PRAWO
Zmiany w Kodeksie pracy
STR. 8-9

OBYCZAJE
3 dni weekendu
STR. 10-11

CHEMIA
Wstrzymali produkcję
STR. 12-13

KTO NA ZMIANIE
Nasz nowy cykl
STR. 20-21

Zmiany
MAGAZYN

OGÓLNOKRAJOWE ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO

1,5-ROKU NEGOCJACJI, ALE WRESZCIE JEST!
UMOWA SPOŁECZNA PODPISANA

STR 4-5

POLITYKA MUSI ZACZĄĆ OZNACZAĆ COŚ WIĘCEJ, NIŻ OSIĄGANIE DORAŹNEJ PRZEWAGI
ROZMOWA Z DOROTĄ GARDIAS

STR 6-7

WALCZYMY O POMOSTÓWKI

STR 16-17

nr4
styczeń
2023

W tym numerze

STR. 3
FLESZ BRANŻOWY

STR. 4-5
ENERGETYKA
Rok pod znakiem umowy. Jak wyglądały negocjacje

STR. 6-7
WYWIAD
Przewodnicząca FZZ o przyszłości dialogu społecznego

STR. 8-9
PRAWO
Duża nowelizacja Kodeksu pracy. Co się zmieni?

STR. 10-11
PRAWO
Mobbing. Nie bój się reagować

STR. 12-13
INSPEKCJA PRACY
GIP reaguje na nasze zgłoszenie

STR. 14-15
WYWIAD
Rok okiem przewodniczącego

STR. 16-17
PRAWO
Walczymy o emerytury pomostowe

STR. 18-19
CIEPŁOWNICTWO
Trudne chwile w Cieszynie

STR. 20-21
KTO NA ZMIANIE
Tak wygląda nasza praca

STR. 22-23
W OBIEKTYWIE
Zjazd na zdjęciach

Od redakcji

Świat bezpowrotnie się zmienił – można to porównać do doświadczenia II wojny światowej – piszą w swoim najnowszym raporcie socjologowie Sławomir Sierakowski i dr Przemysław Sadura. Dodają, że już nigdy, za naszego życia, nie będziemy się czuli w pełni bezpiecznie i dobrze, tak jak czuliśmy się przed wybuchem pandemii i konfliktu na Ukrainie. Do tego wszystkiego należy dołożyć jeszcze kryzys związany z inflacją, kryzys energetyczny, kryzys uchodźczy i kryzys autorytetu, który w Polsce z miesiąca na miesiąc dramatycznie się pogłębia. „Historia wróciła i to w najgorszym rozumieniu, chińskie przysłowie <Obyś żył w ciekawych czasach> nagle się zrealizowało – mówią badacze. Skłamalibyśmy, gdybyśmy napisali, że syndrom „ciekawych czasów" podszytych lękiem i niepewnością, nie raz i nam się udzielał. Oddając Wam jednak do rąk najnowszy numer „Zmian" mamy poczucie, że to nie strach nas w minionym roku determinował, a poczucie odpowiedzialności. Odpowiedzialności za losy kolegów i koleżanek pracujących w ruchu ciągłym, odpowiedzialności za polski przemysł i gospodarkę, i wreszcie – odpowiedzialności za wschodnich sąsiadów, którym – jako naród – okazaliśmy fantastyczne wsparcie.

Ogrom pracy na odcinku związkowym bardzo się opłacił – podpisaliśmy umowę społeczną dla energetyki, rozpoczęliśmy też projektowanie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla całej branży. Kryzys nam nie przeszkodził, a tylko upewnił w tym, że trzeba działać – w takich momentach jedność i siła są największą wartością. Dużo jest jeszcze do zrobienia – i o tym też, na następnych stronach, także przeczytacie. Przyjemnej lektury!

Zespół redakcyjny „Zmian"

Zmiany
MAGAZYN

WYDAWCA
OZZZPRC

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

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

Kartka z kalendarza wydarzenia 2022 roku

- **1 STYCZNIA** – wzrost płacy minimalnej do 3010 zł brutto
- **1 STYCZNIA** – wejście w życie przepisów „Polskiego ładu"
- **25 STYCZNIA** – rozpoczęcie budowy muru na polsko-białoruskiej granicy
- **24 LUTEGO** – agresja Rosji na Ukrainę
- **28 MARCA** – zniesienie nakazu noszenia maseczek w związku z pandemią COVID
- **16 MAJA** – zniesienie stanu epidemii w Polsce
- **19 LIPCA** – Rada Ministrów wyraża zgodę na połączenie Grupy Lotos i PKN Orlen
- **2 LISTOPADA** – przejęcie spółki PGNiG przez PKN Orlen i połączenie obu spółek
- **22 GRUDNIA** – podpisanie umowy społecznej dla podmiotów, które mają wejść do NABE

LICZBA Zmian

INFLACJA

17,9 %

W PAŹDZIERNIKU 2022 ROKU MIELIŚMY REKORDOWO WYSOKI ODCZYT INFLACJI. TAK DUŻEGO WZROSTU CEN NIE BYŁO W POLSCE OD 26 LAT.
Z GALOPUJĄCĄ DROŻYZNĄ ZMAGAJĄ SIĘ TEŻ INNE EUROPEJSKIE KRAJE. JAK PODAWAŁ POD KONIEC ROKU SERWIS BANKIER.PL, W PRZYNAJMNIEJ TRZECH PAŃSTWACH STREFY EURO INFLACJA PRZEKRACZAŁA 20 PROC. W ESTONII SIĘGNĘŁA 22,4%, NA LITWIE 22%, A NA ŁOTWIE 21,8%. Z DANYCH EUROSTATU WYNIKA, ŻE CENY ROSŁY W SZYBKIM TEMPIE TAKŻE W: HOLANDII (16,8%), SŁOWACJI (14,5%), SŁOWENII (10,3%), AUSTRII (11,5%), NIEMCZECH (11,6%), PORTUGALII (10,6%), BELGII (13,1%) I WE WŁOSZECH (12,8%).

Na ministerialnej liście

TAKIE WIEŚCI LUBIMY PRZEKAZYWAĆ! DARIUSZ SALAMON – CZŁONEK ZARZĄDU OGÓLNOKRAJOWEGO ZRZESZENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO I JEDNOCZEŚNIE SZEF SEKCJI KOKSOWNICZO-CHEMICZNEJ ZOSTAŁ WPISANY W UBIEGŁYM ROKU NA LISTĘ MEDIATORÓW W SPORACH ZBIOROWYCH PRZY MINISTRZE RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ.
Jako reprezentant organizacji związkowych wielokrotnie brał udział w sporach zbiorowych. Z drugiej strony sam jest przedsiębiorcą i zatrudnia ludzi. Ta podwójna perspektywa – i pracownika, i pracodawcy – jest niezwykle cenna podczas rozwiązywania konfliktów, bo pomaga spojrzeć obiektywnie na dwie przeciwstawne racje.
Dariusz Salamon jest wpisany na listę mediatorów w sądzie okręgowym w Katowicach, sądzie okręgowym w Krakowie oraz sądzie okręgowym w Opolu, działa w stowarzyszeniu Mediatorów Skrzydła Porozumienia w Krakowie i współpracuje z Centrum Arbitrażu i Mediacji w Opolu. Prowadzi też szkolenia z zakresu mediacji. ■

Rekompensatami w drożyznę

SZALEJĄCA INFLACJA BYŁA W MINIONYM ROKU PRZEDMIOTEM WIELU GORĄCYCH DYSKUSJI – NIE TYLKO PRZY SKLEPOWYCH KASACH, ALE I W FIRMACH, KTÓRYCH REPREZENTANTÓW MAMY W OZZZPRC.
W wielu miejscach pracownicy musieli długo walczyć o podwyżki i rekompensaty. W grupie kapitałowej Tauron doszło nawet w lipcu do dwudniowego strajku okupacyjnego w katowickiej siedzibie firmy. Przyłączyli się do niego przedstawiciele wszystkich reprezentatywnych central związkowych. Po kilku turach rozmów na najwyższym szczeblu udało się osiągnąć konsensus.
– W obliczu ogromnej inflacji musieliśmy zadbać o interesy pracowników. Nie bez znaczenia pozostawał fakt, że w innych dużych firmach – JSW, PGG czy KGHM toczyły się lub toczą podobne rozmowy. Uznaliśmy, że pracownicy grupy kapitałowej Tauron – jako jednego z największych podmiotów branży energetycznej w kraju – również zasługują na adekwatne i odpowiednie rekompensaty finansowe – wyjaśnia Piotr Serafin, szef SZE w OZZZPRC i członek prezydium Rady Społecznej w Tauronie. ■

HISTORYCZNY MOMENT

Premia konsolidacyjna wysokości 8 tys. zł oraz gwarancja zatrudnienia i trwałości zakładowych źródeł prawa pracy aż do 2033 roku – to tylko niektóre z zapisów umowy społecznej na okoliczność powstania Narodowej Agencji Bezpieczeństwa Energetycznego, którą podpisano pod koniec 2022 roku. – Czujemy ogromną satysfakcję, że udało się doprowadzić sprawę do szczęśliwego finału. To historyczny moment, od lat nie było ważniejszego wydarzenia w naszej branży – komentowali na gorąco dla magazynu „Zmiany" przedstawiciele OZZZPRC, którzy od samego początku brali udział w negocjacjach.

fot. MAP

Prace trwały około dwóch lat i zakończyły się 22 grudnia. Dzień wcześniej rozpoczęto prace nad podobnym dokumentem dla podmiotów, które nie trafią do NABE. – Nie tracimy ich z oczu, transformacja nie kończy się przecież na holdingu, na rynku pozostanie wiele firm, które do niego nie trafią. Już dziś chcemy mówić o zabezpieczeniach dla nich, bo mierzą się z dokładnie tymi samymi problemami – m.in. ogromnymi kosztami emisji CO2, cenami paliwa i zagrożenia utraty miejsc pracy. Za nami już pierwsze spotkania. Całość powinna pójść sprawnie, bo mamy już doświadczenie w prowadzeniu rozmów w tym gronie. Oczekujemy także, że proces legislacyjny dotyczący ustawy o urlopach energetycznych i górniczych ruszy jak najszybciej – jeszcze zanim dojdzie do powstania NABE. To ważne m.in. ze względu na sytuację w ZE PAK, gdzie każdy miesiąc przynosi kolejne zwolnienia – komentuje szef OZZZPRC. Umowę społeczną podpisali wszyscy uczestnicy negocjacji oprócz Krajowej Sekcji Energetyki NSZZ „Solidarność", której członkowie wskazywali, że niedopełniony został warunek, by obie umowy podpisać w jednym czasie.

> "Najważniejszym zabezpieczeniem jest przeszło 10-letnia gwarancja zatrudnienia oraz trwałości źródeł prawa pracy, które obowiązują w spółkach mających trafić do NABE. – Biorąc średni wiek energetyków, dekada to na tyle długi czas, że większość z nich, dziś aktywnych zawodowo, nabędzie w tym czasie uprawnienia emerytalne
> – Krzysztof Kisielewski, przewodniczący OZZZPRC

CO W DOKUMENCIE

Najważniejszym zabezpieczeniem jest przeszło 10-letnia gwarancja zatrudnienia oraz trwałości źródeł prawa pracy, które obowiązują w spółkach mających trafić do NABE. – Biorąc średni wiek energetyków, dekada to na tyle długi czas, że większość z nich, dziś aktywnych zawodowo, nabędzie w tym czasie uprawnienia emerytalne. Ale nawet jeżeli nie, to mamy kolejne ważne zabezpieczenia – czas obowiązywania umowy aż do 2049 roku w zakresie urlopów energetycznych i górniczych, na 4 lata przed osiągnięciem wieku eme-

rytalnego na okoliczność likwidacji zakładu pracy, dla wszystkich pracowników związanych z procesem produkcji. To około 75 proc. zatrudnionych. Pozostali będą mogli liczyć na odprawę w wysokości 12-krotności wynagrodzenia – podkreśla Krzysztof Kisielewski.

Umowa ujednolica także zasady zasiadania przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych – w części spółek ten przywilej został zniesiony, dokument go przywróci we wszystkich spółkach, które zatrudniają więcej niż 500 pracowników i zostaną włączone do holdingu NABE.

W umowie opisano sankcje za naruszenie umowy – będą one sięgać do 33-krotności średniourlopowego wynagrodzenia, proporcjonalnie do stażu pracy. Po przejściu do holdingu, pracownicy spółek otrzymają też premię konsolidacyjną w wysokości 8 tys. zł.

Narodowa Agencja Bezpieczeństwa Energetycznego ma powstać na bazie spółki PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna. Holding, jak informuje na swoich stronach Ministerstwo Aktywów Państwowych, ma powstać w 1 kwartale 2023 r. ■

Kto projektował i negocjował

Projekt umowy został przygotowany przez członków Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej we współpracy z Członkami Zespołu Trójstronnego ds. Węgla Brunatnego. W sierpniu dokument trafił do Ministerstwa Aktywów Państwowych.

Od tego momentu trwały prace nad tekstem w zespołach roboczych: ds. Prawa pracy, Legislacji i ustawodawstwa oraz Polityki regionalnej. Zespoły składały się z przedstawicieli MAP (pełnomocnik, dyrektorzy branżowi), pracodawców (członkowie zarządów obecnych grup energetycznych i spółek przewidzianych do procesu konsolidacji), radców i przedstawicieli związków zawodowych działających w zespołach trójstronnych. W rozmowach i negocjacjach brało udział wielu działaczy OZZZ-PRC. Umowę NABE podpisali: Krzysztof Kisielewski, Tadeusz Wierzchowski, Grzegorz Rauchfleisch i Adam Blada, do podpisania analogicznej umowy dla podmiotów, które nie tafią do Agencji, wyznaczeni zostali: Krzysztof Kisielewski, Piotr Serafin i Jacek Draczyński.

Polityka musi zacząć oznaczać coś więcej,

NIŻ OSIĄGANIE DORAŹNEJ PRZEWAGI

– Podstawowy błąd polega na tym, że na początku lat 90-tych kilku strategicznych obszarów nie wyłączono z bieżącego sporu politycznego. Proszę zwrócić uwagę - każda nowa władza przychodzi z projektami zmian w zakresie ochrony zdrowia, emerytur, energetyki, których to charakter jest bardzo często rewolucyjny. Czy byłaby Pani w stanie wymieć jakąkolwiek dziedzinę życia społeczno-gospodarczego, w której następowała kontynuacja wizji? Działam w ruchu związkowym ponad 20 lat i trudno jest mi odnaleźć taki przykład.
Rozmowa z **Dorotą Gardias**
Przewodniczącą Forum Związków Zawodowych

fot. MOI

Na ostatnim posiedzeniu plenarnym Rady Dialogu Społecznego mówiła Pani tak: „Choćbyśmy nie wiem jak wiele zapisów sobie stworzyli, jak bardzo byśmy nie zinstytucjonalizowali Rady Dialogu Społecznego to należy pamiętać, że to od woli Rządu zależy czy one będą miały swoją moc. Czy one staną się rzeczywistością w relacjach, w dyskusji na temat elementarnie ważnych problemów natury społeczno-gospodarczej. Ostatnie lata pokazały, że to nie zapisy zawodzą w pierwszej kolejności, choć dostrzegamy potrzebę ich zmian". Co, w Pani ocenie, zawodziło zatem najbardziej?

D.G.: Właściwie należałoby sobie zadać pytanie – kto zawiódł? Właśnie o tym było moje krótkie przemówienie w trakcie posiedzenia plenarnego RDS w Pałacu Prezydenckim. Prowadzenie dialogu społecznego, w szczególności instytucjonalnego, wymaga odpowiednich postaw, gotowości, woli. Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego wyznacza ramy, w jakich poruszają się partnerzy społeczni i strona rządowa.
Tyle, że w ustawie nie da się zapisać, że ktokolwiek musi chcieć się na coś zgodzić, albo że ma obowiązek osiągać kompromisy. Myślenie w tych kategoriach jest utopijne. Relacje strony społecznej z Rządem RP sprowadzają się ostatecznie do odpowiedzi na proste pytanie - czy ktoś, a w tym przypadku strona rządowa - chce wysłuchać czy nie? Czy nasze argumenty zostaną wzięte pod uwagę czy nie? Konstrukcja dialogu społecznego sprowadza się do kwestii aksjologicznych, kulturowych. Można budować politykę społeczno-gospodarczą w oparciu o konsensus, albo w oparciu o utrzymywanie władzy za wszelką cenę. Im dłużej postępuje się wedle tej drugiej taktyki, tym trudniej jest później zrobić krok w tył. Dlaczego? Tu w grę wchodzi kilka elementów - zaufanie do instytucji państwowych i nieodwracalne decyzji w zakresie alokowania publicznych środków.
To, co jest słuszne z punktu widzenia prowadzenia nieustannej kampanii wyborczej, nie zawsze jest styczne z interesami grup, które reprezentują reprezentatywne centrale związkowe. I żeby było jasne, to nie jest argument przeciwko sprawiedliwej redystrybucji dóbr, podwyższaniu minimalnego wynagrodzenia. Absolutnie nie! Chodzi tylko i aż o to, że my, prowadząc ze stroną rządową dialog, nie kalkulujemy, czy im się to opłaca politycznie, wyborczo. Myślimy w kategoriach, jakby to najtrafniej ująć – twardej racji stanu. A po drugiej strony nie odnajdujemy analogicznych intencji.
Zwróćmy uwagę na kształt ustawy budżetowej. Z jednej strony traktuje się pracowników szeroko pojętego sektora finansów publicznych jako zło koniecznie - wmawia się tym ludziom, że nie można im dać podwyżki bo teraz trzeba oszczędzać. A z drugiej strony, lekką ręką wyrzuca się miliardy poza budżet, tworzy fundusze, które w większości są poza wszelką społeczną kontrolą. One mają służyć do celowanych „inwestycji", zabezpieczania poparcia społecznego określonych grup. Rząd w tym roku całkowicie skapitulował w zakresie myślenia propaństwowego. Pozostawił na pastwę losu pracownice i pracowników, których pośrednio lub bezpośrednio zatrudnia.
A jednocześnie zamierza podnieść minimalne wynagrodzenie w stopniu większym, aniżeli oczekiwali tego związkowcy. Ktoś może zapytać – a to źle? Nie, tyle że mówiąc w sposób precyzyjny - jeśli przedstawiciele rządu mówią, że podnoszą płacę minimalną, to przede wszystkim nakazują ją podnieść w sektorze prywatnym, nie publicznym.
Rekordowa podwyżka płacy minimalnej to również rekordowy wzrost danin i podatków. Znów – czy to źle? No właśnie, mam wątpliwości, czy da się dialog podzielić na zły lub dobry.
Nie posłuchano nas kompletnie ws.

postulowanej, wskaźnikowej podwyżki w państwowej sferze budżetowej. Wskaźnikowy wzrost o 7,8%, biorąc pod uwagę wzrost inflacji, jest realną obniżką płac. Tyle, że premier Morawiecki zawsze może wyjść i powiedzieć, że przecież rząd dba o wynagrodzenia, ponieważ podnosi minimum. I tak oto wracamy do punktu wyjścia.

Strona społeczna wielokrotnie wskazywała na konieczność zmian w zakresie dialogu - co, zdaniem działaczy FZZ, jest do naprawienia w pierwszej kolejności?
D.G.: Rada Dialogu Społecznego musi być instytucją, w pełnym tego słowa znaczeniu. Dziś to komórka działająca w ramach Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. Ona powinna być dofinansowana, ażeby mogła inwestować w przygotowanie opinii, analiz, ekspertyz, tworzyć nowe przestrzenie, wokół których toczyłoby się merytoryczną dyskusję. Jeśli spojrzymy na budżety wielu rządowych agend to odkryjemy, że Rada Dialogu Społecznego jest niedofinansowana.
Druga kwestia to możliwość opiniowania projektów poselskich. Rząd Zjednoczonej Prawicy wielokrotnie stosował sztuczkę z wrzutkami poselskimi, ażeby nas ominąć, zmarginalizować nasz głos. To niedopuszczalne.

Czy projektowane zmiany będą miały wpływ na jakość dialogu społecznego w Polsce? Co musiałoby się wydarzyć, żeby miały?
D.G.: Zacznijmy od tego, że strona rządowa nie wyraża zgody na proponowane zmiany. Na dzień dzisiejszy stoimy w miejscu. Odpowiadając na drugie pytanie – po przysłowiowej drugiej stronie stołu musieliby usiąść ludzie, dla których nasz głos jest ważny. Dla których ważne jest Państwo Polskie jako wspólnota, a nie tylko obszar wpływów politycznych. Polityka musi w Polsce zacząć oznaczać coś więcej, niż osiąganie doraźnej przewagi, dominacji nad innymi uczestnikami życia publicznego.

W jakim kierunku powinniśmy iść? Kto, Pani zdaniem, wyznacza dobre standardy w tych kwestiach?
D.G.: Pani Redaktor, przestańmy szukać prostych odpowiedzi na trudne pytania. Mieliśmy być drugą Japonią, Irlandią, drugimi Węgrami. I co z tego wyszło? Polskę toczy wiele nakładających się historycznie i politycznie podziałów, różnic, dychotomii. Mamy unikalne doświadczenia, nasz rozwój historyczny jest trudny, chociażby z racji czynników geopolitycznych. Poza tym, my się w pewien sposób godzimy, w wymiarze ogólnym, na ograniczanie dialogu. Wyniki wyborów są takie, jakie są. To nie jest tak, że nam ktoś z zewnątrz te możliwości wynikające z dialogu ogranicza.
Powinniśmy szukać własnej drogi. Słuchać siebie nawzajem. Ograniczać temperaturę sporu. Myśleć w kategoriach długoterminowych. Szanować niepodległość, o którą walczyło wiele pokoleń. W większym stopniu odróżniać to, co nazywamy szeroko pojętą prawdą, od własnych przekonań, poglądów. To zabrzmi trywialnie, ale naprawdę nikt z nas nie ma na nią monopolu. A ponadto, w skali ogólnospołecznej – więcej się angażować, nie czekać, aż ktoś coś za nas załatwi. Dziś jest dobry moment na reformę ruchu związkowego, na poszerzenie formuły, na jej zmianę, na jej dostosowanie do oczekiwań i mentalności kolejnych pokoleń. To by nas uzbroiło w nowe siły, w nowe możliwości nacisku, nowy model komunikacyjny.

Gdyby miała postawić Pani diagnozę - co poszło nie tak, że w tej chwili mówimy o kryzysie dialogu społecznego w Polsce?
D.G.: Podstawowy błąd polega na tym, że na początku lat 90-tych kilku strategicznych obszarów nie wyłączono z bieżącego sporu politycznego. Proszę zwrócić uwagę – każda nowa władza przychodzi z projektami zmian w zakresie ochrony zdrowia, emerytur, energetyki, których to charakter jest bardzo często rewolucyjny. Czy byłaby Pani w stanie wymienić jakąkolwiek dziedzinę życia społeczno-gospodarczego, w której następowała kontynuacja wizji? Działam w ruchu związkowym ponad 20 lat i trudno jest mi odnaleźć taki przykład. W rzeczywistość postkomunistyczną weszliśmy praktycznie bez ustalonych, szerszych priorytetów. Oprócz dążenia do przynależności do NATO i w jakiejś mierze do Unii Europejskiej nie nakreśliliśmy szerszej perspektywy. Pierwszy przykład z brzegu - Polski Ład! Nagle wprowadza się ogromną reformę podatkową, w praktyce bez jakiegokolwiek nasłuchu społecznego, gospodarczego. Nie bierze się pod uwagę opinii ekspertów, partnerów społecznych. A potem trzeba się z tego wycofać. A przecież już kilkanaście lat temu, chociażby w 2007 roku, był dobry moment na ustalenie kierunku zmian w systemie podatkowym.
To samo tyczy się emerytur. Dziś Rząd RP wypłaca „nastki" spoza budżetu! Kolejna doraźna zabawa publicznymi pieniędzmi, gra nastrojami społecznymi. Energetyka? Zamiast inwestować w aktywa energetyczne, pod płaszczykiem restrukturyzacji, kurczono jakże ważną część ekspozytury polskiej suwerenności. Co dziś z tego mamy? Lęk i straty społeczne, wysokie ceny, zagrożenie utratą suwerenności energetycznej, chaotyczne inwestycje. Przerzucanie się odpowiedzialnością. ■

> Konstrukcja dialogu społecznego sprowadza się do kwestii aksjologicznych, kulturowych. Można budować politykę społeczno-gospodarczą w oparciu o konsensus, albo w oparciu o utrzymywanie władzy za wszelką cenę. Im dłużej postępuje się wedle tej drugiej taktyki, tym trudniej jest później zrobić krok w tył

KOLEJNE ZMIANY W KODEKSIE PRACY. UCIESZĄ RODZICÓW

5-dniowy, bezpłatny urlop opiekuńczy, zwolnienie z pracy z powodu „siły wyższej i możliwość pracy zdalnej dla rodziców dzieci poniżej 4. roku życia – to tylko część rozwiązań przyjętego właśnie przez rząd projektu nowelizacji Kodeksu pracy. Zmiany związane są z unijnymi dyrektywami dotyczącymi m.in. równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Chodzi o zachęcenie do równego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi między kobietami i mężczyznami. Dyrektywa przewiduje zmiany w urlopach rodzicielskich, w urlopach ojcowskich, wprowadzenie tzw. bezpłatnego urlopu opiekuńczego oraz większej elastyczności w organizacji pracy. Jedna z ważniejszych zmian dotyczy długości urlopu rodzicielskiego. Dziś to 32 tygodnie w przypadku urodzenia jednego dziecka i 34 tygodnie w przypadku ciąży mnogiej. Nowelizacja wydłuża czas świadczenia do 41 i 43 tygodni. I matce, i ojcu przysługiwać też będzie 9 tygodni niezbywalnego urlopu, którego nie można przenieść na drugiego rodzica. Inna zmiana to zwiększenie wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego. Obecnie to 67,5 proc. podstawy wymiaru, po zmianach wzrośnie do 70 proc.

Rodziców ucieszy też pewnie nowy urlop – urlop opiekuńczy. Będzie on bezpłatny i udzielany na wniosek pracownika w wymiarze pięciu dni w roku kalendarzowym na zapewnienie osobistej opieki dziecku albo innemu członkowi rodziny. W pilnych, nagłych sprawach z powodu „siły wyższej" będzie się z kolei można zwolnić od pracy 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym.

Wiele nowych zapisów

Mecenas Paweł Jurałowicz

OPISANE WYŻEJ ZMIANY PRZEPISÓW PRAWA NALEŻY Z CAŁĄ PEWNOŚCIĄ OCENIĆ POZYTYWNIE. ZNOWELIZOWANE PRZEPISY PRZYNIOSĄ SZEREG ROZWIĄZAŃ KORZYSTNYCH DLA PRACOWNIC, PRACOWNIKÓW ORAZ ICH RODZIN, W SZCZEGÓLNOŚCI W ZAKRESIE URLOPÓW.

Wskazane zmiany w Kodeksie pracy są efektem wdrożenia dwóch unijnych dyrektyw: w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz tzw. rodzicielskiej. Zastrzeżenia budzi niestety sposób i czas wprowadzania zmian, albowiem nowelizacja w tym zakresie powinna wejść w życie już wcześniej. W Sejmie trwają prace nad nowelizacją Kodeksu pracy, która wprowadzi definicję pracy zdalnej, nadto nowelizacja określa także, kto i na jakich zasadach będzie mógł wystąpić o pracę w takiej formie. Jeśli przepisy wejdą w życie, aktywną rolę w uzgadnianiu z pracodawcą warunków pracy zdalnej będą miały organizacje związkowe. Przepisy prawa określą także zasady ponoszenia kosztów pracy zdalnej, w tym m.in. katalog kosztów pracownika związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, które powinny być pracownikowi zwracane przez pracodawcę.

W zakresie kontroli trzeźwości wskazuję, że projekt wprowadza istotną zmianę w stosunku do obecnie obowiązujących przepisów i zasad.

W tym czasie przysługiwać będzie połowa wynagrodzenia.
Nowelizacja umożliwia także rodzicom dzieci do lat 8. bardziej elastyczną organizację pracy, telepracę i pracę w niepełnym wymiarze. Pracodawca, w przypadku odrzucenia wniosku o elastyczną organizację pracy, musiał pisemnie uzasadnić odmowę.

ZMIANY DOTYCZĄCE UMÓW O PRACĘ

Zmiany będą też dotyczyć umów na okres próbny. Pracownik wykonujący pracę od co najmniej pół roku (w tym na podstawie umowy na okres próbny) będzie miał prawo do wystąpienia o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi lub bezpieczniejszymi warunkami pracy. Rozszerzony zostanie też zakres informacji o warunkach zatrudnienia pracownika. Chodzi np. o informację o prawie do szkoleń czy o długości płatnego urlopu. Będzie to dotyczyć także pracownika wysyłanego do pracy do państwa UE lub państwa trzeciego oraz pracownika delegowanego.
Zmiany dotyczą też równoległego zatrudnienia. Po nowelizacji pracodawca będzie miał zakaz zabraniania pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą oraz zakaz poddawania pracownika niekorzystnemu traktowaniu z tego tytułu. ■

Więcej o projektowanych zmianach w zakresie kontroli trzeźwości oraz pracy zdalnej na ozzzprc.pl. Tam też o nowelizacji przepisów o sporach zbiorowych.

Po wejściu w życie znowelizowanych przepisów kontrola w zakresie stanu trzeźwości oraz środków odurzających będzie mógł dokonać pracodawca, a nie uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. ■

Ulga z tytułu składek na rzecz organizacji związkowych

OD 1 STYCZNIA 2022 R. MOŻNA ODLICZYĆ (OD DOCHODU PRZED OPODATKOWANIEM) ULGĘ W PODATKU DOCHODOWYM OD OSÓB FIZYCZNYCH (PIT) Z TYTUŁU SKŁADEK CZŁONKOWSKICH NA RZECZ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH. ROCZNY LIMIT TEJ ULGI WYNOSI DO 500 ZŁ.
W sytuacji, gdy składki na rzecz związku zawodowego potrącane są przez pracodawcę z wynagrodzenia, podatnikowi do udowodnienia wysokości poniesionych na ten cel wydatków wystarczy jedynie informacja płatnika zamieszczona w PIT-11. Wykazana w PIT-11 kwota składki na rzecz związku zawodowego nie może być większa niż podlegająca odliczeniu w roku podatkowym, tj. 500 zł. Nowy wzór formularza PIT-11 wypracowany w związku z postanowieniami nowelizacji ustawy o PIT z 9 czerwca, która jest nazywana potocznie „Polski Ład 2.0" (Ministerstwo Finansów określa ją „Niskie Podatki") obowiązuje od 1 lipca 2022 roku.
Jeżeli pracodawca nie potrąca składek członkowskich z wynagrodzenia pracownika-podatnika, podatnik ma obowiązek posiadać dowód (dowody) wpłaty składek członkowskich na rzecz związków zawodowych. Dowód wpłaty musi zawierać co najmniej: dane identyfikujące członka związku zawodowego dokonującego wpłaty, nazwę organizacji związkowej, na rzecz której dokonano wpłaty, tytuł i datę wpłaty oraz kwotę wpłaconych składek. ■
Oprac. Marzena Berezowska

Mobbing. Nie bójmy się reagować

Choć przepisy dotyczące mobbingu nie zmieniły się od kilkunastu lat, zmienia się podejście pracowników do kwestii nękania w pracy. Jak podkreślają specjaliści, na rynek wkracza wiele młodych osób, które od szefa oczekują nie tylko terminowej wypłaty, ale też wsparcia i uwagi. Gdy ich nie otrzymują, mogą czuć się wykluczeni.

Najpierw zerknijmy do kodeksu pracy. Zgodnie z art. 94(3), mobbing oznacza „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników". Z kolei dla Międzynarodowej Organizacji Pracy mobbing jest „obraźliwym zachowaniem poprzez mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowanie zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników".

Jak precyzują na rządowych stronach inspektorzy pracy, mobbing może mieć formę biernego zachowania i dotyczyć np. uporczywego traktowania pracownika „jak powietrze" – nierozmawiania z nim, niereagowania na jego pytania czy sugestie. Słowo „uporczywe" jest w kontekście mobbingu bardzo ważne – działania sprawcy nie mogą być bowiem jednorazowe. Co ważne, mobberem jest najczęściej przełożony, ale nękanie może nastąpić także w odwrotnym kierunku oraz w relacjach „poziomych".

Trudność w rozpoznaniu i prowadzeniu tego typu spraw polega na tym, że nie istnieje określony katalog zachowań i postaw mobbera. Każdy działa nieco inaczej i może stosować mobbing o niespotykanej wcześniej formie. Do najczęściej występujących zaliczyć należy: krzyk i bezpodstawną krytyka w obecności innych pracowników, stosowanie pogróżek, przerywanie wypowiedzi lub niedopuszczanie do głosu, ośmieszanie, powierzanie zbyt dużej liczby obowiązków, przydzielanie pracy niezgodnie z kwalifikacjami. By doszło do mobbingu, działania mobbera muszą prowadzić do „rozstroju zdrowotnego" potwierdzonego przez biegłego.

Pracodawca jest zobligowany prawem do przeciwdziałania mobbingowi. Może w tym celu ustanowić procedury i komisje anty-

Kampania „Szanuj siebie"

TAK, NAS TEŻ TO BOLI, ŻE O SZACUNEK W PRACY TRZEBA WCIĄŻ WALCZYĆ, A NIE JEST ON GWARANTOWANY Z MARSZU. ŻE WCIĄŻ WIDEŁKI WYNAGRODZEŃ W OFERTACH PRACY TO WYJĄTEK OD REGUŁY, A NIE STANDARD.

Że w ogłoszeniach brakuje podstawowych i ważnych informacji, a rozmowy kwalifikacyjne prowadzone są w stylu z minionej epoki. Dlatego jasno i wyraźnie deklarujemy: powalczymy o poprawę standardów rekrutacyjnych w Polsce!" – piszą autorzy kampanii społecznej Szanuj siebie. Twórcy zbierają podpisy pod obywatelskim projektem obowiązku ujawniania widełek wynagrodzenia w ogłoszeniach o pracę. Inicjatywę wsparło ponad 13 tys. osób.

Na stronie szanujsiebie.com można zobaczyć, czym różni się ogłoszenie dobre od złego. Dobre, zdaniem autorów, zawiera nazwę firmy, widełki wynagrodzenia, lokalizację miejsca pracy, proponowany typ umowy, wymagania obowiązkowe (mile widziana lista codziennych zadań) oraz inne, bardzo ważne z punktu widzenia pracownika, informacje – np. o przysługującym urlopie czy sprzęcie do pracy. Złe ogłoszenia nie zawierają konkretnych, precyzyjnych informacji, jednocześnie mnóstwo w nich ogólników „praca w młodym,

dynamicznym zespole", „atrakcyjne wynagrodzenie" czy „ciekawe projekty".

Kampanię wymyślił No Fluff Jobs – serwis z ofertami pracy dla IT. Na jego zlecenie po-

Mobbing ma miejsce gdy:
- akty przemocy psychicznej się powtarzają
- najczęściej istnieje zależność służbowa
- kwalifikacje i umiejętności pracownika są zaniżanie
- pracownik dostaje zadania niemożliwe do wykonania lub poniżej kwalifikacji
- szerzone są informacje nieprawdziwe, szkalujące drugą osobę

Mobbingiem nie nazywamy:
- Pojedynczego zdarzenia
- Obgadywania
- Uzasadnionej krytyki
- Egzekwowania poleceń przełożonego

mobbingowe, wytypować pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowy czy prowadzić szkolenia dla pracowników w tym zakresie. Jedynym podmiotem odpowiedzialnym za mobbing w miejscu pracy jest pracodawca – niezależnie od tego, czy to on, czy inny członek załogi dopuszczał się nękania.
Pracownik względem którego stosowano mobbing, może dochodzić w ramach postępowania sądowego odszkodowania lub zadośćuczynienia. Ofiary mobbingu powinny zbierać dowody i głośno sprzeciwiać się zachowaniom godzącym w ich dobrostan psychiczny. Ważne! Mobbing powinien być zgłaszany pisemnie, bo takie zgłoszenie może później stanowić dowód w sądzie. W przypadku braku reakcji na dokument, ofiara mobbingu powinna zwrócić się po pomoc do Państwowej Inspekcji Pracy lub organizacji pomagającej pracownikom. ■

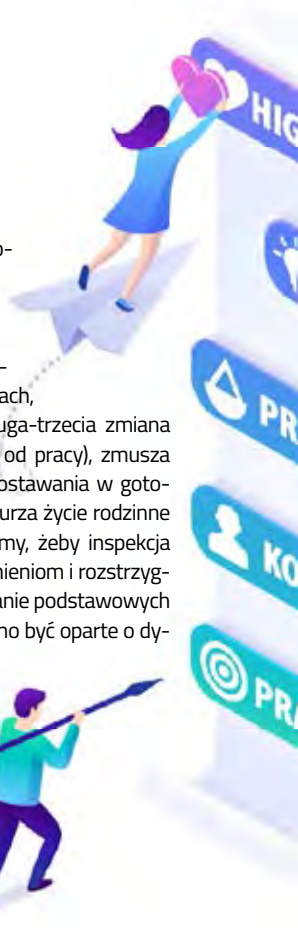
wstały badania ankietowe z udziałem 1000 losowo wybranych osób aktywnych zawodowo lub szukających zatrudnienia. Wynika, że dla 92,9 proc. ankietowanych ważne jest pokazywanie proponowanego wynagrodzenia oraz informacja zwrotna od pracodawcy (77 proc.). Tymczasem jedynie 1/5 wszystkich dostawała feedback po spotkaniu.
Twórcy kampanii zwracają uwagę na jeszcze jedną rzecz – niestosowne pytania, które nie powinny padać w trakcie rekrutacji, a padają – m.in. o stan cywilny (31 proc.), posiadanie dzieci (27 proc.) i wiek (25 proc.) oraz – w przypadku kobiet – o planowane macierzyństwo (27 proc.). ■

Tydzień pracy skrócony do czterech dni

DZIESIĘĆ ZAMIAST OŚMIU GODZIN, CZTERY ZAMIAST PIĘCIU DNI – RZĄD BELGII PRZYJĄŁ REFORMĘ, KTÓRA ZAKŁADA MOŻLIWOŚĆ WYDŁUŻENIA GODZIN PRACY – TAK, BY ZATRUDNIENI ZYSKALI DODATKOWY DZIEŃ WOLNY. PRACOWNIK MUSI JEDNAK UZYSKAĆ NA TO ZGODĘ PRACODAWCY I ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH.
Przez cztery dni pracują po 8-10 godzin, przez trzy odpoczywają. Albo w jednym tygodniu pracują więcej, a w drugim – mniej. Pracownicy w Belgii mogą korzystać z nowych rozwiązań legislacyjnych. Premier Belgii Alexander De Croo wyjaśniał, że uelastycznienie systemu pracy przyspieszyła niejako pandemia, która wymogła na pracownikach i pracodawcach zmiany. Reforma jest po to, by zapewnić pracownikom większą swobodę – wyjaśniał mediom premier, dodając, że taka zmiana powinna dobrze wpłynąć na samopoczucie pracowników i ich prywatne życie.
Inny cel reformy to 80-proc. stopa zatrudnienia do 2030 roku. W tej chwili, jak podaje belgijska agencja prasowa, utrzymuje się ona na poziomie 71 proc. i – podobnie jak w Polsce – bardzo się różni w zależności od regionu kraju.
„Myślę, że zapewnienie elastyczności pracownikom jest świetnym pomysłem. Dzięki temu można swój czas lepiej zorganizować, można mieć trzydniowy weekend lub łatwiej coś zaplanować w przypadku posiadania dzieci" – powiedział agencji Reutera słynny w Belgii muzyk Amaury Massion.
Dyskusja o zmianie warunków pracy przetacza się przez wiele europejskich państw, które rozważają 7-godzinny lub 4-dniowy system. Rozmowy na ten temat w polskim parlamencie podejmują posłowie lewicy.
– Ostatni raz ośmiogodzinny dzień pracy ustanowiliśmy sto lat temu, a od tego czasu sporo się zmieniło w technologii i gospodarce. Czas najwyższy, aby owoce tego rozwoju technologicznego przypadły w udziale większości pracującej – mówił na antenie RMF FM poseł Lewicy Maciej Konieczny.
„35-godzinny czas pracy wprowadzono we Francji już w 2000 roku, czyli ponad dwie dekady temu. W Danii oficjalny tydzień roboczy nie przekracza 38 godzin. Z analizy Polskiego Instytutu Ekonomicznego wynika, że Polacy pracują dłużej niż mieszkańcy najbardziej rozwiniętych krajów Europy. Pracujemy średnio 39,7 godzin tygodniowo, podczas gdy Francuzi, Szwedzi, Niemcy czy Duńczycy poniżej 36 godzin, a Holendrzy nawet poniżej 30 godzin" – wylicza Puls HR.
Program czterodniowego tygodnia pracy to nie tylko domena Belgów. Pilotażowo wprowadzono go pod koniec 2022 roku także w Wielkiej Brytanii. Zakłada on pracę o 20 proc. krótszą przy zachowaniu takiej samej wysokości wynagrodzenia. W programie bierze udział ponad 3 tys. pracowników z około 70 firm. 4 dniowy dzień pracy testowany jest też na innych kontynentach m.in. w USA, Kanadzie, Australii i Nowej Zelandii. ■

Inspektorat przygląda się nadużyciom zgłoszonym przez naszych działaczy

Jest reakcja Głównego Inspektoratu Pracy na uchwałę podjętą przez OZZZPRC na walnym zjeździe delegatów. Działacze alarmowali, że w ich branżach nagminnie dochodzi do naruszania kodeksu pracy i prosili, by inspektorzy uważniej przyjrzeli się problemowi.



Inspektorat zainteresował się sprawą i zrobi rozeznanie – podkreśla Piotr Serafin, szef SZE, który przedstawił założenia uchwały na Krajowym Zjeździe. Wcześniej uchwałę podjęli i szczegółowo omówili członkowie Sekcji Zakładów Energetycznych na wewnętrznym spotkaniu. Jednomyślność w przyjęciu dokumentu przez delegatów wskazuje na to, że do podobnych nadużyć może dochodzić nie tylko w energetyce, ale też w innych branżach, w których praca wykonywana jest w ruchu ciągłym, a spektrum zawodów bardzo szerokie.

Pracownicy skarżą się m.in. na konieczność brania nadliczbowych godzin w przypadku wystąpienia awarii. – Tymczasem awaria nie zawsze wiąże się z działaniem sił żywiołów, najczęściej zawiązana jest po prostu z bieżącą działalnością na takiej, a nie innej infrastrukturze i wpisana jest w charakterystykę prowadzenia działalności gospodarczej na infrastrukturze krytycznej. Uważamy, że praca powinna być tak zorganizowana, by w przypadku wystąpienia takiej awarii, nie było konieczności obciążania pracownika nadgodzinami. Niestety, często ze względu na politykę zatrudnienia nadużywane jest określenie „wyższe potrzeby pracodawcy". Niejednokrotnie byliśmy świadkami sytuacji, w których normy 150 godzin kodeksowych w ciągu roku są drastycznie przekraczane, z pełną premedytacją – by nie zatrudniać dodatkowych ludzi – wyjaśnia Piotr Serafin.

Kolejny ważny temat dotyczy organizowania pracy, zwłaszcza na infrastrukturze krytycznej, w formie dyżurów domowych. Kiedyś ich nie było – pracownicy, których było zdecydowanie więcej, pełnili służbę w miejscu pracy. Niestety, pracodawcy, szukając oszczędności, zlikwidowali pracę zmianową.

– W tak specyficznej jak energetyka branży, nie można, naszym zdaniem, organizować pracy w oparciu o gotowość do pracy, czyli o dyżur domowy, ale w oparciu o normalne standardy kodeksowe. W wielu przypadkach, gdy ograniczona jest druga-trzecia zmiana (zwłaszcza w dni wolne od pracy), zmusza się pracowników do pozostawania w gotowości domowej, a to zaburza życie rodzinne i towarzyskie. Chcielibyśmy, żeby inspekcja przyjrzała się tym zagadnieniom i rozstrzygnęła, czy ciągłe zaspokajanie podstawowych potrzeb obywateli powinno być oparte o dyżury domowe. Według nas nie da się tego zrobić inaczej, jak podnosząc poziom zatrudnienia – mówi szef Sekcji Zakładów Energetycznych. ■

KROCZYMY KU PUNKTOWI KRYTYCZNEMU

Chemia jest papierkiem lakmusowym – gdy w naszej branży będzie źle, pogorszy się wszystkim Polakom. Rozmowa z Mieczysławem Żabińskim, szefem Sekcji Chemików OZZZPRC.

Duże zakłady chemiczne – Anwil i Azoty Puławy wstrzymały w sierpniu produkcje części nawozów, ale szybko ją wznowiły. Co się wydarzyło?

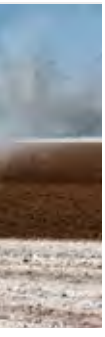
MIECZYSŁAW ŻABIŃSKI: Gdy zorganizowaliśmy spotkanie prezydium naszej sekcji dokładnie o takim scenariuszu rozmawialiśmy – że najpierw, z powodu drożejącego gazu, produkcja zostanie wstrzymana, a następne przywrócona – bo na rynku zacznie brakować produktów ubocznych powstających przy produkcji nawozów, czyli CO_2. Bez niego nie może obyć się branża spożywcza i medyczna. Ich przedstawiciele szybko zaalarmowali opinię publiczną, że może dojść do katastrofy, a straty sięgną milionów zł.

Czyli przewidywany przez was scenariusz się ziścił.

M.Ż.: W stu procentach. To było do przewidzenia. Nie rozumiemy, dlaczego dopuszczono do wstrzymania produkcji.

Wstrzymanie i wznowienie linii produkcyjnych wygenerowało niepotrzebne koszty.

M.Ż.: Właśnie.



Niestety, wznowienie produkcji nie rozwiązuje kłopotów, bo gaz jest dalej horrendalnie drogi.

M.Ż.: Nie tylko gaz. W zakładach chemicznych potrzebujemy także prądu, wody. Jeżeli te koszty idą w górę, to końcowy produkt też będzie droższy – świetnie widać to na przykładzie nawozów. Dla części rolników stały się one zbyt drogie, więc z nich rezygnują – i uprawy od razu mniejsze. Rząd natychmiast musi uregulować ceny energii i do niej dopłacać, bo inaczej czeka nas potężny kryzys. W mojej ocenie kroczymy ku punktowi krytycznemu. Należy pamiętać, że chemia jest papierkiem lakmusowym – gdy w naszej branży będzie źle, pogorszy się wszystkim Polakom. ■

Zamiast „ładu" – chaos. Reakcja OZZZPRC

ZMIANY WPROWADZANE PRZEZ PRZEPISY POLSKIEGO ŁADU, A TAKŻE CHAOS I DEZINFORMACJA, KTÓRE TEMU TOWARZYSZĄ, SPOTYKAJĄ SIĘ Z POWSZECHNYM I ZDECYDOWANYM BRAKIEM AKCEPTACJI PRACOWNIKÓW – CZŁONKÓW ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH WCHODZĄCYCH W SKŁAD OZZZPRC. WIELOKROTNIE PODNOSZONE ARGUMENTY ZE WSZYSTKICH STRON I ZAPOWIEDŹ KATASTROFY PRAWNEJ, FAKTYCZNEJ, MATERIALNEJ, Z UWAGI NA BRAK ODPOWIEDNIEGO PRZYGOTOWANIA TAK GŁĘBOKICH ZMIAN W PRAWODAWSTWIE ZIŚCIŁA SIĘ" – NAPISALI W LUTYM W LIŚCIE DO PREMIERA MATEUSZA MORAWIECKIEGO PRZEDSTAWICIELE OZZZPRC.

Przedstawiciele Zrzeszenia zwracali uwagę, że niedopuszczalna jest sytuacja, w której tak ogromny koszt za służbę zdrowia przerzucany jest na obywateli. „Ochrona zdrowia leży po stronie państwa, które pobiera podatki (coraz większe) między innymi na ten cel. Obecnie działania władz państwowych, między innymi poprzez zmianę zasad naliczania i rozliczania obowiązkowych składek, powoduje nieadekwatne i nadmierne zwiększenie obciążeń obywateli przy jednoczesnym przymuszaniu obywateli do szukania pomocy w prywatnych placówkach, pozostawiając ich zdrowie i życie bez należytego wsparcia ze strony państwa" – napisano w stanowisku.

Przypomnijmy – „Polski ład" miał być ogromną reformą systemu podatkowego wprowadzoną przez rząd Prawa i Sprawiedliwości. Zmiany od początku jednak budziły ogromne kontrowersje, a prawnicy zwracali uwagę na niejasne i niedopracowane zapisy i liczne błędy. Po kilku tygodniach, w obliczu wielu głosów krytyki ze strony rozmaitych środowisk, politycy zaczęli wycofywać się z części proponowanych rozwiązań. Ostatecznie od lipca zaczął obowiązywać Polski Ład 2.0, który m.in. obniżył PIT z 17 do 12 proc. dla pierwszego progu podatkowego. Zapisy nowej ustawy zlikwidowały też ulgę dla klasy średniej (niejasne zasady jej naliczania ściągnęły na rząd lawinę drwin), przywróciły samotnym rodzicom możliwość rozliczania się z dzieckiem i podniosły z 1 do 1,5 proc. odpis na organizacje pożytku publicznego. ■

> „Oficjalne stanowisko zostało wypracowane podczas posiedzenia zarządu w Gogolinie. – Chcieliśmy wyrazić nasz sprzeciw wobec tego, co dzieje się w sferze podatkowej i co zaskoczyło miliony Polaków, którzy znów płacą za niekompetencję rządu. Nowy Ład miał im pomóc, a stał się ich koszmarem
> – Krzysztof Kisielewski, przewodniczący OZZZPRC

ZA NAMI TRUDNY ROK, ALE NIE ZWALNIAMY TEMPA

Rozmowa z przewodniczącym OZZZPRC Krzysztofem Kisielewskim

W tamtym roku słowem-kluczem odmienianym przez wszystkie przypadki w magazynie „Zmiany" było słowo „pandemia". W tym będzie to, niestety, słowo „wojna".

KRZYSZTOF KISIELEWSKI: Tak, wszystkie nadzieje na stabilizację i normalizację, po trwającej przeszło 2 lata pandemii, prysły 24 lutego, wraz z atakiem wojsk rosyjskich na Ukrainę. Jako Zrzeszenie od razu potępiliśmy te działania – atak zbrojny nigdy nie był i nie będzie żadnym sposobem na rozwiązywanie konfliktów. Zaniepokojeni tymi wydarzeniami, wsparliśmy walczących sąsiadów za naszą wschodnią granicą. Wszyscy poczuliśmy zagrożenie wywołane wojną - nie tylko gospodarcze.

Wpływ wojny na lokalną i globalną sytuację jest przedmiotem wielostronicowych analiz i prognoz. W naszym kraju konflikt także wiele zmienił – nie tylko w sensie społecznym, ale także gospodarczo-przemysłowym.

K.K.: Myślę, że dopiero w tym momencie większość osób zdała sobie sprawę, że jesteśmy nieprzygotowani do zielonej transformacji i że nazbyt ochoczo, jako kraj, przystaliśmy na szybką rezygnację z węgla. Wojna zweryfikowała plany transformacji energetycznej i oddaliła w czasie moment odejścia od paliw kopalnianych. Okoliczności tych zmian są oczywiście dramatyczne, ale modyfikacja była konieczna i potrzebna, o czym jako związkowcy mówiliśmy niejednokrotnie. Projekt zmian był niedopracowany i nieprzygotowany, napisany pod unijne dyktando. Z punktu widzenia polskiej gospodarki dobrze się stało, bo nie mamy ani wizji, ani funduszy, ani technologii, by z dnia na dzień porzucić węgiel i iść ku zielonej energii.

Transformacja, mimo że zmienionym torem, nadal się jednak toczy. Jesteśmy w przededniu powołania Narodowej Agencji Bezpieczeństwa Energetycznego, a rok 2022 upłynął pod znakiem wzmożonych prac nad umową społeczną dla podmiotów, które wejdą w skład holdingu NABE.

K.K.: To, że udało się doprowadzić negocjacje do finału, jest zdecydowanie wiadomością nie tylko roku, ale i całej dekady. Były różne momenty – także takie, w których wydawało się, że rozmowy zostaną zerwane. W tym miejscu chciałbym podziękować wszystkim zaangażowanym w cały proces. Miesiące wytężonej pracy się opłaciły! Podpisanie umowy nie kończy oczywiście naszych starań. Jesteśmy już po pierwszych rozmowach na temat umowy dla firm, które będą poza NABE. Powinno pójść szybko i sprawnie, chcielibyśmy zamknąć sprawę do momentu powstania Agencji.

To jedno z wyzwań na 2023. Co jeszcze?

K.K.: Z pewnością Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy, do którego też, po przerwie na umowę społeczną, wróciliśmy. Mamy już wstępny harmonogram prac i deklaracje rządu, którego przedstawiciele przychylnie wyrażają się o dokumencie. Na początku stycznia weszliśmy w nową kadencję FZZ. Zależy nam na utrzymaniu ważnej pozycji, jaką mamy – jako zmianowcy – w Forum. Zachowaliśmy status quo – Roman Michalski jest wiceprzewodniczącym i jednocześnie sekretarzem Rady Dialogu Społecznego, ja członkiem RDS i przewodniczę zespołowi ds. ubezpieczeń społecznych, Tomasz Sus zasiada w komisji rewizyjnej FZZ, a Arkadiusz Poborski wzmacnia nasz głos jako dodatkowy członek Zarządu Głównego FZZ.
Nie ustajemy w staraniach, by lobbować na rzecz zniesienia wygasającego charakteru emerytur pomostowych. I w tym temacie są już pierwsze sukcesy – po naszych interwencjach i petycji, przedstawiciele strony rządowej dali zielone światło do rozmów. Pierwsze posiedzenie zespołu w tej sprawie odbędzie się pod koniec stycznia.
Rok 2022, który podsumowujemy w tym numerze magazynu „Zmiany", minął błyskawicznie, wszyscy mieliśmy wrażenie, że czas przyspieszył. Miała na to pewnie wpływ nie tylko trudna sytuacja społeczno-gospodarcza, ale i ogrom zadań, które mieliśmy do wykonania. Nie zwalniamy tempa – 2023 zapowiada się pod tym względem bardzo podobnie. ■

> „Myślę, że dopiero w tym momencie większość osób zdała sobie sprawę, że jesteśmy nieprzygotowani do zielonej transformacji i że nazbyt ochoczo, jako kraj, przystaliśmy na szybką rezygnację z węgla. Wojna zweryfikowała plany transformacji energetycznej i oddaliła w czasie moment odejścia od paliw kopalnianych

Podsumowanie roku 2022

Piotr Serafin,

PRZEWODNICZĄCY SEKCJI ZAKŁADÓW ENERGETYCZNYCH

Rok 2022 zapowiadał się jako czas normalizacji po pandemii. Gdy nastał COVID, pracownicy sektora elektroenergetycznego podlegali znacznie ostrzejszym rygorom, niż pracownicy innych branż. I kiedy wydawało się, że powoli wracamy do normalności, nadszedł 24 lutego, który zmienił wszystko. Niewyobrażalny kataklizm, bo tak trzeba nazwać napaść hord Putina na niepoległe państwo ukraińskie, przyniósł i będzie w najbliższych latach przynosić ogromne konsekwencje dla polskiej gospodarki narodowej i polskiego społeczeństwa.

Członkowie Sekcji bardzo aktywnie włączyli się w pomoc dla narodu ukraińskiego – wyasygnowaliśmy pokaźne środki finansowe, przekazując je na pomoc dla walczącej Ukrainy i uchodźców; Niestety, nie ma dobrych perspektyw – wygląda na to, że wojna na Ukrainie będzie miała dłuższy przebieg, a my będziemy musieli dostosować naszą gospodarkę do nowego świata.

Tragiczna sytuacja geopolityczna to nie wszystko – branża mierzy się też ze skutkami transformacji klimatycznej, które m.in. windują prawa do emisji CO2, oraz z galopującą inflacją, którą próbowano tłamsić zbyt późno, jedynie poprzez podnoszenie stóp procentowych – co też wpłynęło na ubożenie rodzin i wzrost opłat kredytów. Dlatego rok 2022 uważam za jeden z najtrudniejszych i najcięższych w ostatnich latach, co nie oznacza oczywiście, że nie przytrafiły się rzeczy dobre. Odnotować z pewnością należy sfinalizowanie umowy społecznej dla sektora elektroenergetycznego – to powód do ogromnej satysfakcji. W całym procesie aktywny udział brali przedstawiciele SZE, za co należą się ogromne podziękowania. Kolejnym ważnym wydarzeniem było wznowienie rozmów na temat PUZP dla przemysłu energetycznego – za nami już pierwsze spotkanie w tej spawie.

Jakie są prognozy na 2023? Z natury jestem optymistą, więc skoro rok 2022 w dziejach ludzkości zapisał się tragicznymi zgłoskami, kolejny nie może być gorszy – ciężko byłoby to udźwignąć. Czekają nas ważne wydarzenia polityczne – ewentualna zmiana opcji politycznej dla nas także skutkować będzie zmianami. Ten rok to także proces transformacji i powstania NABE, czyli niejako nowe rozdanie. Będziemy funkcjonowali w nowej rzeczywistości, co odbieram jako szansę na rozwój. Życzę wszystkim, by dramat za naszą wschodnią granicą jak najszybciej się skończył, a państwo ukraińskie odbudowało swoją gospodarkę. Energetykom i ich rodzinom wysyłam pozytywną energię – oby 2023 przyniósł wiele powodów do optymizmu. ■

Podsumowanie roku 2022

Dariusz Salamon,

PRZEWODNICZĄCY SEKCJI KOKSOWNICZO-CHEMICZNEJ

W zeszłym roku branża koksownicza miała się całkiem dobrze, chemiczna, reprezentowana przez organizacje zrzeszone w naszej Sekcji, także, choć trzeba przyznać, że w czwartym kwartale obserwowaliśmy lekki regres. Sen z powiek, podobnie jak w innych branżach, spędzały ceny energii, surowców i węgla koksowego, z ogromnym niepokojem śledziliśmy też gigantyczny wzrost cen gazu.

Prognozy na 2023? Ostrożny optymizm. Uważamy, że lekkie spowolnienie z czwartego kwartału utrzyma się przez najbliższe miesiące. W 2022 roku sekcja spotkała się raz – we wrześniu. Posiedzenie połączone było ze szkoleniem nt. planowanych zmian w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Mecenas Małgorzata Pundyk mówiła m.in. o ochronie związkowej, zasadach podpisywania sprawozdań finansowych, dozwolonej krytyce pracodawcy oraz mobbingu. ■

Walka o emerytury pomostowe

Wygasający charakter emerytur pomostowych to jeden z kluczowych tematów, którym się – jako OZZZPRC – zajmujemy. Po miesiącach starań są pierwsze efekty – przedstawiciele rządu spotkają się ze związkowcami i pracodawcami, by debatować o zmianach.

Być może nie udałoby się, gdyby nie październikowa manifestacja na ulicach Warszawy. W stolicy spotkali się przedstawiciele FZZ i OPZZ. – Widziałam ludzi z różnych branż i profesji, ale wszyscy ze wspólnym celem – a jest nim powiększenie katalogu uprawnionych do wcześniejszej emerytury i zniesienie wygasającego charakteru tego świadczenia – mówiła po pikiecie Anna Wesołowska z Komisji Rewizyjnej OZZZPRC. Do stolicy przyjechało ponad 2 tys. osób.

Związkowcy spotkali się przed Pałacem Kultury i Nauki, stamtąd przeszli do budynku Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, apelując do rządzących, by raz jeszcze zajęli się tematem i uchylili przepis art. 4 pkt 5 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, który pozbawia świadczenia nawet 1,3 mln pracowników zatrudnionych po 1 stycznia 1999 roku. Minister Marlena Maląg nie spotkała się z pikietującymi – petycję złożono na ręce wiceministra Stanisława Szweda.

JEST REAKCJA

W grudniu podczas posiedzenia Rady Dialogu Społecznego przedstawiciele pracowników zapytali o losy petycji i reakcję na nią. Strona rządowa obiecała spotkanie w tej sprawie i jest ono – w momencie, gdy kończymy pracę nad „Zmianami" – ustalone na koniec stycznia. Związkowcy chcą po pierwsze likwidacji wygasającego charakteru świadczenia i – po drugie – zwiększenia liczby stanowisk objętych świadczeniem.

O zmiany w emeryturach pomostowych zabiegaliśmy – jako Zrzeszenie – od dawna. Częściowo nasze postulaty zostały wysłuchane. W kwietniu rząd znowelizował ustawę, likwidując konieczność rozwiązania stosunku pracy przed skorzystaniem ze świadczenia.

- Wcześniej było tak, że pracownik mógł złożyć dokumenty do ZUS, gdy rozwiązał stosunek pracy. Dopiero wtedy, w trybie administracyjnym, pracownicy ZUS wniosek rozpatrywali. Bardzo często dochodziło do sytuacji, w której odmawiali przyznania emerytury pomostowej. Wtedy pracownik znajdował się w niezwykle trudnej sytuacji – był bez pracy i bez świadczenia. Powroty na stanowiska nie były wcale oczywiste, bo pracodawca nie zawsze przyjmował takich ludzi z powrotem. I i był dramat – dla pracownika i jego rodziny – wyjaśniają działacze OZZZPRC.

Jak dodają, sytuacja dotyczyła tysięcy osób, ale nie przebijała się do mediów, które rzadko o tym informowały. Temat pewnie nie interesował pozostałych obywateli – ale dla tych, którzy tracili pracę, chcąc uzyskać świadczenie, to było niezwykle trudne.

- Dobrze, że ustawodawca wreszcie przejrzał na oczy. Pracownik, by złożyć dokumenty, nie musi się zwalniać – robi to dopiero w momencie, gdy ZUS przyzna świadczenie. W przypadku decyzji odmownej, można bez przeszkód pracować dalej – mówią związkowcy.

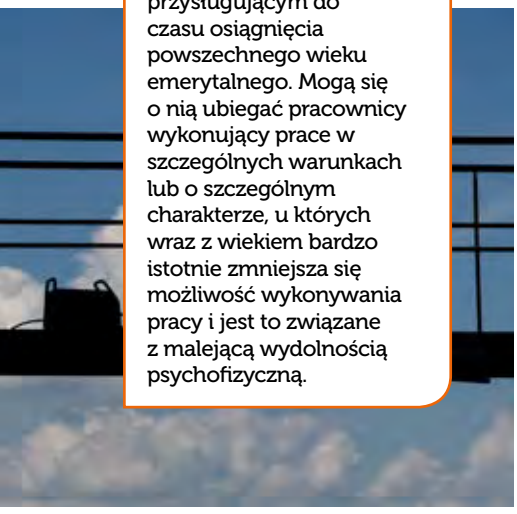
Po kongresie wyborczym

ZA NAMI KONGRES WYBORCZY FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH. PRZEWODNICZĄCĄ NA KOLEJNĄ KADENCJĘ ZOSTAŁA DOROTA GARDIAS. OZZZPRC MA SWOICH PRZEDSTAWICIELI W NAJWYŻSZYCH WŁADZACH – ROMAN MICHALSKI JEST WICEPRZEWODNICZĄCYM FZZ, TOMASZ SUS ZASIADA W KOMISJI REWIZYJNEJ, A CZŁONKAMI ZARZĄDU GŁÓWNEGO ZOSTALI KRZYSZTOF KISIELEWSKI ORAZ ARKADIUSZ POBORSKI.

Jednocześnie Roman Michalski pozostaje sekretarzem Rady Dialogu Społecznego, a Krzysztof Kisielewski członkiem RDS i przewodniczącym zespołu ds. ubezpieczeń społecznych. – Za nami kadencja, która ugruntowała pozycję FZZ jako centrali programowo apolitycznej. To ogromny atut i siła Forum. Najlepszym dowodem uznania jest fakt, że dołączają do nas nowe organizacje – m.in. lekarzy – podkreśla Roman Michalski.

Za Forum trudne – ze względu na pandemię oraz sytuację geopolityczną, cztery lata, ale udało się je zakończyć ze stabilną sytuacją materialną i organizacyjną.

Dwoma największymi wyzwaniami na nową kadencję jest zminimalizowanie pogarszającej się, przez inflację, sytuacji pracowników oraz zapobieganie likwidacji



Emerytura pomostowa jest świadczeniem okresowym, przysługującym do czasu osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego. Mogą się o nią ubiegać pracownicy wykonujący prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, u których wraz z wiekiem bardzo istotnie zmniejsza się możliwość wykonywania pracy i jest to związane z malejącą wydolnością psychofizyczną.

WIĘKSZE KOMPETENCJE PIP

Nowelizacja rozszerzyła też kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy i dała większe możliwości pracownikom. Inspektorzy PIP mogą łatwiej dokonywać kontroli prac wykonywanych w szczególnych warunkach, a pracownikom łatwiej złożyć skargę.
Wcześniej pracownik też mógł się zwrócić do PIP z prośbą o sprawdzenie, czy rodzaj jego zajęcia kwalifikuje się jako „praca w szczególnych warunkach". Inspektorzy sprawdzali, ale – w przypadku pozytywnej opinii – nie było narzędzi, by pracodawca wpisał dane stanowisko w wykaz i w konsekwencji często nie wpisywał. Po zmianach PIP wydaje decyzję administracyjną i pracodawca nie ma wyjścia – musi ją uwzględnić. ■

miejsc pracy, którą – przez rosnące koszty – zapowiadają pracodawcy.
– Przed nami ogromne zamiany m.in. w branży energetycznej. Powstająca NABE z jednej strony uporządkuje strukturę, ale z drugiej – rodzi obawy o stabilizację zatrudnienia. Chwała wszystkim zaangażowanym w powstanie umowy społecznej, bo dzięki nim pracownicy mają osłony socjalne. Istnienie zabezpieczeń możne jednak nie wystarczyć – obawiamy się, że na mapie Polski powstaną miejsca, w których ludzie będą gwałtownie ubożeć. Na pewno nie pozostawimy ich samym sobie – zapowiada Roman Michalski. ■

Podsumowanie roku 2022

Tadeusz Wierzchowski,

PRZEWODNICZĄCY SEKCJI ELEKTROWNI NA WĘGIEL KAMIENNY

Na początku 2022 roku w głowach wielu z nas kołatało się pytanie, co przyniesą najbliższe miesiące w aspekcie planowanych zmian w strukturze polskiej elektroenergetyki i planowanym powstaniem nowego organizmu o nazwie NABE. Najważniejszym elementem całego procesu nie było protestowanie przeciwko założeniom MAP, ale zabezpieczenie interesów pracowników. Sekcję w tych pracach najczęściej reprezentowali: Tadeusz Wierzchowski, Sławomir Luśtyk, Tomasz Wiercioch, Wojciech Prusik.
Drugim z priorytetowych tematów poruszanych przez przedstawicieli Sekcji, było planowane wprowadzenie w życie Rozporządzenia Ministerstwa Klimatu i Ochrony Środowiska dotyczące działalności Komisji Egzaminacyjnych i zdobywania uprawnień kwalifikacyjnych zatrudnionych przy eksploatacji urządzeń energetycznych. Rozporządzenie takie ukazało się 1 lipca 2022 roku i było częściowo konsekwencją zmian wprowadzonych w Prawie Energetycznym w roku 2021. Przedstawicielom Sekcji udało się uwypuklić na poziomie różnych gremiów, jakie niebezpieczeństwa niesie za sobą wprowadzenie rozporządzenia w projektowanej formie. Najważniejsze z kwestii poruszanych przez nas zostały uwzględnione, lecz nie wszystkie. Ta nieuwzględniona związana jest z brakiem „vacatio legis" dla obowiązywania zapisów tego rozporządzenia.
Rok 2022 to też pierwszy od wielu lat rok, w którym w sposób bardzo widoczny spadek wartości pieniądza (inflacja), miał wpływ na determinację ZZ w zakresie dbania o poziom wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w elektrowniach opalanych węglem kamiennym. To, co działo się na rynku paliw, spowodowane między innymi wybuchem tragicznego konfliktu zbrojnego w Ukrainie, nie ułatwiało działalności. W różnych spółkach prowadzone były negocjacje płacowe i negocjacje regulaminów pracy czy układów zborowych. Z pewnością rozmowom tym nie sprzyjały ciągłe zmiany w zarządach spółek inspirowane wytycznymi Ministerstwa Aktywów Państwowych, przyjętymi przez URE taryfami nieodpowiadającymi kosztom produkcji, pomimo ciągle poszukiwanych oszczędności i potrzeby angażowania coraz większych środków finansowych w „Zieloną Energię" i tematy z tym związane. Medialna nagonka dotycząca ponad normatywnych zysków firm energetycznych stała w sprzeczności z faktyczną sytuacją finansowo-ekonomiczną poszczególnych spółek i grup energetycznych, których częścią są elektrownie odpowiedzialne za wyprodukowanie energii elektrycznej niezbędnej do zaspokajania podstawowych potrzeb społeczeństwa Polski, które oprócz pokonywania swoich normalnych trudów dnia codziennego, tak ofiarnie zaangażowało się w pomoc obywatelom Ukrainy.
Sprawa, która wymaga większego zdecydowania, to temat powstania nowego PUZP dla pracowników elektroenergetyki. Wiele wątków to tematy, z którymi przedstawiciele Sekcji zmagają się w każdym roku, niezależnie od tego, jak wielkie zmiany dotkną branżę. W zakresie kadr dochodzi do skorzystania z przejścia na emeryturę kolejnych roczników zatrudnionych pracowników, a brak długoletnich perspektyw dla energetyki konwencjonalnej, poziom wynagrodzeń, a także brak zmian w zakresie wygasającego charakteru ustawy o emeryturach pomostowych, może doprowadzić do coraz mniejszej chęci zatrudnienia młodych ludzi w naszych elektrowniach. Ta praca wymaga wiedzy, umiejętności, kwalifikacji, doświadczenia zdobywanego latami i gotowości, szczególnie trudnej do zaakceptowania przez młodych pracowników, do pracy przez 24-godziny na dobę (świątek-piątek i niedzielę). ■

Podsumowanie roku 2022

Mieczysław Żabiński,
PRZEWODNICZĄCY SEKCJI CHEMIKÓW

Wiele się w minionym roku w chemii działo, branża mocno odczuła i przez najbliższe miesiące, albo i lata, mocno będzie odczuwać skutki inwazji Rosji na Ukrainę. Zmienione łańcuchy dostaw i mocno uderzające w firmy chemiczne ceny gazu, wody i innych mediów rzutują na cały polski przemysł, bo chemia jest branżą newralgiczną, ważną dla wielu innych. Doskonały przykład mieliśmy w sierpniu, gdy wstrzymano produkcję we Włocławku i w Puławach, a później szybko się z tego pomysłu wycofano. To nie pierwszy raz, gdy polityka wpływa na decyzje zarządców firm. Podobnie było z przejęciem Lotosu, które także rozpatrywać trzeba w kategoriach politycznych.
2022 upłynął pod znakiem inflacji i przeciągających się w naszych firmach negocjacji płacowych. Pracownicy mocno odczuwają galopujący wzrost cen i kosztów życia i domagają się, choć częściowych, rekompensat. Wiele się w chemii dzieje, dlatego pilnie trzeba rozpocząć rozmowy na szczeblu trójstronnym. To miało się wydarzyć w minionym roku, niestety, sprawy potoczyły się inaczej, nad czym wielokrotnie, jako Sekcja, ubolewaliśmy. Przewodniczący OZZZPC Krzysztof Kisielewski obiecał interwencję w tej sprawie, oby z dobrym skutkiem.
Jeżeli chodzi o działalność związkową, mocno widzimy przepaść pokoleniową. Nie ma młodych chcących przejąć po nas schedę.
Z pewnością nie pomaga fakt, że brakuje jedności wśród związków zawodowych – i federacje, i organizacje w poszczególnych firmach są ze sobą skłócone i niepotrzebnie rywalizują, aż przykro na to patrzeć.
Tym bardziej jestem pełen wdzięczności i podziwu dla naszych działaczy – w ramach Sekcji współpraca układa się znakomicie. Jesteśmy jak wielka rodzina, dogadujemy się na szczeblu zawodowym i prywatnym.
A ostatnio nasze grono się powiększyło – w ubiegłym roku przyjęliśmy w nasz poczet kolegów ze spółki…tramwajowej. Od lat żartujemy, że mamy cały przegląd – od wody, przez węgiel i gaz, po ropę, a teraz jeszcze firma komunikacyjna.
Nie ma pewności, co będzie w tym roku – oby był lepszy, spokojniejszy i mniej wyboisty. To oczywiście marzenie, ale trzeba marzyć w każdym wieku. ■

Pożegnania

Stefan Prusak

W STYCZNIU 2022 ROKU ZMARŁ STEFAN PRUSAK – WIELOLETNI DZIAŁACZ ZWIĄZKOWY, KTÓRY W LATACH 90. ZAKŁADAŁ ORGANIZACJĘ W LEGNICKIM TAURONIE.

– Nasza organizacja powstała w 1994 roku, jednym z jej założycieli był Stefan, który pięć lat później przejął stery i kierował związkiem przez 21 lat – mówi Tadeusz Woźy. Stefan Prusak był związkowcem z krwi i kości – nie było dla niego tematów nie do załatwienia. – Pełen serca do ludzi, nigdy nie bagatelizował ich problemów, tylko je rozwiązywał. Wszyscy w Tauronie wiedzieli, że w przypadku spraw beznadziejnych trzeba wysłać Stefana – on nikogo się nie bał – dodaje Tadeusz Woźny.
– Ten twardy, były marynarz, obdarzony humorem i pogodą ducha, wkładał z pełnym zaangażowaniem w pracę związkową tę część serca, która nie była zajęta rodziną. Pomógł w swoim życiu bardzo wielu ludziom, bo był dobrym człowiekiem z natury, a dochodziło do tego zacięcie związkowe. Znałem Stefana 40 lat. Wiadomość o jego śmierci była jak uderzenie obuchem, mimo że przez wiele lat walczył z chorobą – tak Stefana Prusaka żegnał Zbigniew Stępień. Z kolei szef sekcji Zakładów Energetycznych Piotr Serafin napisał o wieloletnim kompanie tak: „Znajdował argumenty i przekonywał do swoich racji, gdy przemawiał, cichły rozmowy i dyskusje, każdy chciał precyzyjnie usłyszeć argumentację Stefana, aby z tego, co mówi, nie uronić niczego. Był osobowością – solą działań Sekcji Zakładów Energetycznych, siłą napędową i mocą sprawczą dla wielu inicjatyw Sekcji".

Gorące spory o zimne grzejniki

„To może być pierwszy bankrut z powodu cen węgla i CO2", „Gorąco wokół Energetyki Cieszyńskiej", „Strach o zimne kaloryfery. Dziś w Cieszynie, jutro w całej Polsce" – takie nagłówki regularnie pojawiały się w ogólnopolskich mediach. My także, u progu sezonu grzewczego i w obliczu piętrzących się trudności, relacjonowaliśmy kłopoty kolegów ze Śląska.

Zakład, który dostarcza ciepło do niemal 30 tys. odbiorców, miał dwóch właścicieli – Tauron Ciepło SA i miasto Cieszyn. Udziałowcy przez wiele miesięcy nie mogli porozumieć się w sprawie finansowania spółki, tymczasem dokapitalizowanie było jedyną szansą, by ocalić firmę.
Problemy finansowe, podobnie jak w innych firmach, związane są z rosnącymi kosztami uprawnień do emisji CO_2. W 2017 roku koszty te stanowiły 3 procent cen ciepła, a cztery lata później… aż 85 procent. Wzrost cen uprawnień wpływa wprost proporcjonalnie na wzrost cen energii. Taryfy cen ciepła nie nadążają za rosnącymi cenami uprawnień, powodując coraz gorszą kondycję całej branży elektrociepłowni i ciepłowni.

SPÓŁKA WIELE PRZETRWAŁA, ALE TO MOŻE BYĆ ZA WIELE

„Paradoksalnie system regulacji taryf ciepła najbardziej dyskryminuje firmy, które posiadają kogenerację, czyli proces jednoczesnego wytwarzania ciepła i energii elektrycznej, będący najbardziej efektywnym sposobem wytwarzania energii. Upraszczając – produkujemy tyle energii elektrycznej, na ile mamy zapotrzebowanie ciepła, żadne ciepło nie jest uwalniane

do atmosfery, dlatego to najwłaściwszy i najbardziej przyjazny środowisku system produkcji ciepła z paliw kopalnych. To dlatego właśnie skumulowana strata wynikająca z praw do emisji przekroczyła połowę kapitału spółki" – napisali w oświadczeniu pracownicy.
Firma działa nieprzerwanie od 1910 roku. „Przetrwała 110 lat, dwie wojny światowe, podział Cieszyna na dwa organizmy, gdy z dnia na dzień odpadła duża część odbiorców, przetrwała również epokę komunizmu" – mówił w połowie roku w wywiadzie dla lokalnych mediów ówczesny prezes EC Damian Hernik.

JEDEN WŁAŚCICIEL

Pracownicy przekonywali, że w obliczu konfliktów właścicielskich, najkorzystniejszą opcją byłoby przejęcie firmy przez Tauron Ciepło, za takim rozwiązaniem lobbowali przedstawiciele OZZZPRC, z Kazimierzem Żertką i Piotrem Serafinem na czele. Wielokrotnie pomagał też poseł Przemysław Koperski. Z kolei zarząd OZZZPRC, zaniepokojony przedłużającymi się trudnościami, interweniował u premiera Mateusza Morawieckiego. Po wielu miesiącach niepokoju i lęku przed utratą pracy przez załogę, najkorzystniejszy scenariusz się ziścił, a sytuacja, po przejęciu firmy przez Tauron, nieco się ustabilizowała.
Od 1 stycznia Energetyką Cieszyńską zarządza Włodzimierz Liberacki. Na koniec pierwszego kwartału planowane jest uruchomienie 3 kotłów olejowo-gazowych. Jeszcze w styczniu mają się rozpocząć rozmowy strony społecznej Energetyki Cieszyńskiej z Zarządem TAURON Ciepło nt. dostosowania zapisów ZUZP do ZUZP TAURON Ciepło. Również w styczniu rozpocznie się etatyzacja stanowisk nowo powstałego Oddziału TAURON Ciepło w Cieszynie. Trwają też rozmowy dotyczące wzrostu wynagrodzeń w 2023 r. ■

Podsumowanie roku 2022

Adam Blada

PRZEWODNICZĄCY SEKCJI GÓRNICTWA

W Kopalni Soli Kłodawa, w cieniu wojny na Ukrainie, prowadzono sprzedaż soli na wysokim poziomie w całym minionym roku. Dzięki dobremu wynikowi finansowemu spółki udało się wynegocjować wyższe stawki wynagrodzenia dla pracowników. Spółka postawiła również nacisk na modernizację parku maszynowego i poprawy warunków pracy. Rok 2022 traktowany jest jako bardzo dobry.
W Lotos Petrobaltic miniony rok zakończono zawarciem, w grudniu, porozumienia kończącego spór zbiorowy w obszarze płacowym. W tym samym miesiącu odbyły się wybory do Rady Pracowników, do której wybrany został nasz kolega Darek Toruński, Przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego. Żeby nie popadać w samozachwyt, do uregulowania pozostaje jeszcze bardzo ważna, dla pracowników platform, kwestia podatku dochodowego od osób fizycznych.
Natomiast w Grupie Kapitałowej ZE PAK mamy trudną sytuację w związku z przyspieszeniem transformacji energetycznej koncernu. Pierwotnie deklarowano datę odejścia od węgla do 2030 r., w ubiegłym roku zdecydowano o zakończeniu produkcji energii z tego paliwa do końca 2024 r. Kończą się złoża węgla brunatnego. W 2022 r. zakończono wydobycie na odkrywce Drzewce, w niedalekiej przyszłości kończy się wydobycie na odkrywce Jóźwin. Oczywiście wiązać się to będzie ze zwolnieniami grupowymi. Na koniec ubiegłego roku zatrudnienie w GK ZE PAK wynosiło 3 tys. osób. Oznacza to, że od kiedy rozpoczęła się transformacja energetyczna, wraz z wyłączeniem 1 stycznia 2018 r. elektrowni Adamów, spadek zatrudnienia wyniósł w grupie prawie 2,5 tys. osób, tj. ok. 45%. Tymczasem proces zwolnień trwa i kolejni pracownicy zostają z niczym, bez osłon socjalnych. Jak dotąd pracownicy są skutkiem ubocznym „(nie) sprawiedliwej transformacji". Mam jednak nadzieję, że podpisanie umowy społecznej dla sektora elektroenergetycznego to początek drogi do pilnego uchwalenia ustawy wprowadzającej osłony socjalne w postaci urlopów górniczych i energetycznych oraz jednorazowych odpraw dla dotkniętych skutkami transformacji.
W KWB Bełchatów w miniony rok weszliśmy z nadzieją. Po pierwsze, że zaczniemy pełną piersią oddychać po pandemii, po drugie – że zakończymy negocjacje umowy społecznej dotyczącej transformacji sektora elektroenergetycznego, górnictwa węgla brunatnego i energetyki zawodowej, i po trzecie: że zadowalająco zakończymy rozmowy z pracodawcą dotyczące zabezpieczenia ilościowego i finansowego pracowników. Tylko punkt pierwszy nie został zrealizowany.
Na temat umowy już tyle zostało napisane, że nie będę powtarzał, choć osobiście uważam, że najwięcej mają do powiedzenia ci, którzy wiedzą mało albo wcale. W ubiegłym roku wiele czasu i sił poświęcaliśmy pracom nad przygotowaniem procesu wydzielenia wytwórczych i wydobywczych aktywów węglowych ze spółek z udziałem skarbu państwa. Jednak sytuacja za naszą wschodnią granicą i jej konsekwencje z jednej strony zaburzyły planowany „ład energetyczny" (nie tylko u nas, ale w całej Europie), z drugiej zaś pokazały, że energetyka zawodowa oparta o węgiel ma jeszcze wiele do powiedzenia i jest na razie nie do zastąpienia, nawet matematycznie. Produkcja energii z węgla brunatnego, jeśli wyznacznikiem może być np. praca kominów i komino-chłodni naszej elektrowni, przekroczyła mocno założenia na dany rok. Dla kopalni to kolejny rekordowy rok wydobycia węgla energetycznego i w konsekwencji rekordowa produkcja energii. Na jak długo wystarczy paliwa? Zobaczymy. Oczywiście zależne to jest, w głównej mierze, od potrzeb energetycznych krajowego systemu oraz wszelakich decyzji. ■

„Kto na zmianie": Z historyka w hutnika

Kilkanaście tysięcy osób zatrudnionych w kilkudziesięciu różnych firmach działających w kilkunastu różnych branżach – tak wygląda skład osobowy OZZZPRC. Część z nas się zna dzięki zjazdom, ale w przeważającej większości jesteśmy dla siebie anonimowi. Chcemy to zmienić, dlatego rozpoczynamy nowy cykl – „kto na zmianie", w którym będziemy prezentować poszczególne stanowiska pracy.

Dziś odwiedzimy stalownię. Droga do niej zaczyna się od pieca elektrycznego, w którym topimy złom – tam powstaje płynny metal. W kłębach dymu, pyłu i w ogromnym hałasie – mówi nasz bohater Mariusz Filek. Mariusz jest brygadzistą pracującym na suwnicach. Osobie, która nigdy w stalowni nie była, do wyobraźni mogą przemówić liczby. Płynny metal ma temperaturę 1600 stopni Celsjusza, a kadź z płynnym metalem to 160 ton. Suwnicowi transportują ten metal spod pieca na obróbkę, następnie ładują gotowe slaby na wagony. Na ciężkich suwnicach pracują suwnicowi, którzy posiadają uprawnienia S1 – przechodzą one specjalistyczne badania i psychotesty. – Pracownik na tym stanowisku powinien mieć zdolności manualne. Stawiając się do pracy, musi być wypoczęty i maksymalnie skoncentrowany – problemy osobiste trzeba zostawić w szatni – wyjaśnia Mariusz Filek. Suwnicowi zachowują zimną krew, choć atmosfera dookoła jest gorąca – i dosłownie, i w przenośni. Podczas pracy oślepia ich kadź z płynnym metalem, można to porównać do patrzenia na słońce.

Na suwnicach pracuje w systemie czterobrygadowym – w każdej brygadzie po 11 osób, przeważnie mężczyźni, ale są też kobiety przy wsadzie – zawsze szalenie poukładane i zorganizowane. Praca, jak to w ruchu ciągłym, 24-godziny na dobę – dzień w dzień, noc w noc, w weekendy i w święta. – Inni się bawią i spędzają czas z rodziną, a my, suwnicowi, pracujemy samotnie, wysoko w kabinie. Suwnica lejnicza na piecu elektrycznym znajduje się na wysokości około 45 metrów – to tyle, co 7 pięter w bloku – mówi Mariusz dodając, że w częstochowskiej hucie jest od 2002 roku i – mimo wielu wzlotów i upadków zakładu – pozostaje wierny temu zawodowi: – Kończyłem w 2000 r. studia na WSP w Częstochowie i nigdy nie pomyślałem, że z historyka stanę się hutnikiem z powołania. Hutnikiem, dodajmy, z powołania i z sukcesami – kilka zaproponowanych przez niego rozwiązań udało się wdrożyć, poprawiając komfort pracy. – Do kabin suwnic pracujących w hali pieca elektrycznego doprowadziłem instalację, w której płynie czyste powietrze. Wcześniej suwnicowi bardzo często

---

Podsumowanie roku 2022

Anastazja Kałuźińska
PRZEWODNICZĄCA SEKCJI HUTNICTWA

Rok 2022 nie był łatwy dla hutnictwa – polscy i inni europejscy producenci stali borykali się z bardzo trudnym rynkiem. Na taką sytuację wpływ miały wysokie ceny energii, gazu, zakłócenia w łańcuchu dostaw i wyższe stopy procentowe spowodowane wojną na Ukrainie. Znaczny spadek popytu spowodowany tymi czynnikami doprowadził do zdecydowanego ograniczenia produkcji w częstochowskiej hucie. Nie były to problemy tylko jednego zakładu, tak reagował cały rynek, któremu spadła rentowność, zwłaszcza w drugiej połowie 2022 roku.

Chociaż mamy nadzieję na poprawę warunków rynkowych w 2023 r., Europejskie Stowarzyszenie Stali (EUROFER) nadal przewiduje, że zużycie stali w UE spadnie o około 5,5% w pierwszej połowie roku. Czekamy na powrót rynku i zwiększanie ilości produkowanego asortymentu. Pomimo drastycznych spadków produkcji, zakład wypłacał regularnie całe, niepomniejszone pensje, respektowane są też uzgodnienia o wypłacie dodatkowych świadczeń. Częstochowska stalownia produkuje absolutne minimum wsadu, niezbędną do produkcji ulepszanej blachy. Takie zapowiedzi dotyczą także pierwszych miesięcy nowego roku. Część

byli zatruci i potrzebowali interwencji lekarza. Udało się też zamówić przenośne klimatyzatory, które uruchamiamy, gdy dochodzi do awarii. Razem z kolegami brygadzistami uszczelniamy i wprawiamy szyby w kabinach oraz naprawiamy fotele suwnicowych. Staramy się reagować na wszystkie uwagi naszych podopiecznych i przypominamy o przepisach BHP, bo to bardzo odpowiedzialna praca – jeden drobny błąd może spowodować katastrofę – mówi Mariusz Filek. ■

Szukamy kolejnych bohaterów cyklu! Chcecie opowiedzieć, jak wygląda Wasza praca? Napiszcie wiadomość na Facebooku!

walcowniana wspierana zaś będzie w roku 2023 wlewkami produkowanymi w innych hutach z grupy Liberty.
Sekcja Hutnictwa OZZZPRC jest uczestnikiem Zespołu Trójstronnego ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa przy Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej. W roku 2022 głównymi tematami, które były omawiane w ramach tego podmiotu, to wsparcie dla polskiego hutnictwa w sytuacji kryzysu energetycznego, polityka złomem, jak również polityka klimatyczno-energetyczna UE, coraz bardziej zideologizowana i oderwana od rzeczywistości gospodarczej. Zespół poruszał także tematykę nieuniknionej dla i przemysłu hutniczego dekarbonizacji. ■

Podsumowanie roku 2022

Kazimierz Żertka,

SEKRETARZ SEKCJI ELEKTROCIEPŁOWNI I CIEPŁOWNI

W roku 2022 Sekcja ECiC OZZZPRC spotykała się trzy razy, w Bukowinie Tatrzańskiej, Pułtusku i we Wrocławiu. Podczas posiedzenia w Pułtusku wybrano nowe władze Sekcji ECiC OZZZPRC. Nowym Przewodniczącym został Dariusz Piecyk, wiceprzewodniczącymi – Roman Czerniawski i Jacek Draczyński, skarbnikiem Mieczysław Łyczko, a sekretarzem Kazimierz Żertka. Podczas spotkania we Wrocławiu przeprowadzono szkolenie z udziałem prawnika poświęcone procedowanym zmianom w Kodeksie pracy oraz w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Rok był bardzo trudny, pogłębiająca się inflacja i niepewność jutra powodowała niepokoje społeczne i determinowała pracę związkową. Dodatkowo jeden z naszych zakładów – Energetyka Cieszyńska – stanęła w obliczu upadłości. Warto w tym miejscu podkreślić, że postępująca i nieuchronna transformacja energetyczna Polski bez udziału strony społecznej i bez zrozumienia problemów przez rząd RP dla obaw pracowników, nie ma po prostu szans na powodzenie. Jako pracownicy jesteśmy częścią bardzo wrażliwej dla całej gospodarki infrastruktury i wciąż jesteśmy otwarci na dialog, oczekujemy jednak z drugiej strony partnera, a przede wszystkim fachowca. Nie potrzeba energetycznego wizjonerstwa roztaczającego przed energetyką polską wizję świetlanej przyszłości. Potrzebujemy stabilizacji zatrudnienia i perspektyw dalszego rozwoju, pewności i bezpieczeństwa pracy na urządzeniach energetycznych. Potrzebujemy przywrócenia dla firm energetycznych pozycji atrakcyjnego pracodawcy z płacami adekwatnymi do odpowiedzialności za pracę na infrastrukturze krytycznej, kluczowej dla społeczeństwa i gospodarki narodowej. W tym wszystkim, niestety, spółki ciepłownicze są w bardzo trudnej sytuacji, często „pod kreską", ze względu na rosnące koszty wytwarzania energii. Obserwujemy sytuacje, w których odbija się to na warunkach zatrudnienia – firmy, tnąc koszty, oszczędzają nawet na pracownikach.
Energetyka polska jest branżą chyba najbardziej wyniszczoną przez kolejne procesy: konsolidacji, centralizacji, reorganizacji – i to wszystko pod dyktando polityków, traktujących naszą branżę jak poletko doświadczalne dla dowolnych, doraźnych koncepcji podporządkowanym korzyściom wyborczym. Jako pracownicy związani z ciepłownictwem utożsamiamy się z obawami odbiorców ciepła i jesteśmy głęboko zaniepokojeni polityką rządu RP w tym zakresie, obawiamy się daleko idących zmian polityki energetycznej i w konsekwencji niewydolności systemu ciepłowniczego. Następstwem być może będzie załamanie finansowe tego rynku, jak również drożyzna drenująca kieszenie odbiorców. To może być punkt zwrotny, bo za transformację polskiego ciepłownictwa zapłacą odbiorcy. ■

Znów rozmawiają o PUZP

PO NIEMAL 1,5-ROCZNEJ PRZERWIE ZOSTAŁY WZNOWIONE ROZMOWY DOTYCZĄCE PONADZAKŁADOWEGO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY DLA BRANŻY ENERGETYCZNEJ. – TO BARDZO WAŻNY DOKUMENT, CHCEMY, BY POWSTAŁ JAK NAJSZYBCIEJ – PODKREŚLAJĄ DZIAŁACZE OZZZPRC.
Dlaczego to takie istotne? Bo zapisy PUZP mają chronić pracowników nieobjętych podpisaną pod koniec roku umową społeczną. PUZP wprowadza jednolite zasady, co w kontekście zmian i kryzysów, które od kilku lat wstrząsają sektorem, jest nie do przecenienia.
– Jesteśmy dobrej myśli, po spotkaniu widać, że pracodawcy są gotowi do rozmów. Projekt dokumentu jest gotowy – zadbała o to strona społeczna. Prace powinny pójść szybko, bo część zapisów jest taka sama, jak w umowie społecznej. Poza tym mamy duże doświadczenie w prowadzeniu rozmów w takim trójstronnym składzie – wyjaśniają działacze z Sekcji Zakładów Energetycznych OZZZPRC. Układ zbiorowy dla energetyków uległ rozwiązaniu 7 lat temu – wraz z likwidacją Związku Pracodawców Energetyki. Od tego czasu związkowcy starają się o jego przywrócenie. ■

35. KRAJOWY ZJAZD DELEGATÓW W OBIEKTYWIE

Bardzo dobra frekwencja i szybkie, sprawnie poprowadzone przez Adama Zborowskiego i Wojciecha Kasickiego obrady – taki był 35. Krajowy Zjazd Delegatów w Bukowinie Tatrzańskiej.

Na Podhale na początku kwietnia przyjechało 106 delegatów, którzy udzielili absolutorium Zarządowi i Prezydium OZZZPRC. Działacze odnieśli się do dramatycznej sytuacji za naszą wschodnią granicą i bezwzględnie potępili agresję Rosji na Ukrainę oraz brutalne akty gwałtu i ludobójstwa na ludności cywilnej ujawnione m.in. w Buczy, Irpieniu i Hostomlu.

– Podjęliśmy ważne uchwały – m.in. ws. poparcia inicjatywy reaktywowania lub powołania przez Rząd RP resortu ministerstwa dedykowanego energetyce. Uważamy, że kluczowa branża gospodarki narodowej powinna mieć – zwłaszcza w obliczu stojących przed nią zmian – własny resort – wyjaśnia Krzysztof Kisielewski, przewodniczący OZZZPRC.

Podczas zjazdu, w tajnym głosowaniu, wybrano także delegatów na Kongres Forum Związków Zawodowych, który zorganizowano na początku stycznia 2023 roku. ■

ROK 2022 KALENDARIUM

Posiedzenia Zarządu i Prezydium:
- **19 stycznia,** Kobylnica
- **23 lutego,** Gogolin
- **4 kwietnia,** Bukowina Tatrzańska
- **14 czerwca,** Góra Św. Anny
- **1 września,** Wrocław
- **5 października,** Rewal
- **12 grudnia,** Góra Św. Anny

Krajowy Zjazd Delegatów OZZZPRC:
- **4-6 kwietnia,** Bukowina Tatrzańska

Posiedzenia Sekcji Chemików:
- **17-18 maja,** Bukowina Tatrzańska
- **22-24 września,** Bukowina Tatrzańska

Posiedzenia Sekcji Elektrociepłowni i Ciepłowni:
- **4 kwietnia,** Bukowina Tatrzańska
- **12-14 października,** Pułtusk
- **30 listopada -2 grudnia,** Wrocław

Posiedzenia Sekcji Górnictwa:
- **4 kwietnia,** Bukowina Tatrzańska

Posiedzenia Sekcji Hutnictwa:
- **4 kwietnia,** Bukowina Tatrzańska
- **6-7 października,** Zloty Potok

Posiedzenia Sekcji Koksowniczo-Chemicznej:
- **12-14 września,** Wisła

Posiedzenia Sekcji Elektrowni na Węgiel Kamienny:
- **12-14 stycznia,** Bukowina Tatrzańska
- **3-4 kwietnia,** Bukowina Tatrzańska
- **1-3 czerwca,** Blizanów k. Kalisza
- **3-5 października,** Rewal

Posiedzenia Sekcji Zakładów Energetycznych:
- **28 lutego-2 marca,** Jawor k. Bielska-Białej
- **4-6 kwietnia,** Bukowina Tatrzańska
- **29-31 sierpnia,** Szklarska Poręba
- **12-14 grudnia,** Warszawa

POMAGANIE MAJĄ WE KRWI. ENERGETYCY W KOZIENICACH HONOROWYMI DAWCAMI OD 1975 ROKU

Co dwa miesiące na terenie kozienickiej elektrowni przed krwiobusem ustawia się długa kolejka – to pracownicy, którzy od lat wspierają program „Energię mamy we krwi" i są honorowymi dawcami.

W każdej akcji bierze udział kilkudziesięciu pracowników, którzy wspierają szlachetne inicjatywy na rzecz potrzebujących pacjentów, także dzieci.

Honorowymi dawcami jest wielu związkowców z Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Zmianowych w Enea Wytwarzanie. Po donacji przysługują dwa dni wolnego (w dniu oddania i w kolejnym), ale, jak zastrzega przewodniczący MZZPZ Sławomir Luśtyk, nie o benefity chodzi, a o pomaganie. – Gdy na początku pandemii lekarze namawiali ozdrowieńców do oddawania osocza, wielu z nas jeździło do Radomia. Zaangażowanie było bardzo duże – mówi szef kozienieckich związkowców.

On sam oddaje krew od czasów szkoły średniej – łącznie, przez wszystkie lata, uzbierało się już ponad 10 litrów. Klub honorowych krwiodawców przy elektrowni ma piękną i długą historię – został założony w 1975 roku. ■

Wjechali do OZZZPRC

NIECODZIENNY TRANSFER. W PAŹDZIERNIKU NA POKŁADZIE ZRZESZENIA POWITALIŚMY PRACOWNIKÓW ZE SPÓŁKI TRAMWAJE SZCZECIŃSKIE.

Do organizacji należy 65 osób – motorniczych oraz pracowników zaplecza. – Dyspozytornie otwarte są 24 godziny na dobę, więc de facto także wykonujemy pracę w ruchu ciągłym – podkreśla przewodniczący związku Andrzej Cielas.

Tramwaje Szczecińskie są spółką miejską, zajmującą się transportem i naprawą taboru szynowego. –Zależało nam na reprezentatywności, znamy też kolegów z Polic, którzy działają w OZZZPRC – stąd wybór właśnie waszej organizacji. Wiemy, że w razie pytań możemy się do nich zwrócić i pomogą – podkreśla Andrzej Cielas.

Przedstawiciele nowej organizacji pojawili się na listopadowym szkoleniu OZZZPRC. – Dziękujemy za zaufanie i cieszymy się, że kolejne organizacje dołączają do naszego Zrzeszenia. Zdecydowana większość naszych pracowników reprezentuje przemysł ciężki, ale jesteśmy otwarci także na inne branże – mówi szef OZZZPRC Krzysztof Kisielewski, dodając, że niezależnie od fachu, większość pracowników w Polsce mierzy się dziś z podobnymi problemami. – Mamy wieloletnie doświadczenie i współpracujemy z prawnikami, którzy specjalizują się w sprawach pracowniczych – to ogromny kapitał, którym dzielimy się z nowymi organizacjami – dodaje przewodniczący Zrzeszenia. ■

Jak do nas dołączyć?

CHOĆ WIĘKSZOŚĆ ZRZESZONYCH U NAS ORGANIZACJI DZIAŁA W „CIĘŻKICH" BRANŻACH – ENERGETYCE, HUTNICTWIE, CHEMII, KOKSOWNICTWIE I GÓRNICTWIE – JESTEŚMY OTWARCI TAKŻE NA WSPÓŁPRACĘ Z INNYMI PODMIOTAMI, KTÓRYCH SPECYFIKĄ JEST PRACA W RUCHU CIĄGŁYM.

Lista korzyści jest bardzo długa. Naszym największym atutem jest bez wątpienia doświadczenie. Ponad 30 lat przyglądamy się prawu pracy i stoimy na straży dobra pracowników. Współpracujemy ze specjalistami w dziedzinie BHP, kancelariami prawnymi i inspekcją pracy, współtworzymy podstawowe regulaminy i programy dotyczące pracowników, negocjujemy układy zbiorowe pracy, uczestniczymy w negocjacjach płacowych i procesach restrukturyzacyjnych, a nasi przedstawiciele są członkami Rady Dialogu Społecznego i jej wojewódzkich odpowiedników. Przynależność do OZZZPRC gwarantuje ponadto skuteczne pełnomocnictwa procesowe przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych z zakresu ochrony praw pracowniczych, uprawnień do wynagrodzenia za nadgodziny czy postanowień z Pakietów Gwarancji Socjalnych.

Chcąc przystąpić do OZZZPRC należy złożyć:

- Wniosek o przystąpienie do OZZZPRC
- Wniosek o posługiwanie się logiem OZZZPRC
- Uchwałę Walnego Zebrania Delegatów lub Zarządu
- Uchwałę o przestrzeganiu statutu i opłacaniu składek
- Wykaz władz z danymi teleadresowymi
- Statut
- Wyciąg z KRS

WIĘCEJ INFORMACJI I POTRZEBNE DOKUMENTY NA OZZZPRC.PL