

NAFTA I GAZ
CHEMIA
FARMACJA
PAPIER
DALIWA
CERAMIKA
SZKŁO



WARSZAWA
8
398 ROK XXXII
SIERPIEŃ
2023

SEKRETARIAT PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO

◉ Podpis Prezydenta ◉ Polski Sierpień ◉ Związki Zawodowe -
- jaka przyszłość? ◉ "Zielony ład UE" ◉ Ceramicy Świątowali

Nowelizacja ustawy o emeryturach pomostowych

Wśród 16 sierpnia 2023, prezydent Andrzej Duda podpisał nowelizację ustawy, która uchyla wygasający charakter emerytur pomostowych. Nowe prawo umożliwi skorzystanie z nich szerszej grupie przyszłych emerytów.

Podpisana przez głowę państwa nowelizacja to ułkon w stronę wielu osób, które dotychczas wyłączone były z prawa do emerytury pomostowej. Dzięki

zmianom więcej przyszłych emerytów zyska prawo do tego świadczenia, a tzw. pomostówki zostaną w krajowym systemie na stałe, a nie będą powoli wygasać.

Nowe zapisy dotyczyć będą też działaczy związkowych, którzy od wejścia zmian w życie będą objęci ochroną w sprawach z zakresu prawa pracy.

Ponadto, przepisy podwyższają

roczny limit odliczenia od dochodu wydatków z tytułu składek członkowskich zapłaconych na rzecz związków zawodowych. Limit wzrośnie zatem z 500 zł do 840 zł w danym roku podatkowym.

W uroczystości w Pałacu Prezydenckim udział wzięli także premier Mateusz Morawiecki, minister rodziny i polityki społecznej Marlena Maląg oraz przewodniczący "Solidarności", Piotr Duda.

Tomasz Biber

15 Sierpnia

Święto Wojska Polskiego i Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny Królowej Korony Polskiej, w tradycji polskiej Matki Bożej Zielnej.

Dzień 15 sierpnia, jest w Polsce dniem szczególnym. W tym samym dniu mamy Święto Wojska Polskiego, obchodzone na pamiątkę zwycięskiej Bitwy Warszawskiej 1920 roku. Święto w ten dzień przywrócono w Polsce w 1992 roku, wracając do tradycji świętowania z okresu przed II wojną światową.

Żołnierzom Wojska Polskiego, obrońcom naszych granic, życzymy Wszystkiego Najlepszego !!!

Nie jest przypadkiem, że Święto Wojska Polskiego jest związane z Wniebowzięciem Najświętszej Maryi Panny Królowej Korony Polskiej, po-

przez tę samą datę. Według tradycji katolickiej, w czasie nawały bolszewickiej, lud polski w ogromnej części trwał na modlitwie, prosząc Matkę Bożą, o łaskę ocalenia i zwycięstwa. Matka Boża, wpisana jest w dzieje państwa polskiego od wieków, a ludzie wierzący uznają jej wstawiennictwo za zbawienne dla losów krajów. Co ciekawe od decyzjami papieskimi i watykańskiej Kongregacji Obrzędów, Matka Boża, została uznana za Królową Polski, tym samym jest to ewenementem w historii Kościoła Katolickiego, przyznanie królowania Matce Bożej nad jednym krajem, narodem.

Samo święto Wniebowstąpienia Najświętszej Maryi Panny, w Kościele Katolickim (Rzymskim), jest dogmatem dotyczącym wzięcia do nieba z ciałem i duszą Najświętszej Maryi Panny



po zakończeniu jej życia ziemskiego.

W Polsce i innych krajach europejskich czci się Matkę Boską Wniebowziętą jako patronkę ziemi i jej bujnej roślinności, stąd w polskiej tradycji ludowej święto znane jest pod nazwą Matki Boskiej Zielnej.

Niemniej, niezależnie od postawy względem wiary, pozwólm i polecamy naszą Ojczyznę i naród wszechmocnej opiece Najświętszej Maryi Panny.

Tomasz Biber

Sierpień - jakże istotny miesiąc dla Polaków i nie tylko...

Sierpień, jakże istotny miesiąc dla Polaków i nie tylko...

Miesiąc sierpień, szczególnie poprzez wydarzenia, które miały miejsce w XX wieku, w sposób szczególny powinien być pamiętany, z powodu wydarzeń, które ukształtowały naszą współczesność, sposób myślenia, działania, i wiele innych aspektów życia.

Cóż to takiego się wydarzyło?

W chronologii miesiąca do tych najistotniejszych faktów, koniecznie należy zaliczyć:

1 sierpnia 1944, rozpoczyna się Powstanie Warszawskie.

13 – 25 sierpnia 1920, Bitwa Warszawska, zwana potocznie, choć nie tylko „Cudem nad Wisłą”.

30 – 31 sierpnia 1980, Porozumienia sierpniowe.

Dlaczego te fakty są uznawane za tak istotne?

Powstanie Warszawskie trwające od 1 sierpnia do 3 października 1944 roku, znane jest przede wszystkim jako wystąpienie zbrojne przeciwko okupującym Warszawę siłom zbrojnym hitlerowskich Niemiec, wspomaganych przez formacje słowackie i ukraińskie, oraz mniej znana, popularyzowana forma politycznej manifestacji Polskiego Państwa Podziemnego przeciw przygotowywanej sowietyzacji Polski, którą realizować formalnie miał powstały w Moskwie 21 lipca 1944 tzw. Polski Komitet Wyzwolenia Narodowego, który to ogłosił 22 lipca Manifest lipcowy de facto zatwierdzony 20 lipca przez Józefa Stalina. Wątek zmagania zbrojnych powstańców, ich heroizm i cenę jaką zapłaciła Warszawa i jej mieszkańcy jest powszechnie znany, jednak należy zwrócić uwagę na wątek polityczny rozegrania przez wtedy sprzymierzone mocarstwa sprawy polskiej już w czasie konferencji w Teheranie w 1943 roku, z postanowieniami ogólnymi na przykład o kształcie granic Polski po wojnie, bez informowania o tym rządu polskiego na uchodźstwie, a tym bardziej komunistycznego rządu przyszłego marionetkowego rządu wspieranego przez ZSRR. W pełnym porozumieniu, wyko-

rzystano polskie dążenia do wyzwolenia i posiadania z powrotem własnego państwa niezależnie od orientacji politycznej, społecznej. Żołnierze Polskich Sił Zbrojnych na Zachodzie, zbrojnych struktur podziemnych, czy też Ludowego Wojska Polskiego do końca wojny walczyli w dobrej wierze o Polskę,

pracując na zachód w celu wsparcia rewolucyjnych dążeń wielu społeczeństw Europy po zakończonej wojnie światowej, która dokonała spustoszenia w porządku świata budowanego po epoce napoleońskiej, a dla nas Polaków nade wszystko obrona naszej Ojczyzny również targanej konfliktami



której los mocarstwa przypieczętowały na późniejszych konferencjach w Jałcie i Poczdamie. O późniejszych bratobójczych walkach również należy pamiętać. Ta polityczna manipulacja wielkich i silniejszych, notabene nie jedyna w dziejach, powinna dać współczesnym Polakom przestroagę dotyczącą zbytnej ufności w układy międzynarodowe i wiarę w dobre intencje obcych. A bywa, że historia kołem się toczy. A ten, który obiecuje i daje, będąc silniejszym, zawsze może odebrać, po uprzednim wykorzystaniu dla celów własnych. Makiawelizm, niestety wiecznie żywy, a Polacy są powszechnie rozpoznawani jako społeczeństwo sentymtalne, często idealistycznie wierzące innym. Cóż w XXI wieku, wypadaloby przyjąć trochę inną postawę, wbrew temu co ktoś gdzieś o tym będzie myśleć, mówić itd.

Bitwa Warszawska, nazywana często „Cudem nad Wisłą” toczyła się w dramatycznych dla odrodzonej Rzeczypospolitej okresie. Nominalnie przyjmuje się datację tej polskiej wiktarii od 13 do 25 sierpnia 1920 roku. Temat militarny jest powszechnie znany, obrona przed siłami bolszewickim

wewnętrznymi. Nie jest intencją powielanie wielu narracji o roli Piłsudskiego, Witosa, Rozwadowskiego, Hallera, tudzież rozwijanie przebiegu bitwy, informacji na ten temat jest mnóstwo, i są często dopasowane do reprezentacji politycznej referujących. Sformułowanie „Cud nad Wisłą” powstało w kontekście wcześniej powstałego terminu cudu nad Marną, czyli powstrzymanie wojsk niemieckich w marszu na Paryż w 1914, a czas trwania Bitwy Warszawskiej złożył się w czasie ze świętem Wniebowzięcia Najświętszej Maryi Panny, Królowej Korony Polskiej. Sama bitwa, w historii świata, szczególnie wojskowości, zaliczona została do bitew decydujących o losach świata. W wyniku następnych działań militarnych konflikt z bolszewicką Rosją zakończył się pokojem ryskim w 1921. Polska zachowała niepodległość, a Europa mogła odbudowywać się po Wielkiej Wojnie. Jednak Polska po okresie zaborów musiała zetknąć się z wieloma trudnościami budowania własnej państwowości, różnymi poziomami rozwoju, zmienioną przez zaborców mentalnością narodową, przy silnie wielonarodowej strukturze pań-

stwa, a przede wszystkim z silnymi działaniami politycznym wewnątrz, które w niedługim czasie przybrały na sile pomimo uchwalenia najnowocześniejszej w ówczesnym czasie konstytucji zwa-nej marcową, a ogłoszonej w czerw-
cu 1921. Mając doświadczenie walki o niepodległość, podczas której do-
świadczyliśmy niejednej niechęci ze strony państw ościennych, na-
piętnowani opinią bycia tworem ukła-
du wersalskiego, powtórzono błędy z wieków wcześniejszych, wierząc w sojusze, bardziej angażując się w spory wewnętrzne, a zapomi-
nając o budowaniu silnej gospodarki, która jest najlepszą gwarancją budo-
wy dobrobytu wewnętrznego, i pozycji międzynarodowej. Próby podjęte w za-
kresie rozwoju gospodarczego okazały się spóźnione, sojusze zawiodły, i cięż-
ko wywalczona niepodległość została utracona w 1939. Nie powinno się po-
wtarzać tych samych błędów, lecz nie-
stety myślenie to jest przeszłość, to już było, teraz jest inaczej często otwiera drogę do powtarzania tych samych błę-
dów. Historia magistra vitae est, historia jest nauczycielką życia, warto pamiętać tę maksymę starożytnych Rzymian, albowiem stosując ją budowali impe-
rium, kiedy o niej zapomnieli, nastąpił powolny upadek.

Porozumienia sierpniowe, 30-31 sierpnia 1980, z których historiogra-
ficznie za najważniejsze uznaje się gdańskie z 31 sierpnia, sygnowane przez Lecha Wałęsę, umożliwiły po-
wołanie nowych samorządnych zwią-
zków zawodowych, które byłyby prawdziwym reprezentantem ludzi pracu-
jących (klasy pracującej według dawnej terminologii). Na podstawie punktu 1 dopuszczono do zarejestrowania NSZZ „Solidarność”. Niezależny Sa-
morządny Związek Zawodowy „Solidar-
ność” założony 17 września 1980 roku, a zarejestrowany przez Sąd Wojewódz-
ki w Warszawie 10 listopada 1980, po-
wstał do obrony praw pracowniczych, stał się głównym ośrodkiem opozycyj-
nym przeciwko rządowi Polskiej Rzecz-
pospolitej Ludowej i realizowanej przez nie doktryny komunistycznej, chowa-
nej pod nazwą socjalizmu. W dzieje wpisał się jako pierwsza niezależna forma organizacji życia społecznego niekontrolowana przez reżim państwa o charakterze totalitarnym, a poprzez swoje działania przyczynił się do zmian w sytuacji geopolitycznej świata, które trwają do dziś, czyli rozkładu systemu komunistycznego w Europie.

Tomasz Biber

Związki zawodowe i co dalej?

To pytanie, dla większości członków i działaczy zwią-
zków zawodowych, będzie a priori absurdalne, jednak ma sens, w obliczu coraz bardziej skoordynowa-
nych działań mających na celu, może nie zamknięcie działalności związków zawodowych, wymagałoby to gigan-
tycznych zmian prawnych w całym nazwijmy to cywilizowanym świecie. Od dłuższego czasu w szeroko po-
jętym kontekście dialogu społeczne-
go pojawia się temat, powstawania organizacji, stowarzyszeń i innych form, mających za zadanie zastąpie-
nie związków zawodowych, lub ogra-
niczanie ich kompetencji, możliwości skutecznych działań.

W Polsce, ten temat jest praktycz-
nie niezauważalny, jednak trend w in-
nych krajach europejskich i nie tylko wzrasta, co było jednym z istotnych punktów spotkania grupy negocjacyj-
nej Komitetu Dialogu Społecznego Sektora Gazowego w Brukseli 4 lipca bieżącego roku.

Otóż wskazano, że zjawisko staje się powszechne w obszarach, gdzie aktywność związków zawodowych jest mniejsza, środowiska szeroko pojętej prowincji, tereny mniej zurbanizowa-
ne, zarazem nieuprzemysłowione. W trakcie obrad zwrócono uwagę na dosyć dużą dynamikę i możliwości coraz szerszego wkraczania tych form nazwijmy dialogu społecznego w strefy nominalnie uznawane za teren aktywności związków zawodowych. Tym samym w dalszych pracach, związki zawodowe powinny bardziej działać, nawet w formie edukacyjnej i informacyjnej w miejscach, mniej-
szej aktywności, w celu uniknięcia tzw. konkurencji, biorąc pod uwagę fakt wspierania innych niż związki za-
wodowe form dialogu społecznego przez organizacje pozarządowe, lo-
kalną administrację, grupy biznesowe z natury negujące działalność zwią-
ków zawodowych, a nawet formacje polityczne.

Jako potwierdzenie można wskazać w warunkach krajowych informacje do-
tyczące wprowadzania drastycznych zmian w kodeksie pracy, a nawet jego likwidację, oraz ograniczenia ustawo-
we w wypowiedziach na przykład pana Mentzena. Dodając do tego postulo-
wane przez środowiska biznesowe, liberalne i podobne „nowoczesne i po-
stępowe” wypowiedzi o likwidacji za-
kładowych układów zbiorowych pracy, należy wykazać się czujnością. Biorąc pod uwagę, iż pewne grupy elektoratu mają silnie indyferentny stosunek do związków zawodowych, na wielu uczelniach i kursach coachingowych pokazuje się związki zawodowe jako szkodliwy dla gospodarki relikw prze-
szłości, oraz zarzuty o konotacje po-
lityczne związków i działaczy, trzeba będzie zmierzyć się z próbami coraz agresywniejszych działań antyzwią-
zkowych.

Od lat 80-tych w Europie, świecie prowadzone są działania mające zlimi-
tować wpływ związków zawodowych na życie społeczne i gospodarcze, poprzez kreowanie i promowanie form korporacyjnych, działania ogranicza-
jące w gospodarkach wielu krajów niezależność organizacji związko-
wych. W Polsce, nie odczuwamy tego tak drastycznie, jak nawet w innych krajach Unii Europejskiej, gdzie rządy poszczególnych krajów, poprzez decyzje parlamentów prowadziły, prowadzą pacyfikację aktywności związków zawodowych, poprzez osłabianie ich spójności, tudzież promowanie form zastępczych dialogu społecznego.

Temat będzie poddany głębszej dyskusji podczas następnego spotka-
nia grupy negocjacyjnej 07 września 2023.

Tomasz Biber

Obcokrajowcy w związkach zawodowych

Polska scena związkowa według głosów, komentarzy z zagranicy, uznawana jest za hermetyczną w kontekście narodowościowym. Ta opinia staje się szczególnie w nieprzychylnym mediom istotnym motywem do ataku na związki zawodowe w Polsce, można przyjąć, iż pozostaje to kwestią czasu, kiedy argument przyjmowania obcokrajowców do związków zawodowych w Polsce, stanie się narzędziem do potwierdzania ksenofobicznych opinii, co we współczesnym świecie, może kreować nawet nakładanie różnych sankcji.

Polski rynek pracy coraz bardziej z racji niskiego przyrostu naturalnego, dużej mimo wszystko emigracji zarobkowej (powrót ten tendencji staje się

coraz bardziej widoczny, szczególnie wśród młodych, szczególnie z generacji Z), starzejącego się społeczeństwa, staje się coraz bardziej zależny od pracowników z obcych krajów, którzy często nie chcą tutaj tylko być na czasowej wizie o pracę, lecz mieszkać, żyć, pracować, płacić składki i podatki.

Tym samym, należałoby bardzo poważnie zastanowić się nad tematem obcokrajowców z różnych krajów w strukturach związków zawodowych. Współczesny świat coraz mniej jest światem narodów, a coraz bardziej światem społeczeństw, gdzie kolor skóry, wyznanie, aspekt kulturowy i tradycja, nie świadczą o stanie obywatelstwa i jego praw. Na obecną chwilę, w związkach zawodowych obecni są członkowie z krajów ościennych

Ukraina, Białoruś, Litwa, jednak powstaje coraz większa potrzeba przygotowania się na osoby zainteresowane członkostwem w związkach z egzotycznych Filipin, tudzież innych coraz liczniejszych pracowników z Azji.

W wielu krajach przedstawianych jako zaawansowane demokracje, związki zawodowe są w znacznym stopniu złożone z członków i działaczy z różnej etniczności, narodowości, kultury i religii.

Polska, po ponad 30 latach od zdjecia kajdan komunizmu, chyba dojrzała wystarczająco do zmierzenia się z tym nowym trendem w świecie, nieustannie potwierdzając idee równości w demokratycznym państwie prawa.

Tomasz Biber

Komunikat z Brukseli

W dniu 4 lipca 2023 roku, odbyło się w Brukseli posiedzenie grupy negocjacyjnej Komitetu Dialogu Społecznego Sektora Gazowego przy Komisji Europejskiej.

W gronie wybranych 16 członków grupy negocjacyjnej był Przewodniczący Piotr Łusiewicz i wspomagający jego prace Tomasz Biber.

Prace podczas całonocnych obrad skupiały się na przygotowaniu europejskiej umowy ramowej na podstawie posiadanej autoryzacji Komisji Europejskiej, w zakresie tak zwanej Sprawiedliwej Transformacji w sektorze gazowym i usług z tym sektorem związanych, w szeroko pojętym kontekście polityki klimatycznej zwanej potocznie Zielonym Ładem oraz programem priorytetowym dla Unii Europejskiej znanym jako FIT for 55.

Należy zauważyć, iż decyzje o prowadzeniu negocjacji podjęto już we wrześniu 2022 roku, na posiedzeniu plenarnym Sektowego Komitetu Dialogu



Społecznego w skład którego wchodzi europejskie organizacje związkowe EPSU (Europejski Związek Służby Publicznej), IndustriAll Europe w ramach którego działa Krajowy Sekretariat Przemysłu Chemicznego NSZZ „Solidarność”, oraz pozostali Europejscy Partnerzy Społeczni, zasadniczo zorganizowani w Eurogas, nominalnie reprezentujący interesy pracodawców.

Tym samym na podstawie przyjętych terminów wykonania prac nad wskazaną umową ramową, a dalej poprzez prace Parlamentu Europejskiego,

dyrektywą unijną, dla wszystkich krajów Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego, rozpoczęto negocjacje.

Biorąc pod uwagę bardzo szeroki zakres problematyki podczas prac grupy negocjacyjnej na posiedzeniu skupiono się na:

- konieczności zagwarantowania pracownikom zrzeszania się w związkach zawodowych.

- konieczność prowadzenia rozmów z pracodawcami tylko i wyłącznie poprzez organizacje związkowe,

a nie wyimaginowanych tak zwanych reprezentantów społecznych. Przy tym podkreślono rolę organizacji związkowych w projekcie i pracach nad europejską umową ramową w zakresie Sprawiedliwej Transformacji.

- rola komunikacji oraz przepływu i dostępu do informacji nad pracami grupy negocjacyjnej Komitetu Dialogu Społecznego Sektora Gazowego.

- uniemożliwienie pracodawcom działań autorytarnych wobec pracowników, bez wcześniejszych informacji o zamiarach firm w zakresie realizowania polityki Sprawiedliwej Transformacji, Zielonego Ładu i z tym związanych działań.

- minimalizacja skutków polityki Europejskiego Zielonego Ładu, w szczególności pakietu wodorowego i gazu bezemisyjnego dla wykwalifikowanej siły roboczej obecnie i w przyszłości, biorąc pod uwagę już istniejące niedobory w krajach Unii Europejskiej.

- szeroko pojęta współpraca z regionalnymi i lokalnymi wspólnotami.

- rola cyfryzacji w procesie zmian energetycznych w kierunku neutralności klimatycznej.

- zintegrowana i długoterminowa strategia firm, mająca poprzez zrównoważony rozwój chronić pracowników. Skuteczna ekonomicznie i społecznie transformacja.

- przeprowadzenie oceny wpływu społecznego transformacji, poprzez tworzenie multidyscyplinarnych zespołów złożonych z równej ilości przedstawicieli związków zawodowych oraz członków przedsiębiorstw posiadających fachową wiedzę w zakresie ekonomiki przedsiębiorstw, zasobów ludzkich, BHP, stosunków pracy itp.

- udział pracowników i ich związków zawodowych w przewidywaniu i społecznym zarządzaniu zmianami przemysłowymi.

- rola i zaangażowanie związków zawodowych w zakresie transformacji korporacyjnej.

- rzeczywista możliwość działań związków zawodowych, szczególnie w sytuacjach alternatywnych, z rzeczywistymi decydentami, kierownictwem najwyższego szczebla, zarządami.

- wprowadzenie systemu sankcji odstraszających za nieprzestrzeganie praw pracowniczych, roli związków za-

wodowych, szczególnie w sytuacjach zatrzymywania, zawieszania ustalonych biznesplanów, projektów restrukturyzacji, z uwzględnieniem dochodzenia zadośćuczynień przed sądami.

- rola sektoralnych, ponadzakładowych układów zbiorowych pracy.

Następne spotkanie odbędzie się w dniu 07 września 2023.

O pracach grupy negocjacyjnej będzie przedstawiona informacja.

Za istotne należy uznać, iż prace grupy negocjacyjnej są przewidziane na lata 2023-2024, albowiem bardzo szeroki zakres działań i prac wymaga czasu. Ostatecznie przełożą się te prace na dyrektywę europejską.

Tomasz Biber



Zarys Porozumienia Partnerów Społecznych Sektora Gazowego

ROZDZIAŁ 1: RAMY PRZEWIDYWANIA I ZARZĄDZANIA PRZEMIANAMI NA POZIOMIE FIRMY

1. Podwójna transformacja energetyczno-cyfrowa w kierunku neutralności klimatycznej głęboko zmienia europejski sektor gazowy i doprowadzi do masowej transformacji na poziomie przedsiębiorstwa i siły roboczej. Europejski Zielony Ład, a konkretnie pakiet dotyczący wodoru i gazu bezemisyjnego, będą miały wpływ na rozwój sektora, co będzie miało dalekosiężne implikacje dla obecnej i przyszłej siły roboczej. Jednocześnie niedobory siły roboczej dotykają już europejski sektor gazowy. W wielu firmach priorytetem jest organizowanie przechodzenia z jednego miejsca pracy na drugie dla obecnej siły roboczej, podczas gdy w innych przyciąganie przyszłej wykwalifikowanej siły roboczej będzie miało kluczowe znaczenie dla transformacji sektora.

Aby zapewnić sprawiedliwą transformację, firmy muszą przewidywać zmiany, które nastąpią, aby chronić pracowników i zapewnić zrównoważony rozwój firmy. Aby transformacja była ekonomicznie skuteczna i społecznie odpowiedzialna, musi być zintegrowana z długoterminową strategią.

2. Aby tak się stało, konieczne jest przewidywanie rozwoju sytuacji zatrudnienia i warunków pracy, w szczególności tam, gdzie mogą one być zagrożone.

3. Sprawiedliwa transformacja jest ułatwiona, a wpływ zmian przemysłowych złagodzony, jeśli przedsiębiorstwa angażują się w kompleksowy dialog społeczny ze swoimi pracownikami. Oznacza to terminową i skuteczną wymianę informacji i konsultacje z pracownikami, a także skuteczne rokowania zbiorowe w celu negocjowania programów ułatwiających zmianę

pracy. Plany Sprawiedliwej Transformacji na poziomie przedsiębiorstwa, oparte na ciągłym przewidywaniu zmian w partnerstwie społecznym ze związkami zawodowymi, umożliwiają rozwój odpornych strategii i programów. Takie planowanie zwiększa szanse siły roboczej na zatrudnienie, mobilność wewnętrzną i zewnętrzną oraz powodzenie zmiany pracy, co jest korzystne zarówno dla pracowników, jak i dla konkurencyjności przedsiębiorstw.

4. Firmy z sektora gazowego zapewniają znaczne zatrudnienie na poziomie regionalnym i lokalnym. W związku z tym przedsiębiorstwa zdolne do adaptacji i odporna siła robocza muszą się rozwijać w ramach wszechstronnego dialogu społecznego ze swoimi związkami zawodowymi i przedstawicielami pracowników. Powinno to również obejmować władze regionalne i lokalne, mechanizmy przewi-

dywania oraz planowanie perspektywiczne dotyczące potrzeb w zakresie zatrudnienia i umiejętności. Ponadto: szeroko zakrojony, otwarty i przejrzysty dialog ze wszystkimi zainteresowanymi stronami jest warunkiem wstępnym rozwiązania problemów społeczności regionalnych i lokalnych oraz ułatwienia wspólnych i zaakceptowanych planów przejściowych, które dotyczą rozwoju szerszych społeczności.

5. Przy pełnym zaangażowaniu związków zawodowych i przedstawicieli pracowników wszystkie przedsiębiorstwa przyjmują plan sprawiedliwej transformacji, aby zapewnić dekarbonizację ich działalności i łańcuchów dostaw zgodnie z celami Europejskiego Zielonego Ładu. Związki zawodowe i rady zakładowe na poziomie lokalnym, krajowym i europejskim będą informowane i konsultowane w sposób terminowy i skuteczny w sprawie przystosowania się do zagrożenia klimatycznego oraz wymogów prawodawstwa unijnego i krajowego. Oprócz celów w zakresie redukcji emisji i planów inwestycyjnych w technologii bezemisyjnej plan sprawiedliwej transformacji określa i wyjaśnia potrzeby w zakresie zatrudnienia i umiejętności oraz towarzyszące środki społeczne mające na celu promowanie zatrudnienia i wysokiej jakości miejsc pracy w całym okresie przejściowym, w tym zajęcie się strategicznymi miejscami pracy i planowaniem umiejętności oraz powiązane polityki szkoleniowe.

6. W ramach tego planu sprawiedliwej transformacji przedsiębiorstwa ustanowią, we współpracy ze swoimi związkami zawodowymi i przedstawicielami pracowników:

A. długoterminowa strategia ilościowych i jakościowych potrzeb w zakresie zatrudnienia i umiejętności, które są powiązane ze strategiami przejściowymi. Strategia ta uwzględni przewidywalny rozwój sektora gazowego i jego wpływ na zatrudnienie, umiejętności i warunki pracy,

B. ocena wpływu społecznego, która zostanie przeprowadzona możliwie jak najwcześniej przed jakimkolwiek projektem rozwoju organizacji. Jest to warunek wstępny wdrożenia nowej organizacji. Ocena wpływu społecznego, która zawiera przyczyny projektu transformacji i transformacji (kontekst ekonomiczny, konkurencja, zmieniające się potrzeby w zakresie zawodów i umiejętności itp.) opisuje konsekwencje dla zaintereso-

wanych pracowników. W celu przeprowadzenia oceny wpływu społecznego zainteresowane przedsiębiorstwa utworzą multidyscyplinarny zespół składający się z przedstawicieli związków zawodowych i członków przedsiębiorstwa posiadających wiedzę specjalistyczną w sprawach finansowych, kadrowych, bezpieczeństwa i higieny pracy, stosunków pracy itp. Pracownik przedstawiciele mają również skuteczny dostęp do eksperta zewnętrznego.

C. wieloletnie plany rozwoju zatrudnienia, umiejętności i warunków pracy obejmujące najistotniejsze obszary

7. Należy wprowadzić środki umożliwiające firmom i pracownikom zrozumienie przyszłych potrzeb w zakresie zatrudnienia na poziomie przedsiębiorstwa.

8. Aby złagodzić społeczne konsekwencje planu Sprawiedliwej Transformacji, przedsiębiorstwa powinny szukać wszelkich alternatyw i wyczerpać wszystkie opcje, zanim zdecydują się na przymusowe zwolnienia lub zamknięcie zakładów, w stałym dialogu ze związkami zawodowymi i przedstawicielami pracowników. Jeśli jest to nieuniknione, wiążące plany socjalne będą negocjowane ze związkami zawodowymi we wszystkich krajach, przy czym priorytetem będzie przywrócenie zwalnianych pracowników do pracy.

ROZDZIAŁ 2: ZAPEWNIENIE SILNEGO DIALOGU SPOŁECZNEGO NA RZECZ SPRAWIEDLIWEJ TRANSFORMACJI

9. Sprawiedliwa transformacja oznacza przekształcenie gospodarki w sposób sprawiedliwy i sprzyjający włączeniu społecznemu, aby zapewnić utrzymanie i tworzenie miejsc pracy dobrej jakości. Warunkiem wstępnym jest udział pracowników i ich związków zawodowych w przewidywaniu i społecznym zarządzaniu przemianami przemysłowymi.

10. Niezbędne jest zapewnienie wszystkim pracownikom i ich przedstawicielom informacji potrzebnych do zrozumienia i uświadomienia sobie bieżących i przyszłych zmian, związanych z nimi wyzwań i ich przewidywanego wpływu na miejsca pracy i umiejętności. Aby opracować sprawiedliwą transformację na poziomie przedsiębiorstwa, przedstawiciele pracowników i związki zawodowe muszą być odpowiednio zaangażowani, informo-

wani i konsultowani w sprawie planu dekarbonizacji przedsiębiorstwa oraz muszą mieć zapewnione strategiczne planowanie zmian miejsc pracy i umiejętności.

11. Każda firma musi szanować prawo pracownika do wstępowania do związku zawodowego. Tam, gdzie jeszcze nie utworzono, związki zawodowe i pracodawcy w każdym przedsiębiorstwie muszą zaangażować się w negocjacje w dobrej wierze w celu utworzenia organu przedstawicielskiego pracowników zgodnie z ustawodawstwem krajowym.

12. Firmy popierają utworzenie w firmach specjalnych mandatów dla mężów zaufania w ramach sprawiedliwej transformacji, równoważnych przedstawicielom ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, z prawem do specjalnego szkolenia w razie potrzeby i do udziału w planowaniu transformacji korporacyjnej.

13. Przedsiębiorstwa i ich przedstawiciele pracowników oraz związki zawodowe będą negocjować układy zbiorowe obejmujące szczegółowe aspekty związane ze zmianą pracy pracowników wynikającą z transformacji energetycznej.

14. Firmy będą angażować związki zawodowe i przedstawicieli pracowników w projektowanie, wdrażanie i monitorowanie planów sprawiedliwej transformacji od najwcześniejszego etapu. Wdrożenie planów dekarbonizacji musi zostać uznane za temat dialogu społecznego na poziomie sektorowym i przedsiębiorstwa.

15. Przed podjęciem jakiejkolwiek ważnej ostatecznej decyzji w firmie przedstawiciele zakładów pracy i ich związki zawodowe muszą mieć:

- terminowy dostęp do istotnych i kompleksowych aktualnych informacji na temat prawdopodobnego dostosowania strategii firmy do dekarbonizacji i konsekwencji dla wyników ekonomicznych firmy, miejsc pracy i warunków pracy;

- wystarczająco dużo czasu i zasobów, aby przeprowadzić dogłębną ocenę dostarczonych informacji przy wsparciu ekspertów ekonomicznych/finansowych, aby pracować nad alternatywami dla środków, które miałyby negatywny wpływ na pracowników, w tym zwolnień lub zamykania zakładów;

- rzeczywistą możliwość przedyskutowania tych alternatyw z prawdziwymi



decydentami, w tym z najwyższym kierownictwem i członkami zarządu (jeśli tacy są), którzy muszą przedstawić umotywowaną odpowiedź na proponowane alternatywy oraz uzasadnienie ostatecznej decyzji, która zostanie podjęta;

- gwarancję, że nieprzestrzeganie praw pracowniczych uzasadnia sankcje odstrasżające, w szczególności zawieszenie jakiegokolwiek biznesplanu lub projektu restrukturyzacji, do czasu

zakończenia odpowiednich procedur informacyjnych i konsultacyjnych. Ponadto należy ustanowić jasne procedury dla przedstawicieli pracowników, aby mogli dochodzić zadośćuczynienia przed sądem.

16. Partnerzy społeczni w sektorze gazowym będą promować rokowania zbiorowe wśród swoich członków, aby zapewnić inkluzywne planowanie zmiany zatrudnienia na odpowiednim poziomie i zagwarantować, że nowo

utworzone miejsca pracy będą objęte układami zbiorowymi, zapewniając wysokiej jakości zatrudnienie i atrakcyjne środowisko pracy. W pełni popierają podstawowe prawa pracownicze, w szczególności wolność organizowania się i dostęp do związków zawodowych.

Tomasz Biber

Prawdziwe koszty zielonej transformacji w Europie

Transformacja ekologiczna jest jednym z najambitniejszych wyzwań zjednoczonej Europy, ale koszty nie będą małe. Oto cena zielonej rewolucji.

Zielona transformacja jest nieuniknionym celem Zachodu, ale każdy wybór ma swoją cenę. Aby osiągnąć cele wyznaczone przez Zielony Ład i RepowerEU, w nadchodzących latach trzeba będzie zainwestować w strefie euro ponad 620 mld euro rocznie. Celem jest zagwarantowanie, że wydatki te zostaną uznane za inwestycję mającą na celu wygenerowanie zwrotu w postaci lepszego zdrowia publicznego, niższych kosztów walki z zanieczyszczeniem i szkodami na terytorium oraz niższych wydatków na energię.

Zielona transformacja: czym jest i jakie niesie ze sobą wyzwania

Obecnie zidentyfikowano różne obszary interwencji, w tym:

- zmniejszyć zależność energetyczną od innych krajów, zarówno pod względem paliw kopalnych, jak i odnawialnych źródeł energii;
- stworzyć „nową europejską umowę społeczną”, która przewiduje „odnowioną politykę ochrony socjalnej” i „wysokiej jakości usługi socjalne”;
- promować wspólnotową gospodarkę o zerowej emisji netto;
- wzmacniać pozycję zjednoczonej Europy na arenie światowej;
- promować zrównoważony styl życia poprzez ingerowanie w produkcję

i konsumpcję towarów;

- dostosowanie budżetów publicznych do stabilności poprzez zwiększenie efektywności wydatków publicznych;

- dostosować wskaźniki PKB w kierunku trwałego dobrobytu sprzyjającego włączeniu społecznemu;

- zachęcanie ludności do przyczyniania się do zielonej transformacji poprzez pracę i szkolenie odpowiednich specjalistów;

- zintegrować ochronę ludności z „profilaktyką cywilną” poprzez interwencję w zakresie „przygotowania i reagowania”.

Na drodze do zrównoważonego rozwoju Polska jest w tarapatkach, nie wspominając już o tym, że wpływ na przedsiębiorstwa wciąż wymaga oceny

Jeśli chodzi o samą ochronę terytorium, podkreśla się, że szkody spowodowane suszą wynoszą około 9 miliardów euro rocznie, podczas gdy szkody spowodowane samymi powodziami rzecznyymi sięgają 7,6 miliarda euro. „Każde euro zainwestowane w systemy wczesnego ostrzegania zwraca średnio 131 euro dzięki uniknięciu strat i kosztów reagowania oraz dodatkowym korzyściom dla społeczeństwa”, wyjaśnia raport. Zdaniem Komisji wzrost częstości występowania katastrof związanych ze wstrząsami klimatycznymi może spowodować wzrost kosztów polis ubezpieczeniowych, przez co nie będzie ich stać dla dużej części społeczeństwa.

Transformacja ekologiczna: koszty rewolucji

Unia Europejska jest już gotowa wydać 578 miliardów euro na działania w dziedzinie klimatu w latach 2021-2027. To mniej niż jedna trzecia całego budżetu europejskiego. W przyszłości, w planowanych rocznych wydatkach w wysokości 620 miliardów, Komisja Europejska oczekuje, że EBI (Europejski Bank Inwestycyjny) przejmie większą rolę w finansowaniu planów zrównoważonego rozwoju.

Wyzwanie między Europą a Chinami

Wyzwanie wykracza poza granice Europy: Komisja przewiduje „bitwę modeli”, w której Europa i Stany Zjednoczone będą musiały stawić czoła Chinom, aby przyciągnąć kraje rozwijające się pod swój parasol. Na tym froncie Europa rozgrywa swoje karty odkryte: „Czasy, kiedy demokracja liberalna była najbardziej oczywistym modelem, minęły”, powiedział Maroš Šefčovič, wiceprzewodniczący Komisji, na konferencji prasowej, podczas której przedstawiano dossier.

Więcej informacji można znaleźć w sprawozdaniu dotyczącym prognozy strategicznej 2023 — Zrównoważony rozwój i dobrobyt w sercu otwartej strategicznej autonomii Europy, opublikowanym na stronie internetowej Komisji Europejskiej

Tomasz Biber

Sprawozdanie z Imprezy z okazji Dnia Ceramika



W dniu 5 sierpnia 2023 roku odbyła się wyjątkowa impreza z okazji Dnia Ceramika, przypadającego w pierwszą sobotę sierpnia, dedykowanego Patronce Ceramików – Matce Bożej Śnieżnej. Wydarzenie zostało zorganizowane przez Związki Zawodowe NSZZ Solidarność. Po uroczystej Mszy świętej, wszyscy uczestnicy zostali serdecznie zaproszeni do lokalu „VENUS” w Ostrowcu Świętokrzyskim. Uroczystość zgromadziła szanownych Jubilatów, Pracowników oraz zaproszonych Gości, a także przedstawicieli regionalnych mediów

Imprezę uświetnili swoją obecnością honorowi goście, wśród których znaleźli się Księża Proboszcz Czesław Gumieniak oraz Maciej Gubernat, a także Pani Burmistrz Ćmielowa Joanna Suska. W uroczystości uczestniczyli przedstawiciele Zarządu PFP „Ćmielów” i „Chodzież”, w tym Pani Dyrektor Ilona Frąk-Krzemińska oraz Pani Kierownik Działu Kadr Agnieszka Minkina-Salus. Należy podkreślić obecność Grona Związkowców, w tym przewodniczącego Zarządu Regionu ziemia Sandomierska NSZZ „Solidarność” - Andrzeja Kaczmarka, viceprzewodniczącego NSZZ „Solidarność” Huty Celsa Ostrowiec Świętokrzyski - Mirosława Szelocha oraz przewodniczącego Koła Emerytów i Rencistów NSZZ „Solidarność” Porcelany Ćmielów - Mirosława Rogozińskiego, a także byłej przewodniczącej



Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność Porcelany Ćmielów - Zofii Syty. Imprezę uświetnili również uczestnicy Pocztów Sztandarowych NSZZ „Solidarność” „Celsa” Huty Ostrowiec Świętokrzyski oraz Poczet Sztandarowy NSZZ „Solidarność” Polskich Fabryk Porcelany Ćmielów.

Przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Rafał Niedziela, w swym przemówieniu, serdecznie podziękował wszystkim Pracownikom

Polskich Fabryk Porcelany Ćmielów za ich trud i wkład w rozwój fabryki. Wyraził uznanie za ich zaangażowanie oraz życzył dalszych sukcesów zawodowych, nieustającej satysfakcji z pracy, a także dużo zdrowia.

Następnie przyszedł czas na wyróżnienie Jubilatów, którzy oddali wiele lat swojej pracy dla fabryki. Kolejno wymieniono ich imiona i nazwiska, podkreślając ich wieloletni wkład i zaangażowanie w rozwój przedsię-

biorstwa. Wszystkich Jubilatów uhonorowano okolicznościowymi upominkami.

Radość towarzysząca świętowaniu Dnia Ceramika, obecność gości i atmosfera wspólnoty potwierdziły, że PFP Ćmielów to wyjątkowe miejsce, pełne pasji i zaangażowania w produkcję ceramiki na najwyższym poziomie.

Rafał Niedziela

Szanowne Koleżanki, Szanowni Koledzy,

Dzieje ceramiki w rozwoju cywilizacji i rozwoju ludzkości sięgają ponad 6000 lat, przeto Wam Ceramikom kontynuatorom dziedzictwa cywilizacyjnego, w codziennym trudzie pracującym dla dobra nas wszystkich, albowiem ceramika jest integralnym elementem współczesności, z okazji Waszego Święta, pragnę złożyć serdeczne podziękowania za dotychczasowe wysiłki, lecz przede wszystkim złożyć serdeczne życzenia wszelkiej pomyślności i zadowolenia na wszystkich poziomach Waszego życia, w pracy i sprawach osobistych.

Zarazem, jako Przewodniczący SPCH NSZZ Solidarność, w kontekście szeroko pojętych tematów związanych ze sprawami pracowniczymi, obliguję się do wyłożonej pracy w ramach posiadanych możliwości dla Waszej, naszej społeczności związkowej i nie tylko.

W dzisiejszej niełatwej rzeczywistości, związanej z sytuacją globalną, wpływającą nieustannie na sprawy krajowe, polskie, powstaje konieczność, jeszcze większej integracji w walce o sprawy pracownicze i bytowe dla nas wszystkich.

Składając Wam, życzenia wszystkiego najlepszego, proszę o wykazanie maksymalnej dobrej woli, i wzmożenie związkowej spójności, w celu osiągnięcia lepszych efektów dla polepszenia naszego życia zawodowego i osobistego.

Zarazem, proszę o przyjęcie moich przeprosin za nieobecność na waszym święcie lecz z powodu spraw własnych i nie tylko, niestety nie jest to możliwe.

***Z poważaniem
Piotr Łusiewicz***