



ArcelorMittal

1 firma, 1 społeczność, 1 wydawnictwo ArcelorMittal Warszawa październik 2020, Nr 46

04 Certyfikat Responsible Steel™

Globalny standard, który definiuje zasady odpowiedzialnego wytwarzania stali.

04

Drony nad Hutą
Badanie jakości powietrza.

Dawid Andrzejewski
dawid.andrzejewski@arcelormittal.com

05

Nowa chłodnia za 2 miliony złotych
Wychodzimy naprzeciw
oczekiwaniom mieszkańców.

Artur Gierwatowski
artur.gierwatowski@arcelormittal.com

06

Pracujemy cały czas
COVID-19, zdrowie i bezpieczeństwo
pracowników są najważniejsze.

Alina Bielecka
alina.bielecka@arcelormittal.com

07

Drużyna Ratownicza po nowemu
Rusza rekrutacja



Wyniki finansowe za drugi kwartał i półrocze 2020 r. - list Lakshmi Mittala do pracowników

Drodzy współpracownicy,

Ogłosiliśmy wyniki za drugi kwartał i pierwszą połowę 2020 roku. Wyniki potwierdzają to, co powiedzieliśmy w maju - że na nasze możliwości zarobkowe w drugim kwartale znaczący wpływ miały ograniczenia, wprowadzone na całym świecie w celu powstrzymania COVID-19. Nasza EBITDA za drugi kwartał wyniosła 707 mln USD, a EBITDA za pierwsze półrocze 1,7 mld USD.

Nie było więc zaskoczeniem, że wysyłka w drugim kwartale spadła o 24% w porównaniu z pierwszym kwartałem do 14,8 mln ton; w tym samym okresie sprzedaż spadła o 26% do 10,9 mld USD. Wszystkie segmenty odnotowały kwartalny spadek EBITDA, z wyjątkiem górnictwa, w którym wpływ COVID-19 był stosunkowo mały. Chociaż wszystkie wskaźniki pogorszyły się w porównaniu z pierwszym kwartałem, jak z tym samym okresem ubiegłego roku, to, biorąc pod uwagę realia środowiska w którym działamy firma osiągnęła stabilne wyniki, dzięki wysiłkowi wszystkich zespołów.

Najbardziej tragicznym wydarzeniem jest to, że straciliśmy 33 kolegów z powodu COVID-19. Nic bardziej nie przypomina o niebezpieczeństwie tego wirusa niż fakt, że tracimy rodzinę, przyjaciół lub współpracowników. Moje najszersze kondolencje dla wszystkich, którzy stracili bliskich. W II kwartale straciliśmy również pięciu kolegów w wypadkach przy pracy, a kolejny kolega zginął w lipcu, zwiększając całkowitą liczbę ofiar śmiertelnych w tym roku do dziewięciu. LTIF poprawił się w drugim kwartale do rekordowego poziomu 0,5x, co jest bardzo dobrym wynikiem. Jednak fakt, że ludzie umierają podczas pracy w naszych fabrykach, jest prawdziwym nieszcze-

ściem. Dochodzę do wniosku, że nasze standardy bezpieczeństwa i złote zasady nie wszędzie są w pełni zintegrowane. Wiem, że wielu z was podejmuje ogromne wysiłki, jeśli chodzi o bezpieczeństwo, co widać, gdy patrzymy na wyniki w niektórych segmentach. Ale musimy sprawić, by takie wyniki były wszędzie. W całej firmie musimy zidentyfikować istniejące luki w zakresie bezpieczeństwa i szybko działać, aby je usunąć. To musi być najważniejszy priorytet dla każdego.

Biorąc pod uwagę wszystko, co się działo, bez wątplenia możemy stwierdzić, że była to bardzo wymagająca pierwsza połowa roku. Posunąłem się nawet do stwierdzenia, że było to najtrudniejsze sześć miesięcy, jakie widziałem w ciągu moich 50 lat pracy w przemyśle stalowym. Jednak nawet w tak trudnych warunkach rynkowych istnieją pewne pozytywy, o których nie powinniśmy zapominać. Zrobiliśmy dobrą robotę, reagując szybko i skutecznie w całej organizacji, tymczasowo wyłączając część zakładów i redukując koszty stałe. Korzyści płynące z dywersyfikacji są oczywiste - pokazują to wyniki naszej działalności wydobyczej. W okresie wejścia w okres pandemii COVID mieliśmy już mocny bilans i po wynikach pierwszego kwartału podjęliśmy decyzję o dalszej redukcji zadłużenia poprzez pozyskanie z rynku 2 mld USD. Jesteśmy teraz bardzo blisko osiągnięcia celu zadłużenia netto w wysokości 7 miliardów USD.

Jeśli chodzi o ewolucję wirusa, są również pewne pozytywne zmiany, nawet jeśli sytuacja w niektórych regionach pozostaje niepokojąca. Blokady zostały zniesione w niektórych krajach, zwłaszcza w Europie, a rządy ogłosiły inicjatywy, mające na celu pobudzenie i stymulowanie naprawy gospodarczej. UE zatwierdziła fundusz naprawczy w wysokości 750



Lakshmi Mittal Prezes i Dyrektor Generalny ArcelorMittal.

miliardów euro. Z tego oraz z 1,1 bln euro z budżetu UE na lata 2021-2027, 550 mld euro zostanie przeznaczonych na zielone projekty. Po kilku miesiącach badań wirusa, naukowcy i eksperci medyczni lepiej rozumieją, jak on się zachowuje i jak potencjalnie można

go leczyć, dokładając wszelkich starań, aby przyspieszyć opracowanie skutecznej szczepionki.

Wiem jednak, że nie wszyscy z was czują, że najgorsze już za nami i że w niektórych krajach wciąż toczy się prawdziwa walka o opóźnienie wirusa. A my wszyscy,

gdziekolwiek mieszkamy, mamy do czynienia z faktem, że wirus wciąż jest z nami, a nowe przypadki są rejestrowane każdego dnia. Wymaga to wyjątkowych działań, by chronić siebie, współpracowników i rodziny. Powiedziałem to już wcześniej i mówię jeszcze raz - przestrzegajcie wszystkich zaleceń zarówno w pracy, jak i poza nią. Wasze zachowanie jest bardzo ważne - trzymajcie dystans, noście maskę, gdy ma to sens i zaakceptujcie te zalecenia, które są korzystne dla naszego bezpieczeństwa.

Musimy także zaakceptować fakt, że skutki gospodarcze Covid-19 będą prawdopodobnie znaczące. Raszej nie zobaczymy ożywienia w kształcie litery V, na które wszyscy liczyli na początku pandemii. Aktywność klientów rośnie w regionach, w których zakończyły się blokady, a rynek wykazuje oznaki poprawy, ale kształt i tempo ożywienia pozostają niepewne. Być może będziemy musieli zbadać, czy potrzebne są dodatkowe zmiany strukturalne.

Chociaż bardzo skupiamy się na sprostaniu wyzwaniom, jakie stwarza COVID-19, musimy również nadal uwzględniać długoterminowe trendy, które będą kształtować naszą branżę przez wiele lat.

Zmiany klimatyczne są najbardziej widoczne. Niedawno opublikowaliśmy raport dotyczący emisji dwutlenku węgla w Europie, w którym przedstawiono nasz plan działania na rzecz zmniejszenia emisji o 30% do 2030 r. i osiągnięcia zera emisji netto do 2050 r. Opracowujemy dwie odrębne ścieżki technologiczne, obejmujące inteligentne wykorzystanie węgla, wodoru oraz wychwytywanie i składowanie dwutlenku węgla, które, naszym zdaniem, pozwolą nam osiągnąć w produkcji stali zerową emisję CO₂ netto. Potencjał jest realny, ale jako że stal jest materiałem będącym przedmiotem handlu globalnego,

musimy być w stanie być konkurencyjni wszędzie, gdzie działamy. Oznacza to, że jeśli jeden region przyjmie ostrzejsze podejście do zmian klimatycznych - tak jak to zrobiła Europa - powinien wprowadzić mechanizmy zapewniające, że jego przemysł stalowy będzie w stanie ponieść wyższe koszty, które będą wymagane do produkcji ekologicznej stali i pozostanie konkurencyjny. Mam wielką nadzieję, że ArcelorMittal może pokazać światu, że produkcja stali niskowęglowej jest możliwa. Będzie to jednak wymagało dodatkowego wsparcia politycznego - będziemy nadal ciężko pracować, aby to urzeczywistnić.

Jestem przekonany, że możemy odnieść sukces, tak jak w przypadku innych wyzwań, ponieważ w naszej grupie mamy silne zespoły ze świetnymi ludźmi. Będziemy razem patrzeć w przyszłość, wykorzystując nasze doświadczenie i umiejętności, aby wynaleźć inteligentniejsze stale, o których wiemy, że są potrzebne, by budować lepszy świat i zapewnić, że ArcelorMittal pozostanie wiodącą firmą stalową na świecie. W ciągu ostatnich miesięcy naprawdę zauważyłem pracę zespołową i współpracę w całej firmie - wszyscy razem pracowali nad znalezieniem rozwiązań i osiągnięciem dobrych wyników w obliczu przeciwności. Jestem bardzo dumny z wysiłków wszystkich pracowników i chciałbym ponownie skorzystać z okazji, aby podziękować za Waszą ciężką pracę, elastyczność i zaangażowanie. Jestem bardzo dumny z naszej załogi. Razem z niecierpliwością czekamy na lepsze czasy.

Dbajcie o siebie i pamiętajcie, że nie ma nic ważniejszego, niż Wasze zdrowie i bezpieczeństwo we wszystkich aspektach pracy i życia.

Lakshmi N. Mittal
Prezes i Dyrektor Generalny

➤ Wsparcie badań naukowych

Przyszłość oxfordzkiej katedry szczepień ochronnych zabezpieczona dzięki darowi w wysokości 3,5 miliona funtów



Zabezpieczenie przyszłości katedry wakcynologii na Uniwersytecie Oksfordzkim w Wielkiej Brytanii, ma ogromne znaczenie

Hojny dar w wysokości 3,5 miliona funtów od Lakshmi Mittala i jego rodziny zapewni przyszłość ważnej profesury wakcynologii na Uniwersytecie. Stanowisko, które obecnie zajmuje profesor Adrian Hill, będzie znane jako Lakshmi Mittal and Family Professorship of Vaccin-

nology w uznaniu tego wsparcia. Profesor Hill jest dyrektorem Oxford Jenner Institute, obecnie największego akademickiego centrum szczepionek na świecie. W 2014 roku profesor Hill poprowadził pierwsze badanie kliniczne szczepionki przeciwko wirusowi

Ebola w Afryce Zachodniej, rozpoczynając w ten sposób program badawczy Instytutu Jennera, którego celem było opracowanie szczepionek przeciwko patogenom powodującym epidemie. Program ten ułatwił podjęcie intensywnych prac nad szybkim opracowaniem szczepionki przeciwko COVID-19, a profesor Hill jest głównym ekspertem w procesie badań prowadzonych w Oksfordzie. Szczepionka przechodzi obecnie próby na ludziach w Wielkiej Brytanii, Brazylii i RPA.

Oprócz kierowania instytutem, profesor Hill, w ramach własnego programu badań nad szczepionkami, opracował jedną z najbardziej obiecujących, potencjalnych szczepionek przeciwko malarii, która jest obecnie poddawana testom na dużą skalę w Afryce Subsaharyjskiej. Dar rodziny Mittal, powiększony o dalsze 1,75 miliona funtów z dodatkowych funduszy Uniwersytetu, umożliwi trwałe funkcjonowanie stanowiska. Pozwoli to profesorowi Hillowi nie tylko na kontynuowanie ważnych badań, ale zapewni także, że Oxford pozostanie w czołówce ośrodków, opracowujących szczepionki dla przyszłych pokoleń.

Komentując decyzję rodziny o ufundowaniu profesury, Lakshmi Mittal powiedział: „Ten rok przyniósł sygnał ostrzegawczy dla świata pokazujący, że trzeba się lepiej przygotować na pandemię, które, jak wszyscy doświadczaliśmy, mogą spowodować ogromne zakłócenia społeczne i gospodarcze. Zawsze żywo interesowałem się opieką zdrowotną, i - podobnie jak wielu innych - z wielkim zainteresowaniem śledziłem prace nad potencjalnymi szczepionkami i terapiami na COVID-19. Po fascynującej rozmowie z profesorem Hillem moja rodzina i ja doszliśmy do wniosku, że praca, którą wykonuje on i jego zespół, jest nie tylko niezwykle, ale niezbędna, nie tylko w kontekście obecnego kryzysu, ale także innych wyzwań, z którymi możemy się zmierzyć w przyszłości. Nie można przecenić znaczenia stałych badań w tej dziedzinie i cieszymy się, że możemy wspie-

rać profesurę wakcynologii na Oksfordzie.”

Profesor Gavin Screaton, kierownik Wydziału Nauk Medycznych Oksfordu, powiedział: „Jesteśmy ogromnie wdzięczni Lakshmi Mittalowi i jego rodzinie za niezwykle hojne wsparcie w tym krytycznym momencie. Zabezpieczając przyszłość kluczowego stanowiska kierowniczego, Uniwersytet może nadal rozwijać wiodące na świecie badania nad szczepionkami i przygotowaniem do zmierzenia się z pandemią. Wyniki tej pracy będą miały znaczący wpływ na życie ludzi na całym świecie i umożliwią ludzkości jeszcze szybszą reakcję na następną globalną pandemię. Postęp nad opracowaniem szczepionki przeciwko COVID-19, która jest obecnie poddawana próbom na ludziach, dowodzi istotnego wkładu, jaki Oxford obecnie wnosi w tę dziedzinę”.

Pan Mittal i jego rodzina mają długą historię działalności filantropijnej. Obejmuje ona, w dziedzinie opieki zdrowotnej, znaczące finansowanie Centrum Medycznego dla Dzieci Mittal w Szpitalu Dziecięcym Great Ormond Street oraz ustanowienie, we współpracy z UNICEF i rządem Indii, pierwszego w historii Indii ogólnokrajowego badania na temat żywienia dzieci. W dziedzinie edukacji działalność obejmowała znaczne finansowanie Lakshmi Mittal and Family South-East Asia Institute na Uniwersytecie Harvarda oraz szeregu instytutów edukacyjnych w Indiach.

List prezesa zarządu

Szanowni Państwo,

Mimo trwającej od ponad siedmiu miesięcy pandemii Huta ArcelorMittal Warszawa pracuje w sposób rytmiczny. Nauczyliśmy się funkcjonować w tych nowych „koronawirusowych” warunkach. Wdrażamy kolejne rozwiązania, które usprawniają ochronę przed ryzykiem zakażenia – zamontowaliśmy ostatnio automatyczne dozowniki płynu dezynfekującego i bramkę do mierzenia temperatury na wartowni. Oczywiście nadal zapewniamy pracownikom wyposażenie w postaci maseczek ochronnych czy płynów dezynfekcyjnych. Hutnicy otrzymują na bieżąco informację na temat działań prewencyjnych, jakie należy podejmować.

Na jesieni stajemy przed dużymi wyzwaniami, jakie niosą planowe remonty średnie głównych wydziałów produkcyjnych: Walcowni i Stalowni. Oba miały się odbyć na wiosnę, lecz zostały opóźnione ze względu na wybuch pandemii COVID 19. Teraz zostaną przeprowadzone w taki sposób, by maksymalnie ograniczyć ryzyko zakażenia wieloosobowych zespołów, które w ciągu 4 tygodni wykonują szeroki zakres prac remontowych. Przygotowywaliśmy się do tego od wielu tygodni. Wśród dodatkowych zabezpieczeń są – zamontowane na czas remontu – kontenerowe szatnie. Zabezpieczyliśmy odrębne pomieszczenia i wejścia dla poszczególnych zespołów. Zmniejszyliśmy też liczebność osób, pracujących w jednym miejscu. Remonty średnie przy zachowaniu najwyższych standardów bezpieczeństwa zawsze stanowią duże wyzwanie organizacyjne – logistyczne. W tym roku ta operacja jest jeszcze bardziej skomplikowana.

Jak wygląda nasza sytuacja finansowa? Pierwsze półrocze 2020 roku było oczywiście dużo gorsze niż rok wcześniej. Spadła ilość zamówień, powodując na wiosnę zmniejszenie obrotów o ponad 36%. Mimo tego nie zdecydowaliśmy się na wprowadzenie tzw. postojowego i ograniczenie wynagrodzeń pracowników. Na razie



nasze wyniki utrzymują się na stabilnym, choć niskim poziomie. Nie możemy liczyć na fajerwerki także w najbliższych miesiącach, podczas których do ograniczeń, wynikających z pandemii, dochodzą przestoje remontowe. Naszym celem jest obecnie stabilna i bezpieczna praca i na tym się skupiamy, w nadziei, że przyszły rok przyniesie poprawę.

Mimo utrudnień, wynikających z pandemii COVID19, postanowiliśmy uruchomić realizację inwestycji, które zaplanowaliśmy w zeszłym roku, by ograniczyć oddziaływanie naszej produkcji na środowisko. We wrześniu podpisaliśmy kontrakt na budowę nowej chłodni, która pozwoli na znaczne ograniczenie słyszalności naszej produkcji od strony ulicy Rokokowej, gdzie powstały nowe domy mieszkalne. Rozruch nowej chłodni planowany jest na połowę przyszłego roku. To później, niż przewidywaliśmy początkowo,

ale pierwotny harmonogram zmieniła nam pandemia.

Mimo związanych z nią utrudnień w lipcu br udało nam się wykonać większość prac, polegających na doszczelnianiu dachu hali Stalowni. Prace te zostaną dokończone jeszcze w tym roku. Remont średni na Stalowni oprócz zadań standardowych obejmuje w tym roku wymianę okapu nad piecem elektrycznym. Będzie on znacznie większy. Powyższe działania ograniczą zarówno rozprzestrzenianie się hałasu, jak ewentualne wydostawanie się pyłu do powietrza.

Jakość powietrza nad Hutą jest przedmiotem wielu dyskusji. Jak wiadomo od pewnego czasu jesteśmy oskarżani o generowanie brzydkich zapachów. Przy każdym takim sygnale krążymy po terenie zakładu, szukając jego źródeł organoleptycznie, ale to mało miarodajna metoda. Postanowiliśmy więc, że oprócz regularnie wykonywa-

nych pomiarów raportowanych do WIOŚ, trzeba dodatkowo zbadać jakość powietrza nie tylko w punktach emisji, ale także bezpośrednio nad naszymi halami produkcyjnymi, wychodząc z założenia, że nad ich dachami ewentualna zawartość substancji, mogących powodować tak zwaną „odorowość”, będzie największa.

Do badania jakości powietrza zatrudniliśmy urządzenie o świetnie oddającej jego funkcję nazwie „Nosacz”. Jest to czujnik zanieczyszczeń powietrza, umieszczony na dronie i wykorzystywany do sprawdzania jakości powietrza nad różnymi obiektami. Nosacz „wachał” nasze hale produkcyjne z góry, od zewnątrz i od wewnątrz. Jego czujniki nie wykazały obecności substancji, mogących powodować nieprzyjemne zapachy. Pokazały też, że jakość powietrza nad Hutą jest dobra, lub bardzo dobra. Badania te będziemy powtarzać, a o ich wynikach informować naszych sąsiadów i władze Bielani.

Podsumowując ostatnie miesiące, mogę z satysfakcją stwierdzić, że mimo trudnej sytuacji rynkowej oraz konieczności dostosowania naszej pracy do warunków podyktowanych przez pandemię COVID19 – Huta ArcelorMittal Warszawa daje sobie radę. To zasługa jej załogi, która odpowiedzialnie i konsekwentnie dostosowała się do zmienionych warunków pracy. Bardzo dziękuję wszystkim pracownikom Huty i firm, które z nami współpracują, za ten dodatkowy wysiłek. Dziękuję także naszym partnerom społecznym, czyli organizacjom związkowym działającym w naszym zakładzie, za partnerską współpracę w tym trudnym czasie.

Wirus się zdomowił na całym świecie i wygląda na to, że zostanie z nami na dłużej. Nie wolno nam ignorować zagrożeń, które niesie. Pamiętajmy więc nadal o stosowaniu trzech prostych zasad, które pomagają powstrzymać jego rozprzestrzenianie: dystans społeczny, dezynfekcja i maseczki.

Dbajcie o siebie i swoje rodziny. Bądźcie zdrowi.

Marek Kempa



Spotkania z pracownikami firm złomiarskich

Prezes Marek Kempa od kilku tygodni odwiedza kolejne firmy, dostarczające złom do Huty ArcelorMittal Warszawa. Celem tych wizyt jest uświadomienie pracownikom, jak ważnym czynnikiem jest czystość i prawidłowy skład złomu, trafiającego do Huty.

– W ostatnich tygodniach mieliśmy w piecu elektrycznym kilka mniejszych lub większych wybuchów, spowodowanych obecnością niepożądanych elementów w złomie – mówi prezes Marek Kempa. – Postanowiliśmy porozmawiać z dostawcami i przypomnieć im, jak wielkie zagrożenie stanowią tak zwane przedmioty niebezpieczne

– np. zamknięte pojemniki wypełnione wodą lub materiały wybuchowe (niewybuchy, niewypały) – jeżeli trafią do kąpieli stalowej w piecu elektrycznym. Spowodowana przez nie eksplozja może być przyczyną nie tylko awarii, lecz wręcz kalectwa lub śmierci pracowników obsługujących piec.

– Nasz objazd stanowi kontynuację akcji szkoleniowej dla dostawców złomu, którą prowadziliśmy od ponad sześciu lat w Hucie – dodaje Daniel Byszewski, menadżer ds. handlowych ArcelorMittal Recykling Polska. – W najbliższym czasie zamierzamy odwiedzić dziesięć głównych dostawców złomu ArcelorMittal Warszawa.

Huta znaczy wolność



26 sierpnia w ratuszu odbyła się uroczysta premiera filmu „Huta Warszawa. Idziemy po wolność” przygotowanego przez Urząd Dzielnicy Bielany i Bielańską Fototekę. – Bardzo dobry film. To dokument, który pokazuje, co wtedy działo się w naszym zakładzie i naszych sercach – mówił tuż po premierze wrzuszony Jan Gutowski, jeden z inicjatorów strajku z sierpnia 1980 roku w Hucie „Warszawa”.

Film opowiada o wydarzeniach sprzed 40 lat. 28 sierpnia 1980 roku w Hucie „Warszawa” robotnicy rozpoczęli strajk solidarnościowy z robotnikami Wybrzeża. Bieda, kryzys, brak poszanowania pracy przez przełożonych i fatalne traktowanie robotników doprowadziły do buntu.

Przywódcą strajku, do którego przyłączyło się blisko 90 procent załogi, był Seweryn Jaworski. – Chodziło o godność i wolność. Widząc siebie na archiwalnych nagraniach wracając bardzo żywe wspomnienia – powiedział Andrzej Binduga, który razem z Janem Gutowskim, Jerzym Wattsonem i Adamem Szymańskim byli gośćmi honorowymi pokazu. – To ja wyłączyłem prąd na walcowni. Ale zaznaczam, że zrobiłem to dopiero po zakończeniu walcowania wytopu. Nasz strajk prowadziliśmy tak, by nie zniszczyć sprzętu, który przecież był naszą wspólną własnością – wspomina były elektryk Jerzy Wattson.

Adam Szymański z kolei mówił, że film doskonale pokazuje uczu-

cia jakie towarzyszyły hutnikom. – Byliśmy pełni energii. Chcieliśmy coś zrobić dla wspólnego dobra. I chyba to się nam udało – uśmiecha się skromnie.

Burmistrz dzielnicy Bielany Grzegorz Pietruczuk zaznaczył, że wydarzenia w zakładzie przy ulicy Kasprzycza były jednym ze schodów do wolności. – Mamy kolejne pokolenia, które nie pamiętają tamtych czasów i tego, jak wyglądało życie. Cieszę się, że ten film powstał i pokazuje prawdę. Warto pamiętać o tych wydarzeniach i o ludziach, którzy brali w nich udział. Dzięki nim żyjemy dziś w wolnym kraju – powiedział burmistrz.

Premierowy pokaz filmu odbył się w zmniejszonym gronie, zgodnie z restrykcjami, wynikającymi z pandemii COVID19. Zarząd Huty ArcelorMittal Warszawa reprezentowała dyrektor Alina Bielecka.

Film jest dostępny na You Tube i na FB Urzędu Dzielnicy Bielany:

Tekst i zdjęcia
Bartłomiej Frymura

> Historia Huty Warszawa

Rocznica strajku



W sobotę 29 sierpnia w Hucie ArcelorMittal Warszawa odbyła się uroczystość upamiętniająca strajk, który dokładnie 40 lat temu rozpoczęli warszawscy hutnicy, żeby poprzeć trwający od wielu dni protest stoczniowców na Wybrzeżu.

Pod krzyżem przy bramie głównej Huty zebrał się członkowie Stowarzyszenia Historycznego „Solidarność” Huty Warszawa a wśród nich uczestnicy tamtych wydarzeń, Andrzej Binduga, Jan Gutowski, Jerzym Wattson, Adam Szymański. Obecni byli przedstawiciele Regionu Mazowsze NSZZ Solidarność z przewodniczącym Andrzejem Kropiwnickim na czele, senator Ewa Tomaszewska, związkowcy z KM Solidarność Huty ArcelorMit-

tal Warszawa z przewodniczącym Grzegorzem Antkiewiczem i byłym przewodniczącym Lesławem Korzeniewiczem, przedstawiciele Urzędu Dzielnicy Bielany, poczet sztandarowy oraz pracownicy Huty. Modlitwę odmówili księża: Michał Kotowski i Czesław Banaszkiwicz z parafii św. Stanisława Kostki.

Adam Szymański odczytał nazwiska aktywnych uczestników strajku z 28 sierpnia 1980 roku, którzy już odeszli.

– Wspominamy dziś tamten zryw i hutników, którzy podjęli przed czterdziestu laty ryzykowną decyzję o strajku. Nie mieli pewności, czy pójść za nimi inni, wtedy kontakt między ludźmi był o niebo trudniejszy niż dziś, w dobie komunikatorów społecznych. Nie wiedzieli, jakie grożą im represje. Ryzykowali co najmniej wyrzucenie z pracy, a nawet areszt czy więzienie. Mimo to odważnie postanowili zastrajkować i wesprzeć robotników

protestujących w całej Polsce, a przede wszystkim na Wybrzeżu. Ich odwaga przyczyniła się do zmian, które doprowadziły do powstania wolnej Polski – powiedziała Alina Bielecka, która reprezentowała na uroczystości Zarząd Huty ArcelorMittal Warszawa.

Po złożeniu wienieców uczestnicy uroczystości obejrzelni wystawę fotograficzną, prezentującą 40-letnią historię Solidarności Huty Warszawa.

Certyfikat Responsible Steel™ – jest o co powalczyć

Jako pierwsza Huta w Polsce ArcelorMittal Warszawa zaczyna proces ubiegania się o certyfikat ResponsibleSteel™. To globalny standard, który ma na celu określenie zasad odpowiedzialnego wytwarzania stali dla całego sektora. Grupa ArcelorMittal jest jednym z liderów tego procesu i jako pierwsza w branży zaczęła audyty w europejskich zakładach.

Dorota Pietrzyk

beata.pietrzyk@arcelormittal.com

Przemysł stalowy jest jedną z największych branż przemysłowych na świecie. We współczesnym życiu stal jest potrzebna na każdym kroku. Jednak jej produkcja zgodna z zasadami zrównoważonego rozwoju stawia wiele wyzwań. Dyskusje o tym, jak im sprostać, doprowadziły w 2016 roku do formalnego powołania ResponsibleSteel (Odpowiedzialna Stal).

ResponsibleSteel to międzynarodowa organizacja non-profit, zrzeszająca firmy, których działalność obejmuje wszystkie części łańcucha dostaw stali, grupy społeczeństwa obywatelskiego, stowarzyszenia i inne organizacje, zainteresowane zrównoważonym przemysłem stalowym na całym świecie.

Certyfikat ResponsibleSteel™ ma dać pewność klientom oraz naszym interesariuszom na całym świecie, że stal którą wytwarzamy, została wyprodukowana w sposób odpowiedzialny, zrównoważony, z poszanowaniem zasad etyki i odpowiedzialnego biznesu na każdym etapie; od pozyskiwania surowców, poprzez procesy produkcji i zarządzanie ich wpływem na środowisko.

W ubiegłym roku proces certyfikacyjny rozpoczął się w dywizji ArcelorMittal Europe – wyroby płaskie. Na pierwszy ogień poszły zakłady w Belgii.

Teraz przyszedł czas na ArcelorMittal Europe – wyroby długie. Huta ArcelorMittal Warszawa zaczyna certyfikację jako pierwsza w Polsce. Oprócz naszej huty zaczynają ją także huty w Duisburgu oraz Beval & Differdange.

W Warszawie zaczęliśmy od samoceny – sprawdzając w poszczególnych obszarach czy i jak spełniamy wymogi certyfikatu. Różnią się one znacznie od wymogów certyfikatów systemów zarządzania (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001) które mamy od dawna. Wymogi ResponsibleSteel™ kładą nacisk na relacje ze wszystkimi podmiotami i społecznościami zainteresowanymi działalnością Huty. Kolejnym etapem będzie ocena zewnętrznych audytorów, których przyjazd planowany jest na kwiecień 2021 roku. Co będą sprawdzali?

Standard ResponsibleSteel obejmuje dwanaście zasad odpowiedzialnego pozyskiwania i produkcji stali:

Zasada 1. Kultura korporacyjna – zakłady z certyfika-

tem ResponsibleSteel są prowadzone w sposób odpowiedzialny.

Zasada 2. Systemy zarządzania społecznego, środowiskowego i zarządzania ogólnego – zakłady z certyfikatem ResponsibleSteel mają wdrożony skuteczny system zarządzania, który pozwala osiągnąć cele społeczne i środowiskowe.

Zasada 3. Zdrowie i bezpieczeństwo – zakłady z certyfikatem ResponsibleSteel chronią zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, społeczności lokalnych i innych zainteresowanych stron.

Zasada 4. Prawa pracownicze – zakłady z certyfikatem ResponsibleSteel szanują prawa pracowników i wspierają ich dobrostan.

Zasada 5. Prawa człowieka – zakłady z certyfikatem ResponsibleSteel przestrzegają praw człowieka wszędzie tam, gdzie prowadzą działalność, niezależnie od jej wielkości i struktury.

Zasada 6. Dialog z interesariuszami i komunikacja – zakłady z certyfikatem ResponsibleSteel skutecznie współpracują z zainteresowanymi stronami, otwarcie informują o kwestiach ważnych dla tych stron i naprawiają negatywne skutki, które spowodowały, lub do których się przyczyniły.

Zasada 7. Społeczności lokalne – zakłady z certyfikatem ResponsibleSteel szanują prawa i interesy społeczności lokalnych, unikają negatywnego wpływu swej działalności lub go minimalizują oraz wspierają dobrobyt społeczności.

Zasada 8. Zmiany klimatyczne i emisje gazów cieplarnianych – właściciele zakładów z certyfikatem ResponsibleSteel są zaangażowani w realizację globalnych celów porozumienia paryskiego. Zarówno certyfikowane zakłady, jak i ich właściciele korporacyjni podej-

mują działania niezbędne do potwierdzenia tego zaangażowania.

Zasada 9. Hałas, emisje, ścieki i odpady – zakłady z certyfikatem ResponsibleSteel zapobiegają i redukują emisje i ścieki, które mają niekorzystny wpływ na społeczność lub środowisko, gospodarując odpadami zgodnie z hierarchią gospodarowania odpadami i uwzględniają pełny wpływ opcji gospodarowania odpadami na cały cykl życia.

Zasada 10. Gospodarka wodna – zakłady z certyfikatem ResponsibleSteel dobrze zarządzają zasobami wodnymi.

Zasada 11. Różnorodność biologiczna – zakłady z certyfikatem ResponsibleSteel chronią różnorodność biologiczną.

Zasada 12. Wycofanie z eksploatacji i zamknięcie – zakłady z certyfikatem ResponsibleSteel minimalizują niekorzystne

społeczne, gospodarcze i środowiskowe skutki całkowitej lub częściowej likwidacji i zamknięcia zakładu



Standard ResponsibleSteel odnosi się do działających hut stali i powiązanych zakładów, które przetwarzają surowce do produkcji stali lub wytwarzają wyroby stalowe. Ale trzeba mieć świadomość, że zobowiązanie zakładu do uzyskania certyfikatu ResponsibleSteel powoduje konsekwencje nie tylko dla niego samego, ale też dla jego dostawców surowców i niektórych usługodawców, na przykład agencji rekrutacyjnych i pośrednictwa pracy (zgodnie z zasadami 4 (prawa pracy) i 3 (zdrowie i bezpieczeństwo) oraz dostawców energii i wody (zgodnie z zasadami 8 (zmiany klimatyczne i emisje gazów cieplarnianych) i 10 (gospodarka wodna)).

> Lipcowe pomiary

Drony nad Hutą badają jakość powietrza



Dawid Andrzejewski

dawid.andrzejewski@arcelormittal.com

Na początku lipca bieżącego roku wykonane zostały pomiary jakości powietrza na obszarze Huty ArcelorMittal Warszawa. Pomiary przeprowadziła firma LTA Design przy użyciu drona i czujnika poziomu zanieczyszczeń powietrza Nosacz 2. Czujnik ten jest powszechnie używany do tworzenia map smogowych lub pomiaru dymu, wydobywającego się z kominów.

Jednostka dokonywała pomiaru ilościowego substancji, które potencjalnie mogą powodować nieprzyjemne zapachy, o które ostatnio oskarżają nas niektórzy mieszkańcy okolicznych osiedli.

Dokonano pomiaru:
- chlorowodoru [HCl],
- tlenków azotu [NO_x],
- pyłów zawieszonych [PM2.5 oraz PM10],
- formaldehydu [CH₂O],
- lotnych związków organicznych
- amoniaku [NH₃].

Jednostka Nosacz 2 podczas wykonywania mapy smogowej mierzy immisję (czyli stężenie substancji w jednostce objętości powietrza), analizując pobierane próbki powietrza i zapisując wyniki w czasie rzeczywistym.

W dniu pomiarów w Stalowni produkcja szła pełną parą. Odlewana była stal na pręty żebrowane dla budownictwa. Podczas wykonywania mapy jakości powietrza za punkt odniesienia przyjęto *Index jakości powietrza*.

Co wykazały pomiary? Nosacz 2 wykrył obecność tlenków azotu [NO_x], ale była ona tak niewielka, że odpowiadała zakresom dla bardzo dobrego *Indexu jakości powietrza*.

Obecność pyłów zawieszonych [PM2.5 oraz PM10] została zareje-

strowana bezpośrednio nad budynkiem Stalowni. Na granicy obszaru huty stężenie pyłów było znacznie mniejsze, kwalifikując powietrze do dobrego i miejscami umiarkowanego *Indexu jakości powietrza*. Warto podkreślić, że większe stężenie substancji smogowych jest rejestrowane rutynowo przy ruchliwych ulicach Warszawy.

Pozostałe mierzone substancje były poniżej lub w okolicy progów wykrywalności.

Wykonane zostały również pomiary jakości powietrza wewnątrz hali stalowni. Tu – co oczywiste – stężenie pyłów było większe. Ze względu na specyfikę produkcji na hali pracownicy stalowni używają obowiązkowo masek przeciwpyłowych. Pozostałe mierzone substancje były na podobnym poziomie, jak na zewnątrz.

Wpływ produkcji stalowni na środowisko jest nie tylko stale i coraz skuteczniej monitorowany przy użyciu coraz nowocześniejszych narzędzi, takich jak drony. Podejmujemy nieustannie konkretne działania, które pozwalają go ograniczyć. Sukcesywnie skracamy czas pracy pieca elektrycznego. Oszczędzamy dzięki temu energię elektryczną i ograniczamy ilość gazów odlotowych przy zachowaniu takiego samego poziomu produkcji i jakości naszych wyrobów.

W lipcu br. rozpoczęliśmy modernizację dachu stalowni. Prace, których większość została już wykonana, polegają na doszczelnieniu dachu, co pozwoli nam dalej ograniczyć przedostawanie się pyłów z wnętrza hali na zewnątrz.

W przyszłości zamierzamy powtórzyć badania jakości powietrza przy pomocy dronów. Chcemy w ten sposób wyjść naprzeciw postulatam mieszkańców okolicznych osiedli, którzy oczekują takiej informacji. To, co robimy pokazuje, że z naszej strony mogą liczyć na pełną transparentność i współpracę.

Na jednostajną pracę w Hucie nigdy nie mogłem narzekać

Wywiad z Lesławem Korzeniewiczem, ustępującym przewodniczącym komisji międzyzakładowej NSZZ Solidarność Huty ArcelorMittal Warszawa.

Kiedy związał się Pan z Huta Warszawa?

Właściwie byłem z nią związany od zawsze. Mój Tata pracował w Hucie, wychowałem się na hutniczym osiedlu na Bielanych, skończyłem szkołę hutniczą. Po szkole, w 1977 roku zacząłem pracę w Utrzymaniu Ruchu Walcowni Grubej na Centromaskinach. Jednak po pół roku pracy w systemie czterobrygadowym, postanowiłem spróbować czegoś innego. I przez kolejnych 13 lat pracowałem w różnych zakładach i zawodach. Od kombinatu dźwigów osobowych ZREMB, po zakłady Norblina. Pracowałem w prywatnych i państwowych przedsiębiorstwach, przez pewien czas byłem nawet listonoszem. Przydatne mi to było w późniejszej działalności związkowej, gdyż poznałem różne systemy pracy np. dniówkowy, zadaniowy, akordowy, pracę w systemie jednozmianowym, dwuzmianowym, trzyzmianowym i czterobrygadowym.

W końcu wrócił Pan jednak do Huty. Jak do tego doszło?

W 1990 roku okazało się, że – jak się mówiło na naszym osiedlu – „Matka Huta wzywa”. Tak się złożyło, że byłem akurat bez pracy, a Zygmunt Pawełek potrzebował kogoś na kotłownię. Więc wróciłem do Huty. Po kilku miesiącach przeszedłem do pracy na Stalowni.

Skąd taka decyzja?

Stalownia dawała możliwość ciekawszej pracy i wyższych zarobków. Jednocześnie stawiła niemałe wyzwania. Przez pierwsze trzy lata pracowałem w piecu elektrycznym. Kiedy już się wdrożyłem w tę niełatwą pracę, zostałem przeniesiony na urządzenie VAD. Pracowałem przy jego rozruchu. Bardzo dużo się w tym czasie nauczyłem, to był dla mnie bardzo ciekawy i satysfakcyjny

okres. Bardzo dobrze wspominam czas pracy na VAD. Ale postawiono przede mną nowe zadania i skierowano mnie na urządzenie Ciągłego Odlewania Stali (COS). Poznaliśmy nową technologię, wysłano nas na dwumiesięczne szkolenie do Włoch. Przedtem pojechałem tam jako związkowiec, żeby zapoznać się z warunkami szkolenia. Kiedy już trwało, byłem więc nie tylko jego uczestnikiem, przyswajającym sobie nowe umiejętności – ale też związkowym przedstawicielem całej grupy. Czułem się za kolegów odpowiedzialny.

Czyli zamiast spokojnie pracować w znanym już obszarze, trzeba było znowu uczyć się wszystkiego od początku?

No właśnie. Na jednostajną pracę w Hucie nigdy nie mogłem narzekać. Na COS był całkiem nowy zespół pracowników, nowa technologia, trudne początki. Jak się trochę doszkoliłem w obsłudze COS, okazało się, że nie było komu pełnić funkcji kierownika i zaproponowano mi to stanowisko. Miałem ogromne wątpliwości, ale w końcu się zgodziłem. To był naprawdę trudny czas. Urządzenie było jeszcze niedopracowane, ludzie, którzy tworzyli ten zespół pochodzili z różnych obszarów huty. Było mnóstwo problemów. Chciałem wrócić na stanowisko operatora COS, ale nie mogłem odejść, dopóki nie znalazł innej osoby na stanowisko kierownika. W końcu się udało, ale powrót też okazał się niełatwy. Ludzie patrzyli już na mnie inaczej, przez tę kierowniczą funkcję straciłem trochę kolegów. Ale pracowałem dalej, szkoliłem kolejnych operatorów pulpitu i pomagałem szkolić kolejnych kierowników, którzy w tamtym okresie dość często się zmieniali. Mnie też czekały dalsze zmiany. W 2007 roku zostałem przeniesiony na LF (piecokadz) i VD.

A co z działalnością związkową?

Jako pracownik Stalowni cały czas działałem w związku zawodowym Solidarność. Byłem przewodniczącym na wydziale. Ale nie myślałem o tym, by zostać przewodniczącym związku. Po śmierci Jacka Gąsiorowskiego szukano kandydata na Jego miejsce. W wyborach na pełniącego obowiązki do czasu Walnego Zebrania Delegatów kandydat, którego ja popierałem, przegrał, dlatego też podczas wyborów, pomimo że nie planowałem tego, postanowiłem zgłosić swoją kandydaturę i we wrześniu 2009 roku zostałem wybrany Przewodniczącym Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Huty Warszawa.

Kolejna zmiana w życiu?

No tak, znowu musiałem się uczyć wszystkiego od początku. Zaczynałem w trudnym czasie – w 2009 roku był środek kryzysu gospodarczego. Potem był kolejny w 2011 roku. Trzeba się było nauczyć jak prowadzić negocjacje, szkolić się nieustannie. Potem doszło uczestnictwo w Europejskiej Radzie Zakładowej. Emocje i adrenalina towarzyszyły mi cały czas. Nie znałem języków, nie prze-padałem za podróżami. Ale uczestnictwo w ERZ dawało dostęp do szerszej informacji, warto było to wykorzystać.

W 2011 roku zaczęliśmy tworzenie nowego układu zakładowego. Jako związkowcy włożyliśmy w to dużo pracy. Negocjacje, czasem bardzo trudne, trwały wiele miesięcy. Jednak warto było, bo stworzyliśmy dobry układ zakładowy, lepszy niż w wielu innych zakładach. Trzeba przyznać, że współpraca z zarządem była cały czas bardzo dobra.

W 2013 zaangażowaliśmy się w walkę z oszustwami na rynku prętów żebrowanych. Powodowały

one ogromne straty w polskich hutach, ponieważ wyroby te sprzedawano z zagranicy i sprzedawano w Polsce przez podstawione firmy z pominięciem podatku VAT, czyli oferując ceny niższe o 20% od polskich producentów. Dzięki współpracy całego hutnictwa, rządu, a także zaangażowaniu strony związkowej problem ten został rozwiązany w 2014 roku, kiedy wprowadzono mechanizm tzw. odwróconego VAT.

Pełnił Pan funkcję przewodniczącego komisji międzyzakładowej przez 11 lat. Jakie wydarzenia utkwiły panu najbardziej w pamięci?

Oczywiście było parę rzeczy dużych, takie jak te, o których już wspominałem. Ale najbardziej cieszyłem się, gdy udawało mi się rozwiązać jakiś problem szeregowego pracownika. Kiedy mi za to dziękował, zawsze myślałem, że warto było działać jako związkowiec. W takich chwilach ma się poczucie, że ta praca naprawdę ma sens.

Bardzo mnie cieszy, że w czasie całej mojej kadencji jako przewodniczącego nie było żadnego wypadku śmiertelnego. To oczywiście nie moja zasługa, ale starałem się współpracować ze wszystkimi odpowiedzialnymi za BHP w Hucie, a szczególnie ze społecznymi inspektorami pracy, robiąc wszystko, żeby nie dochodziło do wypadków. Bałem się zawsze, że gdyby doszło do takiego nieszczęścia, będę miał wyrzuty sumienia, że czegoś nie dopilnowałem.

Starałem się też dbać o pamięć o historii naszego związku. Solidarność powstała 40 lat temu na skutek wielkiego zrywu społecznego, w którym aktywną rolę odegrała załoga Huty Warszawa. Ja pamiętam rok 1980 jako coś, co niedawno wydarzyło się w moim życiu. Ale dla młodych pracowników Huty



to już prehistoria, wielu z nich nie było jeszcze na świecie. Trzeba więc dbać o pamięć tej historii. Dlatego tak mi zależało na powstaniu wystawy, która przy bramie głównej pokazuje na unikalnych zdjęciach, wykonanych w większości przez Adama Szymańskiego, historię narodzin Solidarności w Hucie Warszawa i działania Związku w latach transformacji ekonomicznej, kolejnych kryzysów i wyzwań, z którymi musiała się mierzyć załoga Huty.

Chcę podziękować osobom, które bardzo mnie wspierały w mojej pracy jako przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej NSZZ Solidarność. Zawsze będę wspominał niezjącego już Wojtkę Sadowskiego. Nie zawsze się zgadzaliśmy, ale zawsze mnie wspierał i był bardzo lojalny. Angażował się

w działalność społeczną nawet gdy był już inwalidą. Po Jego śmierci poczułem, że zostałem sam. Ludzie młodzi obecnie nie chcą się angażować w działalność społeczną. Moim zdaniem to wielki problem. Dlatego, nie czekając do końca kadencji w 2023 roku postanowiłem przejść na wcześniejszą emeryturę.

Ale tak do końca nie zrywa Pan z Huta i z działalnością społeczną?

Z Huta jestem bardzo silnie związany i będę nadal brał udział w pracach komisji Międzyzakładowej NSZZ Solidarność. Pozostaję delegatem Komisji Trójstronnej ds. hutnictwa i członkiem prezydium Krajowej Sekcji Hutnictwa. Będę także aktywnie działał w kole emerytów i rencistów.

> Audyt zintegrowanego systemu zarządzania

> Wychodzimy naprzeciw oczekiwaniom mieszkańców

Nowa norma ISO 45001 zastąpiła OHSAS 18 001



Audytory TÜV Rheinland na Stalowni

Jarosław Szablowski

jaroslaw.szablowski@arcelormittal.com

W lipcu Huta ArcelorMittal Warszawa przeszła audyt zintegrowanego systemu zarządzania BHP, ochroną środowiska i zarządzania energią. Przeprowadzony został przez firmę TÜV Rheinland. Audyt przebiegł pomyślnie – uzyskaliśmy certyfikat ISO 45001 na najbliższe trzy lata.

Pod kątem systemu BHP tego- roczny audyt był bardzo ważny, ponieważ nasz system został już certyfikowany w oparciu o nową normę ISO 45 001, która zastąpiła dotychczasową normę OHSAS 18 001, wg której Huta była certyfikowana przez ostatnie 12 lat.

Nowa norma ISO 45 001 przynosi nowe podejście do zarządzania BHP, charakteryzujące się m.in. następującymi cechami:

- Ujednoczenie struktury normy, uwzględniające wspólny układ względem innych norm (kompatybilność), które posiadamy np. ISO 9001, ISO 14001
- Wymóg, aby organizacja monitorowała wewnętrzne i zewnętrzne czynniki, które mogą mieć wpływ na działalność organizacji i jej BHP np. nowe technologie.
- Zostaje wprowadzone pojęcie „kontekstu organizacji”. W rozu-

mieniu normy składają się na niego elementy i czynniki, tworzące otoczenie zewnętrzne i wewnętrzne względem organizacji np. związki zawodowe, firmy sąsiadujące, zagrożenie epidemiologiczne.

- Organizacja powinna określić zainteresowane strony, które są istotne z punktu widzenia systemu zarządzania BHP. Istotne jest również określenie potrzeb i oczekiwań osób pracujących jak i innych – ten zapis normy wyraźnie wskazuje na większy udział niż dotychczas czynnika społecznego, tj. pracowników, w zarządzaniu BHP. Przejawia się to np. w ich czynnym uczestnictwie w spotkaniach BHP czy audytach na różnych szczeblach organizacji, we współudziale w opracowywaniu nowych instrukcji, procedur czy planów działań, szkoleń, ćwiczeń ratowniczych, testowaniu nowych środków ochrony osobistej i zbiorowej.

Oprócz ważnej roli czynnika społecznego bardzo istotnym elementem nowej normy jest to, że kładzie ona duży nacisk na rolę, którą odgrywa kierownictwo firmy w systemie zarządzania. Wymagania ISO 45 001 akcentują jego wyraźne przywództwo oraz zaangażowanie w zarządzanie obszarem bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ograniczamy hałas - nowa chłodnia za 2 miliony złotych

We wrześniu 2020 Huta ArcelorMittal Warszawa podjęła opóźnione prace, związane z przeniesieniem chłodni obróbek cieplnych wraz z jej jednoczesną modernizacją.

Artur Gierwatowski

artur.gierwatowski@arcelormittal.com

Obecna chłodnia wraz z pompownią znajdują się w pobliżu granicy naszej działki, sąsiadującej z zabudowaniami ulicy Rokokowej. Ich lokatorem przeszkadzały odgłosy pracy chłodni i szum wody w instalacji.

Huta ArcelorMittal Warszawa, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom mieszkańców, podjęła decyzję o zrealizowaniu inwestycji o wartości 2 milionów złotych, polegającej na zmianie lokalizacji chłodni i jej posadowieniu po północnej stronie wydziału Wykańczalni. Jest to miejsce oddalone od granic terenu Huty. W nowej lokalizacji chłodnia będzie dodatkowo osłonięta budynkami Wykańczalni, które będą stanowiły naturalną osłonę akustyczną. Kierownikiem projektu jest Leszek Moskal.

Kontrakt na dostawę oraz posadowienie chłodni wraz z układem

pompowym i przynależnymi instalacjami wewnątrz hal produkcyjnych został podpisany. Do końca roku 2020 zostanie dostarczona chłodnia, a z końcem drugiego kwartału 2021 roku nasz partner zobowiązał się zakończyć prace instalacyjne. Przełączenie układów powinno nastąpić nie później, niż w końcu lipca 2021r.

To trochę później, niż zakładaliśmy pierwotnie, jednak sytuacja epidemiczna związana z COVID-19 i duża niepewność na rynku stali spowodowała, że podpisanie kontraktu się opóźniło.

Projekt jest jednym z kilku realizowanych w ramach przyjętej przez ArcelorMittal Warszawa strategii inwestycji środowiskowych. Cały czas trwa realizacja prac związanych ze zwiększeniem bufora Canopy Hood nad piecem elektrycznym oraz prace związane z doszczelnieniem hali Stalowni.

Pracujemy cały czas

Alina Bielecka

alina.bielecka@arcelormittal.com

Nagłe pojawienie się epidemii COVID-19 spowodowało z dnia na dzień trudności w funkcjonowaniu wszystkich zakładów pracy. Właściwie każdy zetknął się w najlepszym przypadku ze zmianą warunków, w jakich pracuje. Huta ArcelorMittal Warszawa od początku pojawienia się pierwszego przypadku zakażenia COVID19 w Polsce kontynuowała nieprzerwanie pracę. Na gorąco podejmowaliśmy działania, by zabezpieczyć naszych pracowników przed potencjalnym zagrożeniem.

Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, są - jak zwykle - najważniejsze. Do wszystkich działań i wydziałów dostarczyliśmy (na początku z niemałymi kłopotami) i nadal dostarczamy środki ochrony. Pracownicy stale mają zapewnione środki higieny i dezynfekcji oraz instrukcje, dotyczące zachowania profilaktyki i podstawowych zasad higieny. We wszystkich kanałach komunikacyjnych, funkcjonujących w firmie (intranet, ekrany TV, Jedyndka, maile, plakaty, tablice informacyjne) na bieżąco przekazywane są aktualne zalecenia i komunikaty służb sanitarnych. Wdrożone zostały procedury niezwłocznego działania w przypadku zgłoszenia osoby potencjalnie zarażonej koronawirusem, która przebywa w miejscu pracy.

Korporacja przygotowała szereg materiałów i wskazówek, prezentowano dobre praktyki. Dywizja Wyrobów Długich uruchomiła specjalną infolinię i skrzynkę pocztową dla pracowników ArcelorMittal, gdzie można było zadać pytanie lub zgłosić problem dotyczący Covid-19 (COVID19-FAQ-LE@arcelormittal.com).

W Hucie szybko zapadła decyzja o zamianie spotkań w salach na wirtualne. Weszliśmy w system pracy zdalnej dla osób, dla których było to możliwe. Tu także początki były bardzo trudne. Tylko dzięki dużej pomocy samych pracowników i zaangażowaniu działu IT, udało się utrzymać ciągłość w obsłudze procesów administracyjnych, księgowych, zakupowych, jakościowych, itd. Brakowało sprzętu i mocy przerobowych działu IT.

Równolegle wprowadziliśmy rotacyjny system pracy, ograniczając liczbę pracowników przebywających jednocześnie w budynku.

Na halach produkcyjnych tego nie udało się zrobić. Tam pracownicy codziennie stawali do pracy. W marcu i kwietniu absencja wzrosła o kilka procent. Mimo to, produkcja przewidziana w planie została wykonana. Liczba zamówień zmniejszyła się, zmienił się portfel. Pojawiło się więcej zamówień na stale zwykłe, mniej na jakościowe. Obroty spadły.

Za wytrwałą pracę w trudnym okresie i w trudnych warunkach pracownikom należą się wyrazy uznania i podziękowania.

Co dalej?

Pandemia trwa, w ArcelorMittal Warszawa do odwołania wstrzymane zostały prawie wszystkie służbowe delegacje krajowe i zagraniczne, ograniczony został udział pracowników w krajowych konferencjach i szkoleniach. Nieliczni pracownicy biorą udział w szkoleniach on-line z aktualizacji prawnych, niektórzy byli już na stacjonarnych. Brak kierowców suwnic i kończą się uprawnienia sprawiły, że wystąpiliśmy indywidualnie do Urzędu Dozoru Technicznego o zorganizowanie dla nas stacjonarnych egzaminów z obsługi suwnic (w tym specjalistycznych) i dla hakowych. Już dwie takie sesje miały miejsce. Wkrótce zdalne szkolenia i egzamin, na zdobycie uprawnień energetycznych.



Egzamin na powietrzu ze względu na normy sanitarne.

Ku rozczarowaniu wielu pracowników nadal zablokowana jest karta Multisport. To wynik namysłu zarządu. Niekonieczne zamykanie się w małych przestrzeniach z przypadkowymi osobami oznacza nadmierne narażenie się na ryzyko zakażenia. Wiemy, że grupa pracowników z tym się nie zgadza. Rozumiemy to, ale unikanie ryzyka uznajemy za ważniejsze.

Nadal ograniczony jest ruch po biurówcu. Biuro Personalne korespondencję przyjmuje do skrzynek, restauracja do końca września wydaje posiłki na wynos. Globalne inicjatywy korporacji, jak Dzień BHP w kwietniu, Tydzień Nauki w czerwcu czy obecny Tydzień Zdrowia - miały symboliczny charakter. W założeniach imprezy te opierały się na wydarzeniach, w których bierze udział maksymalnie dużo osób. Stoi to w całkowitej sprzeczności z wytycznymi epidemiologicznymi. To tylko kilka przykładów pokazujących, jak epidemia wyphyła na nasz sposób funkcjonowania.

Kiedy spojrzeć globalnie na pracodawców w Polsce, z dostępnych ankiet wynika, że większości udało się przetrwać ten najtrudniejszy okres. Poszczególne sektory używały rozmaitych narzędzi i form wsparcia. Nie doszło do drastycznych redukcji zatrudnienia. Najbardziej ucierpiały małe firmy usługowe, bazujące na bezpośrednim kontakcie z ludźmi. Co ciekawe, ogółem sektor produkcyjny w Polsce podniósł zatrudnienie.

My także cały czas przyjmowaliśmy do pracy pojedyncze osoby. Huta ArcelorMittal Warszawa właściwie nie stosowała tzw. postojowego, chociaż podpisaliśmy stosowne porozumienie z organizacjami związków zawodowych, na wypadek masowego i długotrwałego braku pracy. Dobra współpraca z naszymi związkami, szczególnie w trudnym okresie, okazała się dużym wsparciem. Nie zdecydowaliśmy się na ograniczenie wymiaru etatu, a co za tym idzie wynagrodzeń pracowników, choć wprowadzone przepisy dawały taką możliwość (maksymalnie o 20%). Z uwagi na znaczący, bo aż 36% spadek obrotów na wiosnę - w stosunku do analogicznych miesięcy roku ubiegłego, firma otrzymała dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników za 3 miesiące. Wypełniamy wnioski, przekazujemy wymagane dane dotyczące firmy i pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami finansowymi i RODO.

Przed nami duże wyzwania organizacyjne - remonty średnie: Walcowni, potem Stalowni. Zespoły odpowiedzialne za ich przygotowanie wraz z działem BHP już od kilku tygodni pracują nad dodatkowymi zabezpieczeniami, np. wykorzystaniem kontenerowych szatni, odrębnych pokoi i wejść, utworzeniem mniejszych grup, pracujących w jednym miejscu.

Bezpieczny powrót do pracy

Nie da się stale funkcjonować w zamknięciu i izolacji. Musimy nauczyć się żyć z wirusem COVID19. Część firm już podjęła decyzję o powrocie, przynajmniej częściowym, do pracy, inne jeszcze się przygotowują. My ogłosiliśmy, że od drugiego tygodnia września oczekujemy wszystkich pracowników na stanowiskach. Możliwe jest indywidualne kierowanie na pracę zdalną w uzasadnionych przypadkach.

Lekarze i eksperci podkreślają, że są trzy filary minimalizowania zakażeń. To zachowywanie dystansu społecznego 1,5-2 m, osłona ust i nosa oraz dezynfekcja. To niezbędna prewencja, istotna zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodo-



Montaż szatni kontenerowej.

wym. Niezwykle ważna jest też samoocena i samokontrola pracowników - każdy powinien mieć świadomość, jakie objawy są charakterystyczne dla COVID19 i co powinien zrobić, jeśli zauważy je u siebie.

Wkrótce pojawią się przy głównych wejściach automatyczne dozowniki płynu dezynfekującego, jest już bramka do mierzenia temperatury przy recepcji obok koło-

wrotu. Szukamy nowych metod na dezynfekcję powierzchni poprzez pokrywanie ich środkami zabezpieczającym. Pracownicy biur otrzymają maseczki wielokrotnego użytku do samodzielnego prania, co stanowi bardziej ekologiczny sposób na ochronę. Ważne są procedury - to ona pozwoli odpowiednio i szybko zareagować, kiedy pojawi się potencjalne zagrożenie.



Obowiązkowy pomiar temperatury.



Wspomnienia

Mówią pracownicy: Grażyna Domańska

W Hucie przepracowałam 44 lata i sześć miesięcy. Po ukończeniu Liceum Ogólnokształcącego i zdaniu matury chciałam od razu pracować w Hucie Warszawa. Namawiał mnie do tego mój tata, który był tu zatrudniony, co prawda nie na produkcji tylko w straży przemysłowej, ale bardzo cenił i szanował Hutę jako zakład pracy. Był z niego dumny. W tamtych latach, dzieci chwaliły się mówiąc „A mój tata pracuje w Hucie!”. To było coś. W Hucie pracowała potem duża część mojej rodziny: siostra, brat, mąż i szwagier. Mieszkaliśmy na hutniczym osiedlu, przy ul. Duracza.

Zaczynałam w księgowości materiałowej. Moim szefem był pan mgr Grzyb. Potem przeniesiono mnie do działu kosztów, ale ta księgowość materiałowa właściwie szła za mną przez wszystkie lata pracy. Już pracując, skończyłam dwuletnie studium ekonomiczne. Na początku mojej kariery w Hucie miałam niedługi epizod produkcyjny. Przez ok 1,5 roku pracowałam na Ciągarni. Byłam młodą dziewczyną, bez żadnego doświadczenia w przemyśle. Kole-dzy z Ciągarni zorientowali się dość szybko, że trochę boję się suwnic. Robili mi więc żarty, wyjeżdżając nad moją głową suwnicą, kiedy najmniej się tego spodziewałam. Ja reagowałam przestraszona miną, więc mieli z tego zabawę. Ale w sumie to były dość niewinne i dobrośliwe żarty.

Właściwie całe moje zawodowe życie w Hucie przebiegało w bardzo dobrej atmosferze. Spotykałam się z życzliwością zarówno koleżanek i kolegów, jak i przełożonych. Pracując w księgowości materiałowej miałam wiele kontaktów z pracownikami magazynów i produkcji, w większości z mężczyznami. Nigdy nie czułam się traktowana gorzej ze względu na to, że jestem kobietą. Czułam zawsze ich życzliwość, byli bardzo grzeczni, mili, okazywali mi swój szacunek. Czasem oni pomagali mnie, czasem ja im. Tak jest do tej pory - gdy spotykam młodych pracowników, zawsze witają mnie z uśmiechem.

W 1980 roku, w czasie sierpniowych strajków, byłam na urlopie wychowawczym, więc nie uczestniczyłam w tych wydarzeniach. Mieszkaliśmy u teściów na Bemowie, a byliśmy zameldowani u moich rodziców na Bielanych. Z rodzicami mieszkała wtedy moja siostra z mężem i dziećmi. Pamiętam, że pewnego dnia, wczesnie rano pojawiła się milicja w domu moich rodziców na Bielanych. Zaczęli przesłuchiwać męża siostry, który nie był związany z Hutą. Kiedy go wylegitymowali okazało się, że szukają Marka Domańskiego, czyli mojego męża. Okazało się, że w czasie strajku w Hucie robiono ludziom zdjęcia, potem tych ludzi szukali. Mąż był pracownikiem Ciągarni i szeregowym członkiem Solidarności, może właśnie takich chcieli przesłuchać.



Kiedy zaczynałam pracę w księgowości materiałowej używaliśmy wielkich maszyn liczących Askota. Potem dokumenty przekazywane były pracownikom, którzy wprowadzali dane do ogromnych komputerów Odra.

W kosztach produkcji rozliczałam najpierw W02 (wydział remontowo mechaniczny). W tamtym czasie w naszym dziale pracowało ok. 30 osób. Do czasów współczesnych dotrwały dwie: ja i Bogusia Oszkiel.

Pod koniec lat '80, po redukcji zarobków, sporo osób odeszło z Huty. Odszedł też mój mąż i szwagier. Ja zostałam.

Po prywatyzacji Huty mieliśmy coraz więcej szkoleń, przyspieszyła komputeryzacja. Zawsze byłam chętna do nauki, brałam udział we wszystkich kursach.

Pod koniec lat '90 w moim życiu zawodowym zaczął się trudny okres, pełen obaw. Po zlikwidowa-

niu W02 rozliczałam Walcownię Zimnej Taśmy. Kiedy ta została zamknięta, zaczęłam rozliczać Walcownię Grubą i Zgniatacz. Ale ten wydział też zamknięto, a ja trafiłam na Ciągarnię. Po pewnym czasie ona też została zlikwidowana. Bałam się, czy utrzymam pracę. Co prawda po prywatyzacji nie było zwolnień masowych, nie pamiętam jakichś dramatów, ludzie głównie odchodzili na emeryturę lub brali odprawy. Redukcja zatrudnienia była stopniowa. Ale ja chciałam nadal pracować w Hucie. Uratowała mnie znajomość księgowości materiałowej.

Kiedy moją przełożoną była Iwona Osowska, we współpracy z działem IT i wydziałami produkcyjnymi została wdrożona do systemu AS 400 rozliczanie wybraków. Nauczyłam się go obsługiwać. I myślę, że dzięki temu zachowałam pracę. Potem wdrożono SAP. Iwona Osowska była dobrą przełożoną, która umiała docenić moją pracę.

Uczono mnie od początku, że w księgowości praca jest mierzalna, dokładna i odpowiedzialna. Wymaga cierpliwości i spokoju. Okazało się, że oprócz tego przodają się otwarta głowa i chęć do opanowywania nowych umiejętności, obsługiwanie nowych systemów.

Wspominając te wszystkie lata przepracowane w tym samym zakładzie, ale pod pięcioma różnymi

nazwami i ze zmieniającymi się co kilka lat właścicielami oraz prezesami uważam, że Huta zmieniła się bardzo, ale na lepsze. Jest nowoczesna i zadbana. Bardzo doceniam decyzję prezesa Henryka Hulina, który zadbał o porządek i estetykę. Są miejsca w Hucie, które wyglądają jak park. Myślę, że to ma znaczenie dla załogi.

Denerwują mnie ludzie, którzy zaczynają narzekać na naszą obecność na Bielanych. Oni od niedawna tu mieszkają, a Huta daje pracę ludziom od pokoleń. Trzeba pamiętać o tym, że taki zakład jak Huta daje stabilne miejsca pracy i płaci podatki, z których są finansowane różne inwestycje potrzebne mieszkańcom Warszawy.

Mimo iż od pięciu lat jestem na emeryturze, dalej współpracowałam z Hutą. Nie mogłam się zdecydować na rezygnację z aktywności zawodowej. Zawsze lubiłam swoją pracę i uważam, że to jest ważne, przecież w pracy spędzamy większość naszego życia. Teraz chcę się poświęcić bardziej rodzinie - najważniejszy jest mój wnuk. Będę też miała więcej czasu na pielęgnowanie kwiatów na działce i na czytanie, które też bardzo lubię. Ale chcę nadal być aktywna. Myślę, że mój Tata byłby ze mnie dumny, że przepracowałam w Hucie prawie pół wieku. Ja też mam z tego satysfakcję.

Drużyna Ratownicza po nowemu

Drużynę Ratowniczą utworzono w Hucie osiem lat temu. Teraz chcemy ją zreorganizować i usprawnić. Rusza też nowa rekrutacja.

Dlaczego powstały drużyny ratownicze? Chodziło o to, by na miejscu w Hucie były zawsze obecne osoby przygotowane i wyposażone do tego, by w razie wypadku, szybko zapewnić pomoc przedmedyczną poszkodowanemu, w oczekiwaniu na przyjazd pogotowia ratunkowego.

Początkowo utworzono 4 brygady, w każdej było po 4 ratowników, tak aby na każdej zmianie był zespół osób gotowy do niesienia pomocy – opowiada Anna Malczewska, która w latach 2012 – 2020 była koordynatorem Drużyny Ratowniczej. – Po pewnym czasie zlikwidowano drużynę, składającą się z osób zatrudnionych w biurze oraz zmniejszono liczebność członków drużyn z 4 do 3 osób. Anna Malczewska podkreśla, że wszyscy pracownicy tworzący drużynę, byli zawsze bardzo zaangażowani, otwarci i dobrze wyszkoleni. Przymierzając szkolenia z udzielania pierwszej pomocy były organizowane regularnie, głównie w formie ćwiczeń praktycznych.

Ponieważ część osób, które tworzyły drużynę odeszła, postanowiliśmy zrobić dodatkową rekrutację i przyjąć do grona naszych wewnętrznych ratowników nowych pracowników produkcji – mówi

Jarosław Szabłowski, kierownik BHP i ochrony. – Chcemy, żeby na każdej zmianie zawsze byli obecni ludzie, którzy umieją natychmiast udzielić pierwszej pomocy. Nadal będą 4 drużyny będą dyżurować w ruchu zmianowym, a każda będzie liczyła po 3 osoby. Ale chcemy też utworzyć grupę rezerwową, składającą się z osób, które w razie potrzeby zastępstwa będą gotowe do działania.

Jarosław Szabłowski planuje też uzupełnienie i uaktualnienie wyposażenia, z którego korzystają ratownicy niosąc pomoc. Podkreśla też, że jest szansa na uaktualnienie także wysokości dodatku, który otrzymują członkowie Drużyny Ratowniczej.

– Spoczywa na nich dodatkowa odpowiedzialność, bo podczas wykonywania swojej pracy muszą być gotowi, by reagować na ewentualny sygnał o konieczności udzielenia komuś pomocy. Bardzo zachęcam do udziału w drużynie. To okazja, by wiele się nauczyć, zyskać prawdziwe umiejętności niesienia pierwszej pomocy, które mogą się przydać nie tylko w pracy. Zainteresowanych proszę o zgłaszanie się do mnie telefonicznie (tel: 8670), mailowo: jaroslaw.szablowski@arcelormittal.com albo osobiście do działu BHP.



Ćwiczenia Drużyny Ratowniczej.

> Tak rozpoczął się stajk 1980

4 dni z 35 lat pracy w Hucie „Warszawa”

Jerzy Wattson 28 sierpnia 1980 roku był jednym z elektryków, którzy wyłączyli urządzenia Walcowni Średnio-drobnej. Tak rozpoczął się strajk solidarnościowy pracowników Huty „Warszawa” z robotnikami Wybrzeża.

Jerzy Wattson: W Hucie „Warszawa” pracowałem jako elektryk Utrzymania Ruchu na Walcowni Średnio-drobnej już od 14 lat. Kiedy zaczynałem pracę, w 1966 roku, Walcownia Średnio-drobna była w końcowej fazie budowy i przygotowywana do rozruchu. Po wstępnym rozruchu w grudniu 1968 roku podzielono nas na brygady nadzorujące konkretne rejonu walcowni. Ja byłem w brygadzie „A” odpowiedzialny za rejon załadowczy. Moim mistrzem był Janusz Chęłmiński.

W sierpniu 1980 roku wszyscy mówili już o strajkach, które wybuchły w całej Polsce. Ale oficjalne media prawie o nich nie informowały. Pojawiały się tylko sporadyczne informacje o „nieplanowanych przerwach w pracy”. Pracownicy Huty „Warszawa” wiedzieli, że w Gdańsku strajkuje stocznia. Czekaliśmy na informacje, ale nie było o nie łatwo. W Gdańsku władze wyłączyły telefony.

28 sierpnia przyszedłem do pracy o 14, na drugą zmianę. Pracowaliśmy normalnie. Ok 18:00 wysłano mnie do usunięcia usterki w rejonie załadowczym. Kiedy wróciłem po części zamienne, koledzy powiedzieli mi, że Seweryn Jaworski właśnie odczytał przez głośno-mówiącą apel, wzywający nas do strajku solidarnościowego ze strajkującymi stoczniovcami Wybrzeża. Postanowiliśmy, że będziemy strajkować aż do zawarcia porozumienia. Ale wszyscy, z Sewerynem na czele,

mieliśmy także na uwadze dobro Huty. Nie chcieliśmy dopuścić do zniszczenia urządzeń, czuliśmy się za nie odpowiedzialni. „To jest nasz chleb”, mówił Seweryn.

Chwilę po podjęciu decyzji o strajku pojawił się brygadzysta walcarek, mówiąc, że w piecu jest ważny wsad do odwalcowania. Działaliśmy rozsądnie. Zdecydowaliśmy, że tego ważnego materiału nie można zniszczyć, trzeba odwalcować wszystko, co było na ruszcie załadowczym. Ja miałem dopilnować, żeby tylko ten wsad został załadowany do pieca, a potem wyłączyć maszyny. Pamiętam, że Zbyszek Mutrynowski mnie ostrzegł, żebym uważał, bo brygadzysta będzie chciał wepchnąć kolejną partię wsadu innego wytopu. Ale mu się nie udało. Jak tylko z rusztu ostatnie kęsy przesunięto na samotok doprowadzający do pieca, wyłączyłem rejon załadowczy.

Wróciłem na walcarki, gdzie na informację o tym, jak długo będzie jeszcze trwało walcowanie, czekał Seweryn Jaworski. Między 20:00 a 20:15 wyłączyliśmy kolejno wszystkie urządzenia. Potem spotkaliśmy się, żeby ustalić, co dalej robimy. Nie wiedzieliśmy jak się zorganizować. Seweryn mówił, że po zabezpieczeniu urządzeń musimy stworzyć komitet strajkowy. Jak? Ilu ma w nim być ludzi? „Zdecydujcie sami” – powiedział. Decyzja była błyskawiczna: do komitetu strajkowego wybrani będą przed-

stawiciele lub mężowie zaufania z każdego rejonu i na każdej zmianie. Rozpoczął się wiec przy kantarze mistrza zmiany i stołowiec na hali wykańczalni. Ktoś przyniósł „Sztandar Młodych” – jedyną gazetę, która wydrukowała 21 postulatów ze Stoczni Gdańskiej. Seweryn je odczytał, pytając, czy się z nimi zgadzamy. Zgadaliśmy się. Trzeba było zapisać nazwiska ludzi wybranych do komitetu strajkowego wydziałowego a także nasze wydziałowe postulaty, które zaczęliśmy formułować. Ale nie mieliśmy na czym – nie było papieru, więc Andrzej Gibson zaczął to wszystko spisywać w księdze raportowej.

Pojawili się przedstawiciele kierownictwa Huty: Z-ca Dyr Krzysztof Bielecki, Przewodniczący Związków Zawodowych Hutników Edward Płusa i Sekretarz Partii Józef Pacuł. Byli zdenerwowani, a Pan Dyrektor trochę wystraszony. Przy każdej próbie zabrania przez nich głosu reagowaliśmy gwizdami i okrzykami, co spowodowało to, że przestali żądać przerwania strajku. Seweryn powiedział, że gdy przyłączy się więcej wydziałów przekazemy rezolucję do dyrekcji. Dozór techniczny zachowywał się bardzo spokojnie, prosząc tylko, żeby pilnować urządzeń przed dewastacją. Nie musieli mówić, sami to wiedzieliśmy.

O strajku trzeba było zawiadomić resztę Huty. Ja pobięgam na Walcownię drobną. Wpuścili mnie na mostek sterowniczy walcarek i przez głośno-mówiącą powtórzyłem 3 razy, że na „średniej” jest strajk solidarnościowy z Wybrzeżem, żeby się przyłączyli i przystali swoich delegatów na W48. Potem wróciłem na wydział.

Podjęliśmy decyzję, że zostajemy na noc. Tylko te osoby – głównie kobiety – które miały dzieci pod opieką, oraz te co muszą wrócić do domu. Przyszła zmiana B nocna. Mistrzem elektryków był Jan Woźniakowski. Pamiętam, że nawet się ucieszył na wiadomość o strajku. Zaczęli przychodzić koledzy z innych wydziałów. Z Ciągarni przyszli



Stoją od lewej: Karol Szadurski, Andrzej Szymański, Antoni Herman, Seweryn Jaworski, podpisuje dyr. Adam Żurek, klaszcze po prawej i sekretarz Komitetu Fabrycznego PZPR Huty Warszawa Józef Pacuł.

Wojtek Marlikowski, Andrzej Szymański, Antoni Herman. Z W47 Waław Skudniewski i Jan Majkowski. Wspólnymi siłami na kawałku dykty namalowaliśmy zawiadomienie o strajku. Koledzy je zaniesli pod bramę główną, tam, gdzie teraz stoi krzyż, żeby wchodzący do pracy hutnicy mogli tę informację od razu zobaczyć, przeczytać i przyłączyć się do strajku.

Postanowiłem zostać jeszcze na ranną zmianę. Powiadomiłem o strajku i wszystkich wydarzeniach kolegów z warsztatów elektronicznego i elektrycznego.

W piątek 29 sierpnia powstał Zakładowy Komitet Strajkowy Huty „Warszawa”, który przekazał Dyrekcji rezolucję – pierwszy dokument strajkowy.

W sobotę 30 sierpnia Dyrekcji Huty przedstawiono nasze wewnętrzne postulaty, dotyczyły one głównie warunków pracy i wynagrodzeń. Ja postulo wałem między innymi, żeby zrównać płacę pracowników Utrzymania Ruchu z płacą pracowników Produkcji.

W niedzielę 31 sierpnia powiadomiono mnie, że na terenie Huty, będą odprawione msze święte. Uczestni-

czyłem w drugiej mszy o 14:00, którą celebrowali ksiądz. Kołodziej, ksiądz. Ciapała i ksiądz Jerzy Popiełuszko.

Czekaliśmy w Centralnym Laboratorium na informację z dyrekcji i powrót naszej delegacji z Gdańska.

Około północy Karol Szadurski przedstawił nam stanowisko kierownictwa Huty wobec postulatów przedłożonych przez Zakładowy Komitet Strajkowy oraz sposób i termin ich realizacji. Zostało to zaakceptowane dużą większością głosów.

Wróciła delegacja z Gdańska. Andrzej Szymański relacjonował, że 1 września będzie koniec strajku, bo zostały zawarte porozumienia i my też mamy zakończyć strajk. Na Sali Laboratorium zawrzało. Jak to? A nasze postulaty jeszcze nie podpisane!

Sytuację załagodził Seweryn Jaworski oznajmiając, że strajk w Hucie zakończy się po podpisaniu Komunikatu Specjalnego i stanowiska o postulatach.

Między 03:00 a 04:00 rano Dyrektor Huty „Warszawa” Adam Żurek i Przewodniczący Komitetu Strajkowego Seweryn Jaworski podpisali obydwa dokumenty.

Tak zakończyły się 4 ważne dni, z 35 lat, które przepracowałem w Hucie. Ale tych ważnych dni było więcej: jednym z nich był 26 kwietnia 1981 roku, kiedy brałem udział w uroczystości poświęcenia sztandaru Solidarności Huty Warszawa. Przed wielotysięcznym tłumem, na balkonie kościoła św. Stanisława Kostki, odczytałem wiersz, napisany przez naszego kolegę z W06, J. Matuszewicza. Zaczynał się od słów: „My robotnicy, my ludzie prości, do Twej Świątyni z naszym sztandarem. Błogosław Boże Solidarności. Napętni me serce miłości żarem...” W tłumie na dole stała moja mała córeczka, która się wtedy popłakała ze wzruszenia. Oboje tego dnia nigdy nie zapomnimy. Nie zapomnę też udziału w II turze I zjazdu Solidarności w Gdańsku. Wysyłałem wtedy w nocy dalekopisem informacje do kolegów, którzy zostali w Warszawie.

Na wcześniejszą emeryturę odszedłem, z żalem, 31 grudnia 2000 roku. Ale z Hutą czuję się nadal związany. To tu przeżyłem bardzo ważne dni mojego życia. Tak się składa, że były to także ważne dni dla całej Polski.



Jerzy Wattson

Letnie kino samochodowe

Tego jeszcze na Bielanych nie było! W czasie tegorocznego nietypowego lata, pełnego ograniczeń wynikających z pandemii COVID19, udostępniłmy nasz parking dla TIR-ów, na którym zorganizowano kino samochodowe. Projekt był realizowany w ramach Budżetu Obywatelskiego Dzielnicy Bielany.

W lipcowe i sierpniowe sobotnie wieczory mieszkańcy Bielanych mogli obejrzeć osiem filmów. Repertuar był zróżnicowany. Projekcje objęły takie obrazy jak „Green Book”, „Miasto 44” czy „Król Artur”.

Wejściówki były bezpłatne, a oglądanie filmów bezpieczne – w każdym samochodzie mogły być tylko dwie osoby. Na każdym seansie było ok. 50 samochodów.

W sumie z kina samochodowego w Hucie skorzystało ok. 800 osób.



> Strzelcy Kaniowscy

81. rocznica walki żołnierzy 30. pułku Strzelców Kaniowskich



Przy pomniku upamiętniającym bitwę „Warszawskie Termopile”, na skwerze 30. Pułku Strzelców Kaniowskich 21 września odbyła się doroczna uroczystość patriotyczna.

Przy pomniku, zbudowanym kilkadziesiąt lat temu przez warszawskich hutników, zgromadzili się kombatancki z Bielańskiego Klubu Kombatancki, Światowego Związku Żołnierzy „Grupy Kampinos” A.K. Związku Kombatancków RP i byłych więźniów politycznych, uczniowie szkół bielańskich.

– W 1939 roku obrońcy Warszawy z 30. Pułku Strzelców Kaniowskich zmierzli się z lepiej uzbrojoną armią niemiecką. Mimo przewagi liczebnej przeciwników wykazali się stalową niezłomnością i wolą walki. Może to właśnie dlatego przypadkiem zrządziło, że pomnik ich bohaterskiej obrony stanął właśnie tu, w miejscu gdzie istnieje Huta stali ArcelorMittal Warszawa. – powiedziała posłanka na sejm RP Joanna Fabisiak.

Władze Dzielnicy Bielany reprezentowali: burmistrz Grzegorz Pietruczuk, wiceburmistrz Włodzimierz Piatkowski, wiceprzewodnicząca Rady Dzielnicy Anna Czarnecka. Obecni byli przedstawiciele Rady Miasta st. Warszawy, Polskiego Czerwonego Krzyża – w tym oddziału rejonowego Warszawa Bielany oraz HKDK przy Hucie ArcelorMittal Warszawa.

Hutę reprezentowali: prezes zarządu Marek Kempa i członek zarządu Alina Bielecka.

– Dziękujemy przedstawicielom Huty za opiekę nad tym pomnikiem. Nie wolno nam zapomnieć o bohaterskiej walce żołnierzy, którzy oddali życie broniąc Warszawy. W tej bitwie, stoczonej 81 lat temu na Bielanych, zadali bolesny cios armii niemieckiej i opóźnili zajęcie Warszawy o kilka dni – powiedział burmistrz Grzegorz Pietruczuk.

Wieniec od zarządu i pracowników Huty ArcelorMittal Warszawa złożyli: Marek Kempa i Alina Bielecka. Był także wieniec od Organizacji Związkowych działających w Hucie, który złożyli Grzegorz Antkiewicz, Anna Walecka i Lech Walicki. Edmund Czasak i Lesław Korzeniewicz złożyli wieniec w imieniu honorowych krwiodawców. Swoją wiązankę złożyli przedstawiciele Stowarzyszenia Przyjaciół Huty Warszawa: Marek Łuszczynski, Stanisław Andrzej Pawlikowski i Jerzy Staszkiwicz.

Bitwę nazwaną potem „Warszawskie Termopile” stoczył 21 września 1939 roku I batalion 30. pułku majora Bronisława Kamińskiego. W bohaterskiej próbie obrony Stolicy przed niemieckim najeźdźcą poległo ponad 600 żołnierzy. Udało się jednak powstrzymać natarcie niemieckiej 23 Dywizji Piechoty wspartej czołgami i ogniem 70 dział, co ułatwiło przedostanie się do Warszawy przedzierającym się przez Puszcę Kampinoską niedobitkom Armii Pomorza i Poznań, rozbitym w bitwie pod Bzurą. Major Bronisław Kamiński poległ w walce.

> Dbamy o dzieci

Tor skimmingowy dla dzieci



Dzięki pomocy Huty ArcelorMittal Warszawa na Helu powstał nowy profesjonalny tor skimmingowy. 15 sierpnia odbyły się na nim pierwsze zawody. To kolejna

akcja, która dostarczyła rozrywkę w czasie wakacji. Tym razem zadaliśmy o dzieci, które ćwiczą sprawność w ślizgach na skimboardzie.

> Krótko ze świata

Międzynarodowe

ArcelorMittal i Nippon Steel z nagrodą 'Deal of the Year' za nabycie Essar Steel

Joint venture ArcelorMittal, Nippon Steel, AM/NS India, zdobywa nagrodę „Umowa roku” przyznaną przez S&P Platts 2020 Global Metals Awards za sfinalizowanie transakcji kupna Essar Steel India Limited w ubiegłym roku, o wartości 5,7 mld dolarów. Nagroda została przyznana w uznaniu za wyzwanie, wyniki finansowe, przywództwo, wizję strategiczną, a także ze względu na to, że jest to największa transakcja sektora prywatnego sfinalizowana w Indiach w 2019 roku, a także druga największa transakcja na świecie w sektorze hutniczym.

Ameryka Północna

ArcelorMittal ogłasza zamiar wybudowania elektrycznego pieca łukowego w AM/NS Calvert

ArcelorMittal ogłosił zamiar wybudowania elektrycznego pieca łukowego w AM/NS Calvert. Po ukończeniu prac, zakład będzie mógł produkować 1,5Mt słabów na potrzeby walcowni gorącej, a także produkować szeroki asortyment gatunków stali na potrzeby odbiorców zakładu Calvert. Budowa zajmie 24 miesiące, a w nowym zakładzie znajdzie zatrudnienie około 300 osób.

Komentarz Lakshmiego Mittala, prezesa, dyrektora ArcelorMittal „Elektryczny piec łukowy w Calvert ma sens, gdyż pozwoli nam na lepsze dopasowanie się do potrzeb rynku lokalnego, a także do wymogów USMCA. Co więcej, wpisuje się w naszą ambicję produkowania inteligentnych gatunków stali na potrzeby lepszego świata.”

Komentarz Brada Davey, dyrektora generalnego ArcelorMittal North America

„Dodanie instalacji elektrycznego pieca łukowego do konfiguracji AM/NS Calvert stwarza możliwość zmienienia go w najbardziej zaawansowany na świecie zakład. To logiczny, kolejny krok w optymalizowaniu łańcucha dostaw AM/NS Calvert. Dalsza poprawa, dzięki zwiększonej elastyczności, konkurencyjnych już teraz czasów realizacji zamówień w połączeniu z naszymi instalacjami światowej klasy, będzie stanowiła znaczną przewagę konkurencyjną. Dodatkowo, umowa handlowa USMCA, jest umową przełomową dla krajów NAFTA. Oznacza wymóg, by w przyszłym łańcuchu dostaw dla rynku motoryzacyjnego, stal była produkowana w krajach Ameryki Północnej. Nowy piec elektryczny w AM/NS Calvert zapewni ArcelorMittal pozycję lidera na rynku motoryzacyjnym Ameryki Północnej”.

Europa

Nowa linia w ArcelorMittal Tailored Blanks w Liège w Belgii
Zarządzanie problemem absorpcji energii jest jednym z głównych wyzwań, stojących przed producentami samochodów. Jest to skomplikowane, ponieważ wymagania testów zderzeniowych na różnych rynkach na całym świecie stale ewoluują. Najlepszym sposobem spełnienia tych wymagań jest dostosowanie właściwości stali poprzez zastosowanie „łaty”. Łata to kawałek stali, który jest przyspawany bezpośrednio do półwyrobu przed tłoczeniem. Wzmacnia określony obszar końcowego komponentu, umożliwiając producentom oryginalnego wyposażenia poprawę wyników testów zderzeniowych w skuteczny i oszczędny sposób. Aby udostępnić szerzej tę technologię światowym firmom przemysłowi motoryzacyjnemu ArcelorMittal zbudował nową linię w swoim zakładzie Tailored Blanks w Liège (Belgia).

Więcej informacji na www.mycarcelormittal.com

> 1 • ArcelorMittal Warszawa • październik 2020

1 – czasopismo pracowników i współpracowników huty ArcelorMittal Warszawa.

Wydawca:

ArcelorMittal Warszawa Sp. z o.o.

Redakcja:

Ewa Karpińska

Współpraca:

Alina Bielecka, Artur Gierwatowski, Lesław Korzeniewicz, Grażyna Domańska, Anna Malczewska, Adrian Maszke, Jarosław Szabłowski, Małgorzata Węclawek, Dorota Pietrzyk, Dawid Andrzejewski, Bartłomiej Frymus

Zdjęcia:

Grzegorz Kielich, Ewa Karpińska, Adam Szymański, Bartłomiej Frymus, Dawid Andrzejewski

Skład i druk:

Agencja Wydawnicza SOWA

Adres redakcji:

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



Na okładce:

ArcelorMittal Fos-sur-Mer, Vincent Négrerie. Gdy koledzy wracają do pracy, ważne jest, abyśmy przestrzegali wskazówek dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa odnośnie COVID-19, zarówno w pracy, jak i poza nią. Zachowaj dystans, noś maskę, gdy ma to sens, i zaakceptuj te zalecenia dla wspólnego bezpieczeństwa.