



Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 42/1595
10 listopada
2020 r.
Kraków

Co dzisiaj czeka pracowników części surowcowej?

W ostatnim czasie kilkakrotnie, na łamach biuletynu, dzieliłem się z Wami informacjami dotyczącymi aktualnej sytuacji, jaka powstała po ogłoszeniu przez Zarząd Koncernu jednostronnej decyzji o ostatecznym zamknięciu części surowcowej w Krakowie. Nie ukrywaliśmy tego, że dla nas wszystkich był to duży szok. Rok zwodzenia, składania jak się okazało złudnych deklaracji, całkowicie podważyło zaufanie pracowników do władz spółki. Tak naprawdę postawieni zostaliśmy pod ścianą. Związki uważały i w dalszym ciągu są przekonane, że ta decyzja jest błędna zarówno w odniesieniu do pracowników jak i spójności krakowskiej huty. W następstwie tego w grę wchodziło kilka rozwiązań, począwszy od przeprowadzenia spektakularnych protestów, kończąc na ogłoszeniu strajku. Pragnąc uzgodnić dalsze postępowanie, zwołałem zebranie zarządu z przewodniczącymi komisji oddziałowych, które odbyło się 15 października. Ostatecznie, po burzliwej dyskusji kierując się przede wszystkim ochroną miejsc pracy, zdecydowaliśmy się na podjęcie rozmów z pracodawcą. Podobnie uczyniły to jeszcze trzy krakowskie organizacje związkowe.

Przystępując do rozmów z pracodawcą przez cały czas pamiętaliśmy, że decydujemy o losach pracowników, którzy w zdecydowanej większości od kilkudziesięciu lat związani są z pracą na stanowiskach ciężkich w likwidowanym zakładzie. Wszyscy z nich mieli nadzieję, że Wielkie Piece i Stalownia będą miejscem, w którym doczekają zasłużonej emerytury. Niestety tak już nie będzie. Dlatego strona społeczna i pracodawca za cel nadrzędny postanowili poszukać maksymalnie największej ilości wolnych miejsc pracy, które w pierwszej kolejności zostaną zaproponowane pracownikom przebywającym od wielu miesięcy na postojowym. Nie było to łatwe, ponieważ przez cały czas twierdziliśmy, że stronę związkową interesują miejsca pracy w Krakowie. Muszę tutaj przyznać, że poszukiwanie rozwiązań satysfakcjonujących nas, pomimo trudności, było możliwe, ponieważ zgodzono się, by wspólnie zaufanie i szczerość determinowały rozmowy. Podczas negocjacji moralnie byliśmy w lepszej sytuacji, gdyż pracownicy przez ostatni rok byli gotowi w każdej chwili podjąć pracę, o co stale dopominaliśmy się. To błędna, naszym zdaniem, decyzja pracodawcy wywołała ten niepotrzebny problem.

Ponieważ mamy świadomość, że na dzień dzisiejszy nie jesteśmy w stanie zagwarantować wolnych miejsc pracy dla wszyst-

kich pracowników, postanowiliśmy poszukać innych rozwiązań, które niewątpliwie są kosztowne dla pracodawcy. Dają one jednak możliwość pracownikom, którzy wypracowali swoje lata, do skorzystania z oferty pracodawcy na podpisanie porozumienia gwarantującego odejście wraz z odprawą wcześniej przed przysługującą im emeryturą nawet do czterech lat pracy. Stosowne szczegóły zapisu znajdują się w treści porozumienia. Następnymi kilkadziesiąt nowych miejsc pracy pozyskanych zostanie dzięki przedłożeniu kolejnej oferty tym razem skierowanej do pracowników zatrudnionych na terenie krakowskiego oddziału. Mowa tu o pracownikach, którzy za rok nabywają prawa emerytalne. Trzecia grupa, na której pragnę się skupić to pracownicy obecnie dojeżdżający na Śląsk. Od początku przekonywaliśmy pracodawcę, że na dłuższą metę jest to nie do zaakceptowania. Dojazdy są bardzo męczące, a czas wypoczynku został znacząco skrócony. W związku z powyższym wspólnie uzgodniono, że tym pracownikom będą sukcesywnie i w pierwszej kolejności proponowane miejsca pracy w oddziale krakowskim. Istnieje też możliwość otrzymania ewentualnej oferty odprawy dla osób, które nie wyrażą zgody na dojazdy. Należy dodać, że dla osób dojeżdżających w dalszym ciągu pracodawca zapewni dojazd do miejsca pracy oraz dopłaty za każdy dzień. Ostatnią grupą są osoby, które pozostają na Stalowni i WP, dla których wynegocjowaliśmy gwarancję pracy. W planach jest również niemała grupa osób, którym będzie składana propozycja przejścia do podmiotów zależnych od AMP. Te przejścia będą proponowane na stałe i dlatego chcieliśmy zagwarantować im płacę i ewentualny powrót w momencie kiedy to z tymi podmiotami działałoby się coś niedobrego.

Na koniec pragnę powiedzieć, że nie łatwo wypracowany kompromis jest wynikiem wielu spotkań krakowskich organizacji związkowych (MOZ NSZZ „Solidarność” AMP-Kraków, NSZZ Pracowników AMP S.A., KM NSZZ Solidarność 80 Małopolska Mittal Steel Polska S.A. Kraków, ZZ Inżynierów i Techników MOZ Mittal Steel Polska S.A. Oddział w Krakowie) z Pracodawcą, a podpisany dokument zatytułowano „Porozumienie w sprawie działań łagodzących skutki społeczne wynikające z zamknięcia części surowcowej w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków”.

Uważam, że obie strony stanęły na wysokości zadania jakie na nas spoczywało, a realizacja osiągniętego Porozumienia tylko to potwierdzi. Mam nadzieję, że pracodawca będzie realizował uzgodnienia zgodnie z duchem zapisu, czego będziemy pilnować.

Władysław Kielian

POROZUMIENIE

w sprawie działań łagodzących skutki społeczne wynikające z zamknięcia części surowcowej w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków

W związku z podjęciem przez Zarząd Spółki decyzji o zamknięciu części surowcowej w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków, a tym samym wygaśnięciem Porozumienia z 14.10.2019 r. regulującego kwestie pracownicze w okresie czasowego wstrzymania pracy wielkiego pieca i stalowni w Krakowie, Strony postanawiają o zawarciu następujących uzgodnień:

kontynuacja na kolejnych stronach

Przez „PRACOWNIKA”, o którym mowa w niniejszym Porozumieniu rozumie się wyłącznie pracownika ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków, którego stanowisko pracy ulega likwidacji lub ulegnie likwidacji na skutek zamknięcia części surowcowej w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków.

I. Przeniesienia PRACOWNIKÓW na inne miejsca pracy

1. Strony uznają, że priorytetowym działaniem jest zapewnienie PRACOWNIKOM maksymalnej liczby miejsc pracy w Zakładach Spółki w Krakowie. Praca w innych lokalizacjach terytorialnych Spółki lub w innych podmiotach gospodarczych z Grupy ArcelorMittal, będzie proponowana po wyczerpaniu aktualnych możliwości zatrudnienia w Zakładach Spółki w Krakowie.

2. Pracodawca zapewnia, że w miarę dostępnych obecnie wolnych miejsc pracy, stworzonych nowych miejsc pracy oraz miejsc pracy, które powstaną na skutek odejść emerytalnych i innych odejść pracowników, propozycje zatrudnienia - odpowiadające kwalifikacjom PRACOWNIKA (z uwzględnieniem możliwości jego przekwalifikowania) - na innym stanowisku pracy w Zakładach Spółki w Krakowie, w innych lokalizacjach terytorialnych Spółki lub w innych podmiotach gospodarczych z Grupy ArcelorMittal, będą w pierwszej kolejności przedstawiane PRACOWNIKOM, którzy w dniu podpisania niniejszego Porozumienia nie wykonują pracy na rzecz innych Zakładów Spółki lub podmiotów gospodarczych z Grupy ArcelorMittal.

3. Pracodawca gwarantuje PRACOWNIKOM, którzy przejdą do pracy do Spółek Zależnych ArcelorMittal Poland S.A., wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia (obejmującego następujące stałe składniki wynagrodzenia: płaca zasadnicza, Karta Hutnika oraz 35% dodatku zmianowego w przypadku zmiany systemu pracy z 4BOP na jedną zmianę) z miesiąca poprzedzającego zatrudnienie w nowym miejscu pracy, przy uwzględnieniu odmienności wynikających z regulacji płacowych w w/w Spółkach. W przypadku upadłości lub likwidacji ww. Spółki w ciągu 36 miesięcy od dnia zatrudnienia w niej PRACOWNIKA, Pracodawca gwarantuje PRACOWNIKOWI pierwszeństwo w rekrutacjach wewnętrznych przeprowadzanych w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków odpowiadających kwalifikacjom PRACOWNIKA (z uwzględnieniem możliwości przekwalifikowania).

4. Strony zobowiązują się do współdziałania w celu pozyskiwania nowych miejsc pracy, w szczególności wakatów powstających na skutek odejść emerytalnych pracowników posiadających już uprawnienia emerytalne.

5. Po zakończonym procesie alokacji zatrudnienia, o którym mowa w ust.2 powyżej, PRACOWNICY którzy na podstawie porozumienia stron wykonują lub będą w przyszłości wykonywać pracę w innej lokalizacji Spółki niż ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków lub też będą okresowo przeniesieni do Spółek Zależnych ArcelorMittal Poland S.A. poza Krakowem, będą mieli pierwszeństwo w rekrutacjach wewnętrznych przeprowadzanych w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków odpowiadających kwalifikacjom PRACOWNIKA (z uwzględnieniem możliwości przekwalifikowania).

6. PRACOWNIKOM, którzy nie przyjmą oferty zatrudnienia w innej lokalizacji Spółki niż ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków lub nie wyrażą woli kontynuowania zatrudnienia poza lokalizacją Kraków, Pracodawca może zaproponować rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron za odprawą w wysokości nie większej niż 12-sto krotność miesięcznego wynagrodzenia pracownika obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Na powyższą odprawę składa się suma kwot odpraw:

- 1) 9-krotność wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy,
- 2) do 3-krotności wynagrodzenia tytułem odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 Ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018r., poz. 1699 z późn. zm.) – zwanej dalej USTAWĄ.

7. Strony potwierdzają, że w przypadku określenia – w trybie porozumienia stron lub oddelegowania w trybie art. 42 ust.4 Kodeksu pracy - nowego stałego miejsca świadczenia pracy dla PRACOWNIKA, innego niż ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków, które znajduje się w odległości większej niż 40km od stałego miejsca zamieszkania:

1) PRACOWNIK uprawniony będzie do otrzymywania kwoty netto 30 zł za dzień wykonywania pracy, z wyłączeniem dni nieobecności w pracy oraz dni pracy typu Home Office itp.,

2) pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia PRACOWNIKOWI dowozu od ArcelorMittal Poland Oddział Kraków do nowego stałego miejsca świadczenia pracy. Zobowiązanie to może zostać spełnione za zgodą pracodawcy poprzez zwrot dodatkowych kosztów dojazdu według stawek za kilometr przebiegu pojazdu obowiązujących dla eksploatacji samochodów prywatnych dla celów służbowych zgodnie z rozporządzeniem wydanym na podstawie art. 77(5) §2 Kodeksu Pracy.

8. Dostępne wakaty w Spółce ArcelorMittal Poland są widoczne na platformie ORC. Pracodawca zapewnia, że każdy PRACOWNIK może - niezależnie od działań pracodawcy, ubiegać się o nowe stanowiska pracy, aplikując w systemie ORC. Pracodawca ponadto zapewni możliwość - poprzez email wskazany przez PRACOWNIKA do wysyłania pasków wynagrodzeń- przekazywania PRACOWNIKOM pracującym w innych lokalizacjach terytorialnych Spółki lub w innych podmiotach gospodarczych z Grupy ArcelorMittal informacji o rekrutacjach w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków.

9. Przyjęcie przez PRACOWNIKA oferty zatrudnienia w Zakładach Spółki w Krakowie lub w innych lokalizacjach terytorialnych Spółki nie może spowodować zmniejszenia płacy zasadniczej PRACOWNIKA.

II. KWESTIE emerytalne

10. Pracodawca, może proponować PRACOWNIKOM rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Z uwzględnieniem ust.12, PRACOWNIK, który:

1) otrzymał od pracodawcy propozycję rozwiązania umowy o pracę i który w terminie określonym przez Pracodawcę wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i podpisał odpowiednie porozumienie stron o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie propozycji złożonej przez pracodawcę, oraz który nabędzie uprawnienia emerytalne w okresie do 48 miesięcy od dnia ww. rozwiązania umowy o pracę

oraz

2) rozwiąże umowę o pracę w ciągu trzech miesięcy od dnia podpisania niniejszego Porozumienia - będzie uprawniony do otrzymania specjalnej odprawy obliczanej wg poniższych zasad w przypadku nabycia uprawnień emerytalnych w okresie:

a) do 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę - odprawy w kwocie stanowiącej 85% iloczynu miesięcznego wynagrodzenia PRACOWNIKA obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby miesięcy przypadających od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia uzyskania uprawnień emerytalnych - nie większej jednak niż 12;

b) od 13 do 24 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę - odprawy w kwocie stanowiącej sumę:

- odprawy, o której mowa w ppkt. a) powyżej

oraz

• odprawy stanowiącej 80% iloczynu miesięcznego wynagrodzenia PRACOWNIKA obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby pozostałych miesięcy (tj. ponad 12) przypadających do dnia uzyskania przez PRACOWNIKA uprawnień emerytalnych - nie większej jednak niż 12;

c) od 25 do 36 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę - odprawy w kwocie stanowiącej sumę:

- odprawy, o której mowa w ppkt. b) powyżej

oraz

• odprawy stanowiącej 45% iloczynu miesięcznego wynagrodzenia PRACOWNIKA obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby pozostałych miesięcy (tj. ponad 24) przypadających do dnia uzyskania przez PRACOWNIKA uprawnień emerytalnych - nie większej jednak niż 12;

d) od 37 do 48 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę - odprawy w kwocie stanowiącej sumę:

- odprawy, o której mowa w ppkt. c) powyżej

oraz

• odprawy stanowiącej 40% iloczynu miesięcznego wynagrodzenia PRACOWNIKA obliczanego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy oraz liczby pozostałych miesięcy (tj. ponad 36) przypadających do dnia uzyskania przez PRACOWNIKA uprawnień emerytalnych - nie większej jednak niż 12.

Przez „miesiąc” rozumie się miesiąc kalendarzowy. Za niepełne miesiące kalendarzowe odprawa specjalna przysługuje w wysokości obliczonej proporcjonalnie;

3) PRACOWNICY, o których mowa w niniejszym ustępie, uprawnieni są dodatkowo do:

a) rekompensaty odprawy emerytalno-rentowej, obliczonej wg zasad przewidzianych w ZUZP.

Wypłata rekompensaty, o której mowa powyżej, wyczerpuje roszczenia PRACOWNIKA związane z wypłatą odprawy emerytalno-rentowej;

b) nagrody jubileuszowej, obliczonej wg zasad przewidzianych w ZUZP – w przypadku, gdy jej nabycie nastąpiłoby w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę.

11. PRACOWNICY, o których mowa w ust. 10 będą dodatkowo uprawnieni do otrzymania odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 USTAWY.

12. Strony ustalają, że wynagrodzenie PRACOWNIKA stanowiące podstawę do obliczania odpraw oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy oraz rekompensaty odprawy emerytalno-rentowej o których mowa w niniejszym Porozumieniu nie będzie pomniejszane w przypadku przebywania przez PRACOWNIKA na „postojowym” wg zasad określonych w Uzgodnieniu z dnia 10.01.2019r. w sprawie Porozumienia w sprawie działań w okresie zmiennej sytuacji produkcyjnej w ArcelorMittal Poland S.A. na lata 2019-2020.

13. Strony ustalają, że zapisy Porozumienia, o których mowa w ust. 10 pkt. 2a w związku z pkt. 1, ust. 10 pkt. 3 i ust. 12 zostaną odpowiednio zastosowane w stosunku do pozostałych pracowników ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków, którzy nabędą uprawnienia emerytalne w okresie do 12 miesięcy od dnia podpisania Porozumienia, a „uwolnione” w ten sposób miejsca pracy w Zakładach Spółki w Krakowie zostaną zaproponowane PRACOWNIKOM.

14. Zapisy Porozumienia, o których mowa w ust. 10, ust. 11 i ust. 12 zostaną zastosowane przez Pracodawcę w stosunku do PRACOWNIKÓW, których miejsce pracy zostanie zlikwidowane w przyszłości na skutek zamknięcia części surowcowej w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków.

III. Postanowienia końcowe

15. Niniejsze Porozumienie obowiązuje z dniem jego zawarcia:

1) w zakresie postanowień ust. 10, ust. 11, ust. 12 i ust. 14 – do dnia 30.06.2021r.,

2) w zakresie pozostałych postanowień - na czas nieokreślony i nie może być wypowiedziane przed upływem 36 miesięcy od dnia zawarcia Porozumienia.

16. Z dniem zawarcia niniejszego Porozumienia wygasa Porozumienie w sprawie działań łagodzących skutki społeczne w okresie tymczasowego wstrzymania pracy wielkiego pieca i stalowni w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków z dn. 14.10.2019r. wraz z aneksem nr 1.

17. Strony uzgadniają, że Pracodawca cyklicznie przedstawiał będzie Stronie Związkowej – sygnatariuszom niniejszego Porozumienia, informacje dotyczące realizacji Porozumienia.

09.11.2020 r.

PRACODAWCA

ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków

Uwaga, Przewodniczący! Już niebawem wydajemy paczki mikołajowe

W dniach 16 i 17 listopada br. (tj. w poniedziałek i wtorek) do poszczególnych komisji oddziałowych NSZZ „Solidarność” rozwożone będą paczki mikołajowe dla dzieci naszych związkowców. Prosimy, aby przewodniczący, ewentualnie osoby ich zastępujące, były w wymienionych dniach dostępne, tak by ktoś na miejscu mógł odebrać paczki. Wcześniej każdy z przewodniczących będzie informowany telefonicznie w celu uzgodnienia szczegółów. Dystrybucją paczek będą zajmować się przewodniczący na swoich wydziałach lub w spółkach. W tym roku paczki trafią do dzieci z roczników 2008 - 2019.

W razie pytań należy kontaktować się z kol. Januszem Klimaszewskim z Zarządu KRH (tel. 600 525 297)

11 Listopada**NARODOWE ŚWIĘTO NIEPODLEGŁOŚCI**

W tym roku Święto Niepodległości, podobnie jak inne narodowe rocznicowe uroczystości, z wiadomych powodów nie może być tłumnie obchodzone, co nie znaczy, że nie będzie w całej Polsce celebrowane, choć na pewno w inny niż zazwyczaj sposób. Nie wszyscy chętni będą mogli udać się do katedry wawelskiej na uroczystą Mszę za Ojczyznę czy pod Grób Nieznanego Żołnierza na pl. Matejki. Nie będzie tradycyjnego wspólnego śpiewania na Rynku Głównym najważniejszych polskich pieśni i piosenek patriotycznych, nie będzie też wielu wydarzeń sportowych czy imprez masowych w plenerze. Będą za to podejmowane różne inne formy uświetnienia tego dnia, który upamiętniać nam będzie 102. rocznicę odzyskania przez Polskę niepodległości. Większość z rocznicowych wydarzeń przeniesie się do tzw. przestrzeni wirtualnej, a więc będzie można w niej uczestniczyć za pomocą mediów elektronicznych, lub też za pośrednictwem radia i telewizji. Jedną z propozycji jest np. domowe śpiewanie hymnu, który o godz. 12.00 będzie rozbrzmiewał z naszych odbiorników. W tym dniu w samo południe również z wieży kościoła Mariackiego zostanie przed hejnałem odegrany hymn państwowy.

Zachęcamy do wywieszania biało-czerwonych flag i okolicznościowych dekoracji z użyciem narodowych barw, gdyż jest to nasze najważniejsze państwowe święto. Święto, które powinno scalać i łączyć wszystkich obywateli tego kraju, równych wobec prawa i niedoświadczających dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny, tak jak gwarantuje nam wszystkim najważniejszy akt prawny RP - polska Konstytucja.

Wspólna pamięć narodu

Miłośnikom książek o polskiej historii polecamy jeden z najnowszych tytułów krakowskiego wydawnictwa Biały Kruk „Gniazdo polskie. Wspólna pamięć narodu” autorstwa Bohdana Urbankowskiego.

W książce tej, jak czytamy w przesłanej recenzji, Bohdan Urbankowski skupia swą uwagę na kilkudziesięciu znanych i mniej znanych, acz znakomitych, postaciach polskiej historii. Wydawałoby się, że o niektórych bohaterach wiemy dużo, jednak autor potrafi odkryć przed nami nieznane wydarzenia z ich życia oraz ich niezwykle cechy. Podążymy więc np. za burzliwym życiem Stanisława Staszica, obserwujemy powstające w niezmiernym wysiłku arcydzieła Jana Matejki, rozwiązujemy szyfry poezji Zbigniewa Herberta. Pojawiają się też w tej książce ważne pytania: Czy również dziś cień Rejtana kładzie się nad Polską? Jaki wpływ ma na III Rzeczpospolitą propaganda? Czy są wśród nas potomkowie wyznawców romantycznej filozofii czynu (jak niegdyś np. Józef Piłsudski)? Historia łączy się w „Gnieździe polskim” z teraźniejszością, a kultura z tradycją. Narrację spaja wspólna pamięć polskiego narodu. Książkę czyta się z wielką ciekawością. Autor nie stroni od dowcipu, a jego język bywa nieraz wręcz cięty.

Przemysł**Produkcja stali w Polsce i innych krajach UE**

W Unii Europejskiej czołówka producentów stali we wrześniu raportowała kilkunastoprocentowe spadki, wciąż nie mogąc nadrobić strat z powodu lockdownów. Niemcy w trzech kwartałach zmniejszyły produkcję stali o 15,7 proc., do 25,728 mln ton. Hiszpania i Francja straciły w tym czasie po 26 proc., produkując odpowiednio 7,82 mln ton i 8,227 mln ton.

Polska i Włochy zmniejszyły produkcję po 17 proc. Włochy do 14,55 mln ton, a Polska do 5,739 mln ton (produkcja spadła o jedną piątą).

W ciągu 9 miesięcy tego roku unijne hutnictwo zmniejszyło produkcję o 17,9 proc., do 99,361 mln ton.

Polska energetyka

Jakiś czas temu specjalistyczny serwis Enerdata podał, że:

Ministerstwo Aktywów Państwowych do końca tego roku przedstawi plan reformy państwowych zakładów energetycznych eksploatujących aktywa węglowe.

Trzeba wiedzieć, że węgiel kamienny i brunatny stanowią obecnie aż 73 proc. miks energetycznego Polski.

Zgodnie z planem reformy zakłady energetyczne rozpoczęłyby oddzielanie wydobycia węgla od innych aktywów w 2021 roku. Ma to ułatwić finansowanie projektów nie związanych z węglem, ponieważ banki coraz bardziej niechętnie finansują firmy zajmujące się paliwami kopalnymi.

W nawiązaniu do powyższego w październiku br. zarząd Polskiej Grupy Energetycznej przyjął *Strategię Grupy PGE do 2030 roku z perspektywą do 2050 roku*. Zgodnie z tą strategią inwestycje Grupy PGE skupiać się będą na energetyce odnawialnej, transformacji ciepłownictwa i infrastrukturze sieciowej.

Spółka nie będzie dokonywać nowych inwestycji w aktywa węglowe (zarówno wytwarzanie jak i wydobycie), a decyzje inwestycyjne dotyczące budowy źródeł gazowych będą podjęte najpóźniej w 2025 r.

Łączne planowane nakłady inwestycyjne w latach 2021-2030 wyniosą 75 mld zł z czego około 50 proc. przypada na rozwój odnawialnych źródeł energii (morskie i lądowe farmy wiatrowe, fotowoltaika, zeroemisyjne źródła kogeneracyjne).

Polski węgiel

Jastrzębska Spółka Węglowa, czołowy europejski producent wysokiej jakości twardego węgla koksowego oraz znaczący producent koksu zapowiedziała, że będzie koncentrowała się wyłącznie na węglu koksującym. W ubiegłym roku Spółka wyprodukowała 14,8 Mt węgla (10,2 Mt węgla koksowego i 4,6 Mt węgla energetycznego) oraz 3,2 Mt koksu.

NBS - pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność"

dla członków i sympatyków Związku. Nakład 2000 szt.

Redakcja: bud. LTT pok. 104, tel. 12 290 38 29

e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarnosc@krhhts.pl, www.krhhts.pl