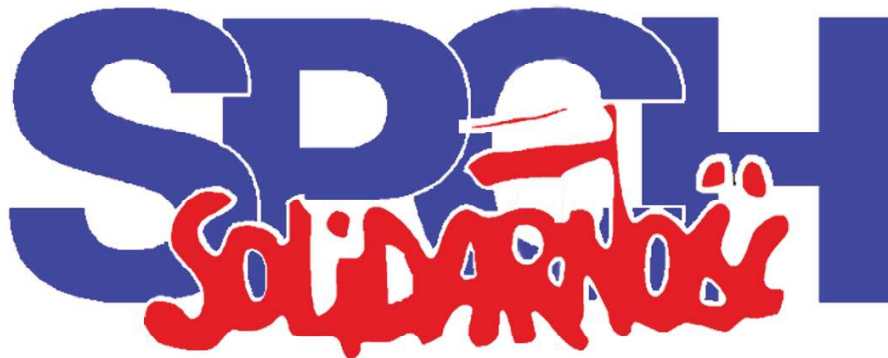


NAFTA I GAZ
CHEMIA
FARMACJA
PAPIER
PALIWA
CERAMIKA
SZKŁO



WARSZAWA
7
410 ROK XXXIV
LIPIEC
2024

KRAJOWY SEKRETARIAT PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO

© Europejskie rady zakładowe – co to właściwie jest? © ERZ w Polsce © Posiedzenie Rady Krajowej Sekcji Przemysłu Naftowego NSZZ „Solidarność”, czerwiec 2024 r. © Spotkanie z fundacją „Faveo”: sprawozdanie oraz plany na najbliższy rok © IndustriAll Europe popiera Deklarację Antwerpijską © Lato w pełni. Pracodawco – pamiętaj o wodzie!

Europejskie rady zakładowe – co to właściwie jest?

W majowym biuletynie umieściliśmy krótką informację o szkoleniu, które dotyczyło europejskich rad zakładowych. Szkolenie miało miejsce w kwietniu i odbyło się w pięknym mieście w południowej Hiszpanii – Maladze. Okazuje się, że temat europejskich rad zakładowych nie jest powszechnie znany, w związku z czym, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom naszych czytelników, postanowiliśmy temat opisać trochę szerzej. Zapraszamy do lektury.



Europejskie rady zakładowe (ERZ) to ponadnarodowe organizacje, działające na obszarze Europejskiego Obszaru Gospodarczego. W jego skład wchodzi wszystkie kraje Unii Europejskiej oraz trzy, które do niej nie należą: Norwegia, Islandia i Lichtenstein. Biorąc pod uwagę zakres działania ERZ, czyli obszar 30 państw europejskich, jest to ewenement na skalę światową. Nigdzie indziej na świecie nie ma podobnych struktur, zrzeszających przedstawicieli pracowników krajów, w których dana firma prowadzi działalność gospodarczą oraz przedstawicieli zarządu tej firmy. Najważniejszym zadaniem

przedstawiciela i zarządu centralnego jest informowanie pracowników i konsultowanie z nimi spraw wchodzących w zakres działania ERZ zgodnie z przepisami Unii Europejskiej, na zasadach, ustalonych w państwach członkowskich.

⊙ Główny powód powstania idei ERZ to globalizacja procesów decyzyjnych, zachodzących w dużych, międzynarodowych korporacjach. Doprowadziło to do sytuacji, w której najważniejsze decyzje dotyczące pracowników danej firmy były podejmowane poza miejscem ich pracy, bardzo często w innym kraju, gdzie znajdował się zarząd przedsiębiorstwa. Dotyczyło to również spraw związanych z przekształceniami, a co za tym idzie, ze zwolnieniami grupowymi. W ten sposób odpowiedzialność za takie zwolnienia była ulokowana daleko od miejsca wykonywania pracy, co utrudniało podejmowanie procesów komunikacyjnych, mających na celu złagodzenie skutków zmian. Relacja pomiędzy pracodawcą a pracownikiem była zaburzona na niekorzyść pracownika. Dało to impuls do powołania struktur, które miały na celu zmianę tego stanu rzeczy na korzyść pracownika, który uzyskał w ten sposób podmiotowość w negocjacjach z pracodawcą.

⊙ Brak równowagi na linii pracodawca – pracownik została zauważona już w latach 70 – tych. Od tego czasu podejmowano pierwsze próby zmiany tego stanu rzeczy, jednak opór przedsiębiorstw był znaczny. Wraz z rozwojem świadomości pracowników w tym zakresie oraz z upływem lat, podejmowano działania, dzięki którym świadomość problemu przenikała unijne struktury i zaczęła docierać do coraz większej grupy osób, podejmujących decyzje. 22 września 1994 roku została przyjęta dyrektywa UE

nr 94/95WE, która była pierwszym dokumentem podejmującym ten temat całościowo. Dotyczyła europejskich rad zakładowych oraz opisywała procedury informowania i prowadzenia konsultacji wśród pracowników w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym. Temat zaistniał w przestrzeni legislacyjnej Unii Europejskiej i był to duży sukces.

⊙ Kolejna dyrektywa w tym zakresie pojawiła się w 2009 roku (2009/38/WE). Obecnie podlega rewizji, co świadczy o tym, że potrzeby związane z ERZ są dynamiczne i podlegają zmianom. Obecnie europejskie federacje związków zawodowych postulują wprowadzenie kar za nieprzestrzeganie przepisów unijnych w przedmiotowym zakresie.

⊙ Warunkiem powołania do życia europejskiej rady zakładowej jest prowadzenie działalności danej firmy w co najmniej dwóch państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Tak więc ERZ w minimalnej obsadzie to przedstawiciele pracowników z dwóch

lub więcej krajów, na terenie których dana firma posiada swoje placówki. Członkiem ERZ może być osoba zrzeszona w związkach zawodowych, jednak nie jest to warunek konieczny. Dodatkowo, ERZ można tworzyć w przedsiębiorstwach, które zatrudniają co najmniej 1000 pracowników, w tym co najmniej 150 pracowników, w co najmniej dwóch państwach członkowskich. Warunkiem jest również fakt, że przedsiębiorstwo w całości znajduje się w Europejskim Obszarze Gospodarczym. ERZ ustanawia się: na podstawie wniosku 100 lub więcej pracowników, z co najmniej dwóch państw członkowskich, lub na podstawie wniosku, złożonego przez zarząd centralny. Po dokonaniu formalności zostaje utworzony zespół, który w toku negocjacji z zarządem przedsiębiorstwa przygotowuje porozumienie o powołaniu ERZ.

ERZ w Polsce

Podstawą tworzenia w Polsce europejskich rad zakładowych są przepisy ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych. Ustawa ta określa zasady tworzenia i funkcjonowania europejskich rad zakładowych oraz sposoby informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Europejskie rady zakładowe, w odróżnieniu od organizacji związkowych, nie mają prawa do prowadzenia negocjacji, co w praktyce oznacza, że nie mogą podpisywać międzynarodowych

umów zbiorowych. W związku z tym, aby sprawczość ERZ była lepsza, warto wybierać członków spośród środowisk związkowych, dzięki czemu kompetencje oraz zakres prowadzenia działalności jest większy, co przekłada się na lepszą reprezentację pracowników. Warunkiem koniecznym do zaistnienia ERZ jest jej charakter ponadnarodowy. Oznacza to, że grupa pracowników musi być co najmniej z dwóch różnych państw. Jeśli ten warunek jest spełniony, jest podstawą do założenia ERZ.

⊙ Zbiór spraw, którymi zajmują się europejskie rady zakładowe

jest zbiorem otwartym. Oznacza to, że warunkiem podjęcia danej sprawy jest dobra komunikacja pomiędzy pracownikami różnych filii tej samej organizacji, dzięki czemu stosunkowo łatwo jest odnaleźć potencjalne niebezpieczeństwa, z którymi trzeba się będzie mierzyć. Najczęściej są to zagadnienia dotyczące zatrudnienia, zwolnień grupowych, wprowadzania ważnych zmian organizacyjnych, łączenia lub dzielenia przedsiębiorstw, wprowadzania nowych procesów produkcyjnych, zmian lokalizacji danego przedsiębiorstwa lub zakładu pracy, etc.

☉ Na początku tego roku Komisja Europejska zaproponowała nową dyrektywę w sprawie europejskich rad zakładowych. Ma ona zastąpić dyrektywę z 2009 roku. 20 czerwca Unijna Rada ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów uzgodniła wspólne stanowisko w tej sprawie. Nowe

przepisy miałyby ułatwić tworzenie, finansowanie i ochronę rad. Ponadto mają zapewnić lepszy dostęp do informacji i większe możliwości konsultacyjne. Dodatkowo mają zostać usunięte dotychczas stosowane wyłączenia ze stosowania dyrektywy, z których chętnie korzystały niektóre przedsiębiorstwa. Jeśli tak się stanie, wszystkie firmy będą podlegały tym samym zasadom w kwestiach związanych z udzielaniem informacji pracownikom. Zostanie wprowadzona jednoznaczna definicja pojęcia „spraw ponadnarodowych”. ERZ będą miały również zagwarantowany dostęp do postępowań sądowych w celu egzekwowania swoich praw. Jeśli powstaną jakieś wątpliwości, ERZ będą miały możliwość domagania się nałożenia na daną firmę kar. Ich wielkość będzie określona na podstawie wielu czynników, m.in. sytuacji finansowa przedsiębiorstwa, wagi nadużyć, etc. Rada

postuluje również zmiany w kierunku parytetu płci oraz sformułowania przejrzystych zasad finansowania europejskich rad zakładowych.

☉ W kolejnym etapie Rada Unii Europejskiej będzie negocjowała treść nowej dyrektywy z Parlamentem Europejskim. Po zatwierdzeniu nowych przepisów i wprowadzeniu nowej dyrektywy państwa członkowskie będą miały dwa lata na ich dostosowanie do prawa krajowego. W Europie funkcjonuje ponad 900 europejskich rad zakładowych. W ponad stu z nich są reprezentowani Polacy, m.in. w koncernie Heineken.

Łukasz Kulon

Posiedzenie Rady Krajowej Sekcji Przemysłu Naftowego NSZZ „Solidarność”, czerwiec 2024 r.

W dniu 6 czerwca 2024 r. w Istebnej niedaleko Wisły odbyło się posiedzenie Rady Krajowej Sekcji Przemysłu Naftowego NSZZ „Solidarność”. Gościem był kolega Piotr Łusiewicz, Przewodniczący Krajowego Sekretariatu Przemysłu Chemicznego, który podzielił się refleksjami po spotkaniu ze słowackimi związkami zawodowymi ECHOZ. Opowiedział także o bieżącej pracy Sekretariatu oraz podsumował udział naszych struktur branżowych w manifestacji 10 maja pod hasłem: „Precz z Zielonym Ładem”.

Wtrakcie manifestacji rozpoczęto zbiórkę podpisów pod wnioskiem o przeprowadzenie ogólnopolskiego referendum w sprawie odrzucenia Europejskiego Zielonego Ładu w obecnym kształcie. Zbiórka będzie kontynu-

owana przez organizacje z naszej Sekcji. ☉ Posiedzenie Rady zdominowała dyskusja o konieczności adaptacji do dynamicznych zmian, zachodzących w Zarządach Spółek, wchodzących w skład Sekcji oraz skutki tych procesów dla

działających w ich zakładach pracy organizacji związkowych.

☉ „Solidarność” w ORLEN S.A. i GK ORLEN jest coraz silniejsza. Procesy konsolidacyjne i nie kończące się zmiany w Grupie Kapitałowej ORLEN od dłuższego

czasu wpływają niepokojąco na ponad 65 tysięcy pracowników. Decyzje biznesowe i ekonomiczne powodują szereg zmian, na które organizacja związkowa reaguje szybko i skutecznie.

☉ Stabilność zatrudnienia i wynagrodzenia, szczególnie w Spółkach, to podstawowe problemy, na które praktycznie cały czas organizacja reaguje na bieżąco. W Spółkach GK ORLEN w ostatnim czasie udało się wprowadzić jako standard wspólny fundusz socjalny, doprowadzić do ujednolicenia opieki zdrowotnej i ubezpieczeń na życie, wprowadzić szeroko pojęte benefity i co najważniejsze – wynegocjować w kilku z nich Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy. W ORLEN S.A. organizacja międzyzakładowa jest jedną z trzech reprezentatywnych organizacji związkowych, licząca ponad trzy tysiące członków i obejmująca swoją działalnością trzydziestu pracodawców z Grupy Kapitałowej ORLEN.

☉ Procesy konsolidacji spółek nie wpłynęły na zahamowanie rozwoju organizacji. Wręcz przeciwnie – uzwiązkowienie rośnie, ponieważ pracownicy widzą potrzebę reprezentowania ich interesów i skuteczność organizacji w realizacji ich spraw. Organizacja rośnie w siłę

– jej rolą jest obrona pracownika, jego miejsca pracy, godnego wynagrodzenia i dobrych warunków socjalnych.

☉ Organizacja może pochwalić się wynegocjowaniem porozumień płacowych na ten rok we wszystkich spółkach GK ORLEN. Warto dodać, że negocjacje były bardzo sprawne, co skutkowało podpisaniem porozumienia płacowego już w styczniu. W niektórych przypadkach podwyżki wynagrodzeń były najwyższe w historii, w innych pracownicy po raz pierwszy uzyskali podwyżki i nagrody na święta, ponieważ wcześniej nie byli reprezentowani, a pracodawca ograniczał do minimum poziom benefitów.

☉ Same procesy i przejęcia części zakładów pracy, czy to LOTOS, PGNiG i ENERGA – wprowadziły dużą dezorganizację, ale właśnie w takich przypadkach organizacja była potrzebna, aby zabezpieczyć pracownikom dobre warunki przejścia – przede wszystkim gwarancje dalszego zatrudnienia i nie pogorszenie warunków płacowych i socjalnych.

☉ W 2023 roku Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” ORLEN S.A. i GK ORLEN wzięła udział w ponad 20 negocjacjach porozumień tzw. zmieniających,

zabezpieczających 48 – miesięczny okres obowiązywania gwarancji zatrudnienia oraz 24 – miesięczny okres utrzymania dotychczasowych warunków pracy i płacy, w tym w szczególności miejsc świadczenia pracy.

☉ Członkowie Rady KSPN odnieśli się także do innych kwestii, poruszanych w trakcie obrad. Przewodniczący poszczególnych Zakładów pracy omówili najważniejsze tematy dotyczące aktualnej sytuacji, warunków pracy, negocjacji płacowych oraz współpracy z pracodawcą. Zaakcentowano również temat wzrostu uzwiązkowienia w ramach struktur KSPN oraz potrzebę cyklicznych spotkań w ramach sekcji.

☉ Bardzo dziękujemy wszystkim obecnym na spotkaniu za zaangażowanie oraz wsparcie merytoryczne.

Sekcja skupia organizacje związkowe z zakładów pracy sektora paliwowo – gazowego: ORLEN S.A. i GK ORLEN, PERN S.A., ORLEN Południe S.A., CIRCLE K Sp. z o.o., LOTOS Petrobaltic S.A., UNIMOT Terminale.

Marek Balkowski



4

Spotkanie z fundacją „Faveo”: sprawozdanie oraz plany na najbliższy rok

W dniu 17 czerwca 2024 roku w Rudzie Milickiej odbyło się spotkanie przedstawicieli organizacji fundacyjnych Fundacji Kształcenia Zawodowego i Międzykulturowego „Faveo”. KSPCH NSZZ „Solidarność”, który jest jednym z fundatorów, reprezentował przewodniczący Sekretariatu, Piotr Łusiewicz.

☉ Było to coroczne spotkanie sprawozdawcze, podczas którego zarząd Fundacji zdaje relację ze zrealizowanych działań i osiągniętych rezultatów, a także prezentuje projekty planowane na kolejny rok. Jeden z uczestników Rady

Fundacji, Helmut Krodel, przedstawił przy tej okazji propozycję ponownego zrealizowania seminarium tematycznego z udziałem polskich i niemieckich związków zawodowych branży chemicznej. Seminarium takie miały miejsce kilka lat temu. Ich inicjatorem było QFC GmbH – instytucja szkoleniowa niemieckiego Związku Zawodowego Górnictwa, Chemii i Energetyki (IG BCE). Tematy dotyczyły m.in. bezpieczeństwa i higieny pracy w branży, organizacji czasu pracy pracowników zmianowych, zarządzania personelem w firmach z perspektywy starzenia się

społeczeństw. Inicjatywa powrotu do wspólnych konsultacji kwestii ważnych dla przemysłu w Polsce i w Niemczech omawiana będzie w najbliższych miesiącach podczas wizyty przedstawicieli IG BCE w Polsce.

Łukasz Kulon



IndustriAll Europe popiera Deklarację Antwerpijską

W lutym 2024 roku odbył się Europejski Szczyt Przemysłowy, podczas którego podpisano tzw. „Deklarację z Antwerpii w sprawie Europejskiego Ładu Przemysłowego”. Jest to dokument, który na dzień dzisiejszy podpisało już ponad 1000 firm, stowarzyszeń i związków, a także indywidualni przedsiębiorcy, w tym wiele krajowych organizacji członkowskich IndustriAll Europe oraz europejscy pracodawcy na szczeblu branżowym.

Celem tej inicjatywy jest zapewnienie, że europejski „Ład przemysłowy” mający na celu wdrożenie Zielonego Ładu, zagwarantuje wysokiej jakości miejsca pracy w Europie i zostanie uwzględniony w priorytetach strategicznych kolejnej Komisji Europejskiej.

© Z inicjatywy IndustriAll Europe zorganizowano spotkanie partnerów społecznych na szczeblu UE w celu pogłębienia społecznych elementów Deklaracji z Antwerpii i potwierdzenia znaczenia silnego wymiaru społecznego dla euro-

pejskiego planu przemysłowego, który powinien zapewnić wysokiej jakości miejsca pracy w Europie. Wydarzenie to odbyło się w dniu 15 maja. Liczba związkowców i pracodawców reprezentujących sektorowych partnerów społecznych była taka sama. Każdy uczestnik miał możliwość zabrania głosu, po wysłuchaniu komentarzy prezydencji belgijskiej oraz Komisji Europejskiej. Aby zapewnić równowagę regionalną i polityczną, każdy region IndustriAll Europe wybrał

swoich przedstawicieli.

Przedstawicielami Regionu Wschodniego IndustriAll Europe zostali:

Piotr Łusiewicz – Krajowy Sekretariat Przemysłu Chemicznego NSZZ Solidarność,
Beőthy-Fehér Szabolcs - Związek Zawodowy Pracowników Górnictwa, Energetyki i Przemysłu (BDSZ) – Węgry.

Sandra Domagalska

Lato w pełni.

Pracodawco – pamiętaj o wodzie!

Wraz z okresem letnim wracają z coraz większą siłą upały i jak bumerang powraca sprawa obowiązków pracodawcy i praw pracowników, związanych z wysokimi temperaturami w miejscu pracy. Podkreślić należy, że podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikom

zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednich posiłków i napoi, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych. Obowiązek taki wynika wprost z art. 232 Kodeksu pracy. Na podstawie ww. przepisu Kodeksu pracy wydane zostało rozporządzenie Rady Ministrów

z dnia 28 maja 1996 r.

w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów, w którym (dokładnie w § 4 ust. 1) ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek zapewnienia napojów pracownikom zatrudnionym: 1) przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia powyżej 25 °C, 2) na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28 °C. Ponadto w tym samym § 4 rozporządzenia w ust. 2 przewidziano, że pracodawca zapewnia pracownikom napoje

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

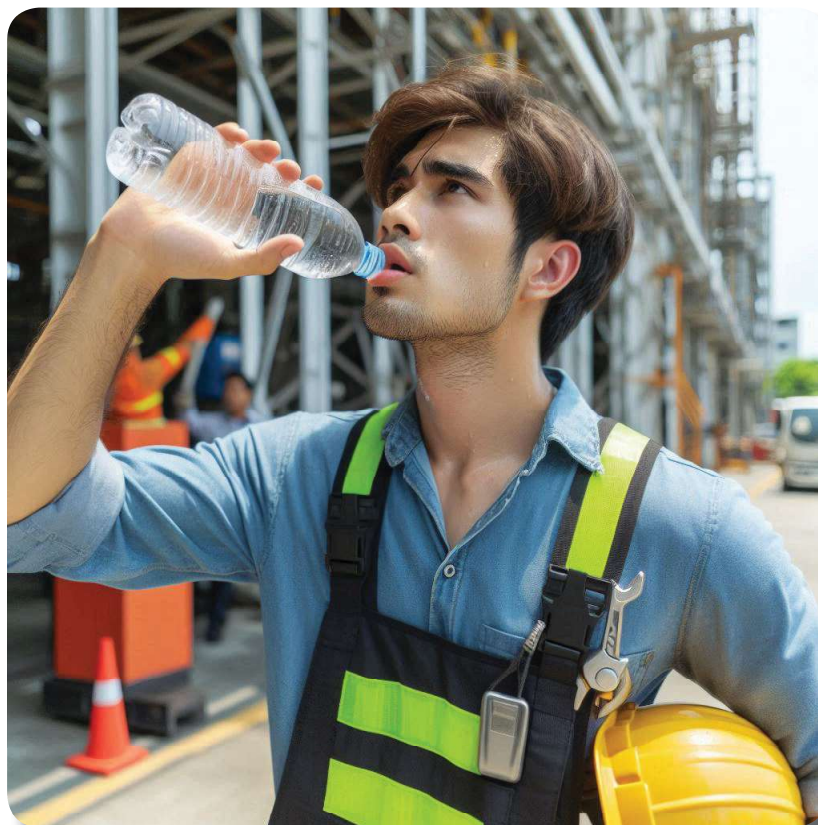
w ilości zaspokajającej potrzeby pracowników, odpowiednio zimne lub gorące w zależności od warunków wykonywania pracy. Dodatkowo zwrócić należy też uwagę na § 13 i § 112 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z którymi pracodawca jest obowiązany zapewnić dostateczną ilość wody zdatnej do picia oraz do celów higienicznosanitarnych, gospodarczych i przeciwpożarowych (§ 13 ust. 1), a także jest zobowiązany zapewnić wszystkim pracownikom wodę zdatną do picia lub inne napoje, a pracownikom zatrudnionym stale lub okresowo w warunkach szczególnie uciążliwych zapewnić oprócz wody, inne napoje. Ilość, rodzaj i temperatura tych napojów powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy i potrzeb fizjologicznych pracowników.

☉ Wartym podkreślenia jest, że na stronie Państwowej Inspekcji Pracy

(pip.gov.pl/aktualności) znajduje się artykuł „Chroń zdrowie i życie pracowników podczas upałów”, w którym Państwowa Inspekcja Pracy informuje nie tylko o powyższych przepisach, ale wskazuje także na inne rozwiązania, które pracodawcy powinni wprowadzać. Poza powyższymi obowiązkami pracodawca powinien przede wszystkim: zapewnić wymianę powietrza w miejscu pracy oraz zabezpieczyć przed niekorzystnymi warunkami cieplnymi, nasłonecznieniem, innymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia i uciążliwościami. Do najprostszych sposobów wykonania powyższych obowiązków należą: zamontowanie w oknach zasłon lub żaluzji, zastosowanie nawiewnej wentylacji lub ustawienie wentylatorów. Dodatkowo, aczkolwiek nie należy to do obowiązków pracodawcy, chyba, że odpowiednie zapisy pojawią się w regulaminie pracy, pracodawca może wprowadzać dodatkowe przerwy w pracy, wliczane do czasu pracy,

lub też skrócić czas pracy w okresie upałów, co oczywiście nie może spowodować obniżenia pracownikom wynagrodzenia. Dodatkowym rozwiązaniem może być wprowadzenie pracy zdalnej bądź pracy hybrydowej, czyli częściowe wykonywanie pracy w zakładzie pracy, a częściowe w domu, przy czym to rozwiązanie, jak i praca zdalna, może być stosowane względem tych pracowników, których rodzaj pracy umożliwia jej wykonywanie poza zakładem pracy.

Olaf Wiśniewski





KROSS
WSZYSTKO MOŻESZ

**Łap 20% zniżki
na rowery i akcesoria**
dostępne na stronie kross.eu/pl

Wykorzystaj swój **unikalny kod rabatowy**

i ciesz się jazdą jak nigdy dotąd!

Zainteresowany?

O szczegóły zapytaj pod adresem: spch.solidarnosc@gmail.com

SPCH
Solidarność