

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 18/24 / (1451)

21. 08. 2024 r.

Biuletyn Informacyjny  
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA



NASI  
PARTNERZY:

 UNIHUT

 ArcelorMittal



NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA zaprasza na tradycyjnie organizowany na rozpoczęcie roku szkolnego Festyn związkowy. Festyn odbędzie się w sobotę 31 sierpnia 2024 roku, na bocznych boiskach Klubu sportowego „Hutnik” ul Ptaszyckiego 4. Organizatorzy zaplanowali wiele atrakcji dla dzieci i dorosłych. O podniebienie uczestników Festynu zadba Spółka HUT-PUS.

**Zapraszamy**

### **Zespół Centralny**

W dniu 6 sierpnia w aplikacji Teams odbyło się spotkanie komunikacyjne zespołu centralnego to jest pracodawcy ze wszystkimi organizacjami związkowymi działającymi w AMP S.A.. Stronę pracodawcy reprezentował Dyrektor Personalny Stanisław Ból, Główny Specjalista Cezary Koziński oraz Jarosław Hadasz. Pierwszy temat, który został zaprezentowany i omówiony to współpraca ArcelorMittal Poland S.A. ze szkolnictwem branżowym. Temat omawiała zaproszona na spotkanie Pani Karolina Muza-Adamiec. W Krakowie patronatem zostało objętych 30 uczniów (elektryków) klasy III z Zespołu Szkół Elektrycznych

Uczniowie odbędą praktyki w naszym zakładzie jesienią i wiosną 2025 r. Są też przewidziane nagrody dla trzech najlepszych uczniów. Współpraca będzie polegała między innymi na wizytach studyjnych w zakładach produkcyjnych krakowskiego Oddziału AMP oraz przyznawaniu stypendiów finansowych. AMP oczekuje, że stypendia te będą równoznaczne z umową lojalnościową, która zagwarantuje zatrudnienie w AMP. Również szkoła HTS podjęła decyzję, iż będzie szkolić uczniów w zawodzie mechanika. W Dąbrowie Górniczej zawiązano współpracę z Technicznymi Zakładami Naukowymi. Wspólnie podjęto decyzję o współpracy z dwoma klasami: trzecią i czwartą w zawodzie elektryka. Tu też uczniowie odbędą praktyki jesienią tego roku oraz wiosną przyszłego w zakładach Spółki. AMP zapowiada wsparcie finansowe dla tych szkół. W Zdzieszowicach będzie współpraca z Zespołem Szkół im. Jana Pawła II na podobnych warunkach jak w Krakowie i Dąbrowie Górniczej. W Świętochłowicach współpracę zawiązano z Zespołem Szkół Technicznych i Zawodowych im. Augustyna Świdra. We wszystkich lokalizacjach warunki współpracy są porównywalne.

**Cd str nr 2**

**Cd ze str nr 1...** Kolejny temat spotkania to aktywność HR w zakresie zatrudnienia w 2024 roku. Temat omówił szef Kadr Pan Jarosław Hadasz. W pierwszej części omawianego tematu zostało przedstawione zatrudnienie wg struktury organizacyjnej i lokalizacji. Dość szeroko Pan Jarosław Hadasz odniósł się do rekrutacji i zmiany umów na czas nieokreślony w 2024 r. Podczas omawiania tego zagadnienia do dyskusji włączył się Dyr. Personalny Stanisław Ból. W swoim wystąpieniu dużo uwagi poświęcił informacji o absencji chorobowej, która jest na wyższym poziomie niż zakładano, a to powoduje uruchomienie godzin nadliczbowych. Dużą część wystąpienia dotyczyła nadużycia alkoholu przez pracowników co spowodowało uruchomienie Art. 52 w stosunku do tych osób. Art. 52 w pierwszym półroczu dotyczył 22 pracowników AMP i Spółek. Kolejny omawiany punkt dotyczył rezygnacji z pracy w AMP. W prezentacji odniesiono się do przyczyn rezygnacji w naszej hucie. Jak stwierdził Dyrektor Stanisław Ból rezygnacje są spowodowane między innymi oczekiwaniami finansowymi, warunkami pracy oraz brakiem możliwości rozwojowych. Ostatnim tematem poruszonym przez HR było omówienie wykonania planu urlopów. Pracodawca proponował aby długi weekend sierpniowy pracownicy wykorzystali na odpoczynek i zaplanowali zaległe urlopy. Na koniec spotkania Dyrektor Stanisław Ból poinformował o rozpoczęciu konsultacji w zakresie treści Porozumienia w sprawie działań łagodzących skutki społeczne wynikające z wyłączenia baterii koksowniczej w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków, a także rozpoczęciu przez Dyrektora personalnego cyklu spotkań z pracownikami w ramach „Otwartych Dni” – szczegółowe informacje w w/w zakresie zostały udostępnione pracownikom.

### **Krakowska Koksownia - rozmowy dotyczące Porozumienia Społecznego**

Pracownicy Krakowskiej Koksowni pytają jaki będzie ich los po likwidacji ich dotychczasowych miejsc pracy? O dalszy los pracowników pytają także radni Miasta Krakowa jak i władze Krakowa. O zabezpieczenie pracowników ZKK pytała także Pani Minister Przemysłu. Niestety na to pytanie trudno odpowiedzieć jednoznacznie. Prawdą jest, że pracodawca stara się zapewnić, że nikt nie straci zatrudnienia, ale czy tak będzie? Dział HR przypomina, że wolne wakaty pozostały tylko w Dąbrowie Górniczej, a na dojazd i prace tam nie zgadzają się w większości pracownicy ZKK. W przekazanych przez pracodawcę statystykach nie bierze się pod uwagę pracowników z utrzymania ruchu czy spółek zależnych. Suma summarum może to być nawet ponad 500 osób dotkniętych decyzją o likwidacji Koksowni. Większość pracowników pogodziła się z sytuacją, że będą musieli zmienić miejsce pracy. Kilkunastu pracowników w okresie postojowym gorąco nie widząc przyszłości dla siebie, złożyło rezygnację z pracy. Część załogi znalazła zatrudnienie w Krakowie oraz AMR (Spółce zależnej), niestety duża grupa „koksowników” otrzymała propozycję pracy w Dąbrowie Górniczej i Świętochłowicach. Pracownicy pracujący w Krakowskim Oddziale AMP podkreślają, że to czwarty zakład zamykany w naszym Oddziale w przeciągu ostatnich 4 lat. Z grubsza licząc pracę w Krakowie utraciło już ponad 2000 hutników, do tego dochodzą spółki zależne i firmy świadczące usługi. Średnio dodatkowo 4-5 osób przypada na jedno stanowisko hutnicze. Kiedyś Huta im. Sendzimira tętniła życiem. Można powiedzieć, że było to miasto w mieście. Dziś jadąc przez hutę rzadko kiedy można spotkać człowieka. To bardzo ponury obraz obecnej rzeczywistości. Po zamknięciu części surowcowej w Krakowie Zarząd Spółki zapewniał, że dojazdy krakowskich hutników do Dąbrowy Górniczej to chwilowe rozwiązanie. Mija kolejny rok, a

pracownicy nadal codziennie pokonują prawie 140 km do pracy w jedną stronę nie licząc kilometrów z miejsca zamieszkania do Krakowa. Tego najbardziej obawiają się pracownicy Koksowni. Nie wierzą w zapewnienia pracodawcy, że będzie to okres przejściowy i w „niedalekiej?” przyszłości będą pracowali w Krakowie. Jedynym łagodzącym sposobem na uciążliwość z dojazdem będzie odpowiednia zachęta finansowa oraz możliwość decyzji w tym zakresie przez pracownika.

Podsumowując pracę w Krakowskiej Koksowni utraci 233 pracowników. Oczywiście nie wszyscy będą objęci zwolnieniami od zaraz. Na dzień dzisiejszy 70 pracowników pozostaje w zakładzie do końca października. Wraz z postępującymi pracami liczba ta będzie się sukcesywnie zmniejszać, aż do końca 2025 roku gdy ma ich zostać około 30. Z najnowszych danych przekazanych przez kadry wiemy, że 8 osób z załogi Koksowni przeszło na emeryturę, 16 pracowników zrezygnowało z pracy, a 133 osoby są alokowane ( 69 Kraków, 45 Dąbrowa Górnicza i 9 Świętochłowice), 7 pracowników jest na postojowym. Niestety jedyne miejsca pracy na dzień dzisiejszy pracodawca oferuje jedynie w Dąbrowie Górniczej. Nie wszyscy pracownicy będą skłonni przyjąć taką propozycję pracy. Pytamy co wówczas? Czy pracodawca stwierdzi, że takiego pracownika nie potrzebuje i należy go zwolnić, bo nie przyjął propozycji? Niewiadomych na dzień dzisiejszy jest bardzo dużo. Aby zabezpieczyć pracowników przed takimi decyzjami pracodawcy Strona Społeczna negocjuje z pracodawcą Porozumienie w sprawie działań łagodzących skutki społeczne wynikające z zamknięcia Zakładu Koksownia w ArcelorMittal Poland S.A. Oddział Kraków.

Związki Zawodowe próbują wynegocjować dla pracowników satysfakcjonujące porozumienie, które zapewni im godną pracę lub satysfakcjonującą odprawę finansową gdy nie będzie innego rozwiązania.

**Niestety** na dzień dzisiejszy porozumienia nie ma i patrząc na efekty dotychczasowych spotkań i rozmów z pracodawcą, to Strona Społeczna jest rozczarowana postawą i nie widzi możliwości osiągnięcia kompromisu. Pracodawca „położył” swoją propozycję, która była nie do przyjęcia przez stronę społeczną. Zarządzający muszą pamiętać, że to oni podjęli decyzję o zamknięciu Koksowni i z tego tytułu dobrze aby w jakimś stopniu partycypowali w kosztach jakie poniesie załoga. Związki Zawodowe oczekują po rozmowach z pracownikami ZKK aby w Porozumieniu dla koksowników znalazły się zapisy gwarantujące decyzje pracownika w sprawie zmiany miejsca zatrudnienia, gwarancję dotychczasowej płacy, odpowiednie bonusy finansowe za wyrażenie zgody na pracę poza Oddziałem Kraków, a w sytuacji gdy pracownik nie wyrazi zgody na dojazd do pracy na Śląsku odpowiednią rekompensatę finansową.

Mamy nadzieję, że w 20 rocznicę przejścia Polskich Hut Stali przez Pana L. Mittala, Spółka ArcelorMittal Poland S.A. nie skrzywdzi pracowników Krakowskiej Koksowni i zgodnie z myślą przewodnią Właściciela „..” w Firmie najważniejsi są ludzie” .. zaakceptuje związkowe propozycje. **K.W.**

### **Dostęp do poczty służbowej na tel prywatnych**

**UWAGA!!!** Otrzymałaliśmy odpowiedź na pytania dotyczące poczty służbowej dostępnej na tel prywatnych:

Zgodnie z informacją uzyskaną od Dyrektora IT uprzejmie informuję, iż począwszy od lipca 2024r. powoli włączamy tzw. „conditional access”, co technicznie uniemożliwia połączenie z wszelkimi usługami związanymi ze środowiskiem Microsoft z nieautoryzowanych urządzeń ( kart SIM).

Powyższe jest realizowane zgodnie z decyzjami korporacyjnymi związanymi z bezpieczeństwem systemów IT. **HR**

**OPZZ interweniuje wobec problemów hutnictwa i metalurgii**

Sektor hutniczy i metalowy od wielu miesięcy zmagają się z problemami. Przekłada się to na niepewne losy tysięcy pracowników w Polsce w tym na zwolnienia grupowe. OPZZ ponawia interwencję u Minister Przemysłu i apeluje by podjąć działania związane ze złym stanem branży oraz by stworzyć strategię polityki przemysłowej kraju. 8 lipca Wiceprzewodnicząca OPZZ Barbara Popielarz wystosowała pismo do Minister Przemysłu Marzeny Czarneckiej o podjęcie działań w związku z kryzysem sektora hutniczego i metalowego w Polsce. Jest to ważna gałąź przemysłu, bez której trudno sobie wyobrazić funkcjonowanie wielu innych – w tym całej produkcji wytwórczej i budowlanej.

Potencjał wytwarzania wyrobów hutniczych w kraju ma znaczenie o wiele większe niż tylko wartość samych powstałych produktów, ponieważ zapewnia niezależność materiałową oraz jest istotny także ze względów strategicznych, szczególnie w obecnej sytuacji międzynarodowej i związanym z nią rozwojem produkcji zbrojeniowej. Tymczasem tylko ok. połowa stali zużywanej w Polsce jest produkowana w kraju, a tendencja ta jest spadkowa.

Problemy branży dotyczą nie tylko Polski, hutnictwo przeżywa zastój w całej Europie. Kwestia potrzeby reindustrializacji Unii Europejskiej jest jednak coraz wyraźniej podnoszona w gremiach decyzyjnych UE, wskazuje na to choćby raport Enrico Letty sporządzony na wniosek Komisji Europejskiej, a będący przyczynkiem do powstania europejskiej polityki przemysłowej.

W piśmie do Minister Czarneckiej zwracamy uwagę, że Polska powinna być gotowa na współkreowanie takiej polityki, ale by temu podołać powinniśmy mieć własną strategię w zakresie przemysłu, w tym hutnictwa, o co OPZZ wnosi od dłuższego czasu, a ostatni apel w tej sprawie trafił do premiera RP Donalda Tuska w kwietniu br.

Niestety, jak dotąd mamy do czynienia głównie z problemami:

„(...) grupowe zwolnienia, pojawiają się w licznych przedsiębiorstwach w branży. 320 osób traci pracę w Zawierciu, gdzie zamknięty jest oddział firmy Cognor Ferrostal. ArcelorMittal w Krakowie likwiduje koksownię, zwalnia ok. 300 pracowników i przenosi produkcję za granicę. Liberty Steel w Częstochowie od ubiegłego roku nie prowadzi produkcji co poważnie grozi utratą pracy ok. 1000-osobowej załodze. Trudności występują także m.in. w zakładach grupy Węglkokoks w Łabędach i Rudzie Śląskiej, ArcelorMittal w Dąbrowie Górniczej i Sosnowcu, CMC w Zawierciu i JSW w Dąbrowie, Zabrze i Radlinie. Nowoczesna huta Celsa w Ostrowcu Świętokrzyskim jest wystawiona na sprzedaż a los ok. 2000 pracowników pozostaje niepewny.”

Zaplanowane jest także zamknięcie Walcowni „Andrzej” w Zawadzkiem, gdzie pracę straci 435 osób.

Obecne działania OPZZ są kolejnymi w tej sprawie w tym roku, po uchwaleniu stanowiska Prezydium OPZZ z 19 marca br. wobec trudnej sytuacji przemysłu hutniczego i metalowego. Powyższe trafiło nie tylko do resortu Przemysłu, ale także Aktywów Państwowych, Klimatu i Środowiska oraz Rozwoju i Technologii.

**Z prasy:** Ceny CO2 znowu znacząco rosną a będzie jeszcze drożej. W lipcu 2024 roku ceny uprawnień do emisji CO2 powróciły do serii wzrostów po korekcie, jaka miała miejsce w czerwcu. Kontynuacji wzrostów cen CO2 można spodziewać się także w sierpniu. Statystycznie ceny uprawnień do emisji CO2 na rynku

spot giełd ICE oraz EEX w lipcu 2024 r. wzrosły względem czerwca 2024 r. z 66,13 do 68,14 euro. Średnia ważona cena EUA z 23 transakcyjnych dni lipca wyniosła 67,72 euro. Łączny wolumen obrotów na giełdach ICE i EEX na rynku kasowym wyniósł około 88 mln uprawnień. W lipcu 2024 r. sprzedano ponad 6,93 mln polskich uprawnień po średniej cenie 67,78 euro. Środki uzyskane ze sprzedaży uprawnień wyniosły blisko 470 mln euro, czyli około 2 mld zł.

Sąd postawił w stan upadłości spółkę zależną Taurona. Czeski Tameh, w której Tauron ma 50 proc. udziałów, poinformował, że 9 sierpnia sąd w Ostrawie postawił spółkę w stan upadłości konsumenckiej. Emitent nie przewiduje, że ta decyzja wpłynie na wyniki grupy. Głównym przedmiotem działalności Tameh Holding jest produkcja dmuchu wielkopieczowego, sprężonego powietrza, pary technologicznej, produkcja i sprzedaż energii elektrycznej oraz ciepła grzewczego. Tameh Holding jest właścicielem 100 proc. udziałów w dwóch spółkach operacyjnych: Tameh Polska i Tameh Czech. Według szacunków Taurona upadłość likwidacyjna spółki Tameh nie będzie miała znaczącego wpływu na wyniki finansowe, w związku z obniżoną wyceną czeskiej spółki już w raporcie z marca 2024 rok

### Zawody wędkarskie w dyscyplinie spławikowej im. Andrzeja Bączkowskiego



**ZAWODY WĘDKARSKIE IM. ANDRZEJA BĄCZKOWSKIEGO**

**14 WRZESNIA**

MIEJSCE ZAWODÓW  
GRABÓWKI WIELICZKA

7:30- ZBIÓRKA UCZESTNIKÓW

ŚNIADANIE 

8:00 LOSOWANIE 

STANOWISK

9:30 -12:30 ZAWODY

ŁOWIENIE 

12.30 WAŻENIE RYB 

GRILL DLA UCZESTNIKÓW

WRĘCZENIE NAGRÓD 

ZAPISY DO 31.07.2024 R.

KAŻDY WĘDKARZ MA POSIADAĆ:  
MATĘ WĘDKARSKĄ  
SIATKĘ MIN. 3M  
WYPYCHACZ  
PODBIERAK 



### Program Promocji Zdrowia w AMP

Pracownicy AMP wykonujący badania profilaktyczne w Unimed lub CM Ujastek mogą wykonywać badania dodatkowe, nie wynikające z narażeń związanych ze stanowiskiem pracy i nie wchodzące w skład badań obowiązkowych wykonywanych w celu uzyskania zdolności do wykonywania pracy. Badania można wykonywać przy okazji badań okresowych. Wyniki badań dodatkowych nie wpływają na orzeczenie o zdolności do wykonywania pracy na danym stanowisku. Koszt badań pokrywa w całości ArcelorMittal Poland. Pracownik ponosi koszt składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy. Dokładna kwota będzie widoczna na pasku płacowym. Ostateczna kwota potrąceń uzależniona jest od ceny badania dodatkowego oraz od indywidualnych warunków rozliczeniowych pracownika, wynikających z ustawy podatkowej. Przed wykonaniem badań pracownik zobligowany jest do podpisania stosownego oświadczenia o wyrażeniu zgody na wykonanie badań dodatkowych wraz z informacją, iż od kosztów tych badań zostanie odprowadzona zaliczka na podatek dochodowy, która zostanie potrącona i odprowadzona z wynagrodzenia. Formularz wniosku jest dostępny w ośrodkach medycyny pracy. Uwaga, dzwoniąc pod numer telefonu 664-781-806 można otrzymać więcej informacji



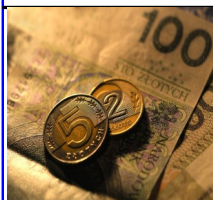
### Związkowcy i pracodawcy wspólnie protestują przeciwko próbie ograniczenia kompetencji RDS

Z inicjatywy OPZZ, strona pracowników i strona pracodawców Rady Dialogu Społecznego (RDS) przyjęła uchwałę, w której wyraża stanowczy sprzeciw wobec planowanego ograniczenia kompetencji RDS na rzecz nowo powstającej Rady Fiskalnej. Dzięki działaniom OPZZ pracodawcy i związkowcy przyjęli wspólną uchwałę mającą na celu zapewnienie, że Rada Dialogu Społecznego zachowa swoje uprawnienia i będzie mogła skutecznie reprezentować interesy wszystkich stron w procedurze budżetowej. Strony dialogu społecznego zaznaczają, że jedynie pełne poszanowanie kompetencji RDS może zagwarantować, że decyzje budżetowe będą transparentne i uwzględniać będą interesy szerokiego grona interesariuszy. Zgodnie z propozycją Ministra Finansów, Rada Fiskalna będzie odpowiedzialna za ocenę kluczowych dokumentów budżetowych, w tym projektu ustawy budżetowej, pod kątem zgodności z regułami fiskalnymi. Ponadto, jej zadania obejmą prowadzenie analiz, publikowanie raportów dotyczących finansów publicznych oraz aktywny udział w debacie publicznej. Niestety, Rada Fiskalna ma przejąć część kompetencji Rady Dialogu Społecznego w zakresie opiniowania projektu budżetu państwa. Pracodawcy i związkowcy z RDS w swojej uchwale uznali, że Rada Fiskalna i RDS powinny współistnieć i uzupełniać się. RDS odgrywa kluczową rolę w dialogu społecznym oraz w procedurze budżetowej, której nie można bagatelizować. Tworzenie Rady Fiskalnej nie powinno prowadzić do uszczuplenia kompetencji RDS, ponieważ to właśnie RDS jest najważniejszym forum reprezentowania interesów zarówno pracowników, jak i pracodawców.

Pozbawienie RDS prawa do opiniowania założeń projektu budżetu państwa, jak proponuje Minister Finansów, znacząco ograniczy zakres dialogu między rządem, pracownikami i pracodawcami. Takie działanie marginalizuje wpływ RDS na kluczowe decyzje budżetowe, co stoi w sprzeczności z unijnymi regulacjami promującymi zwiększony udział partnerów społecznych w procesie decyzyjnym. Transparentność procesu budżetowego, której RDS jest gwarantem, musi zostać zachowana

### OPZZ o sytuacji na rynku pracy w I poł. 2024 roku

Ogólna sytuacja na rynku pracy w pierwszej połowie 2024 roku może być scharakteryzowana jako dobra. W końcu stycznia liczba pracujących w gospodarce narodowej wyniosła ponad 15 milionów osób. W pierwszym kwartale 2024 wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym (kobiety 18-59 lat, mężczyźni 18-64 lata) wyniósł 78.9 proc. według metodologii BAEL. Wskaźnik ten był nieznacznie wyższy niż w analogicznym kwartale 2023 roku (różnica 0.2 punktu procentowego) i niższy niż w czwartym kwartale 2023 (o 0.3 pp.). Jeśli chodzi o wskaźnik bezrobocia według metodologii BAEL, w pierwszym kwartale 2024 wyniósł on 3.2 proc. dla osób w wieku produkcyjnym, bez zmian w porównaniu do poprzedzającego kwartału i z nieznacznym wzrostem (0.2 pp.) w stosunku do analogicznego okresu 2023 roku. Wskaźnik bezrobocia był najwyższy w najmłodszej grupie wiekowej (15-24 lata) i jego wartość wyniosła 10.9 proc., najniższy zaś wśród osób w wieku 55-64 lata - 2 proc. Dane z Publicznych Służb Zatrudnienia (tak zwane bezrobocie rejestrowane) wskazują na podobną sytuację. W pod koniec czerwca 2024 roku stopa bezrobocia wyniosła rekordowe 4.9 proc. W maju 15.3 proc. osób bezrobotnych posiadało prawo do zasiłku a 38 proc. zarejestrowanych osób bezrobotnych pozostawało bez pracy przez ponad 12 miesięcy. Najniższy poziom bezrobocia odnotowano w powiecie poznańskim i Katowicach (1 proc.), najwyższy w powiecie szydłowieckim (23.1 proc.). W układzie wojewódzkim najwyższe bezrobocie występowało w Podkarpackiem (8.3 proc.) zaś najniższe – w Wielkopolskim (3 proc.). Ważną informacją o restrukturyzacji w przedsiębiorstwach są dane dotyczące zwolnień grupowych. Liczba pracowników, co do których zamiary zwolnienia zgłosili pracodawcy urzędowi pracy była nieznacznie wyższa w okresie styczeń – maj 2024 (12784 osób) w porównaniu do analogicznego okresu 2023 roku (12796). W okresie styczeń-maj, liczba pracowników których zatrudnienie zostało zakończone w ramach zwolnień grupowych wyniosła 9425 osób, co stanowi wzrost w stosunku do analogicznego okresu 2023 roku (6578 osób). Może to sugerować zwiększoną skalę restrukturyzacji przedsiębiorstw w porównaniu do ubiegłego roku. Najwięcej zgłoszeń zwolnień grupowych miało miejsce w województwie mazowieckim (2484 osób w okresie styczeń-kwiecień), województwie małopolskim (1555), dolnośląskim (1124) i śląskim (1102). Jeśli chodzi o zwolnienia, ponownie dominowało województwo mazowieckie (2342 osób) i województwo dolnośląskie (1287 osób).



### Minimalne wynagrodzenie za pracę oraz minimalna stawka godzinowa w 2025 r.

Radzie Dialogu Społecznego nie udało się wypracować wspólnego stanowiska w sprawie propozycji wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2025 r. oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 r. Do 15 września rząd ma czas na podjęcie ostatecznej decyzji. Obecnie proponowany projekt zakłada, że wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę od 1 stycznia 2025 r. wzrośnie do **4626 zł brutto**. Jest to wzrost o **326 zł**. Od 1 lipca 2024 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosi 4300 zł brutto. Zaś wysokość minimalnej stawki godzinowej za pracę ma wynosić od 1 stycznia 2025 r. **30,20 zł brutto**. Przekłada się to na wzrost o **2,10 zł**. Od 1 lipca 2024 r. minimalna stawka godzinowa wynosi 28,10 zł. Są to te same kwoty, które Rada Ministrów przedstawiła Radzie Dialogu Społecznego. Planowany termin przyjęcia projektu przez Radę Ministrów to III kwartał 2024 r