

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Zespół Centralny - negocjacje płacowe

Ruszyły negocjacje płacowe w AMP. W dniu 8 stycznia 2025 roku Pracodawca spotkał się z największymi (TOP6) organizacjami związkowymi informując o zgodzie władz Grupy AM na wzrost płac, pomimo złych wyników oraz bardzo trudnej obecnej jak i przyszłej sytuacji gospodarczej w Polsce jak i UE. W rozmowach Stronę pracodawcy reprezentuje dyrekcja HR w składzie: Dyrektor Personalny Stanisław Ból, Dyr. Kadr i Płac Agnieszka Kukla, Gł. Specjalista Cezary Koziński, Przewodnicząca Gł. Komisji BHP Jadwiga Radowiecka oraz członkowie zespołu HR. Przedstawiciele AMP podobnie jak strona związkowa liczą, że negocjacje zakończą się jeszcze w styczniu i pozwolą na uruchomienie środków finansowych od 1 stycznia 2025 roku. 10 stycznia 2025 roku odbyło się pierwsze spotkanie Zespołu Centralnego, na którym przedstawiciele Zakładowych Organizacji Związkowych zostali zapoznani przez Dyrektora Personalnego z możliwościami negocjacyjnymi AMP. Potwierdzili także chęć zawarcia porozumienia płacowego do końca stycznia. Rozpoczynając spotkanie Dyrektor Stanisław Ból podkreślił trudną sytuację panującą w europejskim hutnictwie oraz problemy z polskim rynkiem. W kolejnej części spotkania strony przedstawiły swoje stanowiska. Strona Pracodawcy oczekuje „urealnienia” postulatów związkowych. Poinformowała przedstawicieli Związków Zawodowych, iż tylko Polska w Grupie AM otrzymała zgodę na negocjacje płacowe, i to już należy uznać za sukces. Niestety to koniec dobrych informacji. Dyrektor Stanisław Ból poinformował, iż w budżecie są mniejsze środki finansowe niż w 2024 roku. Pierwsza propozycja Pracodawcy to wzrost płacy zasadniczej o 100 zł. Oczywiście to nie koniec możliwości AMP. O pozostałych oczekiwaniach Strony Związkowej Pracodawca na tym etapie negocjacji nie chciałby rozmawiać jednocześnie zapewniając, że osiągniemy kompromis. Strona związkowa poprosiła o przedłożenie szczegółowych informacji na temat wysokości wynagrodzeń w roku ubiegłym oraz wysokości dodatku zmianowego i charakterystycznych wskaźników powiązanych z wynagrodzeniem. To pozwoli precyzyjnie argumentować nasze postulaty. Strona HR zadeklarowała, że oczekiwane informacje przedłoży w najbliższym czasie. Przedstawiciele Związków Zawodowych podtrzymali swoje stanowisko w sprawie podwyżek wynagrodzeń. Dla przypomnienia nasze postulaty dotyczą:

1. **Podwyższenie miesięcznych płac zasadniczych pracowników Spółki średnio o kwotę 1000 złotych metodą uzgodnioną przez Strony ZUZP w porozumieniu płacowym.**
2. **Wypłacenie rocznej nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w 2024 roku w wysokości 5000 złotych dla każdego pracownika, który był zatrudniony w 2024 roku w firmie w terminie uzgodnionym przez Strony ZUZP.**
3. **Wypłacenie pracownikom Spółki nagrody za wynik EBITDA w wysokości 3000 złotych dla każdego uprawnionego pracownika, z zastrzeżeniem, że wysokość tej nagrody może być zwiększona w przypadku osiągnięcia lepszego od zakładanego wyniku**

EBITDA. Szczegółowe zasady i termin wypłaty nagrody EBITDA określą Strony ZUZP w ww. porozumieniu płacowym.

4. **Utrzymanie dla pracownika wysokości odpłatności za posiłki regeneracyjne na obecnie obowiązującym poziomie (1,48zł).** O przebiegu rozmów będziemy informować na bieżąco. **K.W.**

Spotkanie z Prezesem AMP Panem Wojciechem Koszutą

W środę 8.01.2025 roku Prezes AMP SA Pan Wojciech Koszuta poinformował stronę związkową, że porozumienie w sprawie powołania Spółki Joint Venture pomiędzy AM Refractories, a japońską firmą Krosaki na razie nie wejdzie w życie. Do rozmów w tej kwestii strony mają powrócić w ciągu 2 lat. W tej chwili zostaną podjęte decyzje o przeznaczeniu środków finansowych (nowy Capex) na modernizację Spółki. Gorsza w ostatnim okresie sytuacja AM Refractories jest m.in. konsekwencją ograniczenia rynku zbytu materiałów ogniotrwałych. Niestety większość hut wstrzymuje pracę Wielkich Pieców, analizując możliwości wymiany ich na Piece Elektryczne. Nie oznacza to jak zapewniał Prezes W. Koszuta zagrożenia funkcjonowania Spółki AMR. Jednak by przetrwała w tym trudnym czasie muszą nastąpić zmiany jej funkcjonowania. Wiąże się to z koniecznością wstrzymania pracy komórek przynoszących straty (nad łączeniem wydziałów już pracują wspólnie zespoły AMR i AMP). Do wsparcia tego procesu zostaną oddelegowani pracownicy inżynierskiego zespołu z AMP. Ponadto do restrukturyzacji zatrudnienia zostaje włączony zespół HR z AMP. Jak zapowiedział Prezes W. Koszuta Spółka nie przewiduje zwolnień, jedynie zmiany w obsadach liniowych. Spółka do końca roku powinna według założeń odzyskać rynek oraz wyjść na tzw „prostą drogę” finansową by móc bez koniecznych redukcji zatrudnienia funkcjonować w Grupie ArcelorMittal. **K.W.**



Powołanie Zespołu ds.. Branży hutniczej

W dniu 4 listopada 2024 – na wniosek Federacji ZZMiH zostało zorganizowane trójstronne spotkanie – strony rządowej, strony pracodawców i strony społecznej – dotyczące coraz bardziej pogarszającej się sytuacji przemysłu stalowego i hutniczego w Polsce. W trakcie spotkania ze strony Ministerstwa Przemysłu padły zapewnienia powołania zespołu, który opracuje rozwiązania w celu poprawy funkcjonowania branży hutniczej. Jako Federacja z zadowoleniem przyjęliśmy informację jaka ukazała się na stronie Ministerstwa Przemysłu w dniu 3 stycznia 2025, dotyczącą powołania i utworzenia Zespołu do spraw opracowania rozwiązań w celu poprawy funkcjonowania branży hutniczej, jednak zespół został powołany bez strony społecznej! Zarząd Federacji wystosował stosowne pismo kierując pytanie do pani Minister, **dłaczego do prac zespołu nie zostali zaproszeni przedstawiciele strony społecznej?** Jest to niepokojąca decyzja Pani Minister, która podczas naszych spotkań zapewniała hutników o udziale we wszystkich gremiach decyzyjnych przedstawicieli Strony Społecznej. Czekamy na odpowiedź w tej sprawie. **KW**

ZFŚS AMP - 2025 przydatne informacje**1. Dokumenty – wnioski dotyczące ZFŚS**

Wszelkie dokumenty dotyczące ZFŚS składa się w firmach obsługujących osoby uprawnione do świadczeń z ZFŚS, a mianowicie:

- Hut-Pus S.A. – w przypadku pracowników obsługiwanych kadrowo w Krakowie. Obsługa prowadzona przez firmę Hut Pus S.A. jest za pośrednictwem specjalnej strony **SocjalPro Hut Pus S.A.** dostępnej pod adresem <https://zfss.hutpus.com.pl/>

Film pokazujący zasady korzystania z aplikacji SocjalPro Hut Pus S.A. dostępny jest pod adresem: https://rise.articulate.com/share/3mpoVWvkU7o35kO1b0G8425VzEpkpV_K

Szczegółowa instrukcje użytkowania aplikacji SocjalPro Hut Pus S.A. już wkrótce dostępne pod adresem: W Sharepoincie HR pod adresem: <https://arcelormittal.sharepoint.com/sites/HRArcelorMittalPoland/SitePages/Przydatneuregulowania.aspx> na stronie internetowej firmy Hut Pus pod adresem: <http://hpturystyka.pl/> na stronie SocjalPro Hut Pus S.A.

- Impel Facility Services Sp. z o.o. – w przypadku pracowników obsługiwanych kadrowo w Dąbrowie Górniczej, Sosnowcu, Chorzowie, Świętochłowicach i Zdzieszowicach. Obsługa prowadzona przez firmę Impel Facility Services Sp. z o.o. odbywa się za pośrednictwem specjalnej strony **SocialPartner** dostępnej pod adresem <https://socialpartner.pl>

Film pokazujący zasady korzystania z aplikacji SocialPartner, dostępny jest pod adresem: <https://learning.elucidat.com/course/61a0e21faf409-61a0f00c8ba9d>

Szczegółowa instrukcje użytkowania aplikacji SocialPartner znajduje się: W Sharepoincie HR pod adresem: <https://arcelormittal.sharepoint.com/sites/HRArcelorMittalPoland/SitePages/Przydatne-uregulowania.aspx>

na stronie internetowej firmy Sanpro Synergy pod adresem: <https://zfss.bppartner.com.pl/index.php/arcelormittal> na stronie SocialPartner.

Pracownik, którego miejsce obsługi kadrowej jest inne niż miejsce pracy lub zamieszkania, może na 2025 rok wybrać dogodną dla siebie lokalizację obsługi socjalnej. Informacja o aktualnym miejscu obsługi znajduje się na pasku z wynagrodzenia (str. 2 – lokalizacja) oraz w aplikacji HRapka (Mój profil -> zatrudnienie -> informacje organizacyjne).

Przypominamy, że warunkiem otrzymania świadczenia z ZFŚS jest poprawne złożenie na 2025 r. Informacji o dochodzie w rodzinie na potrzeby ZFŚS... (w przypadku strony SocialPartner oraz SocjalnyPro Hut Pus S.A. wymóg ten wypełnia prawidłowe założenie/zaktualizowanie danych na stronie (w tym aktualne dane osobowe, dochód oraz uprawnieni w 2025 r.).

Druki odrębne dla każdej z firm obsługujących dostępne będą: W intranecie HR pod adresem: [https://arcelormittal.sharepoint.com/sites/HRArcelorMittalPoland/SitePages/Druki-do-pobrania\(1\).aspx](https://arcelormittal.sharepoint.com/sites/HRArcelorMittalPoland/SitePages/Druki-do-pobrania(1).aspx)

na stronie internetowej firmy Impel Facility Services pod adresem: <https://zfss.bppartner.com.pl/index.php/arcelormittal>

na stronie internetowej firmy Hut Pus pod adresem: <http://hpturystyka.pl/kategoria/arcelormittal/>

2. Pożyczki na cele mieszkaniowe

Terenowe Komisje Świadczeń Socjalnych (TKŚS) ustaliły terminy składania wniosków o pożyczki na cele mieszkaniowe z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych ArcelorMittal Poland S.A. w 2025 r.

Wnioski można składać na bieżąco w sposób przyjęty we właściwej dla pracownika firmie obsługującej ZFŚS:

Hut-Pus S.A. – w przypadku pracowników obsługiwanych kadrowo w Krakowie – rekomendujemy składanie wniosków za pośrednictwem specjalnej strony SocjalPro Hut Pus S.A. dostępnej pod adresem <https://zfss.hutpus.com.pl/>

Impel Facility Services Sp. z o.o. – w przypadku pracowników obsługiwanych kadrowo w Dąbrowie Górniczej, Sosnowcu, Chorzowie, Świętochłowicach i Zdzieszowicach składanie wniosków odbywa się za pośrednictwem specjalnej strony **SocialPartner** dostępnej pod adresem <https://socialpartner.pl>

W zakresie pożyczek TKŚS będą podejmowały decyzje na bieżąco w miarę posiadania środków.

3. Świadczenia turystyczno-rekreacyjne

Główna Komisja Świadczeń Socjalnych rozpatrzyła i przyjęła oferty na świadczenia turystyczno-rekreacyjne, o których mowa w § 13 Regulaminu ZFŚS w ArcelorMittal Poland S.A. w 2025r. Oferty te sukcesywnie umieszczane są na stronach internetowych firm obsługujących ZFŚS, w zakładkach dedykowanych ArcelorMittal Poland:

- **Impel Facility Services Sp. z o.o.:** <https://zfss.bppartner.com.pl/index.php/arcelormittal/swiadczenia-turystyczno-rekreacyjne>

- **Hut-Pus S.A.:** <http://hpturystyka.pl/kategoria/swiadczenia-turystyczno-rekreacyjne-wyjazdowe-oraz-zajecia-rekreacyjne-arcelormittal/>

Przypominamy, że świadczenia mogą być realizowane w formie kilkudniowych wyjazdów turystyczno-rekreacyjnych (do 10 dni pobytu lub w formie zajęć rekreacyjnych).

Do korzystania ze świadczenia turystyczno-rekreacyjnego są uprawnieni:

A) pracownicy aktualnie wykonujący pracę w szczególnych warunkach (lub w warunkach o szczególnym charakterze), w sposób ciągły przez okres co najmniej 48 miesięcy przed złożeniem wniosku (kryterium dot. 48 miesięcy jest liczone z uwzględnieniem absencji chorobowej pracownika, uwzględnia się również pracę w tych warunkach u innego pracodawcy);

B) pracownicy, którzy przepracowali w szczególnych warunkach (lub w warunkach o szczególnym charakterze) co najmniej 10 lat (kryterium dot. 10 lat jest liczone z uwzględnieniem pracy w tych warunkach u innego pracodawcy) lub pracownicy, którzy posiadają orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu co najmniej umiarkowanym;

C) pracownicy, którzy ukończyli 50. rok życia lub posiadają orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim.

Uprawnieni pracownicy mogą skorzystać w 2025 roku z dwóch świadczeń, w tym z jednego turnusu wyjazdowego (bez względu na czas jego trwania).

Do naliczania dofinansowania w 2025 r. ustala się maksymalna kwotę w wysokości:

A. 260,00 zł / dzień – w przypadku wyjazdowych turnusów turystycznych,

B. 1.000,00 zł za jeden cykl (10 dni po trzy zajęcia dziennie) – w przypadku zajęć rekreacyjnych.

W przypadku kilkudniowych wyjazdowych turnusów turystycznych, uprawniony pracownik może skorzystać z oferty dostępnej w każdej z firm obsługującej Fundusz, ale za pośrednictwem tej właściwej dla jego obsługi socjalnej.

W przypadku zajęć rekreacyjnych, uprawniony pracownik może skorzystać tylko z oferty firmy właściwej dla jego obsługi socjalnej.

4. Wypoczynek po pracy - wycieczki

Terenowe Komisje Świadczeń Socjalnych rozpatrzyły i przyjęły oferty wycieczek, o których mowa w § 14 Regulaminu ZFŚS w ArcelorMittal Poland S.A. w 2025 r.

Oferty te sukcesywnie umieszczane są na stronach internetowych firm obsługujących ZFŚS, w zakładkach dedykowanych ArcelorMittal Poland:

Impel Facility Services Sp. z o.o.: <https://zfss.bppartner.com.pl/index.php/arcelormittal/wycieczki>

Hut-Pus S.A.: <http://hpturystyka.pl/kategoria/arcelormittal/>

W przypadku wycieczek lub rajdów, uprawniony pracownik może skorzystać z oferty dostępnej w każdej z firm obsługującej Fundusz, ale za pośrednictwem tej właściwej dla jego obsługi społecznej.

Przypominamy, że Regulamin ZFŚS określa kwotowy limit świadczeń w postaci łącznej maksymalnej w 2025 roku wysokości dopłat i świadczeń z ZFŚS, przypadający na osobę do nich uprawnioną. Limit ten zawiera również świadczenia na rzecz uprawnionych członków jej rodziny. **Ww. limit jest zróżnicowany i zależy od dochodu (tabela poniżej).** Oznacza to, że w przypadku wnioskowania o świadczenie z ZFŚS, którego realizacja spowodowałaby przekroczenie limitu, realizacja tego świadczenia będzie niższa, tj. do kwoty ww. limitu.

Łączna maksymalna wysokość dopłat i świadczeń z ZFŚS (zawiera wypoczynek urlopowy pracowników - § 12 Regulaminu i wypoczynek po pracy - § 14)

Lp.	Wysokość dochodu na osobę w rodzinie (w złotych)	Łącznie na pracownika i zawiera uprawnionych członków jego rodziny (w złotych)
	do 2.200,00	4.000,00
	2.200,01 – 4.100,00	2.000,00
	4.100,01 – 6.500,00	1.200,00
	Powyżej 6.500,00	0,00

5. Wczasy pod gruszą

Przypominamy, że przy wnioskowaniu świadczenia „wczasy pod gruszą” należy spełnić kilka warunków:

- złożenie wniosku oraz pozostałych wymaganych dokumentów, a także przestrzeganie innych postanowień, dotyczących korzystania ze świadczeń społecznych,
- potwierdzony nieprzerwany wypoczynek w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych. Możliwe formy potwierdzenia to: zaświadczenie wygenerowane przez operatora czasu pracy z SAP HR 1021/HR (transakcja ZHR_GRUSZA_ZASW), potwierdzenie wygenerowane przez pracownika z HRapki lub wniosek wypełniony i podpisany przez osobę wyznaczoną w danej komórce organizacyjnej do wprowadzania czasu pracy (tj. przełożony pracownika lub osoba przez niego wskazana).
- niekorzystanie, w okresie trwania wczasów pod gruszą, z dofinansowania do wycieczki lub rajdu.

Wymiar co najmniej 14 dni nieprzerwanego wypoczynku to suma następujących po sobie dni: minimum 8 dni urlopu wypoczynkowego, dni wolne harmonogramowe, poprzedzające urlop wypoczynkowy, w trakcie urlopu i następujące po urlopie, w przypadku pracowników pracujących w zmianowej organizacji pracy - uzupełniające dni wolne od pracy wynikające z indywidualnego harmonogramu czasu pracy.

Proszę szczególnie zwrócić uwagę na ww. dwa warunki tj.: 14 dni nieprzerwanego wypoczynku i minimum 8 dni urlopu wypoczynkowego. Do ww. dni nieprzerwanego wypoczynku w zakresie urlopu zalicza się tylko urlop wypoczynkowy co oznacza, że nie zalicza się urlop okolicznościowy, urlop związany z siłą wyższą, a także urlop ojcowski, na dziecko do 14 lat itp.

Wnioski można składać na 14 dni przed urlopem. Przy czym ostateczny termin złożenia wniosku upływa 29 grudnia 2025 roku.

Zachęcamy do zapoznania się z dodatkowymi informacjami dot. ZFŚS znajdującymi się wkrótce na naszej stronie Intranetowej [Zakładowy Fundusz Świadczeń Społecznych](#) oraz w [MyHrPortal](#) -

PLAN PRACY

SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY

Arcelor Mittal Poland S . A. Oddział Kraków na 2025 rok

I. KONTROLE I PRZEGLĄDY

STYCZEN	Analiza wypadków przy pracy za 2024 r.
LUTY	Kontrola dokumentacji BHP pracowników w tym : szkoleń, badań okresowych, uprawnień dodatkowych i specjalistycznych wymaganych
MARZEC	Kontrola wyposażenia maszyn w osłony i zabezpieczenia.
KWIECIEŃ	Społeczny przegląd warunków pracy "Wiosna 2025".
MAJ	Kontrola dróg komunikacyjnych oraz znaków.
CZERWIEC	Kontrola szatni i urządzeń higieniczno-
LIPIEC	Kontrola stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe pod kątem spełnienia odpowiednich wymagań i warunków ergonomicz-
SIERPIEŃ	Kontrola punktów wydawania oraz spożywania posiłków.
WRZESIEŃ	Społeczny przegląd warunków pracy „Jesień
PAŹDZIER-NIK	Kontrola stanu technicznego dźwignic i wind.
LISTOPAD	Kontrola wyposażenia pracowników w indywidualne środki ochrony.
GRUDZIEŃ	Kontrola krosowe wytypowanych komórek organizacyjnych.

II. NARADY I SZKOLENIA

1. Narady informacyjno-szkoleniowe zakładowych inspektorów pracy komórek organizacyjnych Huty odbywają się w pierwszy piątek każdego miesiąca w siedzibie SIP o godz. 12³⁰.
2. Narady wydziałowych/oddziałowych inspektorów pracy odbywają się każdego miesiąca w terminie i miejscu określonym przez zakładowego inspektora pracy danej komórki organizacyjnej.
3. Dnia 06 czerwca 2025 r. o godz. 12³⁰ odbędzie się narada zakładowych społecznych inspektorów pracy, podsumowująca społeczny przegląd warunków pracy „Wiosna 2025”.
4. Dnia 07 listopada 2025 r. o godz. 12³⁰ odbędzie się narada zakładowych społecznych inspektorów pracy, podsumowująca społeczny przegląd warunków pracy „Jesień 2025”.

PONADTO SPOŁECZNI INSPEKTORZY UCZESTNICZĄ W:

- ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy
- udział przy ustalaniu ryzyka zawodowego dla pracowników
- badaniach i pomiarach czynników szkodliwych dla zdrowia
- egzaminach kończących szkolenia w zakresie bhp
- kontrolach przeprowadzanych przez organy państwowego nadzoru warunków pracy
- pracach komisji bhp i innych, powołanych mocą przepisów wewnętrznych
- działaniach interwencyjnych

Zmiany w obsłudze kancelarii AMP O/Kraków

Informujemy o zmianach w zakresie realizacji obsługi kancelaryjnej w lokalizacji Kraków. W bieżącym roku wszystkie obowiązki z tym związane przejmie Recepcja w budynku LTT. Zgłoszenia dotyczące przesyłek kurierskich należy zgłaszać bezpośrednio na adres ewelina.grabska@arcelormittal.com Numer kontaktowy: 12 290 18 05.

Administracja AMP

Zmiana ceny posiłków w AMP

Informujemy, że od 1 stycznia 2025r. cena za posiłek wynosić będzie 22,29 zł netto tj. **24,07 zł brutto**.

Do dnia 31.01.2025r. dopłata przez pracownika do posiłków regeneracyjnych pozostaje – na podstawie Porozumienia przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki – **bez zmian i wynosi 1,48 zł za jeden posiłek**. Rozliczenie posiłków regeneracyjnych odbywać się będzie w dotychczasowy sposób. Podstawą do ustalenia liczby posiłków regeneracyjnych będzie więc wynik wskazany z terminalu, czyli tzw. „liczba odbić”. „Liczba odbić” pomnożona przez kwotę 1,48 zł będzie stanowić łączną wysokość potrącenia z wynagrodzenia pracownika z tytułu zakupionych posiłków.

Zasady wydawania posiłków profilaktycznych pozostają bez zmian tj. pełny koszt posiłku pokrywa pracodawca. **Zespół HR**

Hutnicza Liga Siatkówki Jesień 2024

W sobotę 14.12.2024 roku odbyła się pierwsza część turnieju HLS Jesień 2024. Wyniki grupy I:

PU – ZSZ HTS 0:2 (20-25,24-25); ZSZ HTS – STALOWNICY 1:1 (20:25, 25-21); STALOWNICY – PU 2:0 (25-14,25-21)

I miejsce: STALOWNICY 3 pkt (1,2)

II miejsce: ZSZ HTS 3 pkt (1,05)

III miejsce: PU 0 pkt

Wyniki grupy II:

ZK Młodzi- ZK Repr 1:1 (20-19, 10-20); ZK OLDBOJE – ZE 2:0 (20-11, 20-11); ZK Repr. – ZK OLDBOJE 2:0 (20-14, 20-16); ZE – ZK Młodzi 0-2 (13-20, 12-20); ZK OLDBOJE – ZK Młodzi 0:2 (7-20, 15-20); ZE – ZK Repr 0:2 (4-20,5-20)

I miejsce: ZK Reprezentacja 5 pkt (1,72)

II miejsce: ZK Młodzi 5 pkt(1,28)

III miejsce ZK OLDBOJE 2 pkt

IV miejsce: ZE 0 pkt

Awans do Finału A:

STALOWNICY; ZK Młodzi; ZK Reprezentacja ; ZSZ HTS

Awans do Finału B:

ZE; PU; ZK OLDBOJE

**Z prasy: Co nowego w hutnictwie**

Strategia dla polskiego hutnictwa. Ministerstwo Przemysłu goni stracony czas i energicznie przystąpiło do prac nad hutniczą strategią. To ważne, bo lepiej mieć własną strategię i starać się o jej uwzględnienie w unijnych planach, niż czekać, co za nas wymyślą inne kraje. A wiele z nich ma już własne strategie.

Branża stalowa cieszy się z energii, z jaką ministerstwo zabrało się do pracy, ale przypomina, że te działania są już o kilka miesięcy spóźnione. Wśród najważniejszych problemów, jakimi zespół ma się zająć, są kwestie ochrony rynku, np. problemy CBAM, ceny energii, kwestia regulacji i ochrony rynku złomu.

Musimy szybko stworzyć krajową strategię, bo inne państwa już takie mają i będą lobbować w Komisji Europejskiej w swoim interesie. Powołany Zespół 2 stycznia 2025r ma między innymi zidentyfikować główne wyzwania dla branży hutniczej. Niestety do Zespołu mimo deklaracji nie powołano przedstawicieli Strony Społecznej.

Huta Częstochowa: Po raz pierwszy od 14 miesięcy grzeje się piec w Hucie Częstochowa. Stal z planowanych na dziś procesów trafi do badań jakościowych. Za kolejnych 10 dni huta ma rozpocząć normalną produkcję. Plan na styczeń zakłada wyprodukowanie 10 tys. ton stali. Po uruchomieniu zaplanowano sześć próbnych wytopów stali. Wyprodukowana stal trafi do badań laboratoryjnych, które mają sprawdzić i potwierdzić jej jakość. Jeżeli wszystko pójdzie zgodnie z planem - urządzenia będą działały prawidłowo, a jakość stali okaże się odpowiednia - to 20 stycznia huta ma ruszyć z produkcją. Najpierw ruszy piec, a kilka dni później, kiedy już zgromadzi się odpowiednia ilość wsadu, ma ruszyć walcownia. Huta w Częstochowie po 14 latach w strukturach koncernu ISD w 2019 r. upadła po raz pierwszy. Wówczas wydzierżawiła ją Sunningwell Steel, które także wygrało przetarg na kupno huty. Transakcja nie doszła jednak do skutku i spółka dalej tylko dzierżawiła zakład. Kiedy Sunningwell miał problemy finansowe, dzierżawę przekazano Liberty Steel, która w maju 2021 r. kupiła hutę. Jesienią 2023 roku huta znowu stanęła. Częstochowski sąd w drugiej połowie lipca ogłosił upadłość spółki. W listopadzie 2024 nowym dzierżawcą huty został Węgłokoks, który chce także kupić hutę, kiedy zostanie wystawiona na sprzedaż przez syndyka masy upadłościowej.

Huta Vítkovice: W nowy rok huta Vítkovice Steel weszła z nowym właścicielem. Indyjski koncern Jindal Steel po rocznej współpracy z hutą przejął nad nią pełną kontrolę. To pierwsza akwizycja tego koncernu w Unii Europejskiej. Ma zapewnić hucie w Ostrawie dostawy słabów z naprawdę zielonej stali. W końcu grudnia Jindal Steel przejęła 100 proc. udziałów w hucie Vítkovice Steel w czeskiej Ostrawie. Obie firmy współpracują od ponad roku, latem ubiegłego roku podpisały list intencyjny w sprawie dostaw wsadu dla walcowni Vítkovice Steel.

Jindal Steel ma zainwestować w Ostrawie 150 mln euro i pomóc zwiększyć moce produkcyjne do 1 mln ton blach.

Vítkovice Steel to pierwsza europejska akwizycja Jindal Steel & Power. To największy producent blach grubych i jedyny producent blach w kręgach w Republice Czeskiej. Firma zatrudnia ponad 800 osób. Większość jej produktów firmy znajduje zastosowanie w przemyśle budowlanym i inżynieryjnym, przy czym 70 proc. sprzedawanych produktów trafia za granicę. W czerwcu ubiegłego roku Vítkovice Steel podpisały z należącą do Jindal Steel firmą Vulcan Green Steel list intencyjny w sprawie dostaw do 1 mln ton słabów z "zielonej", wyprodukowanej za pomocą wodoru stali, o grubości od 230 mm do 300 mm.

Jindal Steel & Power to globalna grupa przemysłowa z siedzibą w Indiach. Działa w branży stalowej, energetycznej i wydobywczej. Produkuje rocznie 7000 MW energii elektrycznej i 12,6 mln ton stali, ale według zapowiedzi do 2030 roku chce zwiększyć produkcję stali do 30 mln ton

**Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2025 r**

Od 1 stycznia 2025 r. minimalne wynagrodzenie za pracę będzie wynosić 4666 zł (3510,92 zł netto). Płaca minimalna wzrośnie w porównaniu do obecnie obowiązującej o 366 zł. Minimalna stawka godzinowa została ustalona w wysokości 30,50 zł. Wzrost płacy minimalnej jest niezbędny do utrzymania jej siły nabywczej w związku z rosnącymi kosztami życia. Płaca minimalna musi być adekwatna, czyli pozwalać pracownikowi na godziwe życie. Jej ustalanie ma szereg pozytywnych konsekwencji, w tym na wzrost płac ogółem w gospodarce czy skłonność do inwestycji przedsiębiorstw. Niestety, problemem w Polsce jest zjawisko spłaszczenia wynagrodzeń, wynikające z niewystarczającego wzrostu wynagrodzeń powyżej wysokości płacy minimalnej. Wynika ono przede wszystkim z niechęci pracodawców do negocjacji płacowych, większego dzielenia się zyskiem uzyskanym z działalności biznesowej oraz niskich nakładów budżetowych na sektor publiczny, przez które nie ma przestrzeni do sprawiedliwego rozkładu wynagrodzeń. Dlatego OPZZ, wnioskuje nie tylko o wyższe nakłady na usługi publiczne. Apelujemy o systemowe rozwiązania wypracowane na forum Rady Dialogu Społecznego, które pozwalają ukształtować płace w sektorze finansów publicznych w sprawiedliwy sposób.

Uważamy, że praca na umowę o pracę, a przez to przestrzegania prawa pracy, musi się bardziej opłacać. Dlatego proponujemy reformę systemu podatkowego: zwiększenie pracowniczych kosztów uzyskania przychodu, kwoty wolnej od podatku dodanie progów i stawek podatkowych oraz ich coroczną waloryzację, tak by były adekwatne do rosnących dochodów pracowników.