

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 10/ 21/ (1345)

28. 04. 2021 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA



*Z okazji zbliżającego się Święta Dnia Hutnika,
Pracownikom ArcelorMittal Poland SA, Spółek hutniczych,
ich rodzinom oraz emerytom i rencistom - hutnikom
Zarząd NSZZ Pracowników AMP SA składa najserdeczniejsze życzenia
Składamy wyrazy uznania dla trudnej i odpowiedzialnej pracy
w tym trudnym dla wszystkich czasie.
Życzymy by to święto było źródłem siły w życiu codziennym,
a także przyniosło spełnienie oczekiwań i planów,
osobistych, jak i zawodowych
By pracy była bezpieczna i dobrze wynagradzana
Niech Patron hutników - Święty Florian -
otacza wszystkich swoją opieką*

*W imieniu Zarządu
NSZZ Pracowników AMP SA
Krzysztof Wójcik*

Świadczenie finansowe dla pracowników AMP z ZFŚS

Informujemy, że w związku ze wzrostem kosztów utrzymania, Główna Komisja Świadczeń Socjalnych AMP SA zdecydowała o wypłacie pracownikom dodatkowego świadczenia finansowanego z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Przyjęto następujące warunki i kryteria:

1. GKŚS ustaliła warunki wnioskowania o świadczenie uwzględniając jednocześnie obostrzenia związane z pandemią, przez co **zaleca wnioskowanie o świadczenie drogą elektroniczną:**

a. Pracownicy ArcelorMittal Poland S.A. pozostający w zatrudnieniu w dniu złożenia wniosku (pkt 1 ppkt d), którzy są uprawnieni do korzystania z ZFŚS, mogą ubiegać się o przedmiotowe świadczenie.

b. Należy złożyć wniosek o przyznanie świadczenia

c. Należy złożyć dokument „Informacja o dochodach w rodzinie” na potrzeby ZFŚS ArcelorMittal Poland S.A., zgodnie z postanowieniami zawartymi w Regulaminie ZFŚS na 20-21 rok (dotyczy tylko tych pracowników, którzy w 2021 r. jeszcze nie złożyli ww. informacji lub dane w informacji uległy zmianie).

d. Wnioski należy składać w terminie **od 26.04.2021 r. do 31.05.2021 r.**, przede wszystkim w formie poczty elektronicznej:

- odpowiednio do:
Hut-Pus (Kraków) na adres mailowy: turystyka@hutpus.com.pl
Sanpro Synergy (pozostałe lokalizacje): na adres mailowy: socjalny.partner@impel.pl

e. Realizacja świadczenia nastąpi tak szybko jak to możliwe.

2. Kryteria w zakresie wysokości świadczenia:

Dochód na osobę w rodzinie w zł	Wysokość świadczenia w zł
do 2.100,00	500
od 2.100,01 – 5.000,00	300
Powyżej 5.000,00	nie przysługuje

3. Wnioski realizuje Sanpro Synergy oraz HUT-PUS, zgodnie z zawartymi umowami.

ZUZP dla AMP SA - stan negocjacji

31.05 2021 roku kończy się okres wypowiedzenia ZUZP dla pracowników AMP. Przypomnę była to jednostronna decyzja pracodawcy w czasie pandemii gdy Strona Społeczna odmówiła dalszych ograniczeń płacowych. Natomiast pracodawca tłumaczył wypowiedzenie Układu chęcią dostosowania jego zapisów do nowej rzeczywistości. Zapisy ZUZP negocjujemy już 10 - miesięcy. Według wspólnie ustalonego Regulaminu negocjacji Strony zobowiązały się nie publikować szczegółowych zapisów. Wśród pracowników narasta zniecierpliwienie i zdenerwowanie brakiem informacji. Pojawiają się „plotki” o zapisach niektórych paragrafów i załączników Układu. Niestety przy okazji spotkań poprzez komunikatory elektroniczne zdarzają się przypadki, iż niektórzy przedstawiciele dyrekcji Spółki w złym świetle przedstawiają udział w negocjacjach związków zawodowych. By zapobiec nieporozumieniom Prezes S. Samaddar zasugerował by do zakończenia negocjacji nie prowadzić rozmów w temacie negocjacji ZUZP. Na obecnym etapie rozmów już jest konieczność włączenia się do negocjacji Prezesa AMP Pana S. Samaddara ponieważ tematy, które pozostały do ustalenia są poza decyzją negocjatorów pracodawcy. Na dzień dzisiejszy pozostało nam rozbieżnych pięć tematów, o których musimy zdecydować wspólnie z Zarządkiem Spółki. Nie mamy uzgodnień w sprawie załączników nr 3 i 4 (nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalno-rentowe), finansowania ZFŚS, stałej opieki lekarskiej oraz zapisów z porozumienia około-układowego dotyczących posiłków dla pracowników Spółki. Wydaje się, iż najtrudniejszym tematem będzie porozumienie się w sprawie dalszych zapisów dotyczących nagród jubileuszowych. Dziś zadajemy sobie pytanie czy jest możliwe ustalenie innego rozwiązania niż to obowiązujące do tej pory w wypowiedzianym ZUZP? Temat niewątpliwie musimy uzgodnić gdyż może się okazać, iż pracodawca nie mający już obligatoryjnych zapisów dotyczących nagród jubileuszowych po prostu przestanie je wypłacać. W przeszłości stosowaliśmy okresy przejściowe dla zapisów „krakowskich” dotyczących finansowania Karty Hutnika i odpraw ... **Cd str nr 2**

Cd ze str nr 1. emerytalno-rentowych. Czy podobne rozwiązania są możliwe do zastosowania przy załączniku nr 3, o tym przekonamy się podczas kolejnej tury negocjacji. Związki Zawodowe zdecydowanie opowiedziały się za wynegocjowaniem ZUZP jednak pewnych granic negocjacyjnych nie można przekroczyć. Dlatego mówimy jednym głosem:

Układ Zbiorowy tak jednak nie za wszelką cenę.

Obecnie oczekujemy od Zarządu Spółki, że przedstawione przez Związki Zawodowe propozycje spornych tematów zostaną przyjęte. Ważnym tematem powiązanim z negocjacjami ZUZP są rozmowy na temat porozumienia płacowego. Strona Społeczna oczekuje, że oba tematy, jakże ważne dla pracowników AMP SA i hutniczych Spółek uda się doprowadzić do końca z pozytywnym rezultatem. Ostatni tydzień kwietnia będzie decydującym o tych dwóch ważnych tematach dla pracowników. Mamy nadzieję, że z okazji Dnia Hutnika będziemy mogli poinformować pracowników o osiągniętych porozumieniach, **K.W.**



Pulsoksymetry - dostępność i ważne informacje

Dyrekcja Wykonawcza ArcelorMittal Poland podjęła decyzję o zakupie pulsoksymetrów. Urządzenia te będą dostępne bezpłatnie dla tych pracowników, którzy chorują na COVID-19, a nie otrzymali urządzenia z NFZ. Dodatkowo, jeżeli potrzebujecie wsparcia w przypadku jakichkolwiek problemów, zgłóście te potrzeby do przełożonego. Zrobimy to, co możemy, by udzielić Wam niezbędnego wsparcia.

Jeśli potrzebujesz - zgłoś prośbę o pulsoksymetr do bezpośredniego przełożonego. Dostarczymy Ci go.

Chorujesz – monitoruj swój stan zdrowia!

Jeżeli masz COVID-19 - mierz pulsoksymetrem saturację, czyli nasycenie krwi tętnicznej tlenem. Pomiary pulsoksymetrem pozwolą na ocenę czynności płuc. Monitorowanie poziomu saturacji zmniejsza zagrożenie zlekceważenia tego, że Twój stan zdrowia się pogarsza i potrzebujesz hospitalizacji.

Jeżeli saturacja spadnie poniżej 94%, nie zwlekaj i wezwij pogotowie! Poziomy saturacji są ważne w celu monitorowania stanu zdrowia. Zbyt późna reakcja i zbyt późne wezwanie pogotowia może okazać się tragiczne dla naszego życia

Są 3 sposoby otrzymania pulsoksymetru:

1. Pulsoksymetr z ArcelorMittal Poland

Każdy pracownik, niezależnie od wieku, który jest chory na COVID-19 może otrzymać pulsoksymetr z naszej firmy. Zgłoś prośbę do bezpośredniego przełożonego. Kierowca Ci go dostarczy.

2. Pulsoksymetr z NFZ

1. Jeżeli ukończyłeś 55 lat, pulsoksymetr zostanie Ci wysłany po potwierdzeniu pozytywnego wyniku na COVID-19. Jeśli nie masz skończonych 55 lat, możesz zgłosić, że go potrzebujesz. Pulsoksymetry są dostarczane potrzebującym w ramach programu Domowej Opieki Medycznej.

2. Wypełnij formularz. Jest bardzo prosty. Podajesz swój PESEL, dane adresowe, numer komórki, a także:

- datę rozpoczęcia izolacji domowej
- datę zakończenia izolacji domowej (musisz mieć przed sobą jeszcze co najmniej 7 dni izolacji domowej)
- dane osoby kontaktowej w przypadku zagrożenia
- odpowiadasz na pytanie, czy mieszkasz samotnie.

3. Pulsoksymetr dostarczy Ci pracownik Poczty Polskiej.

Jeśli masz własny pulsoksymetr, to za pomocą tego formularza możesz zgłosić, że chcesz być objęty/a programem Domowej Opieki Medycznej. Do programu może Cię też zgłosić lekarz podstawowej opieki zdrowotnej. Szczegóły znajdziesz tutaj: <https://pacjent.gov.pl/aktualnosc/jak-otrzymac-pulsoksymetr>

3. Pulsoksymetr ze zdalnej opieki PZU

Program „Zdalnej Opieki PZU” jest przeznaczony dla dorosłych

pacjentów, którzy mają opiekę medyczną w PZU. Program ten zapewnia:

- konsultacje telemedyczne lekarzy,
- pulsoksymetru do kontroli stanu zdrowia (saturacji krwi oraz pulsu),
- konsultacje telemedyczne z psychologiem,
- edukację medyczną i dostęp do sprawdzonych źródeł informacji o COVID-19.

By skorzystać z programu należy wysłać SMS o treści COVID na numer 4102. Po tym zostaniemy umówieni na konsultację telemedyczną, podczas której lekarz podejmie decyzję o zakwalifikowaniu nas do programu Zdalnej Opieki COVID. Po zakwalifikowaniu pacjenta do programu, ten w ciągu 2 dni bezpłatnie otrzyma pulsoksymetr do monitorowania stanu zdrowia. Można też oczywiście pulsoksymetr kupić w aptece.

Co powinieneś wiedzieć:

Sposób użycia pulsometru

- pomiary trzeba wykonywać po kilku minutach odpoczynku;
- przed wykonaniem pomiarów trzeba umyć ręce;
- pomiary trzeba przeprowadzić w pozycji siedzącej;
- Umieść palec w urządzeniu (opuszką do dołu);
- Wciśnij przycisk aby rozpocząć pomiar;
- Odczekaj 5-7 sekund na wynik;

Interpretacja wyniku

Saturacja jest to wskaźnik nasycenia hemoglobiny krwi tętnicznej tlenem. Przedstawiana jest za pomocą symbolu SaO2.

- **Prawidłowy poziom saturacji u człowieka mieści się w przedziale 95-99 proc.,**
- **u osób starszych jest to 94-98 proc.**
- **Saturacja równa lub powyżej 95% - odpowiedni poziom**
- **Saturacja 90-95% - zagrożenie hipoksją, wezwij pogotowie**
- **Saturacja poniżej 85% - niedotlenienie, pilnie wezwij pogotowie.**
- **Saturacja poniżej 70% - zagrożenie utratą świadomości.**
- **Warto wiedzieć też, że u osób palących saturacja jest niższa niż u niepalących.**

Jeżeli saturacja spadnie poniżej 94%, nie zwlekaj i wezwij pogotowie! Spadek poniżej 90 proc. świadczy o poważnej niewydolności oddechowej!

Na zaburzony wynik saturacji może wpływać:

- niska lub wysoka temperatura pomieszczenia;
- złe założenie czujnika (palec musi idealnie przylegać do środka urządzenia);
- niekontrolowane wstrząsy ciała, np. drgawki;
- zaburzenia poziomu hemoglobiny;
- rodzaj światła w pomieszczeniu;
- różne zmiany na paznokciach, np. ciemny lakier, hybryda, grzybica
- zatrucie tlenkiem węgla,
- stres,
- spożycie kawy, napojów energetycznych.

Hospitalizacja jest konieczna również w przypadku:

- **wystąpienia duszności utrudniającej mówienie,**
- **kaszlu utrudniającego swobodne oddychanie,**
- **zmian świadomości i zachowania, takich jak trudności w obudzeniu chorego, niepokojących zmian zachowania, utrudnione go kontaktu,**
- **bólu w klatce piersiowej,**
- **spadku ciśnienia poniżej 90/60 u osoby, która zazwyczaj ma wyższe ciśnienie.**

Już 16 naszych kolegów zmarło po zarażeniu się koronawirusem!

Dlatego nie lekceważmy gorszego samopoczucia i żadnych objawów chorobowych. Monitorujmy swój stan zdrowia i w przypadku jakichkolwiek wątpliwości wezwijmy pogotowie ratunkowe.

Kolprem - negocjacje ZUZP

W Spółce Kolprem trwają negocjacje nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Za nami kolejna tura rozmów. W wielu punktach bądź doszliśmy do porozumienia bądź jesteśmy blisko aby je osiągnąć. Są jednak zapisy, które znacząco nas różnią. Pozostawiamy je do dalszych negocjacji. Na ostatnim spotkaniu, które odbyło się w ubiegłym tygodniu Pracodawca przedstawił nam projekt Załącznika nr 2, który dotyczy dodatku zmianowego. W kolejnym numerze Kuriera przedstawimy uzgodniony przez stronę Związkową zapis tego Załącznika.

Również w ubiegłą środę odbyło się pierwsze od wielu miesięcy spotkanie z Zarządem Spółki, o które zabiegaliśmy od dłuższego czasu. Głównym tematem spotkania była transformacja w Spółce Kolprem. Gwoli informacji – w AMP od kilku miesięcy trwa program wspomnianej transformacji. Na czele zespołu, który zajmuje się tym projektem stoi obecny Prezes Spółki Kolprem. Transformacja to nic innego jak znalezienie oszczędności w AMP i w Spółkach zależnych. Generalnie większość spraw związanych z infrastrukturą, logistyką, terenami, a zwłaszcza pracownikami dotyczyć będzie krakowskiej lokalizacji. Ubiegłotygodniowa prezentacja w większości sprowadziła się do przedstawienia głównych kierunków tego programu w części dotyczącej Spółki Kolprem. W części dotyczącej zatrudnienia Pracodawca zapewnił, że żaden pracownik naszej Spółki nie straci pracy. Strona Związkowa zwróciła się do Zarządu o udostępnienie szczegółowych planów transformacji w Firmie. Obawiamy się, że przyjęty plan zwłaszcza dotyczący reorganizacji pracowników będzie niekorzystny, a wówczas może nie być już możliwości na wprowadzenie modyfikacji założeń.

W ubiegłym tygodniu Związki Zawodowe działające w Spółce Kolprem przedstawiły pracodawcy uzgodnione przez wszystkie organizacje wystąpienie dotyczące wzrostu płac w 2021 roku, wysokości nagrody jak również propozycję waloryzacji wartości posiłków, na kartach Ticket. Będziemy sukcesywnie informować o poziomie i aktualnym stanie rozmów, na w/w tematy, które są tak ważne dla wszystkich pracowników Spółki Kolprem. **T. Ziotek**

Sytuacja w Spółkach hutniczych

Początek II kwartału to okres, z którym większość Spółek wiązała duże nadzieje. Liczono na powrót do normalności, a przynajmniej na złagodzenie skutków pandemii i wzrost przychodów. Niestety nie wszystkie Spółki odczuły poprawę sytuacji. O ile Spółki, które zajmują się produkcją znacząco odczuły wzrost zamówień to pozostałe, które głównie opierają się na usługach, remontach czy utrzymaniu ruchu nadal borykają się z poważnymi problemami. Spadek zamówień na ich usługi, wstrzymywanie remontów zwłaszcza przez AMP, pogłębia ich problemy finansowe. Nie bez znaczenia jest też powracający problem z drastycznym obniżaniem stawek w trakcie przetargów. Nieuczciwe firmy tzw. te czkowe obniżają swoje oferty proponując ceny poniżej możliwych swoich kosztów licząc na zmianę umów po wygraniu przetargu psując tym samym rynek usług. Jest to oczywiście na rękę odbiorcom tych usług, którzy oczekują najniższych kwot nie biorąc pod uwagę solidności Firm i ich umocowania na rynku. Jest to bardzo krótkowzroczna polityka, której skutki w przyszłości mogą być niebezpieczne dla wszystkich. Innymi problemami, z którymi borykają się pozostałe Spółki to brak wsadu. Pomimo zdolności produkcyjnych i zamówień muszą ograniczać produkcję. I tu znowu nasuwa się pytanie o zasadność likwidacji części Surowcowej w Krakowie, która mogła pracować dla potrzeb wyrobów płaskich. W niektórych Spółkach będziemy prowadzić rozmowy dotyczące spraw pracowniczych, które z wiadomych względów były

zawieszane. Będą one dotyczyć wzrostu płac, wyegzekwowaniu wypłat zaległych świadczeń oraz negocjacji Układów Zbiorowych i Regulaminów Pracy. **T. Ziotek**

Porozumienie w zakresie łagodzenia skutków wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A. i ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o

W dniu 15 kwietnia 2021 roku uzgodniono i podpisano trójstronne porozumienie między stroną pracodawcy, przedstawicielami związków zawodowych działających w AMP S.S. oraz AM Service Group Sp. z o.o.

Podpisane Porozumienie ma łagodzić skutki działań związane z podjętą decyzją o reorganizacji Służby Utrzymania Ruchu w AMP SA oraz w Spółce AMMSG SP z o.o., która w najbliższym czasie zostanie zlikwidowana. Podczas negocjacji uzgodniono, że priorytetem dla wszystkich będzie zapewnienie pracy w AMP S.A. pracownikom tracącym dotychczasową pracę, a w drugiej kolejności miejsce pracy w spółkach zależnych.

Powyższe porozumienie obejmuje swoimi zapisami pracowników AMP S.A. oraz pracowników AMMSG. Większość zapisów uzgodnionego Porozumienia oparta jest na obowiązującym tzw. Krakowskim Porozumieniu łagodzącym skutki wyłączenia WP i Stalowni w Krakowie. Jak zapewnił pracodawca wdrażając warunki podpisanego Porozumienia nie powinno być problemu z alokacją pracowników w AMP S.A. ponieważ jest dużo wakatów, a wszystkie rekrutacje z zewnątrz zostały wstrzymane. Porozumienie daje też możliwość pracownikom, którzy nabywają uprawnień emerytalnych przejścia na tzw. Program E-48, który umożliwia 4 lata przed uzyskaniem uprawnień emerytalnych odejść z odpowiednią rekompensatą finansową. Ideą Stron było, aby wysokość i zasady korzystania z odpraw były zbieżne z zasadami obowiązującymi w krakowskim Porozumieniu. W uzgodnionym Porozumieniu jest także możliwość odejścia z pracy pracowników AMP S.A. i AMMSG Sp. z o.o., którzy: nie uzyskają orzeczenia lekarskiego dopuszczającego do pracy na nowym, proponowanym stanowisku pracy lub nie otrzymują oferty kontynuacji zatrudnienia na nowym stanowisku pracy lub zatrudnienia w AMP S.A. lub w spółkach zależnych AMP S.A., lub nie zostaną zatrudnieni na nowym stanowisku pracy, pomimo złożonej przez pracownika aplikacji. Wówczas odpowiednio AMP S.A. lub AMMSG Sp. z o.o., mogą złożyć propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z gwarancją wypłaty odprawy w wysokości nie większej niż 12-sto krotność Porozumienie w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A. i ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o. Każdy pracownik AMP S.A. oraz pracownik AMMSG Sp. z o.o., objęty planem redukcji zatrudnienia, będzie mógł złożyć wniosek o rozwiązanie z nim umowy o pracę przy zastosowaniu postanowień Porozumienia, przy czym decyzję co do rozwiązania takiej umowy o pracę podejmuje AMP S.A. oraz AMMSG Sp. z o.o., każda wobec swoich pracowników, kierując się przede wszystkim przyjętymi zasadami restrukturyzacji poszczególnych obszarów działalności Spółek, a także koniecznością zapewnienia ciągłości określonych procesów technologiczno-produkcyjnych czy też organizacyjnych w AMP S.A. oraz w AMMSG Sp. z o.o.

Porozumienie wchodzi w życie z dniem 15.04.2021. i obowiązuje do dnia 31.12.2021, z możliwością jego przedłużenia. W tym miejscu należy nadmienić, iż tzw. Porozumienie krakowskie nadal obowiązuje. Treść Porozumienia po podpisaniu przez wszystkich negocjatorów zostanie umieszczona na naszej stronie internetowej. **J. Kawula**

Z prasy: Wielka operacja w Nowej Hucie

Z krajobrazu Nowej Huty zniknął na zawsze ponad 80-metrowy komin dawnej spiekalni, czyli zakładu, w którym produkowany był spiek dla wielkich pieców. Spiekalnia była nieczynna już od prawie dekady, dlatego ArcelorMittal Poland zdecydował się usunąć nieużywane budynki, w tym także komin.

- Komin spiekalni był wysoki na 80 metrów - to prawie 6 razy tyle, co wysokość kopca Wandy w Nowej Hucie.

- Do wyburzenia komina użyto 33 kilogramy materiałów wybuchowych, a podczas prac rozbiórkowych powstało blisko 2 200 ton gruzu, czyli tyle, ile zmieściłoby się na 110 ciężarówkach.

- Dzięki rozbiórcie całej spiekalni uda się odzyskać ok. 60 tys. ton złomu – to tyle ile ważyłoby ponad 8,5 tys. figur Lenina, takich, jak ta, która stała w Alei Róż.

Operacja wyburzania komina, którego obwód w najszerszym miejscu wynosi 32,5 metra, to jeden z etapów procesu likwidacji infrastruktury dawnej spiekalni trwale wyłączonej z użytku w 2012 roku.

**OPZZ otrzymał odpowiedź w sprawie interwencji dotyczącej opłaty mocowej.**

W związku z licznymi wystąpieniami organizacji związkowych, które działają w Firmach energochłonnych dotyczącymi wprowadzenia przez obecny Rząd opłaty mocowej, OPZZ wystąpił z wnioskiem o ponowną analizę tej decyzji i w konsekwencji wstrzymanie nowych naliczeń finansowych, które np. dla hutnictwa mogą okazać się „przysłowiowym gwoździem do trumny” i po wprowadzeniu bez odpowiednich ulg i rekompensat spowodują likwidację hutnictwa w Polsce. Poniżej przedstawiamy odpowiedź przedstawiciela Rządu RP w tej sprawie:

Szanowny Panie Przewodniczący, w odpowiedzi na Pana pismo w sprawie opłaty mocowej z dnia 22 czerwca 2020 r., w odniesieniu do zgłoszonych postulatów, uprzejmie informuję, co następuje. Analizy wykonywane przez PSE S.A. w latach poprzedzających wprowadzenie rynku mocy wykazywały, że przy braku podjęcia działań, od 2021 roku mogą pojawić się cykliczne problemy z wystarczalnością generacji energii elektrycznej. Taka sytuacja mogła prowadzić do występowania okresowych przerw w dostawach prądu, co przełożyłoby się bezpośrednio na duże straty przedsiębiorstw. Po wprowadzeniu rynku mocy, podobne zagrożenie nie jest obecnie sygnalizowane, zatem ponoszenie opłaty mocowej jest uzasadnionym kosztem, który zapewnia produkcję energii elektrycznej na poziomie zgodnym z zapotrzebowaniem. Postulat zawieszenia poboru opłaty mocowej został częściowo zrealizowany poprzez zmianę terminu jej wprowadzenia z 1 października 2020 na 1 stycznia 2021. Zmiana ta znalazła się w ustawie z dnia 14 sierpnia 2020 r. o zmianie ustawy o biokomponentach i biopaliwach ciekłych oraz niektórych innych ustaw. Zawieszenie w czasie wprowadzenia opłaty mocowej uniemożliwia fakt, że przeprowadzone zostały już aukcje mocy. Na początku 2021 roku funkcjonowanie rozpoczęł rynek mocy, w ramach którego jednostki wytwórcze muszą zapewnić moc zgodnie z przyjętymi zobowiązaniami. Zawieszenie opłaty wiązałoby się zatem z zerwaniem kontraktów mocowych, co naraziłoby Skarb Państwa na pozwy sądowe z tego tytułu. Ponadto, mogłoby spowodować to zwiększenie ryzyka niestabilności dostaw energii elektrycznej, ponieważ od 2021 roku wycofane zostały dotychczasowe mechanizmy zapewniające wystarczalność generacji (interwencyjna rezerwa zimna, praca interwencyjna, operacyjna rezerwa mocy i gwarantowany interwencyjny program DSR). Koszty zarówno postępowań sądowych jak i możliwej niestabilności dostaw energii ponieśliby wówczas odbiorcy. Jednocześnie, aby wyjść naprzeciw oczekiwaniom odbiorców energochłonnych oraz zapewnić możliwość obniżenia stawek opłaty mocowej, w miejsce dotychczasowych rozwiązań zawartych w art. 71-73 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 roku o rynku mocy, które nie weszły w życie w związku z brakiem zgody Komisji Europejskiej, Ministerstwo Klimatu i Środowiska opracowało nowe rozwiązanie w zakresie poboru opłaty mocowej, którego celem jest

bardziej sprawiedliwa dystrybucja kosztów. W związku z faktem, iż głównym celem wprowadzenia rynku mocy jest stabilizacja systemu energetycznego, opracowane przez MKiŚ podejście ma przyczynić się do realizacji tego celu i polegać na reparametryzacji, która uzależni wysokość opłaty mocowej od profilu zużycia. Przedsiębiorstwa o równomiernym poborze energii elektrycznej ma w myśl tej propozycji obowiązywać niższa stawka opłaty mocowej. Jest to z założenia rozwiązanie kompleksowe i uniwersalne, nie wymagające w związku z tym notyfikacji Komisji Europejskiej. Mechanizm ten znalazł się w projekcie ustawy o zmianie ustawy o rynku mocy (UC 42), który obecnie jest przedmiotem ustaleń międzyresortowych i powinien trafić do Sejmu jeszcze w II kwartale 2021 r.

Paweł Pikus Dyrektor Departament Elektroenergetyki i Gazu.

Tydzień Bezpieczeństwa Pracy „Piątka OPZZ dla Bezpiecznej Pracy”

28 kwietnia 2021 roku przypadają obchody Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, wspomnianego także przez związki zawodowe jako Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Mając na uwadze upamiętnienie tego Dnia, jak również odpowiadając na wyzwania związane pandemią i wciąż niezadawalającymi warunkami pracy w Polsce, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych organizuje promocyjną kampanię związkową: „Piątka OPZZ dla Bezpiecznej Pracy” w ramach obchodów Tygodnia Bezpieczeństwa Pracy. „Piątka OPZZ dla Bezpiecznej Pracy” to wybrane przez nas zagadnienia, które w ocenie OPZZ są obecnie największymi wyzwaniami współczesnego świata pracy w zakresie bezpieczeństwa pracy. Chcemy o nich rozmawiać i wskazywać organizacjom związkowym możliwości rozwiązań i upowszechniania wiedzy o zagrożeniach zawodowych w ich środowiskach pracy.

„Piątka OPZZ dla Bezpiecznej Pracy”

1. Profilaktyka dolegliwości mięśniowo – szkieletowych związanych z pracą
2. Zagrożenia psychospołeczne związane z pracą w czasie pandemii
3. Ocena Ryzyka Zawodowego w eliminowaniu wirusa Sars – Cov - 2
4. Wzmocnienie roli związków zawodowych na rzecz bezpieczeństwa pracy
5. Covid – 19 jako choroba zawodowa

Tydzień Bezpieczeństwa Pracy to także okazja do przypomnienia o stanie warunków pracy w Polsce i promowanie działań na rzecz kształtowania kultury bezpieczeństwa.

Wypadki przy pracy w 2020 roku

W roku 2020, co 2 dni pracownik tracił życie w powodu niebezpiecznych warunków pracy (189 ofiar śmiertelnych). Ponad 62,7 tys. poszkodowanych w wypadkach przy pracy i 2,3 mln dni niezdolności do pracy – to dla nas nieakceptowalne statystyki. Podobnie na świecie, co 5 minut z powodu złych warunków pracy ginie 1 osoba, a rocznie jest to ponad 2,78 mln zgonów. W Polsce liczba osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy (o 24,6 proc. mniej niż w 2019 r.) oraz wskaźnik wypadkowości (z 6,15 do 4,62) zmniejszyły się w stosunku do ub. roku. Najwyższy udział poszkodowanych w wypadkach przy pracy odnotowano wśród osób w wieku 30-34 lata (16,6%). Poszkodowanymi byli głównie mężczyźni (72,9%). Najwięcej poszkodowanych w wypadkach przy pracy pracowało w sekcji przetwórstwo przemysłowe (34,7%). Biorąc pod uwagę rodzaj wykonywanej pracy najwięcej poszkodowanych pracowało jako robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (30,2%)

Z ostatniej chwili interwencje związkowe: wolny dzień z okazji dnia hutnika dla pracowników oddelegowanych do AMR.

Poniżej przedstawiamy odpowiedź HR AMP SA w związku z pytaniem dotyczącym dnia wolnego dla pracowników przeniesionych do AMR.: „W związku z pytaniami od pracowników informuję że pracownicy oddelegowani do AMR pozostają na układzie AMP a co za tym idzie dzień 4 maja jest dniem wolnym z racji Dnia Hutnika. Oczywiście jeśli chodzi o pracowników pracujących w 4BOP jeśli mają dzień pracujący 4 maja muszą mieć wyznaczony inny dzień wolny....” Powyższa treść została wysłana do Spółki AMR.