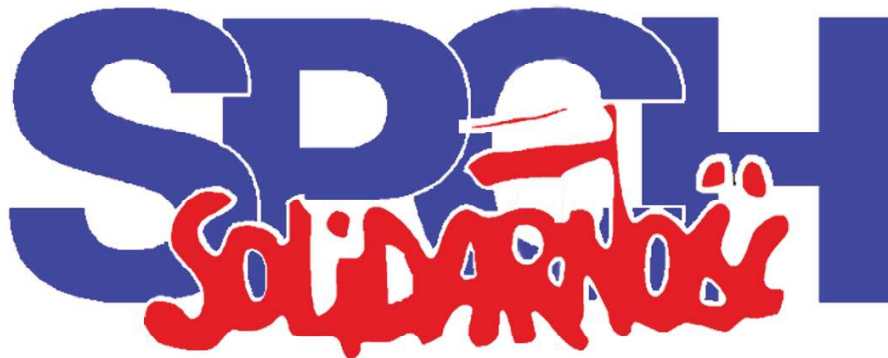


NAFTA I GAZ  
CHEMIA  
FARMACJA  
PAPIER  
PALIWA  
CERAMIKA  
SZKŁO



WARSZAWA  
01  
415 ROK MMXXV  
STYCZEŃ  
2025

## KRAJOWY SEKRETARIAT PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO

☉ Szczęśliwego nowego roku! ☉ Restrukturyzacja Grupy Azoty kosztem pracowników ☉ Barbórka 2024 w Gaz – System S.A. ☉ Posiedzenie Rady Krajowego Sekretariatu Przemysłu Chemicznego NSZZ „Solidarność” w Istebnej ☉ Jak zaczęło się z OPZZ ☉ Regulacje dotyczące jawności wynagrodzeń i tzw. klauzul poufności wynagrodzeń

# Szczęśliwego nowego roku!

Szanowni Państwo. Pożegnaliśmy 2024 rok. Dla niektórych z nas całkiem dobry, dla innych niestety nie. Trzeba się jednak zebrać w sobie, stanąć mocno na nogach i poradzić sobie z tym, co przed nami. Trzeba podjąć wysiłek i sprostać wyzwaniom.

Jako Sekretariat Przemysłu Chemicznego zrzeszamy następujące Sekcje: Ceramików i Szklarzy, Górnictwa Naftowego i Gazownictwa, Przemysłu Naftowego, Przemysłu Chemicznego, Przemysłu Papierniczego i Przemysłu Farmaceutycznego. Są to branże, które w obliczu trwających zmian w Unii Europejskiej, podlegają perturbacjom.

Wielu z nas obawia się o utratę pracy, ponieważ kierunki rozwoju Unii Europejskiej niestety nie uwzględniają interesów pracowników w sposób gwarantujący zachowanie miejsc pracy oraz godziwego wynagrodzenia. Są to obawy uzasadnione, a zwolnienia grupowe w innych branżach zdają się potwierdzać te przypuszczenia.

Życzymy Państwu siły do tego, żeby mądrze i konstruktywnie przeciwstawić się wszystkiemu temu, co nie służy nam – pracownikom. Determinacji w dążeniu do osiągnięcia postawionych celów, realizacji postulatów w obronie naszych miejsc pracy oraz siły do tego, żeby umieć o to zadbać w sposób satysfakcjonujący. Szczęśliwego nowego roku!



# Restrukturyzacja Grupy Azoty kosztem pracowników

**Grupa Azoty to największa firma chemiczna w Polsce, wytwarzająca nawozy sztuczne, chemikalia, biel tytanową i tworzywa sztuczne – to gwarant bezpieczeństwa żywnościowego Polski.**

W ostatnich miesiącach, prasa i portale informacyjne głośno mówią o trudnej sytuacji, w jakiej znalazła się ta strategiczna dla kraju spółka. Jej problemy rozpoczęły się w momencie zniesienia ceł zaporowych na nawozy sztuczne, sprowadzane spoza terytorium Unii Europejskiej, głównie z Rosji i Białorusi. W 2024 roku import nawozów z tych krajów gwałtownie wzrósł. Oznacza to, że Polska sponsoruje wojnę Rosji z Ukrainą, będąc de facto jednym z największych importerów rosyjskiego gazu, który jest głównym surowcem do produkcji nawozów. Można więc powiedzieć, że to Polska i Unia Europejska płaci za bomby spadające na Kijów.

Zawirowania związane z wybuchem pandemii Covid-19, a następnie wywołanie przez Rosję wojny w Ukrainie, spowodowały perturbacje na rynkach światowych, tym samym drastycznie pogarszając sytuację ekonomiczną Grupy Azoty. Należy też pamiętać, że krótko przed wybuchem pandemii, spółka podjęła decyzję o przeprowadzeniu dużej inwestycji – budowy fabryki Polimery Police. Niestety planowane na początku inwestycji koszty znacząco wzrosły. Powodów było kilka: pandemia, zerwanie łańcuchów dostaw, znaczny wzrost cen materiałów, a następnie wybuch wojny.

Ta sytuacja mocno uderzyła w spółkę, która szybko zwiększała straty. Trudną sytuację Grupy Azoty bardzo szybko odczuli w swoich portfelach pracownicy zatrudnieni w poszczególnych spółkach Grupy

Kapitałowej. Bardzo duże wzrosty cen żywności w ostatnich miesiącach – co przełożyło się na wzrost inflacji w Polsce – w żaden sposób nie były rekompensowane pracownikom spółki. Brak wzrostu płacy zasadniczej w 2024 roku, choćby o poziom inflacji, spowodował realny spadek wynagrodzenia pracowników Spółki o około 2000 złotych w roku 2024 w stosunku do lat ubiegłych.

Tanie nawozy z Rosji dla rolników to pułapka, która doprowadzi Grupę Azoty do upadłości. Jak podaje Tomasz Zieliński, Prezes Polskiej Izby Przemysłu Chemicznego, Irlandia przez niekontrolowany napływ tanich nawozów z Rosji (cena gazu) doprowadziła do zamknięcia własnych zakładów nawozowych. Rosjanie stali się monopolistami. Doprowadziło to do dziesięciokrotnego wzrostu ceny nawozów i żywności w tym kraju. UE w 2022 roku zniosła cła zaporowe na nawozy spoza UE, czego skutkiem jest ich niekontrolowany napływ. Co trzeba zrobić, żeby uratować Grupę Azoty i doprowadzić do zakupu przez polskich rolników naszych nawozów?

1. Przywrócić cła zaporowe.
2. Wprowadzić dopłaty do nawozów z UE dla naszych rolników – przede wszystkim dopłaty za nawozy kupione od Grupy Azoty.
3. Skończyć z hipokryzją, że wspieramy Ukrainę.

Wspieramy rosyjski przemysł zbrojeniowy, pozwalając na zakup rosyjskich nawozów. Podobno Minister Rozwoju i Technologii podjął działania w Unii Europejskiej, aby przekonać więk-

szość państw do przywrócenia ceł zaporowych na nawozy, jednak nie mamy pewności, że do tego dojdzie. Dodatkowo wciąż jest forsowany Zielony Ład, który niszczy gospodarkę UE. Przestaliśmy być konkurencyjni. Oczekujemy od prezydencji Polski w UE wprowadzenia ceł zaporowych na nawozy spoza Unii Europejskiej i całkowite zahamowanie wprowadzania Zielonego Ładu. Kolejnym ważnym elementem ratunkowym dla sytuacji w Grupie Azoty jest konieczność natychmiastowego zwołania Rady Dialogu Społecznego w Warszawie. Bez powyższych działań Grupa Azoty upadnie.

Zmiana władzy w Polsce, w wyniku przeprowadzonych wyborów w październiku 2023 r. oraz zawiązanie się Koalicji „13 grudnia”, spowodowała zmianę składu zarządu Grupy Azoty S.A. „Apolityczny” zarząd od samego początku urzędowania artykułował, że przychodząc do spółki ma gotowy plan na szybkie uzdrowienie sytuacji w firmie. Przed wyborami ich polityczni mocodawcy zapewniali, że wymiana zarządów uzdrowi sytuację i wszystkie instalacje ruszą pełną parą. W rozmowach prowadzonych z przedstawicielami związków zawodowych, prezes zarządu przekonywał i uspokajał załogę, że jeśli pracownicy odczują skutki uzdrawiania kondycji finansowo – ekonomicznej firmy, to wydarzy się to na samym końcu procesu restrukturyzacyjnego. Oczywiście bardzo szybko się okazało, że zarząd w pierwszej kolejności sięga do kieszeni najmniej zarabiających, wychodząc

z propozycją wypowiedzenia układów zbiorowych pracy, chyba że pracownicy sami zgodzą się na częściowe zawieszenie niektórych przywilejów zapisanych w tych dokumentach. Na skutek braku wzrostu płacy zasadniczej oraz mizernej perspektywy na przyszłość, systematycznie z poszczególnych spółek Grupy Azoty zwalniają się doświadczeni pracownicy. Nikt z kierownictwa nie próbuje zatrzymać tych pracowników. Jest to niebezpieczne, ponieważ aby bezpiecznie prowadzić proces chemiczny, trzeba zdobywać doświadczenie przez wiele lat. W sytuacji, kiedy gremialnie na emeryturę odchodzą pracownicy, którzy mają do tego prawo, a jednocześnie zwalniają się młodszy – równie doświadczeni, za chwilę firma znajdzie się w sytuacji, w której nie będzie miał kto obsługiwać linii produkcyjnych. Należy mieć świadomość, że pracownicy są zatrudnieni w spółce na stawkach oscylujących w granicach najniższej płacy krajowej, bez perspektywy wzrostu wynagrodzenia. Pozyskanie w tej sytuacji nowych pracowników jest praktycznie niemożliwe, ponieważ nikt nie chce pracować w ruchu ciągłym za najniższą krajową.

Zarząd pozwala na prowadzenie ukrytej polityki restrukturyzacji zatrudnienia. Tylko w poprzednim roku z największych spółek wchodzących w skład Grupy Kapitałowej odeszło około 800 osób. Forma prawna tych odejść była różna: począwszy od odejść na emeryturę, poprzez rozwiązywanie umów o pracę inicjowane przez pracowników, do rozwiązywania umów o pracę z pracownikami przez pracodawcę – czyli do zwolnień.

W Siarkopolu rozpoczęto procedurę pierwszych zwolnień grupowych w Grupie Kapitałowej Grupy Azoty, chociaż koniunktura na siarkę regularnie się poprawia. Pomimo odejścia w okresie dwóch lat przeszło 160 osób

na emeryturę (co doprowadziło do historycznie najniższego zatrudnienia), zarząd Siarkopolu pod naciskiem Grupy Azoty chce zwolnić kolejnych 200 pracowników, co jest absolutnie nie do zrealizowania. Ceny za siarkę na rynkach światowych w 2023 roku oscylowały pomiędzy 40 do 60 dolarów. Na koniec roku 2024 było to już 185 dolarów. Są to ceny zdecydowanie opłacalne. Niestety nie jest to koniec planowanych cięć w zatrudnieniu w poszczególnych lokalizacjach. Kolejne spodziewane są w pierwszych miesiącach 2025 roku, choćby przez zapisy poczynione w porozumieniach zawieszających niektóre zapisy Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy. Dotyczy to odejścia na świadczenia emerytalne w spółce polickiej. Wiadomo też, że planowane są wyłączenia niektórych instalacji działających w Grupie, więc na skutek tych działań kolejni pracownicy będą tracić zatrudnienie. Już oficjalnie wiadomo, że celem zarządu jest zmiana systemów pracy z pięcio – na czterobrygadówkę. Niestety potwierdza się przypuszczenie wielu osób, że planowana i prowadzona restrukturyzacja spółki odbywać się będzie kosztem szeregowych pracowników. Niezadowolenie i frustracja załogi jest coraz większa. Niedługo minie rok pracy nowego zarządu. W tym czasie spółka notowała nieprzerwaną stratę. To nie napawa optymizmem i rodzi pytanie: w jakim kierunku to wszystko zmierza?

Jedyne sukcesy to: wypowiedzenie umów sponsorskich, ograniczenie wynagrodzeń i zatrudnienia, zgłoszenia do prokuratury i awantura z Polimexem o blok węglowy w Puławach.

Oburza i szokuje również też to, że największy udziałowiec, właściciel Grupy Azoty, czyli Skarb Państwa, tak naprawdę nie interesuje się stanem swoich aktywów i nie robi nic, żeby wesprzeć produkcję chemiczną

w naszym kraju. Czas najwyższy, żeby wprowadzić cła na wschodnie nawozy, tak aby nasze produkty mogły być konkurencyjne w stosunku do tych, które w sposób niekontrolowany wpływają na nasz rynek. Sposobów na to jest wiele, choćby poprzez szczegółowe kontrolowanie jakości i formy dostarczania tych produktów na rynek unijny. Warto prześledzić, kto stoi za sprowadzaniem tych produktów i kto czerpie z tego procederu największe zyski. Strumień brudnych nawozów rodzi strumień brudnych pieniędzy, więc żeglując tym strumieniem można dopłynąć do tych, co czerpią z tego krocie i zabijają przemysł chemiczny w Polsce.

Załoga jest oburzona faktem, że gdy ona żyje na krawędzi biedy i w ciągłym strachu o miejsca pracy – bardzo dobrze mają się firmy doradcze, zarabiające gigantyczne pieniądze.

Wygłaszane przez wicepremiera i ministra rolnictwa tezy, że rolnicy powinni się cieszyć z faktu sprowadzania tanich nawozów ze wschodu jest hipokryzją. Takie myślenie odbiło się czkawką Irlandii, która zaprzestała produkcji nawozów sztucznych myśląc, że sprowadzane będą tańsze. Szybko przekonała się o swoim błędnym rozumowaniu, gdy cena importowanych nawozów wzrosła kilkukrotnie. Dlatego czas zacząć się uczyć na cudzych błędach. Należy dbać o swoją produkcję po to, aby nie stać się zakładnikiem państw, które tylko czekają na to, aby włóczyć nadmiar produkcji żywności na rynek unijny. Oczywiście żywności, która będzie odpowiednio droższa i spowoduje ogromne ubóstwo w takich krajach jak Polska.



# Barbórka 2024 w Gaz – System S.A.

Świat po pandemii Covid-19 wrócił do normalności. W 2024 roku Dzień Górnika, Naftowca i Gazownika zagościł w wielu zakładach pracy, związanych z branżami paliwowymi. Dzięki temu górnicy, pracownicy firm naftowych oraz pracownicy branży gazowniczej mogli godnie obchodzić święto swojej patronki, świętej Barbary. Poniżej przedstawiamy kilka zdjęć z Barbórki w spółce Gaz-System S.A.













# Posiedzenie Rady Krajowego Sekretariatu Przemysłu Chemicznego NSZZ „Solidarność” w Istebnej

**W dniach 11 – 12 grudnia 2024 roku w Istebnej odbyło się posiedzenie Rady Krajowego Sekretariatu Przemysłu Chemicznego NSZZ „Solidarność”.**

Przewodniczący Piotr Łusiewicz omówił wydarzenia, jakie miały miejsce od ostatniego posiedzenia Rady KSPCH. W dniach 19 – 20 września odbyło się posiedzenie Krajowej Sekcji Pracowników Przemysłu Papierniczego w Tleniu. Była to okazja do omówienia problemów branży papierniczej. Kolejno pod koniec września delegacja z zakładów oponiarskich KSPCH wzięła udział w światowej konferencji związkowców z branży. Spotkanie uświadomiło obecnym, jak wielki dystans dzieli pracowników z krajów słabo i wysokorozwiniętych.

1 – 2 października w czeskiej Pra-

dze odbyła się konferencja ds. polityki IndustriAll European, podczas której rozpoczęto dyskusję w szerszym gronie europejskich państw na temat skutków Zielonego Ładu. W dniach 2 – 4 października w Zakopanem odbyło się szkolenie pt. „Cyfryzacja rynku pracy – szanse i zagrożenia”, które dotyczyło wpływu cyfryzacji na rynek pracy. Przewodniczący zapewnił, że ze względu na duże zainteresowanie i zadowolenie uczestników, formuła szkoleń będzie kontynuowana także w 2025 roku.

Początek października to także warta przy grobie Błogosławionego Księdza Jerzego Popiełuszki, którą

pełniły organizacje z OGP Gaz – System S.A.

8 października w Kancelarii Prezydenta RP miało miejsce posiedzenie Narodowej Rady Rozwoju pod patronatem Prezydenta RP, Andrzeja Dudy. Spotkanie odbyło się na zaproszenie ministra Piotra Cwika. Głównym tematem obrad była sytuacja w Grupie Azoty. Trudną sytuację spółki omówił na posiedzeniu Artur Jasiński, który w swojej wypowiedzi zawarł szereg przyczyn, które miały wpływ na obecną sytuację, oraz zagrożeń, jakie może nieść brak reakcji na obecną kondycję Spółki ze strony unijnego i polskiego rządu. Przed-



stawił również sposoby i możliwości rozwiązań, prowadzących do poprawy sytuacji.

Kolejno przewodniczący w dniach 9 – 10 października wziął udział w Jubileuszowym WZD Krajowej Sekcji Pracowników Przemysłu Farmaceutycznego, następnie w dniach 16 – 18 października w posiedzeniu Rady Krajowej Sekcji Ceramików i Szklarzy w Łubianie i 23 – 24 października w posiedzeniu Rady Krajowej Sekcji Górnictwa Naftowego i Gazownictwa w Łodzi.

Listopad rozpoczął się od spotkania Regionu Wschodniego IndustriAll European w Lublanie (Słowenia), podczas którego delegacja z KSPCH rozdała uczestnikom ulotki z informacją o problemach producentów polskich nawozów. Następnie, w dniach 19 – 21 listopada, odbył się Kongres ECHOZ w Štrbské Pleso (Słowacja), gdzie ponownie na przewodniczącego został wybrany Andrej Buch. 27 listopada w Brukseli miało miejsce spotkanie Komitetu Dialogu Społecznego sektora gazowego. Obrady były dość burzliwe ze względu na wycofanie się organizacji pracodawców (Eurogas) z podpisania wypracowywanego przez rok porozumienia. Eurogas nie potrafił nawet wyjaśnić powodów swoich decyzji.

W kolejnych dniach 28 – 29 listopada odbyło się posiedzenie Komitetu Wykonawczego IndustriAll European w Porto (Portugalia). Na spotkaniu udało się wywalczyć dwa miejsca dla przedstawicieli KSPCH w Komitecie Dialogu Społecznego Przemysłu Chemicznego.

Na zakończenie miesiąca, 30 listopada, złożono hołd Błogosławionemu Księdzu Jerzemu Popiełuszce podczas kolejnej warty przy jego grobie, którą pełniła KSPPF oraz KSPPP.

W przeddzień posiedzenia Rady KSPCH odbyło się spotkanie przedstawicieli organizacji ze spółek gazowniczych oraz Orlenu.

Miało na celu ustalenie kwestii dotyczących połączeń spółek. Były to pierwsze tego typu obrady, kolejne zaplanowane są w biurze Sekretariatu w Warszawie. Przewodniczący w podsumowaniu swojego sprawozdania podkreślił temat dominujący w ostatnim czasie, którym jest zła sytuacja Grupy Azoty. Wypowiedź przewodniczącego rozszerzyli przewodniczący Krajowych Sekcji: Marek Balkowski, Sławomir Bezara i Karol Front. W swoich wypowiedziach podziękowali za możliwość uczestnictwa w spotkaniach ze związkowcami z Europy i świata. Wspólnie stwierdzili, że zagadnienia Zielonego Ładu i jego minusy powoli zauważają inne kraje, a głos Polski zaczyna być dostrzegany.

Sławomir Bezara przedstawił sytuację przemysłu oponiarskiego, który boryka się z napływem dużo tańszych produktów z Azji. Jakość tych towarów nie odbiega już znacząco od tych pochodzących z krajów europejskich. Ich cena spowodowana brakiem lokalnych opłat klimatycznych i wysokich cen energii jest dużo niższa od tych ze starego kontynentu. Uzwiązkowienie w ostatnim czasie spada ze względu na odejścia na emeryturę oraz zwolnienia grupowe w niektórych spółkach.

Kolejno głos zabrali przedstawiciele organizacji z Grupy Azoty. Zadłużenie spółki jest ogromne. Firma jest jednym z największych pracodawców w kraju. Jeżeli doprowadzimy do upadku polskiego przemysłu chemicznego, to upadek ten jak domino pociągnie inne gałęzie przemysłu, a na końcu każdy z konsumentów boleśnie to odczuje. Artur Jasiński apelował o to, żeby działania mające na celu ratowanie firmy były wspólne i skoordynowane. Wspomniał o spotkaniu z przewodniczącym Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, w skutek którego ma się odbyć spotkanie dotyczące nawozów na forum KE.

Niestety obecne działania Rządu RP i zarządu Spółki jedyne do czego mogą ją doprowadzić, to likwidacja lub sprzedaż.

Koledzy z Grupy Azoty w Puławach poruszyli szereg kwestii, związanych z bieżącą sytuacją w firmie, a także z rolą związków zawodowych i polityki w jej przyszłości. Artur Jasiński zauważył, że obecna generacja pracowników wykazuje dużą frustrację i brak zaangażowania, co jego zdaniem wynika z niewłaściwego podejścia do kwestii podwyżek i wynagrodzeń. Zastanawiali się, dlaczego w organizacji brakuje refleksji nad konsekwencjami działań związków zawodowych i ich wpływu na firmę. Podkreślili, że organizacja musi wrócić do polityki, aby uzyskać odpowiednie rozwiązania dla Grupy Azoty. Zauważyli, że zmiany muszą być dokonane w sposób bardziej przemyślany i bez powielania błędów przeszłości. Zaznaczono, że obecna sytuacja w firmie, w tym rozważane zmniejszenie zatrudnienia, może być częścią przygotowań do jej sprzedaży. Wyrazili obawy, że jeśli nie uda się przeprowadzić odpowiednich działań politycznych przed nadchodzącymi wyborami, firma będzie w poważnym niebezpieczeństwie.

Jako dodatkowy akcent dodano, że intensywne działania w zespole i współpraca z kolegami z organizacji pozwalają na optymizm, mimo że kluczowym pytaniem pozostaje, czy uda się zdążyć w odpowiednim czasie. Przy tym stwierdzono, że potrzebna jest większa determinacja i efektywność w działaniu. Na koniec podziękowano współpracownikom za zaangażowanie, zaznaczając, że tylko wspólna praca daje szansę na skuteczną realizację celów organizacji w nadchodzącym czasie.

Michał Świdorski wskazał na intensyfikację działań w związku, która jest dowodem na nową jakość w zarządzaniu i współpracy po-



między lokalizacjami, zwłaszcza z Tarnowem. Podkreślił rolę Piotra Łusiewicza i Sławomira Bezary, w osiągnięciu porozumienia i wspólnej pracy na rzecz organizacji. Zauważył jednak, że mimo poprawy w zarządzaniu, wielu pracowników, w tym związkowców, jest zmęczonych i obawia się o swoją przyszłość. Istnieje obawa, że zwolnienia są nieuniknione, a strach przed represjami sprawia, że pracownicy nie chcą otwarcie wyrażać swojego zdania ani uczestniczyć w manifestacjach.

Wypowiedź odnosiła się także do obecnej sytuacji Grupy Azoty, gdzie podejmowane są decyzje o restrukturyzacji, które mogą doprowadzić do znacznych zmian, w tym likwidacji niektórych działów i zmniejszenia zatrudnienia. Wyrażono obawy, że planowane działania mogą doprowadzić do przygotowania firmy na sprzedaż i znaczących zmian, które zagrożą przyszłości wielu pracowników. Zwrócono uwagę, że zmiany w branży chemicznej, w tym problemy z produkcją nawozów, mogą wpłynąć na kondycję Grupy, a nadzieje na poprawę sytuacji po wyborach są niewielkie.

Michał Świdorski poruszył także kwestie, dotyczące traktowania pracowników przez zarząd, który jego zdaniem podchodzi do nich w sposób nieprzyjazny. Stwierdził, że perspektywa przyszłości jest niepewna, a zmiany mogą być bardziej bolesne, niż początkowo się wydawało. Wspomniano również o trudnej sytuacji w innych zakładach, które już zostały zamknięte, a ich pracownicy zmuszeni byli do szukania pracy w innych miejscach, co dodatkowo podkreśla niestabilność sektora.

Marek Balkowski przedstawił obecną sytuację finansową Orlen, która jest niepokojąca. Po trzech kwartałach firma odnotowała spadek o 17% w porównaniu do roku poprzedniego. W związku z tym zarząd zdecydował o zakończeniu

programu emerytalnego, który pozwalała pracownikom na wybór daty przejścia na emeryturę w zamian za 10% podwyżki wynagrodzenia. Program ten zakończy się wraz z końcem roku, a negocjacje płacowe na razie zostały wstrzymane, oczekując na dalszy rozwój sytuacji w styczniu.

Marek poinformował, że firma pozostaje w stałym kontakcie z innymi spółkami w Grupie, szczególnie z nowym pracodawcą, który przejął część terminali. Zauważył, że firma nie miała środków na wypłatę świątecznych nagród, co wskazuje na problemy z płynnością finansową. Spółka jest w tzw. finansowaniu grupowym, jednak nie widać jeszcze poprawy sytuacji. Dodał, że po wyborach prezydenckich spodziewa się dalszych decyzji dotyczących restrukturyzacji i redukcji liczby pracowników.

Poruszył także kwestię połączeń spółek w Grupie, wskazując na trudności związane z fuzjami i restrukturyzacjami. Wspomniał także o trudnej sytuacji związków zawodowych, które musiały zmierzyć się z licznymi deklaracjami o odejściu do innych organizacji.

W odniesieniu do rynkowej sytuacji spółek powiązanych z Grupą, Marek zauważył, że w przypadku południowych oddziałów spółki współpraca z Orlenem jest kluczowa, ponieważ bez niego nie mogą podejmować działań. Przypomniał też, że w firmach często pojawiają się zmiany na stanowiskach zarządzających, co utrudnia komunikację i podejmowanie decyzji. Podkreślił, że polityka ma duży wpływ na zarządzanie firmą i decyzje dotyczące jej przyszłości. Na zakończenie wyraził nadzieję, że w nadchodzących miesiącach uda się ustabilizować sytuację w firmie oraz kontynuować rozmowy, które pomogą wyjść z kryzysu.

Kolejno, Anna Rowska-Sopel poruszyła trzy główne problemy, które aktualnie zajmują sekcję farmacji i krajowych producentów leków.

Pierwszym zagadnieniem jest utrata środków z KPO, co spowodowało powstanie luki finansowej. Skutkiem tego jest potrzeba pozyskania nowych funduszy na rozwój innowacji i infrastruktury do produkcji aktywnych cząsteczek leków oraz wypracowanie mechanizmów wsparcia sektora w miejsce anulowanego wsparcia z KPO.

Kolejnym problemem jest wyłączenie przemysłu farmaceutycznego z ograniczeń dotyczących dostaw energii. Wspomniano o konieczności uznania przemysłu farmaceutycznego za sektor kluczowy i potrzebie zapewnienia branży nieprzerwanego dostępu do nośników energii, co pozwoli uniknąć ryzyka przestojów produkcyjnych, szczególnie w sytuacjach kryzysowych. Trzecim problemem jest kwestia obowiązku mobilizacyjnego, którym mogą być objęci pracownicy branży farmaceutycznej, co mogłoby zakłócić produkcję leków i krytycznie wpłynąć na bezpieczeństwo lekowe kraju. Sekcja farmacji utrzymuje współpracę z Krajowym Związkiem Pracodawców Przemysłu Farmaceutycznego, co umożliwia wspólne działania na rzecz rozwiązania tych problemów.

Karol Front rozpoczął swoją wypowiedź od omówienia aktualnych trudności w firmach związanych z branżą gazowniczą, w tym w firmach podlegających Orlenowi. Wskazał, że zmieniająca się koniunktura na rynku światowym prowadzi do spadku zleceń, które te firmy wcześniej otrzymywały – głównie od krajowych klientów. W efekcie polskie przedsiębiorstwa zaczynają przegrywać przetargi z firmami zagranicznymi, które oferują tańsze usługi i mają większe możliwości finansowe. W szczególności problem ten dotyczy oddziałów w Zielonej Górze i Toruniu, gdzie zauważalne są pierwsze trudności w zakresie zatrudnienia, choć na razie sytuacja

nie jest jeszcze katastrofalna.

Karol Front poruszył również temat trudności finansowych w spółkach należących do grupy kapitałowej, w tym PSG, która zajmuje się obrotem detalicznym. Mimo, że firma ta radzi sobie stosunkowo dobrze, to także w jej strukturach zachodzą zmiany, które mogą wpłynąć na sposób organizacji pracy i potencjalne zmniejszenie liczby pracowników w przyszłości. W dalszej części wypowiedzi omówił problem reorganizacji wewnętrznej w firmach, która może obejmować wchłanianie mniejszych oddziałów, jak np. oddziałów wydobywczych. Wskazał, że takie procesy mogą prowadzić do zmniejszenia liczby stanowisk pracy w tych częściach przedsiębiorstwa. Choć na razie sytuacja w tej kwestii nie jest jednoznaczna, zauważył, że będzie to wymagało od pracowników dużej elastyczności i adaptacji do nowych realiów. Karol Front nie pominął również kwestii napięć wewnętrznych w organizacjach związkowych. Podkreślił, że zmiany w strukturze firm oraz zarządów mogą prowadzić do konfliktów wewnętrznych, co może wpłynąć na współpracę z rządem i organizacjami branżowymi. Wspomniał o przypadkach, kiedy członkowie związków zawodowych zmieniali przynależność organizacyjną, co może być niepokojącym zjawiskiem, ponieważ destabilizuje to jedność organizacji i utrudnia negocjacje. Na zakończenie wyraził nadzieję, że mimo trudności związanych z reorganizacją firm i zmieniającą się sytuacją gospodarczą, uda się znaleźć rozwiązania, które zapewnią stabilność zatrudnienia, a także poprawią sytuację w sektorze. Podkreślił, że 2025 rok może przynieść zmiany, które będą miały kluczowy wpływ na dalszy rozwój branży.

Hanna Kujawińska w swojej wypowiedzi wyraziła zaniepokojenie dotyczące sytuacji w PSG,

a zwłaszcza związane z nią zmiany w zarządzaniu. Zwróciła uwagę, że po objęciu stanowiska przez nowego prezesa, obawy dotyczące przyszłości organizacji wzrosły, zwłaszcza że w jej ocenie sytuacja w firmie może ulec pogorszeniu, jeśli zapadną decyzje o dalszej restrukturyzacji. Zauważyła, że rozmowy podczas spotkania organizacji z prezesem były bardzo konkretne, co w jej opinii było pozytywne.

Hanna Kujawińska podkreśliła, że w przyszłości mogą pojawić się zwolnienia, które mogą nastąpić w wyniku zmian strukturalnych, a pracownicy mogą zacząć odchodzić z firmy z powodu braku perspektyw, lub zmian organizacyjnych. Dodała, że negocjacje płacowe rozpoczną się w styczniu i będą trwały do końca lutego. Jednak wyraziła również wątpliwości, ponieważ, jak zauważyła, ostateczne decyzje w tej kwestii podejmowane są przez Orlen, a jej firma ma ograniczone możliwości w zakresie negocjowania wynagrodzeń. Zaznaczyła też, że pomimo trudności w negocjacjach, kluczowe jest, aby organizacje współpracowały dla dobra pracowników. Podsumowując, wyraziła nadzieję na owocną współpracę w zbliżających się rozmowach, choć była świadoma wyzwań, które mogą pojawić się w przyszłości.

Piotr Łusiewicz w swojej wypowiedzi przedstawił kilka ważnych kwestii, dotyczących sytuacji w OGP Gaz-System S.A., szczególnie w kontekście zmian zarządów, negocjacji oraz działań podejmowanych w ostatnich miesiącach. Wspomniał, że udało się wynegocjować pewne korzyści dla pracowników, takie jak dodatkowe nagrody czy wolne dni, ale jednocześnie wskazał na trudności związane z zarządzaniem i zmianami w firmie. Wyraził swoje obawy związane z brakiem dialogu i zrozumienia ze strony niektórych pracowników, którzy często oczekują, że pewne

rzeczy są na stałe zagwarantowane, podczas gdy rzeczywistość się zmienia.

Podsumowując, wskazał na potrzebę zmian i porządków w organizacji, szczególnie w kontekście układów zbiorowych i mentalności pracowników, którzy muszą dostosować się do zmieniającej się rzeczywistości w firmie. Jako przedstawiciel Solidarności, podkreślił również, że należy być realistą i dążyć do wypracowania takich rozwiązań, które będą korzystne zarówno dla pracowników, jak i dla samej organizacji.

Marek Kozłowski jako przedstawiciel Krajowej Rady Pracowników Przemysłu Papierniczego w swojej wypowiedzi przedstawił trudną sytuację na rynku przetwórstwa drewna, wskazując na rosnącą konkurencję z Azji, szczególnie z Chin, która stwarza poważne wyzwania dla krajowych producentów. Jego zdaniem, Polskie Lasy Państwowe, sprzedając drewno na rynki azjatyckie, jeszcze bardziej pogłębiają problemy lokalnych firm. Ponadto, zwrócił uwagę na politykę ochrony środowiska, która wprowadza dodatkowe ograniczenia i wytycza kolejne punkty ochrony lasów, co zmniejsza dostęp do drewna dla przetwórców i prowadzi do wzrostu kosztów. W efekcie dochody firm przetwórczych maleją, a zakłady papiernicze zmagają się z rosnącymi trudnościami. Mimo tych problemów, jego firma stara się utrzymać na rynku poprzez dbałość o jakość swoich produktów i współpracę z innymi podmiotami, ale sytuacja pozostaje trudna.

Ireneusz Besser w swojej wypowiedzi poruszył szereg kwestii związanych z działalnością Krajowej Sekcji Ceramików i Szklarzy. Zwrócił uwagę na stabilność liczby organizacji i członków w sekcji podkreślając, że obecnie w sekcji działa 12 organizacji, a liczba członków wynosi 2000 osób, które regularnie płacą składki afiliacyjne. Wspomniał również o uchwale



dotyczącej nowego logotypu sekcji, które zostało opracowane po kilkuletnich pracach. Podkreślił, że jest to symboliczny krok, który ma na celu wzmocnienie tożsamości sekcji. Zauważył także, że organizacje borykające się z problemami powinny pojawiać się na miejscach pracy w zakładach. Wizyty miały na celu lepsze zrozumienie sytuacji pracowników oraz zapoznanie się z procesami produkcyjnymi. Tego rodzaju spotkania są według niego kluczowe dla budowania dobrych relacji z pracodawcami i dla skutecznej współpracy w zakresie rozwiązywania problemów branży. W dalszej części wypowiedzi podkreślił, jak istotna była współpraca z KSPCH, dzięki której udało się wprowadzić ceramikę do grupy przemysłów energochłonnych. Dzięki temu firmy ceramiczne mogły skorzystać z ulg w zakresie

kosztów energii, co w obecnych warunkach rynkowych ma ogromne znaczenie. Działania te, według Ireneusza, są niezbędne w obliczu rosnących kosztów energii, które mają duży wpływ na branżę. Odnosząc się do sytuacji w swoim zakładzie, Ireneusz mówił o trudnościach związanych z próbą sprzedaży zakładu porcelany Karolina przez syndyka. Wskazał na zmieniający się rynek pracy, gdzie coraz częściej mamy do czynienia z sytuacją, w której to pracodawcy zaczynają dominować. To zjawisko, jak zauważył, może prowadzić do osłabienia pozycji pracowników, co wiąże się z koniecznością większej aktywności związków zawodowych, które muszą dbać o interesy swoich członków, a nie tylko funkcje związane z pełnionymi stanowiskami.

Na zakończenie zaapelował do

związkowców, aby nie ograniczali swojej działalności jedynie do spotkań na szczeblu centralnym, ale angażowali się bezpośrednio w życie zakładów pracy, chodzili do swoich miejsc pracy, rozmawiali z pracownikami i podejmowali realne działania. Jego zdaniem tylko takie podejście daje szansę na skuteczną obronę interesów pracowników w obliczu dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Członkowie Rady KSPCH NSZZ „Solidarność” nie zgłosili innych projektów uchwał i wniosków. Na tym zakończono obrady.

**Sandra Domagalska**



**Na stronie internetowej [www.tysol.pl](http://www.tysol.pl)  
można kupić wydanie elektroniczne tygodnika.  
[www.tysol.pl](http://www.tysol.pl) to nie tylko nasza gazeta,  
to także codzienny serwis**

11

# Jak zaczęło się z OPZZ

**G**łównym zadaniem OPZZ (Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych) jest obrona socjalnych i pracowniczych uprawnień członków związków (głównie pracowników przedsiębiorstw państwowych). Do OPZZ przynależą 86 ogólnokrajowych federacji i jednolitych związków zawodowych oraz kilkaset lokalnych i zakładowych organizacji związkowych, zrzeszonych poprzez Rady Wojewódzkie. Naczelnymi władzami OPZZ są: Kongres, Rada, Prezydium i Komisja Rewizyjna. Tyle można dowiedzieć się o tej organizacji z ogólnego wpisu encyklopedycznego. Jednak wszystko ma swój początek. Otóż, używając skrótu OPZZ, ta organizacja związkowa powstała w dosyć skomplikowanych okolicznościach natury konstytucyjnej, politycznej, prawnej, a nade wszystko społecznej. Za punkt wyjścia należy wskazać niesławną datę 8 października 1982 r., kiedy to Sejm PRL, przy 12 głosach przeciw i 10 wstrzymujących się, przyjął nową ustawę o związkach zawodowych i organizacjach rolników. Jej istotą była likwidacja wszystkich central związkowych, działających przed 13 grudnia 1981 r., w tym oczywiście NSZZ „Solidarność”. W ich miejsce, po 31 grudnia 1982 r. miały powstać nowe związki zawodowe, na razie jedynie na szczeblu zakładowym. Uchwalona ustawa dopuszczała tworzenie ponadzakładowych struktur związkowych dopiero po 31 grudnia 1983 r. Ustawa charakteryzowała się wieloma zapisami, które powinny zapewnić tworzenie nowych organizacji związkowych, jak przykładowy art. 2., punkt 1: „Związki zawodowe są niezależne od organów administracji państwowej i gospodarczej”, lub art. 6., punkt 1: „Związki zawodowe reprezentują i bronią praw i interesów pracow-

ników w zakresie warunków pracy i płac oraz warunków socjalno – bytowych i kulturalnych”. Jednakże wskazane artykuły w ustawie pozostawały tylko zapisami, które z racji rygorów reżimowego pojmowania działalności związkowej, nie mogły być w praktyce realizowane, bez ewentualnej spolegliwej akceptacji ówczesnie rządzących.

W takich okolicznościach doszło do powstania istniejącej do dnia dzisiejszego organizacji związkowej potocznie zwanej OPZZ, organizacji nominalnie powołanej 24 listopada 1984 roku na Zgromadzeniu Przedstawicieli Branżowych Związków Zawodowych, które odbyło się w kopalni „Szombierki” w Bytomiu. Wzięli w nim udział przedstawiciele 784 największych organizacji związkowych, 106 federacji i 49 struktur wojewódzkich. Przewodniczącym Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych został wybrany Alfred Miodowicz, członek PZPR, z federacji hutników.

Pomimo oszałamiających zdań wygłaszanych przez oficjeli OPZZ długo post factum, takich jak wypowiedź przewodniczącego, pana Wiadernego z 1999 roku: „Nasze Porozumienie powstało w skomplikowanych warunkach. Gdy po stanie wojennym stworzono warunki do odrodzenia się ruchu związkowego, nasi działacze stanęli przed trudną próbą. Z jednej bowiem strony ostro zwalczała nas podziemna wówczas „Solidarność”, z drugiej zaś rządząca partia najchętniej widziałaaby w nowych związkach swoją transmisję do mas”, w rzeczywistości do 1990 roku OPZZ było silnie podporządkowane PZPR, a jego przewodniczący Alfred Miodowicz był w latach 1986 – 1989 członkiem Biura Politycznego KC PZPR. OPZZ przystąpiło do Patriotycznego Ruchu Odrodzenia Narodowe-

go, a od 1985 roku do 1990 roku było członkiem prokomunistycznej Światowej Federacji Związków Zawodowych. Po zmianach ustrojowych i likwidacji PZPR związek zawodowy współtworzył (w latach 1991-1997) koalicję wyborczą z Sojuszem Lewicy Demokratycznej.

W wyniku zmian sytuacji, szeregu akrobacji ideowych, politycznych oraz społecznych w ewoluującej Polsce i Europie, na chwilę obecną od 13 marca 2006, należy do Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC), a od 1 listopada 2006 – do Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych (International Trade Union Confederation – ITUC). Nie należy ukrywać, że ugrupowania lewicowe i lewicowo – liberalne silnie wspierają OPZZ w kraju i zagranicą, sytuując tę organizację jako konkurencyjną, alternatywną przede wszystkim dla NSZZ „Solidarność”, oraz innych organizacji związkowych w Polsce.

OPZZ, mając bardzo ukierunkowane korzenie oraz historię sprzeczną z idą wolnych niezależnych związków zawodowych, jest obecnie największą organizacją związkową w Polsce. Historii ludzie czytać i analizować nie potrafią, nie chcą i nie lubią. Nie dochodzimy tego, róbmy swoje, najlepiej, jak możemy.

**Tomasz Biber**



# Regulacje dotyczące jawności wynagrodzeń i tzw. klauzul poufności wynagrodzeń

W ostatnim okresie można dostrzec ożywioną dyskusję w sprawie jawności informacji o wysokości wynagrodzenia za pracę i prawa pracodawców do zobowiązania pracowników do zachowania w tajemnicy informacji o wysokości przysługującego im wynagrodzenia.

W grudniu 2024 r. został złożony do Marszałka Sejmu posełski projekt nowelizacji Kodeksu pracy, który przewiduje wprowadzenie w tym akcie prawnym zapisu, że pracodawca nie może zakazać pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu. Trudno obecnie przewidzieć, czy wyżej wymieniony projekt zostanie uchwalony w takim właśnie brzmieniu przez parlament, jednak należy mieć na uwadze, że do czerwca 2026 r. Polska jest zobowiązana wdrożyć postanowienia Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę. W art. 7 ust. 5 tej Dyrektywy został ustanowiony zakaz wprowadzania przez państwa członkowskie warunków, które uniemożliwiają pracownikom ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniu.

Należy przypomnieć, że już we wrześniu 2008 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zajęło stanowisko (pismo DPR I-0712-18/MF/08), że pracodawca nie ma podstaw prawnych do wpisywania klauzuli poufności wynagrodzenia do przepisów wewnętrznych, czy też umowy o pracę. W stanowisku tym przyjęto tezę, że zobowiązanie do zachowania

tajemnicy wynagrodzenia nie jest poleceniem związanym z pracą i nie jest wiążące dla pracownika. Ponadto, w piśmie z dnia 28 sierpnia 2009 r. (DPR-II-053-73143/Ak/MC/09) Departament Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej stwierdził, że stosowanie przez pracodawców klauzul zakazu ujawniania wysokości osiąganego przez pracownika wynagrodzenia, nie znajduje uzasadnienia w regulacjach kodeksu pracy oraz kodeksu cywilnego. Zdaniem Ministerstwa w obecnym stanie prawnym nie obowiązuje przepis prawa pracy, który nakazywałby pracownikowi dbanie o dobro zakładu poprzez nieujawnianie wysokości osiąganego wynagrodzenia. Nie można zatem przyjąć, że ta klauzula umowna mogłaby być oceniana jako korzystna dla pracownika. Ponadto dopuszczenie stosowania klauzuli poufności wynagrodzenia pracownika może również uniemożliwić ustalenie dyskryminacji płacowej oraz utrudnić pracownikowi dochodzenie roszczeń z tego tytułu. W ocenie Departamentu nie jest dopuszczalne ograniczenie indywidualnego uprawnienia pracownika w zakresie ujawniania wysokości własnego wynagrodzenia. Ograniczenie takie mogłoby również utrudniać obronę zbiorowych praw pracowniczych, np. w razie nierównego traktowania w zatrudnieniu określonych grup pracowniczych.

W tej sprawie istnieje również orzecznictwo Sądu Najwyższego – m.in. w wyrokach z dnia 26 maja 2011 r. (sygn. akt II PK 304/10) oraz z dnia 15 lipca 2011 r. (sygn. akt

sygn. I PK 12/11). Sąd Najwyższy stwierdził, że ujawnienie innym pracownikom danych objętych tzw. klauzulą poufności wynagrodzeń w celu przeciwdziałania naruszeniu zasady równego traktowania oraz przejawom dyskryminacji płacowej pracowników nie stanowi przyczyny uzasadniającej rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z drugiej strony w piśmiennictwie z zakresu prawa pracy podkreśla się, że „przy uwzględnieniu obecnie obowiązujących w tym zakresie przepisów, zobowiązanie pracownika do nieujawniania informacji o wysokości otrzymywanego wynagrodzenia jest co do zasady dopuszczalne. Zakaz ten nie powinien jednak wykraczać poza konkretyzację obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy określonego w art. 100 § 2 pkt 4 KP i powinien wiązać się z zagrożeniem wystąpienia szkody po stronie pracodawcy w razie ujawnienia tych informacji” (art. K. Płaczek: „Informacja o wysokości wynagrodzenia pracownika – tajemnica pracownika czy pracodawcy”, Monitor Prawa Pracy 2018 nr 11”).

W związku z powyższym dla jednoznacznego określenia praw i obowiązków pracowników oraz pracodawców niezbędne jest dokonanie zmian legislacyjnych, których można spodziewać się jeszcze w 2025 roku.

**Dariusz Wegnerski**