Magazyn OM NSZZ „Solidarność" w Volkswagen Poznań

echo SOLIDARNOŚCI

Nr 18, grudzień 2017, do użytku wewnątrzzwiązkowego

RAZEM OSIĄGAMY SUKCES

Koleżanki i koledzy,
Pracownicy
Volkswagen Poznań,

Kończy się rok 2017, który przyniósł wiele ważnych wydarzeń dla nas oraz dla Przedsiębiorstwa.

Dla Solidarności rok ten był szczególny ze względu na negocjacje płacowe.

Po raz kolejny nasz związek zawodowy zapewnił stały wzrost wynagrodzeń wszystkim pracownikom Volkswagen Poznań oraz znacznie uprościł system wynagrodzeń. Zagwarantowaliśmy i przyspieszyliśmy czas przeszeregowań dla nowozatrudnionych oraz zabezpieczyliśmy miejsca pracy.

Przed nami nowy rok, a wraz z nim następne wyzwania.

W tym szczególnym dla nas czasie pragnę każdemu z Was życzyć dobrego odpoczynku wśród rodziny i przyjaciół, pokoju oraz wszystkiego co najlepsze na nadchodzące Święta Bożego Narodzenia oraz Nowy 2018 Rok.

Przewodniczący OM NSZZ „Solidarność"
w Volkswagen Poznań
Piotr Olbryś

OM NSZZ „Solidarność" w Volkswagen Poznań,
życzy z okazji Świąt Narodzenia Pańskiego, rodzinnej atmosfery
oraz wiele szczęścia i pomyślności w nadchodzącym
Nowym Roku 2018

Solidarność
Volkswagen Poznań

- ✓ Jako jedyna organizacja związkowa bierzemy udział w negocjacjach płacowych.
- ✓ W przypadku otrzymania od pracodawcy zamiaru zwolnienia Członkom „Solidarności" gwarantujemy naszą pomoc.
- ✓ Reprezentujemy indywidualne interesy Członków naszej organizacji.
- ✓ Pomagamy w rozwiązywaniu problemów w relacji pracownik - pracodawca oraz pracownik – pracownik.
- ✓ Pomagamy przy odwołaniu w przypadku nałożenia kary upomnienia lub nagany.
- ✓ Na życzenie Członka Związku bierzemy udział w rozmowach z doradcą personalnym.
- ✓ Posiadamy przedstawicieli Komisji Międzyzakładowej NSZZ Solidarność, Zarządów Kół oraz Społecznej Inspekcji Pracy w każdym zakładzie Volkswagen Poznań.
- ✓ Oferujemy bezpłatnie porady radcy prawnego z zakresu prawa pracy.
- ✓ Wypłacamy zasiłki statutowe z tytułu:
  - urodzenia dziecka (200 zł).
  - zgonu członka rodziny (150 zł).
  - zgonu członka Związku (900 zł).
- ✓ Udzielamy wsparcia finansowego w ramach bezzwrotnej zapomogi losowej w przypadku wystąpienia ciężkiej choroby członka Związku lub innych zdarzeń losowych (np. nawałnica, pożar).
- ✓ Wspieramy ludzi aktywnych poprzez comiesięczne dofinansowanie karnetów rekreacyjno-sportowych OK System.
- ✓ Umożliwiamy kibicom KKS Lech Poznań zakup karnetów z dofinansowaniem Związku.
- ✓ Oferujemy dla pracowników korzystne warunki grupowego ubezpieczenia wynegocjowane przez NSZZ Solidarność.
- ✓ Reprezentujemy pracowników poza zakładem (m.in. w strukturach Koncernu Volkswagen, w Komisji Krajowej NSZZ Solidarność, w Sekcji Krajowej Przemysłu Motoryzacyjnego NSZZ Solidarność).
- ✓ Organizujemy szereg imprez integracyjnych dla Członków Związku (m.in. festyny, dzień dziecka, biesiady piwne, grzybobrania, wycieczki zagraniczne, jarmarki bożonarodzeniowe, pielgrzymki, paintball, zawody wędkarskie, turnieje piłkarskie itp.).
- ✓ Prowadzimy program rabatowy Profit Club.
- ✓ Docieramy z najnowszymi informacjami do Członków Związku poprzez media społecznościowe.
- ✓ Wydajemy Członkom Związku upominki świąteczne.
- ✓ I wiele innych korzyści!

Z nami nie jesteś sam.

Redakcja – Katarzyna Nowak

NEGOCJACJE PŁACOWE 2017

VOLKSWAGEN POZNAŃ

Po wielu rundach negocjacyjnych, 4 grudnia 2017 roku oficjalnie zostało podpisane Porozumienie płacowe na lata 2018 – 2020 między OM NSZZ „Solidarność" a Zarządem Volkswagen Poznań Sp. z o.o.

Przykładowe wzrosty wynagrodzeń zasadniczych oraz bonusu wakacyjnego i świątecznego z uwzględnieniem waloryzacji i premii jakościowej +7,2%

			2017	2018	2019	2020
Tabela płac				+7,2% +250 PLN	250 PLN	250 PLN
Przeszeregowania				procent		
Dodatki stałe	Bonus wakacyjny			100%	100%	100%
	Bonus świąteczny / B. roczny			50% + 20%	50% + 20%	50% + 20%
	Dodatki zmianowe	11/16 zmian		100 PLN	100 PLN	100 PLN
		17 zmian		220 PLN	220 PLN	220 PLN
		18 zmian		400 PLN	400 PLN	400PLN
		20 zmian		470 PLN	470 PLN	470 PLN
Dodatki zmienne	Premia miesięczna			12x200 PLN	12x200 PLN	12x200 PLN
	MAG / Premia roczna			3,5%	3,5%	3,5%
	Bonus Flex			5 dni / 1500 PLN	5 dni / 1500 PLN	10 dni/ 3000 PLN
Bonus			4 250 PLN	2 250 PLN		
Pracownicy APT				• Przejęcia 500 prac. APT (po 36 m-cach) • Umowy: 3/6/9 miesięcy • Przeszeregowania 3/6/9/12 miesięcy		
PPE/ Pakiet medyczny			✓	✓	✓	✓

Tabela wynagrodzenia zasadniczego w Volkswagen Poznań od 01 stycznia 2018r.

Grupa		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Stopnie wydajności	G	3 252	3 987	4 445	4 998	5 669	6 504	7 534	8 808	10 342	12 177	14 389	17 035
	A	3 359	4 102	4 586	5 166	5 876	6 750	7 849	9 190	10 805	12 733	15 047	17 834
	B	3 466	4 220	4 726	5 332	6 078	7 010	8 167	9 572	11 257	13 284	15 714	18 622
	C	3 573	4 333	4 862	5 499	6 289	7 271	8 492	9 955	11 721	13 838	16 373	19 418

Tabela wynagrodzenia zasadniczego w Volkswagen Poznań od 01 stycznia 2019r.

Grupa		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Stopnie wydajności	G	3 502	4 237	4 695	5 248	5 919	6 754	7 784	9 058	10 592	12 427	14 639	17 285
	A	3 609	4 352	4 836	5 416	6 126	7 000	8 099	9 440	11 055	12 983	15 297	18 084
	B	3 716	4 470	4 976	5 582	6 328	7 260	8 417	9 822	11 507	13 534	15 964	18 872
	C	3 823	4 583	5 112	5 749	6 539	7 521	8 742	10 205	11 971	14 088	16 623	19 668

Tabela wynagrodzenia zasadniczegow Volkswagen Poznań od 01 stycznia 2020r.

Grupa		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Stopnie wydajności	G	3 752	4 487	4 945	5 498	6 169	7 004	8 034	9 308	10 842	12 677	14 889	17 535
	A	3 859	4 602	5 086	5 666	6 376	7 250	8 349	9 690	11 305	13 233	15 547	18 334
	B	3 966	4 720	5 226	5 832	6 578	7 510	8 667	10 072	11 757	13 784	16 214	19 122
	C	4 073	4 833	5 362	5 999	6 789	7 771	8 992	10 455	12 221	14 338	16 873	19 918

Solidarność to nie tylko organizacja

Redakcja: Kończy się kolejna kadencja w Solidarności, jak ją oceniasz?

Piotr Olbryś: Ocenę naszej działalności w Volkswagenie pozostawiam pracownikom. Jako członek władz regionalnych, branżowych i Komisji Krajowej Solidarności jestem zadowolony z tego, co Solidarność wywalczyła dla wszystkich pracowników w Polsce. Między innymi obniżenie wieku emerytalnego, zwiększenie płacy minimalnej, stawki godzinowej, eliminacji syndromu pierwszej dniówki, klauzuli społecznej w zamówieniach, czy też pozytywne zmiany w ustawie o agencji pracy tymczasowej, tego mogła dokonać tylko Solidarność.

Red.: Jakie masz doświadczenia z trzech lat bycia członkiem Komisji Krajowej Solidarności?

Piotr: To całkiem nowe doświadczenie, było wiele spotkań i rozmów z ciekawymi ludźmi. Widzę obszary do poprawy w Solidarności, trochę denerwuje mnie biurokracja. Szczególnie cenię sobie współpracę z przewodniczącym Zarządu Regionu Wielkopolska Jarkiem Lange i Solidarności Piotrem Dudą. Dużo ze sobą rozmawiamy, zdarzało się, że potrzebowałem wsparcia i nigdy się na nich nie zawiodłem.

Red.: A jak wyglądają relacje z innymi?

Piotr: Moim ważnym zadaniem jest budowanie kapitału relacyjnego ze wszystkim, z którymi współpracuję, także z pracodawcą. Dobre relacje pozwalają na pozytywne załatwienie wielu spraw pracowniczych. Z relacjami jest tak, że ich kapitał buduje się bardzo długo, a gdy przychodzi jakiś kryzys to bardzo łatwo ten kapitał stracić. Od początku moim głównym celem było zbudowanie relacji ze związkowcami w naszym Koncernie. Uważam, że to się bardzo dobrze udało, widać to po poparciu jakie otrzymujemy z Rad Zakładowych z Wolfsburga, Hanoweru oraz między innymi związku zawodowego IG Metall i grupy InterSoli. Dzięki nim mamy miejsce w Radzie doradczo-współdecydującej Beirat VW Samochody Użytkowe.

Red.: Czym jest dla Ciebie Solidarność?

Piotr: Nie chcę żeby zabrzmiało to zbyt patetycznie, ale Solidarność jest dla mnie nie tylko związkiem zawodowym, ale to jednak coś więcej.

Red.: To w takim razie co?

Piotr: Latem tego roku zupełnie przez przypadek odkryłem troszkę zapomnianą płytę już nieżyjącego Marka Grechuty „Dziesięć ważnych słów". Choć powstała ponad 20 lat temu to jest niezwykle aktualna, można w niej doszukać się odniesień do obecnej sytuacji w Polsce. Wśród piosenek o pracy, ojczyźnie, władzy, prawie, sztuce znajdziemy też jedną o solidarności: „I nagłe spotkanie miała dobre oczy, jej uśmiech mu pomógł zacząć nowe życie, dziś jest innym człowiekiem, a życie się toczy, jak niezwykłe, radosne i piękne odkrycie".

I właśnie takim odkryciem była dla mnie Solidarność, choć nie mogłem jej

tworzyć, bo gdy powstawała miałem sześć lat. W tej piosence odnajduję cząstkę siebie, myślę, że gdybym kiedyś, nagle nie spotkał na mojej drodze Solidarności to dzisiaj byłbym innym człowiekiem - być może gorszym?

Red.: To dość osobiste wyznanie?

Piotr: Z przyjaciółmi lubię dzielić się wieloma osobistymi przemyśleniami.

Red.: Kim są Twoi przyjaciele?

Piotr: To przede wszystkim rodzina, moja wspaniała żona, jesteśmy ze sobą od ponad 22 lat, mamy dwoje już prawie dorosłych dzieci. Ona jest moim największym wsparciem i z nią przede wszystkim dzielę się moimi przemyśleniami. Ponadto jestem szczególnie dumny z zespołu jaki tworzymy w biurze związku. Jak w każdej, nawet najlepszej rodzinie zdarzają się między nami różnice zdań, jednak uważam, że czujemy się ze sobą naprawdę dobrze, jest świetna atmosfera, możemy szczerze ze sobą rozmawiać i to pozwala nam działać i tworzyć na rzecz naszych Członków. W tym miejscu chciałbym koleżankom i kolegom za to bardzo podziękować.

Red.: A teraz pytanie z "wysokiego C", co lub kto Cię najbardziej irytuje?

Piotr: Oczekujesz, że podam teraz listę nazwisk? Niestety muszę Cię zawieść, staram się nie patrzeć z perspektywy „kto", a raczej „co". Uważam, że trzeba nauczyć się żyć z tym, że ma się nie tylko zwolenników, ale też i wrogów. Najważniejsze żeby wyjść z założenia, że każdy jest ok, tylko kierując się różnymi pobudkami czasami chce wejść komuś za skórę. Po ludzku jestem czasem wkurzony na różne osoby, ale wówczas tłumaczę sobie, że to nie oni są źli tylko dziwnie się chwilowo zachowują. W naszym „piekiełku" najbardziej denerwuje mnie zawiść, uważam że z niej bierze się wiele problemów. Zgadzam się ze stwierdzeniem, że nie ma wrogów tylko ten, który nic nie robi, a dokładniej właśnie miarą sukcesu jest ich ilość.

Red.: Kończy się rok 2017, co w nim było szczególnego i najważniejszego dla Solidarności w VWP?

Piotr: Negocjacje płacowe.

Red.: Dlaczego?

Piotr: Bo one mają wpływ na wszystkich pracowników i kondycję przedsiębiorstwa, a to oznacza ciężar odpowiedzialności. Pamiętam, jak na jednym ze spotkań z Załogą, nasz gość, mój kolega Sekretarz Generalny Światowej i Europejskiej Rady Zakładowej Koncernu Volkswagen Frank Patta mówił, że przedsiębiorstwo to „krowa którą trzeba tak doić, żeby nam nie padła".

Red.: Nie masz poczucia, że przesadziliście z żądaniami?

Piotr: To były żądania wspólnie wypracowane i wysunięte przez Komisje, długo dyskutowaliśmy jakie liczby mają się pojawić w stanowisku. Uważam, że stanowisko było bardzo realne i dlatego zostało praktycznie w całości zrealizowane.

Red.: Spotykasz się z zarzutem, że kiedyś nie podawaliście tych wartości a teraz zmieniliście politykę i że było to spowodowane krytyką działalności Solidarności?

Piotr: Ten zarzut jest wyssany z palca, Członkowie Komisji wiedzą, że już od początku tego roku mieliśmy stały punkt o negocjacjach i zastanawialiśmy się też nad polityka informacyjną. Jeszcze na etapie tworzenia stanowiska w sierpniu długo nad tym dyskutowaliśmy, „kiedyś" tak samo jak i w tym roku walczyliśmy o jak najwyższe wartości, z tą różnicą, że teraz je podaliśmy do wiadomości Załogi.

Red.: Jesteś zadowolony z wyniku negocjacji?

Piotr: Jestem pewien, że zrobiliśmy wszystko co było możliwe w tym momencie i osiągnęliśmy najwyższe wartości jakie były do osiągnięcia, nikt nie „ugrałby" więcej. Przede wszystkim mogą być zadowoleni nasi Pracownicy, ponieważ zapewniliśmy zakładany wzrost wynagrodzeń zasadniczych, dodatki, premie, bonusy i inne korzyści przez najbliższe miesiące. Życzyłbym wszystkim, żeby w innych zakładach, szczególnie tam, gdzie nie ma związku zawodowego pracownicy mieli podobne

warunki do tych z Volkswagena.

Red.: Jednak pojawiły się wypowiedzi, że mogliście jeszcze wejść w spór zbiorowy i doprowadzić do strajku?

Piotr: Odpowiedź na to pytanie znajdziesz w innym tekście zamieszczonym w tym wydaniu Echa Solidarności.

Red.: Czy akcja poparcia organizowana po raz pierwszy na parkingu przed zakładem, miała wpływ na wynik negocjacji?

Piotr: Przede wszystkim, w imieniu Solidarności dziękuje tym, którzy w niej uczestniczyli. Myślę, że pokazała Zarządowi determinację pracowników, jeżeli chodzi o liczbę uczestników (ok. 1,5 tysiąca), to potraktowaliśmy tę akcję, jako „mini referendum" przed ewentualnym strajkiem. Jak ktoś miał problem, żeby przyjechać na godzinkę w niedzielne południe, to jak wymagać od niego i liczyć na to, że odejdzie od swojego stanowiska pracy na dzień, tydzień czy miesiąc, tym bardziej, że nie będzie miał za ten czas wynagrodzenia?

Red.: Media podawały w sierpniu, że zwolniono pracownika z długoletnim stażem za próbę założenia związku, a ty nawet dostałeś „nagrodę" od gazety wyborczej, za to, że go nie broniłeś.

Piotr: Po pierwsze nie znam sytuacji, żeby zwolniono pracownika za próbę zakładania innego związku, tym bardziej że podobno jednak powstał. Chyba, raczej chodzi o zwolnienie za szkalowanie. Wyobraź sobie, że zatrudniasz pracownika, płacisz mu zgodnie z umową, przestrzegasz norm, starasz się o rozwój, tworzysz pozytywny wizerunek, którego inni czasem zazdroszczą, dostajesz za to wszelkie możliwe nagrody, oferujesz rozbudowany socjal: pakiet medyczny, program emerytalny, po prostu jesteś jednym z topowych pracodawców, i nagle twój pracownik zamiast przyjść do Ciebie i powiedzieć co go boli, tym bardziej, że było ku temu wiele możliwości, wręcz przeciwnie: oczernia Cię, pomawia szkaluje, i to nie tylko w opinii innych pracowników ale i publicznej, czy chciałbyś nadal z nim współpracować?

Red.: Czy ten pracownik zwrócił się do Solidarności żeby go broniła?

Piotr: Niestety nie i dlatego nawet gdyby związek chciał to i tak, w takim przypadku nie mógłby stanąć w obronie pracownika. Gazeta wyborcza dając mi tę anty nagrodę – „czarną pyrę", albo o tym nie wiedziała, albo świadomie manipulowała? Związek w zbiorowych stosunkach pracy reprezentuje wszystkich pracowników, natomiast z ustawy wynika, że w indywidualnych może tylko swoich członków, lub tych którzy wyrażą na to zgodę. To jest tzw. negatywna wolność związkowa. W przypadku tego pracownika, nie było ani zgody, ani prośby, więc nawet gdybyśmy bardzo chcieli, to nie mogliśmy tego zrobić. Patrząc na metody jakie niektórzy stosują, nawet moglibyśmy zostać za to oskarżeni. Z drugiej strony wielu ludzi z mojego środowiska gratulowało i mówiło, że taka nagroda od gazety wyborczej to prawdziwe wyróżnienie (sic).

Red.: Z innej beczki, skąd taka Twoja aktywność, jakiej wcześniej nie było w mediach społecznościowych?

Piotr: Przede wszystkim dlatego, żeby mieć więcej kontaktu z Pracownikami i Członkami Związku. Do pewnego czasu bardzo się przed tym broniłem, jednak nadszedł czas, żeby założyć publiczny profil na Facebooku i Twitterze. Moja żona powtarzała, że jak nie mam FB to nie żyje, a jak pojawił się mój publiczny profil to już jest mniej zadowolona, bo wszyscy w przestrzeni publicznej mogą śledzić moje poczynania . Przekonałem się o sile mediów społecznościowych, skoro krótki filmik w ciągu paru godzin ma kilka tysięcy wyświetleń to warto tak komunikować się z Pracownikami. To znak czasu, że dla wielu smartphone jest jak powietrze. Szczególnie dla pokolenia tzw. millenialsów życie toczy się w rzeczywistości wirtualnej. Jednak trzeba też mieć świadomość, że liczba lajków czy znajomych wcale nie oznacza, że ma się ich w realu. Szczególnie związkowcy powinni pamiętać, że poparcie w wirtualnym świecie wcale nie oznacza poparcia w realnej rzeczywistości.

Red.: Skoro mówisz, że smartphone jest dla niektórych jak powietrze, to czy to oznacza, że zawsze masz telefon służbowy przy sobie?

Piotr: Jestem pierwszym przewodniczącym związku w VW, który podał numer swojej komórki do publicznej wiadomości. Często powtarzam, że jest włączony całą dobę i można dzwonić w każdej chwili, oczywiście są sytuacje, gdy nie mogę odebrać, wówczas jeżeli wyświetla się numer oddzwaniam. Dla przykładu kiedy biegam czy jestem w kościele to nikt się do mnie nie dodzwoni. Biegając zostawiam telefon służbowy w domu, w razie jakichś nieprzewidzianych sytuacji mam inną możliwość kontaktu, nie lubię też mieć słuchawek na uszach i czegoś słuchać, bo wolę być sam ze swoimi myślami.

Red.: Dużo biegasz?

Piotr: Nie jestem biegaczem tylko zwykłym joggerem, tzn., że z nikim się nie ścigam, nie robię tego dla sportu tylko dla swojej satysfakcji. Mam cel, który od kilku lat przekraczam: średnio 3 razy w tygodniu, 10 km dziennie, 100 km w miesiącu, 1200 km w roku, 10 km biegnę w godzinę. To dla 43 latka wystarczy. Cieszę się z osiągania tego celu, tym bardziej, że mam ciągły problem żeby znaleźć na to czas. Pomimo tego w tym roku przebiegłem 4 półmaratony i kilka zorganizowanych dziesiątek.

Red.: Jakie masz plany na najbliższą przyszłość, będziesz kandydował w przyszłym roku na nową kadencję?

Piotr: Bardzo często się nad tym zastanawiam. W kwietniu minie osiem lat jak pełnię tę funkcję. W tym czasie przekonałem się ile może dać satysfakcji, ale też ile od człowieka wymaga. Nie narzekam, bo lubię pracować z ludźmi, ale jest to chyba najbardziej niewdzięczna funkcja w Volkswagen Poznań i innych zakładach, gdzie są związki zawodowe. Jest dużo obciążeń i presji: ze strony Koncernu, Zarządu, kierownictwa, struktur związkowych, pracowników biura i Członków Związku. Trzeba łączyć wiele funkcji, to nie tylko reprezentowanie Załogi i negocjacje, ale też kierowanie kilkunastoosobowym zespołem, dodatkowo działalność w strukturach Koncernu i innych związkowych w Polsce. Są miesiące, kiedy jest się gościem w domu, męczy ciągłe przepakowywanie walizki, niektóre weekendy trzeba poświęcić na pracę związkową. Choć nie da się za wszystkim nadążyć, to i tak trzeba się dodatkowo rozwijać, a to także wymaga czasu. Ciągła niepewność o przyszłość, która jest determinowana kolejnymi wyborami i upływającymi kadencjami jest bardzo stresująca.

Red.: Co będziesz robił jak już nie będziesz pełnił funkcji przewodniczącego Solidarności w Volkswagenie?

Piotr: Uważam, że każdy powinien robić to do czego ma kwalifikacje, kompetencje i zdolności. Czasami potrzebne jest jeszcze odpowiednie wykształcenie. A już przede wszystkim praca powinna dawać satysfakcję i umożliwiać godne życie (o tym też jest na płycie Marka Grechuty „Dziesięć ważnych słów"). Jeżeli nie będę kandydował to poszukam zajęcia odpowiadającego tym wymaganiom. Wiem, że jest teraz wokół tego dużo plotek, dlatego chciałbym wszystkich uspokoić, że nie zamierzam nikogo zostawiać.

Red.: Być może poprzednie pytanie postawiliśmy zbyt wcześnie, wychodzimy z założenia, że będziesz jednak kandydował i w kolejnej kadencji też będziesz pełnił tę funkcję, jakie są zatem cele na przyszłość?

Piotr: Po negocjacjach płacowych i wyborach najważniejszym celem Solidarności musi być walka o zabezpieczenie zatrudnienia po 2020 roku. To można zrobić tylko poprzez pozyskanie nowych produktów, dlatego Solidarność m.in. musi zabiegać o podpisanie z Zarządem tzw. przyszłościowego Pakietu 10.

Piotr Duda
Przewodniczący
Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”

„Związek zawodowy Solidarność to organizacja, która dba o interesy pracowników, i dzisiaj jest potrzeba właśnie wspólnej takiej solidarności i wzmocnienie tych negocjacji organizacji zakładowej i szczególnie przewodniczącego Piotra Olbrysia, aby to, o co walczycie, przyniosło konkretne rozwiązania. Dziękuje wam za tę solidarność, za tę aktywność w zakładzie pracy, ale także jako Przewodniczący Komisji Krajowej wspieram was na każdym szczeblu.
Cała „Solidarność" jest z Wami!”

Piotr Olbryś
Przewodniczący
OM NSZZ „Solidarność”
w Volkswagen Poznań.

„Biorąc pod uwagę gigantyczne sukcesy finansowe oraz sprzedażowe Koncernu Volkswagen, oraz Marki Volkswagen Samochody Użytkowe, do której należy spółka Volkswagen Poznań, oczekujemy, że pracownicy, otrzymają stosowne podwyżki. To polscy pracownicy są twórcami sukcesu modeli VW Caddy oraz Crafter, które produkowane są na cały świat w zakładach w Poznaniu oraz Białężycach.”

Jarosław Lange
Przewodniczący
NSZZ „Solidarność”
Region Wielkopolska

„Widzę tak ogromną ilość Członków związku, pracowników Volkswagena, zaproszonych gości – to jest wyraz „Solidarności”. Solidarność jest związkiem niezależnym i samorządnym. Solidarność decyduje o sobie i decyduje mądrością wszystkich członków związku. Szczególnie tutaj w Volkswagenie jest to, że Solidarność jest Związkiem odpowiedzialnym, a to oznacza, że spoglądamy na sytuację ekonomiczną firmy, na zyski przedsiębiorstwa i mówimy wprost, chcemy się tymi zyskami sprawiedliwie i mądrze podzielić .”

Thomas Zwiebler
Przewodniczący
Rady Zakładowej
Volkswagen Hanower

„Serdeczne pozdrowienia z Hanoweru! Serdeczne pozdrowienia z IG Metall! Popieramy całkowicie wasze żądania. Wasz protest jest dzisiaj słuszny. Kto dużo pracuje musi być również dobrze wynagradzany! Stoimy za Waszymi żądaniami. Życzymy Wam dużego sukcesu i dużo sił w Waszej walce. Serdecznie Was pozdrawiamy!"

Joachim Fährmann
Sekretarz
IG Metall Wolfsburg

„Przekazuje Wam solidarne pozdrowienia od wszystkich 90.000 członków IG Metall z Wolfsburga! Bardzo się cieszę, że mogę dziś do Was przemawiać. Jesteście tu dziś wszyscy po to, aby walczyć o sprawiedliwe warunki płacy i pracy. Wasza walka o warunki pracy nie pójdzie na marne. Jesteście tutaj dziś, ponieważ wiecie, że tylko solidarne działanie prowadzi do sukcesu. Jesteśmy z Wami."

POPIERAM
ŻĄDANIA
SOLIDARNOŚCI

Spór zbiorowy czy może nawet strajk?

Przede wszystkim podkreślić należy, że Zebranie Delegatów Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność" w Volkswagen Poznań Sp. z o.o. upoważniło Komisję Międzyzakładową NSZZ „Solidarność" do podjęcia najpoważniejszej formy nacisku, jaką jest rozpoczęcie sporu zbiorowego. Zdarzało się także, że podczas negocjacji słyszeliśmy od pracowników, że powinniśmy jeszcze dodatkowo wejść w spór zbiorowy z pracodawcą żeby uzyskać jeszcze więcej podczas rozmów. Komisja Międzyzakładowa niezwykle dokładnie przeanalizowała kwestię wejścia w spór zbiorowy, plusy i minusy takiego rozwiązania. Naszym zdaniem taką procedurę zasadniczo powinno rozpoczynać się z dwóch powodów. Pierwszy gdy strony wyczerpały możliwość dialogu i w kolejnym etapie rozmów jakim byłby spór zbiorowy jako pracownicy oczekujemy, że zewnętrzny mediator doprowadzi do porozumienia stron (bo chyba nikt naiwnie nie pomyśli, że samo wszczęcie sporu spowoduje, że pracodawca ulegnie). W naszym przypadku opinie zewnętrzne, które zasięgaliśmy, były takie, że nasze żądania są zbyt wygórowane. Takie podejście mógłby mieć mediator i wówczas w efekcie moglibyśmy osiągnąć gorsze rezultaty niż wynik naszych negocjacji. Nie bez znaczenia jest czas, bowiem spór zbiorowy mógłby trwać miesiącami, albo i dłużej. Drugi powód to konieczność lub chęć strony społecznej doprowadzenia do strajku. Oczywiście nie jest to zgodne z zasadami prawa, ponieważ strajk nigdy nie może być celem samym w sobie i jest ostatecznością.

Wejście w spór zbiorowy oznacza konieczność wypełnienia skomplikowanych procedur prawnych. W wielu zakładach spory trwają nawet latami i wówczas pracownicy nie mają żadnych korzyści. W naszym przypadku, żeby spór był legalny prawdopodobnie musielibyśmy wypowiedzieć układ zbiorowy pracy VW. I w konsekwencji układ przestałby obowiązywać, a to stwarza możliwość pracodawcy stosowania wypowiedzeń zmieniających, dostosowujących warunki pracy i płacy pracowników do ogólnych przepisów prawa pracy, kosztem tych obowiązujących w zakładzie pracy. W naszym przypadku skrajnie mogłoby to oznaczać, że do momentu nowych uzgodnień, które nie wiadomo czy i jak szybko udało by się wypracować, nie obowiązywałyby dotychczas funkcjonujące przywileje dla pracowników Volkswagena Poznań. Dla przykładu mogłoby nie

być automatycznych przeszeregowań dla pracowników od grupy 1G do 3G czy chociażby dodatków wakacyjnego i świątecznego. Są pracodawcy, którzy to wykorzystują i rozmowy trwają przez wiele miesięcy, a pracownicy tracą pozostając bez podwyżek. W naszym układzie zbiorowym są zapisy o wiele korzystniejsze niż te wynikające z powszechnie obowiązującego prawa, np. wszystkie nadgodziny 100%, uregulowania czterobrygadówki, dodatki za godziny nocne, systemy zmianowe, premie, to wszystko mogłoby wówczas stanąć pod znakiem zapytania. Według opinii najlepszych prawników, z którymi konsultowaliśmy różne możliwości, spór zbiorowy byłby prawdziwym „strzałem w kolano".

Strajk w naszym przypadku jest jeszcze większą abstrakcją. Żeby do niego doszło musi być wypełniona cała procedura sporu zbiorowego. Co najważniejsze najpierw musi zostać przeprowadzone referendum, w którym powinno wziąć udział co najmniej 50% zatrudnionych z wszystkich zakładów i większość z głosujących pracowników musi opowiedzieć się za strajkiem. Nie tylko Członkowie związku zawodowego, ale wszyscy pracownicy. Wyobraźmy sobie gdyby referendum nie przeszło, albo wzięła by w nim udział minimalna liczba pracowników niezbędna do przeprowadzenia strajku. Jak wówczas rozmawiać z pracodawcą? Dla przykładu Inicjatywa Pracownicza w Poznańskim Amazonie takie referendum przegrała. Nawet jeżeli ponad połowa zatrudnionych opowie się „za" to następnie, w momencie ogłoszenia strajku jeszcze trzeba stanąć i przestać wykonywać prace. Bardzo ważne, żeby mieć świadomość, że za czas strajku pracownicy uczestniczący w strajku nie otrzymują wynagrodzenia. Wyobraźmy sobie, że trwa miesiąc i nie ma wypłaty. Oczywiście w tym czasie pracodawca podejmuje wszelkie działania, które mają zapewnić zachowanie bieżącego toku produkcji i funkcjonowanie zakładu pracy oraz zniechęcić do odejścia od stanowisk pracy, znane jest przecież pojęcie tzw. łamistrajków. Zresztą to każdego pracownika indywidualna sprawa czy będzie strajkował, czy też nie. Jest jeszcze pytanie kto ponosi odpowiedzialność prawną i materialną, gdy pracodawca udowodni, że strajk jest nielegalny? Oczywiście jego organizatorzy, chyba nie trzeba nikomu uzmysławiać ile może kosztować np. godzinny przestój fabryki VW.

Wiele emocji budził tez strajk w Słowacji, jak mówił nam jego organizator, przewodniczący związku ze Słowacji, nie był on przeprowadzony w typowy sposób, odbywał się wyłącznie poprzez rotacje na zmianie nocnej. Dodatkowo Słowacja ma inne uregulowania prawne dotyczące prawa do strajku.

Podsumowując, jak mówił przewodniczący wielkopolskiej „Solidarności" Jarosław Lange, cyt.: „... jesteśmy związkiem odpowiedzialnym...", a jak szczególnie podkreślił Piotr Duda, cyt.: „... porozumienia zawiera się przy stole a nie na ulicy...", dlatego jestem przekonany, że każdy z Nas może być zadowolony, że Nasza zakładowa „Solidarność" zawarła korzystne porozumienie, które gwarantuje znaczny wzrost wynagrodzeń wszystkich pracowników.

Piotr Olbryś

Nawałnica
11 sierpnia

Wiele godzin bez prądu, wody, zerwane linie energetyczne, zerwane dachy, podtopienia domu, zniszczone garaże, samochody, połamane drzewa ...oto skutki nawałnicy z 11 sierpnia br., z którymi musiała zmierzyć się część naszych pracowników, mieszkańców Wrześni i okolic. Dlatego też w połowie sierpnia zamieściliśmy komunikat, oferując pomoc osobom poszkodowanym, który spotkał się z dużym zainteresowaniem, pokazując skalę zniszczeń.

Łącznie złożonych i tym samym rozpatrzonych zostało 30 wniosków z prośbą o przyznanie bezzwrotnej zapomogi losowej z tytułu poniesionych strat spowodowanych nawałnicą, a suma przeznaczonych środków finansowych przekroczyła 42 tys. złotych. Niejednokrotnie usłyszeliśmy od pracowników, że od Solidarności otrzymali, jako pierwszej wsparcie w tak trudnym dla nich momencie.

Warto zaznaczyć, że z wsparcia finansowego Członkowie Związku, mogą skorzystać w określonej kwocie raz w roku kalendarzowym, z niżej wymienionych przyczyn:

a) choroba połączona z kosztownym leczeniem lub pobytem w szpitalu
b) klęski żywiołowe
c) inne udokumentowane wydarzenia losowe.

W ciągu ostatnich 11 miesięcy Prezydium „Solidarności" w VWP przyznało ponad 80 zapomóg, co pokazuje, że Członkowie „Solidarności" mogą liczyć na pomoc m.in. dzięki temu, że należą do tak dużej i prężnie działającej organizacji.

W przypadku pytań prosimy o kontakt tel. 61 876 1320.

Agata Kurc-Kwiatkowska

UBEZPIECZENIE GRUPOWE

Od września 2010 r OM NSZZ „Solidarność" w VWP poszerzyła działania w zakresie ubezpieczeń grupowych PZU o możliwość składania wniosków dotyczących różnego rodzaju świadczeń.

Na dzień dzisiejszy do ubezpieczenia grupowego w VWP przystąpiło kilka tysięcy osób. Przypominamy, że do ubezpieczenia przystąpić mogą zarówno pracownicy zatrudnieni przez VWP, jak i przez agencje pracy. Cały czas istnieje możliwość przystąpienia do ubezpieczenia osób, które jeszcze tego nie zrobiły, a także możliwość zmiany zakresu ubezpieczenia.

Pracownicy mogą ubezpieczyć też małżonka, partnera życiowego oraz pełnoletnie dzieci (składka 45zł).

Osoby, które pozostały na starym ubezpieczeniu TYP P (składka 30, 36, 42, 48, 54 zł.) zachęcamy do przejścia na ubezpieczenie TYP P PLUS (składka 39, 46, 53, 59, 75), ze względu na bardziej rozszerzony zakres świadczeń.

Przypominamy również o konieczności zgłaszania zmian danych osobowych (nazwiska, adresu korespondencyjnego, uposażonych oraz ich danych).

Deklaracje przystąpienia oraz wnioski świadczeń można składać w Biurze Związku w zakładzie nr 1 a także podczas dyżurów w pozostałych zakładach. Deklaracje należy składać do 22 dnia miesiąca, aby ubezpieczenie obowiązywało od 1 dnia następnego miesiąca.

Poniżej podajemy kilka definicji dotyczących ubezpieczenia:

Karencja – w ubezpieczeniach oznacza okres płacenia składek, który musi upłynąć zanim powstanie prawo do wypłaty świadczenia. Przy przystąpieniu do ubezpieczenia lub zmianie wariantu ubezpieczenia obowiązuje pełen okres karencji. Nieszczęśliwy wypadek (NW) znosi karencję na świadczenia z tytułu uszczerbku na zdrowiu, leczenia szpitalnego oraz zgonu.

Uposażony – podmiot wskazany na piśmie przez ubezpieczonego jako uprawniony do otrzymania świadczenia w razie śmierci ubezpieczonego. Jeżeli ubezpieczony nie wskazał uposażonego albo gdy wszyscy uposażeni zmarli przed śmiercią ubezpieczonego lub utracili prawo do świadczenia, wówczas świadczenie przysługuje członkom rodziny w kolejności pierwszeństwa:

1. Małżonek w całości
2. Dzieci w częściach równych
3. Rodzice w częściach równych
4. Inni ustawowi spadkobiercy ubezpieczonego w częściach równych.

Zachęcamy do kontaktu.

Chętnie służymy radą i pomocą:

Ewa Bzdęga tel. 61 871 40 33

Violetta Göktürk tel. 61 887 20 74

ZARZĄD KOŁA - NAJBLIŻEJ PRACOWNIKÓW

OM NSZZ „Solidarność" w Volkswagen Poznań posiada strukturę przedstawicieli dostosowaną do struktury obszarów Volkswagen Poznań.

Wszystkie działy produkcyjne oraz administracja posiadają swoich Członków Zarządów Kół, którzy zostali wybrani w demokratycznych wyborach przez Członków Związku, oraz Przedstawicieli powołanych przez OM NSZZ „Solidarność" dla uzupełnienia obszaru, na którym nie został wybrany Członek Koła. W Zakładzie nr 1 i 4 jest 96-ciu Członków i Przedstawicieli Zarządów Kół, dlatego każdy pracownik ma możliwość zgłaszania swoich pytań, spraw i problemów bezpośrednio w swoim obszarze pracy. Posiedzenia Zarządów Kół to cykliczne, comiesięczne zebrania Członków i Przedstawicieli danego działu z kierownictwem fachowym oraz personalnym, na którym omawiane są tematy zgłaszane wcześniej przez pracowników. Dodatkowo w zebraniach udział biorą również Członkowie Komisji Młodych oraz Społecznej Inspekcji Pracy.

W roku 2017 łącznie odbyło się około 50-ciu posiedzeń Zarządów Kół podczas których poruszano m. in. sprawy produkcyjne, jak np. uruchomienie dmuchawy ciepła przy otwieraniu bramy wjazdowej, naprawy często uszkadzanych bram wjazdowych, zakończeniu remontu w pomieszczeniach sanitarnych czy też naprawy klap dymowych na 9,5 metra. Ponadto dyskutowano o sprawach personalnych takich jak przejścia pracowników pomiędzy zakładami i działami czy też dopasowaniu pracowników do taryfikatora stanowiskowego zgodnie z wykonywaną pracą i kwalifikacjami.

Szkoleniowo podczas zebrań Przedstawiciele omawiali proces MAG oraz procedurę odwoławczą pracownika, dyskutowali o sposobie rozwiązań umów o pracę oraz o prawie pracowników do urlopów wypoczynkowych. Następnie zapoznawali się z nowelizację przepisów, dotyczących zatrudnień pracowników tymczasowych oraz umów na czas określony. Prezentowany był bieżący plan produkcyjny oraz przedstawiano projekt harmonogramu pracy na rok 2018, do którego właśnie przedstawiciele zgłaszali najwięcej sugestii, propozycji i uwag.

Kierownicy poszczególnych działów fachowych przedstawiali bieżący stan przeszeregowań oraz omawiali szczegóły inwestycji, które będą przeprowadzane w związku z projektem Caddy 5. Kierownictwo personalne przedstawiało fluktuację oraz raport zdrowotności na poszczególnych działach.

W posiedzeniach Zarządów Kół uczestniczył również Zakładowy Inspektor Pracy, który omawiał stan prac w obszarze Społecznej Inspekcji Pracy i BHP, ponadto opiekunowie z biura odpowiedzialni za cykliczną organizację i prowadzenie posiedzeń Zarządów Kół. W roku 2017 regularnie spotykali się z kierownictwem personalnym celem omawiania indywidualnych spraw pracowników oraz z kierownictwem fachowym celem omawiania spraw dotyczących danego działu.

Rola Przedstawiciela nie jest prosta, ale jest bardzo ważna, to właśnie Przedstawiciel w danym obszarze najszybciej może zareagować na zaistniałe problemy przy stanowisku pracy.

Wszystkim Członkom Zarządów Kół oraz Przedstawicielom serdecznie dziękujemy za zaangażowanie!

Małgorzata Kozber-Latus

Karol Kamiński

Robert Kopydłowski

Komisja socjalna w Crafterze

Volkswagen Poznań jako zakład pracy jest bardzo dobrze zorganizowany, istnieje w nim wiele zespołów odpowiedzialnych za różne dziedziny naszej pracy. Ich zasadniczym celem jest rozwiązywanie problemów tak, aby wszystkie procesy związane z pracą przebiegały płynnie i bez zakłóceń. Większość z nich skupia się na tematach ściśle związanych z produkcją i zagadnieniach z nią związanych. Jednak nasza praca to nie tylko tematy wyłącznie zawodowe, dlatego w odpowiedzi na rosnące potrzeby naszych pracowników, Związek Zawodowy Solidarność wyszedł z inicjatywą powołania gremium, gdzie można zgłaszać tematy socjalne i infrastrukturalne, mające na celu polepszenie jakości czasu jaki spędzamy w pracy. Grupa ta – Sozialausschuss - została powołana w połowie tego roku. W skład jej wchodzi dyrekcja zakładu Crafter, przedstawiciele działów fachowych oraz reprezentanci NSZZ Solidarność w VWP, którzy starają się sprostać potrzebom zgłaszanym przez pracowników. Każdy wniosek i pomysł jest skrupulatnie rozpatrywany, dlatego na efekty pracy tak zaangażowanych osób nie trzeba było długo czekać.

W celu poprawy warunków sanitarnych w przerwie urlopowej zostały przebudowane łaźnie w szatni nr 1. Poprawiono posadzki tak, aby woda nie wypływała do szatni, wyposażono je w kabiny oraz kotary. Wsłuchując się w uwagi jakie zgłaszali pracownicy administracyjni, dotyczące złego obiegu powietrza w części biurowej, dzięki podjętym działaniom udało się to poprawić poprzez montaż dodatkowej instalacji. Kolejnymi widocznymi rezultatami jest budowa parkingu rowerowego, wyznaczenie sektorów na parkingu dla samochodów oraz naprawa oświetlenia. Jednym z wielu wniosków naszych pracowników, który obecnie jest realizowany jest również budowa nowego chodnika, łączącego bramę wjazdową do naszego Zakładu z halą logistyczną. Niektóre wprowadzone zmiany na pierwszy rzut oka mogą wydawać się drobne, ale nawet takie rzeczy jak postawienie bankomatu czy zegara obok strażnicy ułatwia nam funkcjonowanie.

Zrealizowane projekty napawają nas dumą ale też motywują do jeszcze większych wysiłków. Nie przerywamy intensywności naszych prac będąc cały czas w trakcie rozpatrywania innych inwestycji, np. takich jak rozbudowa parkingu dla aut osobowych, reorganizacja wyjazdu z parkingu, budowa drugiego wejścia do naszego zakładu, zainstalowanie palarni wewnątrz hal produkcyjnych czy rozbudowa kantyny na lakierni.

Jako organizacja związkowa jesteśmy szczególnie otwarci na sugestie pracowników, które wpływają na widoczną poprawę otoczenia, w którym spędzamy większość naszego życia, dlatego nigdy nie pozostając głusi na Wasze prośby staramy się je realizować i zachęcamy Was do dzielenia się z nami Waszymi spostrzeżeniami.

Sebastian Elsner

Mirosław Sikorski

FESTYN Z SOLIDARNOŚCIĄ

FESTYN Z SOLIDARNOŚCIĄ

Odlewnia

Rok 2017 zaczął się na Odlewni od zmiany dyrektora, odszedł Mirco Wollestein a jego miejsce zajął Dr Thomas Kreuzinger-Janik. Dla związku zawodowego i pracowników oznaczało to spore wyzwanie, ponieważ nikt nie wiedział czego się spodziewać po nowym dyrektorze i jakie zacznie wprowadzać zmiany.

W tym roku również po raz pierwszy wprowadziliśmy wspólne posiedzenia Zarządów Kół poszczególnych działów Odlewni, co wyraźnie przyczyniło się do wzrostu frekwencji oraz ilości załatwianych spraw. Przykładem sztandarowym jest dział Rdzeniarni, gdzie starania związkowców o czystsze powietrze zaowocowały wbudowaniem wentylatora na hali Coldbox. Działania te, przyczyniły się do znacznego zmniejszenia zadymienia na hali.

Członkowie Zarządów Kół poruszali także wiele innych tematów z poszczególnych działów, gdzie bez wątpienia obecność wszystkich kierowników znacząco te sprawy przyspieszyła.

Jako związek zawodowy „Solidarność" aktywnie działaliśmy w przygotowaniu festynu z okazji 20-lecia Odlewni oraz braliśmy udział w akcjach organizowanych przez nasz zakład. Konsultowaliśmy wiele projektów dotyczących przyszłości Odlewni, które mają na celu nie tylko poprawę ergonomii i warunków pracy, a także zabezpieczają miejsca pracy. Mają one także na celu pozyskanie nowych produktów w przyszłości. Wynikiem tego jest m.in. wygranie przetargu przez naszą Odlewnię na części do silnika elektrycznego, co jest niewątpliwie dla nas dużym sukcesem w kontekście elektryfikacji modeli naszego Koncernu.

Jesteśmy dla Was, dlatego najważniejszym zadaniem, które nam przyświecało przez cały rok jest reprezentowanie indywidualnych spraw naszych członków Związku. Jesteśmy jak najbliżej ludzi poprzez naszych przedstawicieli, którzy również aktywnie działają w zakresie poprawy warunków pracy, a przede wszystkim są otwarci na wszystkie tematy, które są do nich zgłaszane. Tematy te następnie realizują poprzez regularne zebrania Zarządów Kół, czego przykładem jest chociażby przełożenie szarego dnia na sobotę przed wigilią. Chcemy zawsze być z wami i dla was.

Zbyszek Jarecki

Od roku w Solidarności VWP

Redakcja: Jesteś jednym z założycieli Związku Zawodowego „Solidarności" w MAN. Co Ciebie do tego skłoniło?

Grzegorz Nowicki: Potrzeba powołania nowego związku dojrzewała wśród nas dość długo. Często rozmawialiśmy na ten temat , w końcu stwierdziliśmy , że należy wziąć sprawy w swoje ręce.

Red.:Dlaczego „Solidarność"?

Grzegorz: „Solidarność" to piękna historia i największy Związek Zawodowy działający w Polsce. Broni praw pracowniczych i walczy o godziwe warunki płacy oraz pracy. Należąc do „ Solidarności" mogę liczyć na pomoc prawnika z zakresu prawa pracy oraz na całe zaplecze jakie oferuje związek poprzez różnego rodzaju szkolenia, warsztaty i konferencje.

Red.: W MAN funkcjonowały dwa związki. Wasz związek był trzecim.

Grzegorz: Zgadza się. Chcieliśmy walczyć o lepsze warunki dla pracowników. Niestety trzy związki to i trzy odrębne stanowiska. Do tego dochodzi interes Pracodawcy. Próbując ustalić wspólne stanowisko przed negocjacjami z reguły w trakcie rozmów nasze ustalenia przestawały istnieć. Każda ze stron miała swoje racje a Pracodawca wykorzystywał to do wprowadzenia swojego rozwiązania.

Red.: Byłeś przewodniczącym, jak teraz odnajdujesz się w nowej rzeczywistość?

Grzegorz: Każdy musi liczyć się z tym, że kiedyś coś się zaczyna i coś się kończy. Tak jak MAN zakończył produkcję autobusów w Sadach, tak ja przestałem być przewodniczącym „ Solidarności" w MAN. Skorzystałem z oferty VWP i podjąłem pracę, tak jak część moich koleżanek i kolegów w zakładzie nr 2 we Wrześni. Dzięki staraniom „ Solidarności" a zwłaszcza jej przewodniczącego Piotra Olbrysia od stycznia zasiliłem szeregi biura Związku OM NSZZ „ Solidarność". Jestem osobą, która szybko adaptuje się do nowych warunków, dlatego bez problemu odnalazłem się w nowym miejscu.

Red.: W VW stanowiłeś obsadę pocztu sztandarowego. Możemy dowiedzieć się czegoś więcej na ten temat.

Grzegorz: Poczet sztandarowy, czyli inaczej asysta sztandaru reprezentuje „Solidarność" podczas różnego rodzaju ceremonii. Skład pocztu sztandarowego powinny stanowić trzy osoby godne tego wyróżnienia i nieprzypadkowe. Kilkakrotnie dostąpiłem zaszczytu brania udziału w poczcie sztandarowym na różnorakich uroczystościach. Za najważniejszą uważam Pielgrzymkę do Częstochowy. Każdego roku, w trzecią sobotę i niedzielę września odbywa się Ogólnopolska Pielgrzymka Ludzi Pracy na Jasną Górę. Po raz pierwszy zorganizowana

w 1983 roku. W tym roku była to XXXV Pielgrzymka, gdzie jako członek pocztu sztandarowego reprezentowałem nasz Związek podczas mszy św. na Jasnej Górze. Nigdy wcześniej nie miałem okazji uczestniczyć w takich uroczystościach. Jest to dla mnie nowe doświadczenie i wielkie wyróżnienie.

„Moja rodzina zawsze była związana z „Solidarnością", dlatego sama też od razu zapisałam się do organizacji. Uważam, że związek zawodowy w takim koncernie daje pracownikom duże wsparcie. Sama z niego kilka razy korzystałam."

„Dla mnie „Solidarność" to jedność. Związek tworzą ludzie, darzymy się tu wzajemnym szacunkiem. Związek dba o to, żebyśmy się integrowali."

„Zapisałam się do „Solidarności", bo pomaga ludziom. Moja rodzina osobiście tego doświadczyła.
Warto być w „Solidarności".

„Uważam, że z przynależności do Związku wynika wiele dobrych rzeczy. Dzięki temu, że w „Solidarności" jest większość pracowników naszego zakładu, czujemy się ze sobą zgrani. Wspólnie możemy więcej wynegocjować. "

„Zapisałam się do „Solidarności" już w chwili zatrudnienia. Wiedziałam, że związek chroni pracowników, stwarza też możliwości wyjazdów, spotkań integracyjnych. "

„Do Związku należałem, jeszcze zanim zacząłem pracę w Volkswagenie. Zapisałem się do „Solidarności" po szkole zawodowej. Korzystam z różnych możliwości, jakie daje nam firma i Związek. "

Społeczna Inspekcja Pracy

SOLIDARNOŚĆ

Volkswagen Poznań

Po wyborach do struktur SIP w VWP, pełnię funkcję SIP w obszarze montażu , i jest to kontynuacja mojej działalności związkowej jako Sip-owca.

Oprócz uczestniczenia w pracach Komisji powypadkowych, wiele uwagi poświęcam na działania profilaktyczne z zakresu BHP. Kierownicy obszarów montażu wyznaczają terminy cyklicznych wspólnych obchodów po liniach montażowych i wyszukujemy tam nieprawidłowości, które są lub mogą być potencjalnym zagrożeniem dla pracowników. Wiele informacji uzyskujemy też od samych pracowników w bezpośredniej rozmowie podczas obchodów, co można zmienić, ulepszyć na stanowiskach, dla bezpieczeństwa i ergonomii pracy. Oprócz kierownika i mistrza obszaru oraz SIP- owca z ramienia związku „Solidarność", uczestniczą też opiekunowie BHP oraz przedstawiciele Utrzymania Ruchu i Grupy Prewencji Ppoż. Z obchodu zostaje sporządzony protokół, który zawiera dostrzeżone nieprawidłowości w obszarach, oraz informuje kto i kiedy ma je usunąć. Jednym z priorytetowych tematów dla mnie jako SIP-owca był problem stacji ładowania akumulatorów. Pracownicy narzekali na zapach kwasu siarkowego wydobywającego się z akumulatorów podczas ładowania. W chwili obecnej udało się usunąć 33 akumulatory (było 55 akum.), i rozmieścić je w różnych obszarach hali nr 3 logistyki i montażu. Skutek został natychmiast zauważony i jest odczuwalny przez pracowników. Następnym etapem jest zrobienie zadaszenia wentylacyjnego nad akumulatorami, których pozostało 22 szt. Cieszę się, że jako WSIP mam wpływ na poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy naszych pracowników, co daje mi motywację i zadowolenie z okazanego mi przez nich zaufania jako związkowcowi „Solidarności".

Bolesław Skaskiewicz

Właśnie mija 2017 rok, pełen aktywności, gdzie na jego początku mieliśmy szkolenia przy wsparciu Państwowej Inspekcji Pracy dla 36 SIP-owców. W marcu odbyły się warsztaty BHP SIP, których tematem

było ustalenie zasad współpracy, wymiany informacji z obszarów oraz udzielania pierwszej pomocy. Wyznaczyliśmy priorytety do działań takie jak ograniczenie wypadków przy pracy, emisji hałasu, poprawę ergonomii, generalnie poprawę warunków pracy, co w części udało się zrealizować. Wyjątkiem jest ilość wypadków przy pracy w polskich statystykach, niestety na koniec roku ta ilość będzie nieco większa niż w 2016. W bieżącym roku zatrudniliśmy również wielu nowych pracowników. Wszyscy pamiętacie perturbacje z wodą gazowaną w butelkach w wyniku wypadku na Odlewni. Przez to wprowadzone zostały rozwiązania, takie jak pozostające w obiegu tylko dla naszego zakładu butelki ze szkła niebarwionego i obniżenie ciśnienia gazu. W tym wszystkim jest jeszcze czynnik ludzki, gdzie właściwe obchodzenie się z butelkami powinno gwarantować bezpieczeństwo i wszyscy ci, którzy korzystają z tej wody muszą o tym pamiętać. Takie zdarzenia pokazują, że właściwie w każdym miejscu występują zagrożenia, dlatego NSZZ ,,Solidarność'' wspiera konkurs działu BHP pod hasłem ,,Incydenty / Zdarzenia Potencjalnie Wypadkowe''

jest to jeden z elementów profilaktyki przeciwwypadkowej, którego celem jest wychwytanie zdarzeń bez urazów, ale potencjalnie mogą one zaistnieć i skutkować wypadkami. W celu ich wyeliminowania powinniśmy zastosować środki zaradcze, w związku z tym proszę Was o aktywność w tym temacie. Dla bieżącego monitoringu zagrożeń bierzemy też udział w obchodach BHP, gdzie nasi społeczni inspektorzy pracy mogą bezpośrednio reagować na stanowiskach, wpisując odpowiednie zastrzeżenia z terminami ich realizacji. Dokonujemy też analiz środowiska pracy na podstawie wyników pomiarów i tutaj środkiem do poprawy warunków pracy były warsztaty dotyczące ograniczenia hałasu w Z-1, Z-4 i Z-3. W tym roku zmieniliśmy również sposób spotykania się, inspektorzy zapraszani są na zarządy kół w cyklu miesięcznym i tam przeprowadzają rozmowy o BHP też z kierownikami działów. W trosce o lepsze warunki pracy podstawą działania powinna być szeroko rozumiana współpraca między zakładową służbą BHP i ochrony zdrowia, patrząc z perspektywy mijającego roku jest ona na dobrym poziomie. W celu lepszego zrozumienia środowiska pracy braliśmy udział w kampanii zorganizowanej przez Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy oraz Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy pt. ,,Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie''. Gościliśmy też uczestników tej konferencji w naszym zakładzie, gdzie po obejściu mieliśmy dużo pozytywnych komentarzy. Był też miły akcent w końcówce roku, kilku naszych inspektorów otrzymało wyróżnienie w konkursie o tytuł ,,Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy'' przyznawany przez Okręgowego Inspektora Pracy w Poznaniu. Tytuł zobowiązuje do dalszej pracy na rzecz naszych pracowników, dlatego tworzymy na 2018 rok plany pracy, które muszą dalej uwzględniać poprawę warunków z naciskiem na ograniczenia wszelkiego rodzaju zagrożeń wynikających z procesów technologicznych na stanowiskach pracy. Do tego celu jest też potrzebna współpraca z Wami drodzy Pracownicy i tej dobrej współpracy i dbałości o zdrowie w 2018 roku Wam życzę.

Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy

Mirosław Balcerek

URLOPY OKOLICZNOŚCIOWE

Na pracodawcy ciąży obowiązek udzielania wyżej wymienionych zwolnień okolicznościowych. Oznacza to, że nie ma prawo odmówić pracownikom określonych dni wolnych. Pracownik musi wcześniej wystąpić z wnioskiem o udzielenie urlopu okolicznościowego.

Liczba dni urlopu okolicznosciowego	Przyczyna nieobecności
1 dzień	ślub dziecka pracownika
	zgon i pogrzeb siostry, brata, teściowej, teścia, babci, dziadka pracownika
	zgon i pogrzeb innej osoby, będącej na utrzymaniu lub pod bezpośrednią opieką pracownika
2 dni	ślub pracownika
	urodzenie się dziecka
	zgon i pogrzeb małżonka pracownika, dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy

Podstawa prawna: Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 1996 Nr 60, poz. 281 z późn. zm.)

ROK 2017
rok sportu i ekologii

Rok 2017 minął pod hasłem akcji środowiskowo - ekologicznych i sportu.

W maju Międzyzakładowa Komisja Młodych NSZZ „Solidarność" w Volkswagen Poznań wspólnie z pracownikami VWP przeprowadziła akcję, **„Dzień bez Śmiecenia"** we wszystkich zakładach Volkswagen Poznań. Pracownikom, którzy przynieśli jednorazową torebkę foliową w zamian wydawano ekologiczną torbę wielokrotnego użytku oraz sadzonkę drzewka. Akcja ta miała na celu wzmocnienie świadomości ekologicznej wśród pracowników i cieszyła się dużym zainteresowaniem, co przełożyło się na wydanie ponad 3000 sadzonek i toreb ekologicznych jednego dnia. Ponadto MKM w VWP przyłączyła się do akcji sprzątania świata.
Kilkudziesięcioosobowa grupa, składająca z pracowników wszystkich działów, wspólnie zbierała odpady z pobliskich lasów i terenów wokół Zakładu w Antoninku.

„Solidarność" w Volkswagen Poznań dba również o aktywności sportowo-rekreacyjne. Z tego tytułu zorganizowane były w ciągu roku trzy turnieje piłkarskie. Halowy turniej piłki nożnej odbył się w Swarzędzu, gdzie 15 drużyn ze wszystkich czterech zakładów rywalizowało o Puchar Przewodniczącego NSZZ „Solidarność" w Volkswagen Poznań. Zwycięską drużynę nie tylko uhonorowano medalami, ale również wyróżniono poprzez możliwość reprezentowania naszej firmy w VI Mistrzostwach Polski Krajowej Sekcji Przemysłu Motoryzacyjnego NSZZ „Solidarność", które odbyły się we Wrześni. Turniej jesienny rozgrywano na stadionie Victorii Września, gdzie o Puchar Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność" rywalizowało ze sobą aż 21 zespołów.

Międzyzakładowa Komisja Młodych NSZZ „Solidarność", wspiera nową akcję przeprowadzaną przez pracowników VWP - **„RuszMY ENDOrfiny"**, która ma zachęcić nas wszystkich do większej aktywności sportowej. Uczestnicy akcji za pomocą aplikacji „Endomondo" mogą rywalizować między sobą w bieganiu, chodzeniu, pływaniu czy jeździe na rowerze. W całej akcji bierze udział około 300 pracowników, którzy do tej pory przemierzyli ponad 31 tys. kilometrów we wszystkich czterech dyscyplinach. Mamy też nadzieję na aktywność kolejnych pracowników w tej jak i w kolejnych edycjach „RuszMY ENDOrfiny".

Z roku na rok zauważalny jest wyraźny wzrost zainteresowania aktywnością sportową wśród pracowników. Duże zainteresowanie zgłaszających się drużyn piłkarskich oraz osób, które chcą zwiększać swoją aktywność sportową, być może będzie miało realne przełożenie na rozbudowanie nie tylko gamy zawodów piłkarskich, ale również akcji prozdrowotnych i innych wydarzeń sportowych. Wysoką frekwencję odnotowują również akcje prośrodowiskowe. Cieszy to tym bardziej, że pracownicy poświęcają swój prywatny czas na dbanie o ekologię w najbliższym dla nich otoczeniu. Sport i środowisko to kierunki, które Międzyzakładowa Komisja Młodych pragnie zdecydowanie poszerzać.

Rok 2017 obfitował w liczne wydarzenia w tych dziedzinach, liczymy na to, że kolejny 2018 rok przyniesie kolejne, równie spektakularne akcje.

Michał Majchrzak

PAKIETY SPORTOWE OK SYSTEM

– TRENUJ, BAW SIĘ I WYPOCZYWAJ!

Od 2013 roku OM NSZZ „Solidarność" w Volkswagen Poznań prowadzi sprzedaż karnetów rekreacyjno-sportowych dla pracowników. Celem wprowadzenia karnetów było stworzenie możliwości uprawiania aktywności fizycznej różnych dziedzin sportu na terenie całej Wielkopolski w pobliżu miejsc zamieszkania naszych Członków Związku. Na przełomie ostatnich 5 lat zaszło wiele korzystnych zmian.

Zmiany cen karnetów OK System dla Członków Związku w latach 2013 - 2017

	04.2013 OPEN/ 2 x w tyg.	09.2013 3 x w tyg.	04.2016 OPEN/ 2 x w tyg.	04.2017 OPEN/ 2 x w tyg.	12.2017 OPEN/ 2 x w tyg.
OPEN	83 zł	100 zł	70 zł	70 zł	59 zł
2 x w tyg. / 3 x w tyg.	49 zł	- zł	50 zł	29 zł	19 zł

Aktualnie z karnetów korzysta ponad 700 Członków Związku a liczba cały czas rośnie. Ponad połowa (57 %) użytkowników karnetów zdecydowała się na wybór karnetu z możliwością codziennych wejść na obiekty sportowe, pozostali korzystają z nich 2 razy w tygodniu.

Co istotne - aktywność fizyczna wspomaga procesy uczenia się, zapamiętywania i koncentrację. Ruch pozytywnie wpływa na mózg i stymuluje jego rozwój. Regularne ćwiczenia zwiększają wydolność organizmu, otwierają umysł i pobudzają kreatywne myślenie.

Sport rozwija wartości zespołowe, umiejętności pracy w grupie, rywalizacji fair play, odpowiedzialności za siebie i innych oraz solidarności. Osoby trenujące częściej deklarują, że odnoszą sukcesy w życiu zawodowym, odczuwają poczucie samozadowolenia, spełnienia i satysfakcji. Ćwiczenia to jeden z najskuteczniejszych sposobów na zapobieganie chorobom cywilizacyjnym i przedwczesnej śmierci. Zmiany, jakie niesie ze sobą aktywność fizyczna są wszechstronne - wpływają na siłę, szybkość i wytrzymałość. Im większa różnorodność uprawianych dyscyplin, tym większa szansa na osiągnięcie pożądanej w organizmie harmonii.

W WYNIKU PODJĘTYCH ROZMÓW Z OK SYSTEM OD GRUDNIA 2017 ROKU ZOSTAŁY WYNEGOCJOWANE NOWE NIŻSZE CENY KARNETÓW.

Wszelkie zmiany (rodzaj karnetu, dopisanie osoby towarzyszącej lub rezygnację) należy zgłaszać do 15-dnia każdego miesiąca, wówczas zmiany obowiązują od 1-dnia następnego miesiąca.

Katarzyna Nowak

Profit Club
Nasi Partnerzy

FLYMEDICA

OPTYK PREMIUM 1242

MILER

OMNIBUS

Ogród marzeń

LUK POL

Kwiaty u Beaty

CERTUS

TOM TAILOR

SKIN MEDICINE

wymarzone edukacje

Zakład Poligraficzny T. KĘDZIORA

WojArt

Sklep wędkarski OKOŃ

ACTIVE FITNESS

TERMY MALTAŃSKIE

STUDIO figura

RADIO TAXI 1-96-68 061 8-219-219

CYBINA MARKOWE KOLEKCJE

ORANGE GYM

Niku bowling

Sklep zoologiczny REKSIO

Hotel Włoski

GREEN BIKE

OPTYK RUTA

Zielenica zieleń i przestrzeń

Sethi RESTAURACJA

MARGERITTA

FOTO VIVA

Intermarché

interferie.pl

Centrum Turystyki OSKAR

SHARK

PIZZA EXPRESS

Redaktor naczelny: Sebastian Antczak
sebastian.antczak@vw-poznan.pl, tel.: (61) 887 2074
Redakcja: Pracownicy biura Związku

Adres:OM NSZZ „Solidarność" w Volkswagen Poznań
ul. Warszawska 349, 61-060 Poznań
www.solidarnoscvwp.pl