

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Posiedzenie Zespołu Centralnego

2 października 2023 roku odbyło się kolejne posiedzenie Zespołu Centralnego. Pracodawcę reprezentowali: Dyr. Personalny Pan Stanisław Ból, Dyr. Kadr i Płac Pani Agnieszka Kukla, Przewodnicząca Głównej Komisji Socjalnej Pani Jadwiga Radowiecka oraz Główny Specjalista Pan Cezary Koziński. Gościem specjalnym był Dyr. BHP Pan Wojciech Kozak. Uczestnikami spotkania ze strony społecznej byli przewodniczący wszystkich organizacji Związkowych działających w AMP S.A.

W pierwszej części spotkania Dyr. Stanisław Ból omówił schemat procesu dekarbonizacji, który ma zostać przeprowadzony w Dąbrowie Górniczej. Następnie omówił trybu prac w zakresie wniosku reprezentatywnych organizacji związkowych dotyczącego zawarcia Porozumienia Społecznego zawierającego gwarancje stabilności zatrudnienia i wynagrodzeń pracowników AMP S.A. w okresie dekarbonizacji procesu produkcji. Dla przypomnienia 5 grudnia 2022 roku wpłynął wniosek by Strony dialogu społecznego przystąpiły do rozmów w temacie zawarcia wspomnianego Porozumienia. W styczniu związki zawodowe otrzymały pismo od dyrekcji Spółki akceptujące wniosek o zawarciu Porozumienia jednak ze względu na natłok prac w zakresie dekarbonizacji rozmowy zaproponowano w drugiej połowie 2023 roku. Obecnie Zespół ds. Dekarbonizacji finalizuje projekt całego procesu stąd wydaje się, że nadszedł czas na rozmowy dotyczące wspomnianego Porozumienia. W najbliższy czwartek odbędzie się takie spotkanie gdzie przedstawiciele największych Organizacji związkowych dowiedzą się o wpływie dekarbonizacji na stabilność zatrudnienia. Jak stwierdził Pan Dyrektor pracownicy nie muszą się obawiać o swoje miejsca pracy ponieważ jest to proces, który oznacza szansę dla firmy i pracowników. W przekonaniu pracodawcy na przełomie dwóch miesięcy powinno nastąpić ustalenie treści tego porozumienia.

W kolejnej części spotkania Pani Dyr. Agnieszka Kukla przekazała informacje dotyczące zmian w Oddziale Sosnowieckim. W związku z trudną sytuacją produkcyjną (brak zamówień), Linia DHC 1 przejdzie na system pracy trzy zmianowy. Pracownicy Zatrudnieni na tej Linii właściwie już od poniedziałku (2.10) pracują w tym systemie. Co prawda Dyrektor Zakładu spotkał się z pracownikami i przekazał im informacje o zmianie systemu pracy oraz wręczył stosowne pisma jednak sposób w jaki ta zmiana została wprowadzona budzi społeczny niepokój. Niestety działania te zostały przeprowadzone jednostronnie bez rozmów ze Stroną Społeczną. Wydaje się, że w tym przypadku zawiódł dialog społeczny. Takie decyzje bez konsultacji spotkały się ze sprzeciwem tam zatrudnionych pracowników, zwłaszcza że stało się to praktycznie z dnia na dzień. Związki Zawodowe działające w O/Sosnowiec wystąpiły o zmianę systemu zmian w trzyzmianowej organizacji pracy. Pracodawca wyraził na to wystąpienie zgodę. Na dzień dzisiejszy 103 pracownikom zmieniono system pracy linii walcowania walcówki i UR z 4BOP na 3BOP. W dalszym ciągu 21 pracowników pracuje w 4BOP, zabezpieczając urządzenia, Do Dąbrowy Górniczej zostało odde-

legowanych 34 pracowników. Wszystkie osoby oddelegowane są na trzy miesiące. Kolejną informacją, którą przekazała Pani Dyrektor to dodatkowe wolne tzw. siła wyższa. Na dzień dzisiejszy z tego przywileju w AMP skorzystało 89 pracowników. Nie wszystkie wnioski są akceptowane. Zdarzają się wystąpienia, które nie są kwalifikowane do tych dodatkowych dni wolnych. Przypominamy są to dwa dni lub 16 godzin do ustalenia z przełożonym. W kolejnej części spotkania Dyr. BHP AMP S.A. Pan Wojciech Kozak przekazał informacje dotyczące pilotażowego systemu opasek bezpieczeństwa. Zakład ZKZ jest już po okresie pilotażowym sprawdzania potrzeby stosowania tych opasek. System ten jest dedykowany do stanowisk jednoosobowych. Idea tego pomysłu jest taka aby pracownik pracujący samodzielnie w sposób świadomy lub automatyczny np. gdyby nastąpił zanik funkcji życiowych mógł powiadomić odpowiednie służby. Następnie Przewodnicząca Głównej Komisji Świadczeń Socjalnych Pani Jadwiga Radowiecka przekazała informacje dotyczące kart PZU SPORT. Przypomniała o przeniesieniu biura obsługi funduszu socjalnego w DG. Pani Jadwiga Radowiecka odniosła się też do propozycji Strony związkowej dotyczącej zapisów Regulaminu ZFŚS na 2024 rok dla AMP. Przekazała, że te związkowe propozycje są obecnie w fazie przeliczeń. Strona związkowa liczy, że strona Pracodawcy niebawem spotka się z przedstawicielami organizacji związkowych co pozwoli na szybkie podpisanie Regulaminu tak aby w Nowy Rok „wejść” już z nowymi ustaleniami.

Na zakończenie spotkania Dyr. Stanisław Ból odniósł się do pytania o przedłużenie terminu Porozumienia ogólnie przyjętego jako „E 48” twierdząc, że najprawdopodobniej z końcem listopada powinno dojść do rozmów ze Stroną Społeczną i powinno zostać podpisane w/w porozumienia na kolejny 2024 rok. Ostatnią sprawą jaką poruszył była ankieta „Słuchamy Was”, na którą odpowiadać będą pracownicy w AMP. Ankieta jest anonimowa. Niestety nie znamy pytań, które będą kierowane do pracowników. Mamy nadzieję, że nie będą one tendencyjne, a ich merytoryka będzie ważna dla pracowników. **J.K.**

Odpowiedź Organizacji Związkowych w sprawie proponowanego Porozumienia dotyczącego „pracy zdalnej”

Największe organizacje związkowe działające w AMP przestały wspólną odpowiedź dotyczącą proponowanych zmian do zawartego Porozumienia dotyczącego „pracy zdalnej”.

Niżej podpisane Organizacje Związkowe w odpowiedzi na pismo DK/K23/76/2023 z dnia 15.09.2023 r informują, że nie wyrażają zgody na wprowadzenie niekorzystnych dla pracowników zmian w Porozumieniu w zakresie zasad wykonywania pracy zdalnej w AMP S.A. zawartym w dniu 11.04.2023 roku.

Strona Związkowa uważa, iż wprowadzone w II kwartale 2023 roku Porozumienie jest wynikiem kompromisu zawartego pomiędzy stronami i uwzględnia zarówno potrzeby pracodawcy, jak i wychodzi naprzeciw oczekiwaniom pracowników. Porozumienie to jest zgodne z polityką Firmy w zakresie.. **Cd str nr 2**



TYDZIEŃ ZDROWIA w ArcelorMittal Poland

27 września 2023r o godz. 15:00 na boisku szkolnym MKS Krakus Nowa - Huta został rozegrany mecz piłkarski pomiędzy drużynami krakowskich zakładów BWZ (Walcownia Zimna) i BWG (Walcownia Gorąca) o Puchar Przewodniczącego NSZZ Pracowników AMP S.A. Mecz został rozegrany w ramach obchodów Tygodnia Zdrowia w AMP. Już podczas rozgrzewki obu drużyn kibice, głównie pracownicy obu Zakładów głośno dopingowali swoich zawodników. Dopisali także przedstawiciele dyrekcji Zakładów BWZ i BWG. Wśród kibiców został rozpoznany już emeryt ale cały czas wspierający Zakład BWG Pan Witold Dymek były dyrektor Zakładu. Mecz przyjaźni tak można nazwać te zawody gdyż w obu zespołach występowali koledzy z pracy ale także grający rekreacyjnie poza nią pracownicy. Pomimo, iż była to czysta rekreacja to jednak duch rywalizacji pozostał na boisku. Obie drużyny walczyły twardo ale bez złośliwości tak by nikt nie odniósł w trakcie meczu kontuzji. Kibice obecni na spotkaniu głośno dopingowali swoich zawodników co skutkowało dobrymi akcjami i w efekcie strzelonymi bramkami. Mecz zakończył się remisem 2:2. W efekcie by wyłonić zwycięską drużynę sędzia zawodów zarządził wykonanie serii rzutów karnych. Szczęście dopisało drużynie BWZ, która wygrała 4:3. Oprócz pucharów za wygrany mecz zwycięskiej drużynie i pucharu za walkę przegraną, które wręczał Przewodniczący NSZZ Pracowników AMP S.A. kol. Krzysztof Wójcik, znalazły się upominki dla wszystkich zawodników obu drużyn. Upominki przygotowali i wręczali dyrektorzy Zakładów BWZ w zastępstwie dyrektora Dawida Łatkowskiego Pan Jan Piś. Dla drużyny BWG Dyrektor Zakładu Pan Krzysztof Sewiło. Obie drużyny wystąpiły w następujących składach: drużyna BWZ - Tański Piotr, Napora Grzegorz, Raś Mirosław, Fit Krzysztof, Chachlica Arkadiusz, Żyła Sebastian, Woławczyk Krzysztof, Krzemieński Sebastian, Kupiec Robert, Satoła Grzegorz, Maderak Andrzej, Czarny Paweł, Polus Jakub. Drużyna BWG - Flis Paweł, Gonkiewicz Stanisław, Malczewski Marcel, Nowak Albert, Leńczuk Krzysztof, Kwiecień Mirosław, Juda Dariusz, Chmielewski Artur, Lubański Andrzej, Pytka Rafał, Armatys Tomasz, Miarka Grzegorz, Cieślik Zbigniew, Palimąka Grzegorz. Organizatorami tego „mecz przyjaźni” w ramach obchodów Tygodnia zdrowia byli Przewodniczący Zarządów Zakładowych: BWZ kol. Mirosław Kopeć oraz BWG kol. Stanisław Gonkiewicz. Zapraszamy za rok. Mamy zgłoszenia kolejnych Zakładów możliwe, że rozegramy nie jeden mecz, a turniej drużyn.

Cd ze str nr 1... godzenia życia rodzinnego z pracą zawodową (Work-life balance) i nie jest sprzeczne z wytycznymi Korporacji, na które powołuje się Pracodawca chcąc skrócić czas pracy zdalnej do 1 dnia w tygodniu.

Mamy nadzieję, że Pracodawca pomimo „nakazów” Korporacyjnych dotrzyma „danego słowa” przy podpisaniu obowiązującego Porozumienia, zwłaszcza że w swym zapisie nie jest sprzeczne z wytycznymi Grupy AM. **K.W.**

Rekrutacja - Zmiana regulaminu programu "Polecam - Zarabiam"

Z dniem 18.09.2023 AMP dokonało zmian w regulaminie programu „Polecam-Zarabiam”, w ramach którego można otrzymać benefit za polecenie kandydata/kandydatki z zewnątrz do pracy w naszej firmie.

Zmianie uległa m.in. kwota benefitu wypłacanego za polecenie kandydatów i kandydatek. Nowe kwoty wynoszą odpowiednio:

- **3000 PLN brutto** za nowego pracownika zatrudnionego na stanowiskach produkcyjnych, stażowych, specjalistycznych, kierowniczych **w zawodach: elektryk, energetyk, elektronik, elektromonter.**
- **1800 PLN brutto** za nowego pracownika zatrudnionego **na pozostałych stanowiskach.**

Szepnijmy słówko znajomym – to świetna okazja dla wszystkich. Aktualne oferty pracy znajdują się w zakładce *Kariera*, na stronie poland.arcelormittal.com.

Zmiany wchodzi w życie dla poleceń wprowadzonych w systemie od 18.09.2023. Wszystkie polecenia przed tą datą wypłacane będą zgodnie ze stawkami obowiązującymi w poprzednim regulaminie (1500 PLN brutto).

Nowy regulamin znajdą Państwo na stronie MyHrPortal w zakładce BAZA ARTYKUŁÓW à REKRUTACJA

Zmiana godziny zamknięcia bramy nr 4 w Krakowie

Na wystąpienie naszego Związku w sprawie możliwości wydłużenia godzin zamknięcia bramy nr 4 w Krakowie Strona Pracodawcy zareagowała bardzo pozytywnie i szybko. Otrzymaaliśmy odpowiedź, że zgodnie z oczekiwaniami pracowników, głównie ZKK od 11.10.2023 roku nastąpi zmiana godziny zamknięcia tej ważnej dla pracowników bramy wyjściowej. Wydłużenie zamknięcia bramy o 15 minut (z 14.30 na 14.45 oraz z 22.30 na 22.45) pozwoli pracownikom spokojnie dotrzeć z baterii do szatni oraz da możliwość skorzystania z łaźni, a także da możliwość spokojnego dotarcia do bramy wyjściowej. W imieniu pracowników dziękujemy za szybką reakcję. **K.W.**

Oznakowanie kasków dla nowo przyjętych pracowników - nowe propozycje



LE wprowadziło żółte kaski dla osób nowo przyjętych do AM. Dokumentem regulującym gospodarkę środkami ochrony indywidualnej, odzieżą roboczą i środkami sanitarnohigienicznymi w AMP jest Zarządzenie nr 3/2014 DG z dnia 26.03.2014. Jednolita kolorystyka kasków ochronnych dla wszystkich pracowników AMP została wprowadzona Aneksem nr 4 z dnia 18.01.2019. Jest to zasada przyjęta w całym FE.

Obecnie na terenie całego AMP dla wszystkich pracowników stosowane są kaski w kolorze białym. Dla pracowników nowo przyjętych (tylko pierwsze przyjęcie do AMP) proponuje się wprowadzenie oznakowania w formie paska w kolorze żółtym. Pasek umieszczony będzie po obu stronach kasku. Czekamy na stosowne konsultacje i wspólną decyzję.



Szkolenie związkowe

W ubiegłym miesiącu odbyło się cykliczne szkolenie aktywu związkowego NSZZ Pracowników AMP SA. Oprócz Zarządu Związku udział w nim wzięli Przewodniczący Zarządów Zakładowych Zakładów AMP, Spółek oraz członkowie Komisji Rewizyjnej. W pierwszym dniu swoją obszerną prezentację przedstawił kol. Paweł Śmigielski – Radca Prawny Centrali OPZZ. Prezentacja zawierała szereg informacji dotyczących aktualnego stanu prawnego w zakresie Prawa Pracy, zmian które będą wprowadzane w najbliższym czasie, a także tematy, nad którymi pracują zespoły związkowo – rządowe. W 2023 roku doszło do rewolucyjnych zmian w Kodeksie pracy. W pierwszej kolejności 21 lutego br. weszły w życie przepisy dotyczące kontroli trzeźwości pracowników w zakładzie pracy. Następnie 7 kwietnia br. rozpoczął się czas stosowania przepisów dotyczących pracy zdalnej, które zastąpiły dotychczasowe przepisy o telepracy, a także regulacje pracy zdalnej, znajdujące się w tzw. ustawie covidowej. Kolejne zmiany do Kodeksu pracy weszły w życie 26 kwietnia br. i były skutkiem obowiązku implementacji do polskiego prawa pracy dwóch dyrektyw unijnych: w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz w sprawie równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym rodziców i opiekunów (tzw. dyrektywa rodzicielska). 22 września br. w życie weszły niezwykle ważne zmiany w kodeksie postępowania cywilnego, które mają wpływ na realizację uprawnień wynikających z zakresu prawa pracy, gdyż znacząco ułatwiają pracownikom - zwłaszcza tym, którzy posiadają szczególną ochronę trwałości stosunku pracy - dochodzenie swych roszczeń przed sądem pracy. Ponadto Mecenas Paweł Śmigielski omówił pozostałe zmiany wprowadzone do KP dotyczące między innymi: 2 dni albo 16 godzin wolnych z powodu tzw. siły wyższej, 5-dniowy urlop opiekuńczy, elastyczna organizacja pracy, zakaz pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej bez zgody pracownika wychowującego dziecko do lat 8, wprowadzenie dodatkowego 9-tygodniowego „nieprzenoszalnego” urlopu rodzicielskiego, zmiana w obszarze umowy o pracę na czas określony – uzasadnienie wypowiedzenia oraz konsultacja związkowa, czas szkoleń organizowanych przez pracodawcę czasem pracy, większa ochrona pracownika przed zwolnieniem z pracy. W dyskusji obecni na sali poruszali omawiane tematy oraz przedstawiali problemy z jakimi spotykają się w Zakładach.

W drugim dniu szkolenia uczestnicy spotkali się z przedstawicielami HR AMP. Dyrekcje AMP reprezentowali Dyrektor Personalny Pan Stanisław Ból, Dyrektor Kadr i Płac Pani Agnieszka Kukła, Przewodnicząca GKSS Pani Jadwiga Radowiecka oraz Główny Specjalista ds.. Dialogu Społecznego Pan Cezary Koziński. Spotkanie rozpoczął Dyrektor Personalny przedstawiając aktualną sytuację produkcyjną oraz omówił plany sprzedaży w IV kwartale tego roku. Niestety sytuacja jest bardzo trudna. Według analityków rok 2023 może okazać się gorszy od roku kryzysowego (2008). Straty w produkcji odnotowuje nie tylko branża hutnicza ale cały przemysł ciężki zarówno w Polsce jak i Europie. Mało pocieszającym jest informacja o wzrostach produkcji wyrobów stalowych w krajach azjatyckich i dalekiego wschodu. Europa walczy z kryzysem energetycznym, postawiła sobie bardzo wysoko poprzeczkę jeśli chodzi o produkcję „zielonej stali”. Dodatkowo wojna w Ukrainie, a w Polsce wysoka inflacja oraz brak porozumienia Polskiego Rządu w sprawie Funduszy Europejskich powoduje stagnację wielu zakładów. Dyrektor Personalny przedstawił problemy poszczególnych Zakładów i działania jakie zamierza podjąć AMP by ograniczyć wysokie koszty i zmniejszyć straty. Mimo tak dużych problemów AMP zabezpiecza finansowo Grupa AM co jak podkreślił dyrektor daje nam pewien „oddech” finansowy. Spółka jak zapewnił nie przewiduje zwolnień pracowników, a jeśli będzie zachodziła potrzeba to nastąpi alokacja pracowników. Spółka podjęła decyzje o wprowadzeniu oszczędności we wszystkich obszarach działania. W obszarze HR podjęto decyzje o zmniejszeniu szkoleń zwłaszcza tych dodatkowych oraz korzystaniu z własnych obiektów do celów szkoleniowych. Powołane zespoły analizują kolejne możliwości zmniejszenia kosztów. Z kolei Dyr.. A. Kukła omówiła sytuację kadrową w naszej Spółce oraz decyzje dotyczące alokacji pracowników. W dalszej części spotkania omówiony został projekt Regulaminu ZFSS na rok 2024. Nie uwzględniał on jeszcze propozycji Strony Związkowej. W dyskusji dominowały tematy związane z przyszłością AMP, a w szczególności z oddziałem krakowskim, a także problemy z rekrutacją nowych pracowników, z możliwymi postojami niektórych Zakładów. Dyskutowano także o nowo wprowadzonych regulaminach dotyczących pracy zdalnej, trzeźwości, a także o ważnych inwestycjach dotyczących ekologii w szczególności o odnawialnych źródłach energii. Wiele pytań dotyczyło przyszłości Koksowni i Spółek hutniczych.





W dniu 27 września w Warszawie odbyło się posiedzenie Rady OPZZ

Na początku posiedzenia Rada OPZZ przyjęła zaproponowany przez przewodniczącego OPZZ kol. Piotra Ostrowskiego porządek obrad. W posiedzeniu wzięło udział 58 członków Rady. Rada omówiła projekt budżetu państwa na rok 2024 oraz przyjęła stanowisko w sprawie projektu budżetu państwa na rok 2024. Następnie Wiceprzewodnicząca kol. Barbara Popielarz omówiła statystykę wewnętrzną OPZZ, między innymi uzwiązkowienie oraz ściągalskość składki na OPZZ. Następnie Rada została poinformowana o wysokości składki oraz przyjęła informację dotyczącą prac zespołu roboczego powołanego przez Prezydium OPZZ w dniu 29 sierpnia br. i omówiła projekt uchwały w sprawie wysokości i trybu opłacania składki na rzecz OPZZ, nad którym aktualnie pracuje w/w Zespół. Rada omówiła również propozycje zmiany preliminarza wydatków na działalność statutową w roku 2023. Po dyskusji Rada OPZZ podjęła uchwałę nr 5 w sprawie zmian w Regulaminie w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach dotyczących nabywania i utraty członkostwa w OPZZ. Kolejną uchwałę dotyczyła uchylenia uchwały Rady OPZZ z dnia 26 września 2018 roku w sprawie wysokości ryczałtu Przewodniczącego Komisji Rewizyjnej OPZZ. Rada omówiła wyniki badań oraz przyjęła apel dotyczący udziału w wyborach parlamentarnych. Centrum im. I. Daszyńskiego przygotowało prezentację raportu „Co to jest sprawiedliwa emerytura?”. Prezentacja była szeroko omówiona, a w dyskusji poruszono wiele nurtujących tematów dotyczących emerytur. Na zakończenie posiedzenia Rady Przewodniczący Piotr Ostrowski poinformował o podpisaniu umowy Centrali OPZZ ze Spółką PKN ORLEN S.A. od 27.09.2023 r OPZZ rozpoczęło dystrybucję kart paliwowych do ZOZ zrzeszonych w OPZZ. Karta rabatowa uprawnia do otrzymania w danym miesiącu rabatu cenowego na: paliwa, myjnia, odkurzacz, oleje silnikowe oraz produkty Stop Cafe. **J.K.**

Rekrutacja do przedszkoli przez cały rok! Zadzwoń!

Pierwszy miesiąc nowego roku szkolnego już prawie za nami. Oprócz uroczystego rozpoczęcia roku szkolnego z animacjami dla dzieci, w naszych przedszkolach odbyły się już, pierwsze w tym roku, warsztaty plastyczne, muzyczne i naukowe. W ramach edukacji teatralnej gościliśmy teatryki. Miała miejsce również olimpiada sportowa. Nie zabrakło codziennych zajęć z języka angielskiego i innych atrakcji dla dzieci. Idąc wzorem lat ubiegłych, również w bieżącym roku, nasze przedszkola wzięły udział w Marszobiegu Charytatywnym.

Rodzicu, jeśli jeszcze nie zdecydowałeś/ęś się na nasze przedszkole, mamy dla Ciebie **PROMOCJĘ! ZADZWOŃ!**

- Przedszkole Dąbrowa Górnicza 32 261 29 30, 668 514 940
- Przedszkole Kraków 668 024 681, 696 507 756



Zapraszamy do naszych przedszkoli

Równe Przedszkolaki w Dąbrowie Górniczej | Akademia Małych Pociech w Krakowie

- Bogata oferta edukacyjna, m.in.: program MEN, codziennie j. angielski, rozszerzony program zajęć muzycznych, plastycznych, teatralnych, tanecznych, naukowych, rytmicznych, Melodia Dobrego Startu, Projektu, Ruchu Rozwijającego W. Sherborne, elementy Melody M, Montessori, gimnastyka ogólnorozwojowa, opieka logopedyczna i psychologiczna, przedstawienia teatralne z udziałem dzieci jako aktorów na deskach prowadzących scen teatralnych, wycieczki turystyczne, wyjścia do teatrów, kin, muzeów, filharmonii, opery, biblioteki, olimpiady sportowe, pikniki rodzinne, dni otwarte, spotkania świąteczne, Dzień Babci i Dziadka, bal karnawałowy, Andrzejkę, zajęcia uzupełniające w zależności od potrzeb dzieci (dodatki do planu),
- Ogród z placami zabaw, górka saneczkowa, boisko, ogródek owocowo-warzywny, duże, bardzo dobrze wyposażone sale dydaktyczne;
- Przedszkola czynne przez cały rok (również w wakacje i ferie zimowe), z wyjątkiem sobót i niedziel oraz świąt ustawowo wolnych od pracy.



Rekrutacja przez cały rok! **Mamy promocje!**

www.fundacja-naszedzieci.pl

Równe Przedszkolaki
Dąbrowa Górnicza • ul. Kasprzaka 74a
tel. 32 261 29 30 • kom. 668 514 940
e-mail: rowne-przedszkolaki@eduges.pl

Akademia Małych Pociech
Kraków, os. Centrum A nr 14
tel. kom. 668 024 681 lub 696 507 756
e-mail: przedszkole.amp@eduges.pl



WSPÓLNY APEL przedstawicieli organizacji związkowych i pracodawców przemysłu stalowego z Republiki Czeskiej, Polski i Słowacji

Przedstawiciele organizacji związkowych przemysłu stalowego zgadzają się, że konieczne jest wspólne stawienie czoła kryzysowi europejskiego hutnictwa i stalownictwa wszelkimi dostępnymi środkami i jednogłośnie przyjęli niniejszy Wspólny Apel, którego aktualne punkty rozwiązań i żądań to:

- **Obniżenie kosztów energii elektrycznej dla przemysłu** – na wzór rozwiązań dyskutowanych obecnie w Niemczech, hutnictwo do czasu obniżenia się rynkowych cen powinno mieć zagwarantowany dostęp do energii elektrycznej w cenie 60 EUR/MWh.

- **Ochrona rynku, uszczelnienie mechanizmu CBAM** – Odpowiednio zaprojektowany CBAM może zmotywować firmy z krajów trzecich do ograniczenia emisji CO₂. W tym celu należy szczególnie zadbać o efektywność i szczelność mechanizmu, by nie pozwalała na jakiegokolwiek formy obchodzenia środka, w tym *resource shuffling*, czy absorpcję CBAM. Jako, że mechanizm CBAM ma docelowo zastąpić darmowy przydział uprawnień przeciwdziałający tzw. zjawisku ucieczki emisji w UE, konieczne jest wprowadzenie rozwiązania zabezpieczającego eksport wyrobów europejskich na rynki globalne. Europejski sektor stali bezpośrednio eksportuje rocznie około 20 mln ton stali, a cały eksport stali mający być objęty mechanizmem CBAM (włączając w to wyroby z dalszego etapu łańcucha dostaw, z ang. downstream) jest wart około 45 mld EUR.

- **Rozwój technologii CCS/CCU w przemyśle stalowym** – Stosowanie technologii wychwytywania i składowania lub wykorzystywania emitowanego CO₂ (CCS/CCU) może znacząco przyczynić się do przejścia europejskiej produkcji stali na niskoemisyjną. Technologia ta pozwala uniknąć konieczności inwestycji w drogie i niesprawdzone technologie produkcji bez emisyjnej i może stać się dźwignią dekarbonizacji przemysłu. W przypadku przedsiębiorstw sektora stali, jest to nierzadko najlepsza, a nawet jedyna dostępna opcja redukcji emisji. Niezbędne jest zatem wdrożenie na poziomie krajowym regulacji zapewniających stabilne i preferencyjne otoczenie prawne dla CCS/CCU, jak i również zapewnienie finansowego wsparcia dla powstających instalacji.

- **Wprowadzenie derogacji dla przemysłu w ramach Dyrektywy IED 2.0.** Dyrektywa IED 2.0. powinna zawierać derogację dla sektorów wprowadzających głęboką transformację przemysłową w celu wypełnienia unijnych celów dotyczących gospodarki o obiegu zamkniętym i osiągnięcia neutralności klimatycznej. Należy zapobiegać przepisom nakładającym obowiązek prowadzenia dużych inwestycji w istniejące aktywa, które mają zostać wycofane, ponieważ transformacja byłaby niezwykle kapitałochłonna.

- **Zapobieganie wywozowi złomu z UE.** Złom ma kluczowe znaczenie dla dekarbonizacji sektora stalowego i jego łańcucha wartości, ale jest on najczęściej eksportowanym strumieniem odpadów z UE do państw trzecich. W ten sposób ten cenny dla hut surowiec trafia do naszych konkurentów spoza UE, którzy produkują wyroby stalowe przy znacznie niższych standardach ekologicznych w zakresie ochrony środowiska.

Wzywamy przedstawicieli rządów i eurodeputowanych z Czech, Polski i Słowacji do pilnego i wspólnego wystąpienia na forum Komisji Europejskiej i Parlamentu Europejskiego w celu zwrócenia uwagi na wyzwania, z jakimi obecnie zmaga się europejski przemysł. Wzywamy również do podjęcia działań na poziomie Brukseli, mających na celu ograniczenie wpływu wysokich cen energii na konkurencyjność UE i źródła utrzymania pracowników.