

WOLNY Związkowiec

Pismo
Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



Nr 10/2025 (870) HUTA KATOWICE 20 czerwca 2025

Pracodawca jednostronnie zakończył proces informacji Przekazanie zorganizowanej części działalności ArcelorMittal Poland S.A. do AM Business Center of Excellence Poland Sp. z o. o. Sp. k.

Reorganizacja zadań w ramach Grupy ArcelorMittal ma być powodem przenoszenia określonych zadań z ArcelorMittal Poland S.A. do ArcelorMittal Business Center of Excellence Poland Sp. z o. o. Informację o przejściu komórek: Biura Zarządzania Zamówieniami Wyrobów Długich, Biura Zarządzania Zamówieniami Wyrobów Płaskich, Biura Zakupów oraz HR wraz z pracownikami w rozumieniu art 23¹ Kodeksu Pracy przekazał Solidarność zarówno pracodawca dotychczasowy - AMP, jak i nowy - AM BCOE w piątek, 13 czerwca 2025 r.

Działania te podjęte zostały pomimo braku - zdaniem strony społecznej - zakończenia procesu informacji na szczelbu Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal Poland S.A.

Więcej str. 3

Obowiązek zapewnienia wody spoczywa na pracodawcy Zmiana dostaw i dystrybucji wody - nie tak to widzą przedstawiciele załogi

Mocnej krytyce strony społecznej poddana została przeprowadzana przez pracodawcę zmiana w zakresie dostaw i dystrybucji wody pitnej dla pracowników krakowskiego oddziału ArcelorMittal Poland S.A. Choć projektowi temu od samego początku towarzyszyły negatywne opinie - pomimo ostatecznej zmiany koncepcji nie uznała ona przychylniej opinii związkowców.

Projekt w zakresie zmiany dostawy i dystrybucji wody dla pracowników Oddziału Wyrobów Długich dyskutowany jest już od dłuższego czasu. Kolejne koncepcje były zmieniane, a ta ostateczna, na której wdrażanie pracodawca się zdecydował i naocznie została zaprezentowana stronie społecznej - spotkała się z mocną krytyką wszystkich organizacji związkowych.

Temat ten musi być dopilnowany tym bardziej, że istnieje poważna obawa, iż po wdrożeniu zmian w krakowskim oddziale spółki, będą one również realizowane w pozostałych lokalizacjach AMP.

Więcej str. 2

Duża rozbieżność stron co do wysokości Propozycje płacy minimalnej na 2026 r.

Na stole są dwie propozycje podniesienia minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2026 r. - złożona przez Rząd i Związki Zawodowe. Jak nie trudno się domyślić najkorzystniejszej dla pracowników przedstawia się stanowisko strony społecznej, które złożyły trzy centralne związkowe mające status reprezentatywnych organizacji związkowych - Solidarność, OPZZ i Forum Związków Zawodowych.

Strona rządowa zaproponowała wysokość płacy minimalnej w 2026 r. na poziomie 4.806 zł, a stawki godzinowej - 31,40 zł. Propozycja ta zakłada wzrost wynagrodzenia minimalnego o 3% w stosunku do obecnie obowiązującego (o 140 zł).

Więcej str. 2

Odwrocenie zmian w 4 BOP tematem głównym

Zespołu Centralnego

10 czerwca br. odbyło się posiedzenie Zespołu Centralnego, którego tematem przewodnim było odwrócenie kolejności zmian w czterobrygadowym systemie czasu pracy w ArcelorMittal Poland S.A. I choć ostateczna decyzja jeszcze nie została podjęta - wiele wskazuje na to, że od stycznia 2026 r. pracownicy 4 BOP będą musieli przyzwyczaić się do nowego rozkładu zmian.

Teraz ruch jest po stronie społecznej, która do 8 lipca br. zobowiązała się do przedstawienia wspólnego stanowiska co do odwrócenia kolejności zmian w 4 BOP.

Więcej str. 2

Zmiany w rejestracji i zasiłkach dla bezrobotnych

Z dniem 1 czerwca 2025 r. weszły w życie zmiany dotyczące rejestracji osób bezrobotnych oraz zasad przyznawania i wypłacania dla nich zasiłków. Przedmiotowe zmiany wprowadziła ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

Zgodnie z nowymi przepisami od 1 czerwca br. istnieje możliwość rejestracji jako osoba bezrobotna w urzędzie pracy zgodnym z miejscem zamieszkania, a nie koniecznie z miejscem zameldowania. Dodatkowym ułatwieniem jest możliwość dokonania rejestracji online przez portal praca.gov.pl, taki sposób ułatwi dodatkowo składanie wniosków i wymianę korespondencji z urzędem oraz korzystanie z ofert pracy, szkoleń czy też innych form aktywizacji.

Więcej str. 2

Śląsko-Dąbrowska Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych

Wnioski o zapomogi oraz pożyczki na cele mieszkaniowe rozpatrzyła Śląsko-Dąbrowska Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych podczas posiedzenia w dniu 11 czerwca br.

Podczas posiedzenia ŚDTKSS w sumie rozpatrzyła 40 pracowniczych wniosków i 24 wnioski dla byłych pracowników o zapomogi. W dwóch przypadkach wnioski zostały zwrócone wnioskodawcom celem uzupełnienia braków. Pozostałe wnioski zostały rozpatrzone pozytywnie.

ŚDTKSS rozpatrzyła również wnioski pracowników o udzielenie pożyczek na cele mieszkaniowe.

Więcej str. 2



**ZATRZYMAJ
ZIELONY ŁAD**

PODPISZ, ZANIM ZRUJNUJĄ Ci ŁYCIE

**Podpisz wniosek o referendum ogólnokrajowe
w sprawie Zielonego Ładu**



Listy dostępne są w sekretariacie Związku - DAMM 4 pok. 6

Obowiązek zapewnienia wody spoczywa na pracodawcy Zmiana dostaw i dystrybucji wody - nie tak to widzą przedstawiciele załogi

C. d. ze str. 1 Kwestia dostępności wody pitnej to bardzo ważne uprawnienie pracownicze. Obowiązek na dostarczenie wody w ilości zaspokajającej potrzeby pracowników spoczywa na pracodawcy, a napoje powinny spełniać normy jakościowe i być dostępne w trakcie całej zmiany roboczej w miejscach oddalonych nie więcej niż 75 m od stanowisk pracy. W zależności od warunków wykonywania pracy pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikom napojów zimnych lub gorących, a w przypadku pracowników pracujących w warunkach gorącego mikroklimatu czy też przy dużym wysiłku fizycznym czy innych warunkach uciążliwych - pracodawca ma obowiązek zapewnienia napojów wzbogaconych o sole mineralne i witaminy. Stanowiska pracy, na których pracownicy powinni otrzymywać napoje oraz szczegółowe zasady ich wydawania pracodawca powinien ustalić w porozumieniu z organizacjami związkowymi.

W krakowskim oddziale AMP woda dotychczas dostępna była w wydawalniach. Pracodawca postanowił dokonać zmian w tym zakresie i wprowadzić system punktów dostępu, z których pracownicy sami będą ją pobierali.

Nowy system wydawania wody został mocno skrytykowany przez przedstawicieli Solidarności, którzy uważają, że stanowi on wyraz braku szacunku dla pracowników. Istotnym są warunki przechowywania wody, a wg zaprezentowanej koncepcji - woda ma być przechowywana w różnych pomieszczeniach, również w kantorkach ze sprzętem sprzątającym, bez zapewnienia odpowiedniej temperatury pomieszczenia. Pracodawca proponuje dystrybucję wody w plastikowych butelkach, a nie została rozstrzygnięta kwestia ich zbierania, biorąc pod uwagę, że niebawem w Polsce ruszy system kaucyjny.

Pracodawca potwierdził, że wizja lokalna zorganizowana została, by stwierdzić na żywo, jak nowy projekt jest wprowadzany. Na obecny czas nie spełnił on oczekiwań żadnej ze stron, nie dostał pozytywnej opinii i by móc zafunkcjonować - musi zostać dokonanych wiele zmian i poniesionych sporo nakładów.

Jak podkreślił Przewodniczący Mirosław Nowak - *brońmy się przed takimi projektami. Na tę chwilę uważam, że jedynym akceptowalnym miejscem wydawania wody jest jak dotychczas stołówka. Solidarność wraz z KM NSZZ Solidarność 80 Małopolska i NSZZ Pracowników AMP wystosowała pismo do pracodawcy z wieloma istotnymi pytaniami i oczekuje na odpowiedź.*

Wszystko wskazuje, że zmiany zostaną dokonane Odwrócenie zmian w 4 BOP

tematem głównym Zespołu Centralnego

C. d. ze str. 1 Dąbrowska Solidarność przeprowadziła sondaż wśród pracowników 4 BOP, szczególną uwagę zwracając przede wszystkim na opinię co do odwrócenia czasu pracy w 4 BOP swoich Członków Związku. Z analizy uzyskanych odpowiedzi wynika, że zdecydowana większość (ok 70%) pytanym pracowników oczekuje odwrócenia kolejności zmian. Ale trzeba zaznaczyć, że są też osoby, które zdecydowanie ten pomysł krytykują, przede wszystkim ze względu na poukładane życie prywatne wg obecnie funkcjonującego systemu.

Podobne zdanie podczas Zespołu Centralnego zaprezentowali pozostali przedstawiciele Związków Zawodowych podając nawet 90% poparcie załogi do dokonania zmian.

Wszystko wskazuje zatem, że w 2026 r. pracownicy 4 BOP będą pracować w przedstawionym wcześniej systemie: 1111 - 3333 - - 2222 -.

By podjąć kolejne kroki - strona związkowa zobowiązana została do przedstawienia wspólnego stanowiska w przedmiotowej sprawie na kolejnym posiedzeniu Zespołu, które zaplanowane zostało na 8 lipca br. Przy ostatecznym rozstrzygnięciu na Tak pracodawca zakłada - po spełnieniu wszystkich wymaganych procedur (m.in. zmiana zapisów Regulaminu Pracy) - wprowadzenie zmiany z dniem 1 stycznia 2026 r.

Duża rozbieżność stron co do wysokości

Propozycje płacy minimalnej na 2026 r.

C. d. ze str. 1 Propozycja rządowa jest o wiele niższa od stawki, jaką oczekują reprezentatywne organizacje związkowe. Przedstawiciele pracowników w piśmie z 21 maja 2025 r. skierowanym do Ministra Finansów wnieśli bowiem, by w 2026 r. wysokość płacy minimalnej wynosiła nie mniej niż 5.015 zł brutto. Taka wartość oznacza wzrost w stosunku do obecnie obowiązującej stawki płacy minimalnej o 7,48% - o 349 zł. W przypadku wprowadzenia postulowanej przez stronę społeczną wielkości wynagrodzenia minimalnego pracownicy otrzymaliby w 2026 r. nie mniej niż 3.748,97 zł do ręki.

Strona społeczna uważa, że wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej powinien wynosić min. 9,05%, a wzrost wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej - min. 12%. Wskaźnik waloryzacji emerytur i rent powinien wynosić nie mniej niż średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług w 2025 r., zwiększony o co najmniej 50% realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia za pracę w roku 2025.

Przedstawiciele pracowników, pracodawców i rządu na wypracowanie wspólnego stanowiska mają 30 dni, a ustalona wysokość minimalnego wynagrodzenia zostanie ogłoszona w Monitorze Polskim jako obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów do 15 września br. Jeżeli

Rada Dialogu Społecznego nie uzgodni minimalnego wynagrodzenia - rząd ustali je w drodze rozporządzenia Rady Ministrów.

Zmiany w rejestracji i zasiłkach dla bezrobotnych

C. d. ze str. 1 Osoba zarejestrowana jako bezrobotna zobowiązana jest do kontaktu z urzędem co najmniej raz na 90 dni osobiście, telefonicznie lub online.

Od 1 czerwca przysługujące świadczenia dla bezrobotnych wypłacane są tylko na konto bankowe.

Wysokość zasiłku dla osób rejestrujących się po dniu 1 czerwca br. wynosi 1.721,90 zł przez pierwsze 90 dni oraz 1.352,20 zł przez kolejne 90 dni. Osoby z co najmniej 20-letnim stażem pracy otrzymują odpowiednio: 2.066,30 zł i 1.622,70 zł.

Okres pobierania zasiłku pozostał niezmienny i wynosi 180 dni (podstawowy) i 365 dni (wydłużony) dla bezrobotnych: z niepełnosprawnością; będących członkami rodzin wielodzietnych posiadających Kartę Dużej Rodziny; powyżej 50 r.ż. oraz dla posiadających min. 20-letni staż; którzy mają na utrzymaniu co najmniej 1 dziecko w wieku do 18 r.ż., a w przypadku dziecka z niepełnosprawnością - do 24 r.ż. jeśli kontynuuje naukę, a małżonek jest również bezrobotny i utracił prawo do zasiłku; samotnie wychowujących co najmniej 1 dziecko w wieku do 18 r.ż. a w przypadku dziecka niepełnosprawnego - do 24 r.ż. jeśli kontynuuje naukę.

Śląsko-Dąbrowska Terenowa Komisja Świadczeń Socjalnych

C. d. ze str. 1 Komisja udzieliła jedną pożyczkę z przeznaczeniem na zakup/budowę pierwszego lokalu mieszkalnego oraz 19 pożyczek z przeznaczeniem na remont/modernizację domu lub mieszkania.

Wpłaty pożyczek przelewem na wskazane przez wnioskodawcę konto dokonane będą w terminie do 30 dni licząc od daty zawarcia stosownej umowy.

Komisja ustaliła ostateczny termin na zawarcie umów do 31 lipca 2025 r. Niezawarcie umowy w powyższym terminie traktowane będzie jako rezygnacja z przyznanej pożyczki, a sam wniosek zostanie anulowany.

Posiedzenie Międzyzakładowej Komisji NSZZ „S”

Informujemy Członków Międzyzakładowej Komisji, iż posiedzenie MK MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland S.A. - Dąbrowa Górnicza odbędzie się w **środe, 25 czerwca br. o godz. 8.00 w budynku związkowym DAMM 4, s. 119 (I piętro).**



Pracodawca jednostronnie zakończył proces informacji Przekazanie zorganizowanej części działalności ArcelorMittal Poland S.A. do AM Business Center of Excellence Poland Sp. z o. o. Sp. k.

C. d. ze str. 1 Pismo informujące stronę społeczną o przeniesieniu zorganizowanej części przedsiębiorstwa na innego pracodawcę to realizacja zapowiedzianego projektu w zakresie przenoszenia części procesów z europejskich zakładów wchodzących w skład grupy ArcelorMittal do AM BCOE oraz do Indii.

PRZENIESIENIE PROCESÓW Z AMP DO AM BCOE

Jak przekazał pracodawca w informacji skierowanej do NSZZ „Solidarność” oraz innych organizacji związkowych funkcjonujących w AMP - AM BCOE przejmie od AMP następujące zadania realizowane dotychczas przez:

- **Biuro Zarządzania Zamówieniami Wyrobów Długich** - wprowadzanie zamówień i obsługa klienta jak również rozliczanie faktur logistycznych;
- **Biuro Zarządzania Zamówieniami Wyrobów Płaskich** - transport samochodowy, obsługa zamówień i obsługa klienta;
- **Biuro HR** - wsparcie i koordynacja procesów związanych z zarządzaniem talentami, GEDP, planowaniem sukcesji i ścieżkami karier, jak również planowaniem i organizacją projektów HR i szkoleń obowiązkowych;
- **Biuro Zakupów** - proces wsparcia i raportowania.

Przejęcie przez AM BCOE działalności dotychczas realizowanej w ramach AMP planowane jest na dzień 1 sierpnia 2025 r. i stanowi przejście części zakładu pracy (AMP) na innego pracodawcę (AM BCOE) w rozumieniu art 23¹ Kodeksu Pracy.

Z dniem przejścia dotychczasowi pracownicy AMP - w zakładanych ogólnych wielkościach wynoszących 41 osób staną się pracownikami AM BCOE, która wstąpi w prawa i obowiązki dotychczasowych stosunków pracy jako nowy pracodawca. Przejęcie dotyczy następującej ilości pracowników z poszczególnych komórek:

- **Biuro Zarządzania Zamówieniami Wyrobów Długich** - 14 osób;
- **Biuro Zarządzania Zamówieniami Wyrobów Płaskich** - 17 osób;
- **Biuro HR** - 2 osoby;
- **Biuro Zakupów** - 8 osób.

Za wszelkie zobowiązania ze stosunku pracy przejmowanych pracowników powstałe przed datą przejścia zarówno nowy jak i dotychczasowy pracodawca będą odpowiadać solidarnie. Zmiana pracodawcy nie spowoduje konieczności podjęcia działań dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, a w szczególności warunków pracy i przekwalifikowania.

Nowy pracodawca może zaproponować pracownikowi nowe warunki pracy i płacy, a w przypadku braku akceptacji, może dojść do wypowiedzenia zmieniającego. W stosunku do przejmowanych pracowni-

ków będą mieć zastosowanie odpowiednie postanowienia ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz Kodeksu Pracy. W terminie 2 miesięcy od przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Pamiętać należy, że przejście części zakładu pracy na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy.

PROCES INFORMACJI W RAMACH ERZ

Ze względu na fakt iż przeniesienie wyżej opisanych zadań stanowi część szerszego projektu, a decyzje w tym zakresie zapadają w wyższych strukturach firmy i dotyczą wszystkich firm z AM funkcjonujących w różnych europejskich krajach - przenoszenie poszczególnych obszarów działalności do AM BCOE oraz Indii było poddane procesowi informacji i konsultacji na szczeblu Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal.

Dotychczas w tym temacie odbyło się 5 spotkań ERZ - pierwsze z nich miało miejsce w lutym br. Wówczas strona pracodawcy przedstawiła związkowcom ogólny zarys projektu informując jednocześnie, że reorganizacja będzie prowadzona m.in. w obszarach gospodarki zakupami, IT, zasobów ludzkich, współpracy z podwykonawcami, weryfikacji miała zostać poddana kadra managerska oraz praca w

godzinach nadliczbowych, czy też możliwość wprowadzenia narzędzi opartych o sztuczną inteligencję. Zmiany i oszczędności miały nie obejmować zatrudnienia w obszarach produkcyjnych.

Główną przyczyną podejmowanych przez zarząd AM decyzji są wysokie koszty prowadzonej w UE działalności uniemożliwiającej wręcz dalszą konkurencyjność. To przede wszystkim wysokie ceny energii, opłaty podatkowe, ETS, duży import stali spoza UE (głównie z Ukrainy, Rosji i Chin) i duża nadprodukcja wyrobów stalowych na całym świecie przy jednocześnie znacznym spadku popytu na wyroby stalowe oraz znacznym spadku mocy produkcyjnych w europejskim hutnictwie, w tym również w Polsce.

Migracja zadań dotychczas realizowanych przez załogę AM z Europy zachodniej do AM BCOE, a nawet dalej - do Indii, gdzie koszty działalności są znacznie niższe ma za zadanie podnieść konkurencyjność AM na rynku europejskim.

Jednak ERZ opierając się na doświadczeniach zwróciła uwagę, że za celami określonymi przez zarządzanie racjonalnością poprzednich projektów relokacji i centralizacji w rzeczywistości kryły się trudności, a zakłady AM i pracownicy nadal cierpią z powodu tych wyborów.

ERZ zarzuciła pracodawcy brak spójności i przejrzystości, a także gotowości do przeprowadzenia szczerych konsultacji informacyjnych. Zwróciła również uwagę, że gdy główne żądania AM wobec władz publicznych zostały wysłuchane (Europejski Plan dla Metali i Stali), grupa kontynuuje dezindustrializację i dewitalizację Zakładów w Europie, co jest szkodą dla długoterminowej strategii firmy. Za niedopuszczalne uznaje przeniesienia stanowisk pracy z Europy poddając pod rozważenie inne rozwiązania jak np. centralizację niektórych funkcji, cyfryzację i automatyzację. Ponadto AM nie przeprowadziła analizy ryzyka wydzielenia tak dużej ilości procesów m.in. pod kątem bezpieczeństwa procesów w zakładach, relacji z klientami, dostaw części zamiennych, zgodności z przepisami i regulacjami, długoterminowego transferu know-how, dodatkowych interfejsów, i innych. *Więcej str. 4*



Mirosław Nowak - Przewodniczący NSZZ „Solidarność” w ArcelorMittal Poland S.A.:

- Po pierwsze decyzja pracodawcy jest przedwczesna, podjęta wbrew zasadom dialogu społecznego, ponieważ tak naprawdę nie został zakończony proces informacji i konsultacji w ramach Europejskiej Rady Zakładowej.

Podjęcie przez pracodawcę działań polegających na wydzieleniu poszczególnych obszarów spółki jest procesem destabilizującym życie pracowników i pokazującym niestabilność zatrudnienia w samym AMP niezależnie od miejsca zatrudnienia - zarówno pracownicy produkcyjni, jak i administracji nie mogą być pewni dalszego zatrudnienia w firmie.

To także źle świadczy i psuje opinię o AMP, o spółce która zdobyła różne certyfikaty i nagrody, która afiszuje się mianem dobrego i stabilnego pracodawcy, a następnie w imię lepszego zysku pozbawia się pracowników. Pracownicy nigdy nie lubili przenosin, wydzieleń, cenią firmę, która daje stabilność zatrudnienia, a nie firmę, która ciągle wydziela.

Wyrażamy sprzeciw przeciwko takim działaniom tym bardziej, że przejście z AMP do BCOE może być zaczątkiem wydzielenia tych obszarów działalności dalej - do Indii. Proces przekazywania zakresów prac czy to z produkcji czy szeroko pojętej administracji to niebezpieczny proces dla funkcjonowania firmy w dłuższej perspektywie ponieważ wiedza i kompetencje przenoszone są na zewnątrz firmy, a w dalszej perspektywie nawet na inny kontynent. To błąd, który powielamy już nie pierwszy raz.

Pracodawca jednostronnie zakończył proces informacji Przekazanie zorganizowanej części działalności ArcelorMittal Poland S.A. do AM Business Center of Excellence Poland Sp. z o. o. Sp. k.

C. d. ze str. 3 Zdaniem ERZ przedstawiona analiza kosztów i korzyści projektu jest niejasna.

12 czerwca jednak pracodawca jednostronnie zakończył proces informacji procesem na szczeblu Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal. Pomimo braku wiążącej decyzji strony społecznej pracodawca podjął dalsze działania, których efektem ma być przeniesienie sporej ilości procesów z firm będących w grupie ArcelorMittal w Europie do AM BCOE w Polsce, a także określonej ilości procesów z AM BCOE do Indii.

STANOWISKO EUROPEJSKIEJ RADY ZAKŁADOWEJ

W związku z jednostronnym zakończeniem przez pracodawcę rozmów, strona społeczna ERZ skierowała do Dyrekcji ArcelorMittal, IndustriAll oraz Parlamentu Europejskiego Stanowisko, w którym wyraża swoje oburzenie faktem takiego zakończenia procesu konsultacji.

Przedstawiciele Federacji Związkowych zasiadający w ERZ takie działanie pracodawcy odczytują jako pogwałcenie prawa europejskiego a w szczególności Dyrektywy Rady 2009/38/WE dotyczącej

Europejskich Rad Pracowniczych, która wymaga szczerego, dogłębnego i konstruktywnego dialogu między zarządem a przedstawicielami pracowników.

W wystosowanym Stanowisku członkowie ERZ AM domagają się:

- pełnego poszanowania praw pracowniczych i związkowych na szczeblu europejskim i krajowym;
- wypracowania minimalnych standardów dla wszystkich zakładów AM w temacie projektu delokacji miejsc pracy poza Europę, które w tym momencie nie są wystarczająco określone np. identyfikacja i pomiar ryzyka, bezpieczeństwo procesów w obiektach, utrzymanie dobrych relacji z klientami, zgodność z przepisami i regulacjami w danym kraju, zapewnienie długoterminowego transferu wiedzy, utrzymanie zatrudnienia i warunków pracy do-

tkniętych tym procesem pracowników i urzędów w zakładach AM w Europie;

- przejrzystości w trwających negocjacjach krajowych i rozmowach na szczeblu europejskim.

Członkowie ERZ AM stanowczo sprzeciwiają się łamaniu praw pracowniczych, likwidowaniu miejsc pracy w zakładach ArcelorMittal w Europie i poinformowali, że podejmą wszelkie możliwe kroki aby walczyć o miejsca pracy w zakładach AM w Europie.

Ponadto ERZ AM poczuła się zobowiązana do zawiadomienia o mającej miejsce sytuacji IndustriAll, europejskie instytucje społeczne, które nie mogą pozwolić na pogwałcenie praw pracowniczych i interesów przemysłowych w Europie, Parlament i Komisję Europejską, która niedawno rozpoczęła wdrażanie Planu Metali i Stali dla odnowy przemysłu na kontynencie, Rządów krajowych i władz regionalnych, które razem z Federacją Związkowymi wspierają ArcelorMittal w imię transformacji energetycznej, zatrudnienia i rozwoju lokalnego.



Pojawiła się strategia dla hutnictwa, ale wypracowano ją bez strony społecznej

Komitet Protestacyjny Hutników skrytykował poziom dialogu społecznego ws. branży

Przedstawiciele hutniczych central związkowych wyrazili swoje niezadowolone z prowadzonego, a właściwie braku dialogu społecznego dotyczącego przyszłości branży. Krytyczną ocenę stanu tego dialogu przekazali podczas zorganizowanego przed siedzibą Ministerstwa Przemysłu w Katowicach briefingu prasowego w dniu 16 czerwca br.

Przedstawiciele strony społecznej wydali Komunikat, w którym wyrazili oczekiwania, że premier Donald Tusk dotrzyma obietnicy, którą złożył na początku maja i pojawi się na zaplanowanym na dzień 25 czerwca br. posiedzeniu Trójstronnego Zespołu ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa, i że wraz z premierem w rozmowach będą uczestniczyli szefowie resortów wchodzących w skład Trójstronnego Zespołu ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa.

- O strategii dla hutnictwa, której tworzenie trwało 6 miesięcy, dowiedzieliśmy się pod koniec minionego tygodnia i dano nam zaledwie 6 dni roboczych, aby się z tą strategią zapoznać. To jest niedopuszczalne - mówił Andrzej Karol, przewodniczący Krajowej Sekcji Hutnictwa NSZZ „S”.

Przypominamy, że Solidarność wielokrotnie podejmowała na różnych gremiach działania, których celem było wsparcie branży hutniczej w Polsce - jako strategicznego przemysłu, a także obrona wielu tysięcy miejsc pracy w samym hutnictwie jak i firmach okołohutniczych. Niestety, przedstawiciele strony rządowej do problemów hutnictwa podchodzili lekceważąco nie przychodząc na spotkania, przychodząc na nie bez merytorycznego przygotowania i decyzyjności lub pomijając w istotnych pracach stronę społeczną. Sytuacja zmieniła się w okresie przedwyborczym, gdy udział w rozmowach wzięł Premier Donald Tusk, który zadeklarował osobisty nadzór nad tym zagadnieniem. Po wyborach natomiast ponownie nastała cisza, która została przełamana kolejnymi działaniami Związkowców podejmowanymi wraz z pracodawcami. Rząd przygotował strategię dla hutnictwa, ale pominął przy jej wypracowywaniu przedstawicieli pracowników.



Katowice, 16 czerwca 2025 roku

Komunikat Komitetu Protestacyjnego Hutników

Wydarzenia ostatniego tygodnia dotyczące zwołania Trójstronnego Zespołu ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa oraz sposobu przekazania stronie społecznej planu strategii dla branży spowodowały wyłącznie nasze oburzenie poziomem prowadzenia dialogu społecznego.

Oczekujemy, że na zwołanym 25 czerwca 2025 roku posiedzeniu zespołu pojawi się premier Donald Tusk zgodnie z zapowiedzią, którą złożył stronie społecznej 7 maja 2025 roku.. Oczekujemy również, że wraz z premierem, w rozmowach będą uczestniczyli szefowie resortów wchodzących w skład Trójstronnego Zespołu ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa.

Z zadowoleniem przyjmujemy pierwszy krok związany z realizacją naszych postulatów dotyczących wsparcia dla przemysłu energochłonnego, jednakże jest to tylko wstęp do koniecznych dla branży działań, na wzór tych, wprowadzanych w innych krajach europejskich, które podejmują konkretne kroki zmierzające do wsparcia swego rodzimego przemysłu energochłonnego. Niedawno niemiecka minister gospodarki wezwała Komisję Europejską do zatwierdzenia planu rządowej pomocy dla przemysłu energochłonnego w kraju. Rząd w Berlinie chce wpompować w gospodarkę, ze szczególnym uwzględnieniem sektora stalowego i chemicznego, bilion euro. Oczekujemy od polskiego rządu analogicznych działań na rzecz przemysłu energochłonnego w Polsce. Chcemy podkreślić, że jeśli tych działań nie będzie, hutnictwo i cały przemysł energochłonny zostaną zlikwidowane.

Po raz kolejny wzywamy polski rząd do pilnego zajęcia się problemami branż energochłonnych.

Andrzej Karol
Krajowa Sekcja Hutnictwa
NSZZ „Solidarność”

Mirosław Grzybek
FZZ Metalowców i Hutników

Mariusz Latka
WZZ Sierpień 80

Koło ratunkowe dla milionów pracowników z trudem łączących koniec z końcem Piotr Duda występuje w obronie dyrektywy o adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych w UE

Ta dyrektywa to nie tylko akt prawny. To koło ratunkowe dla milionów pracowników, którzy z trudem wiążą koniec z końcem. Ma ona kluczowe znaczenie dla wyrównania wynagrodzeń w całej UE, zmniejszenia nierówności płacowych i ubóstwa pracujących – przekazuje Piotr Duda, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, w swojej opinii dotyczącej Dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE.

Dyrektywa w sprawie adekwatnej płacy minimalnej jest ogromnym krokiem naprzód w realizacji ambicji społecznych założycieli Unii Europejskiej. To ważny akt prawny – przekazał Piotr Duda. Przedstawił także szereg argumentów na to, jak ważne jest, aby dyrektywa została utrzymana w mocy przez Trybunał Sprawiedliwości UE w Luksemburgu.

Przypomnijmy, w styczniu 2025 r. dyrektywa została zakwestionowana przez rzecznika generalnego Trybunału Sprawiedliwości UE, co może doprowadzić do jej odrzucenia. Spotkało się to z silną negatywną reakcją europejskich związków zawodowych, a przede wszystkim Solidarności.

Ta dyrektywa to nie tylko akt prawny. To koło ratunkowe dla milionów pracowników, którzy z trudem wiążą koniec z końcem. Ma ona kluczowe znaczenie dla wyrównania wynagrodzeń w całej UE, zmniejszenia nierówności płacowych i ubóstwa pracujących. W wyniku pełnego wdrożenia dyrektywy przez poszczegól-

ne państwa członkowskie ponad 20 milionów najniższej opłacanych pracowników w UE może liczyć na podwyżkę. Ponadto zdecydowana większość pracowników w 19 państwach członkowskich skorzysta na wprowadzeniu mechanizmów wzmacniających negocjacje zbiorowe w celu wynegocjowania lepszych płac i warunków wynagradzania – przekonuje przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Stabilny system wynagradzania w państwach UE jest kluczowy, jeżeli patrzeć także na obecne perturbacje na rynkach światowych wynikające ze zmiany paradygmatu w zakresie cel i funkcjonowania globalnych rynków, co może mieć dewastacyjny wpływ także na polskich pracowników – dodaje.

Piotr Duda podkreśla, że z polskiej perspektywy kluczowy jest art. 4 Dyrektywy, wzywający do wzmocnienia roków zbiorowych. *Polska jest państwem o najniższej w całej UE liczbie pracowników obje-*

tych układami zbiorowymi pracy. Czemu to jest sytuacja głęboko niepokojąca? Po pierwsze systemy wynagradzania w polskich przedsiębiorstwach i usługach oraz przede wszystkim w sferze budżetowej są nadmiernie spłaszczone. Utrudnia to motywowanie pracowników do efektywnej pracy. Ale nie tylko ta kwestia jest ważna. Tak niski poziom pracowników objętych układami zbiorowymi i całkowity zanik negocjacji ponadzakładowych podważa legitymizację zarówno związków zawodowych jak i organizacji pracodawców do bycia współzrządzającymi – obok władzy publicznej – regulacjami na rynku pracy. Impuls do rozwoju układów zbiorowych może przyczynić się, że nasza gospodarka wymknie się z pułapki państwa o średnim dochodzie – pisze Piotr Duda.

Dlatego, jak przekonuje, niedawna opinia wydana przez rzecznika generalnego TSUE Nicolasa Emiliou w sprawie Dania przeciwko Parlamentowi Europejskiemu i Radzie jest tak niepokojąca. Zdaniem przewodniczącego, jeśli zostanie zastosowana, zniweczy aspiracje wielu osób do lepszego życia i naprawdę podważa poparcie ludzi pracy dla projektu europejskiego. Więcej: solidarnosc.org.pl

Przepisy Zielonego Ładu niezgodne

z polską Konstytucją

Trybunał Konstytucyjny rozpatrzył wniosek posłów PiS w sprawie zgodności z Konstytucją RP unijnych przepisów regulujących politykę energetyczną. Chodzi o przepisy dotyczące tzw. Zielonego Ładu. Sędziowie wskazali, że doszło do naruszenia ustawy zasadniczej. Jednocześnie jednak TK zaznaczył, że jego orzeczenie nie odnosi się do obowiązującej w Polsce ustawy o handlu uprawnieniami do emisji.

Trybunał Konstytucyjny rozpatrzył wniosek posłów PiS w sprawie zgodności z Konstytucją RP unijnych przepisów regulujących politykę energetyczną. Chodzi o przepisy dotyczące tzw. Zielonego Ładu. Sędziowie wskazali, że doszło do naruszenia ustawy zasadniczej. Jednocześnie jednak TK zaznaczył, że jego orzeczenie nie odnosi się do obowiązującej w Polsce ustawy o handlu uprawnieniami do emisji.

W komunikacie prasowym opublikowanym po wydaniu orzeczenia 10 czerwca Trybunał Konstytucyjny podkreślił, że to Konstytucja jest najwyższym prawem Rzeczypospolitej Polskiej i zaznaczył, że Unia Europejska może działać tylko w ramach kompetencji przekazanych jej przez państwa członkowskie. – *Kompetencje nieprzyznane Unii Europejskiej należą do samych państw członkowskich, a Unia może działać tylko w oparciu o zasadę pomocniczości, podlegającą każdorazowej kontroli parlamentów narodowych* – czytamy w komunikacie TK.

Więcej: solidarnosc.katowice.pl

Dominik Kolorz - Przewodniczący Śląsko-Dąbrowskiej „S” Czy wyrok TK będzie opublikowany?

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego dotyczący Zielonego Ładu potwierdza to, o czym mówiliśmy od długiego czasu. O tym, że Zielony Ład łamie Konstytucję RP wielokrotnie mówił prof. Ryszard Piotrowski, konstytucjonalista z UW.

W przygotowanym w ub. r. z inicjatywy NSZZ „S” raporcie na temat skutków Zielonego Ładu opublikowany został obszerny artykuł autorstwa profesora Piotrowskiego. W artykule tym konstytucjonalista wskazał dokładnie, gdzie i w jakich obszarach narzucana nam unijna polityka klimatyczna jest sprzeczna z ustawą zasadniczą. Podkreślał, że Zielony Ład narusza aż 10 artykułów Konstytucji RP. Wobec tych faktów treść wyroku TK nie jest dla mnie zaskoczeniem. To potwierdzenie stanu rzeczy. Natomiast zupełnie nie podzielam opinii, iż ta decyzja Trybunału spowoduje, że nie będziemy musieli się już przejmować Zielonym Ładem, że Polska nie będzie musiała już dostosowywać się do rygorów unijnej polityki klimatycznej. Niestety, podczas rządów obecnej koalicji Polska stała się państwem chaosu prawnego. Kilkanaście miesięcy temu Sejm podjął uchwałę, że nie będzie publikował orzeczeń TK. I tego dotyczącego Zielonego Ładu też nie opublikuje. A to oznacza, że ten wyrok Trybunału nie będzie miał w praktyce żadnego znaczenia, poza walorem publicystycznym. Po prostu nie wejdzie w życie. Mówię o tym z wielkim rozgoryczeniem, bo to orzeczenie TK jest dobre i dla polskiej gospodarki, i dla obywateli naszej Ojczyzny. Gdyby premier Donald Tusk w ramach odtrąbionego właśnie nowego otwarcia doprowadził do opublikowania wyroku Trybunału w sprawie Zielonego Ładu, to musiałbym przyznać, że faktycznie, jest nowe otwarcie, bo wreszcie ta ekipa rządząca robi coś dla dobra wspólnego. Ale nie wierzę, żeby coś takiego mogło się wydarzyć.

Źródło: solidarnosc.katowice.pl

Nie wiesz? Pytaj! Interwencje

Przewodniczący MOZ NSZZ “S” ArcelorMittal Poland
Zastępca Przewodniczącego - Skarbnik
Zastępca Przewodniczącego - Sekretarz
Sprawy finansowe
Porady prawne

- Mirosław Nowak tel. 776 61 05
- Mariusz Pietruszka tel. 776 92 37
- Jakub Stomczyński tel. 776 75 97
- Małgorzata Nęcza tel. 776 88 44
- Łukasz Bieńkowski, Jerzy Rożek

Dyżury prawne dla Członków Związku prowadzone są w budynku związkowym DAMM 4 pok. 8 w piątki w godz. 12:00 - 15:00, po uprzednim uzgodnieniu terminu wizyty w sekretariacie związku tel. 61 05

Kasa Związku czynna jest od poniedziałku do piątku w godz. 11:00 - 15:00

Komisja Emerytów i Rencistów dyżuruje we wtorki i czwartki w godz. 10.00:13.00

Internetowa strona: www.hksolidarnosc.pl

Poczta e-mail sekretariat: sekretariat@hksolidarnosc.pl

Redakcja: redakcja@hksolidarnosc.pl

Sport i rekreacja	
CityFit	Well Fitness
Karty sportowe FitProfile	Happy Jumper M3 Zabrze
JUMPCity Katowice	JUMPWORLD Katowice
FLYPARK Radlin	Park Wodny i Hala Sportowa Tarnowskie Góry
ESGokart	Termy Chochołowskie
NEPTUN – szkoła pływania	Xbreme Fitness

Zdrowie i uroda	
Sklepie Laboratoria Analityczne / Bańki to	Medicover Katowice
Musclester Barber Shop	Blink Tattoo
Opiek maXima	Opiek Krawczyk
Galeria Optyczna Świątocy	Pracownia Optyczna
AM Estetic	Ale Piękniej! Zabrze
Rehabilitacja, masaże relaksacyjne i dietetyka w Mikolowie	

Wczasy i wypoczynek	
Wczasy, obozy, kolonie - Słomnik Resort Szałki	Lubatur - Ośrodki Wypoczynkowe Diana
Rego-Bis Touroperator	Holiday ParkResort
NEPTUN - kolonie i obozy dla dzieci	Osada STARA BĄSIN
Hotel WROTA KASZUB	Biuro Podróży Altamira
ZwiadowcaP - kolonie	DOMS - SAWOYI RESET w Spale

Turystyka	
-----------	--

SOLIDARNOŚĆ

Dla Członków Związku przygotowała szereg benefitów - licznych upustów obejmujących m.in.:

- wstęp do parków rozrywki,
- bilety/kupony do kina, teatru,
- bilety/kupony na koncerty,
- bilety/kupony na basen
 - karty sportowe,
- wejścia do jumptparków, flyparków,
- wstęp na Termy Chochołowskie,
 - gokarty,
 - na badania,
 - do optyków,
 - salon urody,
- wczasy, obozy i hotele,
- kolej wąskotorowa,
- Pętla Szczyrkowska,
- restauracje

Szczegółowe informacje dostępne są na stronie Zarządu Regionu: www.solidarnosckatowice.pl w zakładce BENEFITY, a także w sekretariacie Związku - budynek DAMM 4, pok. 6, tel. 61-05

SOLIDARNOŚĆ

LIDER WŚRÓD ZWIĄZKÓW

NSZZ Solidarność to największy Związek Zawodowy w AMP, a liczebność Związku to jego siła, która przekłada się na konkretne efekty.

Solidarność to same korzyści, to pewność i stabilność!

To doświadczeni ludzie wraz ze wsparciem profesjonalnego biura prawnego.

To pomoc w przypadku problemów zawodowych, BHP, a także wsparcie w trudnych sytuacjach życiowych.

Dlatego dołącz do nas, bo RAZEM możemy więcej!

Buduj z nami tę SIŁĘ i bądź jej częścią!

MOZ NSZZ „Solidarność” AMP S.A. Dąbrowa Górnicza posiada w sprzedaży dla Członków Związku kupony do kina. HELIOS

Kupony, których cena wynosi 12 zł można wykorzystać na dowolnie wybrany seans zarówno w technologii 2D, jak i 3D w kinach zlokalizowanych: w Dąbrowie Górniczej - CH Pogoria oraz w Sosnowcu.

Po wybraniu filmu należy zgłosić się wraz z kuponem do kasy kina i wymienić go na bilet.

Kupony są do nabycia przez Członków Solidarności w sekretariacie Związku - budynek DAMM 4, pok. 6. Zainteresowane osoby są zobowiązane do osobistego odbioru biletów.

Ilość kuponów na 1 osobę w danym miesiącu jest ograniczona do 2 sztuk. Kupony są dostępne przez cały miesiąc.

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa ArcelorMittal Poland S.A.

- Dąbrowa Górnicza

serdecznie zaprasza Członków Związku do skorzystania z oferty

Strzelnicy w Sosnowcu

CENNIK PAKIETÓW:

Voucher ważny jest 3 miesiące od dnia zakupu!

STANDARD - 85,00 zł (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 20-strzałów (9x19), 2-strzały (12/76), tarcze.

EXPERT - 127,00 zł (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 32-strzały (9x19), 2-strzały (12/76), tarcze.

ELITE - 170,00 zł (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 52-strzały (9x19), 2-strzały (12/76), tarcze.

MASTER - 212,00 zł (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 52-strzały (9x19), 10-strzałów (45), 4-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.

SHOOTER - 255,00 zł (dla 1 lub 2 osób)
10-strzałów (22k), 52-strzały (9x19), 12-strzałów(357/45/9), 10-strzałów (45) 4-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.

OPERATOR - 340,00 zł (dla 1 lub 2 osób)
20-strzałów (22k), 80-strzałów (9x19), 12-strzałów(357/45/9), 10-strzałów (45) 4-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.

TACTICAL - 425,00 zł (dla 1 lub 2 osób)
20-strzałów (22k), 100-strzałów (9x19), 12-strzałów(357/45/9), 16-strzałów (45) 6-strzały (12/76), broń do wyboru, tarcze.

STRZELNICA W SOSNOWCU

41-219 Sosnowiec
ul. Braci Mieroszewskich 126b

Dystrybucja voucherów odbywa się „na zamówienie”
- zainteresowani Członkowie Związku muszą zgłosić chęć nabycia oraz wpłacić gotówką równowartość zamówionego voucheru
w sekretariacie Związku budynek DAMM 4, pok. nr 7, tel. 61-05.





WOLNY
Związkowicze str. 6

„Solidarność” dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland S.A. posiada w sprzedaży bilety do dąbrowskiego

aquaparku NEMO

Koszt jednorazowego biletu - 10 zł. Ilość sztuk przysługująca jednej osobie jest ograniczona i wynosi 4 szt./miesiąc. Bilety są w ciągłej dystrybucji.

Szczegółowe informacje w zakresie benefitów dostępne są w sekretariacie Związku - budynek DAMM 4, pok nr 7, tel. 61-05.

Wydaje MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA - Dąbrowa Górnicza
Redakcja: Agnieszka Segda tel. 032 776 88 30,
Adres redakcji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.
Druk: UnidruX Sp. z o. o. Poligrafia 32 792-77-09 Nakład 1.000 egz.