

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

List otwarty do Pana ADITYA MITTAL Dyrektora Generalnego ArcelorMittal

Przedstawiciele Europejskiej Rady ArcelorMittal wystosowali list otwarty do Dyrektora Generalnego Grupy ArcelorMittal w sprawie działalności krótko i długoterminowej Grupy. Swoje obawy związane z przyszłością hutnictwa w Europie zawarli w trzech pytaniach: Jaka przyszłość przemysłowa czeka Europę? Jaka jest strategia inwestycyjna i dekarbonizacyjna przewidziana dla ArcelorMittal? Jak w tej strategii ujęte zostały zakłady Grupy AM i miejsca pracy? Wstrzymanie dekarbonizacji zakładów hutniczych i oparcie produkcji na piecach węglowych nie daje poczucia pewnego zatrudnienia w perspektywie czasowej mając na uwadze dążenie UE do ograniczenia emisji CO₂. Poniżej list otwarty:

Luksemburg, 9 września 2026 r.

LIST OTWARTY DO
PAN ADITYA MITTAL
Dyrektor Generalny, ArcelorMittal

Szanowny Panie Dyektorze,
Przedstawiciele Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal wyrażają głębokie zaniepokojenie co do przyszłości firmy ArcelorMittal na rynku europejskim. Obawy te są pogłębiane strategicznymi decyzjami zarządu podważającymi trwałość niektórych zakładów, brakiem odpowiednich inwestycji w świetle wyzwań przemysłowych oraz zbyt małym zaangażowaniem w proces transformacji produkcji bezemisyjnej stali. Pracodawca informuje, że obecne warunki gospodarcze nie pozwalają na stworzenie modelu wystarczająco rentownego, aby uzasadnić niektóre inwestycje w dekarbonizację. Chcielibyśmy przeanalizować to stwierdzenie w oparciu o obiektywne dane liczbowe, dlatego też zwracamy się o wykazanie, że utrzymanie tradycyjnego modelu produkcji opartego na wielkich piecach rzeczywiście stanowi w perspektywie średnio- i długoterminowej rozwiązanie bardziej opłacalne ekonomicznie niż inwestycje w nowe, niskoemisyjne moce produkcyjne, zwłaszcza w ramach technologii DRI-EAF lub innych dostępnych rozwiązań. Naszym zdaniem porównanie to nie może ograniczać się wyłącznie do obecnych kosztów produkcji. Musi ono uwzględniać całkowity i zdyskontowany koszt obu modeli: inwestycje związane z utrzymaniem i odnową wielkich pieców, koszty energii, konserwację, obecne i przyszłe koszty związane z emisją CO₂, zmiany w zakresie bezpłatnych uprawnień do emisji (ETS), rosnące wymagania środowiskowe, nakłady niezbędne do utrzymania instalacji w eksploatacji, a także inwestycje związane z technologiami niskoemisyjnymi, jak również ewentualne wsparcie publiczne i perspektywy produkcji przez zakłady ArcelorMittal w Europie stali bezemisyjnej. Innymi słowy, chcemy wiedzieć, ile faktycznie kosztuje utrzymanie status quo w perspektywie długoterminowej w porównaniu z kosztami kontrolowanej transformacji przemysłowej. Zważywszy na to że wielu konkurentów nadal inwestuje w modernizację swoich zakładów przemysłowych i stara się zdobyć pozycję na rynkach stali niskowęglowej, powyższa kwestia wydaje nam się tym bardziej uzasadniona. Nie chcemy, aby Europa stała się jedynie rynkiem zbytu dla stali produkowanej poza jej granicami. Chcemy, aby Europa pozostała obszarem produkcji hutniczej, zdolnym do zachowania swoich kompetencji, miejsc pracy w przemyśle, know-how oraz

zdolności produkcyjnych oraz by Grupa ArcelorMittal była aktywnym uczestnikiem transformacji, a nie tylko jej biernym odbiorcą.

Szanowny Panie Dyektorze Generalny,
Za liczbami i tabelami ekonomicznymi stoją tysiące pracowników, ich rodziny, regiony przemysłowe i wiele pokoleń, które zbudowały tę korporację. W wielu częściach Europy w zakładach ArcelorMittal, potrzebujemy wiarygodnych długoterminowych perspektyw przemysłowych. Nie prosimy Pana o gwarancję, że transformacja będzie łatwa. Prosimy Pana o przedstawienie nam perspektyw dotyczących europejskiego przemysłu hutniczego oraz o wskazanie, jakie miejsce zamierza Pan mu nadal przyznać w strategii ArcelorMittal. Zapraszamy Pana do osobistego udziału w rozmowach z przedstawicielami pracowników podczas naszego najbliższego posiedzenia Rady Zakładowej, które odbędzie się w grudniu.

Pańska obecność byłaby nie tylko wyrazem szacunku dla dialogu społecznego i pracowników zakładów reprezentowanych przez poszczególnych Członków Europejskiej Rady Zakładowej, ale także mocnym sygnałem świadczącym zaangażowaniu firmy w przyszłość przemysłu hutniczego w Europie. Chcielibyśmy usłyszeć bezpośrednio od Pana odpowiedzi na trzy kluczowe pytania:

1. Jaka przyszłość przemysłowa czeka Europę?
2. Jaka jest strategia inwestycyjna i dekarbonizacyjna dla ArcelorMittal?
3. Jak w tej strategii ujęte zostały nasze zakłady, nasze narzędzia i nasze miejsca pracy?

Oczekujemy w przedmiotowej kwestii merytorycznej, rzetelnej i popartej danymi dyskusji, gdyż przyszłość europejskiego przemysłu hutniczego nie może sprowadzać się wyłącznie do kwestii krótkoterminowej rentowności. To także kwestia wyborów przemysłowych, suwerenności gospodarczej, zatrudnienia i odpowiedzialności wobec przyszłych pokoleń.

Łącząc wyrazy szacunku
Przedstawiciele pracowników
Europejska Rada Zakładowa ArcelorMittal

Spotkanie Zarządu Kolpremu ze Związkami Zawodowymi

W dniu 29 września 2026 roku odbyło się kolejne cykliczne spotkanie Zarządu spółki Kolprem z przedstawicielami Związków Zawodowych. Zarząd Kolprem reprezentowali: Pan Prezes Krzysztof Lis, Pan Dyrektor Personalny Stanisław Ból oraz Pan Dyrektor Zarządzający Jarosław Ulfing. Podczas rozmów poruszono kluczowe kwestie dotyczące sytuacji ekonomicznej firmy, bezpieczeństwa pracy oraz bieżących wyzwań operacyjnych i kadrowych. Spotkanie rozpoczęło się od uczczenia pamięci zmarłego kolegi Adama Wdowiaka, minutą ciszy. Następnie Pan Prezes dokonał omówienia bieżącej sytuacji gospodarczej, którą określił jako mieszaną. Z jednej strony polska gospodarka notuje wzrost na poziomie 3,9% za dwa kwartały, co jest wynikiem relatywnie wysokim na tle Europy. Z drugiej strony niepokój budzi rosnąca inflacja (3,9% r/r za 8 miesięcy), która może się utrzymać, zwłaszcza w kontekście podwyżek stóp procentowych w Stanach Zjednoczonych, które prawdopodobnie wkrótce dotkną także Polski. Istotnym obciążeniem dla spółki Kolprem są rosnące koszty paliw – diesel dla firmy wzrósł o około 10% w ciągu kilku miesięcy, co bezpośrednio przekłada się na koszty kontraktowe. Wskaźnik PMI dla Niemiec odnotował relatywnie wysoki **cd na str.2**

cd ze str.1 poziom (53 wobec oczekiwanych 51), natomiast dla Polski spadł do 48, co sygnalizuje pogorszenie nastrojów przedsiębiorstw. Dodatkowo agencja Moody's obniżyła rating Polski – pierwszy taki przypadek od 2022 r. – co jest sygnałem niepokojącym. Prezes poinformował, że około 50% mocy wytwórczych hutnictwa Ukrainy zostało zniszczonych w ostatnich miesiącach. Rosjanie prawdopodobnie stracili nadzieję na przejęcie tego przemysłu, co dla Kolpremu oznacza komplikacje w ciągłości dostaw. Firma prowadzi rozmowy z ukraińskimi partnerami, EPO i zarządem Mittala, aby zabezpieczyć dostawy. Kolprem ma szansę stać się beneficjentem zwiększonego przepływu towarów (półwyroby, węgiel). Dziewięć miesięcy 2026 r. było finansowo trudne dla Kolpremu. Sierpień był miesiącem, w którym zmobilizowano wszystkie środki, ale przewieziono mniej z powodu problemów z piecem w Dąbrowie Górniczej. Obecnie piece zaczynają pracować stabilnie, co widać po ilości przewozów. Czwarty kwartał ma pozwolić na odrobienie strat. Planowane jest testowanie granic logistycznych – próby na 5–6 wahałach dziennie, aby zidentyfikować wąskie gardła (rozładunki, pojemność torów, obsługa). Rozważane jest przewożenie słabów w klasie D (3 słaby na wagon zamiast 2) z Dąbrowy do Krakowa – wymaga to jednak pewności, że wagony będą odpowiednio ładowane. Porty stają się kluczowym kierunkiem – węgiel z portów trafia do Zdzeszowic, ponieważ lokalne kopalnie nie wyrabiają. Potrzebna jest lokomotywa z ETCS do obsługi portów (EU-07 nie mogą tam jeździć). Wzmożono przewozy węgla z portów (nawet 6 pociągów dziennie) oraz portowe przewozy słabów do Krakowa. Wozimy również więcej węgla z portów dla spółki Tameh. Udało się pozyskać więcej przewozów kamienia z Małogoszczu, jest to nowy kierunek. Następnie Pan Dyrektor Stanisław Ból przeszedł do spraw BHP i produktywności. Po wizytach w poszczególnych oddziałach panuje złudne poczucie bezpieczeństwa – pracownicy czują się bezpiecznie, bo „nie zdarzył się wypadek”, a nie dlatego, że zagrożenia zostały wyeliminowane. Zagrożenia (ciężkie suwnice, praca na wysokości, zagrożenia gazowe) nadal istnieją – zostały tylko zmniejszone. Wypadek śmiertelny w maju na Stalowni – rodzina wciąż nie może się pogodzić ze stratą. Hasło „uwierz w zero” pozostaje kluczowe. Konieczność pracy nad świadomością pracowników – obszar oddziaływania na percepcję złudnego bezpieczeństwa wymaga wsparcia ze strony związków zawodowych. Dyrektor przedstawił następnie wyniki produktywności w AMP S.A. (ilość ton na pracownika): I kwartał-688, II kwartał-745, Lipiec 822, Sierpień-689, Wrzesień (szacunkowo)-poniżej 600. Plan na rok zakładał 814 ton na pracownika – cel ambitny, ale osiągalny. Prognoza do końca roku – ok. 700 ton, czyli poniżej planu. Wzrost kosztów pracy – od 2021 r. koszty pracy wzrosły o 67% (w tym wynagrodzenia o 52%). To trudne do obronienia przed właścicielem. Forex – umocnienie złotówki od 2021 r. spowodowało wzrost kosztów pracodawcy o 23 mln euro. Wskaźniki na tonę – Kolprem porównywany jest do innych przewoźników w grupie, co przy obecnych wolumenach wypada niekorzystnie. Kolejny temat to negocjacje płacowe. Zarząd zamierza wystąpić o zgodę na podwyżki w przyszłym roku. Negocjacje powinny być intensywne, ale nie długotrwałe – każdy dzień zwłoki to nowe ryzyko. Prezes apeluje o wsparcie związków w dowożeniu zobowiązań produktywności. Następnie HR przedstawił dane dotyczące: stanu zatrudnienia (koniec sierpnia): 580 osób, fluktuacji – 48 osób odeszło (głównie na emeryturę), 12 przyjęto, absencji chorobowej – 5,2% w sierpniu (wobec 3,16% rok wcześniej). Wzrost absencji chorobowej, w tym przypadków szpitalnych. Rekrutacja: Uzyskano zgodę na 37 osób, zatrudniono 11. Planowane uruchomienie grupy 10 praktykantów na maszynistów (styczeń 2027). Poszukiwani: maszyniści, ustawiacze, manewrowi, elektromonterzy. Relokacje – 28 pracowników w sierpniu.

Następnie Dyrektor Stanisław Ból omówił wyniki ankiety zaangażowania pracowników: Frekwencja: 26% (wzrost wobec poprzedniej edycji). Reprezentatywność: Według statystyk próg reprezentatywności to 25–35%. Wynik 26% jest na granicy. Problem: Większość pracowników fizycznych nie ma dostępu do komputerów służbowych, co ogranicza ich udział. Rozwiązanie: Udostępnienie komputerów na zakładach (np. u mistrzów) oraz zachęcanie do wypełniania ankiet. Opór przed aplikacją mHUTA – pracownicy obawiają się inwigilacji przez prywatne telefony. Konieczna edukacja, że aplikacja służy bezpieczeństwu. Przewodniczący związków poruszyli następujące tematy: Dojazdy do pracy – Trybunał Sprawiedliwości UE wydał wyrok, że dojazd do pracy może być czasem pracy, jeśli spełnione są trzy warunki (pracodawca organizuje transport, miejsce zbiórki, dyspozycyjność). Kolprem spełnia te warunki – wg Zarządu jest to temat do analizy. Urlopy – apel o rozsądne planowanie, aby uniknąć wysyłania na przymusowe urlopy pod koniec roku. Maszyniści-praktykanci – grupa 11 osób, z których 2 już odeszły, a 3 kolejne rozważają odejście. Problem niskich stawek dla praktykantów w DPZ. Umowa z ArcelorMittal Poland na usługi Kolprem – kończy się w przyszłym roku. Trwają negocjacje. Prezes uspokaja, że nie ma planów wyłączenia obszarów przewozowych do zewnętrznych podmiotów. Na koniec Pan Prezes posumował plany na przyszłość: Strategia 10 milionów ton – Kolprem chce zwiększyć przewozy, wykorzystując słabość serwisu PKP Cargo. Cel na przyszły rok: 800 tys. ton+ przewozów, co wymaga pozyskania dodatkowych lokomotyw i pracowników. Inwestycja w szkolnictwo – uruchomiono drugi rocznik studiów metalurgicznych (22 pracowników). Kolprem wspiera edukację, choć młodzi ludzie niechętnie podpisują lojalności. Demografia – niż demograficzny i konkurencja na rynku pracy wymuszają zwiększanie produktywności. Na tym spotkanie zakończono.

M. Nowak

Zasady przyznawania premii dla pracowników AMP SA

Zasady przyznawania premii dla pracowników AMP SA są przypominane po raz kolejny. Wydawało się, iż zapisy ustalone przez Strony w ZUZP oraz Porozumieniu są przejrzyste i czytelne. Tak jednak się nie dzieje. Bywają sytuacje, że są one dowolnie interpretowane, dlatego po interwencji związkowej została opracowana ulotka przez Pracodawcę, która powinna w przyszłości wykluczyć wszelkie nieprawidłowości w podziale premii.

Cel premii miesięcznej 7%



Premia jest narzędziem doceniania i zarządzania konsekwencjami.

Jest przyznawana przez bezpośrednich przełożonych – to decyzja podejmowana indywidualnie, o której należy poinformować pracownika bez zbędnej zwłoki.

Jak różnicować premię?

7% to baza do oceny indywidualnej

-  • Zwiększanie za pozytywne osiągnięcia i dodatkowy wkład w pracę.
-  • Obniżanie za niewłaściwą postawę
-  • Różnicowanie w ramach tego samego zespołu.

Czego nie robić?

Fundusz nie służy bilansowaniu obszarów

- Nie można przenosić środków pomiędzy zespołami (system blokuje taką możliwość).
- Przesuwanie środków pomiędzy pracownikami umysłowymi i fizycznymi jest niemożliwe (system kontroluje pulę premii dla obu grup).
- Obniżać premii całemu zespołowi w ramach odpowiedzialności zbiorowej.

Podsumowanie:

- Premia powinna zależeć od indywidualnego wkładu pracy pracownika.
- Różnicowanie premii (zwiększenie lub zmniejszenie) ma odzwierciedlać zaangażowanie pracownika, jego postawę w zakresie BHP lub osiągnięcia w danym okresie.
- Nie stosujemy odpowiedzialności zbiorowej.
- Należy powiadomić pracownika o powodach decyzji.

Szkolenie związkowe dla przedstawicieli Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce połączone z wyborami do władz Federacji.



W dniach 1-2 października 2026 odbyło się dwudniowe szkolenie związkowe dla przedstawicieli Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce (okręgi małopolski i podkarpacki), połączone z wyborami do władz federacji. Szkolenie poprowadził Dominik Owczarek z Instytutu Spraw Publicznych. Część I: Wpływ polityk europejskich na sektor metalowy. Prezentacja oparta na badaniach Federacji (wywiady indywidualne i fokusy) dotyczyła kluczowych wyzwań dla sektora:

- Znaczenie sektora: ponad 60 mld zł wartości, ponad 700 tys. pracowników (ok. 1/3 zatrudnionych w przemyśle).
- Główne polityki UE: Europejski Zielony Ład (neutralność klimatyczna do 2050), Fit for 55 (redukcja emisji o 55% do 2030), Plan przemysłowy Zielonego Ładu, Clean Industrial Deal, Steel and Metals Action Plan.
- System ETS: wysokie koszty energii w Polsce (miks energetyczny oparty na węglu); postulat przeznaczania 50% dochodów z ETS na dekarbonizację.
- CBAM: podatek graniczny od produktów spoza UE; trudności w weryfikacji deklaracji emisji.
- Skutki dla pracowników: redukcje w technologiach wysokoemisyjnych, nowe miejsca pracy (często nieuzwiązkowane), ryzyko dla starszych i wąsko wykwalifikowanych osób, potrzeba przekwalifikowania.
- Scenariusze do 2030: nierównomiernej adaptacji, pesymistyczny (dezindustrializacja), optymistyczny (sprawiedliwa transformacja).
- Rekomendacje: powiązanie celów klimatycznych z polityką przemysłową, uszczelnienie CBAM, przeznaczenie dochodów z ETS na dekarbonizację, dostęp do konkurencyjnej energii, stabilna polityka surowcowa, sektorowy system przekwalifikowania, współzarządzanie inwestycjami przez związki. W dyskusji poruszono m.in. problem utylizacji baterii z autobusów elektrycznych (Kraków), przenoszenie produkcji do Indii (ArcelorMittal), wysokie koszty energii, potrzebę elektryfikacji oraz krytykę niewykorzystania środków z ETS (200 mld zł w latach 2012–2025). Część II: Proces stanowienia prawa i udział związków zawodowych
- Poziomy działania: centralny, ponadzakładowy, zakładowy.
- Uprawnienia: opiniowanie aktów prawnych (art. 19), wnioskowanie o interpretację (art. 20), inicjatywa ustawodawcza

w RDS, wniosek do TK, konsultacje społeczne (30 dni, 21 w trybie pilnym), próg reprezentatywności 8%.

- Źródła prawa pracy: Kodeks pracy, układy zbiorowe, porozumienia, regulaminy, umowy indywidualne; zasada uprzywilejowania pracownika.
- Instytucje dialogu: RDS, WRDS, Europejskie Rady Zakładowe.
- Informacje dostępne dla związków: sytuacja ekonomiczna, zatrudnienie, zmiany organizacyjne, wynagradzanie, BHP, średnie wynagrodzenia w podziale na płeć.
- Dobre praktyki: zasada 7C, monitorowanie kalendarza legislacyjnego, krótkie stanowiska, uzgadnianie z partnerami, żądanie uzasadnienia odrzucenia uwag, archiwizacja.
- Poziom samorządowy: strategie rozwoju, programy rynku pracy, transport, mieszkalnictwo, budżety obywatelskie, inicjatywa uchwałodawcza. W dyskusji zwrócono uwagę na problemy z funkcjonowaniem WRDS w Małopolsce (konflikt wojewoda-sejmik), zjawisko „bypassowania dialogu społecznego” oraz podkreślono, że związki zawodowe są największą siłą społeczeństwa obywatelskiego. Kluczowe wnioski:
 - 1.Sektor metalowy jest fundamentem gospodarki, ale pod ogromną presją dekarbonizacji i wysokich cen energii.
 - 2.Związki muszą aktywnie uczestniczyć w konsultacjach na poziomie krajowym i samorządowym.
 - 3.Konieczne jest wspólne stanowisko na rzecz sprawiedliwej transformacji.
 - 4.Dialog społeczny wymaga wzmocnienia, a związki powinny wykorzystywać wszystkie instrumenty prawne.
 - 5.Kluczowe znaczenie ma podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie pracowników.

Drugi dzień szkolenia również poprowadził Dominik Owczarek z Instytutu Spraw Publicznych. Tematem była cyfryzacja i sztuczna inteligencja – druga część projektu badawczego Federacji. Omówiono kluczowe dokumenty strategiczne:

- Cyfrowa Dekada – strategia do 2030: 80% dorosłych z podstawowymi kompetencjami cyfrowymi, 75% firm korzystających z chmury i AI.
- Cyfrowa Europa (2021–2027) – budżet ponad 8 mld euro na AI, cyberbezpieczeństwo, superkomputery i kompetencje cyfrowe (program FIRST).
- AI Act (2024) – zakaz przetwarzania danych osobowych, wizerunku i stanów emocjonalnych; zakaz analizowania mimiki w rekrutacji zdalnej; prawo do pytania pracodawcy o stosowane algorytmy. W Polsce brak przypadków zakwestionowania AI przez związki; głośny był jedynie przypadek Brzózki przeciw Facebookowi. Poziom cyfryzacji w polskim przemyśle (2023)
- ERP – 43% firm, chmura – 55%, AI – 8%, roboty przemysłowe – 81 na 100 tys. pracowników.
- Robotyzacja niższa niż na Zachodzie (efekt modelu niskich kosztów pracy); wraz ze wzrostem płac będzie rosła.
- Dyrektywa o pracy platformowej – prawo do negocjowania algorytmu i uzyskania „znaczącej informacji” o jego działaniu; zarządzanie algorytmiczne dotyczy też np. Amazona, stąd potrzeba powszechnych regulacji.
- Data Act (2025), Unia Umiejętności (2025), NIS2 – dostęp do danych, uznawanie kwalifikacji, cyberbezpieczeństwo przemysłu. Wpływ cyfryzacji na pracowników. Pozytywy: automatyzacja, lepsza kontrola jakości, elastyczność produkcji, ergonomia i BHP, nowe specjalistyczne miejsca pracy. Negatywy: redukcja zatrudnienia, ryzyko dla starszych i nisko wykwalifikowanych, intensyfikacja pracy i techno-stres, przeciążenie informacyjne, standaryzacja ograniczająca autonomię, monitoring i inwigilacja, ryzyko wycieku danych, zależność od dostawców (głównie USA).

cd na str. 4

cd ze str. 3 Prowadzący podkreślił, że cyfryzacja nie jest sama w sobie dobra ani zła – liczy się sposób jej przeprowadzenia i włączenie pracowników.

Scenariusze rozwoju:

1. Nierównomiernej cyfryzacji – modernizacja głównie w dużych firmach, ograniczone szkolenia, rosnące nierówności, redukcja stanowisk rutynowych.

2. Pesymistyczny (polaryzacja technologiczna) – niskie inwestycje, cyfryzacja tylko dla cięcia kosztów, słaby dialog społeczny, redukcja zatrudnienia i outsourcing, cyfrowy nadzór, pogorszenie jakości pracy.

3. Optymistyczny (inkluzyjna modernizacja) – wysokie inwestycje, silne wsparcie szkoleń, dialog od etapu planowania, wzrost produktywności, mniej pracy ciężkiej, nowe miejsca pracy, lepsze BHP i stabilność zatrudnienia.

Postulaty i rekomendacje

• Zakładowe: informacja o technologiach, wątki cyfryzacyjne w układach zbiorowych, szkolenia finansowane przez pracodawcę przed redukcjami, ochrona danych i prywatności, konsultowanie inwestycji cyfrowych.

• Branżowe: obserwatorium cyfryzacji, mapowanie zawodów ryzyka, wzorcowe zapisy w układach, podnoszenie kompetencji cyfrowych związkowców.

• Krajowe: spójna strategia cyfryzacji przemysłu metalowego, wsparcie dla MŚP, sektorowy system prognozowania kompetencji, powiązanie pomocy publicznej z warunkami społecznymi i szkoleniami.

• Europejskie: powiązanie wsparcia cyfryzacji z utrzymaniem zdolności przemysłowych, wzmocnienie pracowniczego wymiaru AI Act, cyberbezpieczeństwo jako element odporności i BHP, lobbowanie na rzecz dyrektywy o AI w kontekście pracy.

Dyskusja uczestników

• Branża kolejowa: obawy o utratę pracy nie sprawdziły się – AI wspiera logistykę i rozliczenia, ale nie zastąpi dyżurnego ruchu; UTK pilnuje, by AI nie zarządzała ruchem.

• Energetyka: cyfryzacja wiąże się z redukcją zatrudnienia (automatyczny odczyt liczników, zdalne wyłączanie napięcia).

• Praca związkowa: AI pomocna w tworzeniu wstępnych wersji pism, analizie aktów prawnych, tłumaczeniach – ale w sprawach poważnych nie zastąpi tłumacza przysięgłego czy prawnika.

• Prowadzący zachęcał do dystansu wobec hasła o „bezrobociu technologicznym” – w przemyśle nie znalazł wielu przypadków zwolnień z powodu cyfryzacji, ale w innych sektorach (programowanie, tłumaczenia) wpływ AI jest bardzo duży.

Po zakończeniu szkolenia odbył się zjazd wyborczy Okręgu Małopolskiego Federacji Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce, który poprowadził ustępujący przewodniczący Józef Kawula. W obradach wzięło udział 15 delegatów (100% frekwencji) oraz zaproszeni goście, w tym przewodniczący Federacji Mirosław Grzybek i wiceprzewodniczący Jacek Artur Wilkoń oraz Grzegorz Bor.

Przebieg wyborów - Przewodniczący Rady Okręgu Małopolskiego: Zgłoszono jednego kandydata – Józefa Kawulę, który otrzymał 15 głosów i został wybrany na kadencję 2026–2030. Członkowie Rady Federacji (3 mandaty): Ryszard Filus – 12 głosów, Krzysztof Wójcik – 11 głosów, Stanisław Gonkiewicz – 9 głosów, Roman Koziół – 7 głosów (nie wszedł)

Delegaci na III Zjazd Krajowy (7 mandatów) - Wybrano: Ryszarda Filusa, Stanisława Gonkiewicza, Józefa Kawulę, Mirosława Kopcia, Marka Nowaka, Jadwigę Sterkowicz i Krzysztofa Wójcika. Roman Koziół (7 głosów) nie uzyskał mandatu. Uchwały i wnioski:

• Uchwała nr 1: Zjazd postanowił nie przeprowadzać wyborów do Rady Okręgu – delegaci na zjazd wyborczy tworzą Radę Okręgu Małopolskiego.

• Uchwała nr 2: Rekomendacje na władze Federacji: Mirosław Grzybek (przewodniczący), Jacek Artur Wilkoń i Grzegorz Bor (wiceprzewodniczący), Mirosław Kopeć (komisja rewizyjna). Zjazd opowiedział się też za wydłużeniem kadencji organów



Federacji do 5 lat. Pojawił się również jeden wniosek

• Wniosek nr 1: Szkolenia młodego aktywu związkowego z prawa pracy, uprawnień zakładowych organizacji związkowych oraz mediacji i negocjacji. Przewodniczący Józef Kawula przedstawił aktywny udział w kadencji 2022–2026 Okręgu Małopolskiego w manifestacjach i protestach Federacji (m.in. „Niezadowoleni” w Warszawie, protesty w Luksemburgu i Brukseli, manifestacja pod KPRM 20 maja 2025, manifestacja w Katowicach). Wskazał też wyzwania: brak polityki przemysłowej państwa, brak strategii dla hutnictwa, niewystarczający dialog społeczny, kwestia zagospodarowania środków z ETS oraz potrzeba racjonalizacji zatrudnienia w strukturach Federacji. Inne poruszone kwestie to:

• Wysokie ceny energii w Polsce (prawie dwukrotnie wyższe niż w Niemczech) i brak zwrotu 90% dochodów z ETS do przemysłu.

• Problemy Huty Częstochowa i grupy Węglukoks.

• Krytyka projektu ustawy o wsparciu energochłonnych (wykluczenie firm, które korzystały z subsydiów).

• Postulat wykorzystania środków Funduszu Pracy na utrzymanie miejsc pracy.

• Brak odpowiedzi Ministerstwa w sprawie wynagrodzenia za wolną Wigilię.

• Remont biura Federacji w Warszawie i pokoje gościnne dla członków związku (150 zł/dobę).

Zjazd zakończył się sukcesem – wybrano nowe władze okręgu, członków Rady Federacji i delegatów na III Zjazd Krajowy (26–28 listopada 2026, Hotel 500 pod Łodzią). Józef Kawula ponownie stanął na czele Rady Okręgu Małopolskiego, zapowiadając kontynuację pracy na rzecz pracowników i konkurencyjności polskiego przemysłu.

M. Nowak

Komisja Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Kolprem

W dniu 24.09.2026 r. odbyło się kolejne w tym roku Posiedzenie Zakładowej Komisji Funduszu Świadczeń Socjalnych w spółce Kolprem. Obrady otworzył Pan Maciej Oszuścik witając obecnych członków Komisji. Posiedzenie ZKSS odbyło się zdalnie z wykorzystaniem komunikatora Microsoft Teams. Członkowie Komisji wyrazili zgodę na taką formę prowadzenia posiedzenia Komisji, a także zapewnili, że podczas posiedzenia zdalnego po swojej stronie zapewnią brak dostępu do informacji i danych wrażliwych przez osoby nie będące członkami Komisji w celu ochrony danych osobowych, w tym informacji o stanie zdrowia. Na wstępie Przewodniczący Komisji poinformował jej członków o bieżącym wykorzystaniu środków z funduszu po ośmiu miesiącach 2026 roku. Kolejnym punktem było rozpatrzenie wniosku o pożyczkę na cele mieszkaniowe. Następnie rozpatrzono dwa wnioski o zapomogę dla pracownika z DG oraz emeryta. Komisja wyraziła zgodę na dofinansowanie z ZFŚS dwóch wycieczek organizowanych przez organizację związkową. Ostatnim punktem spotkania Komisji była akceptacja oferty turystycznej z firmy Partner oraz Hut-Pus. Na tym zakończono posiedzenie.

M. Nowak