



Przeznaczone do użytku wewnętrznego

NASZ REGION MAŁOPOLSKA

NR 2/2026 ISSN1730-3362PKWiU:58.14.1

Związkowy Biuletyn Informacyjny



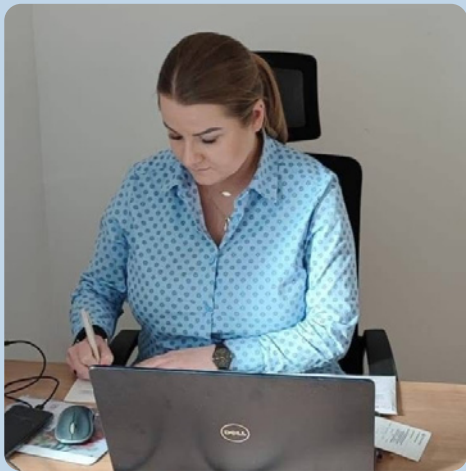
W TYM NUMERZE:

OBCHODY ŚWIĘTA PRACY 2026
RAZEM DLA SOLIDARNOŚCI I DIALOGU

PROTEST W ZUS: WALKA O GODNE PŁACE TRWA
WSPARCIE, DIALOG, ROZWÓJ: ZZ PRAC. WMK S.A.
WARSZTATY AI DLA DIALOGU

RADA OPZZ WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO





Szanowne Koleżanki, Szanowni Koledzy,

oddajemy w Państwa ręce kolejny numer naszego biuletynu, który pokazuje, jak wiele dzieje się w małopolskim ruchu związkowym i jak różnorodne są wyzwania, z którymi mierzą się dziś pracownicy oraz organizacje reprezentujące ich interesy.

W ostatnich tygodniach uczestniczyliśmy w obchodach Świąta Pracy, spotykaliśmy się podczas wydarzeń promujących dialog społeczny, bezpieczeństwo pracy i rozwój kompetencji, a także wspieraliśmy działania podejmowane przez związki zawodowe w obronie godnych warunków zatrudnienia.

W tym numerze znajdują Państwo relacje z obchodów 1 Maja w Krakowie i wydarzeń organizowanych przez OPZZ, informacje o nowoczesnych inicjatywach szkoleniowych wykorzystujących sztuczną inteligencję, a także materiały poświęcone aktualnym problemom różnych grup zawodowych. Nie brakuje również przykładów pokazujących, jak ważna pozostaje solidarność pracownicza, wspólne działanie i konsekwentne

upominanie się o prawa pracowników.

Szczególnie cieszy mnie fakt, że obok tematów związanych z bieżącymi wyzwaniami rynku pracy coraz więcej miejsca poświęcamy również rozwojowi kompetencji, budowaniu kultury bezpieczeństwa oraz promocji dobrych praktyk w organizacjach związkowych.

Współczesny ruch związkowy musi być nie tylko skutecznym reprezentantem pracowników, ale także partnerem potrafiącym odpowiadać na wyzwania związane z cyfryzacją, zmianami społecznymi i dynamicznie zmieniającym się światem pracy.

Dziękuję wszystkim działaczkom i działaczom związkowym za ich codzienne zaangażowanie, odpowiedzialność i gotowość do działania na rzecz innych. To właśnie dzięki Państwa pracy wartości takie jak solidarność, dialog i wzajemny szacunek pozostają żywe i mają realny wpływ na warunki pracy oraz jakość życia pracowników w naszym regionie.

Życzę Państwu inspirującej lektury i zachęcam do aktywnego udziału w życiu naszych organizacji.

Monika Miniur
Przewodnicząca Rady OPZZ
Województwa Małopolskiego

W tym NUMERZE

3 Obchody Świąta Pracy w Krakowie
- Razem dla solidarności i dialogu

5 W rytmie Świąta Pracy
1 Maja 2026 z Centralą OPZZ

7 AI dla Dialogu - nowoczesne
narzędzia dla partnerów społecznych

9 Protest w ZUS
walka o godne płace trwa

11 Stanowisko Prezesa
Okręgu Małopolskiego ZNP
Zniecierpliwieni i Zniechęceni

12 Rada Ochrony Pracy i OPZZ
by było bezpieczniej

14 Wizja Zero
Konferencja PIP

15 Wsparcie, dialog, rozwój
ZZ Prac. WMK S.A.

17 Wypowiedzenie
Okiem Prawnika



Święto Pracy w Krakowie Razem dla solidarności i dialogu

Tegoroczne obchody Święta Pracy w Krakowie po raz kolejny pokazały, że wartości takie jak **solidarność, sprawiedliwość społeczna i poszanowanie praw pracowniczych** pozostają aktualne i ważne.

Uroczystość zorganizowana przez **Radę OPZZ Województwa Małopolskiego** zgromadziła pod Pomnikiem Czynu Zbrojnego Proletariatu im. Ignacego Daszyńskiego przedstawicieli organizacji związkowych, władz publicznych, środowisk naukowych, organizacji społecznych oraz mieszkańców regionu.

Obchody odbyły się pod honorowym patronatem **Wicewojewody Małopolskiego Ryszarda Śmiałka**. Szczególnym wydarzeniem było objęcie uroczystości patronatem **Prezydenta Miasta Krakowa**. Po raz pierwszy Miasto Kraków zostało partnerem obchodów, co podkreśliło znaczenie dialogu społecznego i współpracy na rzecz mieszkańców oraz pracowników.

Uczestników powitała **Przewodnicząca Rady OPZZ Województwa Małopolskiego Monika Miniur**, przypominając, że prawa pracownicze, godne wynagrodzenia, stabilne zatrudnienie i bezpieczeństwo pracy nie są wyłącznie elementem historycznego dorobku ruchu związkowego, lecz pozostają wyzwaniem



współczesnego rynku pracy. Podkreśliła również rolę związków zawodowych jako reprezentanta interesów pracowników i partnera dialogu społecznego.

Wśród zaproszonych gości znaleźli się przedstawiciele administracji rządowej i samorządowej, środowisk akademickich oraz organizacji społecznych. W swoich wystąpieniach zwracali uwagę na potrzebę wzmacniania ochrony praw pracowniczych, rozwijania dialogu społecznego oraz budowania polityk publicznych odpowiadających na wyzwania współczesnego świata pracy.

Szczególne miejsce podczas uroczystości zajęła postać Ignacego Daszyńskiego, wybitnego działacza społecznego i politycznego, którego działalność na rzecz demokracji, praw pracowniczych i sprawiedliwości społecznej pozostaje inspiracją dla kolejnych pokoleń. Obchody były nie tylko okazją do upamiętnienia jego dorobku,



ale również przypomnieniem historycznych korzeni współczesnego ruchu pracowniczego.

Tegoroczne Święto Pracy w Krakowie stało się ważnym forum spotkania i wymiany poglądów. Pokazało, że mimo zmieniających się realiów gospodarczych i społecznych wartości reprezentowane przez ruch związkowy pozostają fundamentem budowania społeczeństwa opartego na szacunku, współpracy i solidarności.

Oprac. red.



W rytmie Święta Pracy

1 Maja 2026 z Centralą OPZZ



Obchody Święta Pracy organizowane przez OPZZ były okazją do wspólnego świętowania, rozmów o prawach pracowniczych oraz promocji idei solidarności społecznej i związkowej. Wydarzenia przygotowane z okazji 1 Maja zgromadziły przedstawicieli organizacji związkowych, instytucji publicznych oraz mieszkańców zainteresowanych tematyką pracowniczą.

Obchody rozpoczęły się od złożenia kwiatów na Cytadeli Warszawskiej. Był to symboliczny gest pamięci o tych, którzy przez lata walczyli o prawa pracowników, godne warunki pracy i rozwój ruchu związkowego.

Centralnym punktem programu było wydarzenie „W rytmie Święta Pracy” na warszawskich Bulwarach Wiślanych. Przestrzeń przy pomniku Syreny zamieniła się w miejsce spotkań, rozmów i integracji. Organizacje członkowskie OPZZ prezentowały swoją działalność, informowały o prawach pracowniczych oraz odpowiadały na pytania uczestników dotyczące działalności związkowej.

Dużym zainteresowaniem cieszyły się stoiska instytucji publicznych, m.in. **Państwowej Inspekcji Pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy.** Ekspertki udzielali porad z zakresu



prawa pracy, ubezpieczeń społecznych i bezpieczeństwa pracy.

Ważnym elementem wydarzenia była również edukacja. Gra miejska „Pewnego razu 1 maja...” w atrakcyjny sposób przybliżyła historię Święta Pracy oraz walki o prawa pracownicze. Uczestnicy mogli lepiej poznać znaczenie ruchu pracowniczego i rolę związków zawodowych w kształtowaniu współczesnych standardów pracy.

Nie zabrakło również atrakcji dla rodzin, dzięki czemu wydarzenie miało charakter otwarty i międzypokoleniowy. Spotkania, rozmowy i wspólne aktywności stworzyły atmosferę sprzyjającą integracji i budowaniu więzi społecznych.



Tegoroczny 1 maja pokazał, że Święto Pracy pozostaje ważnym elementem życia społecznego. To nie tylko okazja do upamiętnienia historycznych osiągnięć ruchu pracowniczego, ale także przestrzeń do rozmowy o współczesnych wyzwaniach rynku pracy i przyszłości dialogu społecznego.

oprac.red.



Warsztaty AI dla Dialogu

Nowoczesne narzędzia dla partnerów społecznych

Sztuczna inteligencja staje się coraz ważniejszym narzędziem wspierającym codzienną pracę organizacji społecznych i związkowych. Odpowiadając na rosnące zainteresowanie nowoczesnymi rozwiązaniami cyfrowymi, Rada OPZZ Województwa Małopolskiego uruchomiła cykl warsztatów „AI dla Dialogu”, skierowany do przedstawicieli organizacji związkowych.

Powyższe działanie realizowane jest w ramach projektu „**Silni w Dialogu – regionalny program rozwoju kompetencji partnerów społecznych w Małopolsce**”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej. Jego celem jest rozwinięcie praktycznych umiejętności wykorzystywania narzędzi sztucznej inteligencji w działalności organizacyjnej, eksperckiej i społecznej.

Podczas warsztatów uczestnicy poznają możliwości wykorzystania narzędzi takich jak ChatGPT czy Microsoft Copilot w analizie dokumentów, przygotowywaniu stanowisk i opinii, wyszukiwaniu informacji oraz tworzeniu materiałów roboczych. Ważnym elementem programu jest także wykorzystanie AI w monitorowaniu zmian legislacyjnych i analizie aktów prawnych.

Szkolenia obejmują również zagadnienia związane z usprawnianiem komunikacji wewnętrznej, zarządzaniem wiedzą oraz automatyzacją wybranych procesów administracyjnych. Dodatkowym atutem projektu jest indywidualne doradztwo dla uczestników. W ramach konsultacji możliwe jest omawianie konkretnych problemów organizacyjnych, wdrażanie nowych rozwiązań oraz optymalizacja procesów z wykorzystaniem narzędzi AI.

Cykl szkoleń realizowany jest od maja do września 2026 roku. Niewielkie grupy warsztatowe umożliwiają aktywny udział uczestników i pracę nad praktycznymi przykładami.



Inicjatywa „AI dla Dialogu” pokazuje, że organizacje związkowe skutecznie wykorzystują nowoczesne technologie do wzmacniania kompetencji swoich działaczy i podnoszenia jakości dialogu społecznego. To kolejny krok w kierunku budowania nowoczesnego, profesjonalnego i skutecznego ruchu związkowego.

Oprac. red.





AI dla DIALOGU

Rada OPZZ Województwa Małopolskiego zaprasza przedstawicieli Rady OPZZ Województwa Małopolskiego oraz Małopolskich Związków Pracodawców do udziału w specjalistycznym cyklu szkoleń realizowanych w ramach projektu „**Silni w Dialogu – regionalny program rozwoju kompetencji partnerów społecznych w Małopolsce**”

Cel szkolenia

Wzmocnienie praktycznych kompetencji uczestników w zakresie wykorzystania narzędzi sztucznej inteligencji w codziennej pracy, w tym m.in. w :

- monitorowaniu prawa i procesów legislacyjnych,
- analizie dokumentów i przygotowywaniu stanowisk,
- zarządzaniu wiedzą w organizacjach,
- usprawnianiu pracy biurowej i komunikacji wewnętrznej.

Zakres tematyczny warsztatów

Program obejmuje m.in.:

- pracę z AI-asystentami (Copilot, ChatGPT): tworzenie zapytań, streszczeń, analiz i rekomendacji,
- narzędzia do porównywania dokumentów i analizy aktów prawnych,
- monitoring przepisów z wykorzystaniem LEX Monitor, Eur-Lex, RCL RSS,
- przetwarzanie informacji legislacyjnej i wsparcie w tworzeniu dokumentów organizacyjnych.

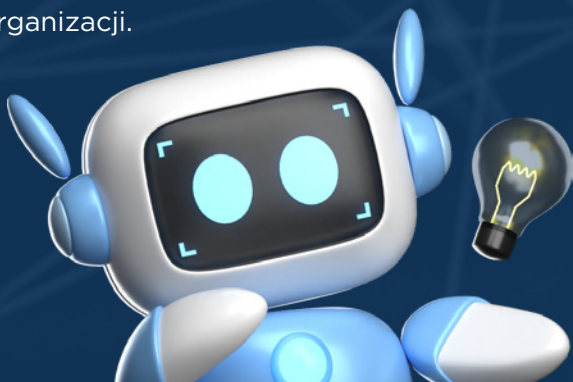
Doradztwo indywidualne – 60 godzin online

Dla chętnych uczestników przewidziano możliwość skorzystania z indywidualnych konsultacji, obejmujących m.in.:

- analizę przypadków,
- wsparcie w przygotowywaniu opinii i stanowisk,
- optymalizację obiegu dokumentów,
- porządkowanie wiedzy i wdrażanie AI w organizacji.

Terminy szkoleń

Lp.	Data	Godziny
1	07.05.2026	13:00–19:00
2	08.05.2026	08:00–14:00
3	16.06.2026	13:00–19:00
4	18.06.2026	13:00–19:00
5	19.06.2026	08:00–14:00
6	23.06.2026	13:00–19:00
7	03.07.2026	08:00–14:00
8	06.07.2026	13:00–19:00
9	07.07.2026	08:00–14:00
10	08.07.2026	08:00–14:00
11	07.09.2026	13:00–19:00
12	08.09.2026	08:00–14:00



Rejestracja

Zgłoszenia prosimy przysyłać na adres:

silniwdialogu@gmail.com

Każda grupa liczy 10 osób

Udział w szkoleniu jest bezpłatny

Liczba miejsc jest ograniczona — decyduje kolejność zgłoszeń

Protest w ZUS

Walka o godne płace trwa



Protest w ZUS trwa! Od wspólnych przerw śniadaniowych, po pikiety pod Ministerstwem Finansów aż do strajku ostrzegawczego – pracownicy nie rezygnują z walki o godne płace

Coraz większe emocje towarzyszą trwającemu **sporowi płacowemu w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych**. W działania wspierające negocjacje prowadzone przez organizacje związkowe aktywnie włączają się również pracownicy małopolskich oddziałów i inspektoratów, którzy od wielu tygodni okazują solidarność w walce o godne płace i godne warunki pracy.

Głównym postulatem strony społecznej pozostaje wzrost wynagrodzeń o 1200 zł brutto dla każdego pracownika.

Przedstawiciele organizacji związkowych wskazują, że proponowane przez pracodawcę kwoty podwyżek nie odpowiadają ani sytuacji ekonomicznej pracowników, ani rosnącemu zakresowi obowiązków realizowanych przez ZUS. W opinii związkowców dalsze odkładanie rozwiązania problemu może prowadzić do pogłębiania trudności kadrowych w instytucji i utraty wykwalifikowanej kadry pracowniczej.

Jednym z najbardziej widocznych elementów protestu stały się tzw. wspólne śniadania. W ramach tej inicjatywy pracownicy wychodzili przed budynki ZUS podczas kilku-



minutowych przerw śniadaniowych, wyrażając swoje niezadowolenie z przebiegu negocjacji płacowych oraz sytuacji pracowniczej w Zakładzie. Akcje miały charakter symboliczny, były organizowane w sposób niezakłócający obsługi klientów i odbywały się we wszystkich oddziałach i podległych jednostkach w całej Polsce. W akcji czynnie uczestniczyli pracownicy jednostek Oddziałów w Krakowie, Tarnowie, Chrzanowie oraz Nowym Sączu. Pracownicy podkreślali, że zależy im na pokazaniu jedności i zdeterminowania całego środowiska pracow-

niczego niezależnie od miejsca wykonywania obowiązków oraz na zwróceniu uwagi opinii publicznej na problemy, z którymi mierzą się na co dzień. Zwracali również uwagę na coraz większą liczbę obowiązków, niedobory kadrowe oraz poziom wynagrodzeń nie od-

dal liczą na dialog i osiągnięcie porozumienia bez konieczności dalszej eskalacji niezadowolona. Jednocześnie podkreślają, że strona społeczna pozostaje zdeterminowana w walce o poprawę warunków płacowych wszystkich pracowników.

Marzena Biel



powiadający skali odpowiedzialności spoczywającej na pracownikach instytucji.

27 kwietnia 2026 r. odbył się również powszechny protest pracowników ZUS w Warszawie. W pikiecie pod Ministerstwem Finansów uczestniczyło kilka tysięcy zdeterminowanych pracowników z całego kraju. Liczba uczestników świadczyła, że nastroje społeczne wewnątrz Zakładu osiągnęły punkt krytyczny.



Kolejne spotkania w sprawie podwyżek z udziałem mediatora nie przyniosły oczekiwanego efektu. **W związku z brakiem porozumienia organizacje związkowe zapowiedziały przeprowadzenie 17 czerwca 2026 dwugodzinnego strajku ostrzegawczego.** Ma on stanowić kolejny etap działań mających zwrócić uwagę na sytuację pracowników oraz skłonić stronę rządową do przedstawienia konkretnych rozwiązań. Związkowcy podkreślają jednocześnie, że na-



Nauczyciele czekają na realizację obietnic

Stanowisko Prezesa Okręgu Małopolskiego ZNP „Zniecierpliwieni i zniechęceni”

Narastające rozczarowanie, brak realizacji zapowiadanych zmian oraz przeciągające się prace nad obywatelską inicjatywą dotyczącą wynagrodzeń nauczycieli – to główne tematy poruszane w stanowisku „Zniecierpliwieni i zniechęceni”. Głos środowiska oświatowego wyraźnie pokazuje, że cierpliwość nauczycieli i pracowników oświaty wobec braku konkretnych decyzji zaczyna się wyczerpywać.

Jak wskazuje ZNP, mija już osiemnaście miesięcy od zapowiedzi dotyczących poprawy sytuacji płacowej nauczycieli oraz przyspieszenia prac nad obywatelską inicjatywą „**Godne płace i wysoki prestiż nauczycieli**”. Zakłada ona powiązanie nauczycielskich wynagrodzeń z przeciętnym wynagrodzeniem w gospodarce, co miałoby zapewnić bardziej stabilny i przewidywalny system kształtowania płac w oświacie. Mimo wcześniejszych deklaracji politycznych prace legislacyjne wciąż nie zostały zakończone.

Przedstawiciele związku zwracają uwagę, że brak postępów w tej sprawie przekłada się na rosnące rozczarowanie wśród pracowników oświaty. W ich ocenie nauczycielom stale przybywa obowiązków, podczas gdy poziom wynagrodzeń nadal nie odpowiada odpowiedzialności i znaczeniu wykonywanej pracy. Coraz częściej podnoszony jest również problem starzenia się kadry pedagogicznej oraz trudności z pozyskiwaniem nowych osób do zawodu.



W swoim stanowisku Arkadiusz Boroń podkreśla, że nastroje panujące obecnie wśród nauczycieli można określić jako zniecierpliwienie i zniechęcenie. Jednocześnie ostrzega, że dalsze odkładanie decyzji może prowadzić do pogłębiania frustracji oraz utraty zaufania do instytucji odpowiedzialnych za politykę edukacyjną państwa. Według ZNP niezbędne jest szybkie wznowienie prac legislacyjnych, jeśli proponowane rozwiązania miałyby zacząć obowiązywać od 2027 roku.

Głos małopolskiego środowiska oświatowego jest przypomnieniem, że inwestycja w edukację to przede wszystkim inwestycja w ludzi. Od decyzji podejmowanych dziś zależy nie tylko sytuacja zawodowa nauczycieli, ale również jakość kształcenia przyszłych pokoleń. Dlatego oczekiwanie na konkretne działania w sprawie wynagrodzeń i warunków pracy staje się coraz ważniejszym elementem debaty o przyszłości polskiej szkoły.

Oprac. Red.

Odniesienie wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela dyplomowanego do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce



Rada Ochrony Pracy i OPZZ

By było bezpieczniej

Rada Ochrony Pracy działa przy Sejmie RP. Wśród członków są przedstawiciele parlamentarzystów, organizacji pracowników i pracodawców, ekspertów naukowych, przedstawiciele administracji rządowej.

OPZZ reprezentują: **Zbigniew Janowski Przewodniczący ZZ Budowlani** i **Michał Lewandowski Przewodniczący OPZZ Konfederacja Pracy**.

Rada Ochrony Pracy jest organem doradczym i opiniodawczym w sprawach ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, legalności zatrudnienia, nadzorem nad Państwową Inspekcją Pracy, wspiera Sejm RP w kształtowaniu polityki ochrony pracy i przestrzegania prawa pracy.

Uroczyste posiedzenie Rady w przeddzień Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy 27 kwietnia br. w Sali Kolumnowej Sejmu RP, poświęcone było dehumanizacji pracy. Wzięli w nim udział: **Marszałek Sejmu Włodzimierz Czarzasty, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**, oraz przedstawiciele organizacji związkowych, Państwowej Inspekcji Pracy, świata nauki, organizacji BHP.

28 kwietnia to dzień upamiętnienia tych, którzy stracili zdrowie i życie w pracy. Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Pracy w Polsce obchodzony jest wspólnie z Dniem Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Niestety nie zmniejsza się wskaźnik wypadkowości w pracy, nie spada liczba poszkodowanych w wypadkach ciężkich oraz śmiertelnych. Do tego dochodzą nowe zagrożenia, jakie niesie dzisiejszy świat. Dehumanizacja, w której człowiek przestaje być podmiotem, a jest „zasobem”, „jednostką kosztową” czy punktem w arkuszu kalkulacyjnym. Wszechobecna kontrola algorytmiczna, redukcja relacji międzyludzkich zwiększają statystyki wypalenia zawodowego, depresji.



Stąd Apel uczestników Rady do Sejmu RP o podjęcie działań legislacyjnych i systemowych, które mogą przywrócić prymat człowieka nad procesem. By psychika człowieka uznana została za element kultury bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, by zaistniała ochrona przed „dyktaturą algorytmu” i równowaga między życiem a pracą.

Uroczyste posiedzenie Rady było także okazją do wyróżnienia zasłużonych pracowników różnych branż, którzy przyczyniają się do budowania bezpiecznego środowiska pracy. Wśród nich była Renata Górna z OPZZ.

Również OPZZ z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Pracy wystosowało Apel, w którym wyraża głębokie zaniepokojenie narastającą skalą zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy w Polsce, a zagrożenia te

powinny zostać włączone do debaty publicznej na temat systemu ochrony pracy w Polsce i podjęcie przez rząd działań legislacyjnych w zakresie:

- wprowadzenia badania obejmującego zdrowie psychiczne jako odrębnej kategorii zagrożeń w badaniu GUS „Warunków pracy”,
- ustawowego obowiązku przeprowadzenia oceny ryzyka psychospołecznego,
- wdrożenia w Polsce konwencji MOP nr 150 dotyczącej eliminacji przemocy i nękania w świecie pracy,
- wzmocnienie kompetencji i zasobów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie kontroli psychospołecznych warunków pracy,
- realizacji ustawowego „Prawa do odłączenia” dla wszystkich pracowników.

Potrzebne będzie także zaangażowanie pracodawców:

- do przeprowadzenia rzetelnej oceny ryzyka psychospołecznego środowiska pracy,
- wprowadzenia rozwiązań organizacyjnych i technicznych,
- tworzenia skutecznych procedur przeciwdziałania mobbingowi i przemocy,



Partnerzy społeczni muszą opracować a także wdrożyć branżowe standardy przeciwdziałania stresowi i przemocy w pracy,

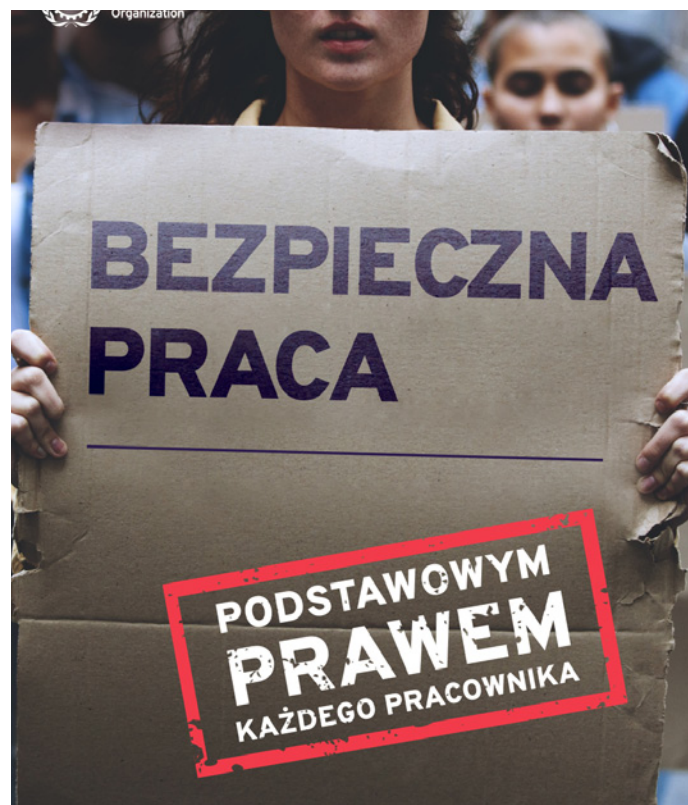
- włączenia do dialogu społecznego problematyki zagrożeń psychospołecznych,
- prowadzenie kampanii edukacyjnych i informacyjnych.

Wszystko pod hasłem PSYCHIKA TO TEŻ BHP!

Bronisława Kufel-Włodek



- zapewnienie pracownikom szkoleń w zakresie zdrowia psychicznego,
- wsparcie psychologiczne dla pracowników.



Konferencja PIP „Wizja Zero” w Krakowie

O bezpieczeństwie pracy, profilaktyce i kulturze odpowiedzialności

Bezpieczeństwo pracy, odpowiedzialne zarządzanie ryzykiem oraz budowanie kultury ochrony zdrowia pracowników były głównymi tematami konferencji „Bezpieczeństwo pracy zaczyna się od decyzji – Wizja Zero”, zorganizowanej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie.

W wydarzeniu uczestniczyli przedstawiciele administracji publicznej, środowisk naukowych, instytucji zajmujących się ochroną pracy, pracodawców oraz organizacji związkowych. Wśród zaproszonych gości znalazła się również **Przewodnicząca Rady OPZZ Województwa Małopolskiego Monika Miniur.**

Konferencja została poświęcona promowaniu idei Wizji Zero, międzynarodowej inicjatywy zakładającej dążenie do eliminowania ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy poprzez rozwijanie nowoczesnej kultury bezpieczeństwa.

Organizatorzy podkreślali, że skuteczna ochrona zdrowia i życia pracowników zaczyna się od świadomych decyzji podejmowanych na każdym poziomie funkcjonowania zakładu pracy –



W trakcie spotkania szczególną uwagę poświęcono działaniom profilaktycznym, edukacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz budowaniu odpowiedzialności za warunki pracy. Uczestnicy wskazywali, że ograniczanie liczby wypadków wymaga nie tylko przestrzegania obowiązujących przepisów, ale również tworzenia trwałej kultury bezpieczeństwa opartej na dialogu i współpracy wszystkich stron procesu pracy.

Istotnym elementem konferencji była wymiana doświadczeń pomiędzy przedstawicielami różnych środowisk. Omawiano rozwiązania stosowane w zakładach pracy, działania edukacyjne skierowane do pracowników oraz przykłady dobrych praktyk pozwalających skuteczniej identyfikować zagrożenia i przeciwdziałać wypadkom. Wskazywano również na znaczenie zaangażowania społecznych inspektorów pracy i organizacji związkowych w działania na rzecz poprawy warunków pracy. Konferencja była okazją do integracji środowisk zaangażowanych w działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w Małopolsce.

Spotkanie pokazało, że współpraca instytucji publicznych, organizacji społecznych, pracodawców oraz strony związkowej pozostaje jednym z najważniejszych elementów skutecznego przeciwdziałania zagrożeniom w miejscu pracy. Wspólna wymiana doświadczeń i promowanie dobrych praktyk stanowią ważny krok w budowaniu kultury bezpieczeństwa opartej na odpowiedzialności, wiedzy i wzajemnym zaangażowaniu.

Oprac. Red.



zarówno przez pracodawców, jak i osoby kierujące pracownikami oraz samych zatrudnionych.

Wsparcie, dialog, rozwój

współczesna twarz Związku Zawodowego Pracowników WMK S.A.

Praca w Wodociągach Miasta Krakowa to nie tylko codzienne obowiązki - to prawdziwa misja, w której każdy pracownik odgrywa ważną rolę. Każdego dnia setki osób dbają o to, aby mieszkańcy Krakowa mieli dostęp do najlepszej jakości wody pitnej oraz sprawnego systemu kanalizacyjnego. To zadania wymagające odpowiedzialności, wiedzy, doświadczenia i współpracy w zespole. W tym kontekście niezwykle ważne jest, aby nikt w codziennym wysiłku nie czuł się osamotniony - i tutaj swoje miejsce znajdują organizacje związkowe działające w naszym przedsiębiorstwie, które zapewniają wsparcie, reprezentują interesy pracowników i pomagają wypracowywać rozwiązania poprawiające warunki pracy.

Związek Zawodowy Pracowników Wodociągów Miasta Krakowa S.A. działa nieprzerwanie od 1983 roku.

Powstał z inicjatywy grupy zaangażowanych pracowników, którzy chcieli stworzyć organizację reprezentującą interesy całej załogi. Od samego początku działalność związku koncentruje się wyłącznie na sprawach pracowniczych - bezpieczeństwie, komforcie pracy, rozwoju zawodowym i poprawie warunków socjalnych. Skupiając się na tym, co realnie wpływa na życie zawodowe członków, Związek pozostaje tylko branżowy, całkowicie apolityczny i niezależny.

Przez lata przewodniczącymi związku byli m.in. Elżbieta Klimek i Adam Korzeń, a obecnie funkcję tę pełni ja Piotr Pawłowicz. Siedziba organizacji mieści się przy ul. Senatorskiej 1 w Krakowie - w samym sercu przedsiębiorstwa, co umożliwia bliski kontakt z pracownikami oraz sprawną współpracę z Zarządem spółki. Dzięki temu dialog pozostaje otwarty, a decyzje wypracowywane wspólnie z myślą o dobru wszystkich pracowników. Nasi działacze wspólnie z pozostałymi



Związek Zawodowy Pracowników Wodociągów Miasta Krakowa S.A.

**Dzięki działalności w organizacji
związkowej zyskujesz Ty i Twoi najbliżsi!**

ŚWIADCZENIA SOCJALNE

Wpływ na fundusz socjalny:
Dodatki świąteczne
Wczasy pod gruszą
Karta Multisport
Zapomogi i pożyczki



BEZPIECZEŃSTWO

Dozór i kontrola przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy:
Działalność zakładowych Inspektorów Pracy
Ochrona przed zwolnieniem z pracy

FINANSE

Wpływ na kształtowanie systemu wynagrodzeń i premii.
Zasiłki statutowe
Nadzór nad MKZP
Zabezpieczenie i obrona praw pracowników oraz ich interesów zawodowych
Gwarancja stabilnego wynagrodzenia, poprawa warunków pracy

Dołącz do nas już dziś!

KONTAKT

piotr.pawlowicz@wodociagi.krakow.pl
668 897 736

Piotr Pawłowicz
Przewodniczący Związku Zawodowego
Pracowników Wodociągów Miasta Krakowa S.A.

organizacjami działającymi w naszej spółce, są blisko codziennych wyzwań pracowników - reprezentują ich wobec pracodawcy, wspierają w sytuacjach spornych i zabiegają o lepsze warunki pracy oraz bezpieczeństwo. Dzięki ich zaangażowaniu wprowadzono wiele innowacyjnych rozwiązań poprawiających komfort pracy, zasady wynagradzania, oraz politykę socjalną wspierającą wszystkich pracowników. Przykładem są m.in. systematyczne kontrole bezpieczeństwa w miejscach pracy, dodatkowe szkolenia BHP, procedury ułatwiające pracownikom zgłaszanie trudności i problemów.

Związek sprawuje również nadzór nad międzyzakładową kasą zapomogowo-

pożyczkową, wspiera pracowników w sytuacjach kryzysowych, współpracuje z Zakładowym Społecznym Inspektorem Pracy oraz Pełnomocnikiem ds. Etyki, a także uczestniczy w pracach Komisji Socjalnej i Komisji Zdrowia i BHP. Dzięki temu każdy pracownik może liczyć na realne wsparcie w każdej sytuacji, a jego wpływ na kształtowanie warunków pracy jest autentyczny i namacalny.

Nie ograniczamy się wyłącznie do działalności wewnątrz firmy. **Nasza organizacja jest aktywnym członkiem Małopolskiej Konfederacji Związków Zawodowych gdzie pełni funkcje członka zarządu w prezydium (MKZZ).** Nasza Związek również aktywnie współpracuje ze organizacjami wszystkich spółek komunalnych w Krakowie. Dzięki temu partnerstwu możliwa jest wymiana doświadczeń, wdrażanie dobrych praktyk oraz realizacja wspólnych inicjatyw na poziomie całego sektora komunalnego w mieście. Takie działania pozwalają wypracowywać rozwiązania korzystne dla pracowników różnych spółek, a jednocześnie wzmacniają pozycję całego środowiska zawodowego w regionie. Zdajemy sobie sprawę, że wizerunek związków zawodowych w Polsce często był przez lata niesprawiedliwie oceniany i kojarzony z niepotrzebnymi problemami. Dlatego szczególnie zależy nam na zmianie tego postrzegania - na pokazaniu, że członkostwo w związku to wsparcie, realny wpływ na warunki pracy i uczestnictwo w budowaniu pozytywnej, partnerskiej atmosfery w firmie. Jednocześnie obserwujemy, że młodzi pracownicy często nie decydują się na przystąpienie do związku, opierając swoje przekonania na mitach, które nie przystają do dzisiejszej, dużo nowocześniejszej rzeczywistości związkowej. Chcemy przełamać te stereotypy i pokazać, że współczesne członkostwo w związku za jest nie tylko wolne od jakichkolwiek obciążeń, ale także przynosi realne korzyści. Ustawodawca przewidział ulgę podatkową od składek członkowskich, co sprawia, że przynależność staje wręcz finansowo korzystna.

Związek dba także o integrację i wsparcie pracowników wszystkich pokoleń. Organizowane są spotkania integracyjne, jubileusze, wydarzenia kulturalne

i sportowe, dzięki którym emerytowani pracownicy mogą wciąż czuć się częścią wspólnoty. Młodsze pokolenia są zachęcane do aktywnego uczestnictwa w działalności związkowej, co daje im realny wpływ na kształtowanie warunków pracy, dostęp do benefitów i wsparcia w trudnych sytuacjach zawodowych. Przynależność do Związku Zawodowego Pracowników Wodociągów



WODOCIĄGI
Miasta Krakowa

125 lat! Jesteśmy z Wami. Każdego dnia.

Miasta Krakowa S.A. daje wiele korzyści - od możliwości współdecydowania o warunkach pracy i benefitach, po korzystanie ze wsparcia prawnego, socjalnego i finansowego. Członkowie mogą również uczestniczyć w inicjatywach integracyjnych oraz działaniach wzmacniających społeczność pracowników, a ich zaangażowanie podnosi siłę i skuteczność Związku w spółce. Każdy nowy członek wnosi dodatkową energię, wiedzę i doświadczenie, co sprawia, że wspólnota staje się jeszcze silniejsza i jeszcze skuteczniej działa na rzecz wszystkich pracowników. Związek reprezentuje spółkę również na zewnątrz. Członkowie związku aktywnie angażują się w lokalne inicjatywy społeczne, pokazując, że działalność związkowa to również troska o dobro całego miasta, nie tylko o warunki pracy w firmie. Działalność Związku Zawodowego Pracowników Wodociągów Miasta Krakowa S.A. łączy lokalną tradycję z aktywnym uczestnictwem w wielu inicjatywach. Dzięki temu skutecznie reprezentuje interesy pracowników, promuje kulturę dialogu społecznego i buduje silną wspólnotę, w której każdy głos ma znaczenie. Chcemy pokazać, że związki zawodowe to nie bariera, lecz realne wsparcie i możliwość wpływu na kształtowanie decyzji podejmowanych w miejscu pracy! Zachęcamy do wstąpienia w nasze szeregi. Razem możemy więcej - dla pracowników, firmy i całego Krakowa.

Piotr Pawłowicz

Wypowiedzenie Okiem Prawnika

Już samo słowo budzi negatywne emocje, co jest w pełni zrozumiałe. Zajmiemy się przypomnieniem terminów wypowiedzenia i obliczaniem okresów wypowiedzenia. Na wstępie przypomnę, iż zarówno w nauce prawa pracy jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem nie jest uważane za karę, tylko za normalny sposób rozwiązywania umowy łączącej pracodawcę z pracownikiem!

W powszechnej praktyce jednak wypowiedzenie umowy o pracę jest przez pracowników traktowane wręcz odwrotnie i uważają oni wypowiedzenie złożone przez pracodawcę jako karę. Prawda jak zwykle znajduje się pośrodku. Są wypowiedzenia, które nie mogą być traktowane jako kara np. likwidacja zakładu pracy czy etatu z przyczyn, na które pracownik nie ma wpływu ale są i takie (najczęściej) w których podstawą faktyczną jest zawinione lub niezawinione niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych.

Ze względu na szczególną rolę jaką pracodawca przypisuje umowie o pracę okresy wypowiedzenia tej umowy jak i sposób i procedura rozwiązywania są ściśle reglamentowane przepisami kodeksu pracy. Ze względu na duże zróżnicowanie tych okresów poniżej przedstawię stosowne zestawienie wg rodzajów umów o pracę.

Umowa na okres próbny:

- 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tyg.,
- 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tyg.,
- 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Pod pojęciem dni roboczych rozumiemy wszystkie dni z wyłączeniem niedziel i świąt ustawowo wolnych od pracy. Dla przykładu wypowiedzenie złożone w piątek biegnie z wyłączeniem niedziel i kończy się w tygodniu włącznie z wtorkiem. Ponieważ zgodnie z zasadami prawa pracy wypowiedzenia obejmujące tydzień lub miesiąc lub ich wielokrotność kończą



się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca, wypowiedzenie umowy na okres próbny trwający dłużej niż 2 tygodnie upłyne w sobotę, a nie w 14 tym dniu od złożenia.

Umowa na czas określony:

Z reguły rozwiązuje się z upływem okresu na który była zawierana. Rozwiązanie tej umowy następuje „z automatu” jak potocznie się mówi i nie wymaga żadnych dodatkowych oświadczeń ani uprzedzeń przez strony. W wyjątkowych sytuacjach rozwiązanie następuje przez wypowiedzenie. Zgodnie z art. 36 § 1 Kodeksu pracy okres wypowiedzenia wynosi:

- 2 tygodnie przy zatrudnieniu krótszym niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc przy zatrudnieniu co najmniej 6 miesięcznym,
- 3 miesiące przy zatrudnieniu co najmniej 3 lata.

Do okresów wypowiedzenia (staż wypowiedzeniowy) wlicza się pracownikowi okresy zatrudnienia u aktualnego pracodawcy i poprzedniego jeżeli zmiana nastąpiła na podstawie art. 23¹ k.p. (przejście do innego pracodawcy) oraz zatrudnienia u pracodawców będących poprzednikami sukcesyjnymi aktualnego pracodawcy.

Jeżeli pracownik był wielokrotnie zatrudniony u aktualnego pracodawcy należy sumować wszystkie te okresy zatrudnienia bez względu na przerwy w zatrudnieniu.

Umowa o pracę na czas nieokreślony:

Okresy wypowiedzenia pokrywają się z tymi które obowiązują przy rozwiązywaniu za wypowiedzeniem umów o pracę na czas określony. Patrząc historycznie najpierw ustalono okresy wypowiedzenia dla umów na czas nieokreślony a znacznie później dla umów na czas określony. Było to związane z koniecznością ochrony pracowników, którzy pracowali na czas określony często wielokrotnie zatrudniani u tego samego pracodawcy. Te zmiany zostały wypracowane przez związki zawodowe po wielu latach starań.

Wypowiedzenia miesięczne i wielomiesięczne doręczane są przez pracodawcę najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca lub nieco wcześniej aby uniemożliwić „ucieczkę” na zwolnienie chorobowe. Jak wiemy oświadczenie woli pracodawcy doręczone pracownikowi korzystającemu ze zwolnienia chorobowego jest nieskuteczne podobnie jak w czasie trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeśli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Stabilne i czytelne regulacje kodeksu pracy odnośnie okresów wypowiedzenia i sposobów ich liczenia stanowią korzystną różnicę do umów cywilnych o zatrudnienie powszechnie aktualnie stosowanych w szczególności do młodzieży wchodzącej na rynek pracy.

Zagadnieniem, które rodzi wątpliwości i nieporozumienia związane z wypowiedzeniem umowy o pracę jest zmiana podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy z wypowiedzenia na rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron. Na wstępie należy zwrócić uwagę na następujące dwa aspekty tego tematu, po pierwsze jest to rozwiązanie korzystne dla pracownika natomiast dla pracodawcy neutralne w świetle faktoringu i prawa. Po drugie; pracodawca nie jest zobligowany do dokonania takiej zmiany nawet w przypadku złożenia przez pracownika pisemnej propozycji lub prośby umotywowanej w odpowiedniej formie. Powyższe uwagi odnoszą się do sytuacji, iż były pracownik zgadza się na rozwiązanie stosunku pracy nie widząc sensu kontynuowania dalszego zatrudnienia i nie przejawiając odwoływania

się do Sądu Pracy od złożonego mu wypowiedzenia.

Zmiana sposobu rozwiązania umowy o pracę znajduje oczywiście swój skutek w odpowiedniej zmianie świadectwa pracy na czym jedynie zależy pracownikowi. Z mojej praktyki zawodowej wynika, iż pracodawcy z reguły przychylają się do wniosków pracownika za wyjątkiem ostrych konfliktów o charakterze osobistym. W wielu przypadkach organizacje związkowe przyjmowały na siebie rolę „mediatora” i doprowadzały do zmiany korzystnej dla pracownika.

Sytuacja omówiona wyżej wygląda inaczej gdy



pracodawca jest niepewny swojej racji i uzasadnienia wypowiedzenia i obawia się procesu przed Sądem Pracy. Wtedy to inicjatywa zmiany podstawy rozwiązania umowy o pracę na porozumienie stron może wyjść z jego strony. Treść porozumienia stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę nie jest ściśle regulowana przepisami kodeksu pracy. Ważne aby z porozumienia spisanego przez strony wynikało w sposób oczywisty, iż każda ze stron w pełni, dobrowolny i nieprzymuszony zgadza się i ma wolę zakończenia stosunku pracy łączącego je dotychczas. Niezbędne jest podanie daty kalendarzowej rozwiązania stosunku pracy i która jest ostatnim dniem pozostawania w zatrudnieniu.

Często zdarza się, iż w treści porozumienia strony określają dodatkowe świadczenia przysługujące pracownikowi lub wzajemne zobowiązania bądź dodatkowe klauzule nie mające jednak znaczenia dla oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

mec. Andrzej Szuperski

www.opzz.org.pl

Młodzi pracownicy pod ochroną

Przedstawiciel OPZZ wszedł w skład Rady Głównego Inspektora Pracy ds. Młodych na Rynku Pracy. Nowe gremium ma zajmować się bezpieczeństwem zatrudnienia, edukacją prawną oraz przeciwdziałaniem nadużyciom wobec osób rozpoczynających karierę zawodową.

To ważny krok w kierunku skuteczniejszej ochrony młodych pracowników.

Czytaj więcej: Przedstawiciel OPZZ w Radzie GIP ds. Młodych na Rynku Pracy

Wyższe płace i świadczenia w 2027 roku

Strona pracowników Rady Dialogu Społecznego przedstawiła wspólne postulaty dotyczące wzrostu wynagrodzeń, płacy minimalnej oraz emerytur i rent na 2027 rok. OPZZ podkreśla, że wzrost gospodarczy powinien przekładać się na poprawę sytuacji pracowników i seniorów.

To początek ważnej debaty o podziale efektów wzrostu gospodarczego.

Czytaj więcej: Wspólne stanowisko strony pracowników w sprawie wzrostu wynagrodzeń i świadczeń

Energetycy i górnicy gotowi do protestów

Przedstawiciele branży energetycznej i węgla brunatnego powołali ogólnokrajowy komitet protestacyjno-strajkowy. Powodem są obawy dotyczące przyszłości sektora oraz braku konkretnych decyzji związanych z transformacją energetyczną.

Związkowcy oczekują gwarancji dla pracowników i ich miejsc pracy.

Czytaj więcej: Powołano Ogólnokrajowy Międzyzwiązkowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy

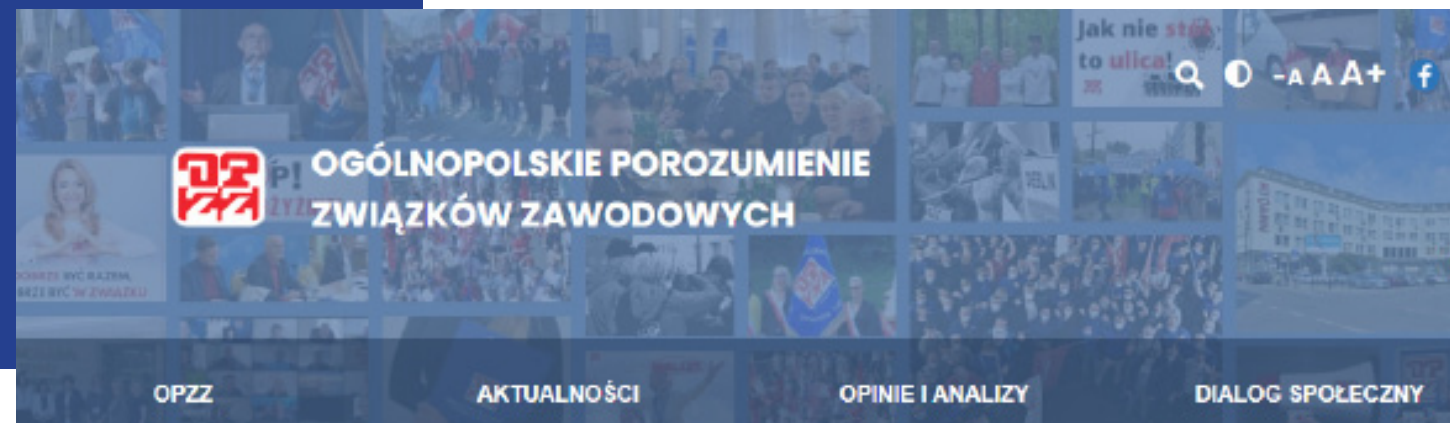
Kolejarze upomnieli się o swoje prawa

Przed Ministerstwem Infrastruktury odbył się protest organizacji związkowych reprezentujących pracowników kolei. Uczestnicy zwracali uwagę na kwestie bezpieczeństwa, warunków pracy oraz potrzebę wzrostu wynagrodzeń.

Problemy kolei pozostają jednym z ważniejszych tematów dialogu społecznego.

Czytaj więcej: Protest związkowców przed Ministerstwem Infrastruktury

/pełne wersje artykułów dostępne na oficjalnej stronie OPZZ/





PROFESJONALNE SZKOLENIA

DLA PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW

Rozwiń kompetencje niezbędne do skutecznej obrony
praw pracowniczych

TEMATYKA SZKOLEŃ ZWIĄZKOWYCH :



ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ - OBRONA ZWIĄZKOWA

„OD WYPOWIEDZENIA DO ART. 52 K.P. – JAK SKUTECZNIE BRONIĆ PRACOWNIKA”

Uczestnicy szkolenia dowiedzą się jak weryfikować legalność wypowiedzeń i zwolnień dyscyplinarnych. Poznają procedury konsultacji związkowych i skuteczne techniki negocjacyjne oraz sposoby sporządzania sprzeciwów i pozwów do sądu pracy.

W programie szkolenia praktyczna analiza dokumentacji pracodawcy, symulacje rozmów z przełożonymi oraz gotowe schematy postępowania "krok po kroku" w przypadku naruszeń praw pracowniczych.



KARY DYSCYPLINARNE, MOBBING, DYSKRYMINACJA I ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA

Zajęcia uczą jak pomagać skutecznie pracownikowi mobbingowanemu lub dyskryminowanemu. Jakie są różnice pomiędzy mobbingiem lub dyskryminacją? Jak pomóc pracownikowi zagrożonemu odpowiedzialnością materialną?



SZKOLENIE PODSTAWOWE + NEGOCJACJE Z PRACODAWCĄ

„FUNDAMENTY DZIAŁALNOŚCI ZWIĄZKOWEJ I SZTUKA DIALOGU SPOŁECZNEGO”

Warsztaty uczą rozwiązywania drogą negocjacji konkretnych sytuacji spornych, a także sposobów prowadzenia skutecznych negocjacji z pracodawcą.

Program szkoleń jest elastyczny – możliwe jest dowolne łączenie tematów lub dodawanie zagadnień wskazanych przez uczestników. Zawsze dostosowujemy treść i poziom szczegółowości do potrzeb konkretnej grupy lub organizacji związkowej. Jeśli masz szczególne przypadki lub pytania – zapraszamy do kontaktu przed szkoleniem.

Dlaczego warto?

- Kompleksowość – każdy moduł obejmuje pełne spektrum zagadnień, z którymi działacz spotyka się w praktyce.
- Warsztatowa forma – uczestnicy wychodzą z gotowymi szablonami pism i scenariuszami działań.
- Natychmiastowa użyteczność – zdobytą wiedzę można od razu zastosować w obronie członków i budowaniu dialogu.
- Każdy uczestnik otrzymuje imienny certyfikat ukończenia szkolenia wraz z wykazem nabytych umiejętności.

Nie daj się zaskoczyć!

Dołącz do naszych szkoleń i działaj skuteczniej!

Przypominamy, że Rada OPZZ Województwa Małopolskiego oferuje swoim związkowcom możliwość zakupienia kart **FitProfit** oraz **FitSport** w preferencyjnej cenie.

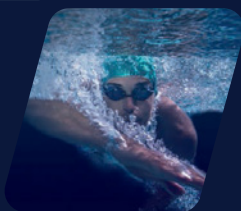
Zainteresowanych prosimy o kontakt z biurem Rady OPZZ Województwa Małopolskiego.

Karolina Leśniak

e-mail: karolina.opzz@gmail.com

Tel.: 603903021

VANITYSTYLE
TIME FOR ACTION



**Dołącz do świata zdrowia
i dobrych emocji z kartami
FitProfit i FitSport**

SALA KONFERENCYJNA

NA 25-30 OSÓB, RZUTNIK, KLIMATYZACJA

DO WYNAJĘCIA



Fundacja Wsparcie

WYNAJMUJĄCY

Fundacja WSPARCIE, NIP: 525-22-32-149



CENNIK

80 zł. brutto za godzinę

500 zł. brutto za dzień

ADRES

ul. Oboźna 4 lok. 1, 30-011 Kraków

DANE KONTAKTOWE

tel. 603 903 021

krakow@fundacjawsparcie.pl

