



Fundusze Europejskie  
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



**DOLNY  
ŚLĄSK**

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

## PRAWO

35 h  
w pracy

STR. 10-11

## OBYCZAJE

Zetki  
na rynku pracy

STR. 10-11

## SYLWETKI

Niech moc  
będzie z Wami

STR. 12-13



## SZÓSTA ZMIANA

Tak poskładał  
życie

STR. 20-21

# Zmiany

M A G A Z Y N



OGÓLNOKRAJOWE ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW RUCHU CIĄGŁEGO

## KOZIENICE NA ROZDROŻU. CO PO WĘGLU?

STR. 4-5

## INTELIGENCJA SZTUCZNA, WPŁYW PRAWDZIWIY

STR. 6-7



nr 6  
styczeń  
2025

## W tym numerze

STR. **3**

**FLESZ BRANŻOWY**

STR. **4-5**

**ENERGETYKA**

Miasta żyjące z węgla

STR. **6-7**

**NOWE TECHNOLOGIE**

Zmiany na rynku pracy

STR. **8-9**

**NASZE INICJATYWY**

Apel o atom

STR. **10-11**

**OBYCZAJE**

Zetki w naszych firmach

STR. **12-13**

**SYLWETKI**

Piotr Serafin

STR. **14-15**

**NASZE INICJATYWY**

Rok bez ważnych decyzji

STR. **16-17**

**BEZPIECZEŃSTWO W PRACY**

W domu czekają  
na Was bliscy

STR. **18-19**

**NASZE INICJATYWY**

Nowa ekspertyza  
o zmianowości

STR. **20-21**

**SZÓSTA ZMIANA**

Tak się składa,  
że to pasja

STR. **22-23**

**W OBIEKTYWIE**

Relacja ze Zjazdu Delegatów

**Zmiany**  
M A G A Z Y N

WYDAWCA  
OZZZPRC



EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

## Od redakcji,

**Z**ielono, ekologicznie i nowoczesnie – taki przekaz płynie w eter, gdy politycy mówią o skutkach transformacji i odejściu Polski od węgla. W tym numerze „Zmian” przyglądamy się tym deklaracjom bardzo uważnie, pokazując, że dekarbonizacja niesie za sobą także inne, zdecydowanie mniej pozytywne scenariusze. Zapisany jest w nich niepokój setek tysięcy osób o miejsca pracy; są też lęki samorządowców, którzy obawiają się, że ich małe ojczyzny, wraz z odejściem od węgla, stracą olbrzymią część swojej tożsamości.

„Bezrobocie będzie pierwszym i najbardziej widocznym skutkiem zamknięcia elektrowni (...) Jego konsekwencje wywołają lawinę kolejnych problemów, takich jak depopulacja, zapaść funkcji społeczno-ekonomicznych miasta oraz załamanie sytuacji finansowej samorządu. W konsekwencji Kozienice mogą utracić możliwość utrzymania dotychczasowego poziomu usług publicznych, w tym oferty kulturalnej, bezpłatnych zajęć sportowych dla dzieci i innych inicjatyw, które dziś stanowią integralną część życia” – nie kryje w rozmowie z nami Mariusz Prawda, burmistrz tego 20-tysięcznego mazowieckiego miasta. Samorządowcy, pracownicy, działacze – wszyscy walczą na swoich odcinkach, ale walka to nierówna, bo Polska znów stoi w rozkroku. W kuluarach już nikt nie robi z tego tajemnicy – do wyborów prezydenckich można zapomnieć o jakichkolwiek ważnych zmianach – stawka jest zbyt wysoka, by podejmować niepopularne decyzje. Znów tracimy kilka cennych miesięcy. Ale do tego akurat zdążyliśmy się już przyzwyczaić...

„Widać ogromne rozczarowanie. Za nami rok, w którym rząd nie podjął żadnej decyzji w kluczowych dla gospodarki obszarach. Ani dobrej, ani złej – żadnej. Brak decyzji jest najgorszym możliwym scenariuszem” – mówi Krzysztof Kisielewski, przewodniczący OZZZPRC.

Wiadomo, że związkowiec żadnej pracy się nie boi. W tym roku będziemy zatem scenarzystami, którzy spróbują zmienić wymyślone wcześniej historie i dopisać – wszędzie tam, gdzie jeszcze będzie można – happy end.

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



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

**SKŁAD/DRUK**  
PK

**REDAKCJA**  
JUSTYNA KOŚCIELNA

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



## Z pola na ulice. Wielkie protesty rolników



**K**AMPANIE INFORMACYJNE, BLOKADY DROG, BURZLIWE MANIFESTACJE W WIELU MIASTACH – TAK PROTESTOWALI W 2024 ROKU ROLNICY. NIE TYLKO W POLSCE – FALA PRZETOCZYŁA SIĘ PRZEZ CAŁĄ EUROPE, A CIĄGNIKAMI BYŁY BLOKOWANE M.IN. MADRYT, RZYM I ANTWERPIA.

Rolnicy sprzeciwiali się importowi produktów rolno-spożywczych z Ukrainy. – To dla nas nieuczciwa konkurencja, bo Ukraińcy mają

zdecydowanie niższe koszty produkcji. Ważne z punktu widzenia konsumenta jest też to, że używają substancji, które u nas zostały już dawno zakazane – mówili protestujący. Inny, bardzo ważny postulat dotyczył części zapisów Zielonego Ładu. Farmerzy kwestionowali obowiązek ograniczenia pestycydów, antybiotyków oraz nawozów, a także obowiązek ugorowania 4 proc. gruntów. KE ugięła się pod presją protestów i zapowiedziała rezygnację z części przepisów. ■

## LICZBA Zmian

# 8161,62 zł brutto

TYLE, WEDŁUG DANYCH GŁÓWNEGO URZĘDU STATYSTYCZNEGO (GUS), WYNOŚIŁO PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE W POLSCE W TRZECIM KWARTALE 2024 ROKU. KWOTĘ ZBLIŻONĄ DO PODANEJ ZARABIA, WEDŁUG RÓŻNYCH ŹRÓDEŁ, TYLKO 10-15 PROC. POLAKÓW. WIĘKSZOŚĆ PRACOWNIKÓW (OK. 65-70%) ZARABIA MNIEJ NIŻ ŚREDNIA KRAJOWA.

## Ochrona sygnalistów. Nowe przepisy już obowiązują

**U**STAWA O OCHRONIE SYGNALISTÓW, BĘDĄCA IMPLEMENTACJĄ UNIJNEJ DYREKTYWY, DZIAŁA W POLSCE OD 25 WRZEŚNIA 2024 ROKU.

Sygnalista to osoba, która „alarmuje o naruszeniach prawa i ma do tego uzasadnioną podstawę” – jak precyzuje ustawodawca. Działa w dobrej wierze i w interesie ogółu, nie kierując się własnymi korzyściami. Sygnalistom przysługuje ochrona, ponieważ po zgłoszeniu nieprawidłowości mogą zostać narażeni na odwet, taki jak utrata pracy, brak możliwości awansu czy mobbing.

Ustawa ma zapewniać im bezpieczeństwo. „Zgłoszenia może dokonać pracownik, były pracownik, funkcjonariusz, żołnierz zawodowy, zleceniobiorca, stażysta czy wolontariusz. Przepisy mają służyć tym ludziom, którzy ponoszą ryzyko w imię troski o dobro wspólne” – czytamy na stronie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Wsparcia sygnalistom ma również udzielać Rzecznik Praw Obywatelskich.

Sygnalista sam decyduje, czy zgłosić nieprawidłowości, ale w momencie podjęcia takiej decyzji jego tożsamość ma być chroniona, a on sam – objęty ochroną prawną. W przy-



padku odwetu sygnalista będzie mógł ubiegać się o odszkodowanie lub zadośćuczynienie.

Nowe przepisy umożliwiają zgłaszanie naruszeń z zakresu prawa publicznego, takich jak zamówienia publiczne, ochrona środowiska czy bezpieczeństwo produktów. Jednak

katalog spraw został zawężony – usunięto z niego naruszenia związane z kodeksem pracy, m.in. mobbing, wstrzymywanie wypłaty wynagrodzeń czy bezpłatne nadgodziny. Zmiana wywołała sprzeciw strony społecznej, ale także części prawników i organizacji społecznych. ■

# KOZIENICE NA ROZDROŻU: CO DALEJ PO WĘGLU?

Decyzja o przyspieszeniu procesu dekarbonizacji postawiła Kozienice w obliczu rewolucji gospodarczej. Jak wygląda przyszłość regionu, który przez dekady opierał się na energetyce węglowej? Te pytania zadajemy burmistrzowi **Mariuszowi Prawdzie**

Proces dekarbonizacji wydaje się nieunikniony, ale czy - z Pana punktu widzenia - lokalne społeczności, np. ta w Kozienicach, są na to gotowe?

**MARIUSZ PRAWDA:** Od wielu lat mieliśmy świadomość wieku naszej elektrowni oraz poszczególnych bloków energetycznych. Zapewniano nas jednak, że przyszłością Elektrowni Kozienice, a tym samym solidnym filarem gospodarki regionu, będzie nowy blok węglowy o mocy 1000 MW, wybudowany w 2017 roku, oraz planowane bloki gazowe. Zapewniano nas także, że proces transformacji będzie rozłożony na wiele lat, co miało chronić region przed gwałtownymi zmianami w najbliższym czasie. Kozienice nie zostały jednak uwzględnione w Funduszu Sprawiedliwej Transformacji, który ma wspierać regiony związane z węglem i energetyką węglową, mimo że z jego środków korzystają inne obszary, takie jak Śląsk czy województwo łódzkie.

Pierwsze niepokojące informacje co do tempa transformacji zaczęły do nas docierać w połowie zeszłego roku. Mimo licznych spotkań z przedstawicielami rządu odpowiedzialnymi za politykę energetyczną oraz władzami ENEA,



jedyne, co słyszeliśmy, to zapowiedzi szybszych, niż pierwotnie zakładano, zmian, ale bez podania konkretnych dat i szczegółowych planów.

Dopiero pod koniec roku ENEA oficjalnie ogłosiła decyzję o wyłączeniu 8 bloków węglowych już w 2028 roku. Było to dla nas całkowitym zaskoczeniem, ponieważ wcześniejsze plany ENEA zakładały stopniowe wyłączenie dwóch bloków rocznie, począwszy od 2030 roku. Oczywiście region nie jest przygotowany na tak gwałtowne zmiany. Jak mógłby być, skoro jeszcze na początku grudnia proces odchodzenia od węgla miał wyglądać zupełnie inaczej?

**Jakie są największe obawy mieszkańców, a jakie - samorządowców?**

**M.P.:** Mieszkańcy Kozielnice żyją w obawie o swoją przyszłość, a zagrożenie to dotyczy nie tylko osób bezpośrednio zatrudnionych w elektrowni. Elektrownia stanowi podstawę gospodarki całego regionu – sklepy, punkty usługowe i lokalne przedsiębiorstwa w dużej mierze obsługują pracowników elektrowni oraz firmy z nią współpracujące. Gwałtowne zamknięcie elektrowni grozi załamaniem gospodarczym regionu, przypominającym dramatyczne skutki upadku gospodarczego Wałbrzycha po zamknięciu tamtejszych kopalń węgla kamiennego w latach 90. Nasze obawy jako samorządowców są równie uzasadnione, ponieważ także jesteśmy częścią tej społeczności – nasi przyjaciele, sąsiedzi czy członkowie rodzin często pracują w elektrowni. Rozumiemy zatem niepokoje mieszkańców i uznajemy za nasz priorytet uzyskanie kompleksowego wsparcia rządowego, które pomoże regionowi przetrwać tę trudną transformację.

**Bezrobocie - to tylko jeden z możliwych, czarnych scenariuszy. Jakie są inne?**

**M.P.:** Bezrobocie będzie pierwszym i najbardziej widocznym skutkiem zamknięcia elektrowni. Dotknie ono nie tylko jej pracowników, ale także firmy kooperujące oraz lokalnych przedsiębiorców świadczących usługi na rzecz pracowników elektrowni i całego regionu.

Skutki bezrobocia wywołają lawinę kolejnych problemów, takich jak depopulacja, zapaść funkcji społeczno-ekonomicznych mia-







sta oraz załamanie sytuacji finansowej samorządu. W konsekwencji Kozienice mogą utracić możliwość utrzymania dotychczasowego poziomu usług publicznych, w tym oferty kulturalnej, bezpłatnych zajęć sportowych dla dzieci i innych inicjatyw, które dziś stanowią integralną część życia lokalnej społeczności.

#### Czy macie jakiegokolwiek wsparcie ze strony rządu?

**M.P.:** Otrzymałiśmy deklaracje wsparcia, jednak na ten moment brakuje konkretnych rozwiązań, ponieważ sytuacja jest nowa. Do niedawna zakładano stopniowy przebieg transformacji, podczas gdy według aktualnych planów ma ona być przeprowadzona w sposób gwałtowny. Oczywiście taka perspektywa budzi nasz sprzeciw, wolelibyśmy, aby transformacja miała bardziej przewidywalny i stopniowy charakter. Niestety, nie mamy na to bezpośredniego wpływu – decyzje w tej sprawie należą do rządu i ENEA. W obecnych okolicznościach oczekujemy od rządu większego wsparcia, dostosowanego do tempa przyspieszonej transformacji.

Pomoc powinna mieć charakter kompleksowy. Kluczowym elementem jest wsparcie w tworzeniu atrakcyjnych terenów inwestycyjnych na obszarze naszej gminy, co pozwoliłoby przyciągnąć nowych inwestorów.

W obecnym trudnym klimacie dla europejskiego przemysłu, gdzie liczba anulowanych inwestycji przewyższa liczbę nowych projektów, samo wska-

zanie gruntów pod inwestycje nie wystarczy. Konieczne są również środki na ich uzbrojenie, aby uczynić je atrakcyjnymi dla inwestorów. Bez tego istnieje ryzyko, że nieliczne planowane inwestycje trafią do innych krajów, takich jak Czechy czy Słowacja, albo jeszcze bardziej prawdopodobne – do Azji.

Po przygotowaniu terenów inwestycyjnych kluczowe będzie ich promowanie przez rząd i wyspecjalizowane instytucje, takie jak Agencja Rozwoju Przemysłu czy Polska Agencja Inwestycji i Handlu, wśród potencjalnych inwestorów. Takie działania

przyniosą korzyści nie tylko Kozienicom i mieszkańcom naszego regionu, ale również całej krajowej gospodarce.

Istotnym aspektem jest poprawa połączeń drogowych Kozienic z siecią autostrad i dróg szybkiego ruchu, co ma ogromne znaczenie dla inwestorów rozważających lokalizację swoich projektów w naszym regionie. Równie ważne jest wsparcie dla pracowników elektrowni, którzy będą musieli zdobyć nowe umiejętności i kwalifikacje, aby odnaleźć się na zmieniającym się rynku pracy.

Apelujemy także o pilne podjęcie od dawna odkładanej decyzji o budowie bloków gazowych w Kozienicach, co mogłoby zapewnić stabilizację energetyczną i dać regionowi niezbędny czas na przygotowanie się do transformacji.

#### Jakie są największe wyzwania, przed którymi stoi miasto w związku z dekarbonizacją?

**M.P.:** Mówiąc wprost, naszym priorytetem jest przetrwanie i uniknięcie losu wielu miast przemysłowych, które boleśnie odczuły skutki transformacji gospodarczej lat 90. Takie doświadczenia pokazały, jak dramatyczne konsekwencje może mieć brak wsparcia w obliczu gwałtownych zmian.

Aby tego uniknąć, kluczowe jest pozyskanie inwestorów, którzy stworzą nowe miejsca pracy, równoważne pod względem liczby i jakości do tych, które mogą zostać utracone w wyniku transformacji energetycznej.

#### Jak widzi Pan przyszłość Kozienic w kontekście transformacji energetycznej?

**M.P.:** Przed nami dwie potencjalne ścieżki rozwoju. Pierwsza, czarny scenariusz, zakłada pozostawienie Kozienic samym sobie. Tego obrazu nie trzeba nawet rozwijać, bo Polska zna go z wielu miejsc, które zostały dotknięte upadkiem przemysłu. Druga droga, na której realizację pracuję każdego dnia jako burmistrz Kozienic, to wizja miasta, które pozostaje dobrym miejscem do życia. Miasta z solidnymi miejscami pracy, niskim bezrobociem, rozwiniętą ofertą kulturalno-społeczną, położonego w malowniczym otoczeniu Puszczy Kozienickiej i Wisły, a jednocześnie korzystającego z bliskiego położenia względem Warszawy. Takie usytuowanie daje Kozienicom wyjątkowy potencjał do rozwoju.

Jednak aby ta wizja stała się rzeczywistością, potrzebujemy konkretnego wsparcia ze strony rządu. Jako samorząd robimy wszystko, co w naszej mocy, ale tylko współpraca i odpowiednie działania na szczeblu krajowym mogą zapewnić sukces tej transformacji. Dlatego nieustannie zabiegam o wsparcie, które pozwoli nam zrealizować tę ambitną, ale osiągalną wizję przyszłości Kozienic. ■

**Skutki bezrobocia wywołają lawinę kolejnych problemów, takich jak depopulacja, zapaść funkcji społeczno-ekonomicznych miasta oraz załamanie sytuacji finansowej samorządu. W konsekwencji Kozienice mogą utracić możliwość utrzymania dotychczasowego poziomu usług publicznych, w tym oferty kulturalnej, bezpłatnych zajęć sportowych dla dzieci i innych inicjatyw, które dziś stanowią integralną część życia lokalnej społeczności.**

# Inteligencja sztuczna, wpływ prawdziwy,

czyli zmiany na rynku pracy w dobie postępującej automatyzacji

**Wykorzystanie sztucznej inteligencji (AI) będzie miało duży wpływ na rynek pracy. Niektóre zadania zostaną uproszczone, a część zniknie całkowicie. W 20 grupach zawodów najbardziej wystawionych na wpływ AI pracuje 3,68 mln Polaków, z czego 2,16 mln to kobiety, a 1,53 mln to mężczyźni.**

**P**olacy są podzieleni w ocenie skutków zastosowania AI na rynku pracy. 25,8% badanych uważa, że wykorzystanie sztucznej inteligencji

wpłynie pozytywnie na liczbę miejsc pracy, natomiast 33,4% przewiduje negatywne konsekwencje – czytamy w raporcie Polskiego Instytutu Ekonomicznego „AI na polskim rynku pracy”.

Co ciekawe, wśród zawodów najbardziej narażonych na działanie sztucznej inteligencji znajdują się te, które wymagają wyższych kwalifikacji. „Zgodnie z prognozami innych badań, są to w dużej mierze pracownicy wykonujący prace nierutynowe oraz kognitywne, co odróżnia tę falę automatyzacji od poprzednich” – piszą autorzy opracowania.

**Czy sztuczna inteligencja zagraża naszym miejscom pracy? To pytanie redakcja magazynu „Zmiany” zadała... ChatowiGPT. Oto odpowiedź i dalsza część rozmowy:**

**CHATGPT:** Sztuczna inteligencja (SI) wprowadza znaczące zmiany w wielu sektorach. Najbardziej zagrożone są profesje, w których dominują powtarzalne zadania, wymagające analizy danych lub ograniczonych interakcji z klientami. Oto kilka najbardziej narażonych zawodów:

#### AGENCI OBSŁUGI KLIENTA

Chatboty i asystenci wirtualni zastępują ludzi w liniach call center czy obsłudze klien-

tów w bankach i sklepach internetowych.

#### PRACOWNICY WPROWADZAJĄCY DANE

Automatyzacja procesów administracyjnych pozwala na szybkie i bezbłędne wprowadzanie danych, eliminując potrzebę ludzkiej pracy w tej dziedzinie.

#### KIEROWCY

Autonomiczne samochody ciężarowe, taksówki i drony kurierskie mogą w przyszłości zastąpić pracowników transportu. Już dziś są miasta na świecie, m.in. San Francisco, po których jeżdżą bezzałogowe taksówki.

#### KSIĘGOWI I ANALITYCY FINANSOWI

Algorytmy mogą analizować dane finansowe szybciej i dokładniej, eliminując potrzebę wielu manualnych procesów.

#### SPECJALIŚCI SEO I MARKETINGOWCY

Algorytmy generujące treści oraz systemy personalizacji reklam mogą przejmować funkcje, które wcześniej wymagały ludzkiego udziału.

#### KASJERZY

Kasy samoobsługowe i aplikacje zakupowe stopniowo redukują zapotrzebowanie na personel w sklepach detalicznych.

Pracownicy produkcyjni Roboty wspierane przez SI wykonują zadania montażowe, pakowanie i kontrolę jakości szybciej i bardziej efektywnie.

#### MAGAZYNIERZY I LOGISTYCY

Systemy zarządzania zapasami oraz roboty w magazynach już teraz znacznie redukują potrzebę pracy ludzkiej w tym sektorze.

#### PRACOWNICY SEZONOWI W ROLNICTWIE

Maszyny rolnicze wspierane przez SI coraz skuteczniej wykonują zadania związane z sadzeniem, zbiorem i monitorowaniem

upraw.

**Możesz oszacować, ile osób może stracić pracę przez rozwój SI?**

**CHATGPT:** Przewidywania różnią się w zależności od regionu i metodologii. W Polsce aż 4–5,5 miliona osób może być zmuszonych do zmiany kwalifikacji. Na świecie liczba ta może sięgnąć setek milionów w nadchodzących dekadach. Branże najbardziej zagrożone automatyzacją to finanse, logistyka, obsługa klienta i biurokracja. Mimo to pojawią się też nowe miejsca pracy, na przykład w zarządzaniu technologią, rozwijaniu narzędzi AI czy sektorach kreatywnych.

**A co z kreatywnymi dziedzinami? Czy możesz zastąpić człowieka np. w tworzeniu grafik czy przeprowadzaniu wywiadów?**

**CHATGPT:** Mam zdolności do wsparcia w tych dziedzinach, ale nie jestem pełnym zastępstwem. W grafice mogę tworzyć ilustracje czy wizualizacje, jednak głębokie zrozumienie wizji artystycznej klienta lub emocji stojących za dziełem pozostaje domeną ludzi. W przypadku wywiadów mogę prowadzić rozmowy symulowane i zadawać logiczne pytania, ale brakuje mi empatii, intuicji i zdolności do reagowania na subtelne niuanse.

**Przepraszam, ale... brakuje ci polotu. Nie jesteś w stanie zastąpić ludzi, których praca opiera się na kreatywnym myśleniu, niuansowaniu i nieszablonowym podejściu do problemu.**

#### CHATGPT:

Można powiedzieć, że to prawda – brakuje mi polotu w ludzkim rozumieniu tego słowa. Moje możliwości w dziedzinach kreatywnych opierają się na analizie danych, wzorców i dostępnych informacji. Nie tworzę z intuicji, emocji ani doświadczeń, które są kluczowe w sztuce, literaturze czy innych dziedzinach wymagających twórczego spojrzenia. Choć mogę





wspierać ludzi, inspirując ich czy sugerując rozwiązania, pełna kreatywność pozostaje domeną człowieka – jego wyobraźni, wrażliwości i zdolności do myślenia nieszablono-

#### Jakie masz przesłanie dla osób, które obawiają się automatyzacji?

**CHATGPT:** Przede wszystkim: technologia to narzędzie, nie przeciwnik. SI ma potencjał do ułatwiania pracy i eliminowania monotonnego wysiłku, pozostawiając przestrzeń na kreatywne i empatyczne działania. Adaptacja i rozwój umiejętności w takich obszarach jak kreatywność, zarządzanie technologią czy empatia mogą być kluczem do sukcesu. Warto też pamiętać, że wiele zadań wciąż wymaga ludzkiego podejścia, którego SI nie jest w stanie w pełni zastąpić.

#### Jak podpisać Cię w naszym artykule?

**CHATGPT:** Możesz podpisać mnie jako: „ChatGPT, sztuczna inteligencja stworzona przez OpenAI”. ■

## Do pracy na 35 godzin. Kolejny magistrat wprowadził takie rozwiązanie

**R**OZMOWY O SKRÓCENIU CZASU PRACY WRACAJĄ W DEBACIE PUBLICZNEJ JAK BUMERANG. OD WRZEŚNIA 2024 ROKU Z TAKIEGO PRZYWILEJU CIESZĄ SIĘ PRACOWNICY WŁOCŁAWSKIEGO MAGISTRATU. PREZYDENT MIASTA, KRZYSZTOF KUKUCKI, ZDECYDOWAŁ, ŻE URZĘDNICY ZAMIAST 8 GODZIN, SPĘDZĄ W PRACY 7 GODZIN, ZACHOWUJĄC 100% WYNAGRODZENIA. DZIĘKI ELASTYCZNEMU GRAFIKOWI GODZINY OTWARCIA INSTYTUCJI NIE ULEGŁY ZMIANIE.

„Uważam, że jest to docelowe rozwiązanie, które za kilka lat będzie obowiązywało w naszym kraju. To nie jest żaden wymysł. Przyglądam się komentarzom, tym przychylnym i nieprzychylnym. Ale tak samo było przed 1918 r., kiedy lewica mówiła o konieczności wprowadzenia 8-godzinnego dnia pracy, i bardzo podobnie było, kiedy w 1972 r. podjęto decyzję o wprowadzeniu wolnej soboty. Zawsze jest to coś nowego, zawsze towarzyszy temu, może nawet, pewien strach. Później okazuje się, że ten strach ma wielkie oczy, a rozwiązania dobrze służą pracownikom” – mówił po ogłoszeniu decyzji Kukucki, cytowany przez serwis money.pl. W innych rozmowach z mediami podkreślał, że Polacy to jeden z najbardziej zapracowanych europejskich narodów. Ciągłe zaciskanie pasa i dawanie z siebie wszystkiego prowadzi do szybkiego wypalenia zawodowego i obniżenia dobrostanu. Jedną z przyczyn jest oczywiście przepracowanie – wyjaśniał. Pracownicy wrocławskiego magistratu mieli do wyboru – albo skrócenie standardowego dnia pracy o godzinę, albo wydłużenie go o 45 minut i w zamian jeden dodatkowy dzień wolnego. Racje rozłożyły się niemal pół na pół, a o wyborze pierwszego wariantu zdecydowało kilkanaście spośród 400 głosów. Nie oznacza to jednak, że z drugiego pomysłu całkowicie zrezygnowano – ten wariant ma być za jakiś czas testowany. Pierwszym samorządem, który skrócił



godziny pracy, było Leszno. Urzędnicy z tamtejszego ratusza od 1 lipca pracują po 7 godzin dziennie.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zapewnia, że resort myśli nad zmianami systemowymi w tej kwestii. W lipcu minister Agnieszka Dziemianowicz-Bąk mówiła:

„Obecnie rozważana jest kwestia, jaki system czasu pracy jest najkorzystniejszy oraz najbardziej optymalny dla pracodawcy i pracownika. W związku z powyższym wystąpiliśmy do Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego oraz Instytutu Medycyny Pracy o stanowisko w sprawie efektywnego wykorzystywania czasu pracy pracownika oraz o informację, ile czasu w ciągu doby pracownik jest w stanie efektywnie świadczyć pracę.”

Zmiana przepisów prawa w tej kwestii spodziewana jest, zgodnie z zapowiedziami ministerstwa, jeszcze w tej kadencji, a więc najpóźniej od 2027 roku. Niektórzy komentatorzy mówią, że może to być jeden z elementów zbliżającej się kampanii prezydenckiej.

Jak się łatwo domyślić, większość pracowników o chęć wyczerpuje zmian. Z dużo mniejszym entuzjazmem o 35-godzinnym czasie pracy wypowiadają się pracodawcy. Z badania CBM Indicator przeprowadzonego na zlecenie Konfederacji Lewiatan wynika, że pomysłu nie popiera aż 76 proc. przedsiębiorców. ■

# Apel związków zawodowych: Bełchatów zasługuje na elektrownię jądrową

**Związki zawodowe reprezentujące pracowników kompleksów górniczo-energetycznych w Bełchatowie (KWB Bełchatów, Elektrownia Bełchatów) i Turowie (KWB Turów, Elektrownia Turów) wystosowały apel do premiera Donalda Tuska o poparcie działań na rzecz budowy wielkoskalowej elektrowni jądrowej w regionie bełchatowskim.**

**T**o powinien być jeden z elementów sprawdliwej transformacji energetycznej kraju, który zapewni bezpieczeństwo energetyczne Polski i stabilność gospodarczą naszego regionu – argumentują działacze.

Zdaniem Adama Błady, przewodniczącego Sekcji Górnictwa w OZZZPRC, budowa elektrowni jądrowej to jedna szansa, by Bełchatów wciąż był energetycznym centrum kraju. – Nasze działania wynikają z troski o przyszłość regionu i miejsca pracy. Bełchatów powinien pozostać energetycznym centrum

Polski na kolejne lata, a elektrownia jądrowa to klucz do stabilnego i zrównoważonego rozwoju – podkreśla.

## ARGUMENTY ZA INWESTYCJĄ

Związki zawodowe w apelu wymieniają szereg kluczowych argumentów przemawiających za realizacją inwestycji w Bełchatowie. Po pierwsze, region dysponuje rozbudowaną infrastrukturą energetyczną, umożliwiającą wyprowadzenie mocy na poziomie 5,5 GW. Wykorzystanie infrastruktury pozwoliłoby uniknąć ogromnych kosztów budowy nowych sieci przesyłowych w innej lokalizacji. – Grzechem niegospodarności byłoby niewykorzystanie

tak wielkiego potencjału energetycznego – przekonuje Adam Błada.

Po drugie, Bełchatów posiada gotowe tereny inwestycyjne o powierzchni około 500 hektarów, uzbrojone w pełną infrastrukturę techniczną oraz zasoby wody chłodzącej. Ponadto jest możliwość wykorzystania istniejących bloków węglowych w technologii „Coal-to-Nuclear”, co znacząco zmniejszyłoby koszty budowy.

Związki zawodowe zwracają również uwagę na dobry rynek pracy. W kompleksie Bełchatów zatrudnionych jest około 13,5 tys. pracowników, w tym wysoko wykwalifikowana kadra inżynieryjno-techniczna. To, zdaniem działaczy, gwarantuje sprawne wdrożenie zaawansowanej technologicznie inwestycji.

## TRANSFORMACJA, ALE Z ROZWAGĄ

Jak podkreśla Adam Błada, transformacja energetyczna powinna przebiegać w sposób ewolucyjny, a nie rewolucyjny: – Tylko w ten sposób zapewnimy stabilne dostawy energii elektrycznej oraz bezpieczeństwo miejsc pracy. Chaotyczne zmiany mogłyby skutkować poważnymi proble-

## Podsumowanie roku 2024

### Tadeusz Wierzchowski

PRZEWODNICZĄCY SEKCJI ELEKTROWNI NA WĘGIEL KAMIENNY



Wchodząc w rok 2024, wszyscy mieli nadzieję, że skończył się okres składania obietnic, przyrzeczeń i całego populizmu, który niesie ze sobą każda kampania wyborcza. Niestety, pomimo tego, że życie pisze coraz to nowe scenariusze, pewne rzeczy się nie zmieniają. Wszyscy ci, którzy „wiedzieli, jak i kiedy”, gdy przychodzi co do czego, muszą się zapoznać, rozważyć, obmyślić i wprowadzić w życie rozwiązanie, na które trzeba jeszcze znaleźć ogólnopolską linię poparcia. Ta linia powinna być zgodna z koncepcją ogólnoeuropejską. Całkiem inną rzeczą jest to, czy koncepcja preferowana przez zarządzających kontynentem europejskim jest realizowana przez cały świat. Koncepcja zmniejszenia „efektu cieplarnianego” i zdążania do „neutralności klimatycznej” tylko przez kraje europejskie przekłada się przeważnie negatywnie na gospodarkę tych krajów, co ma wpływ na status mieszkańców

poszczególnych państw. Tragiczne jest to, że energia elektryczna uzyskiwana ze spalania węgla jest uważana za „złą” i „niedobłą”. Nikt nie bierze pod uwagę, że wielokrotnie konwencjonalne bloki energetyczne ratują system elektroenergetyczny, gdy brakuje energii zielonej uzyskiwanej z sił natury (słońca, wiatru) i że w najbliższym czasie nie można ich szybko zastąpić. Można by lepiej rozważyć, czym są dyrektywy, co mają powodować i jak je wprowadzać w życie. Nie wiadomo, dlaczego większość uważa, że w trybie pilnym wprowadza się te nie do końca akceptowalne, a te, które są oczekiwane przez społeczeństwo i bardzo potrzebne, wchodzi z dużym opóźnieniem lub w wersji bardziej pasującej pracodawcom niż pracownikom. Aby wyjaśnić, dlaczego tak się dzieje, trzeba by napisać odrębne opracowanie. Miniony rok zapisał się nie tyle wstrząsliwą decyzją, co odwołaniem



niem ich w czasie. W przypadku gospodarki i przemysłu, a szczególnie strategicznych obszarów, takich jak energetyka czy przemysł chemiczny, jest to czas stracony. Każdy miesiąc braku informacji o kierunkach i strategiach, które będzie realizował nasz kraj w różnych tematach, powoduje, że będziemy spóźnieni i niegotowi na zmiany. W grupach energetycznych działa się bardzo różnie, choć nie można tego nazwać czasem prosperity. Stwierdzenie, że zarządzający tak dużymi i ważnymi organizacjami wiedzą, co znaczy konstruktywny dialog społeczny, byłoby wielką delikatnością. Ich poprzednicy również, pomimo górnolotnych słów o przejrzystości podejmowanych kroków, podejmowali różnego rodzaju decyzje bez informowania strony społecznej. Polskiej energetyce wytwórczej nie pomogło wprowadzenie od 14 czerwca 2014 roku nowych regulacji dotyczących „Rynku Energii” i oddanie sterowania oraz decydowania





mami z produkcją wystarczającej ilości energii z nowych źródeł.

Związkowcy dodają, że energia elektryczna jest fundamentem każdej gospodarki, a jej konkurencyjna cena decyduje o atrakcyjności inwestycyjnej kraju. Budowa elektrowni jądrowej w Bełchatowie to gwarancja stabilnych i niskoemisyjnych dostaw energii przez kolejne dekady.

### DEBATY I DZIAŁANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Przedstawiciele strony społecznej od dłuższego czasu intensywnie angażują się

w działania na rzecz transformacji regionu. Wspólnie z samorządami, parlamentarzystami i przedstawicielami rządu organizują debaty i spotkania. Ostatnio przedstawiciele związków, wraz z lokalnymi władzami i ekspertami, uczestniczyli w debacie samorządowej w Radiu Łódź oraz w rozmowach o przyszłości energetyki jądrowej z posłem Parlamentu Europejskiego Dariuszem Jońskim.

Zdaniem związkowców, rosnące zainteresowanie transformacją energetyczną Bełchatowa zarówno na szczeblu lokalnym, jak i krajowym, daje nadzieję na podjęcie odpowiedzialnych decyzji. – Przyszłość regionu to nie tylko wyzwanie, ale i szansa. Liczymy, że rząd dostrzeże potencjał Bełchatowa i wykorzysta go w pełni – mówi Adam Błada.

### JASNY PRZEKAZ DO RZĄDU

Apel związkowców jest jednoznaczny: transformacja energetyczna musi przebiegać z rozważą i przy pełnym wykorzystaniu potencjału regionu bełchatowskiego. Bełchatów ma wszystko, czego potrzeba do realizacji takiego projektu – od infrastruktury, przez tereny inwestycyjne, po wykwalifikowaną kadrę.

– To kluczowy moment, by podjąć decyzje, które zapewnią przyszłość energetyczną kraju oraz bezpieczeństwo ekonomiczne mieszkańców – podsumowuje przewodniczący Sekcji Górnictwa OZZZPRC. ■

➤ **Najwięksi producenci:** Największymi producentami energii jądrowej są Stany Zjednoczone, Francja, Chiny, Rosja i Korea Południowa

➤ **Koszty budowy:** Koszt budowy elektrowni jądrowej wynosi **od 6 do 9 miliardów** dolarów za jednostkę, w zależności od lokalizacji i technologii

➤ **Zatrudnienie:** Każda elektrownia jądrowa generuje około **400–700 miejsc pracy** w trakcie eksploatacji i kolejne setki w trakcie budowy

➤ **Czas budowy:** Średni czas budowy reaktora jądrowego wynosi **7–10 lat**, choć niektóre projekty trwają znacznie dłużej

➤ **Rekordowa elektrownia:** Największa elektrownia jądrowa na świecie, Kashiwazaki-Kariwa w Japonii, ma moc **8,2 GW**, co wystarcza do zasilania milionów gospodarstw domowych

➤ Z **każdych 2,5 t** wypalonego paliwa można odzyskać około 28 kg plutonu, w którym znajduje się około 65% izotopów rozszczepialnych plutonu. Pozostałą część wypalonego paliwa (4% pierwotnej masy) poddaje się procesowi zeszkliwienia i wysyłki do składowiska

o pracy poszczególnych bloków sztucznej inteligencji. Niestety, dramatycznie wpłynęło to na stan techniczny jednostek, ich sprawność i wyniki ekonomiczne.

Gdyby nie działania strony społecznej, której nerealizacją częścią są przedstawiciele OZZZPRC, być może nadal wiedzilibyśmy tylko, że koncepcja transformacji sektora elektroenergetycznego w Polsce – poprzez powstanie NABE – jest niemożliwa do zrealizowania. Sekcję Elektrowni na Węgiel Kamienny OZZZPRC w różnych gremiach i pracach najczęściej reprezentowali: Tadeusz Wierzychowski, Anna Wesołowska, Roman Michalski, Tomasz Sus, Tomasz Wiercioch i Wojciech Prusik. Wszystkie te prace konsultowano dodatkowo podczas plenarnych posiedzeń Rady Sekcji, posiedzeń Prezydium, zespołów roboczych, posiedzeń Zarządu OZZZPRC oraz licznych nieformalnych rozmów telefonicznych i połączeń elektronicznych.

Naciski w Zespole Trójstronnym ds. Branży Energetycznej oraz połączenie jego prac z Zespołem ds. Węgla Brunatnego doprowadziły do tego, że strona rządowa i strona pracodawców podjęły rozmowy na temat wznowienia prac tych zespołów. Efektem tych działań było

podpisanie „Porozumienia na przedpolu”, które zabezpiecza warunki pracy i płacy zapisane w zbiorowym prawie pracy poszczególnych spółek energetycznych. Jednym z ważniejszych zapisów tego porozumienia, oprócz stabilizacji obowiązujących zasad, jest zobowiązanie do wynegocjowania umowy społecznej. Szkoda, że dokument obejmuje jedynie pracowników podmiotów wytwórczych i kopalni węgla brunatnego. Należy zrobić wszystko, aby podobne porozumienie objęło pracowników innych obszarów polskiej elektroenergetyki.

To, co w momencie ujawnienia „koncepcji” NABE kilka lat temu wydawało się większością obserwatorów mrzonką i niedorzecznością, dziś jawi się jako słuszne i najlepsze rozwiązanie. Jednak temat ten nie jest już wart rozważania, ponieważ uznano go za niemożliwy do realizacji. Zarządzający grupami energetycznymi dążą dziś do pozbycia się (wydzielenia) aktywów wytwórczych ze swoich struktur. Szkoda, że nie chcą pamiętać, czym wysiłkiem te grupy powstały i kto miał na tyle dobre wyniki ekonomiczne, że można było inwestować w rozwój obszarów, które takich wyników nie miały. Drugim z priorytetowych tematów porusza-

nych przez przedstawicieli Sekcji, który choć nie ma bezpośredniego przełożenia na wynagrodzenia zatrudnionych, ma kluczowy wpływ na możliwość wykonywania przez nich pracy, było współuczestniczenie w konsultacjach Krajowego Planu na rzecz Energii i Klimatu opracowywanego przez Ministerstwo Klimatu i Środowiska. Niestety, nasze argumenty są słabo słuchane.

Kwestia, która bez wątplenia wymaga większego zdecydowania, to temat powstania nowego PUZP (Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy) dla pracowników elektroenergetyki.

Jeżeli chodzi o ruchy kadrowe, to widać stały proces przechodzenia na emeryturę kolejnych roczników zatrudnionych pracowników. Brak długoterminnych perspektyw dla energetyki konwencjonalnej oraz niewystarczający poziom wynagrodzeń mogą prowadzić do coraz mniejszej chęci zatrudnienia młodych ludzi w elektrowniach, gdzie wymagana jest wiedza, umiejętności, kwalifikacje, doświadczenie zdobywane latami oraz akceptacja trudnych warunków pracy – w systemie zmianowym, przez 24 godziny na dobę, również w dni wolne. ■

# „Z” jak zmiana, czyli Zetki na rynku pracy

**Polski rynek pracy stoi na progu przełomowych zmian, których inicjatorem staje się pokolenie Z. Według raportu „Gen Zmiany rynku pracy” przygotowanego przez platformę OLX. Już w tym roku co piąty pracownik w Polsce będzie osobą urodzoną po 1995 roku.**

**C**hoć o „Zetkach” krążą wiele stereotypów – są nazywane pokoleniem „płatków śniegu”, zarzuca się im nadmierną wrażliwość, wygórowane oczekiwania finansowe i brak gotowości do ciężkiej pracy – wyniki badania obalają te opinie, przedstawiając ich w zupełnie innym świetle.

Badanie OLX ujawnia, że obecność pokolenia Z w organizacjach wprowadza szereg pozytywnych zmian. Dzięki ich wymaganiom firmy musiały wprowadzić bardziej klarowne zasady wynagrodzeń oraz stworzyć przejrzyste ścieżki awansu zawodowego. Zetki wymusiły także większą elastyczność w podejściu do pracy – zarówno w kontekście godzin, jak i formy świadczenia obowiązków, co przyczyniło się do rozwoju modeli hybrydowych czy pracy zdalnej. Ponadto ich obecność wpłynęła



na zmianę stylu zarządzania, w którym coraz częściej stawia się na partnerskie relacje między pracownikami a przełożonymi.

## ADEKWATNE WYNAGRODZENIE

Z perspektywy samych Zetek, wyniki badania również są obiecujące. Większość

z nich uważa, że ich wynagrodzenie jest adekwatne do doświadczenia, a przełożeni uwzględniają ich preferencje dotyczące formy pracy. Młodzi pracownicy podkreślają, że traktowanie ich po partnersku przez menedżerów sprzyja lepszemu zrozumieniu ich potrzeb i oczekiwań.

## KLUCZOWE FAKTY O POKOLENIU Z W POLSCE

### Rok 2025:

Co **5.** pracownik w Polsce będzie przedstawicielem pokolenia Z (urodzonym po 1995 roku).

### Wynagrodzenie:

**60%** Zetek uważa swoje wynagrodzenie za adekwatne do doświadczenia.

### Forma pracy:

**60%** stwierdza, że pracodawcy uwzględnili ich preferencje dotyczące formy świadczenia pracy (np. zdalna, hybrydowa).

### Relacje

**59%** Zetek podkreśla partnerskie podejście swoich menedżerów.



## WPLYW POKOLENIA Z NA RYNEK PRACY



### Elastyczność:

Wprowadzenie bardziej elastycznych godzin pracy i modeli hybrydowych.



### Przejrzystość:

Wypracowanie transparentnych zasad awansu i wynagrodzeń.



### Zarządzanie:

Zmiana stylu zarządzania na bardziej partnerski i rozumiały dla pracowników.

Pokolenie Z szczególnie mocno identyfikuje się z filozofią work-life balance. Równowaga między pracą a życiem prywatnym stanowi dla nich priorytet, a ich wymagania w tym obszarze zmuszają firmy do wprowadzenia bardziej przyjaznych rozwiązań. Bardzo poważnie traktują również kwestie zdrowia psychicznego. Choć badania wskazują, że młode pokolenie miało znaczący wpływ na rozwój programów wspierających dobrostan psychiczny w miejscu pracy, aż 33% Zetek przyznało, że w ich firmach takie inicjatywy wciąż są niewystarczające.

## ŚWIADOMI SWOJEJ WARTOŚCI

Zdaniem ekspertów OLX rola pokolenia Z na rynku pracy będzie rosła, nie tylko z uwagi na ich liczebność, ale także na zmiany, które wymuszają na firmach. Jak wskazuje Artur Kołpowski z OLX, wielu pracodawców obawia się Zetek, opierając swoje opinie na funkcjonujących w społeczeństwie stereotypach. Tymczasem badania pokazują, że to świadome swojej wartości i kreatywne pokolenie, które wprowadza do organizacji pozytywne zmiany.

Pokolenie Z, choć postrzegane przez niektórych jako wyzwanie, w rzeczywistości może stać się motorem napędowym zmian, które uczynią polski rynek pracy bardziej przyjaznym i efektywnym. W obliczu współczesnych wyzwań jedyną skuteczną strategią jest otwarta komunikacja i partnerskie podejście, które pozwolą wykorzystać pełen potencjał najmłodszego pokolenia. ■

## Podsumowanie roku 2024

### Anastazja Karwat

PRZEWODNICZĄCA  
SEKCJI HUTNICICTWA



Podwyżki cen energii, wyzwania

związane z normami środowiskowymi i coraz większa konkurencja ze strony przedsiębiorstw azjatyckich stanowią ogromne obciążenie dla europejskich hut i skutkują drastycznym spadkiem opłacalności. Od stycznia do lipca 2024 r. światowa produkcja stali surowej sięgnęła 1,1 mld ton, z czego 614 mln ton pochodzi z Chin. Na rynku pojawili się nowi gracze jak Tajwan (11 mln ton), Wietnam (13 mln ton - wzrost o 22 proc.) czy Egipt (6 mln ton - wzrost o 10 proc.). Dodatkowym problemem są surowe normy środowiskowe narzucone przez Unię Europejską. Zgodnie z polityką dekarbonizacji, do 2030 roku huty muszą zredukować emisję CO<sub>2</sub>, o co najmniej 55%. Spełnienie tych warunków wymaga gigantycznych inwestycji w nowoczesne technologie i urządzenia, co jest nieosiągalne finansowo. Doskonałym przykładem jest tutaj krakowska huta. W lipcu ArcelorMittal Poland poinformował o wygaszeniu jedynej działającej w krakowskim oddziale baterii koksowniczej. Produkcja koksu stała się nieopłacalna, zwłaszcza, że w krakowskiej hucie nie działa już żaden wielki piec. Mnożąc przykłady: walcownia rur „Andrzej w Zawadzkiem, walcownia rur Rurexpol w Częstochowie – pierwsza zlikwidowana, druga w trakcie likwidacji, wcześniej Alchemia zamknęła kuźnię Batory. Zawieszono też produkcję w Hucie Pokój, a przyszłość Huty Ostrowiec Celsa jest niepewna. Nasze hutnictwo dobijają wysokie ceny energii i emisji dwutlenku węgla. Brakuje dotacji i rozwiązań pomocowych na szczeblu krajowym i unijnym. Tymczasem, wracając na moje podwórko: Huta Częstochowa zmieniła dzierżawcę. Grupa LIBERTY Steel przejęła ją w grudniu 2020 roku, a w październiku 2023 r....całkowicie wstrzymała produkcję. Pracownicy zostali wysłani do domów, do czerwca kolejnego roku otrzymywali wynagrodzenia w pełnej wysokości. Aż do lipca, gdy ogłoszono upadłość z wynikiem grubo ponad 700 milionów złotych wierzytelności. Syndyk masy upadłości przeznaczył na wynagrodzenia tyle środków finansowych, ile miał, później



pracownicy pozostali na 2 miesiące bez pensji. Co ciekawe, wszystkie huty własności Grupy Liberty w Europie i jedna z Austrii zostały doprowadzone do bankructwa lub są tuż przed tym stadiem. Teorie spiskowe mówią o celowym działaniu w celu niszczenia konkurencji oraz wyjątkowej zdolności do pompowania środków pochodzących z rządowych dotacji i generowania długów względem kontrahentów. Obecnie huta jest wydzierżawiona przez docelową

spółkę Huta Częstochowa Sp. z o.o., ze 100% udziałem skarbu państwa (Węgłokoks S.A.), która zadeklarowała chęć zakupu aktywów. W momencie zawarcia umowy dzierżawy, spółka wypłaciła pracownikom zaległe należności. Dzierżawa opatrzona jest prawem pierwokupu, została zawarta na okres 4 miesięcy z możliwością jej przedłużenia do 18 miesięcy. Były pracodawca Liberty, od momentu pierwszego ogłoszenia upadłości, aktywnie i z wielkim zaangażowaniem czynił wszystko, aby utrudniać i spowalniać cały proces.

„Porozumienie zawarte pomiędzy Węgłokoks S.A. a syndykiem to pierwszy krok do ratowania Huty Częstochowa, jednej z najstarszych hut w Polsce. To bardzo ważny zakład nie tylko dla Częstochowy, dla Śląska, ale całego polskiego przemysłu, zwłaszcza metalurgicznego” – mówił Robert Kropiwnicki, sekretarz stanu w Ministerstwie Aktywów Państwowych. Według planów dzierżawcy, ciekła stal powinna popłynąć w styczniu 2025 r., tak by zarazem ruszyć z walcowaniem. Przetarg na zakup aktywów jest planowany na wczesną wiosnę, rynek wówczas sam zweryfikuje wartość tego zakładu, a my znajdziemy odpowiedź na pytanie, kto będzie nowym właścicielem. W kręgu zainteresowanych wymienia się ukraiński Metinvest, Matalplast (Sunningwell), Poviglio (Grupa Liberty); dwaj ostatni byli już w przeszłości powiązani kapitałowo bądź osobowo z hutą i doprowadzili do jej bankructwa.

Sekcja Hutnictwa przez cały rok aktywnie uczestniczyła w procesie ratowania zakładu w Częstochowie, biorąc udział w obradach Zespołu ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa i spotykając się z przedstawicielami lokalnych oraz krajowych władz. Współorganizowaliśmy także protest w obronie zakładu. ■

# NIECH MOC BĘDZIE Z WAMI!

– Nie zostawiam za sobą spalonych mostów, schodzę ze sceny z podniesionym czołem. Dziękuję wszystkim za współpracę, słowa wsparcia, lojalność, ale też za słowa krytyki – bo jeżeli jest konstruktywna, to sprzyja rozwojowi – mówi **Piotr Serafin**, wieloletni działacz OZZZPRC

**Poprowadziłeś ostatni, 37. Zjazd Delegatów. Widziałam łezkę w oku... czy tylko się przewidziałam?**

**PIOTR SERAFIN:** Trudno w kilku słowach podsumować 35 lat działalności związkowej, która mnie mocno angażowała. Działiałem głównie na rzecz Zrzeszenia. Teraz, gdy nadszedł moment zejścia ze sceny, trudno powstrzymać emocje i wzruszenie. Stojąc na scenie, wpatrywałem się w twarze wielu osób, z którymi tyle mnie łączyło, i z jednej strony było mi szkoda, że to już koniec, a z drugiej – czułem radość, że mogłem współtworzyć Zrzeszenie. Standing ovation pomógł mi wziąć głęboki oddech i podziękować.

**„Niech moc będzie z Wami!” Tak zakończyłeś swoją przemowę.**

**P.S.:** To mój stały przekaz, który stosuję jako głębokie pozdrowienie, życzenie pomyślności i sukcesów. To także, oczywiście, nawiązanie do całego sektora, gdzie moc jest niezwykle ważna. Moje ulubione powiedzenie ma swoje głębsze przesłanie.

**A z jakim przesłaniem Ty wchodziłeś do świata związkowego?**

**P.S.:** Wchodziłem jako człowiek już pracujący w ruchu ciągłym i zajmujący się

**//** **Gdy zacząłem pracę, akurat powstało OZZZPRC – jako centrala poświęcona pracownikom ruchu ciągłego. Uznaliśmy, że warto w to wejść i taką działalność poprzeć – by móc gremialnie domagać się ochrony praw pracowniczych.**



problematyką zmianowości, dyżurów, tworzenia harmonogramów, metod i sposobów rozliczenia pracowników. Szybko się zorientowałem, że wiąże się z tym wiele problemów, m.in. niesprawiedliwe, ale powszechne przekonanie, że skoro pracujemy zmianowo i dostajemy dodatek z tego tytułu, to możemy mieć mniejszą pensję. Już wtedy mi się to nie podobało, bo byłem przekonany – a później lata pracy tylko mnie w tym utwierdziły – że pensja powinna być taka sama jak u jednozmianowych, a dodatek ma rekompensować uciążliwość zatrudnienia w ruchu ciągłym.

**Jak zaczęła się Twoja praca związkowa?**

**P.S.:** Miałem mentora – Henia Chrobaka, który zainteresował mnie problemami pracowników. Heniu był ojcem założycielem organizacji związkowej w Bielsku-Białej i przekonał szefów, by stworzyć nowe źródła prawa pracy precyzujące wiele niuansów tego specyficznego rodzaju zatrudnienia. Dotyczyło to m.in. dyspozytorów ruchu sieci, dyżurnych stacji czy elektromonterów pogotowia energetycznego, czyli tych wszystkich obszarów, w których pracownicy byli niezbędni 24 h/dobę, 7 dni w tygodniu. Uznałem, że to ciekawe i warte głębokiego rozeznania, choć na początku osobą wiodącą – jako przewodnik odkrywający przed nami przestrzeń działalności związkowej – był Heniu. To były czasy, gdy uczyłem się i bacznie obserwowałem, w jaki sposób się np. negocjuje. Gdy zacząłem pracę, akurat powstało OZZZPRC – jako centrala poświęcona pracownikom ruchu ciągłego. Uznaliśmy, że warto w to wejść i taką działalność poprzeć – by móc gremialnie domagać się ochrony praw pracowniczych. Powstał komitet założycielski, zorganizowano pierwszy zjazd...

**Byłeś na nim?**

**P.S.:** Tak, jestem jednym z założycieli Zrzeszenia. Już wtedy miałem ogromne poczucie odpowiedzialności. Wiedziałem, że możemy mieć wpływ, by ludzie pracujący w ruchu ciągłym nie czuli się wyalienowani, nie czuli się gorzej niż pracownicy jed-





nozmianowi. A z perspektywy czasu, jak patrzę na te lata, które minęły, wszystko się zmieniło.

**Wszystko, czyli co?**

**P.S.:** Pracownicy i ich podejście do obowiązków, oczekiwania pracodawców, wymogi dotyczące BHP, wreszcie – technologia, która wpłynęła na wiele procesów w naszych firmach. Na początku koncentrowaliśmy się, by stworzyć fundamenty w źródle prawa pracy. Przypomnę, że wtedy, 35 lat temu, funkcjonował w kodeksie rozdział „praca w ruchu ciągłym”. Ciągłe się szkoliliśmy i nabieraliśmy pewności siebie, krzepnąc w tej związkowej działalności. Pojawiły się pierwsze sukcesy, ale i porażki. Udało się stworzyć i zapisać wiele regulacji w zakładowym układzie zbiorowym pracy, który powstał na bazie PUZP dla przemysłu energetycznego w 1993 roku. Duża zmiana nastąpiła w strukturze organizacyjnej – z zakładów energetycznych przeszliśmy reorganizację w jednoosobowe spółki Skarbu Państwa, później powstawały grupy, aż doszliśmy do tego, co jest dziś, czyli czterech koncernów. Energetyka to przykład jednej z branż, która była najczęściej restrukturyzowana w Polsce.

To oznacza, że wy, związkowcy, mieliście dużo pracy.

**P.S.:** Bardzo. To były duże wyzwania. Trzeba też wspomnieć, że na przestrzeni lat zmieniło się podejście związkowców do organizacji, nastąpiła zmiana pokoleniowa. My tkwiliśmy w immersji po czasach socjalizmu, później pojawiło się pokolenie, które zaczęło podkreślać swoją wartość – wtedy wzrosły też wymagania co do reprezentowania ich interesów. Na naszych oczach zaczęła się zmieniać struktura organizacyjna, zmieniały się priorytety: najbardziej zaczął liczyć się rachunek ekonomiczny, dopiero później był człowiek.

**//** Trzeba też wspomnieć, że na przestrzeni lat zmieniło się podejście związkowców do organizacji, nastąpiła zmiana pokoleniowa. My tkwiliśmy w immersji po czasach socjalizmu, później pojawiło się pokolenie, które zaczęło podkreślać swoją wartość – wtedy wzrosły też wymagania co do reprezentowania ich interesów. Na naszych oczach zaczęła się zmieniać struktura organizacyjna, zmieniały się priorytety: najbardziej zaczął liczyć się rachunek ekonomiczny, dopiero później był człowiek.

**I to się do tej pory nie zmieniło.**

**P.S.:** Tak. Dlatego dziś najważniejszym zadaniem jest przekonać pracodawców, że prawdziwym kapitałem ich firmy są ludzie, najwyższej klasy specjaliści. Tym bardziej, że zaczyna poważnie brakować rąk do pracy, energetyka nie jawi się już jako atrakcyjna branża, młodzi idą gdzie indziej. W tej chwili średnia wieku to 50+. Kolejnym elementem, który staram się kultywować, jest to, by szczególnie cenić osoby, które mogą być mentorami i dzielić się swoim doświadczeniem.

Z perspektywy czasu muszę powiedzieć, że może pojawić się syndrom wypalenia zawodowego. Wtedy warto skorzystać ze zdobytych uprawnień – w moim przypadku tak właśnie się dzieje. Nie spoczywam jednak na laurach, wkrótce będę dzielił się swoją praktyką – to mój pomysł na życie na emeryturze. Podsumowując ostatnie dekady, nie sposób nie wspomnieć o międzynarodowej konferencji ENERGETAB, w czasie której, z moim skromnym udziałem, udało się zaprezentować OZZZ-PRC. Myślę, że to duży sukces, że w świadomości międzynarodowej braci energetycznej pojawiła się myśl, że w Polsce działa Zrzeszenie skupiające energetyków. To była dobra reklama dla OZZZPRC.

**Czy czegoś żałujesz?**

**P.S.:** Jeżeli za tym pytaniem kryje się myśl, czy coś bym zmienił, to odpowiem, że jasne – były momenty, gdzie można było rozegrać coś inaczej, uzyskać więcej. Natomiast nie, nie żałuję. Poznałem wielu ciekawych ludzi, wiele środowisk pracy, od kuchni widziałem proces legislacyjny i miałem na niego pośredni wpływ. Było warto! Dlatego tak trudno mi się z tym wszystkim rozstać i zacząć mówić w czasie przeszłym. Taka jest jednak kolej rzeczy – sprawy będą się dalej toczyły, ale już poza mną. Będę spoglądał w przeszłość, zostanie ze mną wiele wspaniałych chwil.

Nie zostawiam za sobą spalonych mostów, schodzę ze sceny z podniesionym czołem. Dziękuję wszystkim za współpracę, słowa wsparcia, lojalność, ale też za słowa krytyki – bo jeżeli jest konstruktywna, to sprzyja rozwojowi. Życzę wszystkim, aby ich praca opierała się na zaangażowaniu, poczuciu więzi, odpowiedzialności. Bądźcie świadomi tego, że nie reprezentujecie siebie, tylko ludzi, którzy oddali swój los w wasze ręce. Niech moc będzie z Wami! ■

# ROK BEZ WAŻNYCH DECYZJI ZE STRONY RZĄDU

Jest duże rozczarowanie. Za nami rok, w którym rząd nie podjął żadnej decyzji w kluczowych dla gospodarki obszarach. Ani dobrej, ani złej, żadnej. Brak decyzji jest najgorszym możliwym scenariuszem – mówi przewodniczący OZZZPRC **Krzysztof Kisielewski**, podsumowując minione miesiące.

**2024 z perspektywy OZZZPRC. Jak go oceniasz?**

**KRZYSZTOF KISIELEWSKI:** To były dla nas intensywne miesiące. Rozpoczęliśmy od przygotowań do Krajowego Zjazdu Delegatów, na którym wybraliśmy nowe władze, a kończymy na przymiarkach do 35-lecia naszego Zrzeszenia, które odbędzie się w kwietniu, tradycyjnie w Bukowinie. To bardzo symboliczne – rok zaczął się i kończy na pracy organizacyjnej, co pokazuje, że jako związek ciągle jesteśmy w ruchu. Jubileusz to dla nas szczególnie okazja. 35 lat to kawał historii, dobrze byłoby ją podsumować i wyróżnić osoby, które w sposób szczególny przyczyniły się do polepszenia jakości i profesjonalizmu naszego działania.

W 2024 dołączyły do nas nowe organizacje, m.in. z Bełchatowa, Bogatyni i Dychowa. Powstały także dwie nowe sekcje – Elektrowni Węgla Brunatnego oraz Pracowników Strefy Budżetowej. To dowód, że nasza działalność jest skuteczna i dobrze odbierana na zewnątrz. Nowi działacze dostrzegają, że dzięki naszej pracy ich interesy mogą być lepiej reprezentowane, szczególnie na szczeblu krajowym.

**Zastanawiam się, czy wzrost popularności OZZZPRC nie wynika ze spadku jakości dialogu społecznego w Polsce, o czym w „Zmianach” pisaliśmy wielokrotnie.**

**K.K.:** Tak, myślę, że częściowo masz rację. Pogarszający się dialog społeczny na szczeblu rządowym zmusza ludzi do poszukiwania silniejszych struktur, które będą w stanie skutecznie reprezentować ich interesy. Widzimy to na przykładzie organizacji, które wcześniej działały samodzielnie lub w lokalnych strukturach, a teraz dołączają do nas, by mieć realny wpływ na decyzje podejmowane na poziomie krajowym.

Niestety, trzeba to powiedzieć głośno – dialog społeczny w Polsce jest na bardzo niskim poziomie. Po wyborach długo czekaliśmy na ukonstytuowanie się rządu i wyznaczenie przedstawicieli do zespołów roboczych. Minęło ponad 12 miesięcy, a decyzyjność na szczeblu rządowym pozostawia wiele do życzenia. To niepokojące, bo efektywny dialog społeczny jest kluczowy dla rozwiązywania problemów pracowniczych.

Z drugiej strony widać pozytywne zjawisko – rosnącą świadomość pracowników. Nawet małe organizacje związkowe, np. pracownicy wsparcia medycznego czy dydaktycy z uczelni wyższych, zaczynają szukać wsparcia w większych, reprezentatywnych organizacjach, szukają kontaktu przez regionalne oddziały FZZ.

**Podsumowując miniony rok, oprócz słabego dialogu społecznego, wskazałabym jeszcze ogromny niepokój społeczny. Zgodzisz się?**

**K.K.:** Absolutnie. Rozgory-

czenie jest widoczne i wynika głównie z tego, że w ostatnich miesiącach znowu zaczynamy dostrzegać trudności w polskim przemyśle. Choć wcześniej także nie było idealnie, znajdowano różne tymczasowe rozwiązania łagodzące skutki kryzysów. Teraz widzimy coraz więcej twardych decyzji skutkujących masowymi zwolnieniami – na przykład w PKP Cargo czy Poczcie Polskiej. Podobna sytuacja dotyczy hutnictwa, chemii czy rolnictwa. Niemal każda branża zmagają się z problemami ograniczającymi jej zdolność ekonomicznego działania. A przecież te sektory są kluczowe dla naszej suwerenności. Nie możemy tworzyć bezpiecznego kraju, w którym jesteśmy zależni od tego, czy ktoś nas nakarmi, czy nie, czy ktoś nam dostarczy energię, czy nie, czy ktoś nam pozwoli przejechać naszymi drogami, czy nie.

**Skąd te problemy? Chodzi o niekompetencję rządzących czy celowe działania?**

Jeżeli chodzi o politykę energetyczną Unii Europejskiej, to akurat tutaj złudzeń nie mam, że to jest celowe działanie, bo widzimy wiele absurdów w tych decyzjach i w tych przepisach unijnych, które narzucają na nas niekorzystne

**„Niestety, trzeba to powiedzieć głośno – dialog społeczny w Polsce jest na bardzo niskim poziomie. Po wyborach długo czekaliśmy na ukonstytuowanie się rządu i wyznaczenie przedstawicieli do zespołów roboczych.”**





dla nas rozwiązania. Wygląda to na próbę wprowadzenia nowych technologii na rynek. Silne lobby technologiczne forsuje swoje rozwiązania, ignorując nasze zasoby. Mamy swoją technologię, mamy swoje maszyny, swoje zakłady pracy, swoje paliwo, a nie możemy ekonomicznie funkcjonować w oparciu o te paliwa, bo to się nam po prostu biznesowo nie opłaca. Dlaczego nam się nie opłaca? Bo jesteśmy zmuszani do tego, żeby płacić ogromne kary, ogromne podatki wynikające z tytułu tej działalności.

Mamy elektrownie węglowe, które mogą działać ekologicznie, a mimo to płacimy ogromne kary za emisję dwutlenku węgla. Tymczasem elektrownie gazowe, które emitują podobne ilości CO<sub>2</sub>, są uznawane za ekologiczne tylko dlatego, że nie są obciążone tymi samymi podatkami. To absurd. No i warto przypomnieć, że nie mamy własnego gazu, a ceny tego surowca – jak pokazały ostatnie miesiące – są bardzo niestabilne. Czyli tak – gdy zbudujemy elektrownię gazową, 60% pracowników traci pracę, nie ograniczamy emisji dwutlenku węgla i jednocześnie musimy kupić i technologię, i paliwo. Jaki mamy w tym, jako Polska, interes?

**To brzmi jak podważanie narracji o szkodliwości węgla.**

**K.K.:** Nie podważamy jej jako takiej, ale widzimy wiele nadużyć w tej narracji. Nowoczesne technologie spalania węgla są bardzo efektywne, a emisje są minimalizowane dzięki zaawansowanym filtrom. Problemem są polityczne decyzje, które karzą nasz przemysł ekonomicznie. Elektrownie gazowe nie są bardziej ekologiczne ani bardziej stabilne – są po prostu narzucane jako preferowane rozwiązanie.

**A co z odnawialnymi źródłami energii? One są przecież zeroemisyjne.**

**K.K.:** To prawda, odnawialne źródła energii, takie jak wiatr czy słońce, mają sens, ale są niestabilne. Każda megawatogodzina z OZE musi być zabezpieczona przez konwencjonalne źródła. Jeśli przestaje wiać albo świeci słońce, musimy mieć gotowe rezerwy. Niemcy to zrozumieli i utrzymują swoje bloki węglowe w rezerwie technicznej, podczas gdy u nas próbuje się je zamykać.

**Utrzymanie tych rezerw to koszty.**

**K.K.:** Oczywiście, i to jest problem. Biznes nie może pozwolić sobie na utrzymywanie nierentownych aktywów. Państwo mogłoby w teorii za to zapłacić, ale pomoc publiczna jest regulowana i mogłaby zostać uznana za niedozwoloną. Dlatego potrzebujemy systemowych rozwiązań, które umożliwią nam utrzymanie suwerenności energetycznej i zabezpieczenie przyszłości naszych zakładów. Podsumowując – obecna polityka energetyczna wymusza na nas zmiany, na które nie jesteśmy gotowi ani technologicznie, ani ekonomicznie. To nie jest tylko kwestia ekologii, ale także naszej gospodarczej zdolności przetrwania. Jeśli mamy inwestować w nowe technologie, musimy znaleźć sposób, by nie niszczyć tego, co już mamy – naszych ludzi, zakładów i infrastruktury.

Wcześniej pytałaś, czy to celowe działanie. Zatem w przypadku energetyki – myślę, że tak. Ale weźmy przykład z branży chemicznej. Nawozy produkowane w Polsce są dosyć drogie po to, by były dobrej jakości, zgodnie z unijnymi standardami. Tymczasem rynek zalewają nawozy z Rosji, znacznie tańsze, ale niespełniające standardów. I to, w mojej ocenie, zwykły brak solidności i rzetelnej pracy osób odpowiedzialnych za dbanie o szczerłość granicy. ■

**Przed nami ogromne wyzwania. Jeśli mówimy o energetyce, to musimy jasno powiedzieć – brakuje strategii. Nie ma decyzji, które dawałyby przedsiębiorstwom, pracownikom i całej gospodarce pewność jutra. My, jako związek, będziemy się tego domagać, ale wymaga to odpowiedzialności ze strony rządu.**

**Nowy rok rozpocznie się od protestów?**

**K.K.:** Tak, wszystko na to wskazuje. Za nami rok, w którym rząd nie podjął żadnej decyzji w kluczowych dla gospodarki obszarach. Ani dobrej, ani złej, żadnej. Brak decyzji jest najgorszym możliwym scenariuszem.

Szykujemy komitet protestacyjny branży energetycznej. To, że porozumienia na przedpolu nie objęło wszystkich pracowników energetyki stawia nas w sytuacji, w której nie możemy dłużej czekać. Oczekiwania pracowników są jasne, a my jako związek mamy obowiązek działać. Nie chcemy konfrontacji – wolelibyśmy dialog, wypracowanie wspólnych rozwiązań. Jednak jeśli nasze działania przy stole negocjacyjnym nie przynoszą rezultatów, nie mamy innego wyjścia.

**Widoczne są też podziały w środowisku związkowym. Martwi cię to?**

**K.K.:** Tak. Staramy się unikać antagonizowania kogokolwiek, ale problemem są różne strategie działania. Pracownicy zaczynają się gubić, gdy różne organizacje idą w przeciwnych kierunkach. Przykładem jest sytuacja w Koziennicach – jeden związek robi swoje, inny coś innego, a pracownik zostaje z pytaniem: co dalej? To trudne, bo robimy wszystko, żeby chronić ludzi, ale chaos nikomu nie pomaga.

**Jak widzisz przyszłość?**

**K.K.:** Przed nami ogromne wyzwania. Jeśli mówimy o energetyce, to musimy jasno powiedzieć – brakuje strategii. Nie ma decyzji, które dawałyby przedsiębiorstwom, pracownikom i całej gospodarce pewność jutra. My, jako związek, będziemy się tego domagać, ale wymaga to odpowiedzialności ze strony rządu. W działaniach wewnątrz OZZZPRC rok 2025 będzie bardzo ważny. Poza jubileuszem 35-lecia zdobyliśmy fundusze unijne, m.in. na rebranding organizacji, przebudowę strony internetowej oraz stworzenie nowej ekspertyzy dotyczącej szkodliwości pracy zmianowej. Plany są ambitne – teraz musimy je skutecznie realizować. Nadchodzące miesiące będą czasem próby. Wiemy, że sytuacja w kraju i w naszych branżach nie będzie łatwa. Ale jesteśmy gotowi. Chcemy działać, walczyć, a przede wszystkim osiągać efekty. ■

# Spółeczna Inspekcja Pracy – bezpieczeństwo zaczął

Dlaczego tyle czasu poświęcam idei bezpieczeństwa i zdrowia? Bo lata spędzone w pracy na zmiany nauczyły mnie, że najważniejsze jest to, byśmy pamiętali, że w domu czekają na nas bliscy. Rozmowa z **Krzysztofem Urzędowiczem**, Ambasadorem Krajowym Stowarzyszenia Forum Społecznych Inspektorów Pracy



**Od lat działasz jako społeczny inspektor pracy – skąd miłość do tego rodzaju służby?**

**KRYSZTOF URZĘDOWICZ:** Bardzo dobre pytanie! Jak dziś pamiętam szkolenie z 1995 roku, zorganizowane przez ZZPRC „Partnerzy w zmianie”. Prowadził je Lary Adams z Departamentu Pracy Stanów Zjednoczonych. Mówił o sposobach negocjacji z pracodawcą, jednocześnie podkreślając, jak duże znaczenie ma własny rozwój, wyznaczanie sobie celów oraz planów wzrostu zawodowego i osobistego. Obecnie ścieżki rozwoju i kariery to nowoczesne narzędzia HR. Pracując w energetyce łódzkiej od 1981 roku, przeszedłem wszystkie szczeble stanowiskowe, a dzięki wiedzy i doświadczeniu zostałem mistrzem zmiany – pierwszym mistrzem wyróżnionym w konkursie na to stano-

wisko. Zmieniała się firma, technologie, procesy produkcyjne, zmieniali się właściciele – trzeba było nadążać. Obecnie Veolia Energia jest jedną z największych firm w Polsce. Zmiany procesów technologicznych i modernizacje miały znaczący wpływ na środowisko pracy. Widziałem to, dlatego od 2005 roku rozpocząłem działalność jako Społeczny Inspektor Pracy. W dobie zmian moim celem było zapewnienie przez zakład bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrona uprawnień pracowniczych określonych w przepisach. Oczywiście, nic nie przychodzi łatwo. Szkolenia, warsztaty, samokształcenie, seminaria i praktyka – tylko takie działania przynoszą efekty. Po wielu latach stałem się liderem SIP województwa łódzkiego. Pięciokrotnie byłem laureatem konkursu „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” na etapie wojewódzkim i trzykrotnie wyróżniony przez ministra na etapie krajowym. Uehonorowano mnie tytułem „Legenda SIP”. Ale nie spoczywam na laurach.

Dla mnie SIP to nie tylko służba – to moja pasja. Będąc już na emeryturze, dzielę się swoją wiedzą, doświadczeniem i praktyką. Prowadzę społecznie szkolenia związkowe i promuję wśród pracowników świadomą kulturę bezpieczeństwa. Jestem aktywnym Ambasadorem Krajowym Stowarzyszenia Forum Społecznej Inspekcji Pracy i wspieram Fundację Akademia SIP w szkoleniach pracowników z całej Polski.

## Co właściwie robi SIP?

**K.U.:** W tym miejscu można by cytować zapisy ustawy. Ja jednak jestem praktykiem. Społeczna Inspekcja Pracy jest przez wielu uznawana za relikwitu przeszłości, ale moim zdaniem powinniśmy raczej doceniać to, że ją mamy. SIP to pracownicy zaangażowani w działania na rzecz poprawy warunków pracy. Prowadzą nadzór i chronią uprawnienia pracownicze, a w szczególności czuwają nad przestrzeganiem przepisów gwarantujących bezpieczne wykonywanie pracy. Obecne działania SIP polegają także na aktywizowaniu pracowników i komunikacji na rzecz poprawy standardów bezpieczeństwa na stanowiskach pracy. Co ważne, efekty naszej pracy są widoczne – uświadamianie pracowników oraz wsparcie w definiowaniu i eliminowaniu zagrożeń przekłada się na zmniejszenie liczby wypadków. Społeczny Inspektor Pracy wybierany przez pracowników to misja i obowiązki, dlatego konieczne jest wsparcie ze strony organizacji związkowych.

## Jakie są główne zaniechania polskich pracodawców i pracowników w zakresie BHP?

**K.U.:** W idealnym świecie nie powinniśmy mówić o zaniechaniach w kwestii bezpieczeństwa pracy, ponieważ świadczą one o nieprzestrzeganiu standardów, procedur czy przepisów BHP. Niestety, w rzeczywistości zdarzają się często.

### NAJCZĘSTSZE ZANIECHANIA PRACODAWCÓW:

- Brak zapewnienia bezpiecznych warunków pracy,
- Niedostateczny instruktaż stanowiskowy i brak szkoleń BHP,
- Niedopilnowanie ewidencji czasu pracy.





# yna się od ludzi

## Z KOLEI PRACOWNICY CZĘSTO:

- Nie przestrzegają instrukcji i przepisów BHP,
- Nie stosują środków ochrony osobistej,
- Wykazują się nieostrożnością i nie dbalstwem.

Duże pole do działania ma tutaj SIP. Prewencja na każdym etapie może zapobiec wypadkom.

## Czy podejście do SIP i bezpieczeństwa w pracy zmienia się w Polsce?

**K.U.:** Jeśli mówimy o Społecznej Inspekcji Pracy, jesteśmy liderami w Europie. Gdy w 1950 roku powstała Ustawa o SIP, której celem było angażowanie pracowników w kwestie bezpieczeństwa, nikt nie myślał jeszcze o świadomej kulturze bezpieczeństwa. Te zapisy są jednak ponadczasowe. Struktury SIP funkcjonują z powodzeniem w całej Europie. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 14 stycznia 2014 roku potwierdza znaczenie skutecznych inspekcji pracy jako strategii poprawy warunków pracy na kontynencie.

SIP ewoluuje, choć czasami brakuje narzędzi. Organizacje związkowe wielokrotnie rozważały zmiany w ustawie, jednak obawiano się, że pracodawcy mają większą siłę. Mimo to, dzięki Stowarzyszeniu Forum SIP, mamy teraz większą moc działania. Wymiana doświadczeń, sprawdzone programy prewencyjne i dobre praktyki w kształtowaniu kultury bezpieczeństwa pracy są teraz naszą siłą. To jest ta MOC!

### 75-lecie SIP w Polsce.

Z okazji jubileuszu Fundacja Akademia Społecznej Inspekcji Pracy oraz Uniwersytet WSB Merito Łódź organizują 6 marca II konferencję pt. „Bezpieczeństwo i Ochrona Pracy”. W programie znajdują się prelekcje dotyczące m.in. uwarunkowań prawno-organizacyjnych działalności SIP w Polsce, historii tej instytucji oraz polityki UE względem społecznego nadzoru nad warunkami pracy oraz przestrzegania praw pracowniczych.

## Podsumowanie roku 2024

### Dariusz Piecyk

PRZEWODNICZĄCY SEKCJI ELEKTROCIĘPLOWNI I CIEPLOWNI



W minionym roku Sekcja ECIC obradowała trzykrotnie.

Podczas posiedzenia w Łukęcinie do dyspozycji członków Rady Sekcji był mecenas Edward Kosiarzewski, który przeprowadził szkolenie dot. kontrolerskiego projektu ustawy o układach i porozumieniach zbiorowych oraz omówił wprowadzane przepisy dotyczące sygnalistów. Posiedzenie w Jarłonkówku k/Głuchołaz zorganizowaliśmy, aby wspomóc przedsiębiorców z terenów popowodziowych. Spotkanie poświęcone było także coraz trudniejszej sytuacji elektrociepłowni, a co za tym idzie – pogłębiających się problemów pracowniczych. Z głębokim niepokojem obserwujemy postępującą stagnację i brak rozwiązań systemowych związanych z procesami dekarbonizacji sektora elektrociepłowniczego i ciepła. Obecne inwestycje w instalacje gazowe już na wstępie rodzą mnóstwo pytań i wydają się mało perspektywiczne. Gaz ziemny powinien pełnić rolę przejściową, będąc wykorzystywanym przede wszystkim w kogeneracji zasilającej duże systemy, gdzie wprowadzenie technologii odnawialnych sprawia największe problemy. Surowiec powinien być traktowany jako paliwo funkcjonujące w okresach szczytowego zapotrzebowania na ciepło. Musimy przecież jak najszybciej odejść od powiązania cen ciepła



z cenami uprawnień ETS, mając świadomość że spalanie gazu to też droga donikąd. Sytuacja jasno pokazuje, że to „podwórko nie ma gospodarza, a ten gospodarz nie ma pomysłu jak go posprzątać”. Przedstawiane „strategie” przez poszczególne grupy energetyczne przypominają bardziej pole minowe, a dominującymi słowami w przedstawianych prezentacjach jest „może” i „prawdopodobnie”.

Co jeszcze bardziej przerażające, brak w tych wszystkich prezentacjach pracownikom, ludzi na których barkach ta transformacja będzie musiała być przeprowadzona. Dlaczego takie obawy? Ponieważ systemy elektrociepłownicze będą składać się z wielu równoległe działających jednostek wytwórczych, które będą transportować czynnik cieplowniczy o niższych parametrach. Jednocześnie systemy te będą musiały pełnić rolę bufora systemu elektroenergetycznego odbierając nadwyżki energii lub stabilizując system poprzez produkcję energii elektrycznej w wysoko sprawnej kogeneracji. Wszystko w kontekście rosnących obaw, że Polska, odchodząc od węgla, staje się coraz bardziej zależna od gazu – paliwa o niepewnych perspektywach. Można powiedzieć, że ta gazowa infrastruktura jest potrzebna branży elektrociepłowniczej jak kadzidło umarłemu, bo inwestycje są bardzo kapitałochłonne i drenują i tak ledwo dyszącą branżę. Rodzi to wśród pracowników niepewność co do jutra. Branża elektrociepłownicza nie ma żadnego programu socjalno-osłonowego wiążącego się z przeprowadzaną dekarbonizacją i wciąż nie jesteśmy postrzegani jako pracownicy sektora infrastruktury krytycznej. ■

### Roman Michalski

WICEPRZEWODNICZĄCY FZZ I OZZZPRC, SEKRETARZ PREZYDIUM RDS



Miniony rok nie napawa optymizmem, szczególnie jeśli chodzi o dialog społeczny w wykonaniu rządu. Kiedyś funkcjonowało Ministerstwo Energii, które koordynowało wszystkie kwestie związane z branżą – dzisiaj Ministerstwo Klimatu mówi jedno, Ministerstwo Aktywów Państwowych drugie, a Ministerstwo Technologii jeszcze coś innego. Trudno o konsensus w takich warunkach. Tymczasem plany likwidacji aktywów węglowych bez konkretnych planów ich zastąpienia są niepokojące i odbijają się negatywnie na całym



społeczeństwie i całej gospodarce. Jeśli nic się nie zmieni, to skończy się manifestacjami i demonstracjami na ulicach. Podobnie problematyczna jest sytuacja w przemyśle chemicznym. Dzięki wielu naszym wysiłkom udało się powołać po przerwie zespół trójstronny, ale skończyło się na jednym spotkaniu.

Teraz brak przewodniczącego uniemożliwia dalsze działania. Z rzeczy, które należy zaliczyć na plus – w zeszłym roku udało się podpisać ważną umowę na przedpolu dotyczącą utrzymania źródeł prawa pracy do czasu uzgodnienia umowy społecznej. To duży sukces, za który należy podziękować przewodniczącemu OZZZPRC Krzysztofowi Kisielewskiemu i prezesowi Jackowi Kaczorowskiemu z PGE GiEK. ■

## Podsumowanie roku 2024

**Piotr Wojnar,**  
PRZEWODNICZĄCY  
SEKCJI ELEKTROWNI  
WĘGLA BRUNATNEGO



Jako nowa  
sekcja  
w OZZZPRC

oficjalnie rozpoczęliśmy działalność 3 października 2024 roku podczas spotkania w Bełchatowie, gdzie wybraliśmy władze. Obecnie do naszej Sekcji należą cztery organizacje: Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Zespołu Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin, Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Elektrowni Bełchatów, Zakładowy Związek Zawodowy Pracowników Systemu Zmianowego Ruchu Ciągłego ZE PAK S.A., a także Związek Zawodowy Inżynierów i Techników w Elektrowni Turów, który dołączył do nas pod koniec roku.

W listopadzie w Starym Licheniu zorganizowaliśmy połączone posiedzenie dwóch sekcji – naszej oraz Sekcji Elektrowni na Węgiel Kamienny. Spotkanie stało się okazją do szerokiej dyskusji na temat przyszłości energetyki konwencjonalnej, wyzwań związanych z polityką klimatyczną UE oraz roli, jaką elektrownie konwencjonalne odgrywają w krajowym systemie elektroenergetycznym. Analizy i prezentacje jasno wskazują, że obecnie Polska nie



jest w stanie funkcjonować bez wsparcia ze strony energetyki opartej na paliwach kopalnych. W naszych warunkach klimatycznych odnawialne źródła energii nie zawsze spełniają pokładane w nich nadzieje, dlatego jednostki konwencjonalne nadal pozostają fundamentem systemu. Nie sposób nie zauważyć jednak narastających obaw w całej branży. Energetyka konwencjonalna ma „zły PR” w debacie publicznej, a projekty optymalizacyjne,

ograniczanie inwestycji i brak wystarczających środków na remonty naszych jednostek wywołują niepokój o przyszłość. Bez regularnych remontów infrastruktury technicznej grozi nam sytuacja, w której – mimo posiadania aktywnych jednostek – nie będziemy w stanie z nich korzystać ze względu na zły stan techniczny.

Wszyscy zdajemy sobie sprawę z niepewności i niejasnych kierunków polityki energetycznej kraju. Pracownicy, co naturalne, obawiają się o swoje miejsca pracy. To właśnie ten aspekt jest dla nas priorytetem na nadchodzące miesiące – chcemy jak najlepiej reprezentować ich interesy i stać na straży ich praw.

Przed nami zatem wiele wyzwań. Wierzę, że będziemy w stanie sprostać trudnym czasom i znaleźć satysfakcjonujące rozwiązania, które pozwolą na rozwój naszej branży oraz ochronę miejsc pracy. ■

**Michał Szyber**  
PRZEWODNICZĄCY SEKCJI CHEMIKÓW



Mamy za sobą kolejny, niełatwy

rok działalności. Były to miesiące pełne wyzwań i trudnych decyzji, a zarazem kolejne, które pokazały, jak ważną rolę wśród pracowników pełni związek zawodowy. Dzieje się wiele nie tylko w energetyce – także branża chemiczna boryka się z wielkimi problemami.

Rok 2024 był dla naszej sekcji rokiem wyborczym. Zostałem wybrany na przewodniczącego, a moim zastępcą został Rafał Szykanowski z Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Grupy Azoty Zakłady



Chemiczne Police S.A. Na posiedzeniach sekcji poruszaliśmy problemy dotyczące szeroko pojętej branży chemicznej. Z największymi problemami boryka się Grupa Azoty (zawieszenie niektórych zapisów ZUZP). Po przejściu Grupy Lotos przez Orlen odczuwalne są różnice w traktowaniu pracowników w zależności od miejsca świadczenia pracy. Po interwencji Przewodniczącego

OZZZPRC, Krzysztofa Kisielewskiego, udało się reaktywować stolik do spraw chemii w zespole trójstronnym. Odbyło się jedno spotkanie. Mimo szczyrych chęci pracy strony społecznej, strona rządowa nie podjęła inicjatywy dalszych spotkań. Oby rok 2025 był bardziej owocny w kwestii podejmowanych przez władze decyzji. ■

# Czas na zmiany:

## Przygotowujemy nową ekspertyzę dotyczącą pracy w ruchu ciągłym

### Praca w ruchu ciągłym – obejmująca siedem dni w tygodniu i różne zmiany – jest codziennością tysięcy pracowników w Polsce.

**N**iestety, przepisy regulujące ochronę tych osób są przestarzałe lub wręcz nie istnieją. Kodeks pracy, który powinien chronić pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym, nie odpowiada na ich specyficzne potrzeby.

W przeszłości pewne kwestie związane z tą formą zatrudnienia regulował Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy w branży przemysłu energetycznego. Dziś dokument ten już nie obowiązuje, a luka prawna staje się coraz bardziej widoczna.

### WYZWANIA PRACY W SYSTEMIE ZMIANOWYM

Praca zmianowa niesie ze sobą liczne zagrożenia zdrowotne, społeczne i zawodowe. Obciążenie psychiczne, brak czasu na regenerację oraz trudności w pogodzeniu życia prywatnego z zawodowym to tylko niektóre z konsekwencji. Dlatego, jako OZZZPRC, chcemy stworzyć nową ekspertyzę, która nie tylko wskaże realne skutki pracy zmianowej, ale także posłuży jako narzędzie do lobbowania zmian w polskim prawodawstwie. Poprzednia ekspertyza, opracowana z naszej inicjatywy, powstała w 1993 roku. Od tego czasu rynek pracy zmienił się diamet-





tralnie: wzrosła liczba pracowników zatrudnionych w trybie ruchu ciągłego, a specyfika ich pracy uległa istotnym przemianom. Nadzedł czas na dostosowanie archaicznych przepisów do współczesnych realiów. Solidne podstawy dla zmian legislacyjnych. Naszym celem jest nie tylko analiza obecnej sytuacji, ale przede wszystkim stworzenie solidnych podstaw dla zmian legislacyjnych. Nowa ekspertyza stanie się punktem wyjścia do dyskusji na temat sytuacji pracowników w Polsce.

## ANALIZA BĘDZIE UWZGLĘDNIĄĆ:

- Stan obecny w Polsce: Ocenę przepisów prawa pracy i ich skuteczności w ochronie pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym
- Diagnozę zagrożeń: Identyfikację negatywnych skutków pracy w ruchu ciągłym – zarówno zdrowotnych, jak i społecznych
- Porównanie międzynarodowe: Analizę rozwiązań stosowanych w innych krajach, zarówno w Unii Europejskiej, jak i poza nią
- Rekomendacje: Propozycje zmian legislacyjnych oraz działań wspierających pracowników

## INSPIRACJE Z ZAGRANICY

W wielu krajach Unii Europejskiej oraz poza jej granicami wprowadzono regulacje, które skutecznie wspierają pracowników systemu ruchu ciągłego. Przykładowo, w Niemczech i Francji stosuje się dodatkowe przerwy, wydłużone okresy regeneracji czy inne formy wsparcia zdrowotnego.

## SZUKAMY PARTNERÓW

Na stworzenie ekspertyzy udało się pozyskać fundusze z KPO. Szukamy ośrodków badawczych, które opracują dokument. ■

## Podsumowanie roku 2024

**Justyna Przybylska**  
PRZEWODNICZĄCA  
SEKCJI PRACOWNIKÓW  
SFERY BUDŻETOWEJ



Sekcja  
Pracowni-  
ków Sfery

Budżetowej to najmłodsza jednostka OZZZPRC, która powstała 3 grudnia 2024 r. Zrzesza pracowników sądów, nauczycieli, pracowników Domów Pomocy Społecznej, a także pracowników Wojewódzkich Funduszy Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej. Wielu z nich wykonuje swoje obowiązki w tzw. „ruchu ciągłym”, 24 godziny na dobę, nie mając zapewnionego właściwego rozliczenia czasu pracy, stosownego wynagrodzenia zasadniczego ani dodatków. Przed nowopowstałą sekcją stoją zatem ważne wyzwania w tych obszarach. Naszym celem jest rozpoczęcie dialogu z rządem oraz, co równie ważne, otwarcie ogólnopolskiej debaty, która uświadomi Polakom, jak ważną rolę odgrywają urzędnicy w reprezentowanych przez nas instytucjach. Trudności w prowadzeniu rozmów wynikają m.in. z różnych struktur organizacyjnych naszych zakładów. Na ich czele stoją prezesi sądów, dyrektorzy, osoby powoływane przez starostów lub podlegające wojewodom. Utrudnia to dialog oraz działania na rzecz jednolitych rozwiązań. W reprezentowanych przez nas branżach osoby wykonujące jednakową pracę często mają zupełnie różne warunki płacowe i organizacyjne. Jest to wysoce krzywdzące, a nawet naruszające zasadę równego traktowania; co ciekawe i bulwersujące jednocześnie, wszystko to dzieje się za wiedzą strony rządowej/samorządowej. W tym kontekście dążenie do jednolitości jest konieczne także z uwagi na prawa gwarantowane konstytucyjnie.



Pierwsze kroki w tym kierunku zamierzamy podjąć już w styczniu 2025 r., podczas komisji sejmowej, na której omawiana będzie sytuacja pracowników sądów, oraz działań WRDS województwa zachodniopomorskiego ws. tragicznej sytuacji pracowników DPS w Darskowie. Sekcja Pracowników Sfery Budżetowej zrzesza również nauczycieli. W 2024 roku związki zawodowe odegrały kluczową rolę w inicjowaniu i wspieraniu

zmian w polskim systemie oświaty. Nasze działania skupiały się na poprawie warunków pracy nauczycieli, ochronie ich praw oraz dostosowaniu systemu edukacji do potrzeb społecznych. Najważniejsze zmiany to:

- Przywrócenie wcześniejszych emerytur dla nauczycieli – dzięki presji związków zawodowych wprowadzono możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę
- Zmniejszenie zakresu podstawy programowej – postulaty o ograniczenie przeładowania programów doprowadziły do redukcji materiału o 20%, co umożliwiło bardziej efektywną realizację zajęć
- Podniesienie standardów pracy nauczycieli – zabiegano o uregulowanie warunków zatrudnienia, w tym wynagrodzeń, oraz o dodatkowe środki na zajęcia rewalidacyjne i wspomagające
- Udział w kształtowaniu polityki integracji – wspierano działania na rzecz lepszej integracji dzieci z Ukrainy w polskim systemie edukacyjnym, zapewniając im odpowiednie wsparcie językowe i organizacyjne
- Zmiany w egzaminach zewnętrznych – dzięki negocjacji wprowadzono rozwiązania wspierające nauczycieli, takie jak funkcje egzaminatorów-weryfikatorów, oraz dostosowano warunki egzaminacyjne dla uczniów z indywidualnymi potrzebami. ■

**Mariusz Zarzycki**  
PRZEWODNICZĄCY  
SEKCJI KOKSOWNICZO-  
CHEMICZNEJ



Rok 2024  
był trudny  
dla naszych

branż. Ogromne problemy miały koksownie należące do Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Sytuacja w spółkach grupy PGNiG była w miarę stabilna. Największe problemy ze wszystkich branż zrzeszonych w sekcji zgłaszają związkowcy Zakładów Azotowych w Tarnowie.



Pierwszym etapem wychodzenia z kryzysu, w którym znalazła się polska chemia, było zmuszenie związków do zawieszenia większości postanowień ZUZP, ale wygląda na to, że nie były to, niestety, wystarczające wyrzeczenia. W kontekście braku reakcji na zalewające Polskę tańsze nawozy i komponenty z Białorusi nieunikniona wydaje się perspektywa znaczącej redukcji zatrudnienia.

2025 r. będzie trudny szczególnie dla przemysłu, w którym wpływ na wyniki będą miały ceny węgla, gazu i emisji CO2. ■

# TAK SIĘ SKŁADA, ŻE TO PASJA

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

**P**óźniej, w liceum, za namową ciotki wziął udział w konkursie na prace malowane akwarelami, w którym zajął drugie miejsce. Największą pasję – tworzenie rzeźb z papieru – odkrył jednak dopiero jako dojrzały człowiek, 11 lat temu. Origami stało się dla Marka Orsicza z Elektrowni Bełchatów, kolejnego bohatera naszej serii „Szósta zmiana”, doskonałym lekarstwem na stres i samotność. Jak to w życiu bywa – wszystko było dziełem przypadku. W sanatorium zauważył, jak inny kuracjusz składa łabędzie z pasków papieru. Przyłączył się, by pomóc, i tak połąknał bakcyła. – Nie podobało mi się, że wzór jest taki prosty, dlatego zacząłem szukać bardziej wymagających projektów w internecie. Wymyśliłem też, jak zabezpieczyć rzeźbę Vikolem, żeby była trwalsza – opowiada Marek. Na pierwszy ogień poszły choinki. Później sam zaprojektował mikołaje, bo wzory do-

stępne w sieci nie za bardzo przypadły mu do gustu. – Po zimie przyszła Wielkanoc, więc zacząłem składać koszyczki. Okazały się hitem – wielu znajomych prosiło mnie o nie – wspomina Marek. Jeden koszyczek to 2700 pasków brystolu. Ułożenie ich w dzieło sztuki zajmuje około 30 godzin. Potrzebne są nie tylko precyzja, ale i anielska cierpliwość. Marek mówi: – Jestem nerwowo, a moja impulsywność nie raz sprawdziła na mnie problemy. Składanie origami uspokaja mnie i odpręża. Daje radość i satysfakcję, zwłaszcza gdy na koniec pojawiają się pochwały i podziękowania. Sztuka pozwoliła mu zmierzyć się z demonami przeszłości,

bo gdy człowiek zajmuje się tworzeniem, nie trwoni czasu w bezsensowny sposób. – Polecam taką terapię każdemu, zwłaszcza na długie jesienno-zimowe wieczory – podkreśla artysta. ■



## Podsumowanie roku 2024

### Adam Błada

PRZEWODNICZĄCY SEKCJA GÓRNICITWA



Sekcja górnictwa spotkała się w mijającym roku trzy razy. Omawialiśmy sytuację w poszczególnych branżach, szczególnie dużo czasu poświęcając energetyce. Transformacja tej branży jest procesem trwającym od dłuższego czasu, mimo to w dalszym ciągu trudno zrozumieć działania, które prowadzą do wyłączania energetyki zawodowej opartej o węgiel w momencie, gdy oczywistym jest, że jeszcze długo pozostanie ona obligatoryjnym filarem systemu. Popieram rozwój OZE, ale warto podkreślić, że na razie są to źródła fakultatywne, niezadane zabezpieczyć poprawnej pracy systemu energetycznego przez 8 760 [h] w skali roku.

Nasza sekcja zrzesza branżę wydobywczą, ale z uwagi na jej różnorodność każdy sektor mierzy się z innymi wyzwaniami. W pierwszej połowie 2026 r. planowane jest zakończenie wydobycia węgla brunatnego z ostatniej funkcjonującej odkrywką w Tomiszawicach – to

koniec epoki węgla brunatnego w tej części kraju i koniec produkcji energii opartej na węglu brunatnym. Co ważne, zaczyna działać ustawa o osłonach socjalnych dla branży energetycznej i górnictwa węgla brunatnego, a pracownicy mogą liczyć na urlopy i odprawy finansowe. Równolegle wdrażany jest program „Droga do zatrudnienia po węglu”, finansowany z FST Wielkopolski Wschodniej. Jego celem jest wsparcie pracowników w dostosowaniu się do nowych realiów rynku pracy oraz znalezieniu zatrudnienia poza sektorem węglowym. Transformacja energetyczna niesie ze sobą liczne wyzwania, ale także nowe szanse dla regionu konińskiego. To czas zmian, w których kluczowe staje się wsparcie pracowników, a także przemyślana strategia dla przyszłości wschodniej Wielkopolski.

Wciąż nierozwiązanym problemem pozostaje jednak kwestia uznawania przez ZUS niekto-



rych stanowisk pracy jako górniczych. Problem dotyczy wszystkich kopalń węgla brunatnego. Sprawy o ustalenie kwalifikacji świadczeń emerytalnych, które rozpoczęły się jeszcze w 2016 roku, nadal znajdują swój finał w sądach, gdzie pracownicy walczą o swoje prawa i należne świadczenia górnicze.

W Petrobaltic od dłuższego czasu trwają zmiany wynikające z włączania się struktury ORLEN S.A. To kolejny etap procesu integracji krajowych aktywów upstream i unifikacji marki.

Zmiany, m.in. nazwy, nie wywołały skutku w postaci modyfikacji zawartych porozumień i umów. W mocy pozostaje np. dwuletnia umowa transferowa. KIZChS „Siarkopol” S.A. w Grzybowie w swej historii przeżywał już różne trudne chwile związane ze sprzedażą siarki, która jest uzależniona od cen na rynkach światowych, ale zawsze ze skutkiem pozytywnym dla spółki oraz załogi. Tymczasem na początku listopada związki zawodowe zostały poinformowane





## Podsumowanie roku 2023

**Adam Zborowski**  
WICEPRZEWODNICZĄCY  
SEKCJI ZAKŁADÓW  
ENERGETYCZNYCH



Miniony rok dla SZE na pewno był rokiem zmian. Po ośmiu latach przewodniczenia Sekcji na zasłużoną emeryturę przeszedł Piotr Serafin. Na pierwszym spotkaniu, które odbyło się w lutym 2024 roku we Wrocławiu, wybrano nowego przewodniczącego i nowy zarząd. U sterów Sekcji na nową kadencję zasiadł Andrzej Kulig, przedstawiciel organizacji związkowej w TAURON Ekoenergia.

Rok 2024 był również rokiem kontynuacji działań nakreślonych przez ustępującego i obecnego przewodniczącego. Spośród wielu celów należy wymienić dalszą walkę o zmianę zapisów w art. 54 Prawa Energetycznego dotyczących zniesienia cyklicznych egzaminów kwalifikacyjnych. Kolejnymi priorytetami były działania zmierzające do powrotu do rozmów na temat Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz włączenia pogotowia energetycznego do Krajowego Systemu



Ratowniczo-Gaśniczego. W minionym roku w nasze szeregi wstąpiła nowa organizacja związkowa z Zespołu Elektrowni Dychów, która aktywnie włączyła się w prace Sekcji.

Nasi przedstawiciele działali także w swoich macierzystych spółkach. Rok 2024 zamykamy podpisaniem wielu porozumień płacowych. Udało się przekonać zarządy do wypłacenia pracownikom należnych rekompensat związanych z inflacją. Miniony rok to także ciężka praca w zespołach trójstronnych, które przygotowywały umowę

społeczną dla energetyki.

Podsumowując – za nami czas żmudnej i ciężkiej pracy, który należy ocenić jak najbardziej pozytywnie.

Jakie będą perspektywy na najbliższe miesiące? Rok 2025 to oczywiście spektrum obaw i niepewności co do przyszłości polskiej energetyki. Co zamierza rząd w kwestii NABE, OZE, Zielonego Ładu? Te pytania na razie pozostają bez odpowiedzi.

Jedno jest jednak pewne - jako Sekcja Zakładów Energetycznych OZZZPRC chcemy być prawdziwym partnerem do rozmów w duchu pluralizmu związkowego. ■

## ZOSTAŃ KOLEJNYM BOHATEREM „SZÓSTEJ ZMIANY”!

**Tworzysz? Piszesz? Stepujesz?  
A może zdobywasz ośmiotysięczniki?**

Daj znać! Szukamy kolejnych bohaterów cyklu „Szósta zmiana” – osób pozytywnie zakręconych, mających piękne pasje i talenty rozwijane w czasie wolnym. Na wasze zgłoszenia czekamy pod adresem [biuro@ozzzprc.pl](mailto:biuro@ozzzprc.pl)

o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych, na co się nie zgadzają. Informacja o tyle niezrozumiała, że jeszcze w sierpniu, mając na uwadze trudną sytuację finansową spółki, strony Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dokonały zawieszenia niektórych zapisów, dzięki czemu pracodawca obniżył w znaczny sposób koszty działalności. Poszukiwanie oszczędności na pracownikach doprowadzi do sytuacji, kiedy po zmianie koniunktury (obecnie notowany jest znów wzrost cen siarki na rynkach światowych), nie będzie miał kto pracować i pracodawca stanie przed wizją zamknięcia zakładu wydobywczego z tego właśnie powodu. To specyficzny rodzaj pracy wymagający niezbędnych kwalifikacji i nie da się przygotować w krótkim okresie pracownika do wykonywania zadań na odpowiednio wysokim poziomie, a przede wszystkim w bezpieczny sposób. Pozbycie się wykwalifikowanej kadry i pozostawienie zatrudnienia na minimalnym poziomie spowoduje ponadto sytuację, gdy nie będzie możliwe wykorzystanie urlopów, dni wolnych dodatkowych, nie wspominając już o bezpieczeństwie prowadzenia zakładu górniczego. Pracodawca powinien szukać innych rozwiązań, choćby z większym zaangażowa-

niem szukać nowych kontrahentów, a nie „iść na łatwiznę” i pozbywać się wykwalifikowanych pracowników.

W Kopalni Soli „Kłodawa” mijający 2024 r. był dobry. Pomimo zalewu rynku krajowego importem soli z Egiptu i krajów europejskich udaje się utrzymać stabilną sytuację. Trwają inwestycje w nowoczesny park maszynowy i własną farmę fotowoltaiczną 3 [MWp]. Spółka opracowała strategię na eksploatację i wydobywanie soli do 2052 r., wraz z możliwością dynamicznego rozwoju kopalni. To bardzo dobra wiadomość dla pracowników.

W KWB Bełchatów 2024 r. był jeszcze dość bezpieczny, choć perspektywa ograniczania eksploatacji energetycznego węgla brunatnego w kolejnych latach nie nastraja optymistycznie. Cała produkcja węgla jest przeznaczana na potrzeby produkcji energii elektrycznej w Elektrowni Bełchatów. Wszystkie informacje, tak w przestrzeni publicznej, jak i planach wynikających z dokumentów (Krajowy Plan Energii i Klimatu, Polityka Energetyczna Polski, Krajowy i Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji), wskazują na pracę w różnym zakresie wykorzystania potencjału energetycznego kompleksu Bełchatów; różnym to

znaczy ograniczonym nawet poniżej minimum technicznego turbozespołów. W drugiej połowie lat trzydziestych, czy nam się to podoba, czy nie, czeka nas wygaszanie elektrowni Bełchatów. Jeśli wykorzystaniu podlegać będą tylko złoża w Bełchatowie, braknie paliwa. Będzie to bardzo trudny czas dla regionu, który już od dłuższego czasu pracuje nad perspektywami na przyszłość, choćby budową elektrociepłowni (obecnie ciepło dostarcza elektrownia).

Dla mnie najważniejsze jest odpowiednie zabezpieczenie pracowników. Skala jest duża, bo mówimy o 13,5 tys. zatrudnionych. W ostatnim czasie związku zawodowe z kompleksów w Bełchatowie i Turowie, mając świadomość zagrożenia dla regionu, wystosowały apel do premiera Donalda Tuska o podjęcie decyzji o budowie wielkoskalowej elektrowni jądrowej w Bełchatowie. W apelu wskazano atuty – głównie jest wyprowadzenie mocy z istniejącej Elektrowni Bełchatów na poziomie 5,5 [GW]. O znaczeniu tego apelu i wartości energetyki węglowej świadczy fakt, że ostatnio aż 98% energii pochodzi z elektrowni węglowych. Mówił o tym publicznie Minister Aktywów Państwowych. Dla mnie – i pewnie nie tylko – sytuacja jest bardzo poważna. ■



## Zjazd w obiektywie

**W 2024, podczas krajowego zjazdu OZZZPRC delegaci jednogłośnie udzielili absolutorium zarządowi za ostatnią kadencję.**

**Ta nie była łatwa – rozpoczęła się w czasie pandemii COVID, a kończyła w smutnej wojennej rzeczywistości za naszą wschodnią granicą.**

**W międzyczasie w Polsce rozpoczęła się transformacja energetyczna i walczyliśmy z niespotykaną od lat, galopującą inflacją.**

**P**odsumowując całą kadencję Krzysztof Kisielewski wspominał o współpracownikach: – Wspólnym mianownikiem wszystkich opisanych zdarzeń była fantastyczna atmosfera pracy i ogromne zaangażowanie – za które serdecznie dziękujemy. Na podobne liczymy po wyborach, oczywiście z dużą otwartością na nowe osoby i ich energię, zaangażowanie oraz pomysły.

W Bukowinie Tatrzańskiej delegaci wybrali też nowe władze na kolejną, 4-letnią kadencję. Poniżej lista członkiń i członków Prezydium, Zarządu oraz Komisji Rewizyjnej OZZZPRC. ■

### PREZYDIUM:

- **Krzysztof Kisielewski** – przewodniczący OZZZPRC
- **Mariusz Zarzycki** – sekretarz, wiceprzewodniczący OZZZPRC
- **Marek Osiecki** – skarbnik, wiceprzewodniczący OZZZPRC
- **Arkadiusz Poborski** – Wiceprzewodniczący OZZZPRC
- **Roman Michalski** – wiceprzewodniczący OZZZPRC, Sekretarz Rady Dialogu Społecznego
- **Anastazja Karwat**
- **Michał Szyber**
- **Andrzej Kulig**
- **Dariusz Piecyk**
- **Adam Błada**
- **Dariusz Salamon**
- **Grzegorz Rauchfleisch**

### ZARZĄD:

- **Krzysztof Kisielewski**
- **Maciej Kaźmierczak**
- **Jacek Karwat**
- **Rafał Szykanowski**
- **Paweł Baran**
- **Adam Zborowski**
- **Tadeusz Wierzchowski**
- **Piotr Wojnar**
- **Kazimierz Żertka**
- **Justyna Przybyłska**

### KOMISJA REWIZYJNA:

- **Anna Wesołowska** – przewodnicząca
- **Małgorzata Pandel**
- **Dariusz Lewandowski**
- **Krzysztof Kaleta**




## **ROK 2024 KALENDARIUM**



### **Zarząd OZZZPRC**

-  30 stycznia, Puławy
-  05 marca, Gogolin
-  22 kwietnia, Bukowina Tatrzańska
-  23 maja, Gogolin
-  02 lipca, Warszawa
-  02-04 września, Kościerzyna
-  22-23 października, Puławy
-  12-13 grudnia, Wrocław

### **Prezydium OZZZPRC**

-  30 stycznia, Puławy
-  5 marca, Gogolin
-  22-23 kwietnia Bukowina Tatrzańska
-  23 maja, Gogolin
-  2 lipca, Warszawa
-  3 września, Kościerzyna
-  22 października, Puławy
-  12 grudnia, Wrocław





### **Sekcja Chemików**

-  21-22 kwietnia 2024, Bukowina Tatrzańska
-  15-18 września 2024, Bukowina Tatrzańska

### **Sekcja Pracowników Strefy Budżetowej**

-  3 grudnia 2024, Wrocław



### **Sekcja Zakładów Energetycznych**

-  12-14 lutego, Wrocław (WZD)
-  22-24 kwietnia, Bukowina Tatrzańska
-  24-26 czerwca, Gniewino
-  21-22 października, Puławy




### **Sekcja Elektrycy na Węgiel Kamienny**

-  25-27 lutego, Bukowina Tatrzańska
-  21-22 kwietnia, Bukowina Tatrzańska
-  11-13 września, Nowogród
-  2-4 grudnia, Licheń



### **Sekcja Elektrycy Węgla Brunatnego**

-  3 października, Bełchatów
-  2-4 listopada, Licheń




### **Sekcja Elektrociepłowni i Ciepłowni**

-  23 kwietnia, Bukowina
-  24-27 września, Łukęcin
-  10-13 grudnia, Głuchołazy


### **Sekcja Koszowniczo-Chemiczna**

-  5-7 marca, Karpacz
-  18-20 września, Jastrzęb

### **Sekcja Górnictwa**

-  29 lutego-1 marca, Bełchatów
-  22 kwietnia, Bukowina Tatrzańska
-  3-4 października, Bełchatów

### **Sekcja Hutnicza**

-  22 kwietnia, Bukowina Tatrzańska





## Kobieca twarz OZZZPRC

**Jak to jest być liderką związków zawodowych w zdominowanym przez mężczyzn świecie? O to zapytaliśmy cztery ważne kobiety związane z OZZZPRC.**

**MARZENA BEREZOWSKA,**  
ZOZ ZZPRC w Tauron Polska  
Energia SA, oddział  
we Wrocławiu



Mała liczba kobiet wynika z faktu, że reprezentujemy typowo męską branżę. Stopniowo to się zmienia i coraz częściej do spółek energetycznych przychodzą dziewczyny po politechnikach – zostają m.in. elektromonterkami. Zmienia się też podejście pracodawców, którzy dostrzegają kobiety z wykształceniem technicznym i chętnie je zatrudniają. Powoli otwierają się również na pracowników 50+. To dobrze, że jest coraz więcej kobiet w naszym otoczeniu, bo przynoszą do firm inne wartości. Kobiety są bardziej koncyliacyjne i otwarte na dialog, potrafią słuchać, są uważniejsze na drugiego człowieka i mają duże predyspozycje społeczne. Ja zostałam wybrana na przewodniczącą już po raz trzeci. Praca na rzecz ludzi daje ogromną satysfakcję i widać jej efekty, choć oczywiście nie zawsze są one natychmiastowe ani takie, jakich oczekiwałyby wszystkie grupy społeczne. ■

**ANASTAZJA KARWAT,**  
MZZPRC Huta Częstochowa



Od 25 lat działam w związkach zawodowych – na początku na stanowisku administracyjnym, a później – funkcyjnym. Związkowi szefuję od 2021 roku; wcześniej byłam wiceprzewodniczącą. Hutnictwo jako branża nie jest przemysłem lekkim i wymaga predyspozycji fizycznych – stąd mała liczba kobiet w zakładach, a co za tym idzie – w organizacjach. U nas kobiety stanowią tylko 10 proc.

Jak się pracuje?  
Koleżdy mówią, że jestem wymagająca, konsekwentna, merytoryczna i rządzę twardą ręką, a jednocześnie – jako kobieta – potrafię tonować nastroje i rozwiązywać spory. Przy okazji – tak twierdzą – jest zdecydowanie więcej kultury. ■

**ANNA WESOŁOWSKA,**  
przewodnicząca MZZPZ  
w Enea Wytwarzanie



Z roku na rok jest nas, kobiet, coraz więcej, choć nadal mało. Kandydując na przewodniczącą związku, mam wrażenie, że kobieta musi zrobić znacznie więcej i wykazać się większą determinacją, by być zauważoną – zwłaszcza w obszarach zdominowanych przez mężczyzn, a branże, które zrzesza OZZZPRC, takie właśnie są. Obserwuję, że nasza obecność pomaga w wielu kwestiach. W przypadku sporów głos kobiet – mimo że wypowiedziany zdecydowanie – łagodzi atmosferę dialogu. Bycie związkowcem to bardzo wymagające zajęcie, które nigdy się nie kończy po wyjściu z biura. Być może także dlatego kobiet w naszym środowisku jest tak mało – nie jest łatwo pogodzić tak wymagające czasowo obowiązki zawodowe z obowiązkami domowymi, których zazwyczaj mamy więcej – choć i to stopniowo się zmienia. ■

**MAŁGORZATA PANDEL,**  
przewodnicząca  
MZZPRW AMP SA



Dlaczego w OZZZPRC jest tak mało kobiet? Wynika to z charakteru organizacji – po prostu w przemyśle pracuje mało pań, zwłaszcza w tak ciężkiej branży jak koksownictwo. Moja kariera związkowa rozpoczęła się w 1994 roku. Na początku było ciężko, i choć nikt nigdy nie mówił mi tego prosto w twarz, po czasie dowiadywałam się od osób trzecich, że panowie rzucali niewybredne komentarze w stylu „baba nami rządzi!”. Dziś, po latach pracy, nie mam najmniejszych problemów. Zarządzam organizacją liczącą 530 osób, czuję się liderką i nikt tego nie kwestionuje. Wiele spraw udało się załatwić i wywalczyć. W OZZZPRC ukuło się nawet żartobliwe określenie „styl negocjacji na Pandel”; jeśli wszystkie argumenty zostaną wyczerpane, to zawsze zostają łyż. Od zawsze dobrze czułam się w męskim towarzystwie – to z pewnością pomaga w tej pracy, tak jak donośny głos. W tej kwestii natura obdarzyła mnie bardzo hojnie. ■