

MAGAZYN HUTNICZY

PL ISSN 0239-3611

NR 26 (2160)

Rok wyd. XLVIII

KATOWICE

22.XII.-29.XII.2020

Cena 5,00zł
w tym 8% VAT

DWUTYGODNIK SPOŁECZNO-ZAWODOWY PRACOWNIKÓW HUTNICTWA ŻELAZA I STALI
PRZEMYSŁU METALI NIEŻELAZNYCH, KOKSOWNICTWA, ODLEWNICTWA
MATERIAŁÓW OGNIOTRWAŁYCH I BRANŻY METALOWEJ

www.e-mh.eu
e-mail: ferraria@wp.pl



*Drodzy Partnerzy
Koleżanki i Koleżdy
Pracownicy Zakładów
Przemysłu Metali Nieżelaznych
z okazji Świąt Bożego Narodzenia
składamy serdeczne życzenia
szczęścia, a przede wszystkim zdrowia
odpoczynku od trudu dnia codziennego,
a w Nowym 2021 roku powodzenia
w realizacji przedsięwzięć dla dobra naszego przemysłu*

*Dziękujemy za zaufanie i współpracę
z nadzieją na jej zacieśnienie*

Dyrekcja i Pracownicy
Sieci Badawczej Łukasiewicz
Instytutu Metali Nieżelaznych
w Gliwicach



Wesołych Świąt

W roku, w którym dzieją się rzeczy nadzwyczajne
a niespotykane poświęcenie
i poszukiwanie z pasją nowych rozwiązań
stały się codziennością
życzymy radosnych i spokojnych, pełnych ciepła
Świąt Bożego Narodzenia

★
Wielu budujących myśli,
energii do sprostania wyzwaniom
oraz niewyczerpanych pokładów
 optymizmu i zdrowia
w Nowym Roku 2021!



Pracownicy i Dyrekcja
Sieci Badawczej Łukasiewicz
Instytutu Metalurgii Żelaza w Gliwicach

Dziękujemy za kolejny rok wspólnej pracy
na rzecz przemysłu w Polsce

*Bóg się rodzi,
noc truchleje....*



Drodzy Państwo!

Święta Bożego Narodzenia zawsze rozpalają w nas wszystkich ducha optymizmu i nadziei na nowe,
lepsze jutro. Ten optymizm jest nam szczególnie teraz potrzebny. Odrzućmy smutek i zwątpienie
i nie pozbawiajmy się ufności w to, że świata nie da się pokonać.



**Zdrowych, wesołych i szczególnie rodzinnych
Świąt Bożego Narodzenia
oraz szczęśliwego Nowego - 2021 Roku
życzą władze i cała społeczność akademicka
Wydziału Metali Nieżelaznych AGH**

Tadeusz Krych
Dziekan

Beata Leńczyńska-Madej
Prodziekan ds. Kształcenia
i Studenckich

Beata Smyrak
Prodziekan ds.
Współpracy i Rozwoju

Remigiusz Kowalik
Prodziekan ds.
Nauki



NAPĘDZANI
WYZWANIAM!

Z okazji Świąt
Bożego Narodzenia
życzymy spokoju i radości
a także samych sukcesów,
rozwoju i samorealizacji
w Nowym Roku

Zarząd i Pracownicy
AMK Kraków SA

amk
KRAKÓW S.A.

Grupa Mostostal Warszawa

Pięknych i radosnych
a w szczególności zdrowych i szczęśliwych
Świąt Bożego Narodzenia

a w **Nowym 2021 Roku**
spełnienia planów i zamierzeń
by każdy nowy dzień przynosił
same dobre wiadomości

swoim Pracownikom
i całej Grupy Kapitałowej
Akcjonariuszom,
Partnerom Handlowym
Koleżankom i Kolegom
z branży metali nieżelaznych

życzy Zarząd
Zakładów Górniczo-Hutniczych
„Bolesław” S.A. w Bukownie



*Zdrowych
i spokojnych Świąt!*

by dni Bożego Narodzenia
pozwoliły na chwilę wytchnienia od zmartwień
a w Nowym Roku
wszelkiej pomyślności i spełnienia marzeń

Zarząd Węglokoks S.A.



WĘGLOKOKS



Najlepsze życzenia zdrowych
Świąt Bożego Narodzenia
oraz wszelkiej pomyślności
w nadchodzącym
Nowym 2021 Roku,
by spełnił oczekiwane nadzieje
i przyniósł poprawę koniunktury

Pracownikom Grupy Kapitałowej JSW
Naszym Niezawodnym Klientom
Kontrahentom
oraz Współpracownikom

składają
Zarząd i Rada Nadzorcza

**JASTRZĘBSKIEJ
SPÓŁKI WĘGLOWEJ S.A.**



NASZA ROZMOWA

„MH”: Panie Prezesie. W roku bieżącym przypada jubileusz 70 lecie działalności BIPROMETu. Pandemia pokrzyżowała plany jego obchodów. Mimo to jest stosowną okazją do przedstawienia jego dorobku.

D.Kubiak: Bipromet należy do najbardziej zasłużonych firm dla rozwoju polskiego przemysłu, na jego myśli twórczej, na jego projektach budowane były kopalnie, huty, zakłady przetwórcze, powstawały innowacyjne rozwiązania technologiczne. Od 70 lat swoją wiedzą służymy przemysłowi metali nieżelaznych, hutnictwu żelaza i stali i innym gałęziom przemysłu w kraju i za granicą. I ten dorobek kilku pokoleń projektantów chcieliśmy w tym jubileuszowym roku godnie uczcić. Niestety pandemia koronawirusa uniemożliwiła nam zorganizowanie spotkań i konferencji podczas których zamierzaliśmy przedstawić historię naszej firmy.

SILNA MARKA NA FUNDAMENCIE TRADYCJI

ROZMOWA „MH” Z DARIUSZEM KUBIAKIEM PREZESEM ZARZĄDU BIPROMET S.A. W KATOWICACH

W roku 1950, powołano do życia Biuro Projektów Przemysłu Metali Nieżelaznych „Bipromet”, które przejęło kadry z utworzonego kilka lat wcześniej Biura Budowy i Projektów. Bazowało ono wówczas na biurach konstrukcyjnych, istniejących przy zakładach cynkowo-olowiowych i realizowało zadania w ramach trzech zespołów projektowych: w Katowicach, Złotoryi i Wizowie k. Bolesławca. Zespoły te opracowały szereg projektów mających na celu odtworzenie zniszczonego wojną potencjału górniczo-hutniczego przemysłu metali nieżelaznych, a także rozpoczęły realizację pierwszych inwestycji o charakterze rozwojowym. Wówczas jednym z najważniejszych zadań były prace konstrukcyjne nad uruchomieniem produkcji w zakładach cynku i ołowiu, a także odbudowa potencjału sektora miedziowego. Już w roku powołania do życia Biprometu nasi projektanci uczestniczyli w odbudowie m.in. kopalni i zakładu wzbogacania rud miedzi „Lena”, a w 1953 kopalni „Konrad”. W 1952 roku uruchomiono tzw. Hutę Ogniwą Miedzi w Trzebinii.

W początkowym okresie nasza działalność ograniczała się do sporządzania dokumentacji projektowej. Następnie rozszerzano zakres prac w kierunku rozwojowo-wdrożeniowym. Przemysł metali nieżelaznych rozpoczął rozbudowę swojego potencjału wytwórczego poprzez modernizację istniejących linii technologicznych, ich udoskonalania, a także budowę nowych obiektów i zakładów.

Bardzo ważnym wydarzeniem w 70 letniej historii Biprometu było podjęcie współpracy z brytyjską firmą Imperial Smelting Corporation Ltd. W efekcie której w Miasteczku Śląskim zaprojektowano nową hutę cynku i ołowiu w technologii równoczesnego otrzymywania cynku i ołowiu w procesie pieca szybego.

W latach 1962 – 1967 opracowano generalny projekt zagospodarowania Nowego Żołza Rud Miedzi oraz przyszłych zakładów Legnicko-Głogowskiego Okręgu Miedziowego oraz kompleksowych projektów technicznych kopalń i zakładów wzbogacania rud ZG Lubin i ZG Polkowice.

Dynamiczny rozwój przetwórstwa metali nieżelaznych doprowadził do wyodrębnienia pracowni technologicznej i konstrukcyjnej. Rozpoczęła się era opracowywania prac studialnych, przygotowywania założeń techniczno-ekonomicznych oraz projektów technicznych, a także projektów jednostadialnych. Zaczęliśmy również pełnić nadzór nad realizacją oraz rozruchem wydziałów i zakładów przetwórczych. We współpracy z firmami zagranicznymi oraz Instytutem Metali Nieżelaznych Bipromet rozwijał się i nabierał nowych kompetencji, które pozwoliły na wyłączne projektowanie i wykonawstwo prac m.in. dla Huty Miedzi Głogów i Huty Miedzi Cedynia, jak również na podejmowanie projektów w ramach inwestycji zagranicznych w Brazylii oraz Niemczech.

W tym czasie w naszych pracowniach powstawały projekty nowych zakładów, w których stosowana była najnowocześniejsza technologia. Bipromet uczestniczył w budowie lub rozbudowie większości wiodących zakładów branży metali nieżelaznych. Wymienię tylko niektóre z nich: Hutmen, ZML Kęty, HMN Szopienice, WM Dziedzice, Huty Miedzi Cedynia, Głogów, Zakład Przetwórstwa Miedzi Norblin, Huta Aluminium Konin, Huta Będzin, ZM Trzebinia, ZM Silesia, Wtórmet Bytom i wiele innych.

Początki lat 80 to czas zastoju inwestycyjnego w branży, co przełożyło się również na zlecenia dla Biprometu. Jednak nie zaprzestaliśmy modernizacji już istniejących linii produkcyjnych w celu zwiększenia ich wydajności i usuwania wąskich gardeł. Odbicie na rynku związane było z coraz wyższymi wymaganiami jakościowymi, a także normami środowiskowymi. Wówczas rozpoczęliśmy prace projektowe w zakresie wdrażania innowacyjnych rozwiązań przy zastosowaniu technologii odpowiadającej wymogom BAT.

Bipromet wykupił OPAM dzięki czemu wzmocnione zostały zespoły inżynierskie i realizacyjne naszej spółki w zakresie ochrony środowiska naturalnego.

Dzięki opanowaniu nowoczesnych technik i technologii z dziedziny odpylania i oczyszczania gazów, bogatemu doświadczeniu praktycznemu, wykształconym specjalistom, posiadamy niezbędne zaplecze techniczne i kadrowe, aby kontynuować, nawet przy silnej konkurencji firm krajowych i zagranicznych, działalność w obszarze techniki ochrony powietrza.

W latach 2010 i 2015 roku KGHM Polska Miedź S.A. przejęła kolejno 66 proc. i 100 proc. akcji Biprometu i rozpoczęła się nowa era w historii firmy.

„MH”: Na przestrzeni lat zmieniała się technologia projektowania. Do biur i firm wkraczały komputery. Dziś proponujecie swoim klientom najnowocześniejsze rozwiązania, w tym technologię projektowania Building Information Modeling. Proszę o przybliżenie tej technologii.



„MH”: Wraz z przemianami ustrojowymi nastąpiły również zmiany i przekształcenia własnościowe...

D.Kubiak: Tak to prawda. W 1990 r. zakończył się proces przekształceń własnościowych, firma uzyskała status spółki akcyjnej – BIPROMET SA. Jednak wraz transformacją ustrojową nastąpiło załamanie koniunktury, szczególnie w przemyśle. Znaczenie zmniejszyło się zapotrzebowanie na nasze usługi w przemyśle metali nieżelaznych. Zaczęliśmy poszukiwanie nowych klientów i rynków, w tym z przemysłu żelaza i stali, górnictwa, przemysłu szklarskiego oraz budownictwa ogólnego. Bezpośrednią konsekwencją było rozszerzenie działalności o rynek usług kompleksowej realizacji inwestycji. W 1992 r. zrealizowana została pierwsza inwestycja w systemie „pod klucz” – Zakład Wzbogacania Miału Węglowego „Julian” w Piekarach Śląskich.

Dynamiczne zmiany w gospodarce spowodowały, że BIPROMET rozpoczął świadczenie kompleksowych usług, obejmujących zakres Generalnego Projektanta, Inżyniera Kontraktu, Generalnego Realizatora Inwestycji oraz Wykonawcy Robót lub partnera w zespole projektowym na każdym etapie podejmowanego procesu inwestycyjnego, koncentrując się na budownictwie przemysłowym oraz dużych inwestycjach związanych z ochroną środowiska.

Ochrona atmosfery to jedno z ważniejszych wyzwań współczesnego przemysłu, dlatego też Bipromet, który przez lata był dostawcą myśli technologicznej dla przemysłu rozpoczął w roku 2000 współpracę z Przedsiębiorstwem Projektowania, Dostaw i Realizacji Obiektów Ochrony Powietrza OPAM w Katowicach, które powstało w 1968 roku. W ramach restrukturyzacji oraz zmian rynkowych

D.Kubiak: Prace projektowe realizowane przez Bipromet wymagają zaangażowania wielobranżowych zespołów projektowych. W zależności od realizowanego zadania w procesie projektowania uczestniczy równocześnie nawet kilkudziesięciu projektantów. Zaangażowanie takiej grupy pracującej w tym samym czasie nad jednym projektem wymaga wprowadzenia odpowiedniej organizacji oraz narzędzi projektowych. Z pomocą przychodzi tutaj technologia Building Information Modeling, która nie ogranicza się wyłącznie do wykonania modelu 3D, lecz stanowi zbiór uporządkowanych informacji obejmujących swoim zakresem proces ofertowania, projektowania i zarządzania projektem oraz realizacją.

Obecnie praca przy pomocy narzędzi 3D jest koniecznością, a firma Bipromet może pochwalić się wieloma realizacjami inwestycji, w których aspekt BIM 3D wykorzystywany jest w całości lub części przedsięwzięcia.

W przeciągu ostatnich 20 lat zmiany w wykorzystywanych narzędziach przeszły bardzo długą drogę. Mając na uwadze lawinowo rosnącą digitalizację procesów projektowania pamiętajmy, że to nie narzędzia i technologie, a doświadczenie i wiedza projektantów w dalszym ciągu stanowi o jakości finalnego produktu jakim jest dokumentacja techniczna. Building Information Modeling nie rozwiąże szeregu problemów i zagadnień które muszą rozwiązać specjaliści w swoich dziedzinach, ale stanowi doskonałe narzędzie pozwalające sprawniej koordynować projekty, w szczególności te wielobranżowe.

„MH”: Realizujecie szereg wymagających inwestycji. Proszę o przybliżenie tych najważniejszych.

D.Kubiak: Rok 2020 jest rokiem szczególnym dla BIPROMET, oprócz oczywiście 70-lecia powstania firmy, przynajmniej z dwóch powodów.

Po pierwsze, minęły już 4 lata od zakończenia i uruchomienia projektu PMP czyli Projektu Modernizacji Pirometalurgii w Głogowie, gdzie nasza firma była generalnym projektantem. Był to największy projekt hutniczy realizowany w polskim przemyśle metali nieżelaznych po 1989 roku. W tym roku odbył się pierwszy postój remontowy który potwierdził założenia projektowe i co za tym idzie kompetencje naszego biura projektowego.

Po drugie, w tym roku realizujemy nasz największy w historii portfel projektów w systemie Generalnej Realizacji Inwestycji. Jest to drugi bardzo dla nas ważny człon działalności firmy, którego utrzymanie i rozwijanie jest jednym ze strategicznych celów na kolejne lata. Na dzień dzisiejszy realizujemy 8 budów na różnym etapie zaawansowania, co stanowi duże wyzwanie koordynacyjne, zwłaszcza w obecnej rzeczywistości covidowej.

Można się zgadzać lub nie, wierzyć lub nie wierzyć, ale z całą pewnością warto zastanowić się nad przyszłością naszej planety i nas samych. I odpowiedzieć na pytanie, dokąd zmierza ludzkość? Dlaczego w tak szaleńczym tempie pędzi ku katastrofie?



Naukowcy z Instytutu Weizmanna w Izraelu opublikowali w ostatnio wydanym, cenionym w całym świecie czasopiśmie „Nature” szacunkowe dane dotyczące sytuacji Ziemi i jej przyszłości, z których wynika, że w bieżącym roku masa całej ludzkiej technosfery, w tym betonu, stali, kruszywa, plastiku itd., waży tyle, co biomasa żyjących na Ziemi organizmów. I dodają, że w okresie ostatnich 11,5 tys. lat tj., od początku epoki holocenu i pierwszej rewolucji rolniczej na Bliskim Wschodzie ziemna biomasa za sprawą człowieka zmniejszyła się mniej więcej o połowę. A jeszcze na początku XX wieku masa wszystkich rzeczy wytworzonych przez człowieka stanowiła zaledwie 3 proc. biomasy globalnej. Jednak przez ostatnie 100-lecie technosfera podwajała swoją masę średnio co 20 lat.

Wielkie przyspieszenie nastąpiło dzięki zmianom cywilizacyjnym po II wojnie światowej. Związane było ono z rozwojem budownictwa, upowszechnieniem stosowania betonu, budową dróg asfaltowych, popularyzacją tworzyw sztucznych, co pozostawiło ślady geologiczne na całym globie. Wielu badaczy proponuje byśmy uznali, że od połowy XX wieku żyjemy w nowej epoce zwanej antropocenem.

DOKĄD TAK PĘDZIMY?

Dla uzasadnienia powołują się na szacunkowe dane dotyczące tej niszczycielskiej działalności człowieka. Podają, że od lat 70. minionego wieku na Ziemię wylaliśmy aż 98 proc. z 500 mld ton betonu, a na każdy metr kwadratowy powierzchni ziemi i oceanów przypada obecnie kilogram betonu. W ciągu półwiecza wyemitowaliśmy w powietrze tyle dwutlenku węgla, co wcześniej przez dwa wieki.

Izraelscy naukowcy odnotowują, że masa budowanej technosfery, a więc wszystkich rzeczy wytworzonych przez człowieka razem z technicznymi odpadami, w 2040 roku będzie trzykrotnie większa od masy całej ziemskiej biosfery. Przypominają także, że od 1960 roku liczba ludzi żyjących na świecie wzrosła ponad dwukrotnie z trzech miliardów do 7,8 mld. Wnioski nasuwają się same – nie da się bez końca przetwarzać biomasy w technomase.

Przytoczmy jeszcze kilka interesujących szacunków izraelskich badaczy. Otóż według nich sucha biomasa Ziemi waży obecnie 1,1 Tt (tetratony), czyli 1,1 biliona ton. 90 proc. masy wszystkich organizmów stanowią rośliny, a resztę mikroorganizmy, w tym grzyby i zwierzęta. Masa ludzi zamieszkujących planetę to zaledwie 0,01 proc. ziemskiej biomasy. Wcześniej już inni badacze wyliczyli, że wyprodukowaliśmy już tyle plastiku, że moglibyśmy zafoliować całą kulę ziemską.

Szacunki szacunkami, można się o nie spierać i nie wierzyć, bo trudno naocznie je udowodnić, tak jak nie sposób przekonać płaskoziemców, że Ziemia jest okrągła, a układ heliocentryczny, ale warto się nad nimi zastanowić.

Przed pięć laty na łamach tygodnika „PNAS” amerykańscy naukowcy dość obrazowo przedstawili sytuację. Otóż porównali oni Ziemię do baterii, którą ludzkość coraz szybciej rozładowuje. Przekonywali, że powinniśmy żyć w sposób zrównoważony, by ograniczyć wykorzystywanie energii, korzystając jakby z oprocentowania kapitału, a nie naruszając tego nagromadzonego przez prawie 4,6 mld lat tj. od narodzin Ziemi.

Być może powie ktoś, że to wszystko dywagacje, które nie mają sensu. Kiedy jednak doświadczymy anomalii pogodowych, obserwujemy zachodzące zmiany klimatyczne, to z pozoru dywagacje nabierają znaczenia. I na porządku dnia staje pytanie, dokąd tak pędzimy?

Tymczasem w wywiadzie dla „Welt” amerykański miliarder Elon Musk oświadczył: Sprzedaję wszystko i lecę na Marsa... Uważam za ważne, aby ludzkość przekształciła się w cywilizację kosmiczną, w gatunek żyjący na wielu planetach.

Czy to jest realna perspektywa do której zmierzamy?

ANDRZEJ

DOKOŃCZENIE NA STR.6



»MH«
str.3





18 czerwca 1975 roku zakłady rozpoczęły produkcję.

„MH”: Panie Prezesie! Pandemia koronawirusa pokrzyżowała plany obchodów jubileuszu 45-lecia Zakładów Magnezytowych „ROPCZYCE”.

Niespotykana nigdy dotychczas sytuacja wymagała od kierownictwa spółki i załogi wyjątkowej mobilności, co zaowocowało wbrew wszelkim problemom dobrymi wynikami. To dowodzi solidnych fundamentów firmy i jej rynkowej pozycji zbudowanych w ciągu owych 45 lat.

J.Siwiec: W styczniu tego roku udało się nam zorganizować inaugurację obchodów jubileuszu 45-lecia naszej firmy, na którą zaprosiliśmy przedstawicieli naszej lokalnej społeczności. Jednak musieliśmy zmienić nasze plany dotyczące dalszego świętowania z powodu pandemii. Priorytetem stało się dla nas zapewnienie bezpieczeństwa zdrowotnego pracowników i ich rodzin oraz zagwarantowanie ciągłości pracy. Jeszcze na początku marca podjęliśmy szereg działań w tym kierunku. Zmieniliśmy organizację naszej pracy i zabezpieczyliśmy pracowników w środki ochrony osobistej. Równocześnie też zaangażowaliśmy się w pomoc na rzecz instytucji i osób najbardziej potrzebujących wsparcia, między innymi służbie zdrowia i opiece społecznej. Jak na razie nasze działania okazały się skuteczne i możemy w miarę możliwości normalnie pracować. Mamy nadzieję, że czas na świętowanie jeszcze nadejdzie.

„MH”: Droga od przedsiębiorstwa państwowego poprzez jego restrukturyzację, prywatyzację do statusu spółki menedżersko-pracowniczej to szereg fundamentalnych zmian wymagających precyzyjnego planu i skutecznego wykonawstwa. Przeszliście ją z sukcesem. Jakże były jego źródła?

J.Siwiec: Faktycznie droga, którą przeszliśmy podczas procesu restrukturyzacji nie była łatwa. Na początku lat 90. XX wieku radykalne zmiany restrukturyzacyjne przedsiębiorstw w Polsce stały się obiektywną koniecznością wynikającą ze zmiany modelu gospodarczego z gospodarki centralnie planowanej w kierunku gospodarki rynkowej.

Ten skomplikowany proces obejmował w pierwszym rzędzie zmiany w sferze własnościowej gospodarki, których realizacja była koniecznym warunkiem powodzenia dalszej wielowymiarowej restrukturyzacji we wszystkich pozostałych obszarach funkcjonowania przedsiębiorstw w Polsce. Przed tą koniecznością stanęła również nasza firma.

Zakłady Magnezytowe „ROPCZYCE” Przedsiębiorstwo Państwowe zostały skomercjalizowane i przekształcone w 1992 roku w jednoosobową spółkę Skarbu Państwa. W 1995 roku zostaliśmy, jako jedno z wielu przedsiębiorstw włączeni do programu Narodowych Funduszy Inwestycyjnych.

Zasadniczy cel tego programu, jakim było znalezienie inwestora strategicznego nie został jednak przez NFI zrealizowany. W 1997 roku w wyniku publicznej emisji akcji serii „C” Spółka nasza zadebiutowała na rynku podstawowym Warszawskiej Giełdy Papierów Wartościowych. Nasze starania o pozyskanie długookresowego inwestora strategicznego zaowocowały w 2002 roku powołaniem do życia spółki menedżersko-

SUKCES STRATEGII WIELOWYMIAROWEJ DYWERSYFIKACJI

ROZMOWA „MH” Z JÓZEFEM SIWCEM PREZESEM ZARZĄDU ZAKŁADÓW MAGNEZYTOWYCH „ROPCZYCE” S.A. W ROPCZYCACH



pracowniczej, której założycielami było prawie 95 proc. ówczesnych pracowników ZM „ROPCZYCE” S.A.

Spółka ta w ciągu kilku kolejnych lat konsekwentnie współpracowała z ZMR nad wspólną realizacją strategii rozwojowej zwiększając też systematycznie swój udział w akcjonariacie ZMR. W rezultacie tych zmian Spółka posiada ustabilizowaną strukturę właścicielską w postaci grupy menedżerskiej, gwarantującej od wielu lat realizację jej długoterminowej strategii rozwoju.

„MH”: Wróćmy do restrukturyzacji Grupy, od której wszystko się zaczęło. Na czym ona polegała? I jakim celem służyła?

J.Siwiec: Przeprowadzenie wspomnianej wcześniej restrukturyzacji na poziomie właścicielskim jest istotnym ale nie jedynym czynnikiem, który pozwolił na rozwój naszego przedsiębiorstwa. W czasie zmian systemowych modelu gospodarczego w Polsce konieczność głębokiej restrukturyzacji działalności dotyczyła wszystkich branż i segmentów gospodarki.

Szczególnie trudna była sytuacja w odlewnictwie, przemyśle cementowo-wapienniczym, a także w hutnictwie żelaza i stali, które było na początku naszym głównym odbiorcą. Wynikało to głównie z zachodzących zmian na poziomie właścicielskim oraz z konieczności realizacji inwestycji modernizacyjnych.

W okresie głębokiej restrukturyzacji hutnictwa dokonaliśmy inwestycji w postaci zakupu spółki Mostostal Kraków Firma Handlowa S.A., którego misją było wsparcie w obsłudze dostaw dla podmiotów z branży stalowej w warunkach niskiej ich płynności finansowej. Można powiedzieć, że w ten sposób wnieśliśmy również swój skromny udział w restrukturyzacji tej branży w Polsce.

Ponadto w sposób ciągły realizowaliśmy też reorganizację i restrukturyzację większości obszarów naszej działalności, dostosowując się do dynamicznych zmian w otoczeniu gospodarczym i stale rosnącego poziomu konkurencji. Działania te dotyczyły między innymi zmian w zakresie struktury organizacyjnej, systematycznego podnoszenia efektywności, obniżki kosztów produkcji, ale obejmowały też inwestycje rozwojowe, stałe poszerzanie oferty produktowej i wzrost jej innowacyjności.

Dziś dzięki wszystkim tym działaniom dysponujemy odpowiednim potencjałem gospodarczym, mamy trwałą pozycję na mapie gospodarczej świata i postrzegani jesteśmy jako wiarygodny partner biznesowy, którego markę podkreślają międzynarodowe standardy ISO.

„MH”: Jak zmieniła się strategia działalności i rozwoju firmy?

J.Siwiec: Trzeba na początek zaznaczyć, że idea budowy fabryki wyrobów ogniotrwałych w Ropczycach wynikała z potrzeby zaspokojenia zapotrzebowania na te wyroby zgłaszanego przez krajowych konsumentów przede wszystkim z branży hutnictwa żelaza i stali.

Z założenia produkcja ta miała więc charakter antyimportowy. My jednak od samego początku naszej działalności nie zaniebdywaliśmy

działalności rozwojowej w zakresie nowych gatunków i asortymentów wyrobów dedykowanych dla różnych branż posługujących się procesami wysokotemperaturowymi. Pozwalało nam to stopniowo i coraz śmielej wychodzić z naszymi produktami na rynki zewnętrzne.

Jako ciekawostkę można potraktować fakt, że pod koniec

lat 70. XX w. naszymi pierwszymi zagranicznymi klientami byli odbiorcy z Indii. Udział przychodów eksportowych dla tych klientów w łącznej sprzedaży wynosił wówczas około 2 procent. Na początku lat 2000. udział eksportu osiągnął już poziom 19 procent. Obecnie dostarczamy swoje wyroby dla klientów z blisko 45 krajów świata a sprzedaż eksportowa sięga blisko 60 procent.

Jak wspominałem jest to wynikiem zmian adaptacyjnych związanych z konkurencyjnym otoczeniem gospodarczym, które wprowadzaliśmy konsekwentnie w naszej firmie oraz realizowanej strategii rozwoju, w której stawialiśmy przede wszystkim na zrównoważony rozwój.

Od kilku lat strategia ta polega na wielowymiarowej dywersyfikacji działalności pod względem inżynieringowym, geograficznym, branżowym i produktowym, którą nazywamy strategią 4D.

Pozwoliła ona nam na przekształcenie się z firmy strictly produkcyjnej w innowacyjną grupę produkcyjno-inżynieringową, dostarczającą wysokiej jakości produkty i usługi w większości dostosowane do indywidualnych potrzeb i oczekiwań naszych klientów w różnych rejonach świata.

„MH”: W 1997 roku debiutowaliście na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Jaki miało to wpływ na dalsze losy spółki?

J.Siwiec: Debiut na giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie w 1997 roku był ważny w historii naszej Spółki z kilku powodów. Przede wszystkim dzięki nowej emisji akcji serii „C” pozyskaliśmy źródło finansowania dla planowanych inwestycji rozwojowych, których realizacja jeszcze bardziej wzmocniła naszą pozycję konkurencyjną na rynku oraz pozwoliła nam stać się firmą nowoczesną. Przygotowania do debiutu giełdowego wykorzystaliśmy do dalszych działań restrukturyzacyjnych i reorganizacyjnych, niezbędnych do przeprowadzenia, w związku ze staraniem się o uzyskanie statusu Spółki publicznej.

Status ten był dla nas zwłaszcza w początkowych latach funkcjonowania na GPW istotnym wsparciem w staraniach zmierzających do rozszerzania rynków eksportowych. Staliśmy się spółką w pełni transparentną, spełniającą wysokie standardy giełdowe i mogliśmy konsekwentnie budować naszą pozycję rynkową. Sukcesywnie wraz z rozwojem rynku kapitałowego w Polsce, zwiększaliśmy transparentność, podnosiliśmy standardy etyczne w prowadzonej działalności i rozwijaliśmy działalność w sferze społecznej odpowiedzialności biznesu. Dzięki wykonanej pracy dziś cieszymy się zaufaniem i uznaniem kilkuset stałych klientów z wielu krajów świata.

Od czasu debiutu nie realizowaliśmy w zasadzie dalszych emisji akcji związanych z pozyskaniem kapitału. Emisje akcji serii „D” i „E” miały charakter reorganizacyjny i porządkujący Grupę Kapitałową. Należymy do grona polskich spółek giełdowych, które regularnie dzielą się zyskiem z akcjonariuszami.



16 grudnia 1997 roku Zakłady Magnezytowe „Ropczyce” z powodzeniem zadebiutowały na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych.

CIĄG DALSZY NA STR.5



Tak rozpalano pierwszy piec.

SUKCES STRATEGII...

DOKOŃCZENIE ZE STR.4

„MH”: Jesteście obecni na rynkach blisko 45 krajów świata jako producent cenionych materiałów ogniotrwałych, sprzedawca towarów, usług produkcyjnych i w zakresie nadzoru. Jak udało się wypracować taką pozycję?

J.Siwiec: Podczas 45 lat funkcjonowania zbudowaliśmy silną pozycję producenta materiałów ogniotrwałych. Jak Państwo doskonale wiecie, branża materiałów ogniotrwałych jest specyficzna i trudna. Dlatego wszystkie nowo tworzone przez nas rozwiązania konstrukcyjno-materiałowe charakteryzują się wysokim poziomem zaawansowania oraz innowacyjnością.

Od wielu lat kładziemy duży nacisk na realizowanie projektów inwestycyjnych o charakterze rozwojowym. Wśród wielu zrealizowanych inwestycji jedną z najistotniejszych jest budowa własnego Centrum Badawczo-Rozwojowego i jego systematyczny rozwój. Bezpośrednio umożliwia to poszerzenie zakresu działalności o specjalistyczne usługi projektowe i inżynierskie związane z branżą wyrobów ogniotrwałych oraz pozwala na dalsze wzmacnianie pozycji na rynku. Dzięki przeobrażeniu się z firmy typowo produkcyjnej w inżyniersko-technologiczną możemy oferować swoim klientom produkty dostosowane do indywidualnych potrzeb.

Chcąc jeszcze mocniej poszerzać swoją obecność na rynku globalnym, w lipcu powołaliśmy do życia w USA spółkę zależną ZMR North America, która będzie rozwijać działalność handlową i marketingową Ropczyc na rynkach Ameryki Północnej. Oprócz tego projektu, realizujemy jeszcze wiele innych inwestycji na miejscu, między innymi z zakresu automatyzacji i robotyzacji. Kończymy inwestycję w projekt kogeneracyjny, co pozwoli nam uzyskać własne źródło energii elektrycznej i uniezależnić się od wahań jej cen.

„MH”: Panie Prezesie! Od 41 lat jest Pan związany z Zakładami Magnezytowych „ROPCZYCE” S.A. Przeprowadził je Pan przez najtrudniejszy okres przemian i staje wobec nowych trudnych wyzwań. Jak Pan widzi ich przyszłość?

J.Siwiec: Zakłady Magnezytowe „ROPCZYCE” S.A. to spółka wyjątkowa i to nie tylko w skali regionu lecz w skali kraju, a może i dalej. Jej najważniejsze ogniwo, czyli załoga posiada dużo energii, pasji i pomysłów. Ale też i odwagi.

Spółka osiąga bardzo dobre rezultaty ekonomiczne, systematycznie zwiększa sprzedaż i poprawia wynik finansowy. Prowadzimy trwałą politykę zatrudnienia i wynagrodzeń, która pozwoliła nam uniknąć nawet w ciężkich czasach trudnych decyzji kadrowych.

Na tle konkurencji, głównie ze strony firm światowych wypadamy bardzo dobrze. Kieruję nią ponad 20 lat a każdy kolejny rok pozwala mi nabrać nowych doświadczeń.

Cieszę się, że z sukcesem przeszliśmy burzliwy proces restrukturyzacji, którego byłem dużym zwolennikiem. Doświadczenie, które posiadamy oraz możliwości technologiczne, a przede wszystkim zintegrowana załoga pozwala mi tylko optymistycznie patrzeć na dalszy rozwój naszej firmy i w tym kierunku planujemy konsekwentnie zmierzać.

„MH”: Panie Prezesie. Serdecznie gratulujemy dotychczasowych sukcesów, życzymy zrealizowania dalszych przedsięwzięć i rozwoju spółki oraz umocnienia jej pozycji na rynku globalnym.

INNOWACYJNOŚĆ NASZYM ATUTEM RYNKOWYM

ROZMOWA Z MARIANEM DARŁAKIEM WICEPREZESEM ZARZĄDU DS. JAKOŚCI I ROZWOJU ZAKŁADÓW MAGNEZYTOWYCH „ROPCZYCE” S.A. W ROPCZYCACH

„MH”: Panie Prezesie! Powiedział Pan kiedyś, że gwarantem pozycji rynkowej Zakładów Magnezytowych „ROPCZYCE” S.A. jest dynamiczny rozwój oferty materiałowej w zakresie asortymentowym oraz nowych rozwiązań konstrukcyjno – materiałowych. Co aktualnie ma do zaoferowania firma?

M.Darłak: Polityką Spółki w zakresie produktowym jest stała dywersyfikacja oferty w zakresie materiałowym oraz konstrukcyjno-materiałowym. Jest to jednocześnie jeden z głównych filarów jej strategii, zmierzającej do budowania silnej i stabilnej pozycji na rynku produktów materiałów ogniotrwałych.

Aktualna oferta spółki zawiera około 500 gatunków wyrobów oraz około 10 tysięcy symboli (kształtów). Jej zakres zapewnia możliwość przygotowania kompleksowych ofert dla urządzeń cieplnych w branżach stosujących procesy wysokotemperaturowe. Oferta rynkowa ZMR obejmuje znacznie szerszy zakres niż tylko dostawę materiałów ogniotrwałych.

Spółka zapewnia pełną obsługę swoich klientów od etapu zaprojektowania wyrobów po ich zabudowę i nadzór eksploatacyjny. Realizując zasady Gospodarki Obiegu Zamkniętego zapewniamy również odbiór i zagospodarowanie wyrobów ogniotrwałych pochodzących z rozbiórki urządzeń cieplnych.

„MH”: Innowacyjność to kluczowy atut rynkowy, do którego przykładacie ogromną wagę od początków istnienia „Ropczyc”. Stąd duża aktywność w poszukiwaniu finansowania prac badawczo – rozwojowych w ramach realizowanych projektów i duże osiągnięcia w tym zakresie. Proszę o przybliżenie tych najważniejszych.

M.Darłak: Zakłady Magnezytowe „ROPCZYCE” S.A. posiadają duże doświadczenie w realizacji prac badawczo-rozwojowych oraz w zakresie ich współfinansowania ze środków krajowych i unijnych. W okresie od roku 2010 do roku 2020 Spółka zrealizowała 10 dużych projektów w ramach konkursów POIG, POIR, POLiS, IniTech oraz INNOTECH, współfinansowanych ze środków zewnętrznych. Najważniejsze z nich to:

- opracowanie innowacyjnej technologii produkcji króćców urządzenia RH,
- zastosowanie kruszyw otrzymanych z krajowych surowców alternatywnych w produkcji materiałów ogniotrwałych,
- rozwiązania konstrukcyjno-materiałowe w zakresie ceramiki cyrkonowej,
- utworzenie i rozbudowa Centrum Badawczo – Rozwojowego Materiałów Ceramicznych, budowa wysokosprawnej kogeneracji.

Niezależnie Spółka corocznie przeznaczając znaczące środki na wzrost potencjału badawczo-rozwojowego w ramach własnego budżetu. Udział środków własnych Spółki przeznaczonych na działalność B+R w przychodach ze sprzedaży wynosi średniorocznie około 5 proc.

„MH”: Zaczęło się od współpracy z instytucjami naukowo – badawczymi, głównie AGH. W 2014 roku uruchomiliście Centrum Badawczo – Rozwojowe Materiałów Ceramicznych, którego znaczenia dla innowacyjności Waszej oferty nie sposób przecenić. Jaka jest jego rola dziś i jakie wiążecie z nim nadzieje na przyszłość?

M.Darłak: Nasza firma od samego początku przywiązywała duże znaczenie do współpracy z instytucjami branżowymi oraz uczelniami technicznymi. Szczególną rolę odgrywała i nadal stanowi współpraca naukowa z Wydziałem Inżynierii Materiałowej i Ceramiki AGH oraz z Siecią Badawczą

Łukasiewicz - ICI MB – Oddział Materiałów Ogniotrwałych w Gliwicach. Przykładem tej współpracy są wspólnie realizowane prace badawczo-rozwojowe.

W roku 2013 Zarząd ZMR podjął decyzję o utworzeniu Centrum Badawczo-Rozwojowe Materiałów Ceramicznych, jako komórki organizacyjnej w strukturze Spółki. Utworzenie oraz rozbudowę CBR zrealizowano w ramach dwóch projektów: POIG Działanie 4.5.2 oraz POIR Działanie 2.1, których koszt kwalifikowany wyniósł około 21 mln PLN.

Nasze Centrum rozpoczęło działania z dniem 1 stycznia 2014 roku.

Jego potencjał to głównie doświadczona kadra wsparta nowoczesną aparaturą, nie tylko laboratoryjną, ale również wyposażeniem do testowania wyrobów na stanowiskach produkcyjnych i eksploatacyjnych.

Aktualnie zatrudniamy 48 pracowników, posiadając do dyspozycji aparaturę badawczą najnowszej generacji jak np:

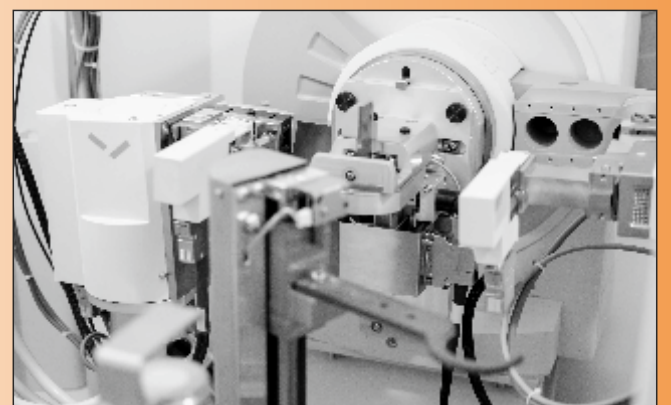
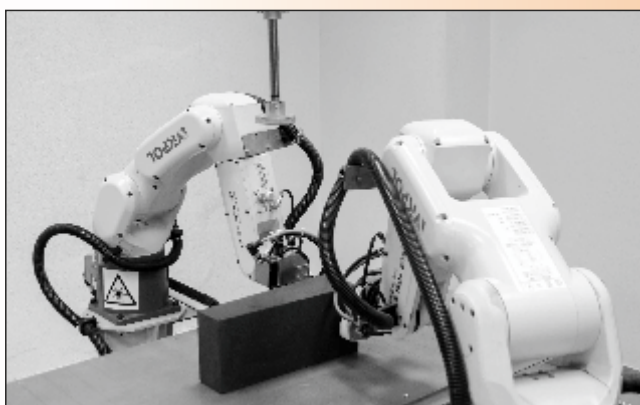
- Spektrometr fluorescencji rentgenowskiej ZETIUM WD XRF – do oznaczania analiz chemicznych,
- Mikroskop elektronowy JSM-IT500LA,
- Dyfraktometr rentgenowski X'Pert3 Powder – do oznaczania analiz fazowych,
- Aparat RUL/CIC 421 G – do oznaczania ogniotrwałości pod obciążeniem, rozszerzalności termicznej i pęcznienia,
- Aparat HMOR 422 D – do oznaczania wytrzymałości na zginanie w temperaturze do 1450C.

Ważną rolę w działalności operacyjnej Centrum Badawczo-Rozwojowego spełnia posiadane zaawansowane zaplecze informatyczne oraz doświadczenie personelu w korzystaniu z n/w programów:

- Oprogramowanie do symulacji zjawisk fizycznych wykorzystujące metodę elementów skończonych oraz metodę elementów objętościowych – Ansys-Fluent i Comsol Multiphysics,
- Oprogramowanie do symulacji zjawisk termochemicznych – FactSage V.7.0,
- Oprogramowanie do projektowania elementów konstrukcyjnych – Solid Edge oraz AutoCad.

Potwierdzeniem aktywności i mobilności Centrum jest wysoki wskaźnik innowacyjności opracowanych rozwiązań materiałowych i konstrukcyjno-materiałowych, liczony jako udział przychodów ze sprzedaży nowych produktów w całkowitych przychodach ze sprzedaży. Średni poziom wskaźnika innowacyjności wynosi około 20 proc. w skali roku.

„MH”: Bardzo dziękujemy za interesującą rozmowę na kluczowy dla polskiego przemysłu temat innowacyjności, który w Zakładach Magnezytowych „Ropczyc” od początku istnienia firmy należał i nadal należy do priorytetowych, a współpraca kadry technicznej z nauką stanowi podstawę rozwoju i wysokiego poziomu nowoczesności.



SILNA MARKA NA FUNDAMENCIE...

ROZMOWA „MH” Z DARIUSZEM KUBIAKIEM PREZESEM ZARZĄDU BIPROMET S.A. W KATOWICACH

DOKOŃCZENIE ZE STR.3

Znaczna część tych projektów jest związana z realizacją przez KGHM programu BATA's, czyli eliminacji z gazów procesowych pierwiastków mocno szkodliwych, w tym arsenu i rtęci, do poziomów niższych niż wymagania europejskich Konkluzji BAT.

„MH”: Zbliża się koniec tego trudnego dla wielu branż roku. Jak w czasie pandemii radził sobie BIPROMET? Jakie osiągnięcie wyniki działalności?

D.Kubiak: Rok 2020 mimo wielu nieprzewidzianych trudności związanych z pandemią jest bardzo udanym okresem dla Spółki.

BIPROMET S.A. posiada nowoczesną infrastrukturę informatyczną, co przy znaczących nakładach finansowych pozwoliło na szybkie i elastyczne wdrożenie pracy zdalnej w wielu obszarach działalności.

Spółka w 2020 roku zbliży się do realizacji ambitnych celów budżetowych i na pewno osiągnie najwyższe przychody w historii swojej działalności. Dynamiczny wzrost przychodów jest efektem rozszerzenia działalności w obszarze Generalnej Realizacji Inwestycji, zwłaszcza na rynku KGHM. Jeżeli przyjmniemy za rok bazowy 2018, to w 2019 roku zwiększyliśmy przychody ze sprzedaży o 80 proc., a w 2020 aż o 400 proc., co świadczy o skali naszej dynamiki.

BIPROMET S.A. przez wiele lat pracował na miano rzetelnego Projektanta i Generalnego Wykonawcy, a efekty tych działań odzwierciedlają wyniki finansowe jakie Spółka zamierza osiągnąć w roku 2020 i latach kolejnych.

Rozwój Spółki oraz planowana wartość zysku netto znajdują swoje odzwierciedlenie we wzroście kapitałów własnych. Zakłada się, że przy utrzymaniu tendencji wzrostowej w obszarach produkcji i sprzedaży, przy jednocześnie utrzymaniu dyscypliny kosztowej, wartość kapitałów własnych Spółki będzie systematycznie wzrastać.

Spółka posiada dobrą kondycję finansową i jest rzetelnym i terminowym płatnikiem zobowiązań, wskaźniki płynności kształtują się na zadowalającym poziomie a ich wartość jest nieco wyższa niż standardowe wartości rynkowe dla branż.

„MH”: Wiele firm zmaga się z tzw. luką pokoleniową. Jak radzi sobie z tym problemem BIPROMET?

D.Kubiak: Bipromet S.A. to spółka z długą tradycją – na rynku polskim działamy już przecież od 70 lat. Część kadry inżynierskiej

związało swoje całe życie zawodowe z naszą firmą. Jest to bardzo cenny przykład dla młodych inżynierów, rozpoczynających swoją karierę w BIPROMET S.A. i inspirowa ich do budowania optymalnych ścieżek kariery zawodowej. Pomagają w tym liczne szkolenia, na które kierujemy naszą załogę, zgodnie z przyjętymi planami rocznymi szkoleń. Jednocześnie cenimy sobie doświadczenie u pracowników, którzy są z nami dłużej, bo w oparciu o ich doświadczenie i praktykę, przy wsparciu i otwartości umysłów młodego pokolenia możemy uczestniczyć w realizacji wielu istotnych projektów w przemyśle.

Zaznaczyć jednak należy, iż minimalizacja skutków luki pokoleniowej, która wytworzyła się w ostatnich latach, to proces długotrwały i dla cierpliwych, a przy jego realizacji należy przede wszystkim pamiętać o zarządzaniu wiedzą w ramach organizacji. Doświadczeni projektanci Bipromet SA brali udział w programie Zarządzania Wiedzą w Organizacji, w trakcie którego organizowaliśmy wykłady/seminaria dla pracowników Spółki.

W zakresie pozyskiwania nowej kadry projektowej spółka współpracuje aktywnie z uczelniami technicznymi w zakresie min: organizacji staży i programów stażowych dla studentów celem podniesienia kompetencji zawodowych studentów, a tym samym przyszłych pracowników spółki. Przedstawiciele spółki biorą udział w spotkaniach organizowanych dla studentów poszczególnych wydziałów i targach pracy organizowanych przez środowisko studenckie.

„MH”: Jaka jest Pana wizja firmy i jakie przed nią stoją wyzwania w najbliższej przyszłości?

D.Kubiak: Jedną rzecz jest niezmienna – BIPROMET S.A. to jest i będzie nowoczesna firma inżynierska wykorzystująca posiadane doświadczenie w celu realizacji skomplikowanych zadań zarówno w zakresie samego projektowania wielobranżowego, jak i przedsięwzięć „zaprojektuj i buduj”. Podstawowe wyzwania na najbliższą przyszłość to rozwój narzędzi związanych z technologią BIM, zwiększenie mobilności naszych modeli projektowych w oparciu o rozwiązania chmurowe i np. AutoDesk 360. To wymaga ciągłego zwiększania kompetencji naszych pracowników, inwestycji w oprogramowanie i sprzęt oraz podnoszenia poziomu zarządzania projektami i wiedzą.

Mocno będziemy się koncentrować na rynku KGHM, gdzie nasza pozycja Generalnego Projektanta i Generalnego

Wykonawcy powinna się z roku na rok wzmacniać. Chcemy być mocnym profesjonalnym wsparciem dla realizacji planów inwestycyjnych, modernizacyjnych i remontowych poszczególnych Oddziałów i Spółek z Grupy Kapitałowej KGHM. Nie zapominamy przy tym o rynku zewnętrznym, szczególnie w branży metali nieżelaznych, ale także poważnie analizujemy nasze możliwości kooperacyjne w obszarze energetyki, ciepłownictwa (OZE, gaz ziemny, spalanie odpadów, kogeneracja, instalacje w zakresie ochrony środowiska).

Niezwykle ważnym elementem najbliższej przyszłości będzie gospodarka w erze post-covidowej. Praktycznie wszyscy gracze muszą zrewidować strategię i określić na nowo pozycje rynkowe. Mocno wierzę, że uda się nam szybko wdrożyć doświadczenia zdobyte w trakcie pandemii, w tym dotyczące efektywnej pracy zdalnej i budowy wydajniejszych łańcuchów dostaw towarów i usług.

„MH”: Podsumowując rok jubileuszu 70 lecia, co chciałby Pan przekazać obecnym i byłym pracownikom spółki?

D.Kubiak: Chciałbym podziękować kilku pokoleniom pracowników, często wybitnym projektantom i inżynierom, którzy tworzyli i nadal tworzą Bipromet. W okresie 70 lat swej działalności spółka dobrze radziła sobie na krajowym i międzynarodowym rynku projektowym i wykonawczym, w czym zasługa kadry menedżerskiej, a w szczególności wspaniałego zespołu specjalistów, którzy łączą wiedzę, pasję, doświadczenie i kompetencje.

Szczególne podziękowania chciałbym złożyć członkom Rad Nadzorczych i Zarządów Spółki za zaangażowanie i wsparcie rozwoju spółki na przestrzeni tylu lat, co przyniosło zbudowanie silnej marki BIPROMET.

Obecna sytuacja epidemiologiczna pokrzyżowała nasze plany dotyczące planowanych uroczystości jubileuszowych. Jednak mogę obiecać że nasza następna rocznica czyli 71 będzie tym bardziej wyjątkowa.

Po tym jakże nietypowym 2020 roku życzę mojemu zespołowi i Państwu przede wszystkim zdrowia, niegasnącego optymizmu i możliwie jak najszybszego powrotu do normalności.

„MH”: Bardzo dziękuję za interesującą rozmowę i życzę spełnienia ambitnych zamierzeń służących wspólnemu dobru firmy i przemysłu.

ArcelorMittal ogłosił podpisanie wiążącej umowy z Invitalia, włoską agencją promocji inwestycji i rozwoju przedsiębiorczości, tworząc partnerstwo publiczno-prywatne dla Huty Ilva. Na jej mocy dokapitalizowana, kwotą ponad 1 mld euro, zostanie spółka zależna ArcelorMittal - AM InvestCo, która podpisała umowę dzierżawy huty w 2018 roku.

JEST POROZUMIENIE W SPRAWIE WŁOSKIEJ ILVY

Pierwsza transza pieniędzy w wysokości 400 mln euro zostanie dokonana do dnia 31 stycznia 2021 r., z zastrzeżeniem unijnego zezwolenia antymonopolowego, zapewniając Invitalia wspólną kontrolę nad AM InvestCo. Druga w wysokości do 680 mln euro zostanie zrealizowana po zamknięciu zakupu przez AM InvestCo Huty Ilva. Wówczas udział Invitalia w AM InvestCo wyniesie 60 proc..

ArcelorMittal ma również zainwestować do 70 mln euro, w zakresie niezbędnym do utrzymania 40 proc. udziałów i wspólnej kontroli nad spółką. AM InvestCo i Invitalia zgodziły się zainwestować w nowoczesne i ekologiczne technologie produkcji stali, w tym w budowę pieca elektrycznego o mocy 2,5 mln ton stali/rok.

Jak donosi S&P Global Platts zarządzanie AM InvestCo ma opierać się na zasadzie wspólnej kontroli, poczynając od pierwszej inwestycji Invitalia. Zarząd ma być sześciuosobowy, po trzech członków dla każdego partnera, z przewodniczącym rady wybieranym przez włoski rząd i prezesem zarządu nominowanym przez ArcelorMittal.

Tegoroczna produkcja stali w ArcelorMittal Italia ma być na poziomie około 3,3 mln stali surowej. W styczniu planowane jest ponowne uruchomienie trzeciego wielkiego pieca o mocy 2 mln ton. AM Italia zatrudnia około 10 700 pracowników i jest największym pracodawcą w Tarencie. To z tego powodu rząd włoski za wszelką cenę chce utrzymać przy życiu hutę i negocjował z ArcelorMittal pozostanie we Włoszech.

ArcelorMittal w 2018 roku podpisał umowę dzierżawy i zakupu za 1,8 mld euro Huty Ilva i zobowiązał się do zainwestowania kolejnych 2,4 mld euro modernizację zakładu, który został zamknięty ze względów na duże zanieczyszczenie środowiska naturalnego. W związku z problemami prawnymi ArcelorMittal podpisał aneks do umowy na mocy którego spółka miała pracować do wycofania się z zakupu Ilvy do końca listopada 2020 r.. Termin ten ze względu na przedłużające się rozmowy premiera Włoch i prezesa Lakshmi n. Mittala został przedłużony do 11 grudnia, kiedy to podpisano nowe porozumienie na mocy którego ArcelorMittal stanie się mniejszościowym udziałowcem największej europejskiej huty.

Syndyk upadłej ISD Huty Częstochowa Mateusz Bienioszek 3 grudnia br. zerwał umowę dzierżawy ze spółką Sunningwell International Polska, ze względu na niewywiązywanie się ze zobowiązań. Obecnie trwa procedura III przetargu na sprzedaż przedsiębiorstwa, który ma zostać rozstrzygnięty 22 stycznia 2021 roku. Cena wywoławcza to 190 mln złotych. Z niepotwierdzonych informacji wynika, że syndyk usiłuje prowadzić rozmowy z potencjalnym inwestorem, który do czasu rozstrzygnięcia przetargu mógłby wydzierżawić hutę i wznowić produkcję.

HUTNICY Z CZĘSTOCHOWY NA POSTOJU SYNDYK SZUKA NOWEGO DZIERŻAWCY

Czy ten scenariusz nie wydaje się już znany? 1200 osobowa załoga Huty Częstochowa może mieć deja vu, bo wydawało się, że huta wychodzi na prostą, a Sunningwell International Polska ma pomysł na realizację powrotu zakładu do niegdyś świetności.

Dzisiaj wracają wspomnienia sprzed niemal dwóch lat, gdy sąd gospodarczy ogłosił upadłość Huty Częstochowa. Nie udało się dwa przetargi na sprzedaż huty rozpisane przez syndyka. Czy ten trzeci przyniesie oczekiwane przez hutników rozwiązanie?

Powodem rozwiązania umowy z Sunningwell International Polska było naruszenie warunków umowy dzierżawy, m.in. poprzez zaprzestanie produkcji, nieregulowanie zobo-

wiązań wobec pracowników w terminie oraz doprowadzenie do wstrzymania dostaw kluczowych dla huty mediów. Obecnie trwają negocjacje nowej umowy dzierżawy ze spółką Corween Investments. Prawdopodobnie mogą zakończyć się one w przyszłym tygodniu podpisaniem nowej umowy. Wówczas pracodawcą w stosunku do wszystkich pracowników stanie się nowy dzierżawca. Nowy dzierżawca deklaruje uruchomienie produkcji jeszcze w tym roku. Ewentualne zawarcie nowej umowy dzierżawy w żaden sposób nie koliduje z przetargiem, który został ogłoszony 1 grudnia. Do zawarcia nowej umowy dzierżawy niezbędna jest zgoda sędzi-komisarza i taki wniosek został złożony w sądzie 4 grudnia 2020 r. – przekonuje syndyk **Mateusz Bienioszek**.

Ludzie są przerażeni bo, od dwóch lat nie wiedzą co dalej z ich zakładem. Został niespełna miesiąc do ogłoszenia wyników przetargu, a spółka Corween Investments działająca na rzecz brytyjsko-hinduskiego Liberty House Group, będąca częścią europejskiego Tata Steel wydaje się jedynym poważnym zainteresowanym zakupem huty inwestorem.

W lipcu 2019 r. Liberty House Group przejęło od ArcelorMittal siedem hut i pięć centrów serwisowych w siedmiu krajach europejskich, m.in. w Czechach, Rumunii, Macedonii i Luksemburgu. Także w lipcu 2019 roku, tuż przed ogłoszeniem upadłości Huty Częstochowa, kierownictwo Liberty House Group pojawiło się w zakładzie i badało jego księgi. Potem kilkakrotnie zarząd

firmy deklarował chęć nabycia huty, choć konkretów nie było. 7 października 2019 r. prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, po przeprowadzeniu postępowania antymonopolowego, wydał zgodę na dokonanie koncentracji, polegającej na nabyciu przez Corween Investments części mienia ISD Huty Częstochowa. W tym czasie dzierżawcą majątku był już Sunningwell International Polska, który miał prawo pierwokupu.

Czy tym razem uda się wyłonić w przetargu nowego właściciela i załoga odetchnie z ulgą?

Wyda się, że spółka Corween Investments jest poważnie zainteresowana zakupem Huty Częstochowa, co może być podyktowane potrzebą zaopatrzenia we wsad, ze względu na ambitne plany modernizacyjne w Ostrawie.

Sanjeev Gupta, prezes Liberty Steel ogłosił rozpoczęcie procedury przetargowej w procesie inwestycyjnym, w którym cztery działające obecnie piece tandemowe w czeskiej hucie zostaną zastąpione dwoma piecami hybrydowymi. W tym czasie produkcja stali ma zostać wstrzymana.

Nie udało się nam skontaktować z **Markiem Frydrychem** prezesem Sunningweell International Polska i dowiedzieć się czy nadal jest zainteresowany zakupem huty?

Już za niespełna miesiąc mamy nadzieję na pozytywne rozwiązanie problemów hutników z Częstochowy. (PS)



Podczas szczytu Rady Europejskiej szefowie rządów krajów członkowskich UE przyjęli nowy cel redukcji dwutlenku węgla dla Unii Europejskiej na rok 2030. Rada zdecydowała, że cel ten wyniesie co najmniej 55 proc. w stosunku do roku 1990. W ten sposób unijni przywódcy zadeklarowali jednocześnie nowy wkład do realizacji porozumienia paryskiego, które pięć lat temu zostało zawarte przez międzynarodową społeczność, żeby zapobiec katastrofie klimatycznej. „To stawia nas na prostej ścieżce do neutralności klimatycznej w 2050 roku” – napisała na Twitterze Ursula von der Leyen przewodnicząca Komisji Europejskiej.

Podczas posiedzenia Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Katowicach 1 października 2020 roku prezes Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej **Stefan Dzienniak** mówił, iż sytuacja przemysłu energochłonnego w Polsce jest coraz trudniejsza. W minionych dwóch latach hutnictwo boryka się z ciągłym wzrostem kosztów

HUTNICTWO DOSTAŁO REKOMPENSATY

Po prawie miesiącu hutnicy otrzymali odpowiedź z Ministerstwa Rozwoju Pracy i Technologii podpisaną przez podsekretarza stanu **Robert Tomanka**, w którym czytamy m.in.: Zdając sobie sprawę z uwarunkowań mających wpływ na funkcjonowanie przemysłów energochłonnych m.in. wzrost cen uprawnień do emisji CO2 skutkujących istotnym wzrostem cen energii elektrycznej Rząd wprowadził przepisy umożliwiające przyszanie rekompensat dla przedsiębiorców energochłonnych. Intencja mechanizmu wprowadzonego ustawą z 19 lipca 2019 roku o systemie rekompensat dla sektorów i podsektorów energochłonnych jest wzrost kosztów zakupu przez sektor wytwórcy uprawnień do emisji CO2 (...) Rekompensaty mają na celu obniżenie kosztów operacyjnych (związanych z zakupem energii) a tym samym umożliwienie utrzymania około 1,3 mln miejsc pracy w przedsiębiorstwach energochłonnych oraz u ich kooperantów. (...)

Dodatkowo w ramach trwających prac nad założeniami Krajowego Planu Odbudowy Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii zabiega o zapewnienie wsparcia dla realizacji projektów, umożliwiających zieloną transformację przemysłów energochłonnych, a także uczestniczy w pracach prowadzonych przez Ministerstwo Klimatu i Środowiska nad reparametryzacją opłaty mocowej. (...)

Minister w liście podkreśla, że „przemysł stalowy stanowi istotny sektor polskiego przemysłu, a stabilizacja jego działalności jest kluczowa dla rozwoju całej gospodarki” informując, że 18 września 2020 roku powołany został zespół do praw przemysłów energochłonnych. Wyraził nadzieję, że „wspólnie poczynione wysiłki zaowocują kolejnymi rozwiązaniami legislacyjnymi i pozalegislacyjnymi ułatwiającymi zachowanie konkurencyjności przemysłu hutniczego w naszym kraju”.

Do głównych zadań zespołu należeć będzie:

- identyfikacja barier systemowych związanych z efektywnością i skutecznością funkcjonowania przepisów prawa w obszarze sektora przemysłowo-energetycznego,
- analiza i rekomendowanie kierunków zmian przepisów prawa oraz dokumentów programowych w celu realizacji działań wskazanych w komunikacie Komisji Europejskiej „Europejski Zielony Ład”
- rekomendacja priorytetów rozwojowych w celu poprawy innowacyjności i konkurencyjności przemysłów energochłonnych, w tym przemysłu chemicznego, hutnictwa, papierniczego, szklarskiego i cementowego,
- współpraca w zakresie wspierania realizacji Ważnych Projektów Stanowiących Przedmiot Wspólnego Europejskiego Zainteresowania (IPCEI),
- współpraca dotycząca rozwoju technologicznego wspierającego konkurencyjność w zakresie neutralności klimatycznej.

Ministerstwo Rozwoju Pracy i Technologii wraz z zespołem ds. przemysłów energochłonnych będzie pracowało, a przemysły energochłonne, w tym hutnictwo, już za dwa tygodnie zapłacą w rachunku za energię elektryczną opłatę mocową. Jej wysokość została ustalona przez prezesa Urzędu Regulacji Energetyki.

Przemysław Szwagierczak

CO NAJMNIEJ 55 PROCENT REDUKCJI CZY POLSKI PRZEMYSŁ PODOŁA UNIJNYM WYZWANIOM ŚRODOWISKOWYM?

Tak więc stało się to o czym od dłuższego czasu mówiono. Rada Europejska podniosła cel ograniczenia emisji do 2030 roku. Według poprzednich ustaleń, było to 40 proc. Po ponad dziesięciogodzinnych negocjacjach na szczycie UE, przewodniczący Rady **Charles Michel** ogłosił, że w ciągu najbliższych 10 lat emisje gazów cieplarnianych mają spaść o 55 procent w porównaniu do roku 1990.

Neutralność klimatyczna ma zostać osiągnięta przez UE do 2050 roku. Zwiększenie celu redukcji emisji do poziomu 55 proc. może doprowadzić do wzrostu cen uprawnień do emisji CO2 nawet do 41 euro w 2025 i 76 euro w 2030 roku. Czy przy tak wysokich cenach uprawnień do emisji przemysł w Polsce będzie w stanie konkurować. Czy hutnictwo, które już dziś boryka się z ogromnymi problemami związanymi m.in. z wysokimi kosztami cen energii elektrycznej, a także kosztami uprawnień do emisji zdoła wygrać tę walkę. Czasu jest bardzo mało i bez pomocy ze strony rządu będzie to bardzo trudne.

POTRZEBUJEMY WŁASNEJ DROGI...

Propozycja podniesienia celów klimatycznych pojawiła się już kilka miesięcy temu. Spotkała się jednak z dużym sprzeciwem ze strony krajów, które wciąż w ogromnej części polegają na węglu. W tej grupie była także Polska. W lipcu premier **Mateusz Morawiecki** mówił, że nasz kraj „potrzebuje własnej drogi do osiągnięcia neutralności klimatycznej” i proponował wydłużenie terminu doprowadzenia do zero-emisyjności o 20 lat. Podczas ostatniego szczytu premier blokował porozumienie w sprawie nowych, ambitniejszych celów.

Według doniesień medialnych negocjacje rozbiły się o zapisy dotyczące Funduszu Modernizacyjnego. Ma on finansować m.in. poprawę efektywności energetycznej i magazynowanie energii w krajach członkowskich. Działanie tego Funduszu wiąże się ze sprzedażą uprawnień do emisji CO2. Pieniądze trafiają do państw najbardziej potrzebujących, w tym do Polski.

Jak informowało radio RMF premier **Morawiecki** uzyskał gwarancję poprawy sytuacji Polski w mechanizmie wsparcia transformacji energetycznej, co go przekonało do przyjęcia ambitniejszych celów.

PRZESTAĆ UDAWAĆ I PRZYSPIESZYĆ DZIAŁANIA!

- Teraz, kiedy decyzja o podniesieniu celu klimatycznego zapadła, polski rząd musi przestać udawać, że to inne kraje będą intensyfikować działania, a nasz może dochodzić do celów w swoim tempie. Realia są takie, że ze względu na zdrowie i bezpieczeństwo obywateli oraz stabilność gospodarki, którym kryzys klimatyczny poważnie zagraża, nie mamy innego wyjścia niż przyłączenie się do państw progresywnych i zdecydowanie przyspieszenie działań, we wszystkich sektorach. W najbliższych miesiącach i latach będą trwały intensywne prace nad całą architekturą polityki klimatycznej, przekładaniem podniesionych celów na konkretne regulacje, a następnie na działania. Polska musi brać w nich udział w sposób konstruktywny. Niedawno przyjęty Krajowy Plan na rzecz Energii i Klimatu, co do którego Komisja Europejska i tak ma zastrzeżenia, opiera się na starym celu 40 proc. do 2030. Potrzebne są w nim zmiany tak głębokie, że w praktyce trzeba będzie zacząć pracę nad nim niemal od początku, a przy tym poprawić też wszystkie polityki sektorowe i zapewnić znacznie większy udział społeczeństwa w tworzeniu nowej strategii działania. Nie stać nas już także na dalsze stosowanie taktyki opóźniania implementacji dyrektyw, na przedłużanie zależności od paliw kopalnych, czy szukanie furtek do wykorzystania unijnych funduszy na inwestycje niezgodne z celem neutralności klimatycznej – komentuje decyzje szczytu **Urszula Stefanowicz** ekspertka Koalicji Klimatycznej.

Do jednych z najpilniejszych zadań rządu będzie oczywiście należało jak najszybsze opracowanie zielonego Krajowego Planu na rzecz Energii i Klimatu do 2030r. Planu na miarę potrzeb, zobowiązań międzynarodowych i oczekiwań społecznych, a nie węglowych iluzji. To będzie mierni-

kiem, czy rząd poważnie traktuje swoje zobowiązania, czy dalej będzie próbował bawić się w greenwashing. Na to drugie jako społeczeństwo, nie możemy pozwolić – zaznacza **Krzysztof Jędrzejewski** rzecznik polityczny Koalicji Klimatycznej.

KONFEDERACJA LEWIATAN POPIERA CELE

Biznes popiera cel neutralności klimatycznej, a porozumienie w sprawie ograniczenia emisji gazów cieplarnianych o co najmniej 55 proc. do 2030 roku jest ważnym krokiem na tej drodze. Neutralność klimatyczna to ogromna szansa dla polskich przedsiębiorców do zbudowania przewag konkurencyjnych naszej gospodarki, wprowadzenia innowacyjnych rozwiązań i zagwarantowania przyjaznej społecznie transformacji – mówi **Dorota Zawadzka** – **Stępniak** dyrektor departamentu energii i zmian klimatu Konfederacji Lewiatan.

Bardzo ważne znaczenie dla Polski w dochodzeniu do neutralności klimatycznej będzie miało wsparcie finansowe dla transformacji energetycznej i technologicznej ze strony UE i wykorzystanie mechanizmu sprawiedliwego podziału obciążeń z uwzględnieniem środków kompensujących dla poszczególnych państw członkowskich. Z punktu widzenia społecznego, jak i gospodarczego jedynie sprawiedliwa

energii elektrycznej, które szczególnie odczuwalne jest na tle krajów sąsiednich, w tym Niemiec. Na tę już trudną sytuację nałożył się kryzys gospodarczy związany z pandemią koronawirusa, a od stycznia opłata mocowa, która dla przemysłu energochłonnego oznacza, że w samym środku kryzysu gospodarczego pojawi się dodatkowy koszt w wysokości ponad 1 mld zł.

Opłatę mocową wprowadziła przyjęta w 2017 r. Ustawa o rynku mocy. Ma to być dodatkowe wynagrodzenie dla źródeł wytwórczych za to, że przez określony w kontrakcie czas będą dysponować odpowiednią mocą, czyli będą mogły dostarczyć potrzebną energię. Dzięki opłatom mocowym, płaconym przez wszystkich konsumentów prądu, producenci energii mają zyskać środki na niezbędne inwestycje w nowe moce wytwórcze. Na etapie prac nad wprowadzeniem rynku mocy odbiorcy energochłonni byli zapewniani, że mogą liczyć na ulgi w opłacie mocowej, które jednak wymagały notyfikacji Komisji Europejskiej. Ostatecznie Komisja Europejska uznała ulgę za niezgodną z filozofią systemu poboru opłaty mocowej.

Takiej sytuacji można było uniknąć, gdyby cały rynek mocy, wraz z ulgą, negocjować całościowo z Komisją Europejską – ocenia prezes Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej.



Podczas posiedzenia Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Katowicach prezesi: HIPH Stefan Dzienniak, CMC Poland Jerzy Koziec oraz członek zarządu ArcelorMittal Poland Tomasz Ślęzak przedstawili zagrożenia związane z wejściem w życie opłaty mocowej.

transformacja może zakończyć się sukcesem. Biznes popiera cel neutralności klimatycznej, ale widzi brak strategii rządu w zakresie Europejskiego Zielonego Ładu. Z badań Lewiatana wynika, że 93 proc. polskich przedsiębiorców uważa, że podwyższenie celu redukcji emisji gazów cieplarnianych do 55 proc. w 2030 roku ułatwi osiągnięcie neutralności klimatycznej w 2050 roku – dodaje dyrektor.

CORAZ WYŻSZE RACHUNKI

Ceny energii elektrycznej w Polsce z roku na rok drożeją. Od 1 stycznia 2021 roku czeka nas kolejna podwyższenia energii jak i dodatkowa pozycja w rachunku tzw. opłata mocowa, która drastycznie podniesie koszty funkcjonowania hutnictwa w Polsce.

W tej sytuacji prezesi i zarządy najbardziej energochłonnych firm w Polsce apelowali do premiera, ministrów, parlamentarzystów i wnioskowali o wstrzymanie poboru opłaty mocowej na okres przejściowy (do końca 2021 r.). W tym czasie chcieli wypracować rozwiązania alternatywne, dzięki którym firmy płaciłyby nie więcej niż zakładano trzy lata temu, projektując ulgę dla energochłonnych.

Podczas posiedzenia WRDS 1 października w Katowicach wypracowano Stanowisko 1/1/2020 Stron Pracowników i Pracodawców w sprawie sytuacji przemysłu hutniczego w obliczu zmian regulacyjnych oraz problemów gospodarczych spowodowanych kryzysem epidemicznym w kontekście Europejskiego Dnia Akcji dla Przemysłu Stalowego 1 października 2020r.



Swoją niepokoj o przyszłość zakładów stanowczo wyraziła strona społeczna branży hutniczej.

Temat niby stary jak świat, wiadomo, że dla kobiet nie ma miejsca w tym sektorze. Nie jest aż tak źle? Umówmy się zatem, że jest go mało. A czy może być więcej? Co musi się zmienić?

W ramach projektu „IS - Systemy informacyjne w kierunku zwiększenia świadomości na temat równości płci w sektorach przemysłowych” (IS - Information Systems to enhance awareness about gender equality in industrial sectors), prowadzonego przez Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. w partnerstwie z Małopolskim Związkiem Pracodawców Lewiatan przeprowadziliśmy ankietę, która miała na celu wskazać nam trendy, obszary, którym warto się przyjrzeć analizując sytuację kobiet we wspomnianym sektorze. Projekt realizowany jest ze wsparciem Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Dialog Społeczny – Godna Praca”.

RÓWNOŚĆ SZANS KOBIET I MĘŻCZYZN W SEKTORZE PRZEMYSŁOWYM – SPRAWA NIE DO RUSZENIA. CZY ABY NA PEWNO?

Analizując równość jakichkolwiek grup trzeba wziąć pod uwagę wiele czynników. Po pierwsze prawodawstwo światowe i polskie, po drugie kulturę organizacyjną, po trzecie przekonania i stereotypy jednej i drugiej grupy o sobie nawzajem. Jeśli chodzi o równość wobec prawa – sprawa jest prosta, począwszy od konstytucji a na prawie pracy skończywszy równość jest nam zapewniona.

Jednak do tej pory w wybranych sektorach widać wyraźnie dominację jednej z płci. Dlaczego więc tak jest i dlaczego firmy chciałyby to zmieniać? W wielu przypadkach tak jest, bo do tej pory społeczeństwo tak funkcjonowało, ale sytuacja na rynku pracy się zmieniła i zmieniać się będzie.

Na ten moment kobiety, tylko dlatego, że są kobietami, znajdują się z reguły w gorszym położeniu niż mężczyźni. Mniej zarabiają, mają mniejsze możliwości awansu społecznego i zawodowego, są częściej niż mężczyźni ofiarami „szklanego sufitu” (nie awansuje się ich, bo są kobietami), lub „lepkiej podłogi” (nie awansuje się ich, bo są użyteczne na podrzędnych stanowiskach), rzadko biorą

Obecnie pracownicy wybierają pracodawców dużo bardziej świadomie niż kiedyś, częściej zwracają uwagę na otwartość kultury organizacji na różnorodność. Dla pracodawców z kolei otwieranie się na dużą grupę pracowników, kobiet, w której zapewne jest dużo talentów to szansa na wyprzedzenie konkurencji.

NA CO ZATEM WARTO ZWRÓCIĆ UWAGĘ?

wg. respondentów i respondentek
naszego kwestionariusza?

1) Atmosfera w pracy – Co na nią wpływa?

Mężczyźni zdecydowanie częściej wskazywali na czynnik właściwych procedur, które regulują zasady wzajemnej współpracy, kobiety zdecydowanie częściej wskazywały na aspekt ludzki. Tego, jak ludzie się ze sobą komunikują, na ile obecna jest życzliwość w miejscu pracy. Warto zatem zadbać o to, by eliminować zachowania, które związane są ze zjawiskiem mikroagresji, a które wpływają na atmosferę np.



a. *mikro-ataki

– małe formy dyskryminacji, których autor nie miał intencji obrażenia drugiej osoby, np.: „Nie bądź jak baba i podejmij szybko tą decyzję”, „Gdzie diabeł nie może, tam babę pośle - idź tam i załatw tą sprawę”, „Babskie gadanie”

b. *mikro-zniewagi

– świadome lub nieświadome znieważenie drugiej osoby np.: zdrabnianie imienia innej osoby mimo jej sprzeciwu, stałe pomijanie kogoś w łańcuchach informacji, nie zapraszanie na spotkania, nie używanie żeńskich końcówek, gdy ktoś tak się przedstawia np. brygadzistka

c. *mikro-podważania

– kwestionowanie doświadczeń osób, które doświadczyły mikroagresji, np.: „Oj, przesadzasz, nic wielkiego się nie stało”, „Ubierz się inaczej to nie będą tak mówić”, „Nie obrażaj się...”

Wszystkie te MIKROzdarzenia mają MAKROkonsekwencje w obniżaniu poczucia własnej wartości i musimy reagować!

2) Styl zarządzania – W ankiecie, w pytaniu: „Jakie myśli najczęściej Ci się pojawiają w pracy?”

Kobiety dużo rzadziej niż mężczyźni wskazywały na odpowiedzi: „Jestem pewny/a swoich umiejętności, podejmę się tego” czy „Spróbuję zmienić to, co mi nie pasuje”. Pewność posiadanych umiejętności nie jest równoznaczna z ich posiadaniem lub nieposiadaniem.

To tylko PRZEKONANIE. Żeby zbudować atmosferę w pracy, która sprzyja rozwojowi kobiet warto, by przełożeni podczas udzielania informacji zwrotnych częściej używali języka wspierającego oraz tzw. mikroafirmacji.

a. Zachęcaj wszystkich członków zespołu do tego, by się wypowiedzieli.

b. Zwracaj uwagę, by mieli równy czas na wypowiedź, jeśli zainspirowałeś się czyjąś wypowiedzią powiedz to: „Rozwijając pomysł Marii, myślę, że możemy...”

c. Udzielaj budującej informacji zwrotnej, który wskazuje, docenia i wzmacnia mocne strony. Informacja zwrotna to nie

rozmowa oceniająca, która dzieje się często raz w roku, to bieżące dostrzeganie zachowania pracowników.

d. Pamiętaj, że konstruktywna informacja zwrotna, to taka, która pomoże rozpoznać i przezwyciężyć trudności bez bycia ocenianym czy ocenianą. W naszych badaniach pojawiła się kwestia tego, że kobiety rzadziej niż mężczyźni uważali, że są rzetelnie oceniane!

3) Polityka antydyskryminacyjna – niezbędne są procedury i polityki organizacji wspierające zachowania i praktyki niedyskryminujące żadnej z grup. Nasze badanie wskazało na znaczną dysproporcję w znajomości takowych pomiędzy osobami zarządzającymi i niezarządzającymi oraz mężczyznami i kobietami. Osoby zarządzające i mężczyźni (często to ta sama grupa) wiedzą do jakich organów należy zgłaszać niepożądane praktyki i wykazują chęć ich zgłaszania. Natomiast badana populacja kobiet, postrzegała posiadane informacje jako niewystarczające do powiadomienia o wystąpieniu zachowań dyskryminujących i oceniała swoją gotowość do zgłoszenia takowych jako niską.

Należy zadbać o skuteczne rozprzestrzenianie informacji i procedurach antydyskryminujących jak również wspierać zgłaszanie takich incydentów, podstawową edukację w temacie dyskryminacji, mobbingu czy molestowania.

Michalina Konkel



Uczestnicy warsztatów w Poroninie.

udział w procesach decyzyjnych w firmach, są znacznie częściej niż mężczyźni ofiarami przemocy, w tym różnych form molestowania, ciążą na nich ograniczające ich życie stereotypy (funkcjonujące w edukacji, mediach, reklamie), są częściej obciążone opieką nad osobami zależnymi, w związku z tym nie mają emerytury lub mają ją znacząco mniejszą niż mężczyźni, wykonują częściej niż oni bezpłatne i niecieszące się prestiżem prace domowe, są niedoreprezentowane w polityce.

Norway
grants

Innovation
Norway



Program realizowany ze wsparciem Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Dialog Społeczny – Godna Praca”

Supported by Norway through the Norway Grants 2014-2021, in the frame of the Programme „Social Dialogue – Decent Work”

Drogie Koleżanki i Koledzy - Hutnicy!

Z okazji Bożego Narodzenia
i Nowego Roku
składam Wam i Waszym Rodzinom

radosnych, a w szczególności zdrowych i pogodnych
świątecznych dni, które pozwolą
na odpoczynek od trudu dnia codziennego
oraz nadziei, że ten nadchodzący 2021 Rok
będzie lepszy i przyniesie oczekiwane rozwiązania
dla całej branży hutniczej i przemysłu w Polsce

NSZZ
Solidarność

w imieniu Rady
Krajowej Sekcji Hutnictwa NSZZ „Solidarność”
Przewodniczący Andrzej Karol

Najserdeczniejsze życzenia Świąteczno-Noworoczne
zdrowia, pogody ducha i optymizmu.
Niech 2021 rok wniesie
do każdego hutniczego domu radość i dostatek

obecnym i byłym Pracownikom naszych hut
oraz Oddziałów i Spółek ArcelorMittal Poland
Kolegom i Koleżankom Związkowcom, Wszystkim Hutnikom

życzy w imieniu

Międzyzakładowego Niezależnego
Samorządowego Związku Zawodowego
Pracowników Huty Kościusko S.A.
i Huty Królewskiej Sp. z o.o.

Przewodniczący Romuald Brol



PCO | 170^{lat}
REFRACTORY SOLUTIONS

Z okazji
Świąt Bożego Narodzenia

Naszemu Odbiorcom, Kontrahentom i Współpracownikom
składamy najserdeczniejsze życzenia
zdrowia i wszelkiej pomyślności
w życiu osobistym i zawodowym.

Zarząd i Pracownicy
Polskiej Ceramiki Ogniotrwałej Żarów Sp. z o.o.

Zdrowych
pogodnych
Świąt Bożego Narodzenia
oraz samych szczęśliwych dni
w nadchodzącym
Nowym 2021 Roku
Pracownikom Celsa Huta Ostrowiec
Członkom naszego Związku
Koleżankom i Kolegom Związkowcom,
Wszystkim Hutnikom i Ich Bliskim

w imieniu
Międzyzakładowego Związku Zawodowego
Celsa „Huta Ostrowiec”
Przewodnicząca Maria Poziomek



Za nami wyjątkowy rok
pełen trudnych chwil, troski o naszych bliskich i o nas samych.

Z okazji nadchodzących Świąt Bożego Narodzenia
życzymy
naszym niezawodnych Klientom, Partnerom Handlowym i Przyjaciółom
przede wszystkim zdrowia i spokoju
aby ten magiczny okres był czasem radości i odpoczynku
od trosk i problemów dnia codziennego

W Nowym 2021 Roku samych sukcesów
spełnienia zamierzeń osobistych i zawodowych
oraz by przyniósł pokładane w nim nadzieje na lepsze jutro

Zarząd i Pracownicy ZM „ROPCZYCE” S.A.

Pracownikom Grupy Kapitałowej ROPCZYCE
składam serdeczne podziękowania
za wkład pracy w tym trudnym dla wszystkich czasie pandemii
i kolejny rok wspólnej działalności.

Prezes Zarządu - Józef Siwiec





*Dobiega końca
trudny dla nas wszystkich rok
pełen troski o Najbliższych i naszą przyszłość.*

Z okazji

Świąt Bożego Narodzenia i Nowego 2021 roku

*Pracownikom
ArcelorMittal Poland, Zalogom Oddziałów i Spółek
Kolegom i Koleżankom związkowcom
wszystkim Hutnikom i Metalowcom*

*najserdeczniejsze życzenia zdrowia, rodzinnego ciepła
oraz wiary, że nadchodzący rok przyniesie pozytywne rozwiązania
i pozwoli z ufnością patrzeć w przyszłość*



*składa w imieniu własnym
i Zarządu NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
Przewodniczący Krzysztof Wójcik*

kr115



*Pracownikom CMC Poland
i Ich Rodzinom
Koleżankom i Kolegom związkowcom
w ten szczególny świąteczny czas
przekazuję życzenia
zdrowia, wytrwałości w działalności
oraz pomyślności
na każdy dzień Nowego 2021 Roku
przyniósł oczekiwane zmiany
i spełnił pokładane w nim nadzieje*



*w imieniu Zarządu
MSNZZ Pracowników z CMC Poland i Spółek
Przewodniczący Marek KIJAS*

kr119

**GRUPA
ZARMEN**

*składa
najserdeczniejsze życzenia spokojnych i zdrowych
Świąt Bożego Narodzenia
radosnej atmosfery przy świątecznym stole.
Niech Nowy 2021 Rok przyniesie szczęście i pomyślność,
a także spełni wszelkie plany osobiste oraz zawodowe zamierzenia.*

*Dziękujemy naszym Pracownikom
Kontrahentom i Partnerom Handlowym
za dotychczasową współpracę nacechowaną profesjonalizmem
i wzajemnym szacunkiem
niech pozostaną one podstawą dalszych relacji biznesowych.*

ZARZĄDY

ZARMEN Sp. z o.o.

KOKSOWNIA CZĘSTOCHOWA NOWA Sp. z o.o.

kr115



*Pracownikom Grupy Kapitałowej GOGNOR
Naszym Niezawodnym Partnerom, Klientom i Współpracownikom*

składam

*serdeczne życzenia najpiękniejszych Świąt
spędzonych z Najbliższymi w zdrowiu
oraz pomyślnego Nowego 2021 Roku
by spełnił pokładane w nim nadzieje na lepszą przyszłość
wraz z podziękowaniami za współpracę
i zaangażowanie w mijającym roku*

*Niech ta Bożonarodzeniowa atmosfera
pomimo trudnej sytuacji przyniesie Państwu
spokój, odpoczynek i wytchnienie
od trudu dnia codziennego*

w imieniu zarządu

COGNOR HOLDING

Prezes Przemysław Sztuczowski

kr78

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy jest faktem i przejawia się na wiele sposobów. Kobiety często są wynagradzane gorzej niż mężczyźni wykonujący tę samą pracę. Mają też mniejsze szanse na awans zawodowy i objęcie stanowiska kierowniczego, a w efekcie mają mniejszy wpływ na procesy decyzyjne. W związku z oczekiwaniami społecznymi i rodzinnymi kobiety w dalszym ciągu wykonują większą część obowiązków domowych i opiekuńczych, co dodatkowo ogranicza ich możliwości rozwoju zawodowego, a niejednokrotnie wiąże się z gorszą sytuacją finansową i problemami zdrowotnymi. Trzeba też wspomnieć o tym, że kobiety znacznie częściej doświadczają przemocy, w tym różnych form molestowania i dotyczy to tak środowiska rodzinnego jak zawodowego. Wreszcie, w wyniku stereotypowego postrzegania ról kobiet i mężczyzn, wciąż mamy do czynienia z zawodami mocno sfeminizowanymi oraz z takimi, w których dominują mężczyźni.

Trudność tej sytuacji polega na tym, że w tym podziale kobietom przypadły zawody mniej prestiżowe i gorzej płatne (np. pielęgniarki, nauczycielki, opiekunki, sekretarki i asystentki). Sektor przemysłowy to niezaprzeczalnie jedna z tych branż, w których kobiety są niedoreprezentowane. Sytuacja robi się tu podwójnie trudna, gdyż w zawodach i środowiskach zdominowanych przez mężczyzn wymienione wyżej przejawy dyskryminacji bywają silniejsze, a zatrzymanie tych procesów i wdrożenie rozwiązań równościowych może być trudniejsze. Trudniejsze, ale nie niemożliwe!

Wciąż daleka od ideału sytuacja kobiet na rynku pracy nie oznacza, że nic się nie zmienia. Świadomość problemu rośnie z roku na rok, a w raz z nią nasilają się działania pro-równościowe. Coraz więcej firm wzięło sobie sprawę, jak ważne jest budowanie środowiska pracy, w którym kobiety i mężczyźni są tak samo wynagradzani, mają takie same szanse na rozwój zawodowy i godzenie życia rodzinnego z pracą, są tak samo chronieni przez przemocą i dyskryminacją. Działania te mają przesłanki tak etyczne-moralne jak biznesowo-gospodarcze. Firma stwarzająca kobietom dogodne warunki

pracy i rozwoju, to firma mająca większe szanse na skompletowanie i utrzymanie dobrej, zaangażowanej i lojalnej załogi. Zróżnicowana załoga to również większa kreatywność, innowacyjność, lepsze radzenie sobie z wyzwaniami zmieniającego się rynku i w końcu większa przewaga konkurencyjna. W tym kontekście, równość i płynące z niej zróżnicowanie, po prostu się opłaca.

Tak, jak złożone są przyczyny nierównej sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, tak złożone muszą być działania na rzecz równouprawnienia. Składać się na nie powinny między innymi zmiany w wewnętrznej polityce firmy, wdrażanie procedur znoszących bariery, wyrównywanie udziału kobiet w procesach decyzyjnych, pro-równościowa postawa liderów oraz liderki i wreszcie działania edukacyjne kierowane do całej załogi. Szkolenia są niezbędnym elementem polityki równościowej, ponieważ to one właśnie dają największą szansę na zmianę postaw i przekonań, które są jednym z najsilniejszych źródeł dyskryminacji. Z drugiej strony, szkolenia takie nie są proste w realizacji i nie zawsze przynoszą spodziewane rezultaty. Dlaczego tak się dzieje?

Szkolenia równościowe rzadko organizowane są na życzenie bezpośrednich odbiorców. Nie służą one również rozwiązywaniu problemów bezpośrednio związanych z codzienną pracą: nie można się na nich nauczyć nowych, efektywniejszych technik sprzedaży, obsługi nowego urządzenia, ani nawet nowych sposobów na delegowania i monitorowanie pracy. Co więcej, tematyka równościowa często wyrzuca w zasadzie wszystkich uczestników i uczestniczki szkolenia daleko poza ich strefę komfortu. Osoby, które doświadczają dyskryminacji w miejscu pracy, podczas warsztatów w jakiś sposób ponownie spotykają się z emocjami, które ta dyskryminacja wywołuje. Część uczestników i uczestniczek uświadamia sobie, że swoim zachowaniem przyczynia się do dyskryminacji, co jest wiedzą cenną, ale niezbyt wygodną. Zdarza się, że na jednej sali szkoleniowej spotykają się osoby dyskryminowane i dyskryminujące, a role te nie są ani stałe, ani rozłączne. Jeśli w szkoleniu udział biorą osoby, które mają długie doświadczenie zawodowe, a dodatkowo rzecz ma miejsce w środowisku, w której przez lata brak równości był normą (np. w sektorze przemysłowym) to pracujemy na bardzo silnych, budowanych i utrwalanych latami postawach, których zmiana nie należy do łatwych. Wszystkie te czynniki sprawiają, że działania szkoleniowe może się nie tylko nie powieść, ale nawet zaszkodzić.

Była już mowa o tym, że szkolenia równościowe zazwyczaj wytrącają nas ze strefy komfortu. I tak być powinno! To właśnie wtedy, gdy przestaje nam być „wygodnie” wchodzimy

do strefy rozwoju, w której podejmowanie nowych wyzwań i konfrontowanie się z nowymi dla nas punktami widzenia powoduje, że się uczymy. Strefa rozwoju nie jest jednak nieskończona, a zaraz za nią mieści się „sfera paniki”. To miejsce zbyt oddalone od umownego „komfortu”, zbyt nowe, zbyt niebezpieczne. Tam nie ma nauki. Tam jest opór, chęć ucieczki i powrotu do tego co znane. Opór nie tylko blokuje proces uczenia się, może również obniżać motywację do udziału w kolejnych działaniach edukacyjnych. W przypadku wszelkich szkoleń ukierunkowanych na zmianę postaw może też powodować efekt przeciwny. Inaczej mówiąc, jeśli źle zaprojektujemy oddziaływanie szkoleniowe możemy nie tylko nikogo nie przekonać do zmiany postaw i zachowań, ale w dodatku utrwalić te wzorce, którym próbujemy przeciwdziałać.

PO PIERWSZE – NIE SZKODZIĆ! SZKOLENIA JAKO ELEMENT PRZECIWDZIAŁANIA DISKRYMINACJI W SEKTORZE PRZEMYSŁOWYM

Jak więc prowadzić edukację równościową by „po pierwsze – nie szkodzić”? Prawdopodobnie nie ma jednej odpowiedzi na to pytanie. Wszelkie szkolenia powinny być „szyte na miarę” z uwzględnieniem potrzeb i specyfiki danej grupy odbiorców. W tym miejscu dzielimy się rozwiązaniami, jakie przyjęliśmy projektując i prowadząc szkolenia w projekcie „IS - Systemy informacyjne w kierunku zwiększenia świadomości na temat równości płci w sektorach przemysłowych” (IS - Information Systems to enhance awareness about gender equality in industrial sectors), prowadzonym przez Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. w partnerstwie z Małopolskim Związkiem Pracodawców Lewiatan. Projekt realizowany jest ze wsparciem Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Dialog Społeczny – Godna Praca”. W szkoleniach uczestniczyły przedstawicielki i przedstawiciele związków zawodowych z przemysłu hutniczego.

ADEKWATNE CELE, TREŚCI I JĘZYK

Określając cele szkolenia równościowego koniecznie musimy wziąć pod uwagę doświadczenie i specyfikę grupy, z którą będziemy pracować. Podczas projektu spotkałyśmy się z osobami, których spora część nigdy wcześniej nie brała udziału w warsztatach tego typu, za to zdecydowana większość przepracowała prawie całe swoje życie w środowisku, w którym nierówności były normą. Określając cele szkolenia starałyśmy się ustawić poprzeczkę na tyle wysoko, by szkolenie było ciekawe i inspirujące, a jednocześnie możliwe „do przeskoczenia”. Ostatecznie założyłyśmy, że po szkoleniu uczestnicy i uczestniczki będą: znać kilka różnych perspektyw na kwestię równouprawnienia (naukową, doświadczenia różnych branż, perspektywę kobiet i mężczyzn); będą bardziej wrażliwi na kwestię równości kobiet i mężczyzn oraz będą świadomi swojego wpływu na poprawę sytuacji. Innymi słowy nie chcieliśmy przebudowywać nikomu światopoglądu. Chcieliśmy go uzupełnić o inne perspektywy, poszerzyć punkt widzenia i wzmocnić poczucie wpływu. Szczególnie ta ostatnia kwestia była dla nas ważna. Mówiąc o dyskryminacji łatwo jest wywołać w uczestnikach poczucie winy i/lub krzywdy. Czasami jest to wręcz nieuniknione. Niezmiennie ważne jest to, by na tym etapie się nie zatrzymać. By świadomość własnego wpływu na sytuację nie kończyła się na wiedzy co robię źle, ale dawała też wskazówki dotyczące tego, co mogę zrobić, by było lepiej. Zależało nam na tym, by zamiast z poczuciem krzywdy, zostawić ludzi z poczuciem mocy. Zamiast z poczuciem winy, z poczuciem sprawstwa.

Adekwatnym celem powinny towarzyszyć adekwatne treści podane odpowiednio dobranym językiem. Jeżeli nie pracujemy ze specjalistkami lub z weteranami szkoleń równościowych starajmy się mówić językiem naszych odbiorców. W tym miejscu możemy podzielić się naszym antyprzykładem. Mówiąc o równościowym języku użyłyśmy kilkakrotnie słowa feminiatywy. Okazało się ono zbyt hermetyczne i specjalistyczne, a zamiast ciekawości wzbudziło opór. Szybko zastąpiłyśmy je bardziej przejrzystymi „żeńskimi końcówkami”.

KONTRAKT SZKOLENIOWY I PRZYJAZNA ATMOSFERA

Jak zaznaczyłyśmy we wstępie, szkolenia równościowe niemal z definicji niosą ryzyko wystąpienia spięć, konfliktów i oporu. Można to ryzyko zminimalizować wprowadzając już od

początku maksymalnie przyjazną atmosferę. Składają się na nią: otwartość na siebie nawzajem, szacunek dla odmiennego zdania, wolność od oceny i krytyki, zgoda na to, że jesteśmy tu po to, żeby się czegoś nauczyć więc zakładamy, że nie wszystko jeszcze wiemy. Budowanie takiej atmosfery zaczynamy oczywiście od kontraktu szkoleniowego obejmującego nie tylko wymienione wyżej zasady ale również transparentne cele szkolenia oraz przyjęte formy pracy. W naszym przypadku od początku komunikowałyśmy, że zależy nam na rozmowie i wymianie doświadczeń, a klasyczne wykłady zastąpione zostaną pracą w grupach i wspólnymi dyskusjami. Kontrakt warto traktować jak katalog otwarty i w trakcie szkolenia dodawać elementy, które okażą się przydatne. W naszym przypadku wartościowe okazało się dodanie normy „wrażliwego humoru”. Żartowanie to bardzo powszechny sposób rozładowywania napięcia podczas szkoleń, nie więc dziwnego, że już na początku szkolenia równościowego pojawiły się dowcipy o „teściowych” i „babie u lekarza”. O ile potrzeba rozładowania napięcia jest całkowicie zrozumiała, a śmiech wydaje się całkiem niezłym sposobem jej zaspokojenia, o tyle takie treści stoją dokładnie w poprzek tematyki i celów spotkania. Szybko wprowadziłyśmy więc normę mówiącą o tym, że jesteśmy wrażliwi na kwestię równościowej również wtedy, gdy żartujemy. Przyjęta została ze zrozumieniem i była przestrzegana do końca spotkania przez zdecydowaną większość grupy. Zapisanie zasad na flipcharcie oczywiście nie wystarczy by wprowadzić i utrzymać atmosferę, w której możliwa będzie realizacja szkolenia równościowego. Jak zawsze nieodzowna będzie konsekwencja trenerów w pilnowaniu przestrzegania zasad oraz w modelowaniu pożądanego zachowań.

ZRÓZNICOWANA GRUPA

Poglądy i postawy zmieniamy między innymi wtedy, gdy mamy okazję poznać perspektywę innych, ważnym dla nas osób. Aby zapewnić sobie różnorodność perspektyw warto zadbać o różnorodność grupy. Dobrze, by w spotkaniu udział brała porównywalna grupa kobiet i mężczyzn, tak by żadna płć nie dominowała w sposób absolutny. Równie wartościowa będzie różnorodność doświadczeń.

Na nasze szkolenie zaproszono zarówno osoby, które brały już udział w podobnych warsztatach jak i debiutantów/ki w temacie. Ta różnorodność stanowiła rzecz jasna pewne wyzwanie – musiałyśmy zadbać o wyrównanie wiedzy, w taki sposób, by jednych nie zanudzić, a drugim możliwie szybko przedstawić bazowe treści. Wysiłek ten zdecydowanie się opłacił. Dzięki zróżnicowanemu doświadczeniu uczestników miałyśmy na sali ambasadorów i ambasadorki zmiany: osoby, u których treści z pierwszych szkoleń zdążyły już dojrzeć i wzbogacić się o osobiste doświadczenia z ich wdrażania.

WSPÓLNA SPRAWA

Kolejnym niezwykle istotnym elementem jest zadbanie o równowagę perspektyw w opowieści o równouprawnieniu i dyskryminacji. Konsekwencje stereotypowego postrzegania ról płciowych dotyczą zarówno kobiet jak i mężczyzn (choć w różnych obszarach i w różnym stopniu). Podobnie, zarówno kobiety jak i mężczyźni dopuszczają się dyskryminacji ze względu na płć i przyczyniają się do podtrzymywania krzywdzących stereotypów. Podkreślając te fakty podczas szkolenia pokazujemy korzyści jakie z równouprawnienia mogą wynieść tak kobiety jak mężczyźni, podkreślamy udział obu płci w przeciwdziałaniu dyskryminacji i ostatecznie wzmacniamy motywację do działania na rzecz wspólnej sprawy.

ATRAKCYJNE I ZRÓZNICOWANE FORMY PRACY

Do zmiany postaw i poglądów częściej sami się przekonujemy w toku dyskusji, niż dajemy się przekonać podczas słuchania wykładów. Ograniczyłyśmy więc elementy wykładowe do niezbędnego minimum, a pozostały czas zainwestowałyśmy w pracę warsztatową. Dbając o to, by nikogo nie wysłać do „strefy paniki” zrezygnowałyśmy z polecanych często ćwiczeń polegających na wcielaniu się w rolę, odgrywaniu scenek itp. Zamiast tego postawiłyśmy na dyskusję, analizę, rozmowę. Podczas szkolenia wykorzystaliśmy między innymi takie elementy jak:

• Analiza danych

Jednym z elementów projektu było badanie ankietowe, w którym kobiety i mężczyźni mieli okazję wypowiedzieć się na temat tego, jak postrzegają swoje miejsce pracy oraz jak czują się w swoim zespole. Badanie przeprowadzono w tym samym zakładzie, w którym pracowały osoby uczestniczące w szkoleniu. Surowe wyniki tejże ankiety przekazaliśmy uczestnikom i uczestniczkom szkolenia do analizy. Wspólne interpretowanie wyników wyzwołoło niezwykle ciekawą dyskusję, której puentą była lista koniecznych do podjęcia działań pro-równościowych.

• Quiz

Jednym z koniecznych elementów spotkania było wyrównanie wiedzy na temat podstawowych przyczyn i skutków nierówności. Zrealizowaliśmy go w formie quizu – krótkiego testu wyboru. Uczestnicy wypełniali test w małych grupach, dzięki czemu mogli dzielić się zdobytą wcześniej wiedzą, doświadczeniami, wątpliwościami. Finał quizu, czyli podawanie i uzasadnianie prawidłowych odpowiedzi, zastąpił nużący wykład. Oczywiście, nie zabrakło symbolicznych nagród i oklasków dla grup, które uzyskały największą liczbę punktów.

CIĄG DALSZY NA STR.12

Program realizowany ze wsparciem Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Dialog Społeczny – Godna Praca”

Supported by Narwany through the Norway Grants 2014-2021, in the frame of the Programme „Social Dialogue – Decent Work”



PO PIERWSZE – NIE SZKODZIĆ!

SZKOLENIA JAKO ELEMENT PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI W SEKTORZE PRZEMYSŁOWYM

Gra terenowa

Aby zadbać o różnorodność form pracy, wprowadziliśmy również krótką grę terenową. Było to ciekawe otwarcie drugiego dnia szkolenia i potrzebna odmiana po długich godzinach spędzonych na siedzeniu w sali. Gra realizowała też cele merytoryczne. Wskazówki, dzięki którym osoby grające w grę docierały do kolejnych stacji, były tak skonstruowane by wzmacniać główne postulaty równościowe np. Równouprawnienie to m.in. „żeńskie końcówki”, po kolejne zadanie biegnijcie do bawółki lub Ta sama praca, a więc ten sam dochód! Z numerem XXX ZZZZ znajdźcie samochód. Z kolei na każdej ze stacji czekały na uczestników pakiety danych i informacji, które mogły zostać potem wykorzystane do rozwiązania quizu.

POKORA I ASERTYWNOŚĆ PROWADZĄCYCH

Nawet najlepiej zaprojektowane szkolenie nie zrobi się samo, a kluczowym czynnikiem sukcesu pozostaje niezmiennie przygotowanie i postawa prowadzących. Od początku zakładaliśmy, że spotykamy się z osobami o innych niż my doświadczeniach, którym możemy nie tylko wiele dać, ale od których możemy się również wiele nauczyć. Założeniu temu towarzyszyła pełna gotowość do wysłuchania wszystkich osób, nawet tych, których poglądy nie są nam bliskie.

Otwartość ta była kluczowa dla budowania wspomnianej już przyjaznej atmosfery i zao-wocowała wieloma wspianiałymi, wzboga-cającymi dyskusjami. Pokorze tej musi jednak towarzyszyć pełna asertywność i gotowość do

obrony granic swoich oraz przede wszystkim granic osób uczestniczących w spotkaniu. Szkolenie równościowe, bardziej jeszcze niż inne warsztaty, wymaga by asertywnie reagować na wszelkie nieestosowne żarty, złośliwe uwagi czy próby negowania faktów. W ten sposób, po pierwsze, przechodzimy od słów do czynów i od razu realizujemy głoszone na szkoleniu postulaty.

Po drugie, pokazujemy uczestnikom i uczestniczkom jak w praktyce może wyglądać asertywna reakcja na dyskryminację, a więc uczymy przez modelowanie. Szczególnie duże znaczenie ma to dla osób, które na co dzień doświadczają nierówności w swoim miejscu pracy.

Wymienione elementy na pewno nie są jedynymi, które mogą podnieść efektywność szkolenia równościowego. Wystarczyły nam jednak do tego, by z potencjalnie ryzykownego i mało pożądanego szkolenia uczynić ciekawe i wnoszące spotkanie. Świadczyć mogą o tym chociażby deklaracje uczestników i uczestniczek z rundki podsumowującej. Poruszające jest to, że bardzo duża część kobiet kończyła spotkanie z poczuciem siły i mocy. Podobnych wniosków nie

brakowało również w deklaracjach mężczyzn. Co więcej, wiele osób kończyło szkolenie z hasłem „zaczniemy od siebie”: zmieniamy swoje zachowanie, bądźmy bardziej uważni na to, co dzieje się w naszych zespołach, wprowadzamy więcej empatii i szacunku do naszych codziennych relacji i nade wszystko – bądźmy solidarne i solidarni, wspieramy się nawzajem!

Aleksandra Latocha



Program realizowany ze wsparciem Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Dialog Społeczny – Godna Praca” Supported by Norway through the Norway Grants 2014-2021, in the frame of the Programm „Social Dialogue – Decent Work”

BAŚNIOWA OPOWIEŚĆ O CZARODZIEJACH RINGU

To wydarzyło się naprawdę, choć trudno nam było w to uwierzyć. Podczas bokserskich mistrzostw Europy w 1953 roku w Warszawie reprezentacja Polski pod wodzą trenera Feliksa Stamma zdobyła pięć złotych medali, dwa srebrne i dwa brązowe. Mistrzami zostali: Henryk Kukier, Zenon Stefaniuk, Józef Kruża, Leszek Drogosz i Zygmunt Chychla, wicemistrzami Tadeusz Grzelak i Bogdan Wawrzyniak a brązowymi medalistami Zbigniew Pietrzykowski i Aleksy Antkiewicz. Z całej 10-osobowej ekipy startujących w mistrzostwach Polaków jedynie Zbigniew Piórkowski wracał z tej wielkiej sportowej imprezy bez medalu.

Nie przypominam sobie, by sportowe kroniki odnotowały kiedykolwiek taki sukces. Nasi bokserzy przez wiele lat święcili triumfy na europejskich i światowych ringach. Mówiono wówczas o polskiej szkole amatorskiego boks, a jej twórca **Feliks Stamm** cieszył się wielką i zasłużoną sławą. W swoich „Pamiętnikach” wspominał, że dzień wręczania medali jego wychowankom podczas mistrzostw w Warszawie był najszczęśliwszym dniem w jego życiu.

Jeśliby szukać miary sukcesu z 1953 roku w boksie lub porównać z innymi wydarzeniami to można przywołać jedynie igrzyska olimpijskie w Tokio w 1964 roku, podczas których nasi reprezentanci zdobyli trzy złote medale – **Jerzy Grudzień**, **Jerzy Kulej**, **Marian Kasprzyk** i jeden srebrny – **Artur Olech**. Dodajmy, że ostatni złoty medal olimpijski zdobył w 1976 roku w Montrealu **Jerzy Rybicki**.

Piękna historia, piękne wspomnienia niedysiejszej sławy z okresu, gdy boks amatorski w najlepszym wydaniu nazywany był szermierką na pięści, a zawodnicy w rodzaju **Leszka Drogosza** czarodziejami ringu.

Przysłowiowa łezka w oku się kręci w czasach dominacji absolutnej boks zawodowego, w którym pięściarski kunszt zszedł na plan drugi, a najlepszym, bo pewnym wynikiem walki, jest promowany nokaut. No cóż, petunia non olet. A co za tym idzie - wielkie pieniądze, wielkie emocje, wyładowanie namiętności.

Co nam zatem zostało z tamtych lat i dni, gdy **Henryk Kukier** na ringu w warszawskiej Hali Mirowskiej rozpoczynał walkę w wadze muszej z Czechem **Frantiskiem Majdloch**, a publiczność gorąco życzyła mu zwycięstwa, jak nie wspianiałe wspomnienia.

Papa Stamm miał przygotowany plan walki dla każdego z naszych reprezentantów oparty na wnikliwej analizie możliwości rywali, ich atutów i słabości. W przypadku Kukiera „był prosty. Majdloch słynął z niezwykłego impetu i bojowości. Strzelał seriami jak karabin maszynowy. Należało więc na jego szturm odpowiedzieć jeszcze bardziej zdecydowanym atakiem”.

Kolejnym zawodnikom tak radził genialny trener. **Zenonowi Stefaniukowi**, znakomitemu i wszechstronnie wyszkolonemu technikowi mówił: Musisz zatrzymać Stiepanowa na długość ręki. Zaskakiwać lewymi prostymi i kontrować prostą.

A był to pierwszy pojedynek Polaka z zawodnikiem Związku Radzieckiego uważanego za bokserską potęgę w Europie. Zresztą w ówczesnym obozie państw demokracji ludowej nie tylko w sporcie ludzie



Henryk Kukier.

radzieccy mieli być zawsze najlepsi, co rodziło określone relacje i wywoływało skrajne emocje u rywali, mobilizując ich do zdecydowanych działań. Wspomnijmy, jaki entuzjazm społeczny wywołał wygrany przez reprezentację Polski mecz piłki nożnej na Stadionie Śląskim i gole strzelone Związkowi Radzieckiemu przez **Gerarda Cieślaka**, który stał się kimś w rodzaju bohatera narodowego.

Warszawska publiczność w Hali Mirowskiej i kibice w całym kraju także pragnęli zwycięstw nad ruskimi bokserami. Przed walką **Józefa Kruży** z **Aleksandrem Zasuchinem** Stamm tak instruiował swojego podopiecznego: Zagramy z nim w szachy. Wszyscy wiedzą, że się pochyłasz w ringu, więc będzie zadawał ciosy podbródkowe. A ty przyjmiesz postawę obronną, głowę odchylisz do tyłu.

Start Kruży w tych mistrzostwach stał pod znakiem zapytania, bo tuż przed finałem pochorował synka, który zmarł przy porodzie. Nie zrezygnował, a mocno zmotywowany wygrał pojedynek o złoto.

Kielcefan **Leszek Drogosz** uznawał za czarodzieja ringu nim stanął do finałowej walki z Irlandczykiem **Terencem Milliganem** pokonał wcześniej najgroźniejszego rywala na drodze do mistrzostwskiego tytułu **Wiktora Miednowa**. Zresztą miał później niemal etatowego rywala ze Związku Radzieckiego Jengibariana, z którym toczył zwycięskie walki. Z uwagą jako kibic śledziłem tę rywalizację, bo Drogosz był moim sportowym idolem.

Nie zapomnę jego triumfalnego powrotu do Kielc z pasem mistrza Europy, powitania na dworcu kolejowym i tłumów wiwatujących na jego cześć na całej trasie właśnie od dworca

ulicą Sienkiewicza na drugi kraniec miasta do Wojewódzkiego Domu Kultury, gdzie odbyło się oficjalne jego powitanie jako zwycięzcy i fetowanie wielkiego sukcesu sportowego.

W kolejnej zwycięskiej walce o złoto zmierzyli się **Zygmunt Chychla** i **Siergiej Szerbakow**. Przed rokiem Polak w finale turnieju olimpijskiego w Helsinkach pokonał Rosjanina, ale teraz nie był w tak znakomitej dyspozycji, miał ponoć początki gryzli. Mimo to zwyciężył, choć nie jednogłośnie. I to był koniec złotej passy na warszawskim ringu, choć Polacy zdobyli jeszcze, jak już wspominałem, dwa srebrne i dwa brązowe medale.

Jako 15-letni uczeń kieleckiego liceum śledziłem przebieg mistrzostw, słuchając sprawozdań radiowych, czytając gazety. Zrobiłem nawet album ze zdjęciami naszych mistrzów. Z kolegami komentowaliśmy ich przebieg. Byliśmy dumni, że jesteśmy Polakami. I tak właściwie od tych mistrzostw zacząłem się interesować sportem. A bokserzy pod wodzą Feliksa Stamma przez lata przypominali nam o swoim sukcesie w Warszawie i przysparzali następnych.

Do tych refleksji skłoniła mnie smutna wiadomość o śmierci ostatniego z mistrzów Europy z 1953 roku **Henryka Kukiera**, zawodnika, który jako pierwszy z naszej ekipy sięgnął po złoto. Zmarł 5 grudnia w ośrodku opieki i rehabilitacji pod Lublinem w wieku 90 lat. Świetny dziennikarz i znawca boks Janusz Pindera na łamach „Rzeczpospolitej” napisał, że ta śmierć oznacza koniec pięknej historii, której Henryk Kukier był znakomitą częścią.

Henryk Kukier miał 23 lata, gdy osiągnął swój życiowy sukces w Hali Mirowskiej. Od sześciu lat trenował boks z dużym powodzeniem, gdyż spośród 118 stoczonych walk przegrał tylko 13, a jeden raz zremisował. Rok wcześniej podczas igrzysk w Helsinkach przegrał z Niemcem **Edgarem Baselem**, który później został wicemistrzem olimpijskim. W Warszawie zrewanżował się Niemcowi, pokonał w półfinale Rosjanina **Anatolija Bulakowa**, a w finale **Czecha Majdlocha**.

Dwa lata później na mistrzostwach Europy w Berlinie Zachodnim w finale spotkał się znowu z Edgarem Baselem, ale tym razem to Niemiec był górą. Trzykrotnie brał udział w igrzyskach olimpijskich, ale bez sukcesów.

Jak wspomina mistrz olimpijski z Tokio **Marian Kasprzyk**: Chyba się spalał nerwowo, bo do każdego z trzech turniejów przygotowany był wzorowo. To był pracuś, jakich mało, a przy tym nie znał smaku alkoholu, nie palił papierosów, o takich jak on mówiliśmy harcerz.

W okresie 14-letniej kariery sportowej sześciokrotnie zdobywał tytuły mistrza Polski w wadze muszej, 35 razy reprezentował ją w meczach międzynarodowych, a po jej zakończeniu był trenerem Avii Świdnik i Lublinianki.

Henryk Kukier nie święcił triumfów na miarę Jerzego Kuleja, Józefa Grudnia, Mariana Kasprzyka, Jerzego Rybickiego, ale to on w pamiętnych mistrzostwach Europy w 1953 roku w Warszawie zdobył pierwszy złoty medal, otwierając niejako drogę kolegom do kolejnych zwycięstw i sławy polskiego boks.

Jego śmierć jako ostatniego uczestnika tych mistrzostw oznacza symbo-licznie koniec jednej z najpiękniejszych historii polskiego sportu. Historii, którą warto przypominać i pamiętać.

Edward Szwagierczak

JAK SZKODZIMY NATURZE?

WYSTĘPY W CYRKU

W ostatnim czasie zakazano występów dzikich zwierząt w cyrku. Już wcześniej odbywały się liczne protesty odnoszące się do tego typu działalności. Właściciele cyrków bronili się nierzadko, wskazując, że przy uczeniu zwierząt sztuczek stosują wyłącznie nagrody, nie kary, więc ich podopiecznym nie dzieje się krzywda. Jednak deklaracje swoje, a życie swoje. Oto najczęstsze nieprawidłowości, które wykrywano w cyrkach:

- 1) poza występami zwierząt są zamykane w klatkach albo uwiązane. Brakuje im właściwego podłoża oraz odpowiedniej ilości ruchu. Jak bardzo dawka ruchu jest potrzebna zwierzęciu, a szczególnie dzielnemu, nie muszę chyba nikogo przekonywać
- 2) większość dzikich cyrkowców to stworzenia urodzone w niewoli. Nigdy nie widziały środowiska naturalnego. Jednak instynktowne potrzeby mają dokładnie takie same, jak krewniacy żyjący na wolności. Z oczywistych względów nie mogą ich zaspokoić.
- 3) zestresowane brakiem naturalnego środowiska oraz brakiem zaspokojenia podstawowych potrzeb zwierzęta często wykonują tzw. ruchy stereotypowe. Powtarzają jeden ruch wielokrotnie, jak dzieci z chorobą sierocą. Czasem właściciele cyrków wmawiali publiczności, że na przykład słoń kręcący się w kółko tańczy. Zwierzęta wykonujące nienaturalne ruchy są narażone na różnego rodzaju wypadki.
- 4) tresura często odbywa się przy pomocy przemocy. Zwierzęta zmuszane są do posłuszeństwa czy wykonywania określonych ruchów biciem. Wykonują sztuczki przede wszystkim ze strachu przed karą. Czasem jednak, zestresowane ciągłą przemocą, rzucają się na tresera lub przypadkowe osoby z publiczności
- 5) zestresowane zwierzęta czasem próbują uciec z cyrku. Bywa, że się to im udaje. Wtedy są zagrożeniem dla ludzi (wyobraźcie sobie słonia czy tygrysa w mieście!), ale też same ulegają wypadkom. Zwierzę nie wie przecież, że zbliżający się samochód to niebezpieczeństwo. W naturze są konie zwykłe, a nie mechaniczne.
- 6) zwierzęta w cyrkach obwoźnych pomiędzy występami są zmuszane do długich podróży, oczywiście w nieodpowiednich warunkach (ciasne klatki itd.). Jak stresująca jest taka podróż, chyba nie muszę przekonywać.
- 7) czasem cyrk jest nim jedynie z nazwy. Czasem ktoś prowadzi nielegalną hodowlę dzikich zwierząt. Przepisy nie pozwalają na prywatne trzymanie gatunków niebezpiecznych. Mogą je mieć tylko: placówki naukowo-badawcze, ogrody zoologiczne i właśnie cyrki. Żeby obejść ten problem, właściciele niebezpiecznych zwierząt rejestruje swoją hodowlę jako cyrk. W papierach wszystko się wtedy zgadza. Na szczęście zdarzają się wyroki, w których sędzia twierdzi, że sama rejestracja cyrku jest niewystarczająca. Przedsiębiorca musi świadczyć faktycznie tego typu usługi, czyli sprzedawać bilety publiczności, a potem pokazywać jej przedstawienia. Jest więc szansa, że ta luka prawna w końcu zniknie.
- 8) nadzór inspekcji weterynaryjnej nad zwierzętami w cyrku często jest iluzoryczny. W 2016 r. fundacja „Viva!” odebrała z jednego z polskich cyrków niedźwiedzia, krokodyla i trzy żółwie. Kontrole powiatowych lekarzy weterynarii (w sumie kilkunastu!) trwały dwa lata. Żaden z nich jednak nie zauważył, że zwierzęta są w fatalnym stanie zdrowotnym.

Oczywiście, nie we wszystkich cyrkach z udziałem zwierząt były łamane ich prawa. Wielu właścicieli cyrków wyszło z założenia, że zaufanie zwierzęcia można pozyskać tylko dobrocią, i zamiast karać nagradzało poprawne wykonanie sztuczki, na przykład smakołykami. Jednak zastanówmy się, czy nawet humanitarnie traktowane są szczęśliwe? Wyobraźmy sobie siebie na ich miejscu. Jak byśmy się czuli?

Według słów Ministerstwa Edukacji Narodowej z 2015 r., nakłanianie dzieci do chodzenia do cyrku ze zwierzętami jest niepożądane. Co więcej, jest to niezgodne z Konwencją Praw Dziecka podkreślającą, że nauka powinna być ukierunkowana na rozwijanie w dziecku poszanowania środowiska naturalnego.

Jest wiele cyrków z udziałem tylko ludzi. Ich popisy zręczności nierzadko zapierają oddech. Do takich miejsc warto chodzić.

KALINABELUCH



Huta cynku w Wełnowcu powstała w 1873 roku z woli księcia Hugo Hohenlohe -Oeringen, właściciela tych dóbr, który dążył do podniesienia świetności rodu i jego wzbogacenia. W tym czasie istniało już wiele hut cynku na Górnym Śląsku, które były dobrym sposobem bogacenia się ich właścicieli, zwłaszcza wówczas, gdy mieli łatwy dostęp do rud cynkowych i węgla kamiennego.

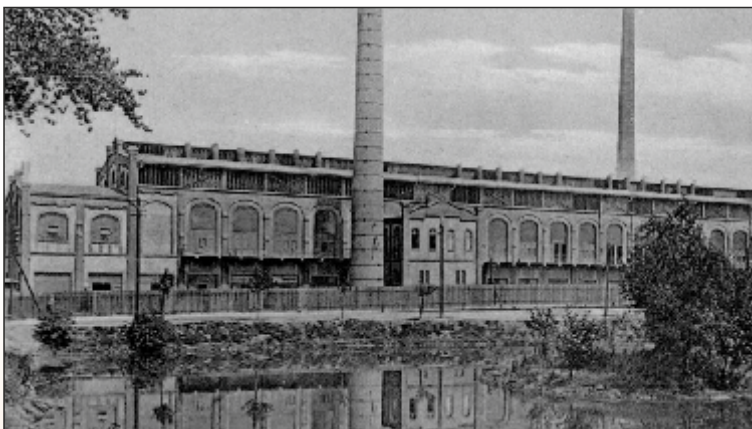
Z DZIEJÓW HUTNICTWA NA GÓRNYM ŚLĄSKU ZAKŁADY CYNKOWE WEŁNOWIEC

Zakład zbudowano w miejscu, gdzie wcześniej działała huta żelaza. Wyposażono go w 20 pieców destylacyjnych typu śląskiego. Każdy z nich miał 32 muflę, które opalane były gazem czadnicowym. Prowadzony proces był cykliczny, powtarzany co dobę. Obsługa pieców była bardzo ciężka, wszystko wykonywano ręcznie w oparach gazów. Proces produkcyjny opisany został szczegółowo w poprzednim numerze „MH”, dlatego też nie będę go tym razem przytaczał. Podstawowym produktem był cynk hutniczy zanieczyszczony ołowiem i kadmem, a dodatkowo, w kolejnym odbiorniku - blaszanym balonie, pył cynkowy.

ROZWÓJ TECHNOLOGII

W 1876 roku wybudowano 20 kolejnych, podobnych pieców destylacyjnych, a w 1888 r. pracowało ich już 60. Równolegle rozbudowano budynek, w którym ręcznie wytwarzano muflę i nadstawki, których potrzebna ilość wzrastała w miarę przybywania liczby pieców. Powstawały też piece do grawitacyjnej rafinacji cynku hutniczego, w wyniku której uzyskiwano cynk rafinowany z obniżoną zawartością ołowiu.

W roku 1904 powstała nowoczesna hala, w której umieszczono 12 dwurzędowych pieców 96-muflowych z rekuperatorami do odzysku ciepła ze spalin, a zastosowane muflę formowano już mechanicznie. Nastąpiła też częściowa poprawa warunków pracy



Nie istniejąca hala pieców destylacyjnych przy ul. Korfatego w Katowicach.

bitych terenów, co jednak nie dało pozytywnych rezultatów z powodu braku kwalifikacji i sił fizycznych wygłodzonych robotników.

W zakresie technologii nie wprowadzano zmian z wyjątkiem podjęcia produkcji cynku rafinowanego o wyższej czystości do wytwarzania amunicji.

W okresie międzywojennym produkcja była nadal ograniczona i nie osiągnęła poziomu przedwojennego. W 1930 roku uruchomiono mechaniczną mieszalnię namiaru, zastępując dotychczasową, trudną pracę ręczną. Dokładnie przygotowany wsad dla pieców destylacyjnych kierowany był bezpośrednio do wózków transportujących go przed piece.

PO II WOJNIE

W lutym 1945 roku uruchomiono uratowane przed zniszczeniem piece (wiele urządzeń przejęto w stanie całkowitej dewastacji) i rok po roku uruchamiano dalsze piece, przesiewalnię pyłu i rafinację cynku. W roku 1950 rozpoczął pracę pierwszy piec do rektyfikacji cynku typu New Jersey wytwarzający cynk o czystości 99,995 proc., a dwa lata później – drugi.

Rok 1957 to początki prac prowadzonych przez grupę pracowników nad wprowadzeniem pieca szybkiego w miejsce pieców destylacyjnych. Eksperymenty prowadzono kilka lat i zaprzestano w momencie ujawnienia wyników prac angielskiej firmy Imperial Smelting Processes, której udało się tę technologię opanować.

W 1960 r. podjęto prace nad opanowaniem mechanicznego załadunku wsadu do pieców destylacyjnych i po ich pozytywnym zakończeniu wprowadzono skonstruowane maszyny na wszystkich piecach jednej z hal. Maszyny wykonała firma Zamet według projektu Biura Projektowego Metali Nieżelaznych Bipromet.

W efekcie zlikwidowano ciężką pracę ręcznego załadunku wsadu, uzyskując dodatkowo korzystniejsze wyniki produkcyjne dzięki możliwości wprowadzenia większej ilości wsadu oraz skróceniu czasu załadunku. W 1968 r. mechanizację załadunku zastosowano na wszystkich piecach kolejnej hali. Warto podkreślić, że udogodnienie to wprowadzone zostało jedynie w wełnowieckiej hucie cynku.

W 1905 roku huta została wydzierżawiona spółce akcyjnej Hohenlohe-Werke, która miała m.in. kopalnię węgla i galmanu, huty cynku, walcownię, cegielnię. Dla niej wybudowano w 1909 roku w Wełnowcu przy dzisiejszej al. Korfatego reprezentacyjny, klasycystyczny gmach, (dziś siedziba Sądu Apelacyjnego).

Działała do 1939 roku, gdy została przejęta przez skarb państwa. Warto zaznaczyć, że od 1924 roku dyrektorami generalnymi byli Polacy: **Aleksander Ciszewski** i **Jan Zieleniecki**.

Na początku okupacji zakład włączono do koncernu Hermann Göring jako Hohenlohe-Werke, a od stycznia 1943 roku przeszedł w ręce innych firm niemieckich. Nie inwestowano, nie dbano o stan urządzeń, piece po upływie kampanii wygaszano. Podczas gdy w 1939 roku czynnych było 8 pieców destylacyjnych, to w 1945 już tylko trzy.

Kolejnym krokiem ułatwiającym pracę hutników było zastosowanie mechanicznego usuwania wypalków. „Zamet” wykonał kilkanaście maszyn według projektu opracowanego przez wełnowieckie biuro konstrukcyjne, które od roku 1968 próbowano wdrażać na kilku piecach. Konieczne było pokonanie wielu trudności i wprowadzanie zmian. Ponieważ przewidywano zatrzymanie pracy pieców destylacyjnych, zaprzestano dalszych eksperymentów, jednak maszyny pracowały jeszcze na wybranych piecach.

W latach 60. podjęto jeszcze jedną próbę udoskonalenia technologii produkcji cynku przez zastosowanie na piecu destylacyjnym zbiorczego kondensatora w miejsce muflę leżących. Przewidywano zdecydowaną hermetyzację procesu, poprawę warunków pracy i znaczne ograniczenie uciążliwej pracy.

Eksperymenty prowadzono kilka lat pokonując kolejne pojawiające się trudności. Ważny np. był dobór odpowiedniego materiału ceramicznego, który wytrzymałby podwyższoną temperaturę, wynikającą z uszczelnienia procesu. Także w tym przypadku zakończono prace wobec planowanego zatrzymania pieców destylacyjnych.

PYŁ CYNKOWY

Produktem ubocznym był pył cynkowy, stosowany głównie w przemyśle chemicznym, a także do wyrobu farb. Aby pył spełniał wymogi użytkowników, konieczne było oddzielenie grubszych frakcji. W tym celu wybudowano w 1890 r. pierwszą przesiewalnię, w której uszlachetniano produkt poprzez stosowanie odpowiednich sit. Proces był niebezpieczny, dochodziło kilkakrotnie do wybuchów i konieczności odbudowy urządzeń względnie budowy nowych.

Wzrost zainteresowania pyłem spowodował w 1962 r. budowę pieca kolumnowego do jego produkcji oraz nowej przesiewalni, w której zastosowano zarówno sito obrotowe, jak i strugę powietrza, jednak nie uniknięto następnych wybuchów. Prace nad bezpiecznym procesem przesiewania trwały nieustannie.

Aby zapewnić dostawę pyłu cynkowego także po zatrzymaniu pieców destylacyjnych, zbudowano w 1979 r. przy piecu rektyfikacyjnym instalację umożliwiającą produkcję nowego gatunku pyłu przez rozpylanie ciekłego cynku sprężonym powietrzem.

W roku 1963 wybudowano i uruchomiono dwa krótkie piece obrotowe Thede, w których odzyskiwano tzw. cynk wtórny ze zgarów cynkowych i innych odpadów.

Wspólnie z Instytutem Metali Nieżelaznych pracowano od 1960 r. nad odzyskiem indu, (który początkowo produkowano pod szyfrem „metal P”). Znikome ilości tego metalu zawierały odpady i pewne

frakcje ołowiu powstające przy rektyfikacji cynku. Przy pomocy opracowanego procesu hydrometalurgicznego udało się trzy lata później wyprodukować pierwsze partie tego cennego metalu o czystości 97 proc.. Po całkowitym opanowaniu technologii produkowano około 30 kg indu miesięcznie.

Przy piecach rektyfikacyjnych zainicjowano również produkcję kadmu, którą ostatecznie ulokowano w wydziale Siemianowice, a w 1971 r. przeniesiono do Wełnowca.

WALCOWNIA

W 1886 roku książe Hohenlohe uruchomił walcownię na południowy wschód od huty, rozbudowaną następnie w latach 1896 i 1902. W skład walcowni wchodziła duża hala produkcyjna, a w niej zespoły walcarek wstępnych i walcarki wykańczające, nożyce napędzane maszyną parową, piece topielne opalane węglem i karuzele odlewnicze, budynek z kotłami parowymi oraz magazyn blachy. Blachę walcowano w pakietach dostarczając produkt o wymiarach 4m x 1,4m przeznaczony głównie na pokrycia dachowe. W czasie okupacji walcownia pracowała do lipca 1943 roku, po czym zdecydowaną część urządzeń zdemontowano i wywieziono. Po wojnie udało się uruchomić pierwsze walcarki już w czerwcu 1945 roku.

W latach 1970-72 nastąpiła wymiana maszyn parowych na napęd elektryczny. W latach 70. podjęto eksperymenty nad wprowadzeniem ciągłego odlewania taśmy cynkowej. Prace były uciążliwe, najeżone ogromnymi trudnościami technologicznymi. W końcu udało się wyprodukować taśmę ze stopu Zn-Cu-Ti (tworzonego z cynku 99,995 proc.) o grubości 8 mm i szerokości 1100 mm, nie opanowano jednak dalszego walcowania. Temat zrealizowano dopiero w 1992 roku importem linii Huntera i po wybudowaniu nowej walcowni. W latach 2001-02 uruchomiono proces uszlachetniania blach, a w latach 2006-07 wdrożono technologię produkcji drutu ze stopu cynku z dodatkiem 15 proc. aluminium w uzupełnieniu tradycyjnego drutu cynkowego, wytwarzanego w Wełnowcu już od 1974 roku.

Walcownia jest jedynym nadal działającym wydziałem Zakładów Cynkowych „Wełnowiec”. Obecnie jako spółka Grupy Kapitałowej Boryszew - ZM Silesia wraz z oddziałem Hutą Olawa produkuje bieli cynkowej, minii, glejty i tlenku kadmu.

DYREKTORZY I PREZESI ZARZĄDU:

W okresie powojennym pracowali na stanowisku dyrektora:

- Lesław Kałużowski (1945-50),
- Ryszard Gońka (1950-53),
- Paweł Paluch (1953-61),
- Paweł Podbiał (1961-62),
- Jerzy Przeniosło (1962-64),
- Tadeusz Nidek (1965-69),
- Tadeusz Ruciński (1969-83),
- Jakub Sozański (1983-90),
- Kazimierz Kraus (1990-96).

Funkcję prezesa zarządu pełnili:

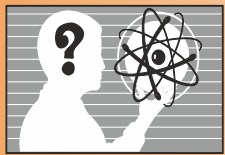
- Kazimierz Kraus (1996-2000),
- Bernard Kucz (2001-07),
- Jan Ziaja (2007-11),
- Andrzej Łatka (2011-18),
- Tomasz Sęk (2018-19),
- Robert Mol (2019-2020)
- Dariusz Bednorz (2020 - nadal).

EUGENIUSZ RĄCZKA

Opracowano na podstawie informacji własnych oraz dziełopisu Antoniego Śliwy: „Zakłady Cynkowe Silesia” Katowice 2011.



Tradycje hutnicze wełnowieckiej huty cynku kontynuuje ZM Silesia.



TO WAS ZAINTERESUJE

„PIANISTA” WŁADYSŁAW SZPILMAN

Władysław Szpilman przyszedł na świat 5 grudnia 1911 r. w Sosnowcu w rodzinie żydowskiej. Jego rodzice zajmowali się muzyką, więc nic dziwnego, że odziedziczył miłość do tej dziedziny sztuki. Ojciec Samuël był członkiem zespołu muzycznego katowickiego teatru, a matka Estera udzielała lekcji gry pianinie. W wieku 17 lat wyjechał do Warszawy, by uczyć się w Konserwatorium im. Fryderyka Chopina pod kierunkiem Józefa Śmidowicza i Aleksandra Michałowskiego. W 1931 r. uzyskał stypendium w Akademii Sztuk w Berlinie, gdzie studiował grę na fortepianie u Artura Schnabla i Leonida Kreutzera oraz kompozycję u Franza Schreкера. Tam skomponował swoje pierwsze utwory symfoniczne i suitę fortepianową „Życie maszyn”.

W 1933 r. z powodu atmosfery potęgującego się narodowego socjalizmu w Niemczech Szpilman powrócił do kraju. W 1934 r. nawiązał współpracę z Bronisławem Gimplem, znanym amerykańskim skrzypkiem polskiego pochodzenia. W 1935 r. otrzymał posadę etatowego pianisty w Polskim Radiu. W tamtym okresie skomponował swoje pierwsze przeboje rozrywkowe: „Kiedy kochasz się w dziewczynie”, „Nie ma szczęścia bez miłości”, „Straciłam twe serce”, „Nocą”. Stworzył także muzykę do jednego z najpopularniejszych przedwojennych melodramatów „Wrzos” oraz filmu „Dr Murek”, co przyniosło mu znaczną popularność.

23 września 1939 r. po raz ostatni wystąpił na żywo w audycji radiowej, grając utwory Fryderyka Chopina. Chwilę później niemieckie bomby spadły na elektrownię warszawską i Polskie Radio przestało nadawać. W 1940 r. rodzina Szpilmanów trafiła do utworzonego przez Niemców getta warszawskiego. Władysław utrzymywał bliskich z grania w tamtejszych kawiarniach i salkach koncertowych, gdyż do 1942 r. pozwalano prowadzić działalność muzyczną. Sławny pianista był solistą Orkiestry Symfonicznej Simona Pullmanna. W tym czasie skomponował szereg piosenek oraz utwór z na głos i dwa fortepiany „Casanova”.

W 1942 r. Szpilman dzięki pomocy żydowskiego policjanta uciekł z Umschlagplatzu, skąd Żydów wywożono do obozu zagłady w Treblince. Jego rodzice i rodzeństwo, brat Henryk i dwie siostry Regina i Halina, zginęli tam kilka dni później. Pracował jako robotnik budowlany do momentu, gdy w 1943 r. udało mu się przedostać na tzw. aryjską stronę Warszawy. Tam był ukrywany aż do końca lipca 1944 r. m.in. przez aktorskie małżeństwo Andrzeja Boguckiego i Janinę Godlewską. Materialnie pomagali mu Eugenia Umińska, Witold Lutosławski, Irena Sendlerowa oraz organizacja Żegota.

Po powstaniu warszawskim ukrywał się w ruinach wypalonego domu w Alei Niepodległości. Odkrył go tam Niemiec, kapitan Wehrmachtu Wilm Hosenfeld, który dostarczał mu żywność. Dzięki niemu Szpilman doczekał wyzwolenia. Kompozytor dopiero w 1950 r. poznał tożsamość swojego wybawiciela i próbował doprowadzić do jego uwolnienia z niewoli sowieckiej. Hosenfeld zmarł w obozie karnym pod Stalingradem dwa lata później. W 2007 r. został uhonorowany Krzyżem Komandorskim Orderu Odrodzenia Polski, a w 2009 r. izraelski Instytut Jad Waszem nadał mu tytuł Sprawiedliwego wśród Narodów Świata.

Po wojnie Szpilman wrócił do pracy w Polskim Radiu, zaczynając jako zastępca dyrektora działu muzycznego. Pierwsza audycja zaczęła się od tych samych utworów Chopina, które grał we wrześniu 1939 r. Występował z solowymi koncertami muzyki poważnej, a także z Bronisławem Gimplem i sporadycznie z innymi muzykami. Skomponował ponad pięćset popularnych piosenek estradowych m.in. „Trzej przyjaciele z boiska”, „Tych lat nie odda nikt”, „W małym kinie”, „Pójdę na stare miasto” czy „Nas zaczarować musiał deszcz”. Śpiewała je cała ówczesna czołówka polskich artystów jak: Irena Santor, Sława Przybylska, Violetta Villas, Mieczysław Fogg czy popularny w latach 50. Chór Czejańda. Miał w swoim dorobku nagrania dla Radia Szwedzkiego, BBC, radiofonii niemieckich.

Był też autorem muzyki filmowej do filmu „Zadzwonić do mojej żony”, wielu piosenek i słuchowisk radiowych dla dzieci, musicali „Ciotka Karola” i „Mąż Fołtysiówny”, widowiska „Czerwony Kapturek”, a także kompozytorem wielu utworów symfonicznych. W 1947 r.



Władysław Szpilman

skomponował sygnał do Polskiej Kroniki Filmowej. W 1956 r. korzystając z politycznej odwilży, reaktywował ZAiK pod nową nazwą ZAKR (Związek Polskich Autorów i Kompozytorów), któremu prezesował przez pięć lat. W 1961 r. zorganizował według własnego pomysłu Międzynarodowy Festiwal Piosenki w Sopocie. Do 1963 r. pozostał również szefem działu muzyki rozrywkowej Polskiego Radia. Wtedy utworzył Kwintet Warszawski, z którym do 1986 r. dał ponad 2000 koncertów na całym świecie, głównie poza granicami Polski.

Swoje wspomnienia z pomocą Jerzego Waldorffa opisał w książce „Śmierć miasta”, którą wydano w 1946 r.. Cenzura nie dopuściła wówczas, żeby pojawił się w niej obraz „dobrego Niemca”, więc Hosenfeld wystąpił jako Austriak. Wydana w niewielkim nakładzie publikacja szybko zniknęła z księgarń bez wznowień. W 1950 r. na jej kanwie powstał film „Miasto nieujarzmione”, który szybko zawędrował na półki. Scenariusz napisali wybitni pisarze Czesław Miłosz i Jerzy Andrzejewski. Ostateczna wersja odbiegała jednak znacznie od pierwowzoru, dlatego pierwszy z nich postanowił wycofać swoje nazwisko z czołówki.

Poprawioną i uzupełnioną książkę opublikowano ponownie dopiero w 1998 r. pod nowym tytułem „Pianista”. Ukazała się ona też w Niemczech i Anglii, a gazety w Wielkiej Brytanii i USA uznały ją za najlepszą książkę roku 1999. Zajmowała pierwsze miejsca na listach best-sellerów w wielu krajach. Jej angielskie wydanie przeczytał Roman Polański, dzięki czemu historię polskiego kompozytora poznał cały świat. Wyreżyserowany przez niego w 2002 r. obraz „Pianista” uhonorowano prestiżowymi nagrodami m.in. Złotą Palmą na Festiwalu Filmowym w Cannes, trzema Oscarami w USA i siedmioma Cezarami we Francji.

Władysław Szpilman zmarł 6 lipca 2000 r. w Warszawie. Pochowano go na Cmentarzu Wojskowym na Powązkach. Sześć lat później w Sosnowcu uroczyste obchodzono 95. rocznicę muzyka. W Teatrze Zagłębia zorganizowano koncert jego twórczości. Dom, w którym się urodził i mieszkał przed wojną, został wyremontowany. W 2011 r. na fasadzie kamienicy, w której się ukrywał, umieszczono pamiątkową tablicę w językach polskim i angielskim.

W ceremonii uczestniczyli m.in. córka Hosenfelda, Jorinde Hosenfeld-Krejci oraz syn pianisty Andrzej. Wielkiego kompozytora za życia odznaczono m.in. Złotym Krzyżem Zasługi, Krzyżem Kawalerskim i Krzyżem Komandorskim z Gwiazdą Orderu Odrodzenia Polski. (R)

9 grudnia 2020 r. odbyła się wideokonferencja dotycząca wprowadzenia tzw. emerytur stażowych. Udział w niej wzięli przedstawiciele Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych i Kancelarii Prezydenta RP.

OPZZ PYTA: CO Z EMERYTURAMI STAŻOWYMI?

Reprezentujący Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych przytoczyli argumenty ekonomiczne oraz społeczne przemawiające za wprowadzeniem emerytur stażowych, m.in. stworzenie silnego bodźca do podejmowania rejestrowanej aktywności zawodowej, zwiększenie liczby osób podlegających ubezpieczeniu społecznym i zwiększenie wpływów do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, zwiększenie wpływów do budżetu państwa z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych, zwiększenie wpływów do Narodowego Funduszu Zdrowia z tytułu składek na ubezpieczenie zdrowotne, załagodzenia skutków społecznych transformacji energetycznej, a także umożliwienie przejścia na emeryturę osób, które borykają się z problemami zdrowotnymi oraz trudnościami w znalezieniu zatrudnienia. Przekonywano, że kapitał zgromadzony przez osoby, które będą zainteresowane skorzystaniem z prawa do emerytury stażowej, zagwarantuje im co najmniej emeryturę mini-malną.

Związkowcy dopytywali Sekretarza Stanu w Kancelarii Prezydenta RP Pawła Szrota czy trwają aktualnie prace nad projektem ustawy w sprawie emerytur stażowych przypominając, że deklarację taką złożył podczas kampanii wyborczej prezydent Andrzej Duda.

Minister stwierdził, że trwają obecnie analizy różnych projektów wprowadzenia emerytur stażowych, w tym projektu OPZZ. Zaznaczył jednak przy tym, że aktualnie priorytetem jest walka z COVID-19 i nie może zagwarantować, że do wiosny 2021 r. Prezydent złoży projekt w sprawie emerytur stażowych. Ekspertyzę dr hab. Ryszarda Szarfienberga, która zaprzecza twierdzeniu o wysokich kosztach wprowadzenia emerytur stażowych, ocenił jako bardzo interesującą.

Przypomnijmy, że OPZZ od kilkunastu lat zabiega o wprowadzenie emerytur stażowych tj. możliwość uzyskania prawa do świadczenia emerytalnego po osiągnięciu okresów składkowych w wymiarze 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn, bez względu na wiek osoby uprawniającej. (P)

PREMIERY VOD

„BAL”

Dee Dee Allen (Meryl Streep) i Barry Glickman (James Corden) to aktorzy teatralni z Nowego Jorku, których kosztowna sztuka broadwayowska okazuje się wielką kłapą, a ich szanse na dalszą karierę zostają praktycznie pogrzebane. Tymczasem w małym miasteczku w stanie Indiana licealistce Emmie Nolan (Jo Ellen Pellman) zabroniono przyjść na szkolny bal ze swoją dziewczyną Alyssą (Ariana DeBose). Dee Dee i Barry dochodzą do wniosku, że trudna sytuacja Emmy jest idealną szansą na odbudowanie ich publicznego wizerunku. Wraz z Angie (Nicole Kidman) i Trentem (Andrew Rannells) postanawiają pomóc nastolatce.

„ELEGIA DLA BIDOKÓW”

J.D. Vance (Gabriel Basso), były marine z południowego Ohio, a obecnie student Szkoły Prawa Uniwersytetu Yale’a, jest blisko zdobycia wymarzonej pracy, gdy kryzys rodzinny zmusza go do powrotu do domu, o którym starał się zapomnieć. Musi teraz poradzić sobie ze złożonymi problemami swojej appalaskiej rodziny, w tym z ustabilizowaniem relacji z uzależnioną matką Bev (Amy Adams). Wspominając swoją babkę Mamaw (Glenn Close), twardą i bystrą kobietę, która go wychowała, uznysławia sobie, że tylko pogodzenie się z przeszłością pozwoli mu spełnić swoje marzenia.

„LAWINA STRACHU”

Mia i Max postanawiają spędzić urlop w odległym górskim kurorcie, ciesząc się urokami śnieżnych masywów idealnych do tego, by zsusować po nich na snowboardzie. Zachwyceni panującymi warunkami ignorują opowieść hotelowej recepcjonistki o serii niewyjaśnionych zgonów, do których doszło na pobliskim stoku. Kiedy podczas zjazdu niespodziewanie otacza ich gęsta mgła Max znika, a Mia zostaje zaatakowana przez zamaskowanego zabójcę na skuterze. Osamotniona i zagubiona wśród górskich szczytów dziewczynę czeka wyczerpująca walka o przeżycie nie tylko z naturą.

„UKŁAD IDEALNY”

Przystojny Ulrich Mott (Christoph Waltz) wkłada się w łaski znacznie starszej od siebie emerytowanej dziennikarki politycznej Elsy Brecht (Vanessa Redgrave). Dzięki małżeń-

stwu z mającą liczne koneksje w kręgach władzy kobietą zaczyna robić zawrotną karierę w polityce i armii. Ma nienaganne wyczucie komu schlebiać i jak zjednywać ludzi do swoich pomysłów. Pewnego dnia Elsa zostaje znaleziona martwa. Jej córka Amanda (Annette Bening) podejrzewa, że to właśnie Mott stoi za nagłą śmiercią matki.

„ZAKOCHANY BERLIN”

Miasto miast, które nigdy nie zasypia. Światowa stolica hipsterów, w której przecinają się ścieżki niezliczonych kultur i ras. Brama łącząca europejski Wschód z Zachodem. Oto Berlin XXI wieku. Spacerując jego dzielnicami będziemy mieli okazję spotkać m.in. uliczną śpiewaczkę z Izraela, wypalonego hollywoodzkiego producenta, obdarzoną ogromnym sercem pracownicę ośrodka dla uchodźców, skrzywdzoną drag queen czy uciekającego przed policją nielegalnego imigranta. Zobaczmy i usłyszmy dziesięć poruszających opowieści o miłości, współczuciu, odkupieniu i akceptacji tego, czym zaskakuje nas życie.

„NIEOBLICZALNY”

Tego ranka Rachel (Caren Pistorius) jest już spóźniona do pracy, a przedzieranie się przez zakorkowane miasto to prawdziwa walka z czasem. Wszyscy kierowcy wokół są sfrustrowani i wzburzeni, ale jeden z nich (Russell Crowe) jest tykającą bombą. Gdy kobieta trąbi na niego na światłach, nieznajomy rusza za nią w pogoń, gotowy dać jej bolesną lekcję. To, co zaczęło się jak uliczna sprzeczka, wkrótce zmienia życie Rachel i jej bliskich w krwawą walkę o przetrwanie z człowiekiem, który nie ma już żadnych hamulców.

„JAK ZOSTAĆ GWIAZDĄ”

Kontrowersyjny program telewizyjny „Music Race” poszukuje muzycznych talentów na terenie całej Polski. Na castingu, który odbywa się w rodzinnej miejscowości Ola (Maciej Zakościelny), członka jury, dochodzi do awantury. Doprowadza do niej zbuntowana nastolatka Ostra (Katarzyna Sawczuk) oburzona arogancją jurora, który lekceważąco zachowuje się wobec jej matki (Anita Sokołowska). Skandal jest na rękę producentowi (Tomasz Karolak), który decyduje o zakwalifikowaniu dziewczyny do dalszego etapu show. (R)



Ciała niebieskie rządzą człowiekiem, wywierają wpływ na życie każdego z nas, każą się mierzyć z kaprysami losu, lecz mędrcze kieruje swoją gwiazdą, bowiem słońce sprzyja tym, którzy sami potrafią wychodzić z cienia. Szczęście i pomyślność trzeba pielęgnować, a zapobiegać nadchodzącym burzom i przeciwnościom. Słowem czuwajmy nad swym losem, wychodźmy mu naprzeciw.

CO NAM WRÓŻĄ GWIAZDY NA ŚWIĄTECZNE DNI

WIGILIA



KOZIOROŻEC



WODNIK



RYBY



BARAN



BYK



BLIŹNIĘTA



RAK



LEW



PANNA



WAGA



SKORPION



STRZELEC

Choć przed południem wszystko będzie zapięte na ostatni guzik poczujesz nagle nieodpartą chęć dokonywania zmian i ulepszeń. Lepiej powstrzymaj się, bo możesz spowodować więcej szkody niż pożytku. Co najwyżej zmienić tradycyjną odświętną dekorację stołu.

Do wieczery zasiądziesz tym razem nie zmęczony, w pełnej harmonii z rodziną, co spotęguje, i tak doskonały nastrój. Nic nie zakłóci świątecznej atmosfery, a Wy jeszcze silniej niż zwykle odczujecie wzajemną miłość i przywiązanie.

Dzięki dobremu Jowiszowi możesz odkryć w sobie ogromne pokłady wyrozumiałości, tolerancji i miłości do bliźnich. To wszystko pozwoli Ci cieszyć się miłą, ciepłą atmosferą i harmonijnymi układami w Twojej rodzinie. Dasz się namówić nawet na pasterkę.

Tym razem przygotowania do kolacji będą sprawniejsze, obejdziesz się bez nerwów. Wieczór upłynie w atmosferze pełnej ciepła i miłości, a wieczera w gronie najbliższych pozwoli Ci poczuć się naprawdę szczęśliwym. Dostaniesz ciekawy prezent.

Planety pobudzać będą Twoje chęci ulepszania wszystkiego wokół. Wieczór wigilijny zapowiada się bardzo miło, ale uważaj by nie zepsuć go zbyt dużym perfekcjonizmem i uszczęśliwianiem kogoś na siłę. Zachowaj umiar.

Merkury ma na Ciebie ogromny wpływ i sprawi, że będziesz wyjątkowo szczodry, ale i sam otrzymasz wymarzony prezent. Po dość aktywnym przedpołudniu, wieczór zapowiada się bardzo spokojnie i nastrojowo. Szczera, długa rozmowa po kolacji z kimś bliskim pozwoli oczyścić atmosferę.

Wigilijny dzień upłynie w bardzo miłym, pełnym wzajemnej miłości nastroju. Podział pracy i przejęcia na siebie części obowiązków przez każdego z domowników sprawi, że do wieczery zasiądziecie wcześniej i nie zmęczeni. Będzie więc ochota do rozmów i śpiewania kolęd.

Będzie to dzień, w którym osiągniesz tak bardzo potrzebny Ci stan pełnej koncentracji umysłowej. Jeszcze przed rozpoczęciem kolacji wigilijnej podejmiesz kilka ważnych decyzji. Oby tylko starczyło Ci sił na ich realizację.

Wieczór, wbrew początkowym sygnałom, okaże się nadzwyczaj spokojny i udany. Trafione prezenty dla bliskich sprawią Ci największą radość. Rada udzielona komuś bliskiemu będzie tą właściwą. Pamiętaj o paru łuskach rybie, które schowane w portfelu, mają wpłynąć korzystnie na jego zawartość.

Gwiazdy sugerują, byś nie grymasił, że wolałbyś... jeśli znalazłbyś pod choinką coś dla siebie. Taką radę możesz też otrzymać od kogoś bliskiego. Od samego rana stosunki z bliskimi będą się układać doskonale, więc postaraj się by i wieczór był udany.

Masz przed sobą wspaniałe dni, choć przyjdzie Ci wydać właściwą opinię w dość trudnej sprawie, co nastąpi po kolacji w szczerzej rozmowie. Nie wahaj się, nie popełnisz błędu. Wieczór minie w miłej atmosferze, choć chwilami męczącej.

Jakiś dodatkowy ranny zakup może zbyt obciążyć Twój budżet. Może lepiej zrezygnować lub wybierać coś tańszego? Popołudnie możesz przeznaczyć na krótki odpoczynek. Wieczór zapowiada się nastrojowo, wręcz magicznie. Nie przeocz szansy od losu.

BOŻE NARODZENIE

Ten pierwszy świąteczny dzień upłynie bardzo spokojnie, w miłej rodzinnej atmosferze. Pozytywny wpływ Wenus pozwoli na zacieśnienie rodzinnych więzów i puszczanie w niepamięć dawnych urazów. Złóż przyrzeczenie, że w przyszłości nie będziesz się czepiał drobiazgów.

Ten świąteczny dzień upłynie spokojnie, a nawet trochę leniwie. Miłym akcentem stać się może wizyta krewnego, z którym już dawno się nie widziałeś. Będzie też okazja do zaplanowania krótkiego zimowego wypoczynku.

Upłynie ten dzień pod znakiem uczuć rodzinnych. Możesz liczyć na jeszcze silniejsze wzajemne uczucia i zrozumienie. Nastrój jaki się wytworzy będzie sprzyjał szczeremu rozmowom, co pozwoli wyjaśnić niedawne nieporozumienia.

Pierwszy dzień świąt upłynie na spotkaniach i miłych rozmowach z licznymi krewnymi i przyjaciółmi, co będzie okazją do wymiany mnóstwa informacji i ploteczek.

Nie wszystko ułoży się po Twojej myśli, a dotyczyć to będzie planów wyjazdowych. Godząc się na kompromis zyskasz wdzięczność rodziny. W końcu uznasz ten dzień za udany.

Wenus daje Tobie i Twoim bliskim szansę wzajemnego zbliżenia i zrozumienia. Postaraj się, aby nic nie zakłóciło tej świątecznej atmosfery, która może trwać o wiele dłużej niż do Nowego Roku.

Pierwszy świąteczny dzień upłynie dokładnie tak, jak go sobie zaplanowałeś. Rodzina też będzie zachwycona. Ciesz się więc swoim szczęściem i nie pozwól, by cokolwiek je zakłóciło.

Dzień upłynie prawdziwie świątecznie. Sporo czasu spędzisz w fotelu przed telewizorem, wspaniale porozumiesz się z najbliższymi, wspólnie zaplanujecie niektóre przyszłe działania. Nic nie powinno przerwać tej sielanki, a Ty poczujesz się zrelaksowany.

Już od rana będziesz zastanawiał się nad formą rozrywki i spędzenia wolnego czasu, a bliska Ci osoba będzie w tym sekundować. Dzień może okazać się bardziej interesujący niż początkowo przypuszczałeś.

Pojawiające się rano drobne przeciwności nie powinny wprawić Cię w zły nastrój, bowiem szybko przeminą i nie będzie stało na przeszkodzie, by zrealizować świąteczny plan, ku zadowoleniu wszystkich domowników.

Dzień upłynie w uroczystym nastroju jak przystało na takie święto. Pozostań w domu, im więcej czasu poświęcisz rodzinie tym lepiej, bo wszyscy tego potrzebują. Wyjaśnią się pewne wątpliwości, co sprawi, że ufniej spojrzysz w przyszłość.

Ciężko będzie Ci wstać, może nawet trochę zaśpisz, ale najbliżsi Ci na to pozwolą, czekając ze świątecznym śniadaniem. Później wydarzenia nabiorą tempa i trudno będzie Ci dotrzymać kroku domownikom i ich pomysłom.

DRUGI DZIEŃ ŚWIĄT

Będzie to dzień bardzo udany, bez względu na to czym będziesz się zajmował i gdzie będziesz go spędzał. Wieczorne spotkanie dostarczy wielu miłych wrażeń i może być początkiem interesującej znajomości.

Najpewniej udasz się w odwiedziny do przyjaciół, jeśli wcześniej nie odwiedzi Cię rodzina. Nawet gdyby to nie było po Twojej myśli nie daj znać po sobie. Tak czy owak popołudnie i wieczór tego dnia zaliczysz do udanych, wysłuchując wielu nowin.

Wpływ Wenus skłoni Cię do szukania miłej rozrywki w gronie przyjaciół lub krewnych. Taki towarzyski wieczór z pewnością dostarczy Ci wiele radości i zrekomensuje Ci odczuwany ostatnio brak towarzystwa.

Uran doda Ci energii, co skłoni Cię do poszukiwania rozrywki, aż tak, że nie będziesz w stanie usiedzieć w domu. Aktywny wypoczynek na świeżym powietrzu sprawi Ci największą przyjemność.

Spotkanie w gronie znajomych nie obejdziesz się bez sutego posiłku i nie tylko, a gwiazdy radzą uważać na dietę. Zachowaj więc przy stole umiar. Pamiętaj, że na drugi dzień trzeba iść do pracy więc nie przeciągaj wizyty w nieskończoność.

Rano krzątania przed popołudniowym przyjęciem, które będzie bardzo udane. Wspaniała atmosfera sprawi, że Twoje samopoczucie będzie wyjątkowo dobre. Zapowiada się świetna zabawa do późna.

Przed południem ogarnie Cię melancholia, Twoje rozmyślanie przerwie telefon z propozycją miłej rozrywki. Przyjęcie u znajomych wróży dobrą zabawę, więc nie rezygnuj z zaproszenia.

Wpływ na ten dzień będzie miał Jowisz – planeta szczęścia. Udań kontakty towarzyskie i wspaniała atmosfera potwierdzą właściwy wybór spędzenia czasu w to święto. Nowa znajomość też zapowiada się ciekawie.

Zapowiada się dzień pełen rozrywek, choć nie uda Ci się ze wszystkich skorzystać. Na pewno jednak nie będziesz się nudził, a Twoja pozycja Towarzyska ulegnie polepszeniu. To mogą być naprawdę udane święta.

Dom pełen gości, słowem drzwi nie będą się zamykać. Dotrze też do Ciebie niezbyt wesoła wiadomość, ale nie okazuj rodzinie, że jesteś zdenerwowany. Nie psuj tej sympatycznej świątecznej atmosfery, bo wszyscy Cię kochają i będą się martwić więcej niż Ty sam.

Spotkanie w gronie znajomych będzie udane, pod warunkiem, że świątecznych rozmów nie sprowadzisz tylko do pieniędzy. Adoracji swojej osoby nie bierz sobie do serca. Dzień minie bardzo szybko, ot były święta i po świętach.

Lekko napięta atmosfera poranka zniknie bez śladu już około południa za sprawą nieoczekiwanego, ale bardzo miłego gościa. Wspólnie złoście komuś wizytę i przy okazji odnowisz stare znajomości. Wrócisz bardzo zadowolony.

KAMA

CZTERY PIÓRA ROKU - ZIMA

Podróż Trzech Króli

Kiedyś trzej mędrcy ze Wschodu
rzucili rodzinne gniazda,
by odbyć podróż w nieznaną,
gdzie wiodła ich lśniąca gwiazda.
Choć droga była niełatwa,
trudny znosili z ochotą
niosąc bogactwa swych krajów –
mirrę, kadzidło i złoto.
A gdy Dzieciątka ujrzeli,
upadli przed Nim na twarz,

nie wiedząc, co tak naprawdę
przynieśli Maleństwu w darze.
Że znosząc trudny podróż
za gwiazdą lśniąca na niebie
ofiarowali Dziecinie
największy dar – samych siebie.
Ja także chcę pójść ich śladem,
ku Gwieździe, co w dali lśni,
by zanieść w darze Dzieciątku
swe serce, uśmiech i łzy.

Kącik poetycki Kaliny Beluch



MAGAZYN
HUTNICZY

Dwutygodnik redaguje kolegium dziennikarskie: **Edward Szwagierczak** - redaktor naczelny, **Przemysław Szwagierczak**. Adres redakcji: ul.Graniczna 29/242, 40-956 Katowice.
Kontakt telefoniczny: 32/255-17-42 lub 32/255-47-45, **e-mail:** ferraria@wp.pl Wydawca: **Oficyna Wydawnicza „Ferraria” Sp. z o.o.**, Katowice ul.Graniczna 29/242.
Ogłoszenia i reklama: tel. 32/255-17-42. Redakcja nie odpowiada za treść ogłoszeń. Prenumeratę realizuje bezpośrednio redakcja „MH” oraz kolporterzy prasy.
Strona internetowa: www.e-mh.eu **Dtp i druk:** Centrum Usług Drukarskich - H.Miller, e-mail: biuro@cudruk.pl

*Spokojnych a przede wszystkim
zdrowych*

*Świąt Bożego Narodzenia
oraz Szczęśliwego Nowego Roku*

*Kontrahentom, Partnerom,
Pracownikom Grupy Kapitałowej TFS i Ich Najbliższym*

życzy Zarząd
Towarzystwa Finansowego Silesia Sp. z o.o.



www.tfsilesia.pl

kr108

*W*szystkim naszym Klientom,
Partnerom Handlowym,
Pracownikom
Grupy Kapitałowej Boryszew
Ich Najbliższym
Koleżankom i Kolegom
Przyjaciółom naszych firm

składamy
najserdeczniejsze życzenia
zdrowych, radosnych
pełnych spokoju
i rodzinnego ciepła

**Świąt
Bożego Narodzenia**

oraz wszelkiej pomyślności
i optymizmu na lepsze jutro
w Nowym 2021 Roku
by przyniósł on oczekiwane
rozwiązania

Zarządy i Rady Nadzorcze



hutmen®



kr107



*W*ten magiczny

świąteczny czas

Bożego Narodzenia i u progu Nowego Roku

najserdeczniejsze życzenia
zdrowia, wielu szczęśliwych chwil
bez trosk i zmartwień
a także sił do działania
na wszystkie dni 2021 Roku

składamy

Naszym Klientom i Kontrahentom
Akcjonariuszom oraz wszystkim
Pracownikom Grupy Kapitałowej Stalprofil

Zarząd

STALPROFIL SA



kr94



Pracownikom

Huty Pokój i spółek

Huta Pokój Profile

Huta Pokój Konstrukcje

i całej Grupy Kapitałowej Węgłokoks S.A.

Kontrahentom, Partnerom biznesowym

*życzymy w tym trudnym czasie pandemii
przede wszystkim zdrowych i spokojnych*

*Świąt Bożego Narodzenia
oraz szczęśliwego Nowego Roku
by przyniósł same radosne dni
i spełnił pokładane w nim oczekiwania*

ZARZĄDY

HUTY POKÓJ S.A.

HUTY POKÓJ PROFILE Sp. z o.o.

HUTY POKÓJ KONSTRUKCJE Sp. z o.o.

kr112

Wesołych Świąt
Szczęśliwego Nowego Roku
naszym Przyjaciółom i Ogłoszeniodawcom

życzy
Zespół Redakcyjny
„Magazynu Hutniczego”

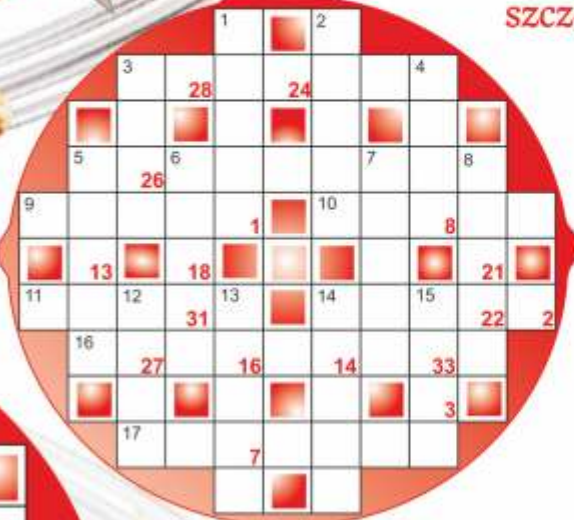
70 lat



Z okazji świąt Bożego Narodzenia
naszym Kontrahentom, Współpracownikom
oraz Wszystkim Pracownikom Grupy Kapitałowej KGHM
życzymy

zdrowia, spokoju i wytrwałości w tym trudnym czasie pandemii.
Dziękujemy za zaufanie i współpracę w mijającym roku
a w Nowym 2021 życzymy
szczęścia i pomyślności w życiu osobistym i zawodowym.

**Zarząd i Pracownicy
BIPROMET S.A.**



POZIOMO: 3.styczniowy solenizant,
5.przemysłany plan działań, 9.znak zodiaku,
10.zamknięta grupa społeczna, 11.zapalany na grobach, 14.istota
sprawy, 16.drzewo iglaste, 17.niewierzacy.

PIONOWO: 1.synonim huraganu, 2.mieszkaniec Stambułu, 3.jednostka
długości, 4.przechyl samolotu, 5.kulig, 6.urzędnik państwowy,
7.maszyna w tartaku, 8.umiłowana córka Zeusa, 12.krzew dekoracyjny,

POZIOMO: 3.kociak, 5.osłabienie wzroku, 9.na deskach teatru, 10.przepisy,
11.niewielka ropucha, 14.gra hazardowa, 16.pracownik teatru, 17.bezbarwność.

PIONOWO: 1.skrzynia na odzież, 2.segment, element, 3.łączy brzegi rzeki, 4.stolica
Egiptu, 5.miasto w Etiopii, 6.trująca roślina, 7.błyskotliwość, 8.kulomb na sekundę,
12.nieduży pies, 13.zakopiański rzeźbiarz, 14.dawne słowo honoru, 15.część
szkieletu. (R)



Rozwiązanie krzyżówki stanowi hasło, które utworzą litery z czerwonymi numerami od 1 do 33 z prawych dolnych rogów pół diagramu.

Prawidłowe hasło prosimy przesłać na adres redakcji

pocztą- 40-956 Katowice, ul. Graniczna 29/242 lub e-mailem: ferraria@wp.pl.

Termin nadsyłania prawidłowych rozwiązań upływa 20 stycznia 2021 roku (decyduje stempel pocztowy).

Wśród autorów prawidłowych rozwiązań rozlosujemy 3 nagrody.
ŻYCZYMY UDANEJ I PRZYJEMNEJ ROZRYWKI!