



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**

Dofinansowane przez Unię Europejską, zrealizowane z programu Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska 2021-2027 współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
Projekt pn. „Prawa pracowników. Efektywne rzecznictwo związków zawodowych- OZZZPRC”, FEDS.07.04-IP.02-0007/24

Zmiany

M A G A Z Y N



OGÓLNOKRAJOWE ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO

**FALA
PROTESTÓW
NA POLSKICH
ULICACH**

STR. 4-5

**35-LECIE
OZZZPRC**



**LUDZIE
OD ZADAŃ
SPECJALNYCH.
JUBILEUSZ
OZZZPRC**

STR. 22-23



nr 7
Grudzień
2025

W tym numerze

STR. 3

FLESZ BRANŻOWY

STR. 4-5

EZ POLSKI

Fala protestów

STR. 6-7

RDS

Apel o pilny dialog

STR. 8-9

WYWIAD

O jubileuszu, napięciach i nowym otwarciu

STR. 10-11

HUTNICTWO

Ze skraju bankructwa do odbudowy

STR. 12-13

PRAWO

ZFŚS w pigułce

STR. 14-15

PRAWO

Układy zbiorowe po zmianach

STR. 16-17

WYWIAD

Nie dajcie się podzielić

STR. 18-19

SZÓSTA ZMIANA

Maluchem dla maluchów

STR. 20-21

SZÓSTA ZMIANA

O pasji do wędkarstwa muchowego

STR. 22-23

W OBIEKTYWIE

Relacja ze Zjazdu Delegatów**Zmiany**
MAGAZYNWYDAWCA
OZZZPRC

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

Od redakcji,

Niech nie zwiedzie Was okładka — to nie jest numer rocznicowy w klasycznym sensie; nie znajdziecie tu kroniki sukcesów oprawionej w jubileuszową wstążkę. Trzymacie w rękach wydanie, które powstało na styku dwóch światów: pamięci o 35 latach wspólnej drogi OZZZPRC i trudnej, zmieniającej się na naszych oczach teraźniejszości. Świątujemy, owszem, ale bez zamykania oczu. Zbyt boleśnie przekonał się w mijających miesiącach, że wypracowywane latami prawa pracownicze można stracić jedną nieudolną decyzją zarządu spółki.

Transformacja energetyczna miała być procesem rozłożonym w czasie. Coraz częściej wygląda jednak jak test wytrzymałości przeprowadzany na żywym organizmie. Pytanie nie brzmi już „czy”, lecz „jakim kosztem” — i kto ten koszt faktycznie ponosi. Hutnictwo, wypychane z rynku przez tanią stal spoza Unii Europejskiej, górnictwo, chemia, energetyka czy sektor koksowniczy, zawieszony między decyzjami a ich konsekwencjami, to nie „wyzwania systemowe”. To konkretne zakłady, konkretne załogi i konkretne, trudne historie. Chcemy o nich rozmawiać, ale coraz częściej okazuje się, że po drugiej stronie nie ma nikogo, kto chciałby słuchać. Od miesięcy domagamy się uczciwego dialogu, a nie tylko symulacji rozmowy, w której pionki zawsze stoją po tej samej stronie szachownicy.

W tym wydaniu „Zmian” piszemy także o sukcesach — jak powrót Huty Częstochowa do gry. Konsekwentnie przypominamy przy tym rzecz najprostszą: przemysł nie działa sam z siebie. Tworzą go ludzie, którzy każdego dnia — niezależnie od kalendarza, w piątek, świątek i niedzielę — przychodzą do pracy, biorą na siebie odpowiedzialność i ponoszą ryzyko. Przyszłość polskiego przemysłu nie pisze się w gabinetach prezesów. Piszą ją ci, którzy są na zmianie.

**Z pozdrowieniami,
Zespół redakcyjny „Zmian”**



KONTAKT:
UL. REDARÓW 28,
52-340 WROCŁAW
BIURO.GLOWNE@OZZZPRC.PL

SKŁAD/DRUK
PK
REDAKCJA
JUSTYNA KOŚCIELNA

WWW.FACEBOOK.COM/OZZZPRC/
WWW.OZZZPRC.PL
REDAKCJA@OZZZPRC.PL

Macierze Kompetencji: dbanie o wizerunek czy realna reforma nadzoru w spółkach skarbu państwa?



MINISTERSTWO AKTYWÓW PAŃSTWOWYCH OGŁOSIŁO W PAŹDZIERNIKU, ŻE WPROWADZA TZW. MACIERZE KOMPETENCJI — NARZĘDZIE MAJĄCE STANDARDYZOWAĆ ZASADY DOBORU CZŁONKÓW RAD NADZORCZYCH SPÓŁEK Z UDZIAŁEM SKARBU PAŃSTWA. WEDŁUG KOMUNIKATU, POMYSŁ MA ZAPEWNIĆ „LEPSZE DOPASOWANIE KOMPETENCJI DO POTRZEB” I WZMOCNIĆ ŁAD KORPORACYJNY.

Od 1 października br. obowiązuje nowe zarządzenie w MAP, wprowadzające „Formularz Samooceny” — mechanizm, w którym kandydaci na członków rad nadzorczych mają się oceniać względem 15 kluczowych kompetencji.

W praktyce system ma działać jak filtr: ocenić nie tylko kandydatów, ale i całe rady nadzorcze oraz ich skład kompetencyjny. Pilotażowy proces wdrożenia ma objąć 24 największe spółki Skarbu Państwa. Jak pisze portal bussinesinsider, podobne rozwiązania od lat stosowane są z powodzeniem w prywatnych przedsiębiorstwach. „W ten sposób szukają kandydatów do rad nadzorczych o dopasowanych kompetencjach. Narzędzie podobne do macierzy kompetencji służy także urzędnikom Komisji Nadzoru Finansowego (KNF) do oceny kandydatów na prezesów czy członków zarządu od ryzyka. KNF zatwierdza takie osoby m.in. w bankach, firmach ubezpieczeniowych czy towarzystwach funduszy inwestycyjnych. Nadzór

swoje wytyczne pokazał rynkowi, aby ten wiedział, jakie kryteria musi spełniać kandydat do zarządu, aby dostać zielone światło od Komisji” — czytamy w artykule.

Nie ma wątpliwości — upolitycznione spółki Skarbu Państwa wypaczają mechanizmy konkurencji i uzależniając decyzje biznesowe od bieżących interesów politycznych. Pojawiają się jednak głosy, że macierz kompetencji nie uzdrowi systemu.

Samoocena kandydatów może stać się jedynie „papierowym rytuałem” — kolejnym dokumentem, który trzeba wypełnić, ale który nie będzie decydować o rzeczywistym wyborze czy kontroli. Eksperti podkreślają też, że nawet najlepiej skonstruowane macierze nie zastąpią kultury odpowiedzialności i transparentności.

Choć w komunikacie ministerstwa można przeczytać o „różnicowanych zespołach: prawnika, branżysty, eksperta finansowego”, nadal nie wiadomo, jak będzie wyglądała kontrola nad tym, by realnie rekrutować niezależnych ekspertów. Możliwość „filtrowania” kandydatów (jak zaznaczono w komunikacie) daje moc decyzyjną, która — w cieniu braku jawności — może być wykorzystywana arbitralnie.

Nie wiadomo jeszcze, kiedy będzie można dokonać pierwszych ocen. Z opisu ministerstwa wynika, że dopiero trwają prace nad wdrożeniem macierzy kompetencji dla pilotażowej grupy 24 największych spółek Skarbu Państwa. ■

LICZBY Zmian

4 666 zł brutto

— TO PŁACA MINIMALNA, KTÓRA OBOWIĄZYWAŁA PRZEZ CAŁY ROK (WZROST O OK. 8,5% WZGLĘDEM KOŃCA 2024 R.). KWOTA NETTO: OK. 3 511 ZŁ.

7138,25 zł brutto

— TO MEDIANA WYNAGRODZEŃ W POLSCE

2,7%

— TO POZIOM INFLACJI (ODCZYT Z LISTOPADA 2025 R.)

5,7 %

— STOPA BEZROBOCIA W LISTOPADZIE. NAJWIĘCEJ OSÓB BEZ PRACY JEST W WOJ. PODKARPACKIM, WARMIŃSKO-MAZURSKIM I ŚWIĘTOKRZYSKIM, NAJMNIEJSZE — W WIELKOPOLSCIE

6%

— UZWIĄZKOWIENIE W POLSCE. SZĘŚCIU NA STU POLAKÓW DEKLARUJE PRZYNALEŻNOŚĆ DO ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH (WG CBOS 2025)

Fala protestów. „Nie chcemy konfliktu, chcemy rozmowy i szacunku”

Jesień upłynęła pod znakiem narastających protestów pracowników przemysłu i energetyki, którzy coraz wyraźniej sprzeciwiają się decyzjom – ich zdaniem – zagrażającym stabilności zatrudnienia, przyszłości zakładów oraz całych lokalnych społeczności.

Manifestacje w Dąbrowie Górniczej, Warszawie i Katowicach pokazały skalę niezadowolenia oraz wspólne źródła obaw: rosnące koszty produkcji, nieuczciwą konkurencję spoza Unii Europejskiej i brak realnego dialogu społecznego.

10 października ulicami Dąbrowy Górniczej przeszli pracownicy JSW KOKS S.A., wspierani przez rodziny, mieszkańców i przedstawicieli władz samorządowych. Uczestnicy manifestacji domagali się natychmiastowych działań, które pozwolą uratować miejsca pracy i przyszłość zakładów należących do spółki.

– Nasza obecność i jedność są sygnałem, że nie pozwolimy na likwidację dorobku wielu pokoleń. Chodzi o tysiące miejsc pracy i przyszłość całych lokalnych społeczności – podkreślał Dariusz Salamon z OZZZPRC.

Organizatorzy protestu wskazywali, że źródeł obecnego kryzysu należy szukać w nieuczciwej konkurencji oraz rosnących kosztach produkcji. Zwracali uwagę na bezcłowy import stali z Azji, Ukrainy i Rosji, napływ taniego koksu z Indonezji oraz dramatycznie wysokie



ceny energii elektrycznej, które coraz bardziej ograniczają możliwości produkcyjne hut i koksowni. Wsparcie dla protestujących wyrazili prezydent Dąbrowy Górniczej oraz prezes JSW KOKS S.A., który przyznał, że manifestacja jest zasadna wobec realnych zagrożeń stojących przed branżą.

Cztery dni później, 14 października, przed siedzibą Ministerstwa Aktywów Państwowych w Warszawie odbyła się manifestacja pracowników Grupy Kapitałowej Enea. Przedstawiciele trzech central związkowych przekazali ówczesnemu ministrowi Robertowi Kropiwnickiemu petycję, w której domagali się cofnięcia decyzji zagrażających – ich zdaniem – stabilności zatrudnienia i dialogowi społecznemu w spółkach grupy. Wśród postulatów znalazły się żądania wycofania wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w Enea S.A., odstąpienia od decyzji o niestosowaniu Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy w spółkach zależnych oraz sprzeciw wobec zmian organizacyjnych, takich jak wydzielenie Departamentu Sprzedaży czy likwidacja Biura Bezpieczeństwa Teleinformatycznego. Związkowcy domagali się również przywrócenia realnego dialogu społecznego, gwarancji poszanowania praw pracowniczych



oraz objęcia Lubelskiego Węgla „Bogdanka” S.A. przepisami ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego.

– Nie chcemy konfliktu – chcemy rozmowy i poszanowania umów, które przez lata budowały zaufanie między stroną społeczną a pracodawcą – podkreślała Anna Wesołowska z OZZZPRC, współorganizatorka wydarzenia.

Kulminacją jesiennych protestów była ogólnopolska manifestacja w Katowicach 4 listopada. Ulice stolicy Śląska wypełniły się tysiącami pracowników z całego kraju, re-

„Nasza obecność i jedność są sygnałem, że nie pozwolimy na likwidację dorobku wielu pokoleń. Chodzi o tysiące miejsc pracy i przyszłość całych lokalnych społeczności

– podkreślał Dariusz Salamon z OZZZPRC.

Organizatorzy szacują,
że w demonstracji
wzięło udział około

10 tys. osób



prezentujących m.in. branże górniczą, hutniczą, stalową, koksowniczą i samochodową. – Uczestniczyłam w wielu manifestacjach. Ta była jedną z najliczniejszych – relacjonowała wówczas Małgorzata Pandel z OZZZ-PRC. Organizatorzy szacują, że w demonstracji wzięło udział około 10 tys. osób. Protestujący domagali się zaangażowania rządu w rewizję unijnej polityki klimatycznej oraz zmian w systemie opłat za emisję CO₂. Zwracali również uwagę na nierówną konkurencję ze strony producentów spoza Unii Europejskiej, którzy nie ponoszą kosztów opłat emisyjnych. Zdaniem organizatorów demonstracja w Katowicach była sygnałem ostrzegawczym dla władz krajowych i unijnych, że polski przemysł potrzebuje realnego wsparcia, a nie kolejnych obciążeń. Związkowcy zapowiedzieli, że jeśli postulaty nie zostaną wysłuchane, kolejne protesty są tylko kwestią czasu. ■

Podsumowanie roku 2025

Mariusz Zarzycki
PRZEWODNICZĄCY
SEKCJI KOKSOWNICZO-
CHEMICZNEJ

ZAKŁADY AZOTOWE TARNÓW



Rok 2025
nie przyniósł
oczekiwanej

stabilizacji w Grupie Azoty S.A. Sytuacja ekonomiczna spółki nadal jest bardzo trudna, a skala wyzwań – zarówno rynkowych, jak i wewnętrznych – wciąż rośnie. Trzeci rok z rzędu pracownicy z Tarnowa funkcjonują bez jakichkolwiek podwyżek wynagrodzeń, przy stale pogarszających się warunkach pracy i braku realnych perspektyw poprawy. W dalszym ciągu zawieszone pozostają kluczowe zapisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, co dodatkowo zubaża załogę i pogłębia niezadowolenie pracowników. Głównym powodem drastycznej sytuacji ekonomicznej są błędy popełnione przed kilku laty – przede wszystkim przeinwestowanie w Polimery Polickie, co skutkuje obecnie potężnym zadłużeniem na poziomie powyżej 10 miliardów złotych. Liczymy, że nadchodzące miesiące przyniosą decyzje o fundamentalnym znaczeniu dla dalszego działania i stabilizacji całej Grupy Azoty. ZZPRC podkreśla, że nie ma już miejsca na dalsze oszczędzanie kosztem pracowników, a nadrzędnym priorytetem musi być zachowanie miejsc pracy i kompetencji.

JSW KOKS

Miniony rok był dla JSW KOKS S.A. czasem intensywnej pracy i licznych wyzwań. Mimo trudnego otoczenia rynkowego, zakład kontynuował produkcję i utrzymywał swoje strategiczne znaczenie jako dostawca koksu dla przemysłu stalowego. Jednym z pozytywnych akcentów roku było wypchnięcie 90-milionowej tony koksu. 2025 rok przyniósł branży koksowniczej duże wyzwania. Rynek zmagał się ze spadkami cen, niższym popytem spowodowanym słabszą produkcją stali oraz ogólną niepewnością gospodarczą. Wiele czynników międzynarodowych dodatkowo wpływało na niestabilność cen i konkurencję. Mimo tych trudności JSW KOKS S.A. utrzymywał ciągłość produkcji, dostosowując się do zmieniających warunków rynkowych. W mijającym roku wynagrodzenia pracowników zostały



utrzymane na poziomie roku poprzedniego, co przy trudnej sytuacji rynkowej i finansowej było jednym z ważniejszych elementów dialogu pomiędzy stroną pracodawcy a związkami zawodowymi. Jako związki zawodowe w JSW Koks S.A. zrobimy wszystko, aby nadchodzący rok nie był gorszy pod względem wynagrodzeń, a interesy pracowników pozostały priorytetem w rozmowach z zarządem. Deklarujemy dalsze działania

na rzecz stabilności zatrudnienia i ochrony poziomu płac, niezależnie od trudnych wyzwań stojących przed firmą

KOKSOWNIA ZDZIESZOWICE

Sytuację w ArcelorMittal Poland S.A. określamy jako w miarę stabilną. Koksownictwo to branża, którą procesy dekarbonizacyjne dotkną najmocniej. Węgiel to nasz jedyny, niezamienny surowiec. W Zdzeszowickiej koksowni w II połowie roku nieznacznie ograniczyliśmy produkcję z powodu czasowego wyłączenia z eksploatacji pieca nr 3 w Dąbrowie Górniczej. Jednak pojawiła się bardzo realna szansa, że piec nr 3 zacznie produkować stal w roku 2026, więc i my powinniśmy produkować więcej. Ustawicznie poddajemy się procesowi transformacji. Te procesy, które można zautomatyzować – automatyzujemy. Wskutek tego w naszym zakładzie mamy bardzo wysoki wskaźnik produktywności. Na początku roku będziemy negocjować harmonogram ruchów płacowych na 2026 rok. Obecnie pracodawca „analizuje” swoje możliwości w zakresie podwyżek płac. Spodziewamy się trudnych rozmów na ten temat.

KOKSOWNIA VICTORIA

Pracownicy Wałbrzyskich Zakładów Koksowniczych „Victoria” za rok 2025 zarobią sporo mniej niż w roku poprzednim, ponieważ sytuacja finansowa spółki już drugi rok z rzędu jest kiepska. Bardzo trudno prowadzi się dialog, bo druga strona nie chce akceptować przywilejów i regulacji zawartych w źródłach prawa obowiązujących w spółce. Obecnie jesteśmy w sporze zbiorowym dotyczącym wynagrodzeń; zarządowi najlepiej wychodzi strategia obniżania kosztów stałych poprzez redukcję zatrudnienia – oczywiście na stanowiskach robotniczych. ■

10 lat Rady Dialogu Społecznego.

Nasz ekspert ostrzega przed „rewolucją” w transformacji energetycznej i apeluje o pilny dialog

Jubileuszowe posiedzenie Rady Dialogu Społecznego poświęcono przyszłości polskiej energetyki – od bezpieczeństwa dostaw po ewolucję w kierunku OZE i wyzwań dla przemysłu. W październiku minęło 10 lat od powstania RDS.

W czasie debaty eksperci RDS szeroko omawiali potencjalne konsekwencje wprowadzenia systemu ETS 2. Podkreślano, że nowy mechanizm odbije się na każdym obywatelu — poprzez wzrost cen energii elektrycznej i paliw. Pracodawcy zwracali uwagę, że kluczowe jest zapewnienie konkurencyjnych kosztów energii dla przemysłu, wysokie ceny prądu mogą bowiem stać się jednym z głównych czynników osłabiających pozycję polskiej gospodarki. W imieniu Forum Związków Zawodowych głos zabral Tadeusz Wierchowski, przewodniczący Sekcji Elektrowni na Węgiel

Kamienny OZZZPRC. Jak zaznaczył, poziom zużycia energii elektrycznej „per capita” odzwierciedla stopień rozwoju cywilizacyjny-go społeczeństwa.

– W tym wszystkim ważne są takie aspekty jak efektywność energetyczna, wykorzystanie energii z OZE czy cyfryzacja procesów. Niestety, w dążeniu do nowoczesności często zapominamy, w jakich realiach przyszło nam działać. Nasze możliwości wyznaczają geografia, dostęp do surowców, technologia i uwarunkowania polityczne – mówił Wierchowski.

EWOLUCJA ZAMIAST REWOLUCJI

Ekspert zaapelował o rozsądek w tempie zmian, ostrzegając, że transformacja prowadzona w sposób rewolucyjny może prowadzić do autodestrukcji gospodarki. Najpierw

trzeba zbudować nowe źródła, dopiero potem wygaszać stare – podkreślał.

– W dobie, kiedy nie mamy zapewnionych źródeł, które zapewniłyby wytwarzanie energii elektrycznej przez całą dobę i przez wszystkie okresy roku kalendarzowego, wycofujemy z eksploatacji konwencjonalne jednostki wytwórcze (dziś Dolna Odra — kolejne w planie), które mogłyby do czasu powstania energetyki jądrowej zapewnić dostęp do tego „dobra”, jakim jest energia elektryczna i ciepła. Uzależnienie od dostaw gazu powoduje, że za chwilę okaże się problemem dostarczanie gazu nie tylko dla odbiorców indywidualnych, bo ważniejsze będzie zapewnienie go dla przemysłu, a i tu może go zacząć brakować. Osoby takie jak ja pamiętają „20. stopień zasilania” nie tylko z serialu Alternatywy 4 i nie chcą doczekać czasu, gdy znowu dostęp do energii elektrycznej będzie efektem decyzji: „co wyłączyliśmy” – mówił nasz przedstawiciel.

DIALOG W ZAWIESZENIU

Tadeusz Wierchowski podkreślał też coraz gorszą jakość dialogu społecznego,

Podsumowanie roku 2025

Adam Błada

PRZEWODNICZĄCY
SEKCJI GÓRNICICTWA



Nie ma powodów do radości – tak można najkrócej zdefiniować sytuację w branży górniczej.

Różnimy się surowcami, które wydobywamy i różnimy się również problemami w naszych zakładach. Wspólnym mianownikiem pozostaje transformacja. Klasycznym przykładem transformacji energetyki może być sytuacja w GK ZE PAK, której górnictwo wchodzi w końcowy, najtrudniejszy etap – z zatrudnionych około 900 osób, wg planów do końca 2026 r. pracę ma stracić około 700 pracowników. Kończy się wydobywanie węgla energetycznego w odkrywcę Tomisławice, której zasoby mają zabezpieczyć pracę bloku nr 9 w Elektrowni Pątnów. Blok ten nadal funkcjonuje w rynku mocy i pełni funkcję jednostki rezerwowej w KSE. Redukcja zatrudnienia w górnictwie GK

ZE PAK jest poważna. Tylko część pracowników skorzysta z dobrodziejstw ustawy ośłonowej.

Powodów do radości nie ma także w KiZCh „Siarkopol” w Grzybowie. W poprzednim roku załoga, w odpowiedzialności za swój zakład i swoje miejsca pracy oraz w duchu kompromisu, czasowo zawiesiła protokołem dodatkowym do ZUZP niektóre przywileje. Miało to dać wymierną korzyść dla utrzymania względnie stabilnej sytuacji finansowej przedsiębiorstwa. Początek 2025 r. rozpoczął się od kolejnych informacji o beznadziejnej sytuacji w Spółce oraz rozpoczęcia przygotowań do zwolnień grupowych. Ostatecznie, z braku wymaganej liczby pracowników do skorzystania z ustawy o zwolnieniach grupowych, odstąpiono od tego zamiaru. Ale to nie koniec – dokonano zmiany Zarządu Spółki,



który konsekwentnie próbował realizować zwolnienia poprzez likwidację stanowisk pracy. Jak nie kijem to pałą – byle efekt był taki, jak zakłada właściciel. Nie trzeba nikogo przekonywać, jak mogą być wzburzeni pracownicy, którzy odpowiedzialnie i ze zrozumieniem powagi sytuacji podchodzą do swoich miejsc pracy, przedsiębiorstwa i pracodawcy, jednak druga strona zdaje się zachowywać

nieodpowiedzialnie. Na dojrzałość załogi niech poświadczy fakt, że w Spółce nie było podwyżek dla pracowników od 3 lat, części pracowników trzeba wprowadzać dodatki wyrównawcze do minimalnego wynagrodzenia, a i tak załoga ze zrozumieniem traktuje sytuację. Żeby jednak nie tylko z pesymistycznym przekazem, warto napisać, że sytuacja Spółki jest trudna, ale mimo to udało się wprowadzić rozwiązania, które wymiennie wpłynęły na jej



podając przykład Branżowych Zespołów Trójstronnych, szczególnie w sektorach energetycznym i węgla brunatnego. Równie trudna sytuacja dotyczy branży chemicznej, gdzie dialog praktycznie nie funkcjonuje z powodu braku dobrej woli po stronie odpowiednich resortów. Szef Sekcji Elektrowni na Węgiel Kamienny OZZPRC zwrócił uwagę na chaos kompe-

tencyjny między ministerstwami nadzorującymi sektor energetyczny — od Ministerstwa Aktywów Państwowych, przez resorty Finansów, Klimatu i Środowiska, po nowo utworzone Ministerstwo Energii. Ten brak koordynacji generuje ogrom niepotrzebnej pracy merytorycznej i utrudnia rozwiązywanie realnych problemów branży.

kondycję i sytuację ekonomiczną, jak zwiększenie ilości pobieranej przez kopalnię gorącej wody z pobliskiej elektrowni, co bezpośrednio przekłada się na zwiększenie ilości wydobywanej siarki. Obecne trwają działania w kierunku wyłączenia dodatku z tytułu pracy zmianowej z wynagrodzenia zasadniczego – sprawa jest procedowana.

Z problemami innego rodzaju, bo z zagrożeniem braku rentowności w związku z importem soli np. z Egiptu i innych krajów, boryka się Kopalnia Soli w Kłodawie. Napływ surowców z importu nie wpływa pozytywnie na kondycję ekonomiczną naszych rodzimych przedsiębiorstw, a to przekłada się z kolei na optymalizację procesów i ciągłe zaciskanie pasa.

W kopalni Bełchatów, jako podstawowego dostawcy węgla energetycznego do największej polskiej elektrowni węglowej – Elektrowni Bełchatów, też nie brakuje kłopotów. Powodem jest transformacja energetyki i gwałtowne odchodzenie od węgla. Malejące zapotrzebo-

wanie na węgiel jest spowodowane ograniczaniem produkcji systemowych elektrowni zawodowych. Polskie Sieci Energetyczne, jako operator Krajowego Systemu Energetycznego, wprowadzają do systemu OZE i nie mam nic przeciw takiej sytuacji, jednak ciągle podstawą i filarem systemu energetycznego kraju pozostają jednostki węglowe ze wsparciem istniejących już jednostek gazowych. Widać wyraźnie i niejednokrotnie się o tym przekonaliśmy, że w podstawie muszą być jednostki energetycznie niezawodne. Nie możemy opierać się wyłącznie na OZE. Jeśli chcemy mówić o wyłączaniu jednostek węglowych, pilnie potrzebne są w systemie wielkoskalowe elektrownie jądrowe. W okolicy istniejącej obecnej Elektrowni Bełchatów prowadzone są szerokie badania i analizy nad powstaniem w tej lokalizacji drugiej polskiej elektrowni jądrowej. Wskazują na to dotychczasowe badania przeprowadzone przez wiodące polskie jednostki badawcze i naukowe. Ważnym elementem jest istniejąca infrastruktura sieci przesyłowych

Niepokój budzi również sposób traktowania strony społecznej w największych grupach energetycznych, takich jak PGE czy ENEA. Związkowcy wprost mówią o „porozowanym dialogu” i wskazują na przypadki wypowiadania zakładowych układów zbiorowych pracy czy ograniczania uprawnień pracowniczych. Takie działania stoją w sprzeczności z zasadami demokratycznego państwa.

Na liście zarzutów znalazły się też: brak postępu w pracach nad Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy, wstrzymanie rozmów o Umowie Społecznej dla branży energetycznej oraz nierespektowanie porozumień na przedpolu podpisanych w trakcie prac nad NABE.

UNIJNE REGULACJE

Tadeusz Wierchowski ostrzegał ponadto przed bezrefleksyjnym wdrażaniem unijnych regulacji dotyczących redukcji emisji. Może to prowadzić do zubożenia społeczeństwa, likwidacji miejsc pracy w przemyśle i spadku siły nabywczej Polaków.

– Zdajemy sobie sprawę, że przed dalszymi zmianami nie uciekniemy, one muszą trwać, ale muszą być przeprowadzane w sposób ewolucyjny, a nie rewolucyjny, bo rewolucja „zabija swoje dzieci” — i tych, którzy ją promują. Ważne, aby nadal przeprowadzać odejście od spalania węgla w sposób stopniowy, a nie „na hura”, nie przygotowani do nowych wyzwań – mówił Tadeusz Wierchowski. ■

w.n. i stacji energetycznych. Najważniejszym elementem jest jednak świadome przyzwolenie społeczności w regionie i przede wszystkim udokumentowane ilości wody, służącej w technicznym procesie chłodzenia instalacji elektrowni jądrowej.

Można by wiele mówić o sytuacji każdej Spółki. Doskonale rozumiemy proces transformacji energetyki węglowej. Ten proces, czy to w związku z decyzjami, czy z wyczerpującymi się złożami surowca, jest nieunikniony, jednak musi odbywać się z poszanowaniem pracowników, ludzi którzy przez dekady budowali bezpieczeństwo energetyczne kraju.

Należy zadbać, by proces wygaszania górnictwa był odpowiedzialny, uczciwy i przejrzysty, z pełnym wykorzystaniem środków osłonowych oraz realnym wsparciem dla odchodzących z pracy pracowników. Potrzeba jest pełnej ochrony praw pracowniczych, uczciwych warunków odejścia i realnego wsparcia dla wszystkich, których ta zmiana dotknie. ■

ROK PRÓBY DLA DIALOGU. PRZEWODNICZĄCY OZZZPRC O JUBILEUSZU, NAPIĘCIACH I NOWYM OTWARCIU

Miniony rok był dla OZZZPRC czasem szczególnym. Z jednej strony jubileusz 35-lecia Zrzeszenia i symboliczne otwarcie nowego etapu, z drugiej – trudne doświadczenia w dialogu społecznym, napięcia w relacjach z pracodawcami i walka o zachowanie elementarnych standardów – mówi przewodniczący **Krzysztof Kisielewski**.

Jak ocenia Pan mijający rok?

KRZYSZTOF KISIELEWSKI: Był bardzo ciekawy i na pewno wielowymiarowy. Należałoby go oceniać w kilku płaszczyznach. Pierwsza dotyczy relacji z pracodawcami, grupami energetycznymi i stronami dialogu społecznego. Druga – tego wszystkiego, co działo się wewnątrz naszej organizacji. Zdecydowanie jest o czym mówić, bo był to rok pełen wyzwań.

Najważniejszym wydarzeniem był jubileusz 35-lecia OZZZPRC.

K.K.: Tak, to był bez wątpienia moment szczególny. Trzydzieści pięć lat to naprawdę ogrom czasu. Jubileusze tej rangi zawsze są okazją do zatrzymania się, spojrzenia wstecz i docenienia ludzi. Przede wszystkim tych, którzy przez lata działali w strukturach związku, ale też np. w Społecznej Inspekcji Pracy, którzy budowali Zrzeszenie swoją codzienną pracą. Te wyróżnienia zawsze traktujemy jako coś najważniejszego – jako realne podziękowanie za zaangażowanie. Była to też okazja, by symbolicznie pożegnać osoby, które po kilkudziesięciu latach aktywności związkowej zdecydowały się zakończyć swoją działalność.

Jubileusz miał też wymiar bardziej symboliczny – związany z nowym otwarciem.

K.K.: Tak, zrobiliśmy sobie prezent – po raz pierwszy zaprezentowaliśmy nowy wizerunek Zrzeszenia. To wszystko bardzo naturalnie spięło się z jubileuszem w jedną całość. Wkrótce dopełnieniem tego proce-

su będzie nowa strona internetowa, nad którą już pracujemy.

Drugą kluczową płaszczyzną był dialog społeczny. Tu chyba pojawiło się sporo rozczarowań.

K.K.: Rzeczywiście. Wchodziliśmy w ten rok z dużymi nadziejami. Wydawało się, że zespoły trójstronne wreszcie realnie ruszą. Prace w branży energetycznej, węglowej, chemicznej, hutniczej – formalnie się rozpoczęły. Po latach przerwy udało się nawet otworzyć zespół w branży chemicznej.

Problem w tym, że za tym pierwszym krokiem nie poszły kolejne. Po marcowym posiedzeniu zespołu trójstronnego w energetyce na następne trzeba było czekać ponad pół roku. Zespół w branży chemicznej spotkał się... tylko raz, 1 kwietnia, co zakrawa dziś na przykry żart.

Czy gdziekolwiek udało się osiągnąć realny postęp?

K.K.: Najwięcej działo się w obszarze koksowniczo-chemicznym. Tam zapadły pewne decyzje, które – choć nie rozstrzygają wszystkiego – dają przynajmniej nadzieję, że proces idzie do przodu. W pozostałych branżach konkretnie było zdecydowanie za mało, a zmiany po stronie rządowej – jak choćby zmiana współprzewodniczącego zespołu – nie pomagały w budowaniu ciągłości dialogu.

„Po raz pierwszy rozpoczęliśmy realizację projektu finansowanego ze środków unijnych. To było dla nas spore wyzwanie, ale wszystkie elementy realizujemy zgodnie z harmonogramem. Najważniejszym z nich jest ekspertyza dotycząca szkodliwości pracy w ruchu ciągłym i zasadności skrócenia czasu pracy. Równolegle pracujemy nad nową stroną internetową.



Pod koniec roku wrócił też temat Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

K.K.: Tak, po dwóch–trzech latach odbyło się pierwsze posiedzenie zespołu. Nie spodziewaliśmy się przełomów, ale ważne było samo wznowienie rozmów. Ustaliliśmy konkretny plan dalszych prac i kolejne, merytoryczne spotkanie już w styczniu. Chodzi m.in. o uporządkowanie wiedzy na temat tego, które zapisy dawnego PUZP nadal funkcjonują w poszczególnych spółkach.

Dużym tematem była też zmiana statutu Związku Pracodawców Energetyki Polskiej.

K.K.: To dla nas kluczowa kwestia. Obecna definicja przedsiębiorstwa energetycznego jest zbyt wąska i nie odpowiada realiom po restrukturyzacjach. Zależy nam na tym, by objąć ochroną układową także pracowników spółek serwisowych, obsługi klienta, kadr, płac czy ochrony – czyli wszystkich, którzy realnie funkcjonują w ramach grup energetycznych. Wniosek w sprawie zmiany statutu został złożony i czekamy na rozstrzygnięcie.

Jednym z najbardziej niepokojących wydarzeń był konflikt w Grupie ENEA.

K.K.: To był bardzo trudny moment. Wypowiedzenie układów zbiorowych i próba podważenia porozumień gwarantujących stabilność prawa pracy uderzyły nie tylko w pracowników ENEA, ale w samą ideę dialogu społecznego. Reakcja związków zawodowych była zdecydowana i – co ważne – skuteczna. Zarząd wycofał się z tych decyzji, a członkowie rad i zarządów z wyboru pracowników zostali przywróceni. To pokazuje, że opór związkowy ma sens.

Mijający rok przyniósł też nowe doświadczenia organizacyjne.

K.K.: Po raz pierwszy rozpoczęliśmy realizację projektu finansowanego ze środków unijnych. To było dla nas spore wyzwanie, ale wszystkie elementy realizujemy zgodnie z harmonogramem. Najważniejszym z nich jest ekspertyza dotycząca szkodliwości pracy w ruchu ciągłym i zasadności skrócenia czasu pracy. Równolegle pracujemy nad nową stroną internetową. Złożyliśmy też wniosek o kolejne środki – tym razem ogólnokrajowe – które chcemy przeznaczyć głównie na szkolenia działaczy oraz opracowanie eksperckiego raportu o stanie polskiej energetyki. Transformacja trwa od lat, a my musimy w tych rozmowach dysponować rzetelną, niezależną wiedzą. Chcemy też wyjść nieco szerzej niż tylko nasze branże przemysłowe. Zależy nam, by logo Zrzeszenia nie kojarzyło się wyłącznie ze sporami czy manifestacjami, ale także z pozytywną, prorozwojową działalnością – m.in. ze wspieraniem aktywności sportowej młodzieży. Podjęliśmy już stosowne uchwały w tym temacie. To element szerszego myślenia o przyszłości organizacji.

Jaka myśl na koniec tej rozmowy powinna szczególnie mocno wybrzmieć?

K.K.: Na koniec chciałbym serdecznie podziękować wszystkim działaczom związkowym za ich ciężką, często niewidoczną pracę. To właśnie oni w mijającym roku skutecznie podejmowali batalię o wartości stojące u podstaw dialogu społecznego, pokazując, że o to, co było budowane przez długie lata, trzeba konsekwentnie dbać i umieć tego bronić. Za to zaangażowanie i determinację należą się słowa szczerego uznania i podziękowania. ■

Rada Dialogu Społecznego pod nowym przewodnictwem



PROF. JAN KLIMEK, PREZES ZWIĄZKU RZEMIOSŁA POLSKIEGO, ROZPOCZĄŁ KADENCJĘ OD DIAGNOZY PROBLEMÓW I ROZMOWY O REFORMIE PRACY ZESPOŁÓW.

Nowy przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, prof. Jan Klimek, Prezes Związku Rzemiosła Polskiego, na początku swojej rocznej kadencji w listopadzie 2025 zaprosił na wspólne spotkanie wszystkich przewodniczących zespołów problemowych i podzespołów Rady – od gospodarki i rynku pracy, przez ubezpieczenia społeczne, ochronę zdrowia i budżet, aż po fundusze unijne czy sprawiedliwą transformację. Cel był jeden: porozmawiać otwarcie o tym, jak dziś funkcjonuje współpraca między zespołami a samą Radą i co należałoby zmienić, by działać sprawniej.

Inicjatywa spotkała się z bardzo pozytywnym odzewem członków RDS. W trakcie spotkania przewodniczący zespołów zwracali uwagę, że ich głos nie zawsze wybrzmiewa w samej Radzie. Problemem jest m.in. to, że szefowie zespołów nie muszą być członkami RDS – w efekcie mają ograniczone możliwości wpływania na finalne decyzje. Pojawiła się propozycja wzmocnienia ich roli i stworzenia przestrzeni do regularnych spotkań z pełnym składem Rady. Podkreślano również dysproporcję: członkowie RDS otrzymują wynagrodzenie, natomiast przewodniczący zespołów – jeśli nie należą do Rady – pracują bez takiego wsparcia.

Drugim szeroko omawianym wątkiem był przepływ informacji między zespołami problemowymi na poziomie krajowym a ich odpowiednikami w wojewódzkich radach dialogu społecznego. – Brak stałej komunikacji sprawia, że część wypracowanych stanowisk nie ma realnego przełożenia na działania w regionach – wyjaśnia Krzysztof Kisielewski.

Kolejnym ruchem Jana Klimka było spotkanie z szefami wojewódzkich rad dialogu społecznego – co stanowiło kolejny etap porządkowania komunikacji i budowania spójnego systemu. ■

Huta Częstochowa: Ze skraju bankructwa do odbudowy

To był ważny rok dla Huty Częstochowa. Na początku 2025, po długim przestoju, uruchomiono walcownię blach grubych, co stało się symbolicznym „restartem” zakładu.

Zmiany zaczęły się kilka tygodni wcześniej, w listopadzie 2024 roku, gdy Grupa Węglukoks podpisała umowę dzierżawy aktywów. – Huta Częstochowa ma ogromny potencjał, a naszym zadaniem jest w pełni go wykorzystać – podkreślał wówczas Adrian Sienicki, prezes Huty i wiceprezes Węglukoksu.

Imponującą determinacją wykazała się w trudnym czasie załoga. – W mocno okrojonych obsadach stawiała czoła wyzwaniu i przywróciła strategicznemu przedsiębiorstwu życie – mówi Anastazja Karwat, przewodnicząca MZZPRC działającego w Hucie. Związkowcy apelowali w tym czasie o rozstrzygnięcie kwestii własnościowych, podkreślając wagę decyzji Ministerstwa Obrony Narodowej. – Piłka w grze. Czekamy – komentowali.

Dwanaście miesięcy później bilans jest dodani. Huta przetrwała najtrudniejszy okres, co więcej – wróciła na rynek jako stabilny producent. Po zimnym rozruchu instalacji w grudniu 2024 roku i pełnym wznowieniu produkcji w styczniu 2025 roku zakład wszedł w regularny rytm wytopów.

Huta dostarczyła klientom ponad 239 tys. ton blach i wyprodukowała 260 tys. ton stali. Oferta obejmuje dziś blachy konstrukcyjne, głębokotłoczone, wyroby podwójnego zastosowania oraz materiały dla energetyki wiatrowej – w tym projektów offshore. Trwają również prace nad odzyskaniem koncesji na produkcję blach balistycznych, co umożliwi pełne wejście w segment obronny. – Jesteśmy na końcowym etapie przejścia przez MON – pod koniec grudnia zapowiada się podpisanie umowy z syndykiem. To dla nas kluczowy krok w kierunku pełnej stabilizacji zakładu – podkreśla Anastazja Karwat. ■



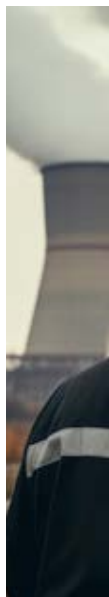
Rozmowy o Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla branży energetycznej wznowione

W PAŹDZIERNIKU 2025, PO CZTERECH LATACH CISZY, WRÓCIŁ TEMAT KLUCZOWY DLA TYSIĘCY PRACOWNIKÓW ENERGETYKI – TEMAT PONADZAKŁADOWEGO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY. STRONA SPOŁECZNA I PRACODAWCY ROZPOCZĘLI W WARSZAWIE ROZMOWY, KTÓRE MAJĄ OTWORZYĆ NOWY ROZDZIAŁ W DIALOGU W SEKTORZE.

Spotkanie zorganizowano 23 października, a obrady otworzyli współprzewodniczący Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej oraz prezes Związku Pracodawców Energetyki Polskiej. Podkreślali, że posiedzenie jest kontynuacją rokowań rozpoczętych

w 2020 r., które zostały zawieszone rok później z powodu prac nad projektem umowy społecznej na okoliczność powołania Narodowej Agencji Bezpieczeństwa Energetycznego. Tym razem uczestnicy chcą nie tylko wrócić do rozmów, ale też nadać im konkretny plan działania. – Ustaliliśmy, że negocjacje będą odbywać się w formie dwudniowych spotkań roboczych, a pierwsze z nich zaplanowano na 14 stycznia 2026 roku – relacjonuje Krzysztof Kisielewski, przewodniczący OZZZPRC. Jak dodaje, rozmowy mają doprowadzić do wypracowania nowego układu zbiorowego, który w sposób spójny ureguluje prawa pracowników w całej branży. Związkowcy podkreślają, że

chodzi o dokument autonomiczny wobec Kodeksu pracy, odpowiadający na specyfikę sektora energetycznego i spełniający wymogi unijnych dyrektyw dotyczących dialogu społecznego i równości w zatrudnieniu. Uczestnicy spotkania są zgodni, że do czasu pierwszego posiedzenia należy zebrać i przeanalizować obowiązujące dziś regulacje w poszczególnych grupach energetycznych – zakładowe układy, umowy społeczne i porozumienia. Przedstawiciele strony społecznej podkreślają, że wiele z tych dokumentów wygasa w 2027 roku, dlatego nowy PUZP powinien wypełnić powstającą lukę i zapewnić ciągłość ochrony pracowników. ■





Podsumowanie roku 2025

Anastazja Karwat

PRZEWODNICZĄCA
SEKCJI HUTNICTWA



Sytuacja
w hutni-
ctwie prze-

myśle ciężkim jest zła z wielu powodów. Odnoszę wrażenie, że nie szybko przekażę optymistyczne dla tej branży informacje. Istnieją fundamentalne problemy, które dotkliwie biją w polskie hutnictwo, wpływając tym samym na brak jego rentowności. Nasz kraj zalewa tania stal z zagranicy. Nie jesteśmy w stanie konkurować z tanim importem stali i koksu, napływającym do Polski bez ceł i obciążeń środowiskowych. Gros problemów wynika z prowadzonej przez Komisję Europejską (KE) polityki, która zezwoliła na nielimitowane wprowadzenie do Europy ukraińskiej stali, nieobarczonej żadnymi ograniczeniami – czy to paropodatkowymi, czy gatunkowymi, czy ilościowymi. Wzrost wyrobów, które docierają do nas z Ukrainy (a tak de facto z całego świata, m.in. z Rosji), jest kilkukrotny. Na 3 miliony ton stali, które pojawiły się w ubiegłym roku na rynku europejskim, milion został w naszym kraju. Kolejną bolączką hut są wysokie ceny energii elektrycznej. UE nie ma jednolitej stawki energii dla wszystkich krajów, a Polska ma jedną z najwyższych cen energii. Dla porównania w Niemczech tamtejszy rząd wprowadził np. maksymalną cenę za energię na poziomie 50 euro za megawatogodzinę. W Polsce mówi się o podwyższeniu m.in. opłaty jakościowej, a od dawna strona pracodawców i pracowników domaga się całkowitego zniesienia tej opłaty, tak by przetrwać. System handlu uprawnieniami do emisji CO₂ (ETS) powoduje, że każda tona wyprodukowanej stali obciążona jest dopłatami za emisję. Europejskie huty – w tym polskie – płacą za emisje, których nie muszą ponosić producenci z Indii, Chin czy Turcji. Równie niemal równie dużym problemem jest wpływ złomu za granicę. Europa obok Stanów Zjednoczonych jest dzisiaj jednym z dwóch kontynentów wytwarzających



złom. Złomu jest ogrom, ale w równie gigantycznych ilościach wypływa on poza Europę, np. do Azji czy Afryki. Złom to podstawowy materiał wsadowy, zwłaszcza do pieców elektrycznych, i stanowi blisko połowę kosztów produkcji stali. Wpływ złomu z kraju warunkuje cenę zarówno samego złomu, jak i produktu finalnego. Ochrona tego rynku jest absolutnie konieczna.

W ostatnim roku hutnictwo zredukowało zatrudnienie

o 1200 miejsc pracy. Są to miejsca pracy, których nie da się już odtworzyć, zakłady zamykają się bezpowrotnie. Według wyliczeń ekspertów, przy braku działań, do 2030 r. z polskiego hutnictwa może zniknąć nawet 30 proc. miejsc pracy. W 2024 roku w hutnictwie w Polsce pracowało około 21 tysięcy osób. Jest to sektor, który pośrednio tworzy znacznie więcej miejsc pracy – każda kolejna likwidacja hutniczego zakładu ciągnie za sobą około 8 dodatkowych, zależnych miejsc pracy.

Z tych właśnie powodów strona społeczna branży stalowej od lat apeluje do rządzących o zauważenie istoty tego problemu, a przede wszystkim podjęcie działań pomocowych. Co mogę powiedzieć? Jeździmy, spotykamy się, nawet premiera udało się zaprosić na obrady Zespołu Trójstronnego, rok temu powołano zespół ds. opracowania strategii zrównoważonego rozwoju przemysłu stalowego w Polsce przy obecnie brzmiącym w nazwie Ministerstwie Energii i niestety do dziś nie ma globalnych rozwiązań. Te muszą dotyczyć areny zarówno krajowej, jak i europejskiej, bo tam wydarzyć musi się najwięcej. Ale tak, jedno powiem na „tak”: będziemy walczyć, bo jakoś dziwnie trudno wyobrazić sobie, że da się bez stali budować, wytwarzać czy też obronić się przed napaścią wojennego wroga.

Sekcja Hutnictwa OZZZPRC w roku 2025 aktywnie uczestniczyła w działaniach mających na celu zwrócenie uwagi na przedstawioną problematykę, z głośnymi manifestacjami włącznie. Jestem przekonana, że rok 2026 będzie pełen pracy! ■

ZFŚS w pigułce

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych od lat budzi duże emocje – zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców.



bowiązek wydatkowania środków zgodnie z kryterium socjalnym, a nie według zasady równego podziału, wciąż rodzi wątpliwości

interpretacyjne i prowadzi do sporów. Dlatego prezentujemy najciekawsze orzecznictwo oraz wybrane opinie dotyczące funkcjonowania ustawy o ZFŚS, które pokazują, jak sądy interpretują zapisy ustawy.

EMERYCI

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2024 r. III PZP 3/23

Emeryt, który uprzednio przeszedł na emeryturę i podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, gdzie otrzymuje wynagrodzenie w wysokości nie powodującej zawieszenia wypłaty emerytury, jest „emerytem – byłym pracownikiem” w rozumieniu art. 2 pkt 5 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tj. Dz.U. z 2023 r. poz. 998).

Wyrok WSA w Kielcach z dnia 11 października 2022 r. II SA/Ke 448/22

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych funkcjonuje w oparciu o przepisy ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 923 ze zm.). Tworzony jest przez pracodawców, o których mowa w art. 3 tej ustawy, a osobami uprawnionymi do korzystania z funduszu są pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści, byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał, w regulaminie, o którym mowa



w art. 8 ust. 2, prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu. Uwzględniając, że zasady tworzenia funduszu, jak też gospodarowania jego środkami nie mają charakteru wewnętrznych regulacji obowiązujących u danego pracodawcy dane o działaniu przedmiotowego funduszu należy zaliczyć do informacji publicznych. Informacje o sposobie wydatkowania środków finansowych z tego funduszu są więc informacjami publicznymi.

KOMISJA SOCJALNA

Wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 20 lipca 2021 r. III AUa 896/19

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie nakazuje pracodawcy formułowania określonych kryteriów, nie formułuje też procedury dysponowania środkami funduszu, pozostawiając te kwestie dobrowolnej decyzji pracodawcy. Stawia jedynie wymóg uzależniania świadczeń z funduszu od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej

oraz wymóg określenia zasad i warunków korzystania ze środków funduszu. Powyższa ustawa wyklucza tworzenie zasad podziału funduszu w sprzeczności z art. 8 ust. 1 – jest to przepis bezwzględnie obowiązujący. W związku z powyższym zasadne jest stwierdzenie, że z funduszu mogą być finansowane tylko te rodzaje działalności socjalnej, które są objęte ustawową definicją pojęcia „działalność socjalna”, zawartą w art. 2 pkt 1 ww. ustawy.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 21 lutego 2023 r. III AUa 184/21

Organ rentowy ma kompetencje wyłącznie do weryfikacji, czy świadczenie było finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne, w ramach tego funduszu, tj. w szczególności, czy było przewidziane w regulaminie i nie było dodatkowym świadczeniem pracodawcy. ZUS nie może natomiast badać kryteriów socjalnych. ZUS kwestionując w istocie wyłącznie to, czy przy wypłacie spornych świadczeń zostało spełnione kryterium socjalne, przekracza swoje uprawnienia kontrolne. Istotne jest bowiem to, czy w Regulaminie ZFŚS istnieje podstawa do sfinansowania świadczenia socjalnego oraz czy środki na ten cel faktycznie zostały wypłacone z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Organ rentowy nie ma uprawnień



Organ rentowy nie ma uprawnień do ingerencji w zasady przydziału świadczeń socjalnych z funduszu, tj. oceny tego, czy właściwie badano sytuację materialną, rodzinną i osobistą poszczególnych pracowników.

do ingerencji w zasady przydziału świadczeń socjalnych z funduszu, tj. oceny tego, czy właściwie badano sytuację materialną, rodzinną i osobistą poszczególnych pracowników.

Wyrok WSA w Kielcach z dnia 11 października 2022 r. II SA/Ke 448/22

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych funkcjonuje w oparciu o przepisy ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 923 ze zm.). Tworzony jest przez pracodawców, o których mowa w art. 3 tej ustawy, a osobami uprawnionymi do korzystania z funduszu są pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści, byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał, w regulaminie, o którym mowa w art. 8 ust. 2, prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu. Uwzględniając, że zasady tworzenia funduszu, jak też gospodarowania jego środkami nie mają charakteru wewnętrznych regulacji obowiązujących u danego pracodawcy dane o działaniu przedmiotowego funduszu należy zaliczyć do informacji publicznych. Informacje o sposobie wydatkowania środków finansowych z tego funduszu są więc informacjami publicznymi.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 18 czerwca 2020 r. III APA 4/20

Klauzula zasad współżycia społecznego odwołuje się do społecznie akceptowanych norm moralnych, które regulują postępowanie w stosunkach między ludźmi, wyrażają wartości powszechnie uznane w społeczeństwie, stanowiące składnik kultury europejskiej, takie jak uczciwość, sprawiedliwość społeczna, dobre obyczaje. Ujmując więc rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współżycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania. W praktyce można więc odwoływać się do takich znanych pojęć, jak: „zasady słuszności”, „zasady uczciwego obrotu”, „zasady uczciwości czy lojalności”. W tym kontekście co najmniej niestosowna jest choćby sugestia dopuszczalności praktyki przerzucenia ciężaru oraz skutków prowadzonej działalności gospodarczej na pracowników i oczekiwanie że pracownicy z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej oraz powiększającego się od lat zadłużenia będą znosić naruszenie ustawowego obowiązku dokonywania pełnych i terminowych wpłat na rzecz zakładowego funduszu socjalnego. ■

Podsumowanie roku 2025

Dariusz Piecyk

PRZEWODNICZĄCY SEKCJI ELEKTROCIĘPŁOWNI I CIEPŁOWNI



Miniony rok upłynął pod znakiem

intensywnej pracy, szkoleń i trudnych rozmów o przyszłości branży. Sekcja ECIC spotkała się trzykrotnie: w kwietniu w Bukowinie Tatrzańskiej, we wrześniu w Kościerzynie oraz pod koniec listopada w Kobylnicy. Szczególnie ważne okazało się wrześniowe posiedzenie, podczas którego omawialiśmy bieżące problemy oraz uczestniczyliśmy w szkoleniu Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącym czasu pracy i zmian w kodeksie.

W trakcie tego spotkania mieliśmy okazję pożegnać długoletniego przewodniczącego Komisji Rewizyjnej oraz sekretarza Sekcji, kol. Kazimierza Żertkę, gościliśmy także kilku emerytów. W takich momentach dociera do nas, że odchodzą ludzie wartościowi i z ogromnym doświadczeniem związkowym.

Listopadowe spotkanie poświęcono tematowi wyjątkowo aktualnym – mobbingowi, molestowaniu oraz dyżurom domowym, które w wielu zakładach próbuje się wprowadzać „na siłę”.

Rok przyniósł też mniej radosne momenty. Pożegnaliśmy kilka organizacji – m.in. z Olsztyna oraz Cieszyńska, gdzie po odejściu na emeryturę Kazimierza Żertki związek przestał funkcjonować. W elektrociepłowniach i elektrowniach obserwujemy wyraźne skutki odchodzenia od węgla



i przechodzenia na gaz: wielu pracowników kończy pracę, a uzwiązkowienie spada. Zmiany mocno dotyczą także nasze zakłady w różnych miastach (w Warszawie, Poznaniu, Wrocławiu, Bydgoszczy i innych). Dla przykładu podam, jak wyglądało to w Siechnicach: wraz z przejściem na gaz liczba pracowników produkcji spadła ze 115 do 35 osób. Zniknęły całe obszary pracy – nawęglanie czy odpopielanie. Podobny

proces zacznie się również we Wrocławiu: obecnie na produkcji pracuje około 150 osób, a docelowo ma ich zostać około 50. Dzisiaj mamy dylemat, czy dokonywać nowych naborów pracowników w miejscach odchodzących na emeryturę, bo praca w energetyce wymaga długiego szkolenia – od 9 miesięcy do nawet półtora roku, zanim pracownik uzyska odpowiednie uprawnienia i zostanie dopuszczony do pracy na urządzeniach energetycznych. Dlatego też obciążenie godzinami nadliczbowymi stale rośnie. Ratunkiem dla utrzymania obsady są emeryci, których zatrzymuje się dodatkowymi zachętami finansowymi.

W tle wszystkich tych zmian pojawia się jeszcze jedna obawa: bezpieczeństwo dostaw paliwa. Przejście dużych elektrowni z węgla na gaz brzmi dobrze na papierze, ale gaz wciąż importujemy. A – jak słusznie zauważają nasi koledzy – nie mamy tu magicznego kurka, który można po prostu odkręcić. Dekarbonizacja to proces, którego nie da się już zatrzymać. Najważniejsze jest to, aby przeprowadzić go odpowiedzialnie, nie zapominając o pracownikach. ■

Pożegnanie

24 sierpnia 2025 roku odszedł **Tomasz Wiercioch** – wieloletni przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Elektrowni Opole. Był człowiekiem, który całe swoje związkowe życie poświęcił pracy na rzecz innych, zawsze z poczuciem odpowiedzialności i głębokim zaangażowaniem.

Aktywnie działał zarówno w strukturach wojewódzkich, jak i krajowych, konsekwentnie zabiegając o ochronę praw pracowników i poprawę warunków pracy. Przez lata współtworzył i wspierał prace Społecznej Rady Konsultacyjnej Wytwarzania, Sekcji Elektrowni na Węgiel Kamienny OZZPPRC oraz Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego, angażował się także w inicjatywy Forum Związków Zawodowych.

Nowe zasady gry dla układów zbiorowych

13 grudnia 2025 roku weszły w życie przepisy nowej ustawy z 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. Akt ten zastępuje dotychczasowe regulacje zawarte w Dziale XI Kodeksu pracy i wprowadza kompleksowe rozwiązania dotyczące zawierania, obowiązywania, ewidencjonowania oraz udostępniania układów i porozumień zbiorowych pracy.

Nowa ustawa znacząco rozszerza krąg osób objętych układami zbiorowymi. Obejmą one nie tylko pracowników w klasycznym rozumieniu, ale również osoby wykonujące pracę zarobkową, emerytów i rencistów. Jednocześnie ustawodawca wyłączył spod działania układów m.in. pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie powołania, sędziów, prokuratorów oraz funkcjonariuszy służb specjalnych.

Jednym z kluczowych elementów nowych regulacji jest wzmocnienie transparentności. Pracodawcy oraz strony układu będą zobowiązani do informowania osób objętych układem o jego wejściu w życie, zmianach, wypowiedzeniu czy rozwiązaniu. Na żądanie zainteresowanych konieczne będzie także udostępnienie pełnej treści obowiązującego układu.

Istotną nowością jest utworzenie Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP) — systemu teleinformatycznego, który będzie służył ewidencjonowaniu i udostępnianiu układów zbiorowych, porozumień oraz protokołów dodatkowych. To rozwiązanie ma ułatwić dostęp do informacji oraz wzmocnić nadzór nad funkcjonowaniem układów zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim. Zmianie ulega także mechanizm kontroli zgodności układów z prawem. Zniknie



prewencyjna kontrola Państwowej Inspekcji Pracy przed wejściem układu w życie. W jej miejsce wprowadzono możliwość skierowania sprawy do sądu pracy przez stronę objętą układem, inspektora pracy lub prokuratora, jeśli pojawią się wątpliwości co do legalności jego postanowień. Sąd będzie mógł orzec o nieobowiązywaniu układu w całości lub w części.

Ustawa precyzuje również skutki obowiązywania układów dla indywidualnych umów o pracę. Postanowienia korzystniejsze dla pracowników automatycznie zastępują dotychczasowe warunki umów, natomiast rozwiązania mniej korzystne mogą zostać wprowadzone wyłącznie poprzez wypowiedzenie warunków pracy.

Szczegółowo uregulowano także zasady prowadzenia negocjacji układowych. Nowe przepisy określają reprezentację organizacji związkowych, obowiązek prowadzenia rokowań w dobrej wierze, możliwość udziału mediatorów oraz ochronę danych poufnych uzyskiwanych w trakcie negocjacji. Jednocześnie rozszerzono obowiązki informacyjne pracodawców wobec związków zawodowych.

Ustawa dopuszcza zawieranie układów

Istotną nowością jest utworzenie Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy (KEUZP) — systemu teleinformatycznego, który będzie służył ewidencjonowaniu i udostępnianiu układów zbiorowych, porozumień oraz protokołów dodatkowych.

zbiorowych



zakładowych obejmujących więcej niż jednego pracodawcę w ramach jednej osoby prawnej, a także układów ponadzakładowych, obejmujących wielu pracodawców. Uregulowano ponadto kwestie przedłużania obowiązywania układów, ich wypowiedzania, rozwiązywania oraz przenoszenia praw i obowiązków w przypadku łączenia lub podziału organizacji związkowych i pracodawców. Szczególną uwagę poświęcono także stosowaniu układów przy przejściach zakładów pracy na nowych pracodawców.

Nowa ustawa wprowadza również dodatkowe obowiązki sprawozdawcze i raportowe związane z przekazywaniem danych do KEUZP oraz raportowaniem na poziomie krajowym i europejskim.

Podsumowując, ustawa o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych znacząco uszczegóławia i porządkuje dotychczasowe regulacje, kładąc silny nacisk na przejrzystość, dialog społeczny oraz ochronę praw pracowniczych. Jednocześnie wprowadza istotne zmiany proceduralne i organizacyjne, do których zarówno pracodawcy, jak i organizacje związkowe będą musieli się szybko dostosować. ■

Podsumowanie roku 2025

Andrzej Kulig
PRZEWODNICZĄCY
SEKCJI ZAKŁADÓW
ENERGETYCZNYCH



Rok 2025
był dla
Sekcji

Zakładów Energetycznych OZZPPRC okresem intensywnych działań na rzecz poprawy warunków pracy, stabilności zatrudnienia oraz wzmacniania pozycji negocjacyjnej pracowników zatrudnionych

w energetyce zawodowej. W kontekście wyzwań związanych z transformacją energetyczną, rosnącą presją ekonomiczną oraz zmianami legislacyjnymi sekcja prowadziła szeroki zakres działań interwencyjnych, organizacyjnych i konsultacyjnych, mających na celu ochronę interesów pracowników ruchu ciągłego. W minionym roku sekcja spotkała się trzykrotnie. Pierwsze spotkanie odbyło się 23 marca w Kościerzynie i obejmowało szkolenie prowadzone przez Piotra Widyryńskiego z zakresu ustawy o sygnalistach i ich ochronie. Drugie spotkanie miało miejsce 28 maja w Katowicach i również zostało połączone ze szkoleniem, tym razem przeprowadzonym przez pracowników ZUS z Sosnowca na temat nabywania uprawnień do wcześniejszych emerytur oraz najnowszego orzecznictwa prawnego w tym zakresie. Trzecie spotkanie odbyło się 17 września w Kościerzynie i miało charakter wspólnych obrad trzech sekcji: Zakładów Energetycznych, Sekcji Pracowników Sfery Budżetowej oraz Sekcji Elektrowni i Ciepłowni. Do sekcji przystąpiły trzy nowe organizacje: Związek Zawodowy Pracowników Utrzymania Sieci Energetycznych z Przasnysza, Związek Zawodowy Pracowników Inżynieryjno-Technicznych w PGE Dystrybucja S.A. Oddział Rzeszów oraz Związek Zawodowy Pracowników Technicznych w PGE Dystrybucja S.A. Oddział Zamość. Obecnie sekcja skupia w swoich strukturach 21 organizacji związkowych i serdecznie dziękuje za okazane zaufanie.

W 2025 roku sekcja aktywnie uczestniczyła w rozmowach dotyczących



podwyżek wynagrodzeń w spółkach energetycznych, dostosowania systemów czasu pracy do realiów pracy zmianowej, wzrostu dodatków za pracę zmianową i w warunkach szczególnych, ochrony miejsc pracy w związku z restrukturyzacją i procesami inwestycyjnymi oraz zabezpieczenia interesów pracowników w kontekście transformacji energetycznej. Wypracowano wspólne stanowiska przedstawiane pracodawcom i stronom rządowym,

a w kilku zakładach negocjacje zakończyły się podpisaniem porozumień.

Równolegle sekcja prowadziła liczne działania interwencyjne, w tym udzielanie porad prawnych i organizacyjnych lokalnym organizacjom związkowym, udział przedstawicieli sekcji w mediach i rozmowach dotyczących sporów zbiorowych, wsparcie przy przygotowywaniu stanowisk, pism i wniosków kierowanych do pracodawców oraz instytucji nadzorczych, a także monitorowanie przestrzegania przepisów BHP, prawa pracy oraz układów zbiorowych. Sekcja analizowała i opiniowała także projekty ustaw i regulacji dotyczących energetyki zawodowej i rynku energii, czasu pracy i pracy zmianowej, systemu emerytur pomostowych, bezpieczeństwa energetycznego oraz inwestycji w OZE i modernizację infrastruktury. Zgłaszane uwagi przekazywano zarówno zarządowi Zrzeszenia, jak i parlamentarzystom oraz partnerom społecznym. Obecnie do zarządu Zrzeszenia został przekazany projekt ścieżki legislacyjnej dotyczącej zniesienia cykliczności odnawiania świadectw kwalifikacyjnych przez pracowników energetyki.

W minionym roku znaczącym wydarzeniem były również zajęcia w Grupie ENEA, gdzie zarząd wypowiedział Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy i podjął dalsze działania skutkujące osłabieniem roli związków zawodowych. Aktualnie trwają rozmowy ze stroną społeczną, a sekcja na bieżąco monitoruje sytuację. Sekcja wchodzi w rok 2026 pełna optymizmu i jeszcze większej determinacji do intensywnej pracy na rzecz pracowników energetyki. ■

Nie dajcie się podzielić!

Tempo zmian jest dziś zupełnie inne niż kiedyś. Wszystko dzieje się szybciej, dynamiczniej. Przyszłość zależy od tego, jak działacze odnajdą się w dialogu społecznym i w przestrzeni publicznej. To nie będzie łatwe – przestrzega **Adam Odolski**, zasłużony, wieloletni działacz OZZZPRC przechodzący na emeryturę.

Podczas odbierania wyróżnienia przestrzegał Pan ze sceny, że przed związkowcami trudny czas. Co miał Pan na myśli?

ADAM ODOLSKI: Trudny, bo zmienia się wszystko. Mamy Zielony Ład, niezwykle trudną sytuację geopolityczną, do tego dochodzi postęp technologiczny, automatyzacja i sztuczna inteligencja – to wszystko ma ogromny wpływ na rynek pracy. Już kilka lat temu byłem na szkoleniu, gdzie profesor prowadząca powiedziała: „Za 10–20 lat będą zawody, o których dziś nie mamy pojęcia”. I to się dzieje. My, związkowcy, musimy się w tej rzeczywistości odnaleźć.

Myśli Pan, że to najtrudniejszy moment dla ruchu związkowego w ostatnich latach?

A.O.: Tak mi się wydaje. Tempo zmian jest dziś zupełnie inne niż kiedyś. Wszystko dzieje się szybciej, dynamiczniej. Przyszłość zależy od tego, jak działacze odnajdą się w dialogu społecznym i w przestrzeni publicznej. To nie będzie łatwe.

Nie szkoda Panu, że będzie Pan to obserwował już z emeryckiego fotela?

A.O.: Szkoda trochę, ale też mam poczucie, że zrobiłem, co mogłem. Organizację zakładaliśmy z kolegami 17 lat temu w trudnych warunkach. Byłem przewodniczącym komitetu założycielskiego, potem przez trzy kadencje przewodniczącym związku. Koledzy nie bardzo chcieli mnie puścić, więc zostałem jeszcze wiceprzewodniczącym. Ale przygotowałem odejście, żeby nie zostawić po sobie „spalonej ziemi”. Mam satysfakcję – są młodszy, przygotowani, gotowi na nowe wyzwania.

Jakie przesłanie może Pan zostawić młodszemu kolegom?

A.O.: Żeby brali sprawę w swoje ręce. Zawsze im powtarzam: jeśli będziecie czegoś potrzebować, jestem pod telefonem. Ale odpowiedzialność jest już po waszej stronie. Ja chcę teraz trochę więcej czasu poświęcić rodzinie, mam pięcioro wnuków. Czekają też moje pasje: wędkarstwo, żeglarsstwo.

Jak przez te wszystkie lata zmieniła się związkowa rzeczywistość?

A.O.: Bardzo. Kiedyś OZZZPRC skupiało głównie energetyków, elektryków, chemików, ciężki przemysł. Teraz zrzeszamy również nauczycieli, pracowników sądów, wodociągów czy spółek przewozowych. Problemy są inne, wyzwania są inne. Ale jedno się nie zmieniło – potrzeba silnych, wyrazistych liderów. To oni ciągną ten wózek. My możemy wspierać, pomagać, ale ktoś



📅 Podsumowanie roku 2025

Roman Michalski

WICEPRZEWODNICZĄCY FZZ I OZZZPRC,
SEKRETARZ PREZYDIUM RDS



Uczestnicząc w pracach Rady Dialogu Społecznego – zarówno na forum plenarnym, jak i w zespołach problemowych oraz podzespołach branżowych – coraz wyraźniej dostrzegalny był w tym roku problem ograniczonej obecności i decyzyjności strony rządowej. W spotkaniach często uczestniczyli przedstawiciele trzeciego szczebla zarządzania, którzy – przy całym szacunku dla ich kompetencji – nie posiadali realnego mandatu do podejmowania decyzji. Dialog formalnie się odbywał, ale w praktyce sprowadzał się tylko do „odhaczenia” obecności.

Niepokój budziło również podejście części ministerstw, które zdawały się traktować RDS jak instytucję podporządkowaną własnym resortom, a nie jak forum równorzędnych partnerów społecznych. W sprawach kluczowych i społecznie wrażliwych strona związkowa wielokrotnie zgłaszała konkretne postulaty, uwagi oraz argumenty. Niestety, rzadko znajdowało to odzwierciedlenie w finalnych projektach – gotowych rozwiązań praktycznie nie korygowano, a głos partnerów społecznych pozostawał bez realnego wpływu na decyzje. Podobny brak dialogu widoczny był



w spółkach z udziałem Skarbu Państwa. Szczególnie jaskrawym przykładem jest sytuacja w Polskiej Grupie Energetycznej, gdzie jedną z pierwszych „ofiar” transformacji energetycznej ma być Elektrownia Dolna Odra. Już od 1 stycznia liczba pracowników ma zostać ograniczona do około 400 osób, a cztery pozostające bloki energetyczne mają być stopniowo wygaszane do 31 sierpnia 2026. Pomimo skali problemu i jego społecznych konsekwencji, prezes największej grupy energetycznej w kraju nie znalazł ani razu czasu na bezpośrednie spotkanie z przedstawicielami załogi i związkami zawodowymi. Końcówka roku przyniosła jednak pewne

NABE tylko na papierze. Rząd wycofał się z pomysłu poprzedników

musi być tym wyrazistym liderem. Dla mnie przewodnikami po związkowym świecie byli charyzmatyczni działacze, tacy jak Zbyszek Dykowski, Henryk Chrobak czy Jan Ciężki. Korzystając z okazji, chciałbym podziękować także tym, którzy w pierwszych latach działalności naszej organizacji bardzo nam pomogli: Małgosi Pandel, Sławkowi Wrędze, Waldemarowi Badełce, Kazimierzowi Trębaczowi oraz kolegom z Bełchatowa.

Co najbardziej zapadło Panu w pamięć?

A.O.: Na pewno szkolenia – zwłaszcza ze sztuki negocjacji, które prowadzili profesorowie Żarczyński i Woszczyk. To był konkretny warsztat, z ćwiczeniami, testami. Dzisiaj takich szkoleń brakuje. Młodzi powinni się tego uczyć, bo negocjacje to podstawa.

A najważniejsza rzecz w związkowej pracy?

A.O.: Negocjacje są kluczowe, ale ważnych rzeczy jest więcej. Trzeba pamiętać, że związek nie ma władzy. Może wpływać, szukać kompromisów, ale nie zarządza zakładem pracy. A jeśli chodzi o nasze Zrzeszenie, często działamy w spółkach Skarbu Państwa. To oznacza wpływ polityki. I różnice poglądów, nawet wewnątrz organizacji. Dlatego zawsze powtarzam: nie dajcie się podzielić! ■

sygnały zmian. Przetasowania w resorcie odpowiedzialnym za nadzór właścicielski nad spółkami Skarbu Państwa oraz zmiany w kierownictwie PGE – w tym odwołanie prezesa i wiceprezesa – mogą świadczyć o próbie korekty dotychczasowego sposobu myślenia. Pozostaje nadzieja, że nowi decydenci dostrzegą konieczność rzeczywistego dialogu, a nie wyłącznie jego fasadowej formy. Pozostają umiarkowanym optymistą. Zbliżające się wybory mogą stać się impulsem do większej otwartości na głos związków zawodowych – być może nie z dobrej woli, lecz z politycznej kalkulacji. Niezależnie od motywacji, kluczowe jest jedno: bez realnego dialogu i traktowania partnerów społecznych z należnym szacunkiem problemy w energetyce, chemii i innych sektorach będą się tylko pogłębiać. ■



WLIPCU 2025 RZĄD OGŁOSIŁ, ŻE WYCOFUJE SIĘ Z KONCEPCJI UTWORZENIA NARODOWEJ AGENCJI BEZPIECZEŃSTWA ENERGETYCZNEGO. W OPUBLIKOWANYCH NA GOV.PL INFORMACJACH WSKAZANO NA BRAK UZASADNIENIA EKONOMICZNEGO DLA PROJEKTU ORAZ KONIECZNOŚĆ WYPRACOWANIA NOWYCH MECHANIZMÓW WSPARCIA DLA ŹRÓDEŁ WĘGLOWYCH NA POZIOMIE UNII EUROPEJSKIEJ. DECYZJA TA BUDZI DUŻE ZAINTERESOWANIE ŚRODOWISK ZWIĄZANYCH Z ENERGETYKĄ, CHOĆ – JAK PODKREŚLAJĄ PRZEDSTAWICIELE STRONY SPOŁECZNEJ, ZWIĄZKI ZAWODOWE OD POCZĄTKU PODCHODZIŁY DO SPRAWY Z DYSTANSEM.

– NABE nie było inicjatywą nigdy naszą inicjatywą. Braliśmy udział w rozmowach jedynie po to, by zabezpieczyć prawa pracowników, zwłaszcza w kontekście ryzyka utraty miejsc pracy w energetyce. Zawsze patrzyliśmy na ten projekt wyłącznie pod kątem ludzi, nie oceniając, czy jest dobry czy zły – podkreślają związkowcy. W założeniach poprzedniego rządu NABE miało odciążać grupy energetyczne od finansowania aktywów węglowych, co miało umożliwić im większe inwestycje w OZE. Według działaczy problemem były również ograniczenia na rynku finansowym – spółki posiadające aktywa węglowe praktycznie nie miały dostępu do kredytów. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że produkcja energii z węgla pozostaje działalnością trwale deficytową, a więc obciążoną istotnym ryzykiem finansowym, które ktoś musi ponosić niezależnie od przyjętego modelu. Związkowcy podkreślają, że kluczowe są

gwarancje dla pracowników. – Od początku mówiliśmy, że konieczne są społeczne umowy zabezpieczające ludzi. Koszty transformacji nie mogą zostać przerzucone na nich – zaznacza przewodniczący OZZZPRC Krzysztof Kisielewski.

Tymczasem strona społeczna wciąż czeka na raport dotyczący strategii odchodzenia od węgla. Choć w mediach pojawiały się wypowiedzi ministra, dokument nie trafił do związków, mimo wcześniejszych zapowiedzi. – Dostajemy jedynie fragmentaryczne informacje. Trudno to nazwać dialogiem – komentuje przewodniczący. W raporcie mają znaleźć się kluczowe decyzje dotyczące systemu wsparcia dla rynku mocy czy przyszłości krajowych źródeł węglowych.

Wydłużenie funkcjonowania rynku mocy to potencjalnie dobra wiadomość dla wielu branż reprezentowanych przez OZZZPRC, ale – jak podkreśla Kisielewski – szczegóły są niezbędne, by ocenić faktyczne skutki tej decyzji. Dodatkową trudność stanowi konieczność uzyskania zgody Komisji Europejskiej na wszelkie formy wsparcia. Związkowcy zwracają uwagę na ustalenia Polskich Sieci Elektroenergetycznych – z raportów wynika, że Polska nie może dziś pozwolić sobie na szybkie wyłączanie źródeł opartych na paliwach stałych. Choć udział OZE rośnie, ich niestabilność wymaga utrzymania i modernizacji konwencjonalnych elektrowni jako rezerwy mocy. To generuje koszty, które obciążają cały system.

– To bardzo złożona sytuacja i wymaga odpowiedzialnych decyzji. Dlatego domagamy się realnych rozmów, a nie informacji zdobywanych z mediów – podkreślają działacze. ■

MALUCHEM DLA MALUCHÓW Z DOMÓW DZIECKA.

Z logo OZZZPRC jechał w charytatywnym rajdzie

Gdy inni marzą o wakacjach all inclusive, on z kolegą postanowił przejechać maluchem pół Europy, spać na dziko w namiocie i kąpać się w rzekach. A wszystko w słusznej sprawie – chodziło o pomoc dzieciom z domów dziecka.

Kacper Jurczyk, pracownik JSW Koks, w lipcu wziął udział w 19. edycji Złom-bolu, czyli największym europejskim rajdzie charytatywnym. – Przyjechaliśmy około 3 tys. km przez Słowację, Węgry, Rumunię aż do Turcji. Dzień i noc, z dostojną prędkością około 70–80 km/h. To była piękna przygoda – przyznaje bohater cyklu „Szósta zmiana”. Kacper ma wielką słabość do starych samochodów, lubi przesiadywać ze znajomymi w garażu i „grzebać” w autach. Dlatego gdy kolega Łukasz zaproponował mu udział w Złombolu, nie wahał się ani chwili.



IDEA

Nazwa rajdu nie jest oczywiście przypadkowa; trasę można przejechać tylko w starym pojeździe „komunistycznej koncepcji lub produkcji” (wyciąg z regulaminu). Na starcie meldują się zatem żuki, nysy, polonezy, trabanty i inne okazy, które zjeżdżały kilkadziesiąt lat temu z taśm produkcyjnych w Europie Środkowo-Wschodniej.

– Widzisz je i myślisz: nie ma szans, że dojadą tam, gdzie mają dojechać. Ale dojeżdżają za każdym razem, bo ludzie, którzy są w środku, są tak kreatywni, że potrafią z użyciem taśmy, trytek i kleju na gorąco naprawiać usterki w trakcie jazdy i ostatecznie dotoczyć się do mety – mówi Kacper.

Idea jest szczytna – wszystkie zebrane środki trafiają na rzecz potrzebujących. Aby wziąć udział w rajdzie, trzeba zebrać minimum 2800 zł na domy dziecka. Kacper z Łukaszem zebrali ponad 4 tys.

PRZYGOTOWANIA

W drogę ruszyli królem szos z PRL-u, czyli kultowym Fiatem 126p. – Ale najpierw,

bardzo intensywnie, przez trzy miesiące naprawialiśmy w nim wszystko, co mogliśmy. Zdemontowaliśmy silnik i skrzynię biegów i je uszczelniliśmy, by nie było wycieków oleju. Wymieniliśmy też legendarne zabieraki oraz przeguby, które zawsze siadają. To typowa usterka tego samochodu – opisuje Kacper.

Lista rzeczy do poprawek była znacznie dłuższa – resor przeszedł gruntowny lifting u specjalisty spod Krakowa, maluch zyskał też nowe opony i hamulce. Pięknie wypolerowany i z felgami pomalowanymi na biało był już gotowy do drogi. Karoserię ozdobiły naklejki darczyńców – jeżeli dobrze wyteżycie wzrok, zobaczycie charakterystyczne kółko i strzałki z logo OZZZPRC. Organizacja związkowa Kacpra była jednym z donatorów.

KOMU W DROGĘ, TEMU ZWROTNICA

Jeszcze przed startem w Chorzowie Kacper wypatrywał jakiejś bratniej duszy w innym czerwonym maluchu – by połą-

czyć siły i jechać przez Stary Kontynent razem. Dusze znalazły się dwie – Krystian i jego dziewczyna. O mechanice nie mieli zielonego pojęcia, byli za to świetnie przygotowani... teoretycznie.

– Krystian miał kilkanaście książek o maluchu i dużo części zapasowych, w tym... trzy bagnety do oleju. Oni bez nas prawdopodobnie by nie dojechali, ale i my bez nich też nie. To była drużyna – podkreśla Kacper.

Pierwszej próbie ta świeżo zawiązana, złombolowa przyjaźń została poddana jeszcze w Polsce. – Nawet na dobre się nie rozkręciliśmy, a już trzeba wymienić Krystianowi zwrotnicę z przodu. Miał straszne luzy, gdy hamował, to trzępało kołem. Naprawiliśmy – relacjonuje nasz bohater. Słowację minęli bez przygód, za to na Węgrzech w maluchu Łukasza pękła obejma wydech. Potem siadł cały wydech. – Na dworze upał, 36 stopni, my z zepsutym autem na środku drogi. Spotkaliśmy fantastyczną rodzinę, dali nam piwo i zimne napoje. Po prowizorycznej naprawie od-



jechaliśmy kawałek w las, żeby poczekać na kolegów z Mazur, którzy także jechali w rajdzie i mieli spawarkę. Gdy już wszystko naprawiliśmy, pojawił się Węgier z pobliskiej stadniny i mówi, trochę na migi, że on też ma taki sprzęt i że mogliśmy przyjść do niego – śmieje się Kacper.

POJECHALI DLA ZABAWY, PRZYWIEZLI POMOC

Po kolejnych kilkudziesięciu godzinach (i pokazaniu rozbawionemu celnikowi na tureckiej granicy, gdzie w kultowym fiacie jest silnik) dwa czerwone maluchy zameldowały się na mecie w Giresun, nad Morzem Czarnym, gdzie przez dwa dni trwała impreza.

Później zostało już „tylko” wrócić do Polski. Udało się! Cała podróż trwała 13 dni. Ale rajd to nie tylko przygoda i dobra zabawa – to także ogromna, realna pomoc dla potrzebujących. Stare auta jadące w Złombolu i ich pasażerowie to ekipy marzeń. Te pierwsze mają dusze. Ci drudzy – ogromne serca. ■

Podsumowanie roku 2025

Piotr Wojnar
PRZEWODNICZĄCY
SEKCJI ELEKTROWNI
WĘGLA BRUNATNEGO



Miniony rok był dla naszej sekcji

czasem intensywniej pracy, ale też narastających obaw o przyszłość branży i pracowników.

Jednym z najpoważniejszych problemów, z którymi się mierzymy, to etatyzacja w oddziałach energetyki konwencjonalnej. Proces wygaszania jednostek węglowych już dziś przekłada się na realne trudności kadrowe i organizacyjne. Dodatkowo niepokój budzi sytuacja wokół emerytur pomostowych – mimo odprowadzanych składek ZUS w niektórych przypadkach podważa zasadność uprawnień. Składane wyjaśnienia nie zawsze przynoszą pozytywne rozstrzygnięcia, co potęguje poczucie



niepewności wśród pracowników. W debacie o transformacji energetycznej Sekcja konsekwentnie podkreśla, że zmiana powinna mieć charakter ewolucyjny, a nie rewolucyjny. Kierunek „od węgla do atomu” jest przez Grupę Enea i GIEK sygnalizowany, jednak na razie pozostaje w sferze deklaracji. Tymczasem realne decyzje są potrzebne

już teraz – w przeciwnym razie grozi nam powstanie luki energetycznej. Szczególnie trudna sytuacja dotyczy Bełchatowa i Turowa. W przeciwieństwie do innych regionów – takich jak Dolna Odra czy Rybnik, gdzie planowane są nowe jednostki gazowe – oba kompleksy węgla brunatnego nie mają dziś jasno wskazanych inwestycji zastępczych. Bez decyzji na szczeblu rządowym przyszłość regionu pozostaje pod znakiem zapytania. ■

Michał Szytyber
PRZEWODNICZĄCY
SEKCJI CHEMIKÓW



Rok 2025 był dla Sekcji

Chemiczków czasem intensywniej pracy związkowej, konsekwentnej obrony praw pracowniczych oraz reagowania na narastające problemy związane z bezpieczeństwem, warunkami pracy i obciążeniem pracowników branży chemicznej. W minionym roku Sekcja Chemiczków aktywnie reprezentowała interesy chemiczków wobec pracodawcy, podejmując liczne interwencje zarówno w sprawach zbiorowych, jak i indywidualnych. Sekcja wielokrotnie sygnalizowała problemy wynikające z niedoborów kadrowych, rosnącego zakresu obowiązków oraz presji produkcyjnej, które bezpośrednio wpływają na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników.

Bezpieczeństwo pracy pozostawało jednym z kluczowych obszarów działań. Wielokrotnie zgłaszaliśmy zastrzeżenia dotyczące organizacji pracy na instalacjach, rzeczywistego przestrzegania procedur bezpieczeństwa, właściwego



wyposażenia w środki ochrony indywidualnej oraz zapewnienia odpowiedniej obsady stanowisk kluczowych dla bezpieczeństwa procesowego. Sekcja Chemiczków jednoznacznie podkreślała, że oszczędności kadrowe i organizacyjne nie mogą odbywać się

kosztem zdrowia pracowników ani bezpieczeństwa zakładu. W 2025 roku związek podejmował działania w sprawach dotyczących pogarszających się warunków pracy, narażenia na czynniki chemiczne, przeciążeń fizycznych oraz długofalowych skutków zdrowotnych. Sekcja konsekwentnie domagała się realnych działań poprawiających warunki pracy, a nie wyłącznie formalnego spełniania wymogów. Rok 2025 potwierdził, że tylko silny i aktywny związek zawodowy jest w stanie skutecznie bronić interesów pracowników branży chemicznej. Sekcja Chemiczków będzie konsekwentnie kontynuować działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa, warunków pracy oraz poszanowania praw pracowniczych w zakładach pracy. ■

MUCHA NIE SIADA, CZYLI O MIŁOŚCI DO WĘDKOWANIA

Zdolności plastyczne szybko dały o sobie znać – już w pierwszej klasie podstawówki, gdy koledzy w ławkach mozolnie rysowali szlaczki, on projektował rakiety i czołgi.

W świecie wędkarstwa istnieje dziedzina, która bardziej przypomina precyzyjną sztukę jubilerską niż tradycyjne łowienie. Choć dla niewtajemniczonych może się wydawać prosta, w rzeczywistości wymaga wiedzy przyrodniczej, zmysłu obserwacji i ogromnej cierpliwości. Jak i po co tworzy się sztuczne muchy? Te pytania stawiamy Kazimierzowi Żertce, wieloletniemu działaczowi OZZZPRC, w kolejnej odsłonie cyklu "Szósta zmiana". Żeby stworzyć muchę, czyli sztuczną przynętę, najpierw trzeba dokładnie poznać rybnie menu. Każdy odcinek rzeki, każda pora roku to inny zestaw owadów, na które ryba daje się złapać.

– Chodzimy nad rzekę, odwracamy kamienie przy nurcie i patrzymy, co tam żyje – np. larwy jętek, larwy węzów, larwy chrzączek. Cała zabawa polega na tym, by tak znalezione żyjątka możliwie najdokładniej odwzorować, uwzględniając jego kolor, wielkość i wagę – tłumaczy Kazimierz.

OCZY KREWETKI POD LAMPĄ UV

Materiały? Tu zaczyna się zabawa, w której potrzebny jest spryt i duża doza kreatywności. Istnieją katalogi tysięcy wzorów sztucznych much stworzonych przez Brytyjczyków na przełomie XIX i XX wieku, ale nie wszystkie wskazane tam materiały są dziś dostępne, dlatego improwizacja to stały element pracy wędkarza muchowego. Twórcy korzystają z tego, co jest w domu



pod ręką – wełny, wiskozy czy rozplątanych sznurówek. – By zrobić bałtycką krewetkę, na którą biorą trocie czy belony, trzeba połączyć



wiskożę i puchowe pióra indyka. Oczy tworzę z lakierów hybrydowych utwardzanych lampą UV – opisuje pasjonat.

CZAS NA ODPOCZYNEK!

Kazimierz Żertka przez blisko czterdzieści lat był jednym z filarów cieszyńskiej elektrociepłowni i głosem pracowników – negocjatorem, mediatorem i liderem w momentach kryzysowych. Przeszedł wszystkie szczeble: od zwykłego członka po osobę, która w kluczowych chwilach współdecydowała o przyszłości zakładu, prowadząc trudne rozmowy z pracodawcą i broniąc miejsc pracy. Podkreśla, że praca związkowa wymaga nie tylko determinacji, ale też umiejętności słuchania, szukania kompromisów i odwagi do podejmowania niepopularnych decyzji. Dziś, już na emeryturze, mówi wprost: sens tej działalności nie tkwi w funkcjach ani stanowiskach, ale w odpowiedzialności za ludzi – i w świadomości, że związek zawodowy żyje tylko wtedy, gdy ktoś jest gotów wziąć ten ciężar na siebie.

Największym wyzwaniem, zwłaszcza na początku, jest ilość materiału, bo to przekłada się na ostateczną wagę. Za duża? Ryba uzna muchę za oszustwo. Za mała? Nie będzie przypominać naturalnej zdobyczy. Mucha ma być zwiewna, delikatna, jak martwy owad unoszący się na wodzie.

Kazimierz Żertka, wspominając początki swojej przygody, opowiada, że rozpoczęła się od miłości do łowienia. – Żyję w miejscu, w którym są jedynie górskie rzeki. A w nich, w większości, dozwolona jest tylko i wyłącznie sztuczna przynęta. Na początku kupowałem więc muchy, ale ze względu na wysokie koszty postanowiłem robić je sam. Fachu uczyli mnie moi przyjaciele – opowiada. On i inni pasjonaci wędkarstwa muchowego spotykają się na corocznych zjazdach Jurajskiego Klubu Muchowego, gdzie na warsztatach wspólnie przygotowują przynęty, wymieniając się doświadczeniami.

OD KWADRANSA DO KILKU GODZIN

Tworzenie much to fach dla cierpliwych. Niektóre można zrobić w kwadrans, ale są i takie, nad którymi siedzi się dwie godziny. W jednej serii zazwyczaj jest kilkanaście sztuk. – Od kiedy jestem na emeryturze, przynęty są lepsze, takie, jak zawsze chciałem. Gdy głowa była zajęta sprawami związkowymi, nie było tej precyzji i tej radości – mówi bohater cyklu "Szósta zmiana", prezentując swoje wyroby. A te – jak widzicie na zdjęciach – są takie, że mucha nie siada. ■

Podsumowanie roku 2025

Tadeusz Wierchowski
PRZEWODNICZĄCY
SEKCJI ELEKTROWNI NA
WĘGIEL KAMIENNY



Czy tempo zmian jest właściwie

dobrane? To pytanie, które stawiam na początku tego podsumowania. Energetyka wytwórcza zawsze była liderem zmian, które miały na celu ochronę środowiska, ale to, czego przyszło nam dzisiaj doświadczać, jest niewspółmierne do możliwości kraju, obywateli i społeczeństwa. Nieprzygotowani odpowiednio do zastąpienia mocy konwencjonalnych, zapłacimy za to kosztami utrzymania, kosztami produkcji, a w konsekwencji – zubożeniem społeczeństwa. Opłaty, którymi jest dziś obciążana energetyka, a które nie idą na odtwarzanie mocy, spowodują globalne skutki. My, energetycy, zdajemy sobie sprawę z obecnego kierunku, ale świat przekazuje, że nie wszyscy chcą go kontynuować, co więcej – duża część wcale nie zamierza go realizować. W jakiej sytuacji chcemy postawić nasze rodziny, obywateli Polski, gdy inni mają zupełnie odwrotne priorytety? Jedyny słuszny wniosek powstrzymujący ten chocholi taniec, to dążenie do wyznaczonego celu niezależnie od kosztów jest taki: nie jest jeszcze za późno, aby odwrócić bieg wydarzeń, aby spowolnić, przygotować się do zmian i wyzwań. Dzisiaj jesteśmy już głęboko uwikłani w trudności, patrząc na doświadczenia historii i wyzwania przyszłości. Oby się nie okazało, że tylko my nie zauważyliśmy, jak zmieniły się okoliczności i że warunki gry nie dla wszystkich są takie same.



Członkowie Rady Sekcji Elektrowni na Węgiel Kamienny czynnie uczestniczyli we wszystkich możliwych spotkaniach – byliśmy obecni na posiedzeniach zarządu i komisji rewizyjnej OZZZPRC, na manifestacjach w Warszawie i Katowicach, posiedzeniach Zespołu Trójstronnego, PUZP, a nawet w posiedzeniach Rady Dialogu Społecznego na poziomie kancelarii prezydenta. Wszędzie staraliśmy

się naświetlać potrzebę dbania o bezpieczeństwo energetyczne naszego kraju. Nie wszyscy chcą słuchać, gdy mówimy, że znaczniki ustalone są w zależności od okoliczności, a nie zgodnie z tym, co dzisiaj widzimy i co się dzieje. Nasza sekcja obradowała czterokrotnie. Dodatkowo braliśmy czynnie udział w obradach zjazdu krajowego, uczestnicząc w wielu komisjach i zespołach potrzebnych do sprawnego przeprowadzenia tego wydarzenia. Na poziomie swoich zakładów borykamy się z różnymi problemami – począwszy od odstawiania mocy, po zapewnienie miejsc pracy lub godziwych warunków odejścia pracowników. Jeżeli chodzi o przyszły rok: wygląda na to, że łatwiej nie będzie, będzie tylko trudniej. Polska energetyka wytwórcza jest zależna dziś aż od pięciu różnego rodzaju ministerstw – począwszy od Ministerstwa Aktywów Państwowych, przez Ministerstwo Energii, Ministerstwo Klimatu i Środowiska i Ministerstwo Finansów, po Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Nie sprzyja to pracy i nie sprzyja zajmowaniu się tym, do czego zostaliśmy powołani. Wydaje się, że zbliżający rok będzie kolejnym rokiem, w którym rozmowa o ekonomii i kosztach zdominuje pracę w elektrowniach wytwórczych. ■

Jeżeli chodzi o przyszły rok: wygląda na to, że łatwiej nie będzie, będzie tylko trudniej. Polska energetyka wytwórcza jest zależna dziś aż od pięciu różnego rodzaju ministerstw – począwszy od Ministerstwa Aktywów Państwowych, przez Ministerstwo Energii, Ministerstwo Klimatu i Środowiska i Ministerstwo Finansów, po Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.



Związkowcy to ludzie od zadań specjalnych. 35-lecie OZZZPRC

Setki tysięcy przejechanych kilometrów, tysiące apeli, listów i spotkań z politykami, dziesiątki manifestacji w obronie miejsc pracy – tak w telegraficznym skrócie można podsumować minionych 35 lat OZZZPRC.

Pracą w ruchu ciągłym – czyli wykonywana 24 godziny na dobę 7 dni w tygodniu – to praca szczególna. Nigdzie indziej pracownik nie jest narażony na tak ogromny stres i negatywne skutki wielozmianowości. Doskonale o tym wiemy, dlatego w 1990 roku powołaliśmy do życia Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego. Dziś skupiamy blisko 15 tysięcy związkowców działających w ponad 80 zakładach pracy organizacjach związkowych największych zakładów w Polsce – mówił podczas jubileuszu przewodniczący Zrzeszenia Krzysztof Kisielewski. Podkreślał, że poprzedni jubileusz – trzydziesty – obchodzony był we Wrocławiu, w cieniu pandemii COVID-19. – Wydawało się wtedy, że jesteśmy w niezwykle trudnej sytuacji i już nic gorszego nas nie spotka. Dziś wiemy, że to było tylko preludium; gdy pozbyliśmy się maseczek, przyszła wojna, ogromny kryzys uchodźczy, galopująca inflacja. Mimo wszystko – trwamy. Związkowcy to ludzie od zadań specjalnych – mówił szef Zrzeszenia. ■

JUBILEUSZ BYŁ DOSKONAŁĄ OKAZJĄ DO WYRÓŻNIENIA OSÓB, KTÓRE SĄ NAJMOCNIEJ ZAANGAŻOWANE W DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZKOWĄ.

📌 Krzysztof Urzędowicz odebrał Odznakę Honorową za Zasługi dla Ochrony Pracy. Nagrodę, w imieniu GIP wręczył Robert Pasikowski, Okręgowy Inspektor Pracy w Krakowie. Były też odznaczenia resortowe „Zasłużony dla Energetyki” wręczone przez Waldemara Ziółkowskiego, przedstawiciela małopolskiego wojewody.

MEDALE OTRZYMALI:

- 📌 Sławomir Gębka
- 📌 Arkadiusz Skrzek
- 📌 Przemysław Gruszczyński

MEDALE „ZASŁUŻENI DLA OZZZPRC” ODEBRALI:

- 📌 Wojciech Badura
- 📌 Janusz Baraniec
- 📌 Krzysztof Biela
- 📌 Krzysztof Błajszczak
- 📌 Rafał Cicharski
- 📌 Tomasz Ciesiółka
- 📌 Małgorzata Czyżewska
- 📌 Jacek Draczyński
- 📌 Gerard Duda
- 📌 Marek Fornalczyk
- 📌 Tomasz Fuchs
- 📌 Andrzej Jańczy
- 📌 Krzysztof Kaleta
- 📌 Piotr Kasper
- 📌 Mieczysław Koczy

- 📌 Piotr Kotas
- 📌 Bogdan Kowalski
- 📌 Andrzej Krzyżak
- 📌 Jerzy Kuczyński
- 📌 Grzegorz Laslera
- 📌 Piotr Leszczyński
- 📌 Dariusz Lewandowski
- 📌 Mieczysław Łyczko
- 📌 Marek Różański
- 📌 Michał Szytyber
- 📌 Roman Machul
- 📌 Bogusław Malak
- 📌 Zbigniew Mazurek
- 📌 Tadeusz Olszewski
- 📌 Dariusz Piecyk
- 📌 Zbigniew Podolski
- 📌 Wojciech Prusik
- 📌 Sławomir Saberniak

- 📌 Jacek Sionkowski
- 📌 Piotr Szwancarz
- 📌 Paweł Włodarczyk
- 📌 Piotr Wojciechowski
- 📌 Piotr Wojnar
- 📌 Ryszard Zadrozny
- 📌 Mirosław Zięba

**ZESKANUJ KOD
I ZOBACZ CAŁĄ GALERIĘ:**





ROK 2025 KALENDARIUM

Posiedzenia Zarządu i Prezydium OZZZPRC,

- 29 stycznia, Wrocław
- 20 marca, Kościerzyna
- 08 kwietnia,
Bukowina Tatrzańska
- 10 czerwca, Kościerzyna
- 30 czerwca
- 28 sierpnia, Kobylnica
- 06 października, Gogolin
- 02 grudnia, Kościerzyna

Posiedzenia

Sekcji Energetyków:

- 23 marca, Kościerzyna
- 28 maja, Katowice
- 17 września, Kościerzyna

Posiedzenia

Sekcji Chemików:

- 8 kwietnia, Bukowina Tatrzańska
- 22-24 września,
Bukowina Tatrzańska

Posiedzenia

Sekcji Górnictwa:

- 7 kwietnia, Bukowina Tatrzańska

Posiedzenia Sekcji Koksowniczo-Chemicznej:

- 3-5 września, Barcice

Posiedzenia

Sekcji Hutnictwa:

- 8 kwietnia, Bukowina Tatrzańska

Posiedzenia sekcji ECIC

- 10 kwietnia, Bukowina Tatrzańska,
- 17-19 września, Kościerzyna
- 25-28 listopada, Kobylnica

Posiedzenia sekcji Elektrowni na Węgiel Kamienny

- 9 kwietnia, Bukowina Tatrzańska
- 2-4 czerwca, Turawa
- 2-4 września,
Gnysiówka k. Kozienic
- 8-10 grudnia, Istebna

Posiedzenia sekcji Elektrowni na Węgiel Brunatny:

- 13-14 marca, Bełchatów
- 8-9 grudnia, Nowe Skalmierzyce

Posiedzenia Sekcji Pracowników Sfery Budżetowej

- 17 września, Kościerzyna

Łamanie praw pracowniczych na porządku dziennym. 8 na 10 zatrudnionych zgłasza nieprawidłowości

Choć znajomość przepisów prawa pracy jest coraz wyższa, ich egzekwowanie nadal pozostaje problemem. Jak wynika z opublikowanego w maju badania Pracuj.pl, aż 81 proc. osób wykonujących prace fizyczne miało poczucie, że ich prawa zawodowe nie były przestrzegane w pełni.

Wśród najczęściej zgłaszanych nieprawidłowości znalazły się: nieodpłatna

praca po godzinach, odmowa udzielenia urlopu czy brak pisemnej umowy regulującej warunki zatrudnienia. 28 proc. ankietowanych twierdzi, że doświadczało ich często, a kolejne 53 proc. – sporadycznie. Jedynie 13 proc. respondentów nie stwierdziło problemów w tym obszarze.

STRACH PRZED EGZEKWOWANIEM PRZEPISÓW

35 proc. badanych może pochwalić się dobrą znajomością przepisów, a 57 proc. ma „ogólną orientację”. Mimo to wielu pracowników nie wie, gdzie zgłosić nieprawidłowości lub obawia się konsekwencji.

– Wiedza o przysługujących prawach to dopiero pierwszy krok. Równie ważne jest poczucie bezpieczeństwa i zaufanie do tego, że pracownik może zareagować bez ryzyka utraty zatrudnienia – wyjaśnia Bartłomiej Urbański z Pracuj.pl. Aż 20 proc. osób, których prawa zostały złamane, nie podjęło żadnych kroków, obawiając się reakcji przełożonego. Taki sam odsetek respondentów nie wiedział, od czego zacząć. Z kolei co trzeci pracownik zgłosił problem, ale niczego nie wskórał, bo – z jego perspektywy – nic albo niewiele się zmieniło.



NAJCZĘSTSZE PROBLEMY W MIEJSCU PRACY

Lista naruszeń ze strony pracodawców jest bardzo obszerna. Skargi najczęściej dotyczą braku wynagrodzenia za nadgodziny, odmowy urlopu w wybranym terminie, braku szkoleń BHP, nieprawidłowego klasyfikowania rodzaju umowy (np. umowy zlecenia zamiast umowy o pracę), a także nieopłaconych składek oraz braku dostępu do informacji o pracowanych godzinach i należnych świadczeniach.

Bez żadnej umowy pracowało 16 proc. respondentów, a co piąty nie może liczyć na wypłatę wynagrodzenia we wcześniej umówionym terminie. Zdarzają się także przypadki podpisywania umów, których warunki różnią się od wcześniejszych ustaleń.

Jak wynika z raportu, 86 proc. pracowników

fizycznych w ciągu ostatnich dwóch lat rozglądało się za nowym zajęciem. To, jak podkreślają autorzy opracowania, przejaw rosnącej mobilności w tej grupie zawodowej.

– Pracownicy coraz częściej wybierają tych pracodawców, którzy oferują uczciwe i przejrzyste warunki zatrudnienia. To dziś nie przywilej, lecz rynkowy standard – podkreśla Urbański.

GDY POTRZEBNE JEST WSPARCIE

Co robić, gdy prawa pracownicze są łamane? Eksperci przypominają, że należy dokumentować nieprawidłowości, a następnie zgłaszać je na piśmie. Jeśli to nie rozwiązuje problemu, warto zwrócić się o pomoc do związków zawodowych lub do Państwowej Inspekcji Pracy, która rozpatruje także zgłoszenia anonimowe. ■