

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

W AMP podpisano Porozumienie w zakresie wzrostu płac na 2025 rok

28 stycznia 2025 roku Zakładowe Organizacje Związkowe działające w ArcelorMittal Poland SA i przedstawiciele Pracodawcy zawarły Porozumienie w zakresie wzrostu płac w 2025 roku. Porozumienie choć w końcowej kwocie różni się od pierwotnych oczekiwań organizacji związkowych, to biorąc pod uwagę dodatkowo wzrost pochodnych, które będą skutkiem wzrostu płac zasadniczych Strona Społeczna uznała za możliwe do zaakceptowania wynegocjowane kwoty. Wszyscy mamy świadomość jak wygląda produkcja w naszych oddziałach Spółki oraz jakie koszty związane są z wytworzeniem końcowego wyrobu. Dodatkowo obserwujemy marazm w działaniach Rządu w zakresie wzrostu produkcji przemysłowej. Pomimo mało optymistycznej perspektywy produkcyjnej w 2025 roku Strony postanowiły zawrzeć Porozumienie płacowe. Polska jest jedynym krajem w Grupie ArcelorMittal gdzie został zatwierdzony budżet na wzrost płac. W pozostałych krajach gdzie funkcjonują zakłady ArcelorMittal Centrala w Luksemburgu wyraziła zgodę jedynie na wypłatę tzw „jednorazówek”. Należy podkreślić, że podczas posiedzenia Zespołu Centralnego wszystkie organizacje związkowe ze zrozumieniem przyjęły wynegocjowane podwyżki wynagrodzeń i wyraziły chęć podpisania Porozumienia płacowego.

Dodatkowo podczas spotkania Strony przedłużyły na 2025 rok Aneksem nr 5 z dnia 28.01.2025r. **Porozumienie w zakresie łagodzenia skutków społecznych wynikających z realizacji procesów restrukturyzacyjnych w ArcelorMittal Poland S.A.**

Zmiana jaka została wprowadzona dotyczy wzrostu kwoty dojazdu pracowników do innego miejsca zatrudnienia z 50 na 60 zł Kolejne ustalenie dotyczyło przedłużenia na okres od 01.01.2025r. do 31.12.2025r. „Porozumienia z dnia 05.12.2023r. ws. Zasad postępowania w stosunku do pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji w roku 2024” wraz z nadaniem mu nowej nazwy – „Porozumienie z dnia 22.01.2025r. ws. Zasad postępowania w stosunku do pracowników komórek organizacyjnych Spółki, w których zaistnieje ryzyko ograniczenia produkcji lub nastąpi ograniczenie produkcji w roku 2025.

Jak zawsze po zakończeniu negocjacji płacowych Strony ustaliły, przekazanie treści Porozumienia do Spółek zależnych (KOLPREM, HK WODA, AMR) oraz do Spółek hutniczych, w których ArcelorMittal ma swoje udziały (AM DS, a także TAMEH). Do pozostałych Spółek hutniczych będziemy występować odrębnymi pismami w sprawie rozmów na temat wzrostu płac. Poniżej przedstawiamy treść Porozumienia płacowego:

Porozumienie przedstawicieli ArcelorMittal Poland S.A. z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki w zakresie wzrostu płac w roku 2025

I. Płace zasadnicze pracowników objętych ZUZP

1. Z uwzględnieniem ust.1. z dniem 01.01.2025r. na wzrost płac

zasadniczych pracowników AMP S.A. objętych ZUZP przeznacza się łączną kwotę **380 PLN/pracownika** z przyjęciem następującego jej podziału:

- 1) kwota **340 PLN/pracownika** - na wzrost płac zasadniczych dla wszystkich pracowników objętych ZUZP,
- 2) kwota **średnio 40 PLN/pracownika** na wzrost indywidualnych płac zasadniczych dla pracowników objętych ZUZP, z przyjęciem następującego trybu ich podziału:

A) 20 PLN/pracownika z przeznaczeniem na indywidualny wzrost płac zasadniczych pracowników wg decyzji Dyrektora Generalnego,

B) 20 PLN/pracownika z przeznaczeniem na indywidualny wzrost płac zasadniczych pracowników w ramach harmonizacji zasad wynagradzania w Spółce, z proporcjonalnym podziałem tych środków do ilości pracowników zatrudnionych w Zakładach/Biurach Spółki oraz na pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych (B/W), bez możliwości przemieszczania tych środków pomiędzy ww. grupami oraz pomiędzy komórkami organizacyjnymi w Zakładach, przy czym powyższe środki na zmiany indywidualnych płac zasadniczych zostaną rozdysponowane do 30.04.2025r.

2. Strony uzgadniają, iż wzrostem płac, o którym mowa w ust.1. i ust.2, nie są objęci pracownicy nowozatrudnieni w Spółce w roku 2025, z uwagi na fakt, iż ich płace zasadnicze ustalane są na etapie rekrutacji z uwzględnieniem wynagrodzeń rynkowych na danym stanowisku.

3. W związku ze zmianami płac zasadniczych, o których mowa w Rozdziale I. ust.1., w roku 2025 nastąpi w Spółce dodatkowy wzrost średniego wynagrodzenia wynikający ze wzrostu funduszu premiewego i dodatkowego funduszu motywacyjnego, wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz Pracowniczego Programu Emerytalnego w łącznej wysokości **64,60 PLN/ średnio w miesiącu na pracownika (jest to kwota przewidywanych pochodnych od kwoty podwyżki średnio 380 PLN na pracownika).**

W/w kwota wzrostu tzw. pochodnych podawana jest w niniejszym porozumieniu informacyjnie.

4. Dodatkowo Strony Porozumienia potwierdzają, iż dodatkowym składnikiem wzrostu płac/kosztów pracy roku 2025 dla pracowników jest:

- 1) waloryzacja zmianowego dodatku kwotowego o **0,87 PLN/h** tj. średniomiesięcznie o **136,28 PLN/pracownika** zatrudnionego w systemie zmianowej organizacji czasu pracy,
- 2) dodatkowy koszt związany ze wzrostem zakupu ubezpieczenia opieki medycznej w wersji KOMFORT wynoszący **5,46 PLN/pracownika** objętego ubezpieczeniem,
- 3) wzrost dodatku za mentoring z dniem 01.01.2025r. o **14,84 PLN** t.j. do kwoty **415.84 PLN**,
- 4) wzrost wartości posiłków o **1,41 PLN**.

II. Nagrody dla pracowników objętych ZUZP

Strony uzgadniają, że w roku 2025 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostaną następujące nagrody pieniężne:

Cd ze str nr 1.....A. Nagroda za wkład pracy

1. Strony uzgadniają, że w roku 2025 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w roku 2024.

2. Wysokość nagrody rocznej, o której mowa w ust. 1 powyżej, wynosi **500 PLN/pracownika** i zostanie wypłacona wg następujących zasad w 2 częściach:

1) wraz z wynagrodzeniem za lipiec 2025r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 1 część nagrody w wysokości **250 PLN/pracownika**,

2) wraz z wynagrodzeniem za listopad 2025r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 2 część nagrody w wysokości **250 PLN/pracownika**.

B. Nagroda dodatkowa.

1. Strony uzgadniają, że w roku 2025 uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda dodatkowa.

2. Wysokość nagrody dodatkowej wynosi **1000 PLN/pracownika** i zostanie wypłacona wraz z wynagrodzeniem za styczeń 2025r.

C. Nagroda EBITDA

1. Strony uzgadniają, że uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie nagroda za wynik EBITDA roku 2025 w łącznej wysokości **400 PLN/pracownika**.

2. Wysokość nagrody za wynik EBITDA, o której mowa powyżej, zostanie ustalona i wypłacona wg następujących zasad w 3 częściach:

1) w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 3 pierwsze miesiące roku 2025– wraz z wynagrodzeniem za kwiecień 2025r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 1 część nagrody w wysokości **200 PLN/pracownika**,

2) w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 6 pierwszych miesięcy roku 2025 – wraz z wynagrodzeniem za lipiec 2025r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 2 część nagrody w wysokości **100 PLN/pracownika**,

3) w przypadku osiągnięcia zakładanego wyniku EBITDA za 10 pierwszych miesięcy roku 2025 – wraz z wynagrodzeniem za listopad 2025r. uprawnionym pracownikom Spółki wypłacona zostanie 3 część nagrody w wysokości **100 PLN/pracownika**.

3. W przypadku osiągnięcia lepszego niż zakładany wynik EBITDA za okresy wskazane w ust. 2 następuje zwiększenie kwot nagród za EBITDA o procentową wielkość przekroczenia dodatniego, nie więcej jednak niż o **20 %**, przy czym kwoty zwiększenia są obliczane od następujących kwot bazowych:

1) 1200 PLN dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 1) tj. maksymalnie o **240 PLN**,

2) 350 PLN dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 2) tj. maksymalnie o **70 PLN**,

3) 350 PLN dla zwiększenia nagrody wskazanej w ust.2 pkt 3) tj. maksymalnie o **70 PLN**.

4. W przypadku niewykonania zakładanego wyniku EBITDA za okres/y, o których mowa w ust. 2 pkt 1) i 2), przy jednoczesnym osiągnięciu zakładanego wyniku EBITDA za 10 pierwszych miesięcy 2025r., nie wypłacona kwota/ty, o której mowa w ust.2. pkt.1 (tj. 200 PLN) i pkt.2. (tj. 100 PLN) powiększają 3 część nagrody, o której mowa ust. 2 pkt.3).

D. Ustalenia dodatkowe dotyczące nagród

Strony ustalają, iż:

1. Uprawnionymi do nagrody w pełnych kwotach, o których mowa w Rozdziale II część A Porozumienia są pracownicy

Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy przepracowali cały 2024r. oraz którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłat poszczególnych części nagrody – będą pozostawali w zatrudnieniu, z przyjęciem zasady, że:

1) w przypadku pracowników Spółki, którzy objęci są ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i nie przepracowali pełnych 12 miesięcy roku 2024 – każda część nagrody zostaje pomniejszona o 1/12 za każdy nie przepracowany pełny miesiąc roku 2024;

Nagroda nie jest pomniejszana z tytułu przebywania pracowników na zwolnieniu chorobowym lub opieką nad chorym członkiem rodziny lub chorym lub zdrowym dzieckiem,

2) do okresu przepracowanego zalicza się również okres zatrudnienia w Spółkach Zależnych AMP S.A., jeśli przypadało bezpośrednio przed zatrudnieniem w Spółce,

2. Uprawnionymi do nagrody dodatkowej, o której mowa w Rozdziale II część B Porozumienia są pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłaty tej nagrody będą pozostawali w zatrudnieniu.

3. Uprawnionymi do nagrody, o której mowa w Rozdziale II część C Porozumienia w pełnych kwotach są pracownicy Spółki objęci ZUZP dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A., którzy przepracowali cały odpowiedni dla danej części nagrody EBITDA okres oraz którzy w pierwszym dniu miesiąca dokonywania wypłaty odpowiedniej części nagrody – będą pozostawali w zatrudnieniu, z przyjęciem zasady, że odpowiednia część nagrody jest pomniejszana proporcjonalnie o każdy nieprzepracowany pełny miesiąc danego okresu obliczeniowego w związku z zatrudnieniem w innym terminie niż w pierwszym dniu pierwszego miesiąca danego okresu.

4. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość nagród ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

E. Strony dodatkowo uzgadniają:

1. Zmiana zasad systemu posiłkowego obowiązującego w Spółce wymaga dokonania odrębnych uzgodnień Stron Układu Zakładowego.

2. Podpisać Aneks do Porozumienia Okołoukładowego z dnia 17.05.2021r., na mocy którego w okresie od 01.03.2025. do 28.02.2026r. ulegną zawieszeniu postanowienia paragrafu 7 ust. 4. Porozumienia Okołoukładowego z dnia 17.05.2021r., zgodnie z którym „w przypadku zwiększenia się, po dniu 31.12.2021 roku ceny posiłku regeneracyjnego kwota wzrostu ceny tego posiłku będzie finansowana w 50% przez Pracodawcę i w 50% przez Pracownika”. Powyższe oznacza, iż w okresie od 01.03.2025 do 28.02.2026r. pracownicza dopłata do posiłku regeneracyjnego będzie wynosiła 1,48zł za posiłek.

III. Postanowienia końcowe

1. Zmiana zapisów treści niniejszego porozumienia jak również ich interpretacja, dokonywana jest przez Strony w formie pisemnego uzgodnienia.

2. Przez przepracowanie lub pozostawanie w zatrudnieniu należy rozumieć pozostawanie w stosunku pracy, za który przysługuje wynagrodzenie, zasiłek chorobowy, opiekuńczy lub zasiłek macierzyński z ubezpieczenia społecznego. Do okresu zatrudnienia uwzględnia się również okres przebywania pracownika na tzw. opiece nad chorym dzieckiem lub nad członkiem rodziny.

Zespół Trójstronny ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa

Strona Społeczna Zespołu Trójstronnego ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa zwróciła się do Pana Michała Jarosa Sekretarza Stanu w Ministerstwie Rozwoju i Technologii, będącego jednocześnie Wiceprzewodniczącym Zespołu Trójstronnego ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa o pilne zwołanie posiedzenia Zespołu w związku z bardzo trudną sytuacją hutnictwa w Polsce oraz niepokojącym stanem prac nad strategią polskiego hutnictwa.

Dotyczy: pilnej potrzeby zwołania posiedzenia Zespołu Trójstronnego ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa

Szanowny Panie Ministrze, w związku z trudną sytuacją, w jakiej obecnie znajduje się krajowe hutnictwo, zwracamy się z prośbą o niezwłoczne zwołanie posiedzenia Zespołu Trójstronnego ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa, celem przedstawienia bieżących wyzwań, a także wypracowania rozwiązań służących poprawie kondycji polskiego przemysłu.

Sytuacja w sektorze hutniczym, reprezentującym jedną z kluczowych gałęzi polskiego przemysłu ciężkiego, jest krytyczna. Trudności odzwierciedlone są w rekordowo niskim poziomie krajowej produkcji i wykorzystania mocy produkcyjnych. Wciąż utrzymuje się znaczna luka między zużyciem wyrobów stalowych, a krajową produkcją stali. Udział dostaw krajowych w rynku jest alarmująco niski i wykazuje długoterminowy trend spadkowy na rzecz importu zagranicznych wyrobów.

Główne problemy, które dotycząją sektor, to:

1. Rosnące koszty produkcji:

- Wzrost cen energii oraz surowców skutkuje znacznym obniżeniem konkurencyjności polskich hut na rynku krajowym i międzynarodowym.

- obciążenia związane z rosnącymi wymogami środowiskowymi w ramach unijnych regulacji klimatycznych dodatkowo utrudniają funkcjonowanie przedsiębiorstw hutniczych.

2. Presja ze strony taniego importu spoza UE:

- Import stali z krajów o niższych standardach środowiskowych (takich jak Chiny czy Indie) powoduje spadek zamówień na wyroby krajowe, co bezpośrednio przekłada się na ryzyko utraty miejsc pracy i zamykanie zakładów.

3. Transformacja klimatyczna:

- Konieczność dostosowania się do zaostrzonych wymagań związanych z redukcją, emisji Co2 wymaga ogromnych nakładów inwestycyjnych, które bez odpowiedniego wsparcia są poza zasięgiem wielu polskich hut.

4. Spadek popytu na stal:

- Malejące zamówienia ze strony kluczowych sektorów, takich jak budownictwo czy motoryzacja, powodują dalsze pogłębianie kryzysu w branży.

5. Problemy społeczne:

- Zagrożenie masowymi zwolnieniami oraz spadek poczucia bezpieczeństwa zawodowego wśród pracowników branży hutniczej wywołują napięcia społeczne, które mogą eskalować, jeśli nie zostaną podjęte odpowiednie działania.

Zwołanie posiedzenia Zespołu Trójstronnego jest niezbędne, aby:

- przedyskutować możliwości wsparcia dla branży hutniczej w obliczu narastających wyzwań,

- opracować konkretne rekomendacje działań w zakresie polityki

przemysłowej, energetycznej i społecznej,

- zapewnić płaszczyznę dialogu pomiędzy przedstawicielami rządu, pracodawców i pracowników w celu wypracowania długofalowych rozwiązań.

Współpraca na poziomie rządowym, branżowym i społecznym jest w tej sytuacji konieczna. Polska jako kraj o bogatych tradycjach hutniczych nie może pozwolić sobie na utratę tego strategicznego sektora, który nie tylko zapewnia tysiące miejsc pracy, ale również odgrywa kluczową rolę w zabezpieczeniu potrzeb gospodarki krajowej i regionalnej.

Ostatnie posiedzenie Zespołu Trójstronnego miało miejsce 5 czerwca 2024 roku. Nawiązując do ustaleń, kolejne spotkania miały odbywać się w cyklu trzymiesięcznym. Zwracamy uwagę na potrzebę ponownego spotkania, aby kontynuować współpracę zgodnie z ustalonym harmonogramem. Z powodu pilności sytuacji, zwracamy się z prośbą o wyznaczenie terminu posiedzenia w możliwie najkrótszym czasie.

Wierzymy, że Pańskie zaangażowanie i wsparcie pozwolą na szybkie podjęcie niezbędnych działań w celu ochrony polskiego hutnictwa.



Renta wdowia

Dzięki współpracy OPZZ i ZUS udało się przygotować profesjonalne materiały zawierające komplet informacji na temat renty wdowiej. Wszystkie szczegóły i wyjaśnienia przedstawiamy w poniższej informacji oraz pod dostępnymi linkami. Materiały zostaną także umieszczone na naszej stronie internetowej.

Renta wdowia, czyli wypłata świadczeń łącznie z rentą rodzinną

Od 1 stycznia 2025 r. obowiązują przepisy, na podstawie których od 1 lipca 2025 r. będzie można otrzymać rentę rodzinną razem z innymi świadczeniami, tzw. rentę wdowią.

Uprawnione wdowy oraz uprawnieni wdowcy, którzy mają prawo do renty rodzinnej oraz własnego świadczenia (np. emerytury), od 1 lipca 2025 r. mogą otrzymać:

- 100% renty rodzinnej oraz 15% własnego świadczenia albo
- 100% własnego świadczenia oraz 15% renty rodzinnej.

Sami wybierają najkorzystniejszy dla siebie wariant.

Kto może otrzymać rentę rodzinną łącznie z własnym świadczeniem?

Aby otrzymać rentę rodzinną wraz z własnym świadczeniem, trzeba spełnić łącznie wszystkie poniższe warunki:

- mieć co najmniej 60 lat (jeśli jesteś kobietą) lub 65 lat (jeśli jesteś mężczyzną),
- do dnia śmierci małżonka pozostawać z nim we wspólności małżeńskiej,
- nabyć prawo do renty rodzinnej po zmarłym małżonku, nie wcześniej niż w dniu ukończenia 55 lat (jeśli jesteś kobietą) lub 60 lat (jeśli jesteś mężczyzną),
- nie pozostawać obecnie w związku małżeńskim.

Co zrobić, aby otrzymać rentę wdowią?

- Aby ZUS mógł ustalić prawo do wypłaty renty rodzinnej wraz z własnym świadczeniem (np. emeryturą), trzeba mieć prawo do obu tych świadczeń.

Jeśli osoby uprawnione nie mają dotychczas przyznanej renty rodzinnej lub własnego świadczenia, a spełniają warunki do ich przyznania, w pierwszej kolejności muszą złożyć o nie wnioszek.

Cd ze str nr 3.....Następnie powinny złożyć wniosek o ustalenie zbiegu świadczeń z rentą rodzinną (ERWD).

- Można to zrobić od 1 stycznia do 31 lipca 2025 r. – nie trzeba się spieszyć.

- Jeśli spełnią wszystkie warunki, połączone świadczenia ZUS będzie wypłacał od 1 lipca 2025 r.

- Wniosek o ustalenie zbiegu świadczeń z rentą rodzinną (ERWD) jest już dostępny na stronie internetowej www.zus.pl i w każdej placówce ZUS.

- Można łączyć świadczenia z różnych instytucji

- Renta rodzinna to nie tylko renta, którą wypłaca ZUS, ale również renta rodzinna, którą wypłacają inne organy emerytalne lub rentowe.

Jeśli uprawnione wdowy oraz uprawnieni wdowcy mają prawo do świadczeń z ZUS oraz z innej instytucji emerytalnej lub rentowej, np. z Wojskowego Biura Emerytalnego (WBE), to najpierw ZUS potwierdzi prawo do łącznej wypłaty świadczeń, a potem każda z tych instytucji będzie odrębnie wypłacała świadczenie, za które odpowiada.

Kwota limitu połączonych świadczeń, czyli tzw. renty wdowiej

- Suma połączonych świadczeń nie może przekroczyć trzykrotności najniższej emerytury. Do tego limitu wliczają się także świadczenia, które wypłacają instytucje zagraniczne oraz inne niż jednorazowe świadczenia i dodatki, jeśli osoba uprawniona otrzymuje je na podstawie ustawy emerytalnej lub odrębnych przepisów.

- Jeśli suma wypłacanych świadczeń będzie wyższa niż trzykrotność najniższej emerytury, organ emerytalny lub rentowy pomniejszy świadczenia o kwotę przekroczenia.

Ankieta dot. uprawnień

Na stronie internetowej ZUS dostępna jest specjalna ankieta – test uprawnień dotyczący łączenia świadczeń z rentą rodzinną. Dzięki niej, krok po kroku, można sprawdzić czy spełnia się warunki, aby skorzystać z renty wdowiej. Ankieta ta jest połączona z kalkulatorem do wyliczenia szacunkowej kwoty połączonych świadczeń.



Bal karnawałowy

W ostatnią sobotę karnawału 1 marca 2025 r. HUT-PUS zaprasza do lokalu ASTURIA (Kraków, ul. Mroźowa 1) na imprezę karnawałową pod nazwą

WIELKI GATSBY

Rozpoczęcie zabawy w sobotę o godz. 19:00
zakończenie w niedzielę o godz. 4:00

Rezerwacje: +48 506 033 285, anna.latala@asturia.com.pl

W cenie: 3 dania gorące - wódka lub prosecco na parę - bufet zimny, ciepły, tematyczny - napoje ciepłe i zimne, nielimitowane - wiele atrakcji - nagrody niespodzianki - fotobudka platforma 360

Cena: 550 zł za parę

Manifestacja w obronie Przemysłu

5 lutego 2025 r. industriAll Europe wezwało swoich członków do zgromadzenia się w Brukseli, aby wspólnie wezwać do proaktywnego, silnego planu utrzymania i tworzenia dobrych miejsc pracy w przemyśle w Europie. Na dwa tygodnie przed publikacją obiecane Clean Industrial Deal, jako pracownicy przemysłu, przedstawimy nasze żądania Komisji Europejskiej. W wyniku braku jasnej europejskiej strategii i planu przemysłowego, złych decyzji korporacyjnych i opóźnionych inwestycji w przemyśle, deindustrializacja nie jest już zagrożeniem, ale raczej rzeczywistością w dużej części Europy. NSZZ Prac. AMP SA oraz FZZMIH wysyłają swoich przedstawicieli by wspólnie przypomnieć się o utrzymanie miejsc pracy w przemyśle europejskim.

Z prasy: Co nowego w hutnictwie

Trzeci z rzędu spadkowy rok w produkcji stali. Polska jest chlubnym wyjątkiem. Według organizacji Worldsteel w 2024 roku na świecie wyprodukowano 1,839 mld ton stali, o 0,9 proc. mniej niż rok wcześniej. To przede wszystkim skutek spadku o 1,7 proc. produkcji w Chinach. W Unii Europejskiej po dwóch latach spadku mamy wzrost o 2,6 proc. W Polsce o jedną dziesiątą. Azja w 2024 zmniejszyła produkcję stali o 1 proc. Wyprodukowano tam 1,358 mld ton. W Unii Europejskiej wyprodukowano w 2024 roku 129,5 mln ton stali, co oznacza wzrost o 2,6 proc. W Polsce notujemy wzrost o 10 proc. Produkcja sięgnęła 7,1 mln ton stali. Japonia, będąca na trzecim miejscu listy największych globalnych producentów, po spadku o 3,4 proc. wyprodukowała 84 mln ton, a Korea Południowa (miejsce 6.) z produkcją 63,5 mln ton zanotowała spadek o 4,7 proc. Największy unijny producent i jedyny kraj regionu w czołowej dziesiątce, Niemcy, wyprodukowały 37,2 mln ton stali, co dało wzrost o 5,2 proc. Polska na liście globalnych producentów jest na miejscu 25. Przy produkcji 7,1 mln ton w ubiegłym roku polskie huty zwiększyły produkcję stali aż o 10 proc. Kraje poradzieckie odnotowały spadek na takim samym poziomie co Ameryka Północna – o 4,2 proc. Produkcja wyniosła 84,8 mln ton. Liderem jest tam Rosja, która po siedmioprocentowym spadku wyprodukowała 70,7 mln ton stali. Umieszczona w tym samym geograficznym koszyku Ukraina, której przemysł stalowy stracił wiele ze swoich mocy produkcyjnych na skutek rosyjskiej agresji, zanotowała wzrost o 21,6 proc., do 7,6 mln ton. Obraz strat pokazuje różnica między rokiem 2021 a 2022

Unijni ministrowie chcą obniżyć ceny energii. Unijni ministrowie omówili konkretne pomysły na obniżenie cen energii w Europie, w tym konieczność inwestycji w infrastrukturę sieciową, taką jak interkonektory, łączące systemy energetyczne państw członkowskich. "Niektóre kraje podniosły też kwestię konieczności wzmocnienia rynków mocy jako ważnego czynnika, który umożliwiłby więcej inwestycji. Jednym z pomysłów na obniżenie cen są także inwestycje w energię jądrową". "Ministrowie byli zgodni co do tego, że ceny energii są kluczową kwestią dla przywrócenia konkurencyjności w Europie. To nie przypadek, że światowa energia została wspomniana 600 razy w raporcie Dragiego". Przemysł tonie, Unia się budzi. Na szali jest 35 milionów miejsc pracy. Konkretnych dotyczących tzw. nowego Zielonego Ładu jeszcze nie ma. Wiadomo jednak, że zostanie on oparty na czterech filarach: 1. Przystępnych cenach energii, 2. Większej ochronie rynku wewnętrznego i promowaniu europejskich firm, 3. Tworzeniu wewnętrznego popytu na zielone produkty, 4. Uproszczeniu i ograniczeniu biurokracji.

ArcelorMittal Poland w dąbrowskiej stalowni ruszył z inwestycją za ponad 30 mln zł. W dąbrowskiej stalowni ArcelorMittal Poland rozpoczyna modernizację systemu odpylania stacji argonowania. Dzięki temu zakład w Dąbrowie Górniczej zmniejszy swoje oddziaływanie na środowisko i poprawi komfort pracy w hali stalowni. Inwestycja, która pochłonie ponad 30 mln zł, ma się zakończyć jeszcze w tym roku. W dąbrowskiej stalowni znajdują się cztery stanowiska do argonowania, czyli do procesu obróbki wstępnej stali. Argonowanie wpływa na poprawę jakości powierzchni i struktury stali, a także zwiększa jej wytrzymałość, a co za tym idzie również wytrzymałość finalnego wyrobu stalowego. Modernizacja odpylania stacji argonowania polega na zamontowaniu nad każdą z kadzi specjalnego okapu. Będzie on pochłaniał pyły i następnie systemem rurowym odprowadzał do filtra workowego. W stalowni zostanie wybudowany nowy filtr workowy wraz z elektryką, automatyką i oprogramowaniem. Wymieniane zostaną również rurowości pyłu i cały układ transportowy. To kolejna duża inwestycja w Dąbrowie po zakończonej niedawno modernizacji pieców Maerza. Dzięki niej emisje pyłowe z wapielni zmniejszyły się aż 5-krotnie. Łączny koszt tych dwóch inwestycji ograniczających wpływ huty na otoczenie to ponad 70 mln zł.