

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

### Negocjacje płacowe w AMP

8 grudnia odbyła się kolejna tura negocjacji płacowych w ArcelorMittal Poland SA. Jak ważne są to ustalenia dla całej grupy firm nie musimy pisać. Spółki hutnicze w dużej mierze opierają się na poziomie wzrostu płac wynegocjowanym w AMP i dostosowują swoje podwyżki wynagrodzeń do płac huty. Niestety oczekiwany znaczny wzrost płac zasadniczych przez hutników na obecną chwilę jest nie realny. Pomimo znacznego obniżenia pierwotnych oczekiwań Strony związkowej pracodawca nieznacznie podniósł swoją pierwotną propozycję. Rozbudzone oczekiwania podczas spotkań z pracownikami przez Prezesa S. Samaddara oraz wyniki Grupy i AMP dają podstawy do godnych podwyżek płac, które winien zaproponować Zarząd Spółki. Na tą chwilę należy stanowczo powiedzieć, że propozycja pracodawcy „obraża” godność hutnika, jego ciężką pracę i zaangażowanie. Zapowiadany termin podpisania porozumienia płacowego przez pracodawcę na dzień 17 grudnia obecnie staje się praktycznie nie realny. Zarząd Spółki musi zrozumieć, że pracownicy oczekują **GODNYCH** podwyżek wynagrodzeń. Przedstawiciele organizacji związkowych otrzymują wiele skarg i uwag na temat propozycji pracodawcy. Nie będziemy przytaczać opinii pracowników bo wiele stwierdzeń jest nieuczynalnych. Nie dziwimy się frustracji i niezadowolenia hutników jednak adresatem tych oczekiwań powinien być Zarząd Spółki. Niestety Strona pracodawcy uważa, że przedstawiciele organizacji związkowych negocjujący porozumienie płacowe są „trochę oderwani” od rzeczywistości w swych oczekiwaniach płacowych. Strona związkowa zmodyfikowała swoje stanowisko, które przedstawiamy poniżej:

1. **Podwyższenie miesięcznych płac zasadniczych pracowników Spółki objętych ZUZP średnio o kwotę stanowiącą 8% średniego miesięcznego wynagrodzenia w ArcelorMittal Poland S.A. z 10 miesięcy 2021 roku, metodą uzgodnioną przez Stronę ZUZP w porozumieniu płacowym.**

2. **Wyplacenie rocznej nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2021 roku w wysokości 2000 złotych dla każdego pracownika, który był zatrudniony w 2021 roku w ArcelorMittal Poland S.A. lub w Spółce świadczącej usługi na rzecz ArcelorMittal Poland S.A., w terminie uzgodnionym przez Stronę ZUZP i z zastrzeżeniem, że wysokość tej nagrody może być zwiększona w przypadku osiągnięcia lepszego od zakładanego wyniku EBITDA o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż o 30%.**

3. **Wyplacenie pracownikom Spółki nagrody za wynik EBITDA w wysokości 500 złotych dla każdego uprawnionego pracownika, z zastrzeżeniem, że wysokość tej nagrody może być zwiększona w przypadku osiągnięcia lepszego od zakładanego wyniku EBITDA o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż o 30%. Szczegółowe zasady i termin wypłaty nagrody EBITDA określają Strony ZUZP w ww. porozumieniu płacowym.**

4. **Dokonanie uzgodnienia Stron ZUZP, o którym mowa w § 58 ust. 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. (ZUZP), tj. zaoferowanie pracownikom Spółki możliwości zakupu ubezpieczenia opieki medycznej (Pakiet Opieki Medycznej) z zakresem świadczeń zdrowotnych**

**KOMFORT** na zasadach określonych w umowie zawartej pomiędzy Pracodawcą, a **PZU Życie S.A.** i z zachowaniem zasad finansowania Pakietu Opieki Medycznej określonych w § 58 ust. 2 ZUZP.

W odpowiedzi na zmodyfikowane stanowisko Strony społecznej pracodawca zaproponował:

1. **łączny wzrost płac zasadniczych o 170 zł/średnio na pracownika z podziałem na:**

- kwota 80zł pracownika na wzrost płac zasadniczych dla wszystkich pracowników objętych ZUZP,

- kwota średnio 90zł na pracownika z przeznaczeniem na indywidualny wzrost płac zasadniczych pracowników wg decyzji Dyrektora Generalnego i Dyrektorów Zakładów/Biur

2. **wypłata rocznej nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2021 roku w wysokości 1000 złotych dla każdego uprawnionego pracownika,**

3. **wypłata nagrody za osiągnięcie zakładanego wyniku EBITDA w wysokości 200 złotych dla każdego uprawnionego pracownika.**

Pracodawca oczekuje od Strony związkowej kolejnej zmiany swej propozycji idącej w setki zł, natomiast sam przewiduje możliwy wzrost propozycji o dziesiątki zł. Możliwości negocjacyjne przedstawicieli organizacji związkowych kończą się, a pracodawca nie chce zrozumieć, że proponowana przez niego podwyżka płac nie tylko, nie zapewni zrównoważenia inflacji w Polsce ale de facto spowoduje realną obniżkę wynagrodzeń rok do roku. Strona społeczna otrzymuje informacje o podejmowaniu przez pracowników (niektóre grupy zawodowe) indywidualnych akcji dotyczących wzrostu płac, zapowiadając liczne odejścia, a wręcz porzucenia pracy, jeśli nie nastąpi znaczny wzrost płac. Związki Zawodowe nie wiedzą co musi jeszcze się stać by Zarząd Spółki zmienił zdanie i zaproponował jeszcze raz podkreślamy **godne** wynagrodzenia. Zastanianie się przez dyrekcję koniecznością pozostawienia środków finansowych na regulacje taryfikatora wynagrodzeń nie jest dla nas argumentem. Środki finansowe na uregulowanie taryfikatora powinny być dodatkowo przez Spółkę dołożone do budżetu płac. Mimo wszystko oczekujemy od pracodawcy po analizie zaproponowania **GODNYCH** podwyżek płac.

**K.W.**

### **Nagroda EBITDA + nagroda dodatkowa z wypłatą za listopad**

Informujemy, że uwzględniając poziom wykonania przez Spółkę wyniku finansowego EBITDA za 10 miesięcy 2021r., zgodnie z obowiązującym Porozumieniem Płacowym na rok 2021, pracownikom, którzy przepracowali cały ten okres zostanie wypłacona (z wypłatą za listopad) nagroda za wynik EBITDA w wysokości 170 zł. Jednocześnie przypominamy, że zgodnie z Porozumieniem Płacowym, wraz z wynagrodzeniem za listopad, pracownikom, którzy przepracowali cały 2020 r. oraz pozostawali w zatrudnieniu 01.12.2021r., wypłacona zostanie także nagroda dodatkowa za wkład w pracę w 2020 roku w wysokości 250 zł. Sumaryczna wielkość dodatkowych nagród jakie otrzymają pracownicy wraz z wynagrodzeniem za listopad 2021 wynosi zatem 420zł (wysokość maksymalna w przypadku przepracowania całego 2020 roku oraz pełnych 11 miesięcy 2021 roku).

**Akcja Mikołajowa w NSZZ Pracowników AMP SA**

NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA co roku dla dzieci członków Związku przygotowuje paczki mikołajowe. Tym razem uprawnionych do słodkich smakołyków było 420 dzieci pracowników Huty, którzy są członkami naszego Związku. Dodatkową atrakcją dla naszych „milusińskich” była zabawa mikołajowa oraz teatrzyk związany tematycznie z Dniem Mikołaja. 4 grudnia 2021 roku w Sali bankietowej Spółki HUT-PUS z pełnym zabezpieczeniem sanitarnym (płyny dezynfekcyjne, maseczki oraz sugerowany dystans) grupa prawie 60 dzieci, członków naszego Związku oraz sympatyków uczestniczyła w tradycyjnym spotkaniu „z Mikołajem”. Każde z przybyłych „pociec” otrzymało słodki poczęstunek oraz soki owocowe.

W tym roku grupa teatralna krakowskich aktorów prowadzona przez Pana Marka Pysia przygotowała i odegrała scenki związane z Dniem Mikołaja. W zabawny sposób przedstawiono ten odwieczny dzień w którym przybywa Św. Mikołaj z prezentami. Aktorzy w zabawny sposób włączali dzieci do zabawy oraz odgrywania scenek z postaciami bajkowymi. Kulminacyjnym punktem sobotniej zabawy było przybycie oczekiwanego przez wszystkie dzieci Mikołaja. Nieufność niektórych dzieci została przełamana gdy rozpoczął on rozmowy z otaczającymi go „pocieciami”. Wszystkie przybyłe na spotkanie dzieci były grzeczne więc paczki wypełnione słodkościami trafiły do ich rąk. Spotkanie zakończono wspólną fotografią obdarowanych dzieci z Mikołajem, jego pomocnikami i organizatorami tegorocznego spotkania Mikołajkowego. Podczas zabawy mikołajkowej opiekunowie mogli skorzystać z kawiarni i proponowanych przez Spółkę słodkości. Pomimo pandemii i zalecanych obostrzeń sanitarnych organizatorzy zadbałi by zabawa była bezpieczna. Tradycja naszych spotkań mikołajkowych wpisala się w kalendarz imprez Związku. Wszystkim członkom Zarządu pomagającym w organizacji Akcji Mikołaj 2021 należą się słowa podziękowania. Jednak najlepszym podziękowaniem dla organizatorów były uśmiechy na twarzach naszych dzieci uczestniczących w spotkaniu z Mikołajem. W spotkaniu uczestniczył także redaktor Przemysław Szwaigierczak z Magazynu Hutniczego. Zainteresowanych odsyłamy do kolejnego wydania tej gazety, w którym zapewne ciekawie przedstawi naszą Akcję Mikołaj 2021.

**K.W.**

**Skorzystaj z programu rehabilitacji pocovidowej**

Pół roku temu, w związku z zaobserwowaną u niektórych pracowników złą sytuacją zdrowotną po przechorowaniu Covid-19, zarząd naszej firmy zdecydował o uruchomieniu programu rehabilitacji pocovidowej.

Do programu, realizowanego przez **Fundację Ochrony Zdrowia**, zostały przez przełożonych wytypowane osoby, odczuwające, przez dłuższy czas, po przebytej infekcji jakieś dolegliwości i mające problem z powrotem do zdrowia, pracy i normalnego funkcjonowania.

**Na czym polega rehabilitacja po Covid-19?** Zalecenia co do rehabilitacji zależą od lekarzy specjalistów, sprawujących opiekę nad pacjentem. Wynikają np. z zaleceń poszpitalnych. Dla jednych może to być konieczność konsultacji ze lekarzem specjalistą i weryfikacji stanu zdrowia poprzez wykonanie dodatkowych badań, czasem w odstępie czasowym umożliwiającym zaobserwowanie zmian. Dla innych będzie to konieczność poprawienia wydolności organizmu poprzez rehabilitację na oddziałach szpitalnych i sanatoriach lub - w łżejszych przypadkach - w przychodniach rehabilitacyjnych.

**Ile osób korzysta z programu?** Do programu zostały przez przełożonych początkowo wytypowane 24 osoby. W trakcie jego trwania, dołączyli kolejni pracownicy, którzy po ciężkim przechorowaniu Covid, sami zgłosili się do Fundacji Ochrony Zdrowia. Obecnie to 30 osób z wszystkich naszych lokalizacji. Uśrednienie długości procesu rehabilitacji nie jest możliwe. Dla kilku osób był to pobyt na oddziale rehabilitacji w warunkach szpitalnych, dla innych rehabilitacja - już po powrocie do pracy, a dla kolejnych - wyjazd do sanatorium. Dla tych, którzy przeszli zachorowanie najciężej, wiąże się to również z pobytom na świadczeniu rehabilitacyjnym.

Nasza firma zdecydowała o wsparciu osób w procesie leczenia i umożliwieniu pracownikom powrotu do zdrowia. Dodatkowo, po wyczerpaniu ścieżki leczenia na NFZ - również o finansowaniu pobytów w sanatoriach, w warunkach komercyjnych. O długości takiego pobytu zawsze decyduje zespół lekarzy specjalistów, badający pacjentów praktycznie w odstępie cotygodniowym.

**Fundacja pomaga.** Fundacja Ochrony Zdrowia pomaga pracownikom w umówieniu terminów konsultacji i badań. Nie ma tutaj żadnej reguły co do specjalizacji, gdyż infekcja staje się czasem katalizatorem pewnych problemów zdrowotnych. Najczęściej są to wizyty u pulmonologa i kardiologa, czasem nefrologa. Z rozmów z lekarzami wynika jedno, że nie należy bagatelizować żadnych objawów, których pacjenci nie obserwowali u siebie wcześniej. Dostęp do specjalistów jest utrudniony z uwagi na obecną sytuację, ale całkowite usunięcie skutków choroby wymaga czasu, determinacji i chęci pracowników, których choroba dotknęła szczególnie.

**Program rehabilitacji pocovidowej trwa. Osoby odczuwające skutki Covid-19 zachęcamy – w trosce o zdrowie - do kontaktu z fundacją, pod nr tel. 668 312 447.**

Katarzyna Karcz-Mączka  
Fundacja Ochrony Zdrowia

**Badania okresowe**

Jak z pewnością wiecie, w związku z ogłoszeniem stanu epidemii w Polsce obowiązek realizacji badań okresowych został zawieszony i badania te wykonywane są obecnie **dobrowolnie**.

W momencie odwołania stanu epidemii i stanu zagrożenia epidemicznego przez Ministra Zdrowia zarówno pracodawca jak i pracownicy będą zobligowani do uzupełnienia zaległych badań w ciągu 180 dni.

Jak wskazują statystyki, stan epidemii spowodował wycofanie się społeczeństwa i zaniedbanie profilaktyki zdrowotnej związanej z innymi zagrożeniami niż COVID-19.

W związku z tym, mając na uwadze konieczność prowadzenia profilaktycznych badań diagnostycznych pomagających we wczesnym wykryciu chorób takich jak np. cukrzyca czy nadciśnienie oraz monitorowanie ewentualnie już występujących schorzeń, zachęcamy do wykonywania badań okresowych w obecnym reżimie sanitarnym.

**Co wpływa na nasze zdrowie?**

Koncepcja Marca Lalonde'a wyróżnia 4 grupy czynników mających wpływ na stan zdrowia:



**Stan zdrowia przekłada się na bezpieczeństwo Twoje i Twoich kolegów w pracy. Dbaj o swoje zdrowie dla siebie i innych!**

W ośrodkach medycyny pracy obowiązują restrykcyjne zasady sanitarne takie jak:

- rejestracja pracowników na konkretną datę i godzinę,
- limit pracowników przyjmowanych w ciągu jednego dnia,
- obowiązek zachowania dystansu co najmniej 2 m wobec innych osób (należy zajmować tylko miejsca siedzące na wyznaczonych krzesłach),
- obowiązek stosowania maseczek cały czas w trakcie pobytu w ośrodku (rekomenduje się również stosowanie jednorazowych rękawiczek ochronnych),
- przy wejściu do ośrodka należy obowiązkowo zdezynfekować ręce i dokonać pomiaru temperatury ciała,
- przy wyjściu z ośrodka rekomendowana jest ponowna dezynfekcja dłoni

**BHP**

**Fundusze Europejskie dla Małopolski - posiedzenie Komitetu Monitorującego Regionalny Program Operacyjny**

Komitet Monitorujący działa jako niezależne ciało doradczo-opiniotwórcze dla Instytucji Zarządzającej Programem Operacyjnym. W jego skład wchodzi przedstawiciele strony rządowej, samorządowej, świata nauki oraz partnerzy społeczni i gospodarczy (w tym organizacje pozarządowe). Ponadto w pracach Komitetu Monitorującego uczestniczą przedstawiciele innych instytucji, w tym europejskich. Przedstawiciele partnerów społecznych i gospodarczych oraz świata nauki stanowią nie mniej niż jedną trzecią składu osobowego KM, co ma zapewnić kontrolę społeczną nad realizacją programu. Komitet Monitorujący zbiera się w zależności od potrzeb, jednak nie rzadziej niż raz na pół roku. Jego szczegółowy skład, tryb pracy oraz zasady działania określa Instytucja Zarządzająca programem, przy której funkcjonuje również sekretariat zapewniający obsługę komitetu.

Do zadań Komitetu Monitorującego należy m.in.:

- rozpatrywanie i zatwierdzanie kryteriów wyboru projektów w ramach programu oraz zatwierdzanie ewentualnych zmian tych kryteriów,
- okresowe badanie postępu w zakresie osiągania celów programu, na podstawie dokumentów przedkładanych przez Instytucję Zarządzającą,
- analizowanie rezultatów realizacji programu oraz wyników oceny realizacji programu,
- analizowanie i zatwierdzanie sprawozdań rocznych i sprawozdania końcowego z wdrażania programu,
- zapoznawanie się z rocznymi raportami z kontroli programu oraz z komentarzami Komisji Europejskiej do tych raportów,
- przedkładanie Instytucji Zarządzającej propozycji zmian lub analiz programu ułatwiających realizację celów Polityki Spójności
- W celu sprawnego funkcjonowania Komitetu i osiągnięcia rezultatów związanych z wdrażaniem Regionalnego Programu Operacyjnego w województwie małopolskim powołane zostać mogą tematyczne Grupy robocze, pełniące funkcję doradczą dla Komitetu. Na realizację Programu na lata 2014-2020 zostało przeznaczone 2, 8782 mld euro z Funduszy Europejskich. Jest to kwota niemal o 1 mld euro większa niż ta, którą Małopolska dysponowała w latach 2007-2013 łącznie na Małopolski Regionalny Program oraz komponent regionalny Programu Kapitał Ludzki. Program składa się z 13 jednofunduszowych priorytetów – spośród których największe środki zaplanowano na politykę energetyczną i infrastrukturę transportową. W ramach Programu przewiduje się zastosowanie trzech typów instrumentów rozwoju terytorialnego: zintegrowanej inwestycji terytorialnej, subregionalnego programu rozwoju, programów rewitalizacji miast i obszarów wiejskich.

W celu zatwierdzenia działań w dniu 2 grudnia 2021 roku po bardzo długiej przerwie spowodowanej pandemią odbyło się spotkanie w Hotelu Wierchomla a głównym przedmiotem posiedzenia było omówienie i zatwierdzenie propozycji zmian Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020 oraz kolejnych pakietów kryteriów wyboru projektów dla następujących Poddziałiań:

- Poddziałanie 9.2.1 Usługi społeczne i zdrowotne w regionie dla Typu projektu F. rozwój usług społecznych i zdrowotnych ukierunkowanych na walkę z epidemią COVID-19 - Małopolska Tarcza Antykryzysowa – Pakiet Medyczny
- Poddziałanie 9.2.1 Usługi społeczne i zdrowotne w regionie dla Typu projektu H. rozwój usług zdrowotnych i społecznych w celu ograniczenia epidemii COVID-19 i jej skutków w obszarze świadczeń podstawowej opieki zdrowotnej (nowy pakiet)
- Poddziałanie 10.1.4 Małopolska chmura edukacyjna dla Typu projektu B. małopolska chmura edukacyjna – część konkursowa Kolejnym tematem posiedzenia było przyjęcie harmonogramu prac KM na 2022 rok, prezentacje wyników badań ewaluacyjnych, informacja o planowanych działaniach informacyjnych i promocyjnych na rok 2022 oraz prezentacja projektu programu regionalnego na lata 2021-2027. Od marca 2021 r. trwają prace nad przygotowaniem projektu Kontraktu Programowego dla Województwa Małopolskiego, dokumentu stanowiącego podstawę do wdrażania kolejnej puli środków europejskich na lata 2021-2027. Wysokość zaproponowanego w ramach kontraktu programowego dofinansowania dla programu regionalnego wynosi 2,32 mld euro, nasuwa się jednak pytanie czy te pieniądze trafią do programu, niestety na dzień dzisiejszy jest to wirtualny pieniądz w większości zależny on od rządu, a właściwie od wycofania się ze niektórych ustaw?, najbliższe tygodnie pokażą czy Małopolska zyska fundusze na swój rozwój.

**J. Kawula**

### Na terenie ArcelorMittal Poland obowiązują konieczność zasłaniania ust i nosa:



- we wszystkich pomieszczeniach, także w halach, w których przebywa więcej niż jedna osoba
- na bramach wjazdowych i wyjazdowych podczas kontroli (dotyczy osób wchodzących i wychodzących pieszo oraz poruszających się dowolnym pojazdem)
- w drodze od bramy do stanowiska pracy i w drodze powrotnej (dotyczy pieszych, poruszających się jednoślądem oraz poruszających się samochodem z pasażerami)
- na przystankach wewnątrz zakładów
- w środkach transportu zbiorowego
- w samochodach prywatnych, gdy podróżuje więcej niż jedna osoba
- w częściach wspólnych budynków i zakładów

### Kiedy nie musimy zasłaniać ust i nosa na terenie ArcelorMittal Poland?



- przebywając samemu w zamkniętym pojeździe – maseczkę zakładamy, gdy z niego wychodzimy, rozmawiamy z kimś przez okno lub podajemy się pomiarowi temperatury
- w zakładowej stołówce/pokoju śniadań po zajęciu miejsca przy stoliku i rozpoczęciu konsumpcji. Po zakończeniu spożywania posiłku maseczkę należy ponownie założyć przed odejściem od stolika.
- przebywając na swoim stanowisku pracy, gdzie nie ma konieczności bezpośredniej obsługi klientów i/lub interesariuszy, jeżeli w pomieszczeniu nie przebywa żadna inna osoba (np. indywidualne pomieszczenie biurowe, „COVID-bezpieczne” stanowisko pracy w hali produkcyjnej zdefiniowane i wyznaczone w oparciu o ocenę ryzyka). Uwaga – maseczkę zakładamy zawsze, gdy do pomieszczenia/strefy bezpiecznej wejdzie inna osoba.

### Przerwa świąteczna

Wzorem ubiegłych lat, uprzejmie informujemy, że w okresie od **20 do 31 grudnia** zachęcamy pracowników umysłowych do wykorzystania urlopów w trakcie przerwy świątecznej. Przypominamy że pracownik powinien wykorzystać urlop, do którego nabywa prawo w danym roku kalendarzowym.

W związku z tym od 20 do 31 grudnia **rekomendujemy aby wszyscy pracownicy umysłowi z wyjątkiem mistrzów, kierowników liniowych i zmianowych, którzy posiadają urlop z 2021 wykorzystywali w tym terminie urlop.**

Przełożeni są zobowiązani do monitorowania ilości dni urlopów jakie pozostały do wykorzystania do końca roku oraz do odpowiedniej zmiany planów urlopowych. Zachęcamy również aby ww. pracownicy wykorzystywali urlop z 2022 roku w pierwszym tygodniu stycznia 2022.

**Przypominamy, że 24 grudnia jest dniem wolnym w zamian za święto przypadające w sobotę 25 grudnia.**

Wszystkie wnioski urlopowe należy wypełnić w aplikacji HRapka do 10 grudnia.

W przypadku, gdy przełożony pracownika, który ma niewykorzystany urlop za 2021 rok, zakłada konieczność obecności pracownika w pracy w okresie od 20 do 31 grudnia, powinien uzgodnić odstępstwo od ww. rekomendacji z właściwym dyrektorem zakładu/biura.

**Pozdrawiamy, Zespół HR**

**Koleżance Agnieszce Turbasa-Ramut  
wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci Mamy  
składa Zarząd Zakładowy CUR DTM  
NSZZ Pracowników AMP SA  
oraz koleżanki i koledzy**

**Z prasy:** Unia Europejska zamierza ograniczyć emisję netto gazów cieplarnianych do roku 2030 z co najmniej 40% do 55% w porównaniu z poziomem z roku 1990. W tym celu ustanowiono system handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych (EU ETS). Zespół problemowy ds. polityki gospodarczej i rynku pracy Rady Dialogu Społecznego, któremu przewodniczy przedstawiciel OPZZ Leszek Miętek, spotkał się na posiedzeniu w dniu 19 listopada 2021 r. Podczas spotkania omówiono kwestie projektu ustawy o zmianie ustawy o systemie handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych oraz ustawy – Prawo ochrony środowiska, a także transformacji energetycznej oraz jej finansowania ze środków krajowych i unijnych.

Projekt ustawy wprowadza zmiany umożliwiające wykorzystanie dochodów ze sprzedaży uprawnień do emisji na wsparcie modernizacji sektora energetycznego. W tym celu rząd proponuje utworzenie państwowego funduszu celowego – "Funduszu Transformacji Energetyki" (FTE). Partnerzy społeczni zaproponowali, aby 75% rocznych przychodów uzyskanych ze sprzedaży uprawnień do emisji CO2 zostało przeznaczonych na zasilenie Funduszu Transformacji Energetyki oraz aby wskazać, iż projekty finansowane z FTE mogą być realizowane także przez przedsiębiorców, dla których wytwarzanie energii nie jest podstawową działalnością, w tym sektorów przemysłu energochłonnego. Transformacja energetyczna nie jest możliwa bez redukcji emisji w sektorze energochłonnym i dlatego musi on być uwzględniony jako potencjalny beneficjent FTE. Zaapelowano także, aby Fundusz Transformacji Energetyki uwzględniał wsparcie związane z koniecznymi zmianami w obszarze zasobów ludzkich, w tym możliwość dofinansowania przekwalifikowania zawodowego i szkoleń pracowników zatrudnionych dotychczas w szeroko rozumianym sektorze energetyki konwencjonalnej. Zespół przyjął w tej sprawie stanowisko i przekazał je Prezydium RDS.

OPZZ uznało za niedopuszczalne wyłączenie z możliwości wsparcia ze środków Funduszu Transformacji Energetycznej przedsięwzięć związanych z wykorzystaniem stałych paliw kopalnych. Odnosząc się do systemu handlu emisjami OPZZ zwróciło uwagę, że generuje on poważny wzrost kosztów i co za tym idzie ogranicza możliwości inwestycyjne firm. Wpływa także na pracowników, ponieważ zmniejsza pewność zatrudnienia i ogranicza (wobec gorszych wyników finansowych firm) możliwość waloryzacji wynagrodzeń.

OPZZ zwróciło także uwagę, że podczas obrad Komitetu Umowy Partnerstwa strona rządowa poinformowała, że Komisja Europejska nie wyraziła zgody na rozszerzenie liczby województw, które mają zostać objęte Funduszem Sprawiedliwej Transformacji (KE optuje przy 3 a nie proponowanych 6) i wniosła, aby Polska w terminie 2 miesięcy złożyła wyjaśnienia odnośnie do zapisów Krajowego Planu Odbudowy. OPZZ wyraziło opinię, że może to oznaczać, że do tego czasu KPO nie uzyska poparcia Komisji Europejskiej, co utrudni finansowanie wielu projektów z udziałem partnerów społecznych

**Emisje drożeją jak szalone.** W czerwcu Komisja Europejska twierdziła, że ceny uprawnień do emisji CO2 mogą wzrosnąć do 85 euro do końca dekady. Pomyliła się i to bardzo. Zdaniem ekspertów ceny mogą niebawem przekroczyć 100 euro. Dzisiaj padł kolejny rekord. 8 grudnia 2021 r. giełda European Energy Exchange (EEX), w imieniu Polski przeprowadziła kolejną w 2021 r. aukcję uprawnień do emisji, podał Krajowy Ośrodek Bilansowania i Zarządzania Emisjami (KOBiZE). Cena na giełdzie CO2 wzrosła już do poziomu 88,27. Do sprzedaży na aukcji przeznaczonych zostało 2 066 500 EUA. Cena rozliczeniowa aukcji została ustalona na poziomie 87,45 euro/EUA, a zakres ofert kształtował się między 57 a 95 euro za tonę CO2. Przychód ze sprzedaży uprawnień EUA wyniósł 180 715 425 EUR. Całkowite zapotrzebowanie na uprawnienia EUA, zgłoszone przez uczestników aukcji, wyniosło 2 853 000 EUA.