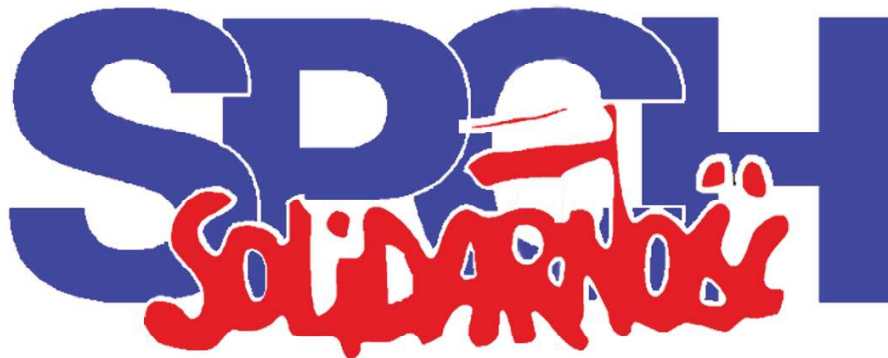


NAFTA I GAZ
CHEMIA
FARMACJA
PAPIER
PALIWA
CERAMIKA
SZKŁO



WARSZAWA

5

408 ROK XXXIV
MAJ
2024

KRAJOWY SEKRETARIAT PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO

⊙ Pierwsza w tym roku Rada Krajowego Sekretariatu Przemysłu Chemicznego NSZZ „Solidarność” już za nami ⊙ Budapeszt: Spotkanie Regionu Wschodniego IndustriAll Europe ⊙ Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi zrzeszonemu w związku zawodowym – tryb postępowania ⊙ Malaga: szkolenie dla negocjatorów porozumień europejskich rad zakładowych ⊙ Kształcenie zawodowe w Hiszpanii – doświadczenia z projektu Erasmus+ ⊙ KSPCH wziął udział w manifestacji 10 maja w Warszawie ⊙ Mądry wybór to większy zysk dla pracowników

Pierwsza w tym roku Rada Krajowego Sekretariatu Przemysłu Chemicznego NSZZ „Solidarność” już za nami

W dniach 11 – 12 kwietnia 2024 r. w Nowym Dworze Mazowieckim odbyło się posiedzenie Rady KSPCH NSZZ „Solidarność”. Podczas dwudniowego spotkania zostały omówione wszystkie najważniejsze sprawy dotyczące organizacji oraz omówiono działania Solidarności, zaplanowane na najbliższe tygodnie i miesiące. Omówiono również wsparcie manifestacji Solidarności, która jest zaplanowana na 10 maja.



Na początku Przewodniczący Piotr Łusiewicz poinformował wszystkich zebranych o zmianie adresu Sekretariatu Chemicznego. Pokój Sekretariatu został zamieniony na dużo większy. Od tej pory do dyspozycji KSPCH jest również salka konferencyjna. Nowy adres to: Aleje Jerozolimskie 146 a (II piętro, p. 215), 02-305 Warszawa. Aktualne dane są umieszczone na końcu naszego miesięcznika – w stopce redakcyjnej.

⊙ Następnie Przewodniczący omówił kwestie kilkumiesięcznych spotkań w Brukseli, które miały na celu wypracowanie porozumienia dla branży gazowej w ramach

łagodzenia skutków Zielonego Ładu. Dokument jest już gotowy i czeka na uroczyste podpisanie po jego ostatecznym zaakceptowaniu przez Eurogas. Będzie to pierwszy, historyczny dokument tego typu dla branży gazowniczej. Przewodniczący podziękował Krzysztofowi Mosiowi za wsparcie merytoryczne oraz Michałowi Liberze za pomoc w tłumaczeniach. Piotr Łusiewicz dodał, że relacje z organizacjami unijnymi są na coraz lepszym poziomie. Wyrazem tego jest fakt, że na kongresie sprawozdawczym KSPCH prawdopodobnie będzie obecna Sekretarz Generalna IndustriAll Europe, Judith Kirton-Darling. Porozumienie dla branży gazowej zostało szczegółowo opisane w poprzednim wydaniu Biuletynu.

☉ W następnej kolejności głos zabrał Dariusz Wegnerski – jeden z prawników KSPCH, który podsumował ostatni okres świadczonych porad prawnych. Od stycznia przeprowadzono kilkanaście konsultacji prawnych i spotkań. Dotyczyły zagadnień związkowych, statutowych, czasu pracy, świadczeń socjalnych oraz emerytur pomostowych. W miesięczniku KSPCH stworzono rubrykę z informacjami dotyczącymi kwestii prawnych.

☉ Następnie głos zabrał ponownie Przewodniczący, który zapowiedział mające odbyć się w niedługim czasie spotkanie Regionu Wschodniego IndustriAll Europe. Wyraził nadzieję, że będzie to okazja do rozmów na temat Zielonego Ładu. „Jest to ważna kwestia abyśmy nie pozwolili zabić przemysłu i produkcji żywności w Europie” – powiedział. Spotkanie może okazać się też okazją do budowania koalicji w walce z aktualnymi założeniami Zielonego Ładu.

☉ W maju odbędzie się spotkanie ze słowackim związkiem ECHOZ, które również ma na celu budowanie silnej współpracy między związkami europejskimi, a we wrześniu w Turcji zaplanowane jest



spotkanie przedstawicieli przemysłu oponiarskiego z całego świata, w którym najprawdopodobniej wezmą udział związkowcy z Bridgestone, Goodyear i Michelin. Kończąc swoje wystąpienie Przewodniczący Łusiewicz przypomniał, że 10 maja odbędzie się w Warszawie duża manifestacja, organizowana przeciwko Zielonemu Ładowi. Zachęcał wszystkich zebranych do uczestnictwa jasno dając do zrozumienia, że nie powinniśmy godzić się na Zielony Ład w kształcie, jaki jest obecnie proponowany.

☉ W dalszej części spotkania głos zabrał Sławomir Bezara, przedstawiając sytuację Krajowej Sekcji Przemysłu Chemicznego, która miała swoje obrady w przeddzień posiedzenia Sekretariatu. Liczebność Sekcji stale rośnie. Obecnie jest to ponad 7500 członków. Przewodniczący Bezara przybliżył realia panujące w przemyśle oponiarskim, gdzie zarówno wytwarzanie jak i sprzedaż spadły. W Olsztynie zamykana jest produkcja opon do samochodów ciężarowych. Podziękował Piotrowi Kłosińskiemu – gospodarzowi spotkania, za organizację posiedzenia Sekcji i Sekretariatu. Następnie przypomniał moment z 2016 r., kiedy to stał się przewodniczącym Sekcji. W rozmowach powyborczych otrzymał od jednego z kolegów życzenie stworzenia porozumienia między organizacjami „S” w Grupie Azoty. Niedawno życzenie to stało się faktem, za co podziękował wszystkim zaangażowanym w prace nad jego powstaniem. Porozumienie w Grupie Azoty opisywaliśmy w poprzednim wydaniu naszego Biuletynu. Odnosząc się do wypowiedzi kolegi Bezary, Sławomir Kamiński z zakładu Azoty Puławy stwierdził, że podpisane porozumienie ma jeden słaby punkt w postaci braku partnera do rozmów. Wskazał na fakt, że zarówno zarząd Grupy Azoty, jak również przedstawiciele ministerstwa, nie są skłonni do podjęcia konstruktywnych rozmów. Kolejnym problemem branży są



założenia Zielonego Ładu, niszczące branżę chemiczną. Firmy niemieckie wyprowadzają produkcję do Chin, po czym wprowadzają gotowy produkt w zaniżonej cenie w stosunku do produkcji unijnej. Problem branży bardzo mocno rzutuje na produkcję rolną, która boryka się z wysokimi cenami nawozów. Ostatecznie najgorsza jest sytuacja, kiedy rolnik zmuszony jest do dokonania wyboru między tanim rosyjskim nawozem, a polskim – dużo droższym, mając oczywiście na względzie ceny pól i możliwości finansowe konsumentów. Organizacje z Grupy

Azoty kilkakrotnie zwracały się do Ministerstwa Aktywów Państwowych oraz Prezesa Rady Ministrów z wnioskiem o interwencję. Każde z trzech skierowanych pism spotkało się z prośbą o przekazanie sprawy do innego podmiotu.

☉ Następnie głos zabrał Arkadiusz Karaszewski, jako jedyny z obecnych przedstawicieli Krajowej Sekcji Przemysłu Naftowego. Poinformował o rozpoczętym procesie tworzenia zarządu w Orlenie, gdzie obecnie został wybrany wyłącznie prezes spółki. Zielony Ład również mocno dotknie przemysł naftowy, którego prosperowanie

jest naturalnie połączone z funkcjonowaniem przemysłu. Sankcje nałożone na Rosję powodują zmianę tras przesyłów surowca ropy naftowej. Skutkuje to brakiem pracy na niektórych odcinkach.

⊙ Karol Front jako Przewodniczący Krajowej Sekcji Górnictwa Naftowego i Gazownictwa dołączył do grona przedmówców, niezadowolonych z powodu braku odpowiedzi na pisma, kierowanych do zarządów spółek. Warunki płacowe w obecnym roku w większości organizacji zostały już wynegocjowane. Zwrócił uwagę na problem obowiązujących układów zbiorowych, które przed konsolidacją miały zostać wypracowane na zasadzie dostosowywania do najwyższych standardów, które funkcjonowały już w poszczególnych spółkach. W tej chwili okazuje się, że była to próba uspokojenia i wyciszenia atmosfery procesu transformacji, ponieważ w większości przypadków przy okazji podwyżek pojawiają się dość mocne próby ingerowania w układy zbiorowe i wszelkie zapisy pracownicze. Niestety obiecane „dostosowywanie do najwyższych standardów” nie zawsze wygrywa z poszukiwaniem oszczędności. Na szczęście w większości spółek nie udaje się wprowadzić tych szkodliwych dla pracowników zmian.

⊙ Kolejny temat omówiony przez Przewodniczącego Fronta to Zielony Ład. Wg niego w gazownictwie pojawia się paradoks lub świadome działanie wbrew interesowi państwa. Mając na uwadze wizję zbliżającego się odejścia od gazu branża gazownicza rozwija się, zwiększając liczbę przyłączy dla odbiorców końcowych. Kolejnym problemem są kwestie wydobywania zasobów krajowych – istnieją symulacje zalecające ich wygaszanie. Obecnie zatrudnienie jest stabilne, ale wiadomym jest, że branża gazownicza w przyszłości będzie musiała zmierzyć się z restrukturyzacją.

⊙ Piotr Łusiewicz jako przewod-

niczący organizacji w Gaz-System S.A. poinformował o zmianie zarządu spółki. Nowe władze wywodzą się ze spółki. Obecnie trwają prace nad nową tabelą płac.

⊙ Następnie głos zabrała Anna Rowska-Sopel, informując o stabilnej sytuacji Sekcji Pracowników Przemysłu Farmaceutycznego. Wszystkie organizacje są w dobrej kondycji. Zaistniałe zwolnienia spowodowane likwidacją, reorganizacją lub zmianą modelu biznesowego przebiegają w zabezpieczeniu dobrymi regulaminami wynagradzania, gdzie oprócz gwarancji ustawowych zapewnione są odprawy. Nową informacją jest opublikowana 1 kwietnia lista leków refundowanych, która zawiera listę polskich leków objętych większą refundacją. Spowoduje to obniżenie kosztów leków w aptekach o 10-15%. Jest to krok do zwiększenia bezpieczeństwa leków w Polsce, ponieważ są to leki produkowane w naszym kraju. Część zakładów pracy nie wynegocjowała jeszcze podwyżek, zaś te, którym się to już udało, zatwierdziły podwyżki w przedziale 6-12%.

⊙ Marek Ziarkowski przedstawił sytuację Krajowej Sekcji Pracowników Przemysłu Papierniczego. Podczas ostatniego posiedzenia Rady informował Radę o zwolnieniach grupowych w MM Kwidzyn. Ostateczne odejścia nie osiągnęły zapowiadanej liczby, a jak się ostatnio okazuje, pracodawca został zmuszony do otwarcia nowych rekrutacji. W branży większość firm wynegocjowała już podwyżki. Firmy papiernicze są szczególnie narażone na skutki Zielonego Ładu, ponieważ proces produkcji zużywa bardzo duże ilości: energii, wody, powietrza i drewna. Nowe regulacje mogą spowodować upadek przemysłu papierniczego w Europie. Dzieje się też tak, ponieważ nasz europejski półprodukt – celulozę – wysyłamy do Chin, skąd wraca jako gotowy papier. Swojego przedmówcę poparł Wicepre-

wodniczący MOZ Paccor Polska – Adam Kuczy. Reprezentował na spotkaniu organizację planującą przystąpienie do KSPPF. Firma Paccor Polska produkuje opakowania papierowe, ale z domieszką plastiku. Zielony Ład niestety nie akceptuje półśrodków i pomimo tego, że ich produkty mogą zostać poddane recyklingowi, nie będą akceptowane, jeśli nie będą wytworzone w całości z papieru.

⊙ Następnie głos zabrał Ireneusz Besser – Przewodniczący Krajowej Sekcji Ceramików i Szklarzy. W Cersanicie ruszyły zwolnienia grupowe. W dalszym ciągu nie wiadomo jak będą kształtować się ceny gazu, a jest to czynnik, który może mocno wpłynąć na losy branży. W Zakładach Porcelany „Karolina” jest już likwidator i ogłoszono upadłość firmy. Artur Poliszak z Huty Szkła Jarosław, która jest największą tego typu hutą w Europie i być może na świecie, poinformował o problemie firmy z wysokimi cenami energii i surowców. Największą bolączką huty jest import szkła z Białorusi. Eksport szkła z Białorusi zwiększył się wraz z rozpoczęciem wojny na Ukrainie. Nadwyżka oczywiście jest szkłem z Rosji.

⊙ Ostatnim akcentem spotkania był wniosek Sławomira Bezary o wspólne manifestowanie 10 maja, tak aby KSPCH było widoczne i zauważalne. Wniosek został przyjęty pozytywnie. Na tym zebranie zakończono.

Łukasz Kulon



Budapeszt: Spotkanie Regionu Wschodniego IndustriAll Europe

W dniach 22 – 24 kwietnia 2024 r. w Budapeszcie odbyło się spotkanie IndustriAll Europe Regionu Wschodniego. Odbyło się pod przewodnictwem Z-cy Sekretarza, Isabelle Barthes. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele Związków Zawodowych z Węgier – gospodarze spotkania, oraz: z Polski, Czech, Słowacji, Słowenii i Ukrainy.

Spotkanie było poświęcone: dalszej kampanii na rzecz dobrych miejsc pracy w przemyśle, dyrektywie dotyczącej płacy minimalnej, problemom związanym z niedoborem siły roboczej, pracownikom migrującym z krajów trzecich do naszego regionu oraz raportom z poszczególnych krajów, dotyczących sytuacji jakie w nich panują. Dodatkowo omówiono sprawy związane z implementacją Zielonego Ładu i zagrożeniami, jakie niesie.

○ Odnosząc się do kampanii na rzecz dobrych miejsc pracy, mówcy z poszczególnych krajów podkreślali zależność ceny utworzenia dobrego miejsca pracy i jego wpływ na ostateczną wartość produktu jaki to miejsce wytwarza. To z kolei ma wpływ na konkurencyjność – przede wszystkim ją obniża. Podkreślano również, że pracodawcy nie są zbyt zainteresowani sprawami tworzenia u siebie dobrych miejsc pracy.

○ Przedstawiciele poszczególnych krajów omawiając znaczenie dyrektywy dotyczącej płacy minimalnej podkreślali, że najczęściej brakuje drugiej strony do rozmów w tym temacie. Pracodawcy nie są zainteresowani uregulowaniem tych kwestii. Wynika to z faktu, że brakuje dostatecznej presji ze strony pracobiorców, aby wyegzekwować poprawę w tym względzie. Podkreślani za to, że jest duże rozwarstwienie wysokości płacy minimalnej w poszczególnych krajach. Szczególnie jeśli się patrzy

na różnicę, jaka jest między krajami wysokorozwiniętymi Europy, a krajami regionu wschodniego, które nie są tak dobrze rozwinięte.

○ Kolejnym tematem jakim się zajmowano jest problem niedoboru siły roboczej, migracji pracowników z krajów trzecich naszego regionu, a przede wszystkim z pracownikami, którzy przybyli do naszego regionu z odległych krajów o innej kulturze, o odmiennym

stosunku do wykonywanej pracy. Tacy pracownicy zatrudnieni są najczęściej na warunkach znacznie odbiegających od tych, na których są zatrudnieni rodzimi pracownicy. Problem ten nie dotyczy tylko i wyłącznie warunków wynagrodzenia za pracę, ale także warunków społecznych i bytowych. Jest to efekt różnic kulturowych, wynikających z pochodzenia przybyłych pracow-



ników.

⊙ Następnym problemem, na który zwrócono uwagę jest odmienny język, co powoduje duże problemy z komunikacją. Fakt ten jest szczególnie widoczny podczas wydawania poleceń służbowych, które często nie są należycie rozumiane. Tym samym pojawia się problem z podnoszeniem kwalifikacji, które jest mocno utrudnione. Podkreślali to szczególnie mówcy z Węgier i Czech.

⊙ Zwrócono też uwagę na znaczenie tych problemów w odniesieniu do konkurencyjności danych branż. Zatrudnienie tańszych pracowników powoduje obniżenie kosztów, a to obniża cenę końcową produktu. Rodzi to kolejne problemy w podejściu do tworzenia dobrych miejsc pracy, a przede wszystkim w prowadzeniu dialogu pomiędzy Związkami Zawodowymi, a Pracodawcami. Większość mówców podkreślała brak zainteresowania Pracodawców w prowadzeniu dialogu w sprawie wypracowania i podpisania wszelkich Układów



Zbiorowych Pracy.

⊙ Przedstawiciele KSPCH kilkakrotnie poruszali temat problematyki Zielonego Ładu. Informowali obecnych, że jego zapisy są śmiercią dla przemysłu i wielu innych gałęzi gospodarki w Polsce i Europie. Zielony Ład jest przede wszystkim ogromnym zagrożeniem dla pracowników. Podkreślali, że konsekwencje finansowe tych zmian dotkną niebawem każdego

obywatela. Opinia ta spotkała się z poparciem ze strony gospodarzy spotkania.

Karol Front

Wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi zrzeszonemu w związku zawodowym – tryb postępowania

Jak stanowi art. 38 § 1 Kodeksu pracy, o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Zgodnie z § 2 i 5 tego artykułu, jeżeli

zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie do pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca

podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

⊙ Do momentu wejścia w życie nowelizacji Kodeksu pracy z dniem 26 kwietnia 2023 r., procedura konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę dotyczyła wyłącznie pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Po wieloletnich staraniach NSZZ „Solidarność”

zakres zastosowania tego przepisu został rozszerzony na pracowników zatrudnionych na umowach terminowych. Dlatego obecnie z procedury konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę są tylko wyłączeni pracownicy wykonujący pracę na okres próbny. Należy jednak pamiętać, że pracodawca nie ma obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej o tym, że nie zamierza dalej zatrudniać danego pracownika, którego umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta (a nie w trybie wypowiedzenia).

☉ Pracodawca jest zobowiązany dokonać konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę w stosunku do pracowników reprezentowanych przez zakładową organizację związkową, a więc wobec członków związku zawodowego oraz pracowników niezrzeszonych, którzy zwrócili się do organizacji związkowej z wnioskiem o obronę jego praw i interesów, a związek zawodowy wyraził na to zgodę. Przypomnijmy, że zgodnie z art. 7 ust. 2 i art. 30 ust. 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych. Związek zawodowy ma prawo wyrazić zgodę na reprezentowanie pracownika niezrzeszonego w tym związku, jednak, jeżeli uzna to za uzasadnione, może odmówić podjęcia się reprezentacji. W sytuacji, gdy pracodawca nie posiada informacji, czy dany pracownik jest reprezentowany przez organizację związkową jest obowiązany, zgodnie z art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających

z jej obrony. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę z obowiązku konsultowania z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

☉ Zawiadamiając organizację związkową pracodawca jest zobowiązany uczynić to w formie pisemnej oraz podać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego (m.in. wyrok z 26 sierpnia 1999 r. – sygn. I PKN 182/99), przyczyna wypowiedzenia podana związkowi zawodowemu ma być konkretna i nie może ograniczać się do użycia ogólnikowych zwrotów, lecz powinna wskazywać konkretne fakty i okoliczności, które uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę danemu pracownikowi. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 8 sierpnia 2006 r. (I PK 50/06, Pr.Pracy 2006/12/39), pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika (np. ekonomicznych lub organizacyjnych), powinien dla obrony zasadności wypowiedzenia wykazać, że zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia oraz wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy.

☉ Ogólnikowe wskazanie przez pracodawcę jako przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę restrukturyzacji zatrudnienia czy też likwidacji stanowisk pracy z reguły nie pozwala ustalić, czy pracodawca zamierzając wypowiedzieć

umowy o pracę, zgodnie z art. 94 pkt 9 K.p. zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracownika. W takiej sytuacji zakładowa organizacja związkowa ma prawo stwierdzić, że pracodawca nie przeprowadził w sposób prawidłowy konsultacji, o której mowa w art. 38 K.p. i nie może zająć stanowiska w tej sprawie. Wówczas, jeżeli pracodawca podtrzymuje zamiar wypowiedzenia umowy o pracę, ma on prawo ponownie przeprowadzić procedurę konsultacyjną.

☉ Niezawiadomienie przez pracodawcę organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem reprezentowanym przez organizację, jak również naruszenie obowiązku wskazania konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia uprawniają pracownika, który otrzymał wypowiedzenie do złożenia odwołania do sądu pracy z roszczeniem uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, lub odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Dariusz Wegnerski

**Na stronie internetowej www.tysol.pl
można kupić wydanie elektroniczne tygodnika.
www.tysol.pl to nie tylko nasza gazeta,
to także codzienny serwis**

7

Malaga: szkolenie dla negocjatorów porozumień europejskich rad zakładowych

W dniach 23 – 25 kwietnia w Maladze, Europejski Instytut Związków Zawodowych zorganizował szkolenie dla negocjatorów umów i porozumień, dotyczących funkcjonowania europejskich rad zakładowych. Przedstawicielem KSPCH na szkoleniu był Konrad Łukomski z AstraZeneca.

Szkolenie zaczęło się od wprowadzenia w tematykę negocjacji z prezentacją określonych taktyk, technik oraz wybranych aspektów psychologicznych w trakcie trwania tego procesu. Była to świetna okazja do nawiązania relacji pomiędzy uczestnikami kursu oraz wymiany dotychczasowych doświadczeń oraz spostrzeżeń. Grupa uczestników szkolenia była różnorodna. Po szczególne osoby pełnią w swoich organizacjach i związkach zawodowych różne role. Dodatkowo

reprezentowały różne branże i organizacje, zarówno małe, jak i te większe. Można więc było wymienić doświadczenia i zaobserwować różnice kulturowe na poziomie organizacji różnych miejsc pracy w Unii Europejskiej.

☉ Warsztaty były bardzo dobrze zorganizowane i przeprowadzone w profesjonalny sposób, z uwzględnieniem różnych potrzeb uczestników. Nie zabrakło także elementów praktycznych, ćwiczeń z wykorzystaniem scenariuszy

oraz interakcji, w których uczestnicy kursu mogli sprawdzić swoje umiejętności negocjacyjne. Trzeci dzień szkolenia był poświęcony ćwiczeniu dotyczącemu stworzenia modelowej umowy, dotyczącej działania Europejskiej Rady Zakładowej oraz określeniu niezbędnych elementów, które wpływają na jej realne oddziaływanie w miejscu pracy.

Łukasz Kulon

Kształcenie zawodowe w Hiszpanii – doświadczenia z projektu Erasmus+

KSPCH NSZZ „Solidarność” kontynuuje realizację projektu, którego celem jest wymiana międzynarodowych doświadczeń i dobrych praktyk w organizacji kształcenia zawodowego. W ramach tych działań dwóch członków Zarządu Sekretariatu – Zbigniew Adamczak i Witold Klatka – uczestniczyło w tzw. job-shadowing (obserwacja uczestnicząca) w IES Leonardo da Vinci w hiszpańskim Alicante.

IES (Institutos de Educación Secundaria) jest szkołą kształcąca zawodowo, w szczególności w dziedzinie nauk przyrodniczych. Uczestnicy, wśród których byli także nauczyciele z Zespołu

Szkół Chemicznych we Włocławku i Zespołu Szkół Powiatowych w Opocznie, obserwowali przebieg zajęć z udziałem uczniów i wymieniali doświadczenia z hiszpańskimi nauczycielami. Mieli też okazję

przetestować sprzęt laboratoryjny w pracowni chemicznej i przygotować preparat dermatologiczny. W porównaniu do polskich warunków w hiszpańskiej szkole panowała dosyć swobodna atmosfera

i mniejsza dyscyplina czasowa. Zajęcia praktyczne prowadzone były w większych grupach niż w Polsce, ale za to przez dwoje nauczycieli. Szkoły kształcące zawodowo są w Hiszpanii popularne, gdyż wysokie bezrobocie (szczególnie wśród młodzieży) i wysokie koszty życia w porównaniu do zarobków, powodują, że młodzi ludzie chcą szybko zdobyć zawód i wejść na rynek pracy. Dalsza edukacja odbywa się często równoległe z pracą zawodową. Studia są płatne, także w uczelniach publicznych. Czesne wynosi średnio ok. tysiąca euro rocznie.

© KSPCH od kilku lat uczestniczy w programie Erasmus+, z którego pozyskiwane są środki na job-shadowing dla kadry kształcenia zawodowego oraz praktyki zawodowe w Niemczech dla uczniów szkół klas chemicznych i mechatronicznych z Opoczna i Włocławka. Cieszą się one dużym zainteresowaniem młodzieży. W lutym tego roku został złożony wniosek o dofinansowanie kolejnego projektu. Mamy nadzieję, że skutecznie, chociaż trzeba liczyć się z dużą konkurencją. W minionym roku dofinansowanie otrzymało ok 200 instytucji spośród ponad 700, które się ubiegały.



Magdalena Mazik-Gorzelańczyk

KSPCH wziął udział w manifestacji 10 maja w Warszawie

„Precz z Zielonym Ładem” – pod takim hasłem 10 maja 2024 roku odbyła się w Warszawie wielka manifestacja „Solidarności” oraz przedstawiciele środowisk rolniczych. Szacuje się, że wzięło w niej udział kilkaset tysięcy uczestników, choć dokładna liczba nie jest znana.

© KSPCH NSZZ „Solidarność”

wziął udział w manifestacji. Liczna grupa pracowników zrzeszonych w „Solidarności”, przynależąca do Sekretariatu Chemii przemaszczowała pod wodzą przewodniczącego Sekretariatu, Piotra Łusiewicza. W ostatnich tygodniach, podczas różnych spotkań związkowych temat manifestacji był szeroko omawiany. Panowało

na nich powszechne przekonanie, że „Zielony Ład” w obecnym kształcie jest niekorzystny dla Polaków, w związku z czym należy zamanifestować brak poparcia ze strony Solidarności.

© Celem przyjętym przez Komisję Krajową jest organizacja referendum, podczas którego Polacy mają się wypowiedzieć na temat „Zie-

lonego Ładu”, który jest obecnie forsowany w Brukseli.

© Przewodniczący Piotr Duda skomentował manifestację tymi słowami: „ Dzisiaj była ta prawdziwa solidarność. Policzyliśmy się, był ogrom obywateli naszego kraju, ale przede wszystkim pokazaliśmy tą jedność i solidarność, które nam będą potrzebne, bo rząd nas obserwuje i jeżeli gdzieś jest niezgoda i kłótnie, to zaraz wchodzi w tą szczelinę. A my chcieliśmy pokazać, że wręcz przeciwnie, jeszcze bardziej zacieśniamy współpracę, bo przed nami kolejny etap, czyli zbieranie podpisów pod referendum”.

© Prezentujemy kilka zdjęć z tego wydarzenia.

Łukasz Kulon



10

MĄDRY WYBÓR TO WIĘKSZY ZYSK DLA PRACOWNIKÓW

Nie tylko o PPK i PPE rozmawiamy z Łukaszem Kędziorem, Prezesem Zarządu Pekao TFI najdłużej działającego, jednego z największych i niedawno nagrodzonego za najlepsze wyniki inwestycyjne roku 2023

– **Panie Prezesie, rozmawialiśmy w październiku, więc nie tak dawno, a w międzyczasie Wy zdążyliście zgarnąć kilka ważnych nagród za wyniki inwestycyjne roku 2023, w tym za najlepiej pracujące w zeszłym roku PPK. Czyli zarobiliście w zeszłym roku najwięcej spośród tych, którzy prowadzą te programy...**

– Bardzo się cieszę, że praca naszych zarządzających została doceniona, bo naprawdę pokazali klasę! I – co najważniejsze – efektem ich pracy były wymierne zyski setek tysięcy naszych klientów, w tym tych z PPK. Nagród jest faktycznie sporo. I tak – w marcu ogłoszono zwycięzców prestiżowych nagród Alfa 2023 przyznawanych przez wyspecjalizowaną firmę Analizy Online. Pekao TFI zdobyło aż pięć statuetek. To kolejny rok, kiedy fundusze Pekao TFI zostały nagrodzone Alfami. To jedno z najważniejszych trofeów na polskim rynku funduszy inwestycyjnych. Ustanowiliśmy absolutny, historyczny rekord w liczbie zdobytych w jednej edycji „Alf”. Nasze Pekao TFI zdobyło nagrodę główną Alfa 2023 w kategorii „Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych” oraz nagrodę w kategorii „Najlepsze fundusze PPK”...

...czyli 2023 to był Wasz rok...

– ależ nie tylko 2023! Bo w poprzedniej edycji – rok wcześniej – dwa fundusze Pekao TFI zdobyły nagrody Alfa 2022, a pięć

funduszy otrzymało wyróżnienia. Wyróżniono również Pekao TFI w kategorii „Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych”. Co oznacza, że z roku na rok podnosimy poprzeczkę – poprawiamy wyniki inwestycyjne. I – jak już mówiłem – najważniejsze jest to, że dostaliśmy tyle nagród za to, że nasi Klienci zarobili! Bo nagrody przyznawane przez firmę Analizy Online wyróżniają te produkty, które – na tle grupy porównawczej – dostarczają klientom ponadprzeciętne stopy zwrotu skorygowane o poziom ponoszonego ryzyka.

...ale można zażartować, że opłaca się mieć takie wyniki, bo – jak czytałem – dostaliście też jeszcze „Złoty Portfel” za rok 2023?

– Tak – to „Złoty Portfel” w kategorii „Najlepszy fundusz PPK” – prestiżowa nagroda przyznawana przez Gazetę Giełdy i Inwestorów „Parkiet”.

– Z tego wynika, że rok 2023 w PPK był dla Was rokiem triumfu.

– Cieszę się, że to właśnie Pekao TFI wyznacza standardy jakości zarządzania funduszami tego programu. Nagrody Analizy Online i Parkietu są tego dobitnym potwierdzeniem. Pokazaliśmy, że – pomimo bezprecedensowych, dramatycznych wydarzeń – można zarządzać tymi funduszami efektywnie, budując kapitał wielu tysięcy uczestników. Mam nadzieję, że przykład PPK zachęci zarówno

ich uczestników, jak i innych klientów, do korzystania z oferowanych przez nas, innych, opartych na naszych funduszach inwestycyjnych, produktów idealnych do systematycznego, długoterminowego inwestowania – jak np. PPE, IKZE czy IKE czy proponowanych przez Bank Pekao S.A. rozwiązań łączących zalety lokat i naszych funduszy.

– A jak ocenia Pan w ogóle program PPK? Początki były ciężkie, ludzie nieufni, pamiętali historię olbrzymiego rozczarowania i wściekłości po sprawie OFE... A w przypadku PPK, mimo znacznie trudniejszych czasów, po pięciu latach efekty są chyba wręcz fenomenalne... Ludzie mogli zarobić ponad sto procent!

– Program PPK to chyba najlepszy program praktycznej edukacji finansowej w historii naszego rynku. Startował w bardzo trudnych czasach – bo bardzo szybko zderzył się z pandemią, potem wysoką inflacją i wojną – a mimo to wyniki inwestycyjne dla klientów są naprawdę znakomite. Zwłaszcza jeśli ktoś wybrał mądrze – czyli tych, którzy najlepiej inwestowali.

– Wszystko pięknie, ale jest tak, że Wasi klienci – także ci w PPK – na pewno się cieszą, ale ci związkowcy i szefowie, którzy parę lat temu nie wybrali Was do prowadzenia PPK mogą mieć teraz problem, co powiedzieć ludziom w swoich firmach... W jaki

sposób związkowcy czy przedstawiciele załogi firmy, która nie wybrała właśnie Was przed kilku laty może teraz zmienić swoje decyzje?

- Decyzje o tym, z kim dana firma prowadzi PPK podejmują władze firmy w porozumieniu z przedstawicielami pracowników – często po prostu ze związkami zawodowymi. I także oni mogą zmienić te decyzje, wybierając inną firmę zarządzającą PPK. Mówiąc wprost – Państwo decydujecie, komu powierzacie swoje pieniądze do zarządzania.

I nie jest to małżeństwo – to umowa biznesowa. Tak jak w przypadku wielu innych spraw, decyzje mogą być zmieniane i nie ma w tym nic dziwnego. Nam będzie oczywiście bardzo miło, jeśli wspomniane nagrody renomowanych instytucji sprawią, że firmy i pracownicy zainteresują się, jak skorzystają z oferty naszego TFI.

– Zgadzam się, że można i trzeba zmieniać – na lepsze. Choć niektórzy pewnie będą szli w zaparte i nie będą chcieli widzieć faktów, czyli wyników inwestowania...

– Myślę, że profesjonalizm – związkowców, przedstawicieli załogi i szefów firm – polega też na tym, żeby zmieniać decyzje – na lepsze. A swoją drogą, największe problemy mogą mieć ci, którzy zniechęcali do PPK... Wiele osób posłuchało czarnowidztwa, że „będzie jak z tymi OFE” i „na pewno się nie uda” i wypisało z PPK. To był olbrzymi i bardzo kosztowny błąd. Utracone korzyści tych, którzy zostali namówieni do rezygnacji z PPK są bowiem już naprawdę znaczne. Stracili kilka lat składek i zysków z ich inwestowania. Nawet przy najniższych składkach, oznacza to, że nie zarobili – czyli de facto stracili – nawet wiele tysięcy złotych... Nie chciałbym być w skórze tych, którzy odradzali korzystanie z PPK czy PPE... Bo jak się pracownicy połapią, ile

stracili, to...

– ...to co w takim razie poradzić tym, którzy dali się omamić i wypisali z PPK i w ten sposób stracili te pieniądze?

– Warto więc i tym pechowcom, którzy zrobili fatalny błąd i zrezygnowali z PPK przypomnieć, że w każdej chwili mogą zapisać się do programu. Wystarczy zapytać w kadrach, jak to zrobić i zadziałać. Żeby za kilka lat znowu nie parzyć z zazdrością na tych, którzy systematycznie odkładają małe kwoty, z których po latach zbiera się większa sumka.

– To w sumie potwierdza, że PPK były i są taką „szkołą” inwestowania dla wielu ludzi...

– Zdecydowanie – programy PPK, ale przecież i znacznie starsze – PPE – miały, mają i będą miały olbrzymią rolę edukacyjną. Wymierne korzyści finansowe sprawiają, że – chcąc nie chcąc – ludzie muszą choćby usłyszeć coś tam o giełdzie, akcjach, obligacjach czy funduszach. Oczywiście, nie jestem naiwny, zdaję sobie sprawę, że wielu – nawet słysząc nie będzie słuchało, a w programie jest czy będzie z automatu lub przypadku. Ale myślę, że naprawdę bardzo wiele osób zupełnie serio pierwszy raz przy okazji PPK czy PPE usłyszało choćby wspomniane pojęcia. A to już coś, biorąc pod uwagę bardzo marny poziom edukacji ekonomicznej Polaków.

– Tak dużo mówi się teraz o sztucznej inteligencji. Ludzie o tym mówią, nawet jak nie wiedzą co to właściwie jest. Ale czy np. Wy możecie już korzystać ze sztucznej inteligencji w pracy? Czy może być tak, że za parę lat PPK i PPE będą zarządzały już tylko maszyny?

– Korzystamy z coraz nowocześniejszych rozwiązań informatycznych, żeby wspomagać i kontrolować prace naszych zarządzających. Ale na razie bardziej jednak ufamy świetnie przygotowanym i doświadczonym ludziom, którzy te

maszyny wykorzystują by „dowodzić” coraz lepsze wyniki dla klientów. Na pewno osławiona sztuczna inteligencja będzie coraz mocniej wykorzystywana np. w analizach i kontroli, ale najważniejsze decyzje póki co pozostawimy w rękach ludzi. Zwłaszcza, że mamy świetny zespół – wyniki i nagrody, o których rozmawialiśmy są tego najlepszym dowodem. I dlatego zapraszam do inwestowania z nami. I do mądrych wyborów PPK i PPE – my jesteśmy do Państwa dyspozycji. Ale decyzja o zmianie zarządzających należy wyłącznie do Państwa.

– Bardzo dziękuję za rozmowę.



Wyróżniają nas wyniki

Stopa zwrotu uczestnika PPK na hipotetycznym koncie (grudzień 2019 – grudzień 2023) wg opracowania Analiz Online

Instytucja	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Pekao TFI	92%	102%	111%	115%	121%	121%	122%	123%
UNIQA TFI	88%	99%	107%	110%	116%	116%	116%	117%
Skarbiec TFI	89%	100%	107%	108%	110%	110%	113%	115%
PKO TFI	87%	95%	104%	104%	113%	113%	112%	112%
Generali Investments TFI	87%	95%	100%	106%	112%	112%	111%	111%
Allianz TFI - Plan Emerytalny	91%	97%	106%	106%	109%	109%	108%	109%
Santander TFI	84%	98%	107%	106%	112%	111%	109%	104%
Goldman Sachs TFI	89%	95%	101%	104%	107%	109%	109%	109%
Investors TFI	86%	93%	102%	106%	109%	111%	1110%	109%
Allianz TFI	88%	93%	103%	103%	107%	108%	109%	110%
BNP Paribas TFI	87%	95%	102%	102%	109%	109%	109%	107%
PZU TFI	85%	92%	101%	102%	110%	110%	109%	108%
PFR TFI	87%	94%	99%	104%	107%	107%	108%	110%
Millennium TFI	87%	95%	102%	102%	105%	105%	105%	106%
Nationale-Nederlanden PTE	81%	91%	97%	102%	106%	108%	108%	106%
Pocztylion PTE	81%	90%	97%	102%	107%	107%	107%	106%
Compensa TunŻ VIG	83%	91%	99%	99%	106%	106%	105%	105%
Esaliens TFI	84%	91%	95%	99%	98%	99%	100%	101%

Źródło: <https://www.analizy.pl/raporty/34095/hipoteczne-konto-ppk-grudzien-2023-ile-zoobily-ppk>

Do wyliczeń założono, że: podstawą naliczania wpłat jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w danym okresie publikowane przez GUS (dla danych grudniowych przyjęto dane z listopada 2023, czyli 7,67 tys. zł brutto), pracodawca wpłaca składki w wysokości 1,5% wynagrodzenia brutto pracownika, pracownik odprowadza składki w wysokości 2,0% brutto tego wynagrodzenia, składki wpływały na konto wybranego funduszu od stycznia 2020 do grudnia 2023 roku pod koniec każdego miesiąca, w kwietniu 2020 r. wpłynęło 250 zł wpłaty powitalnej z Funduszu Pracy, a w marcu 2021/2022/2023 – po 240 zł wpłaty rocznej – razem 970 zł.

NAJLEPSZE PPK NA RYNKU



„Złoty Portfel” za „Najlepszy fundusz PPK”

przyznawany przez Gazetę Giełdy i Inwestorów „Parkiet” za wyniki w 2023 r.



Nagroda Alfa 2023 za najlepsze fundusze PPK w 2023 r.

przyznawana przez Analizy Online za osiągnięte stopy zwrotu skorygowane o poziom ponoszonego ryzyka.



13

Jest to materiał reklamowy. Inwestowanie w fundusz inwestycyjny wiąże się z ryzykami. Przed podjęciem decyzji inwestycyjnej należy zapoznać się z prospektem informacyjnym funduszu zawierającym szczegółowy opis tych ryzyk i zwięzły opis praw uczestników, Dokumentem zawierającym kluczowe informacje oraz, w przypadku specjalistycznego funduszu inwestycyjnego otwartego, Informacją dla klienta alternatywnego funduszu inwestycyjnego, które, wraz z tabelą opłat i sprawozdaniami finansowymi funduszy/subfunduszy, są dostępne w jęz. polskim u podmiotów prowadzących dystrybucję i na www.pekao.tfi.pl. Fundusz nie gwarantuje realizacji założonego celu inwestycyjnego ani uzyskania określonego wyniku inwestycyjnego. Uczestnik funduszu powinien mieć świadomość możliwości osiągnięcia zysku ale także poniesienia straty przynajmniej części zainwestowanych środków. Indywidualna stopa zwrotu z inwestycji zależy m.in. od wysokości opłat (manipulacyjnych, za zarządzanie) oraz podatku od dochodów kapitałowych. Materiał nie stanowi oferty w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego, usługi doradztwa inwestycyjnego, udzielania rekomendacji dotyczących instrumentów finansowych lub ich emitentów, nie jest formą pomocy prawnej. Pekao Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. działa na podstawie zezwolenia Komisji Nadzoru Finansowego.



Pekao TFI

Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych



„SOLIDARNOŚĆ POLSKIEJ CHEMII”
Informator Krajowego Sekretariatu Przemysłu Chemicznego NSZZ „Solidarność”
02-305 Warszawa, Al. Jerozolimskie 146a (II piętro, p. 215); kom: 785192803, e-mail: spch.solidarnosc@gmail.com
Redakcja i kolportaż: Łukasz Kulon
e-mail: spch.solidarnosc.lukasz.kulon@gmail.com
Współpraca: Piotr Łusiewicz, Karol Front, Witold Klatka, Michał Krupa

„Tygodnik Solidarność” - twoje źródło informacji o Polsce, o Związku, o Świecie