrobów.

Celem zwiększenia ilości produkcji w latach 70. wprowadzono regulamin premiowania dla załogi Walcowni Zgniatacz. W między-

zmianowym współzawodnictwie premiowano finansowo zajęcie pierwszego miejsca w ilości wyprodukowanych kęsisk. Porównywano wyniki czterech zespołów – pracowano w systemie 4-brygadowym – w skali każdego miesiąca. Premio- wano tę brygadę, która zajmowała pierwsze miejsce. Nie były to zbyt duże pieniądze – takie symboliczne kieszonkowe, które wystarczało na zorganizowanie jednorazowego koleżeńsko – konsumpcyjnego spotkania. Może zadziałała możliwość zdobycia nagrody, może też żyłka hazardu i konkurencji? Jak było, tak było, ale przez czas jakiś brygady Zgniatacza, później Walcowni Dużej, zaczęły się ścigać w celu uzyskiwania rekordowych wyników.

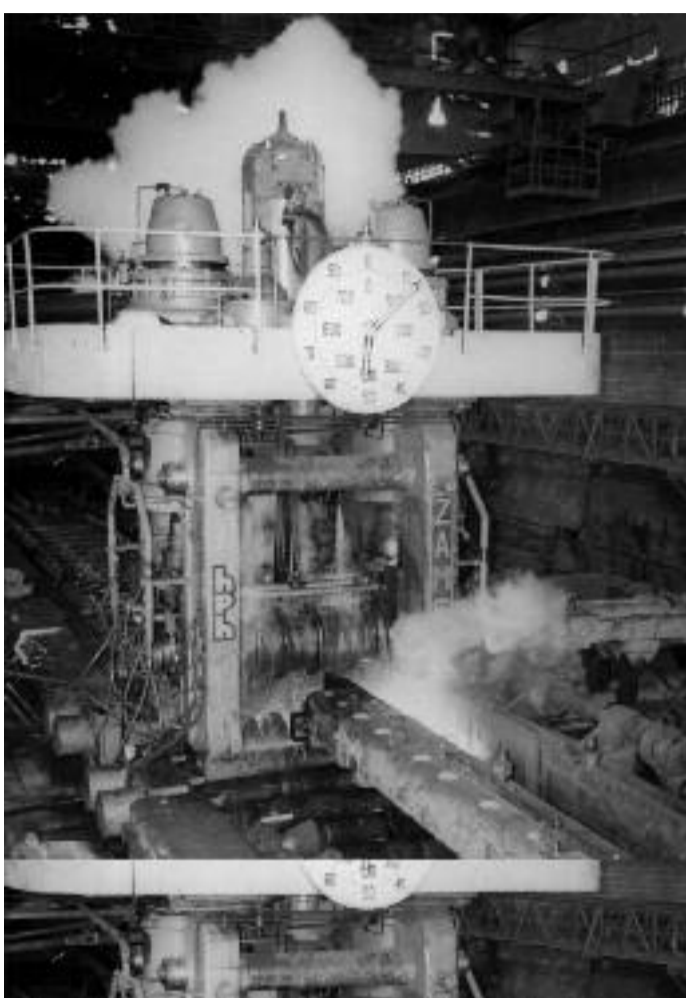
Przed wdrożeniem systemu, premiującego zmianowe współzawodnictwo, wielkość ośmiogodzinnej produkcji Zgniatacza rzadko przekraczała 900 ton produkcji surowej. Rywalizacja międzyzmianowa spowodowała, że później bardzo często przekraczano 1000 ton.

Był rok 1976, zmiana nocna z 24 na 25 lutego. Pierwsza na początku dniówki w zasadzie rutynowa moja – jako kierownika zmiany – wizyta na Zgniataczu tuż po rozpoczęciu pracy.

Otrzymuję jak zwykle od pracownika – rozdzielnicy, rejestrującego część procesu walcowania, zestawienie obsadzenia wlewkami pieców węglnych plus informację ze Stalowni, jakie i ile wlewków dostarczonych będzie na Zgniatacz na początku zmiany.

Razem bilansujemy możliwości uzyskania maksymalnej wielkości produkcji kęsisk na koniec zmiany. Z podsumowania wynika, że możemy wyprodukować dużo, bardzo dużo! Ile? Nie wiadomo!

Każda awaria walcarki lub suwnicy mogła te wyliczenia zdezaktualizować.



Ale spróbować można. Narada z mistrzem Zgniatacza – Zenonem Solarzem i brygadzi- stą Zenonem Solarzem i brygadzi- stą Stanisławem Dydułą. Wspólnie podejmujemy decyzję: postaramy się uzyskać rekordowy wynik produkcji Zgniatacza. O tej decyzji powiadomiono całą

brygadę obsługującą wówczas walcarkę. Została ona nie tylko przyjęta do wiadomości, ale również zaakceptowana. Wszyscy byli zgodni: spróbujemy!

Prawie całe 8 godzin spędziłem na Zgniataczu koordynując jego prace, aby zapewnić bezawaryjny

ruch wszystkich podstawowych ogniw produkcyjnych. Ta dniówka to było nieustanne czuwanie ale i ciągła nadzieja – będzie rekord, czy nie będzie? Podliczana co godzinę wielkość produkcji wskazywała na możliwość realizacji zamierzonego zadania. Wreszcie godzina 6.

Koniec zmiany! Ostateczne, skrupulatne podsumowanie raportu produkcji Zgniatacza. JEEESSST!!!

Wyprodukowaliśmy w ciągu ośmiu godzin 1252 tony produkcji surowej w postaci kęsisk. Tyle nie wyprodukował nikt przed nami. Nie wyprodukował też już nikt później! To się zdarzyło prawie 40 lat temu!

Staram się teraz przypomnieć autorów tego sukcesu; brygadę obsługującą wówczas Zgniatacz. Liczyła ona około 30 osób. Większość opuściła nas na zawsze!

Nie ma już między nami ówczesnego mistrza Zenona, ani brygadzi- sty Stanisława.

Czasem, ale dość rzadko, spotykam kilku emerytów, członków tej brygady, ale jest ich już nie więcej niż mam palców u jednej ręki.

Ci, co jeszcze żyją, wspominają często tę noc i ten produkcyjny wynik. O dziwo! Są nawet dumni z niego. Są dumni nie tylko z wyniku produkcji, ale z tej niezapomnianej i niepowtarzalnej atmosfery, jaka przez 8 godzin wszystkim w czasie pracy towarzyszyła. Nie przywiązywali też wówczas zbyt wielkiej wagi do otoczki politycznej, jaką wytworzone później przy tej okazji. Zresztą nie bardzo nawet pamiętają o niej.

A było to tak: po zakończeniu zmiany, sporządzeniu stosownego raportu, niespiesznie udałem się jak zwykle zresztą do kierownika wydziału inż. Mariana Flisa, który rozpoczął pracę o godz. 7. On oceniał uzyskane wyniki pracy na zmianie. Zastałem u niego Szymona C.

sekretarza POP PZPR – wówczas członka Komitetu Centralnego PZPR. Kierownik od spotkanych wcześniej pracowników zmiany nocnej wiedział o naszym rekordowym wyniku produkcji na Zgniataczu. Jego wypowiedź pochwalna pod moim adresem została jakby uzupełniona przez Szymona, który stwierdził: Szefie! W Moskwie odbywa się XXV Zjazd KPZR. Jest na nim oczywiście tow. Edward Gierek. Ja przekażę do KC PZPR informację, że towarzysze – warszawscy hutnicy – ustanawiając nowy rekord rekordowym wynikiem produkcji na Zgniataczu. Jego wypowiedź może przydać się w Moskwie towarzyszowi Gierkowi. To ważny moment i tak należy go koniecznie wykorzystać.

Kierownik nie sprzeciwił się temu. A mnie, chociaż byłem autorem tego sukcesu, nie pytano o zdanie. Szymon słowa dotrzymał. Tego samego dnia już były informacje w radiu o naszym wyczynie produkcyjnym i o tym, jak usilnie warszawscy hutnicy popierają!

Następnego dnia otrzymałem polecenie udania się do redakcji "Życia Warszawy". Przeprowadzono ze mną wywiad, który został w tej gazecie opublikowany razem z moją fotką, i to na pierwszej stronie.

Natomiast część pracowników brygady udzieliła wywiadów dla przybyłych do Huty dziennikarzy Radia i Telewizji. Stałymi się na krótko znani w całym kraju.

Tradycyjne spotkanie koleżeńskie w celu uczczenia rekordowej produkcji – oczywiście odbyło się. Ale żadnych rekordów konsumpcyjnych w jego trakcie nie ustanowiono.

Stanisław Koc

> Wspomnienia

Ludzie Huty – ojciec i syn

Ewa Karpińska

ewa.karpinska@arcelormittal.com

W czasie przygotowań do jubileuszu 60-lecia Huty przegladam archiwalne zdjęcia. Jest wiele czarno-białych portretów kobiet i mężczyzn, którzy pracowali w Hucie kilkadziesiąt lat temu. Niestety, większość fotografii nie ma podpisów. Nagle trafiam na zdjęcie młodego mężczyzny, który pogodnie spogląda w obiektyw. Ten obraz jest podpisany: Aleksander Korzeniewicz. Młodym hutnikiem okazuje się być ojciec Lesława Korzeniewicza, którego świetnie znam. Pracuje w Hucie od 1990 roku, a od 2009 jest przewodniczącym Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność Huty ArcelorMittal Warszawa. Przekazuję mu zdjęcie Taty. Umawiamy się na wspólne spotkanie.

Okazuje się, że pan Aleksander Korzeniewicz doskonale pamięta początki Huty. Zaczynał pracę, gdy zakład stawiał pierwsze kroki, jeszcze zanim ruszyła produkcja stali. Bramę Huty przekroczył po raz pierwszy 6 czerwca 1956 roku, prawie 61 lat temu.

– Miałem wtedy 26 lat. Skierowano mnie do Odlewni Żeliwa, gdzie już wtedy wytwarzano niewielkie części do maszyn. Moim zadaniem było czyszczenie odlewów. W tym celu wkładało się je w okrągły bęben – opowiada pan Aleksander. Na Odlewni Żeliwa nie zagrażał miśca zbyt długo. Przychodząc do Huty miał uprawnienia ślusarza i kowala oraz prawo jazdy. Dość szybko został przeniesiony na Odlewnię Staliwa, gdzie pod koniec kwietnia 1957 roku dokonał się pierwszy wytop stali, zaznaczając historyczny początek produkcji warszawskiej Huty. Pracowałem tam najpierw jako ślusarz, potem obsługiwałem młot pneumatyczny, przy pomocy którego kuto próbki pobierane z pieca.

Aleksander Korzeniewicz, lata 60.



– Byłem dobrym pracownikiem, dlatego mnie przenosono. Marnych nikt u siebie nie chciał – zaznacza z satysfakcją pan Aleksander. Kolejnym wydziałem, który go chętnie przyjął, była Stalownia. Po pewnym czasie mianowano go brygadzi- stą.

– Pracowałem w brygadzie remontowej Utrzymania Ruchu. Pod-

legali mi między innymi kowale, zaplatcze lin, wózkowi. Jak któryś szedł na zwolnienie, musiałem go zastąpić. Było co robić. A dodatkowo zostałem członkiem Straży Pożarnej Huty.

Wspomina ćwiczenia Straży Pożarnej, które odbywały się w Łomiankach nad jeziorem. Wielo-

rotnie brał udział w zawodach strażaków z różnych zakładów pracy.

– My zdobywaliśmy zawsze największą liczbę medali. Zawody organizowano na terenie stadionu MZK, czasem też na naszym stadionie Hutnika – wspomina pan Aleksander, podkreślając, że uzyskał w tym czasie uprawnienia naczelnika Straży Pożarnej.

Praca mu zawsze odpowiadała. – Lubiłem ją i czułem się doceniany. Mam takie wspomnienie: jest awaria na kafarze. Żeby ją usunąć, trzeba zostać w pracy. Jeden z kierowników niepokoi się, czy brygada remontowa da radę to zrobić do następnego dnia. Na co pada odpowiedź kierownika UR: „Jak idzie z nimi Korzeniewicz, to sobie poradzą”. Przyjemnie było to słyszeć.

W 1982 roku pan Aleksander przeszedł na emeryturę. – Ale mi się nie podobało. I wróciłem do pracy. Jak odchodziłem – wszyscy żalowali – jak wróciłem – wszyscy się cieszyli. Przepracowałem na Stalowni jeszcze trzy lata.

Pamięta burzliwe lata '80, strajki, odwiedzin Lecha Wałęsy. – W czasie strajków wcale się nie baliśmy, że stracimy pracę. Ale pamiętam też, że dbaliśmy, aby mimo strajku nie- które urzędnicy pracowały, żeby ich nie zniszczyć.

Podobną dbałość o urządzenie zapamiętał jego syn Lesław podczas strajku w 1994 roku.

– Potem byłem w Solidarności – wspomina Aleksander Korzeniewicz. – Pamiętam też stan wojenny i przepustki, które dostaliśmy, żeby dojeżdżać do domu po drugiej zmianie, czyli po godzinie policyjnej.

Opowiada, że choć bardzo lubił swoją pracę w Hucie, syna do niej nigdy nie namawiał.

– Sam podjął taką decyzję – podkreśla pan Aleksander.

Mówi, że lata przepracowane w Hucie zostały dużo dobrych wspomnień. – To były piękne czasy.



Aleksander i Lesław Korzeniewiczowie, 2017 rok.

Byliśmy bardzo zgraną brygadą, lubiliśmy się, razem się bawiliśmy. Chodziliśmy na dechy na Bielanych, tańczyliśmy. Maria Koterbska śpiewała: „Karuzela, karuzela, na Bielanych, co nie-dziela”. Jeździliśmy na grzyby. Kiedy któryś z nas obchodził imieniny – wyprawiał huczną zabawę. Na terenie dzisiejszego bazaru przy Wolumenie były takie baraki, w których można było zjeść obiad, ale i zamówić poczęstunek imieninowy i ugościć kolegów. Chodziliśmy też się bawić nad „Sekwanę”, czyli nad pobliski kanałek. Oczywiście, takie imprezy były suto zakrapiane, ale zabawa była wesoła. Pamiętam, że jeden z kolegów podczas tańca wywrócił piecyk, którym było ogrzewane mieszkanie solenizanta. Cały pokój pokrył się sadzą. Kiedy wrócił do domu, żona

się dopytywała: „to ty pracujesz jako hutnik czy jako kominiarz?”. Długo się z tego śmiało.

Lesław Korzeniewicz mówi, że jego Tata nie może odżałować wydziałów produkcyjnych, które zostały zlikwidowane. Docenia nowoczesność dzisiejszej Stalowni i Walcowni, ale z nostalgią wspomina Ciągarnię, Zimną Taśmę, Zgniatacz. – Mówię synowi, że chyba znowu będę musiał wrócić do pracy w Hucie, żeby zaprowadzić tu porządek – żartuje Aleksander Korzeniewicz. Śmieje się obaj. I obaj są do Huty bardzo przywiązani. Do tamtej sprzed 60 lat, w której zaczynał pracę Aleksander, do tej z lat '90 w której – także na Stalowni – pracował Lesław i do tej dzisiejszej, która się zmienia, ale ciągle jest ich Hutą. Obaj zostawili tu kawał życia.

Noc Fortyfikacji w Hucie

Ponad sto osób zwiedziło w 20-osobowych grupach stanowisko dowodzenia Obroną Cywilną, mieszczące się w podziemiach biurowca Huty. Zwiedzanie odbyło się w ramach Nocy Fortyfikacji, zorganizowanej w Warszawie 21 stycznia.

Jej organizatorzy tłumaczą, że chcą w ten sposób pokazać warszawiakom zabytki architektury obronnej, które wzbudzają duże zainteresowanie. – Mielismy ponad 500 zgłoszeń. Do zwiedzania schronu w Hucie było znacznie więcej chętnych niż miejsc – mówi Maciej Witeska, współorganizator Nocy Fortyfikacji. – Uczestnicy byli zachwyceni. Bardzo dziękujemy Hucie ArcelorMittal Warszawa za pokazanie warszawiakom tak ciekawego obiektu.

Kolejna okazja do zwiedzenia schronu pojawi się 20 maja w czasie warszawskiej Nocy Muzeów. Informujemy, że będą z niej mogły skorzystać tylko osoby, które wcześniej zarejestrują się na stronie www.schron-hw.pl. Zapisy rozpoczyna się 15 maja.



> Stal w obiektywie

Konkurs Fotograficzny „Huta na Bielanych”

Z okazji przypadającego w tym roku 60-lecia produkcji zaplanowaliśmy szereg wydarzeń, angażujących społeczność lokalną. Jednym z nich jest konkurs fotograficzny dla młodzieży z bielańskich szkół ponadgimnazjalnych pt. „Huta na Bielanych”.

Współorganizatorami konkursu są Towarzystwo Przyjaciół Warszawy i Urząd Dzielnicy Bielany. Rekrutacja młodych pasjonatów fotografii została przeprowadzona w końcu ubiegłego roku. W styczniu odbyły się warsztaty fotograficzne. W sobotę 4 lutego 22-osobowa grupa licealistów i nauczycieli, zwiedziła Hute pod przewodnictwem Lesława Korzeniewicza i Grzegorza Kielicha.

Wszyscy byli pod wielkim wrażeniem tego, co zobaczyli. – Młodzież była bardzo zaangażowana, a nauczyciele wręcz zachwyceni. Podkreślali, że jest to dla nich wielkie odkrycie, że za bramą zakładu, tuż obok stacji metra, toczy się tak spektakularna działalność produkcyjna – mówi Joanna Radziejewska, radna Dzielnicy Bielany i współorganizatorka konkursu.

W sobotę 18 marca uczestnicy konkursu będą mieli jeszcze jedną szansę na wykonanie zdjęć w Hucie. Na przesłanie prac mają czas do 10 kwietnia. Jury, w którym zasiądą także przedstawiciele Urzędu Dzielnicy Bielany i prezes zarządu Arce-



lorMittal Warszawa Marek Kempa, będzie obradowało 24 kwietnia.

Autorzy najlepszych zdjęć otrzymają nagrody, a ich prace będą po-

kazane na wystawie w Urzędzie Dzielnicy Bielany.

> Bieg Chomiczówki 2017

Zimowe bieganie

Ponad 2000 osób przebiegło w niedzielę 15 stycznia 2017 roku trasę 34. Biegu Chomiczówki, rozgrywanego na dystansie 15 kilometrów, i 12. Biegu o Puchar Bielan, w którym zawodnicy mieli do pokonania pięć kilometrów. Zawody organizuje Urząd Dzielnicy Bielany m.st. Warszawy przy wsparciu między innymi Huty ArcelorMittal Warszawa.

W tym roku w biegu udział wzięł nasz kolega – Grzegorz Baran z działu Wysyłki Walcowni P20.

Bieg Chomiczówki to tradycyjnie pierwszy zimowy bieg roku w Warszawie, a zarazem jeden z najstarszych biegów w Polsce.

Przekrój wiekowy biegaczy jest olbrzymi. Najmłodsi mają 12 lat, a najstarsi ponad 80. Wśród pań w kategorii K80 15 km pokonała pani Janina Rosińska rocznik 1936, a wśród panów w kat. M80 znany i lubiany satyryk Jacek Fedorowicz rocznik 1937. Możemy tylko pozazdrościć kondycji!



> Krótko ze świata

Międzynarodowe

ArcelorMittal dostaje brawa od magazynu Fortune

Magazyn Fortune opublikował zestawienie najbardziej podziwianych firm na świecie w roku 2016. ArcelorMittal jest ponownie na pierwszym miejscu wśród firm z branży hutniczej. W zestawieniu branż metalowych przed nami jest firma Arconic (wcześniej znana jako Alcoa). Ranking powstał w wyniku głosowania na najbardziej podziwiane firmy 3800 kierowników, analityków, dyrektorów, ekspertów. Ranking dla danej branży opracowany jest w oparciu o opinie kierownictwa, reprezentującego dany obszar. Numer jeden na liście zajmuje firma Apple.

Europa

ArcelorMittal ogłasza konkurs na projekt siedziby w Luksemburgu

Zaprosiliśmy osiem firm architektonicznych do złożenia projektu na nową siedzibę w Kirchberg w Luksemburgu. Projekt potwierdza, jak ważna jest dla nas obecność w Luksemburgu. Chcemy również pokazać korzyści środowiskowe z użycia stali w konstrukcji budynku. Rozmiar i rozmach tego projektu architektonicznego oznacza, że budynek siedziby może stać się charakterystycznym punktem Luksemburga. Stal zostanie wykorzystana zarówno w strukturze budynku, jak i w zewnętrznej elewacji. Konkurs na projekt, zainicjowany przez ArcelorMittal, jest organizowany przez Kirchberg Plateau Urbanisation and Development Fund (Fonds Kirchberg). Obecna siedziba ArcelorMittal mieści się w Luksemburgu, pracuje tam prawie 1000 osób. Zwycięzcę konkursu poznamy we wrześniu 2017 roku.

Ameryki

ArcelorMittal Brazil opracował 14 nowych gatunków stali w ramach Planu działań 2020

Aby wzbogacić ofertę produktów o wysokiej wartości dodanej, ArcelorMittal Brazil opracował w 2016 roku 14 nowych gatunków stali.

„Nowe gatunki to nowe możliwości biznesowe, pozwalające dotrzeć do nowych klientów i niszowych rynków. Wspomagają nasze działania i pomagają nam osiągnąć cele Planu działań 2020” stwierdził Joaquim Burrel, dyrektor odpowiedzialny za rozwój produktów w ArcelorMittal Long Brazil.

„Nasz udział w rynku rośnie, a nowe produkty pomogą nam w tym jeszcze bardziej. Kolejnym czynnikiem jest marża na produkty o wysokiej wartości dodanej, która jest większa niż przeciętnie”.

„Możemy zaproponować rynkom szerszą ofertę produktową, a konsolidacja niektórych procesów z pewnością poprawi nasz asortyment” – powiedział Lucio Vatutin, specjalista w obszarze rozwoju produktów.

Więcej informacji na www.mycarcelormittal.com

> 1 • ArcelorMittal Warszawa • marzec 2017

1 – czasopismo pracowników i współpracowników huty ArcelorMittal Warszawa.

Wydawca:
ArcelorMittal Warszawa Sp. z o.o

Redakcja:
Ewa Karpińska

Współpraca:
Alina Bielecka,
Zofia Bieguszevska-Kochan,
Marian Elias,
Mariusz Kubacki,
Dariusz Marchewka,
Jarosław Szabłowski,
Małgorzata Węclawek.

Zdjęcia:
Jeroen Op De Beeck,
Loïc Henrion,
Grzegorz Kielich,
Ewa Karpińska,
Joanna Radziejewska.

Skład i druk:
Agencja Wydawnicza SOWA

Adres redakcji:
Kasprowicza 132,
01-949 Warszawa.
Tel: +48 22 835 83 37



Na okładce:

Jego wysokość Filip król Belgii dokonał otwarcia nowej linii produkcyjnej Jet Vapor Deposition (JVD) wybudowanej za 63 mln € w naszym zakładzie w Kessales w Belgii. Stanowi ona ukoronowanie wielu lat prac badawczych. Technologia JVD polega na pokrywaniu stalowych taśm parą cynku w komorze próżniowej. Cynk chroni stal przed korozją i zwiększa jej trwałość. Nowa linia będzie wykorzystywana przy produkcji stali powlekanej dla przemysłu samochodowego. Przełomowa technologia pozwoliła stworzyć dwie nowe grupy wyrobów: Jetgal® i Jetskin™. Linia JVD jest częścią projektu, który obejmuje w sumie inwestycje na 138 mln €..

European
Newspaper
AWARD
NEWSPAPER DESIGN & CONCEPT