Magazyn OM NSZZ „Solidarność” w Volkswagen Poznań

ECHO SOLIDARNOŚCI

Blisko Ludzi. Bliżej Ciebie.

Nr 21, grudzień 2020, do użytku wewnątrzzwiązkowego

Życzenia świąteczne

Drogie Koleżanki i Koledzy,

tegoroczne wydanie Echa Solidarności ukazuje się w sytuacji, jakiej w ubiegłym roku nikt nie mógł się spodziewać. Pandemia Koronawirusa zweryfikowała wiele naszych planów, zarówno tych osobistych, jak i zawodowych.
Za nami 40-lecie Solidarności, które przeżywaliśmy zupełnie inaczej, mniej hucznie i w innej atmosferze niż zakładaliśmy. W tym miejscu chciałbym szczególnie podziękować tym, którzy zapisali się do naszego związku zawodowego w 1980 roku i są w nim do dnia dzisiejszego. Od marca mierzymy się z inną rzeczywistością, przekonaliśmy się, jak łatwo można stracić to, co do niedawna wydawało się takie pewne. Nasze myśli kierowaliśmy w stronę troski o zdrowie naszych najbliższych, koleżanek i kolegów oraz oczywiście nasze.

Od momentu wstrzymania produkcji rozpoczęła się intensywna praca zdalna, w domu, której też musieliśmy się nauczyć. Odbyły się duże negocjacje tzw. Tarcz antykryzysowych, uczestniczyliśmy w sztabach kryzysowych, przygotowaliśmy stanowiska pracy na powrót pracowników. Po uruchomieniu produkcji rozpoczęły się bardzo duże negocjacje z Zarządem, które także były inne niż wcześniej planowane na ten rok negocjacje płacowe. Pod koniec czerwca zostało podpisane porozumienie, w którym m.in. po raz pierwszy i chyba jako jedyni w Polsce zabezpieczyliśmy 8500 stałych miejsc pracy do roku 2024 i zapewniliśmy 1000 stałych, nowych umów dla koleżanek i kolegów do końca przyszłego roku.
Niestety w tym czasie pracodawca zrezygnował z wszystkich pracowników agencji pracy tymczasowej i nie przedłużył kilkuset umów o pracę na czas określony. To wielka strata nie tylko dla tych, którzy nie mogą kontynuować zatrudnienia w VWP, ale i naszej organizacji.
Jaka będzie przyszłość, co nam przyniesie ten kolejny rok? Doświadczenie pokazuje, jak trudno odpowiedzieć na te pytania. Niejednokrotnie, składając życzenia świąteczno-noworoczne, chociażby te podczas akcji wydawania paczek świątecznych słyszałem „żeby ten nowy rok był lepszy niż, ten stary", wówczas zawsze odpowiadałem „żeby chociaż był taki jak ten stary". Tym razem weryfikuje moje zdanie i życzę Wszystkim żeby ten Nowy 2021 rok był zdecydowanie dużo lepszy niż ten stary, „Covidowy".

W imieniu Organizacji Związkowej w Volkswagen Poznań życzę przede wszystkim dużo zdrowia dla Wszystkich!

Przewodniczący NSZZ „Solidarność"
W Volkswagen Poznań
Piotr Olbryś

Święta Bożego Narodzenia to niezwykły czas,
przepełniony radością i ciepłą atmosferą.
Życzymy Wam, aby były one wyjątkowe,
a chwile spędzone razem z rodziną
były magiczne i niezapomniane.
Niech napełni was pozytywna energia i spokój ducha.
Wesołych Świąt!

SOLIDARNOŚĆ
Volkswagen Poznań

21 powodów, dla których warto być w Solidarności

1. Reprezentujemy indywidualne interesy członków naszej organizacji.

2. Pomagamy w rozwiązywaniu problemów w relacji pracownik – pracodawca oraz pracownik –pracownik.

3. Jako jedyna organizacja związkowa bierzemy udział w negocjacjach płacowych.

4. W przypadku otrzymania od pracodawcy zamiaru zwolnienia, gwarantujemy naszą pomoc.

5. Udzielamy porad i pomagamy przy odwołaniu od rocznej oceny MAG.

6. Pomagamy w odwołaniu się od nałożonej kary upomnienia lub nagany.

7. Na życzenie członka związku uczestniczymy w rozmowach z przedstawicielem działu personalnego.

8. Przedstawiciele Komisji Międzyzakładowej, Zarządów Kół oraz Społecznej Inspekcji Pracy są dostępni w każdym z 4 zakładów VW Poznań.

9. Bezpłatne porady radcy prawnego oraz reprezentowanie z zakresu prawa pracy.

10. Wypłacamy zasiłki statutowe:
- 150 zł – z tytułu zgonu członka rodziny (współmałżonka, rodziców, teściów, dzieci)
- 200 zł – z tytułu urodzenia się dziecka
- 900 zł – z tytułu zgonu członka związku (świadczenie dla rodziny).

11. Profit Club – karta rabatowa tylko dla członków związku.

12. Wspieramy ludzi aktywnych poprzez comiesięczne dofinansowanie karnetów rekreacyjno-sportowych OK SYSTEM.

13. Dofinansowujemy karnety kibicom drużyny KKS Lech Poznań.

14. Obsługujemy grupowe ubezpieczenie PZU. Członkom Związku pomagamy przy składaniu wniosków oraz odwołaniu od decyzji.

15. Reprezentujemy interesy pracowników w strukturach Koncernu VW, Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność", Sekcji Krajowej Przemysłu Motoryzacyjnego NSZZ „Solidarność".

16. Organizujemy imprezy integracyjne.

17. W przypadku wystąpienia choroby członka związku (lub najbliższych członków rodziny) oraz innych zdarzeń losowych (np. pożar) udzielamy pomocy w formie bezzwrotnej zapomogi losowej.

18. Elektroniczna Legitymacja Członkowska oraz karta zniżkowa LOTOS BIZNES.

19. Docieramy z informacjami do członków związku poprzez media społecznościowe.

20. Wydajemy członkom naszej organizacji upominki na święta.

21. **Zorganizowani mają lepiej!**

Katarzyna Nowak

Smartfon na kołach - Caddy 5

- Pierwsze egzemplarze nowego modelu opuściły linie produkcyjne zakładu
- Obszerne rozbudowy i znaczące inwestycje w fabryce
- Automatyzacja produkcji w obszarze budowy karoserii sięgnie ponad 80 procent

Z taśm produkcyjnych fabryki Volkswagen Poznań zjechały pierwsze egzemplarze kolejnej generacji modelu Volkswagena Caddy. Piąta generacja tego bestsellerowego modelu, która została zbudowana ponad trzy miliony razy, osadzona jest na platformie MQB, wykorzystywanej także w produkcji Golfa 8. Fakt zbudowania tego samochodu na modułowej platformie dla pojazdów z silnikiem montowanym poprzecznie, daje znacznie większe możliwości konstrukcyjne i wyposażeniowe pojazdu. Innowacyjne systemy wsparcia kierowcy zwiększają bezpieczeństwo i czynią prowadzenie łatwiejszym. **Korzystające z sieci internetowej systemy infotainment i cyfrowe systemy obsługi, zamieniają Caddy w smartfona na kołach.** Produkcja nowego modelu idzie w parze z szeroko zakrojonymi inwestycjami w infrastrukturę zakładu w Poznaniu, w proces produkcyjny i szkolenie zespołu.

„Po ponad 2 latach rozbudowy, stworzyliśmy nowoczesną fabrykę gotową wytwarzać auta jutra, charakteryzujące się najwyższymi parametrami. Rozpoczęliśmy w niej produkcję nowego modelu - Caddy piątej generacji, o którym bez cienia wątpliwości mogę powiedzieć, że jest **samochodem przyszłości**" – mówi Dietmar Mnich, prezes zarządu Volkswagen Poznań „Każdy szczegół Caddy piątej generacji został zaprojektowany od nowa, ponieważ nasz **bestseller w segmencie lekkich samochodów dostawczych** jako pierwszy osadzony jest na platformie MQB. Innowacyjne systemy wsparcia kierowcy bazujące na rozwiązaniach zastosowanych w Golfie 8 zwiększają bezpieczeństwo i komfort jazdy, a internetowe systemy infotainment i cyfrowe systemy obsługi. Dzięki temu, Caddy 5 wyjeżdzający z poznańskiej fabryki jest przestronniejszy, lżejszy, jeszcze bardziej bezpieczny i ma oszczędniejsze, bardziej wydajne jednostki napędowe, a my jako fabryka korzystać możemy z efektu koncernowej synergii."

W ciągu minionych dwóch lat w poznańskiej fabryce w Poznaniu nastąpiły zasadnicze zmiany: po pierwsze zintegrowano tereny zakładu przebudowując i unowocześniając układ drogowy w okolicach zakładu. **Stanęła tu nowa hala logistyczna o powierzchni 46 tys. m2. O ponad 14 tys. m2 rozbudowano halę spawalni, a w niej zainstalowano 450 nowych robotów produkcyjnych w celu wdrożenia nowoczesnych i wydajnych procesów produkcyjnych.**

Inwestycje infrastrukturalne pozwalają zakładowi się rozrastać, ale zmiany, a szczególnie postęp technologiczny wymagają przygotowania załogi do pracy w nowych warunkach. „Naszym nadrzędnym celem było to, aby zmiany te przebiegły w sposób odpowiedzialny, z pełnym wsparciem pracowników, dlatego wspólnie z reprezentacją pracowników, OM NSZZ „Solidarność" uzgodniliśmy pakiet zabezpieczający miejsca pracy. Wśród głównych ustaleń zawartego porozumienia znalazły się m.in. gwarancje zatrudnienia oraz zapewnienie środków na przekwalifikowanie i rozwój pracowników. Tylko w ostatnich dwóch latach zrealizowaliśmy ponad 1800 szkoleń, których celem było przekwalifikowanie naszej załogi do pracy w nowych warunkach i w nowej roli."

– wyjaśnia Jolanta Musielak, członek zarządu Volkswagen Poznań ds. Personalnych i organizacji.

„Ze strony reprezentacji pracowników Volkswagen Poznań uczyniliśmy wszystko, żeby nasz nowy Caddy 5 mógł być produkowany w fabryce w Poznaniu. Pozyskanie produktów i ich odpowiedniego wolumenu przekłada się m.in. na liczbę i bezpieczeństwo miejsc pracy. Bardzo ważne są też środki na podniesienie kwalifikacji naszych koleżanek i kolegów. To właśnie stałe miejsca pracy, budżet na przekwalifikowania, wynagrodzenia i np. program emerytalny PPE zabezpieczyliśmy w porozumieniu, które podpisaliśmy z Zarządem pod koniec czerwca.

Wielkie podziękowania, dla naszych Pracowników, ponieważ to dzięki ich ciężkiej pracy, kompetencjom i kwalifikacjom możemy produkować tak bezkonkurencyjny model wśród lekkich samochodów dostawczych jakim jest nasz nowy Caddy 5 z Poznania." - Piotr Olbryś, Przewodniczący OM NSZZ „Solidarność" w Volkswagen Poznań.

Materiały prasowe VWP

40 Solidarność

W tym roku obchodziliśmy 40-lecie powstania Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność".

„Solidarność" powstała w Polsce, kiedy komuniści prowadzili swoją dyktaturę proletariatu już od 36 lat, a więc w Polsce represjonowanej, pod panowaniem ustroju, którego destrukcyjne działania wpędziły kraj w największy kryzys gospodarczy po II Wojnie Światowej. **Historycy na całym świecie uważają utworzenie się „Solidarności" jako zarzewie upadku systemu komunistycznego** w Środkowo-Wschodniej Europie, wraz z działaniem Opozycji Demokratycznej oraz wpływem Kościoła Katolickiego (przede wszystkim wizyta Ojca Świętego Jana Pawła II w Polsce w 1979 r.).

7 września 1980 r. przyjęto statut, który orzekał o powstaniu NSZZ „Solidarność", a 10 listopada 1980 r. Sąd Najwyższy zarejestrował Związek, który wkrótce osiągnął liczbę **10 milionów** członków, co stanowiło 80% wszystkich pracowników państwowych w kraju. Organizacje zakładowe powstały we wszystkich fabrykach i instytucjach, z wyłączeniem Wojska Polskiego oraz MO, do czego nie dopuściła Komisja Krajowa „S".

Możemy być dumni, że należymy do Związku Zawodowego, który jest znany na całym świecie, który dał nam upragnioną demokrację, wolność wypowiedzi, a także otworzył granice, dzięki czemu żyjemy w wolnym kraju.

Justyna Ziętkowska

Powstanie Solidarności

Solidarność nie powstała z dnia na dzień. Wydarzenia z roku 1980 były poprzedzone wieloma ważnymi wydarzeniami w historii.

Kiedy przyjrzyjmy się dokładniej historii Solidarności, to trzeba uczciwie przyznać, że jest ona niezwykle ciekawa. Zaczęło się od Konferencji Jałtańskiej w 1945 roku, kiedy po wojnie Polska została wcielona jako kraj satelicki ZSRR. Od tamtego czasu komuniści wprowadzili Polską Rzeczpospolitą Ludową, a wraz z nią gospodarkę centralnie planowaną, przez co społeczeństwo miało ogromne problemy z dostępnością jedzenia i artykułów pierwszej potrzeby.

Z czasem rosły również ceny na podstawowe produkty, co było powodem ogromnego niezadowolenia społecznego. W końcu miarka się przebrała! **28 czerwca 1956 roku** pracownicy poznańskich zakładów Cegielskiego wyszli na ulicę, aby pokazać swoje niezadowolenie. Dołączyli do nich pracownicy innych poznańskich zakładów, a sama manifestacja przerodziła się w strajk generalny przeciwko władzy komunistycznej. Był to pierwszy zryw Polaków do wolności. Później odbywały się kolejne strajki i rozruchy społeczne, m.in. Strajk studentów oraz **pierwsze strajki na wybrzeżu i Stoczni Gdańskiej** w latach 1968-1970.

Za każdym razem były one brutalnie rozpędzane przez milicję obywatelską oraz wojsko. Dochodziło nawet do tego, że przeciw manifestującym wysyłano czołgi i wozy opancerzone! Po tych wydarzeniach nastąpiła rzecz nieoczekiwana, a która dała Polakom siły do dalszej walki. W październiku 1978 roku na papieża wybrany został Polak – **Karol Wojtyła, który był pierwszym papieżem nie Włochem** wybranym na to stanowisko od ponad 400 lat. W pierwszej pielgrzymce do Polski powiedział on kultowe już dzisiaj słowa: „Niech zstąpi duch Twój! I odnowi oblicze ziemi, tej ziemi...". Wyraźnie nawoływał on Polaków do dalszej walki i determinacji w dążeniu do wolności.

Sytuacja gospodarcza stale się pogorszała, tak więc w roku 1980 doszło do kolejnych strajków. Na początku w zakładach PZL-Mielec, URSUS czy PZL-Świdnik, które później przeniosły się po raz kolejny na wybrzeże. Z tą różnicą, że to właśnie na wybrzeżu, a mianowicie w Stoczni Gdańskiej im. Lenina sformułowano postulaty również polityczne. Międzyzakładowy Komitet Strajkowy, który został powołany z członków Wolnych Związków Zawodowych Wybrzeża sformułował legendarne 21 postulatów, które zakładały m.in. przywrócenie do pracy **Anny Walentynowicz** – działaczki opozycyjnej oraz utworzenie Wolnych Związków Zawodowych. Wśród postulatów znalazły się również wolność wypowiedzi i ograniczenie cenzury. Strajki rozlały się na cały kraj, przez co władza komunistyczna była zmuszona się ugiąć.

Dnia 31 sierpnia 1980 podpisano **„Porozumienia Sierpniowe"**, na mocy których powstała Solidarność. Jako ciekawostkę przypomnę tylko, że ruch Solidarności był największym ruchem społecznym w dziejach świata. W okresie po 1980 roku do Związku należało ponad 10 milionów osób. Jeżeli porównamy to z ilością mieszkańców w Polsce w tamtym czasie, to wychodzi na to, że **co trzeci Polak był członkiem Solidarności.**

Karol Kamiński

Jeżeli ta historia Ciebie zainteresowała i chciałbyś poszerzyć swoją wiedzę, to zapraszamy do obejrzenia filmu Sekcji Młodych Wielkopolska, która we współpracy z naszą Komisją Młodych stworzyła film dokumentalny o „Powstaniu Solidarności".

Zeskanuj telefonem poniższy QR Code:

SCAN ME

40 lat w Solidarności

W tym roku część Członków naszej Organizacji świętuje 40-lecie przynależności do Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność". Z tej okazji chcieliśmy ich odpowiednio uhonorować podczas uroczystej kolacji, niestety w związku z pandemią, w najbliższym czasie nie jest to możliwe. Zapytaliśmy kolegów o ich wspomnienia z tamtego okresu.

KRZYSZTOF ZIĘTKOWSKI

Zapisując się do „Solidarności" w '80 roku, miałem 18 lat. Przyjąłem się do pracy po skończonej nauce zawodu, 2 października 1980 roku do Cegielskiego. Pracowałem jako elektromonter na 8 dziale, to akurat był dział zbrojeniowy.

W tym samym czasie, kiedy zostałem przyjęty, była tam już organizacja związkowa Solidarność, do której od razu się zapisałem. W tym okresie miałem zaszczyt poznać naszego późniejszego przewodniczącego „Solidarności" na Region Wielkopolska, pana Bogdana Klepasa, z którym do tej pory utrzymuję kontakt. W czasie, kiedy ja się przyjąłem, to już było po strajkach, bo odbywały się one wiosną, a jak się przyjąłem w październiku, to już raczej było spokojniej.

Od 1988 roku byłem członkiem „Solidarności" po wojsku, w Preście w Bolechowie, a od 1991 roku byłem członkiem w Tarpanie. W strukturach żadnej funkcji nie miałem, zawsze byłem szeregowym członkiem Związku, ale bardzo aktywnym, zawsze reagowałem na różne sytuacje. Jak widziałem, że coś się dzieje, to zawsze zgłaszałem to do Solidarności i rozmawialiśmy na różne tematy. W tym okresie była Solidarność i była Polska Zjednoczona Partia Robotnicza, był Związek Młodzieży Polskiej, te czasy były trochę trudne. Jedni drugich obserwowali, trzeba było uważać, żeby nie było jakiegoś prowokowania, bo była to w zasadzie walka polityczna.

W 1989 roku było już załamanie się dyktatury komunistycznej. Z Presta w Bolechowie jako automatyk przeszedłem w 91 roku do Tarpana, na ówczesną nową lakiernię, która teraz jest montażem. Tam obsługiwałem sterownię.

Dla mnie Solidarność jest rodziną, zaufaniem, organizacją, na którą pracownik może zawsze liczyć, czyli nie jesteśmy dzięki Solidarności osamotnieni, bo szczególnie w tych czasach, w których gospodarka jest nastawiona tylko na zyski, to zwykły pracownik jako jednostka, byłby traktowany jak przedmiot wyłącznie do robienia pieniędzy. Mamy tę „Solidarność", która stwarza dla ludzi pracy człowieczeństwo, a nie przedmiotowość do zysków materialnych.

Katarzyna Nowak

1982 r., Brama HCP

ANDRZEJ KOZERSKI

40 lat temu byłem w tym samym miejscu co dzisiaj, w lakierni. Pracowałem w obszarze lakierni w Tarpanie. W 1980 roku wszędzie, w tym w naszym Zakładzie, były strajki i postoje. Kiedy powstawał u nas Związek Zawodowy, to kierownictwo bardzo negatywnie na to patrzyło. Osoby zapisane do niego były straszone i inwigilowane, ja również przez to przechodziłem.

W Tarpanie mieliśmy taką grupę pracowników, którzy chodzili i przekonywali, a człowiek był młody (miałem wtedy 19-20 lat) i ciekawy, żądny spróbowania czegoś nowego, wszyscy przecież mieliśmy dość komuny. Za namową tych starszych kolegów zapisałem się do „Solidarności".

Za tę legitymację, którą otrzymałem jako członek „Solidarności", miałem również nieprzyjemności. Aby być kierownikiem w Tarpanie, trzeba było należeć do partii, choć można było rozpoznać, kto był bardziej „partyjny" po tym, jak byliśmy traktowani. Nie tylko w Zakładzie tak było; kiedy na rozmowie poborowej przyznałem się do członkostwa i posiadania legitymacji, to nie dość, że wysłano mnie do Kołobrzegu, to jeszcze nie chciano mnie wypuścić na przepustkę do domu. Koledzy mogli, a ja nie. Nie było mi łatwo, jednak **jestem dumny, że nie bałem się bronić swoich przekonań i wartości.**

ROBERT MAJEWSKI

W 1980 roku było inaczej. Atmosfera była napięta. Czułem, że coś się zmienia, nie tylko dla mnie samego, ale wszystko co mnie otacza zaczyna być inne. Rozpoczynałem kolejny etap swojego życia. Miałem 15 lat, skończyłem szkołę podstawową. Interesowałem się elektroniką, więc zapisałem się do przyzakładowego technikum, żeby przygotować się do zawodu elektromechanika.

W tym czasie trwały już pierwsze strajki. Rodzice byli przeciwnikami panującego ustroju. Mój tata brał udział w demonstracjach. W domu dużo się mówiło, że dosyć już pustych półek w sklepach, na których stał tylko ocet, kolejek po żywność i prześladowań. Czułem, że warto dołączyć do ludzi, którzy chcieli zmiany, przeciwstawiali się ustrojowi, który łamał prawa człowieka.

Pamiętam, że był 1 września, długo się nie zastanawiałem i pierwszego dnia w szkole zapisałem się do „Solidarności". Tak samo jak starsi koledzy nie chciałem Polski szarej i smutnej, lecz pragnąłem żyć w kraju, gdzie nic mnie nie ogranicza, gdzie ludzie są szczęśliwi i bezpieczni. W tych trudnych chwilach ludzie potrafili się jednoczyć i być solidarni i to było piękne. Gdy komuś działa się krzywda, to każdy stał za sobą murem. Teraz już tak nie jest. Ja zawsze staram się pomóc każdemu, nawet jeśli nie jest członkiem związku. Młodzi nie czują dzisiejszej „Solidarności", nie chcą się przyłączać. Być może dlatego, że nie znają trudnych czasów i tamtych chwil.

Dzięki „Solidarności" zrozumieliśmy siłę wspólnoty. Zachęcam wszystkich by się przyłączać, gdyż w większej grupie możemy utrzymywać nasze działania, a to jest szalenie ważne. Wspominając własne doświadczenia i atmosferę tamtych czasów mogę każdemu śmiało spojrzeć w oczy i powiedzieć, że się nigdy nie splamiłem i walczyłem o słuszne sprawy i dobro dla nas wszystkich.

Justyna Ziętkowska

Związek nie zwalnia tempa

W tak wielkiej organizacji, jak Volkswagen Poznań wiele się dzieje. Mnogość procesów i struktura organizacyjna firmy powodują, że przedstawiciele pracowników codziennie mają wiele spraw do załatwienia, od pracowniczych poprzez kwestie regulaminów na negocjacjach kończąc. Ten rok przyniósł dodatkowe utrudnienie w postaci pandemii. Mimo to związek nie zwalnia tempa swojej pracy.

Rok 2020 zapowiadał się pięknie. Dzięki wspólnemu wysiłkowi naszej Załogi, Volkswagen Poznań pokonał trudności, które dotykały go w roku poprzednim. To właśnie dzięki jej zaangażowaniu i poświęceniu, przedsiębiorstwo wypracowało dobry wynik. W zapomnienie odchodziły problemy z wypełnianiem planu produkcyjnego, a co za tym idzie – wiele dni nieprodukcyjnych. Wszyscy czekali z niecierpliwością na nowe.

W końcu przygotowywano się do wyprodukowania Caddy 5 w zakładzie 1, w zakładzie nr 2 rozpoczęto budowę od początku do końca elektrycznego Craftera. Pracowano nad wdrożeniem technologii redukcji zanieczyszczeń spalin oraz, co bardzo ważne, przedsiębiorstwo opracowywało strategię do rozpoczęcia współpracy z Fordem. Patrzyliśmy z nadzieją w przyszłość, bo zapowiadała się ona jako stabilny czas dla Volkswagen Poznań, a tym samym dla wszystkich Pracowników VW.

Tak wyglądała sytuacja na początku marca tego roku, niestety kolejne dni tego miesiąca przyniosły coraz gorsze doniesienia zarówno z kraju, jak i ze świata. Informacja o nieznanym do tej pory wirusie Covid 19, niczym fala tsunami uderzyła w stabilizującą się sytuację firmy. Gospodarka światowa zaczęła upadać, wprowadzono bardzo wiele ograniczeń dla ludności. Z dnia na dzień rozpoczęły się masowe zwolnienia, a rynek pracy wszedł w nieznaną dotąd fazę.

Problemy nie ominęły i Volkswagen Poznań. Nadszedł czas, w którym musieliśmy zmierzyć się z tematami, jakie do tej pory w znacznej mierze omijały to przedsiębiorstwo.

Prezydium Organizacji Międzyzakładowej NSZZ Solidarność w Volkswagen Poznań, 11.03.2020 r. podjęło stanowisko, w którym jasno i wyraźnie domagaliśmy się zabezpieczenia Załogi wzorem kolegów z niemieckich Zakładów. Równocześnie rozpoczęliśmy pracę nad zabezpieczeniem zdrowia Pracowników przed zagrożeniami, jakie niosła rozprzestrzeniająca się w Polsce pandemia.

Wystosowano wiele pism, w których domagano się podjęcia działań prewencyjnych, w celu zabezpieczenia zdrowia i życia Pracowników, w związku z coraz wyższym ryzykiem zarażenia się Koronawirusem. Nie ustrzegło to jednak firmy Volkswagen Poznań przed wstrzymaniem produkcji we wszystkich zakładach na kilka tygodni.

Jednakże nie był to czas, w którym przedstawiciele Solidarności mogli pozwolić sobie na wyhamowanie. Wręcz przeciwnie. W tym okresie od rana do wieczora trwały spotkania grup roboczych, sztabów kryzysowych. **Społeczna Inspekcja Pracy, którą kieruje w Volkswagen Poznań związek zawodowy Solidarność, wraz z działami fachowymi i BHP, pracowała nad odpowiednim przygotowaniem stanowisk pracy, tak, aby każdy po powrocie mógł czuć się bezpiecznie.**

Podpisano w tym czasie dwa porozumienia regulujące zasady pokrywania nieobecności i wysokości wynagrodzeń za czas nieświadczenia pracy. Przygotowano także kompleksowe porozumienie, określające zasady postępowania w spółce Volkswagen Poznań w trakcie trwania pandemii.

Mimo tak trudnego okresu, Solidarność poprzez negocjacje z Zarządem Volkswagen Poznań

doprowadziła do utrzymania standardów płacowych na lata 2020 i 2021, które były poprzez 25 lat istnienia NSZZ „Solidarność" w Volkswagen Poznań z roku na rok poprawiane. Poprzedzone było to akcją protestacyjną, gdzie przy piosence z bardzo popularnego serialu, przez teren zakładu w Antoninku przeszło z zachowaniem reżimu epidemiologicznego kilkuset Członków Związku. Równocześnie została przeprowadzona akcja oplakatowania wszystkich czterech zakładów naszymi żądaniami.

Jest jeszcze wiele aktywności i projektów, w jakich uczestniczy NSZZ „Solidarność", bo przecież **dbałość o przestrzeganie przez pracodawcę Kodeksu Pracy i porozumień zawieranych z Solidarnością,** troska o ludzi z ograniczeniami zdrowotnymi, o bezpieczne warunki pracy, przebudowy parkingów, wiaty rowerowe czy dla motocykli, pomysł zbudowania w Białężycach przy Zakładzie przystanku kolejowego są elementami także ich codziennej pracy.

Można zauważyć, że 2020 rok był czasem bardzo wytężonej pracy, a skutki pandemii spowodowały jeszcze większą mobilizację wśród przedstawicieli. Wymieniłem tutaj tylko kilka aktywności, **jednak pokazują one, jak ważna jest obecność dużej organizacji związkowej w firmie.**

Sebastian Elsner

Razem możemy więcej

Dlaczego Bella Ciao?

Temat bezpieczeństwa zatrudnienia jest dla nas niezwykle ważny! Już podczas ostatnich negocjacji płacowych wnosiliśmy do Zarządu Volkswagen Poznań o rozpoczęcie rozmów w tym temacie.

My, jako Załoga VWP, podobnie jak koledzy niemieccy, chcieliśmy również mieć zapisy gwarantujące bezpieczeństwo zatrudnienia. Mimo, że wszystkich zaskoczyła pandemia, to ten aspekt nadal był dla nas jednym z najważniejszych żądań. Doszło w końcu do tego, że w pewnym momencie musieliśmy pokazać Zarządowi jak bardzo ważne są te żądania dla Pracowników VWP. Tylko jak zorganizować demonstrację, kiedy na zewnątrz szaleje pandemia a w zakładzie są różne restrykcje i obostrzenia?

Wybór padł na marsz dookoła zakładu. I to nie byle jaki marsz, tylko marsz stylizowany na postaciach z popularnego serialu „Dom z papieru". Kilkuset uczestników ubranych było w czerwone stroje i charakterystyczne maski Salvadore Dali. Miało to symbolizować nasz sprzeciw wobec planowanym redukcjom personelu oraz pokazać (również poprzez media) jak ważne jest bezpieczeństwo zatrudnienia. Temat naszej akcji był nośny medialnie i zdecydowanie pomógł nam w negocjacjach. Jak pokazały dalsze miesiące osiągnęliśmy ogromny sukces.

Nasze porozumienie, które zakłada bezpieczeństwo zatrudnienia na poziomie 8500 Pracowników z umowami na stałe to pierwsze tego typu porozumienie w kraju!

Niewątpliwie pomogła nam w tym nasza czerwcowa akcja. Jeżeli jesteś ciekaw jak ona wyglądała to zachęcam Ciebie gorąco do obejrzenia krótkiego filmu.

Karol Kamiński

SCAN ME

Wywiad z Przewodniczącym

Rok 2020 okazał się rokiem pełnym wyzwań. Zarówno na poziomie globalnym, jak również na poziomie lokalnym. Nas szczególnie interesuje sytuacja w Volkswagen Poznań. O tym, jak przebiegł ten rok rozmawiamy z Przewodniczącym OM NSZZ „Solidarność" w Volkswagen Poznań Piotrem Olbrysiem:

REDAKCJA: W tym roku obchodziłeś jubileusz. 10 lat temu zostałeś wybrany po raz pierwszy na Przewodniczącego OM NSZZ „Solidarność" w Volkswagen Poznań. Jak oceniasz ten okres? Czy skłoniło cię to do refleksji?

Piotr Olbryś: Jak najbardziej, każda rocznica skłania mnie do refleksji. Przez te lata spotkałem wielu wspaniałych ludzi, miałem szansę rozwoju zawodowego i osobistego, miałem szansę budowania i rozwijania wspaniałego zespołu, mam też możliwość pracowania ze wspaniałymi ludźmi, miałem okazję poznać ludzi w strukturach „Solidarności", ale też i koncernowych, miałem możliwość poznania i odwiedzenia kolegów z różnych lokalizacji Volkswagena. W mojej ocenie było dużo więcej pozytywnych rzeczy związanych z tym 10-leciem, natomiast zdarzały się też słabsze dni. Niestety doświadczyłem hejtu, spotkałem ludzi, choć było ich zdecydowanie mniej, na których bardzo się zawiodłem. Te 10 lat to też kilka dużych negocjacji płacowych, kilka naszych akcji, nowe aktywności w różnych mediach, a także budowanie relacji z przedsiębiorstwem – to są najważniejsze rzeczy, które w tej chwili przyszły mi do głowy.

REDAKCJA: Jaki to był dla ciebie rok?

P.O.: To był rok, jakiego nigdy bym się nie spodziewał. To był rok, który właśnie skłaniał do refleksji, rok odnajdywania siebie w nowej rzeczywistości. Rok, który, myślę, że nie tylko mnie, ale wszystkich bardzo wiele nauczył. Może to, co powiem, będzie kolokwialne i wyświechtane, ale był to rok bardzo trudny.

REDAKCJA: To prawda, Covid wywrócił do góry nogami nasze życie. A co powiedziałbyś tym Pracownikom, którzy nadal nie wierzą w pandemię?

P.O.: Zaprosiłbym ich do zgłoszenia się jako wolontariusze do szpitala, najlepiej na Szwajcarską w Poznaniu, któremu też jako organizacja pomagamy. Myślę, że wtedy przekonają się, że jest to rzeczywiście sprawa bardzo poważna. Koronawirus niesie zagrożenie zarówno dla zdrowia, jak i życia.

REDAKCJA: Jak wygląda twoja praca podczas pandemii?

P.O.: Do samego końca, kiedy to było możliwe, czyli do 6 marca tego roku, przychodziliśmy pełnym składem do biura. Chodziłem na produkcję z kolegami, by rozmawiać z Pracownikami, ale kiedy wstrzymano produkcję i zamknięto zakłady na pewien okres, to musiałem nauczyć się pracy z domu. Zawsze sobie wyobrażałem, że Home Office to jest fajna rzecz, ale okazało się, że o wiele gorzej pracuje mi się w domu. Odkąd rozpoczęliśmy produkcję na nowo, to staram się bywać jak najczęściej w firmie, spotykać się z Pracownikami, choć niestety jest to obecnie bardzo ograniczone. Przez obecną sytuację nastąpiła też duża dla mnie zmiana. Wcześniej miałem mnóstwo podróży służbowych, musiałem je mieć, a od marca praktycznie ich nie ma i wszystkie spotkania odbywają się online.

REDAKCJA: W biurze „Solidarności" są osoby w różnorodnym wieku. W jaki sposób według ciebie wprowadzanie młodych pracowników do biura jest pożyteczne dla organizacji?

P.O.: My jesteśmy bardzo różnorodnym zespołem, wszyscy są pod każdym względem inni i myślę, że każda nowa osoba, niezależnie od tego, w jakim jest wieku, skąd przyszła, jakie ma wykształcenie i doświadczenie zawodowe i życiowe, bardzo dużo może wnosić do zespołu. Przede wszystkim, każdy ma inne, świeższe spojrzenie na rzeczywistość, może pokazać nam też błędy, których czasem nie widzimy, popadając w rutynę. Ale też często wydaje się, że rzeczy oczywiste dla nas powinny być oczywiste również dla osób z krótszym stażem, a niekiedy tak nie jest i trzeba poświęcić dużo czasu, by taką osobę wprowadzić.

REDAKCJA: W tym roku po raz pierwszy odbywały się zdalne posiedzenia Komisji, online prowadzone były również negocjacje, jak oceniasz taką formę spotkań?

P.O.: To zupełnie nowe doświadczenie, zawsze wydawało mi się, że negocjacje z Zarządem, przy całej swojej otoczce i dramaturgii są niemożliwe do przeprowadzenia online. Zawsze podczas negocjacji był bezpośredni kontakt, obserwowanie emocji i zachowań rozmówcy, dużą rolę grała też mowa niewerbalna, a podczas tegorocznych negocjacji tego nie było. Pomimo tego jednak z sukcesem przeprowadziliśmy negocjacje dotyczące Tarczy Antykryzysowej, oraz duże negocjacje na przełomie maja i czerwca, które zakończyły się podpisaniem porozumienia, więc jeżeli chodzi o negocjacje, to na podstawie doświadczeń uważam, że jest to do zrobienia, choć oczywiście lepsza jest forma bezpośrednia. Natomiast jeżeli chodzi o posiedzenia naszej Komisji Międzyzakładowej, zdalnie łatwo jest się zebrać, bo to jest kwestia wysłania linku i wejścia w aplikację, można to robić tak naprawdę z każdego miejsca na ziemi, gdzie ma się zasięg Internetu. W perspektywie wzajemnego przekazywania informacji, jest to możliwe i to robimy, jednakże w przypadku Komisji, nic nie zastąpi bezpośredniego spotkania w jednym miejscu i czasie. Niestety od marca osobiste posiedzenie Komisji nie mogło się odbyć w związku z ograniczeniami. Tego właśnie najbardziej żałuję, że nie mogłem spotkać się z koleżankami i kolegami z Komisji. Zresztą, również takiej możliwości nie mieliśmy w biurze Związku, przed pandemią dwa razy w tygodniu spotykaliśmy się wszyscy na odprawie, a tak naprawdę od marca nie widzieliśmy się całym zespołem. Jest to dla mnie bardzo przykre.

REDAKCJA: Skąd pomysł na wprowadzenie aplikacji dla Członków Związku? Czy ma to bezpośredni związek z pandemią?

P.O.: Aplikacja wydaje się w niektórych branżach standardem, w związkowym świecie aplikacja tym standardem nie jest, a wydaje mi się, że jest wręcz nowością. Szukamy wszystkich możliwych narzędzi do komunikacji, a aplikacja daje wiele dodatkowych możliwości - to jest główny argument, na podstawie którego zdecydowaliśmy się ją wprowadzić. Celem wprowadzenia aplikacji było wzmocnienie relacji, komunikacji z Członkami Związku, ale również otwarcie sobie furtki do nowych możliwości.

REDAKCJA: A co ze spotkaniem z Pracownikami? Dlaczego go nie ma? Czy nie można zorganizować spotkania zdalnie?

P.O.: Duże spotkania z Załogą, które współorganizowaliśmy z zarządem, są zapisane jako prawo przedstawicieli Pracowników. I na pewno to jest wielka szkoda i strata, że nie mogły one być organizowane przez

Ciąg dalszy wywiadu str.16

ograniczenia „covidowe", dlatego też szukamy rozwiązań, w jaki sposób zorganizować takie spotkania online, żeby w sposób przystępny dla Pracowników przekazywać informacje. Obserwujemy też jak to jest rozwiązywane w zakładach niemieckich, w których pod koniec października odbyło się takie spotkanie i na pewno stamtąd zaczerpniemy inspiracji.

REDAKCJA: Jakiś czas temu w mediach społecznościowych wylała się fala hejtu zarówno na całe biuro Solidarności, jak i na ciebie personalnie. Z czego to według ciebie wynika i jak sobie z tym poradziłeś?

P.O.: Patrząc na to, co już działo się historycznie w naszej organizacji, to nie nazwałbym tego falą hejtu, ale faktycznie, jakiś czas temu pojawiły się wpisy w mediach społecznościowych, które były dla nas, i dla mnie też osobiście, bardzo krzywdzące, nieprawdziwe, szkalujące. Ja oczywiście jestem fanem konstruktywnej krytyki, zawsze do niej zapraszam, jesteśmy dostępni mailowo, telefonicznie itd. Natomiast nie godzimy się ze szkalowaniem, czy przekazywaniem nieprawdziwych informacji, ukrytych pod pytaniami sugerującymi. Jeżeli z takimi sytuacjami mamy do czynienia, to na pewno, tak jak wcześniej, będziemy po prostu próbowali egzekwować respektowanie naszych praw.

REDAKCJA: A co myślisz o sytuacji politycznej w kraju?

P.O.: Ja mam tak naprawdę zawodowy tytuł do komentowania tej rzeczywistości politycznej, natomiast wychodzę z założenia, że tutaj w Zakładzie, jako związkowcy powinniśmy po prostu robić swoje i swoje poglądy polityczne i komentarze zostawić dla siebie, bo my reprezentujemy Członków Związku w VW, którzy na pewno mają bardzo różne poglądy polityczne i różny światopogląd, a naszym celem jest to, by walczyć o warunki pracy i płacy, a nie zajmowanie się polityką.

REDAKCJA: Jak przeżyłeś tyle nieprzedłużonych umów w tym roku?

P.O.: To jest wielka strata dla organizacji. Nie ukrywam, że było to dla nas wszystkich duże obciążenie psychiczne. My robiliśmy wszystko co mogliśmy, aby ci Członkowie Związku, którzy zgłosili się do nas, którzy mieli swoje argumenty mogli zostać i otrzymać kolejną umowę. Rzeczywiście duża część naszych członków faktycznie tę umowę otrzymała.

REDAKCJA: Co będzie twoim priorytetem w kierowaniu i działaniach naszej Solidarności w VWP po zakończeniu pandemii COViD-19?

P.O.: Te priorytety się nie zmieniają. Ja mówiłem o tym przy okazji wyborów i przy programie na tę kadencję, którą mamy. Nasze hasło tej kadencji brzmi: „Solidarność. Blisko ludzi, bliżej Ciebie". Tak naprawdę, w tym roku przez Koronawirusa i brak możliwości bezpośrednich kontaktów, w mojej ocenie oddaliliśmy się trochę od tego hasła, ale z pewnością zawsze priorytetem będzie to, żeby „Solidarność" była jak najbliżej swoich członków. Priorytetem będą także niezmiennie dwa tematy, o których też można dużo mówić, czyli walka o jak najlepsze warunki pracy i płacy.

REDAKCJA: Czy znajdujesz jeszcze czas na swoje hobby, czyli bieganie? Jak wygląda twoja aktywność podczas pandemii?

P.O.: Nie nazwałbym tego wielkim hobby, ani też bieganiem. Bardziej to jest jogging, gdzie celem dla mnie jest 100 km miesięcznie, czyli 1200 km w roku. Niestety, ze względu na pandemię, nie odbyło się wiele organizowanych biegów czy maratonów. Ale z radością mogę powiedzieć, że w tym roku cel 1200 km najprawdopodobniej zostanie osiągnięty.

REDAKCJA: Dziękuję za rozmowę.

Justyna Ziętkowska

Związek a Związki Zawodowe w zakładzie pracy

Rok 1993. W momencie utworzenia nowej spółki Volkswagen Poznań, w zakładzie powstała OM NSZZ „Solidarność" w Volkswagen Poznań. W tym samym roku zostało podpisane porozumienie Zarządu wraz z NSZZ „Solidarność" o nietworzeniu Rady Pracowników. Również od tego roku, obowiązki Rady Pracowników w zakresie informowania i konsultacji przejęła właśnie Organizacja Związkowa „Solidarność" w Volkswagen Poznań.

Od tego też momentu **„Solidarność", jako jedyna organizacja związkowa, dba o jak najlepsze interesy Pracowników.** W naszym zakładzie funkcję silnego związku zawodowego jeszcze bardziej umocowała Karta Stosunków Pracy, która obowiązuje dla spółek i zakładów reprezentowanych w Europejskiej Radzie Zakładowej Koncernu oraz Światowej Radzie Zakładowej Koncernu. Dokument podpisany w 2009 roku daje możliwość współtworzenia, współdecydowania i współodpowiedzialności na każdej płaszczyźnie funkcjonowania firmy, odnoszącej się do Pracowników.

„Solidarność" czyni wszelkie starania, aby następowało ciągłe polepszanie warunków pracy i płacy. **Dzięki temu, że w Volkswagen Poznań jest jeden silny związek zawodowy, Pracownicy mogą korzystać z wielu przywilejów wypracowanych na przestrzeni lat, o których wielu pracowników w innych zakładach w Polsce może tylko pomarzyć.**

Nasz model związkowy jest mocno zbliżony do niemieckiego. Funkcjonuje tam co prawda Rada Zakładowa, ale nadal jest ona silnie wspierana przez główny związek zawodowy w branży przemysłowej w Niemczech - IG Metall. Uzwiązkowienie tam jest na bardzo wysokim poziomie, bo wynosi ponad 95%. Mając tak ogromny kapitał ludzki, skupiony w jedynym związku zawodowym, o wiele łatwiej jest skoncentrować się na wypracowaniu korzyści dla pracowników, niż w przypadku ciągłej wspólnej walki kilku lub kilkunastu związków zawodowych w jednym przedsiębiorstwie.

Analizując sytuację w innych zakładach pracy na rynku polskim, to rzeczywistość nie kształtuje się już tak kolorowo. W wielu zakładach pracy, w górnictwie, hutnictwie, czy to w branży motoryzacyjnej, występuje kilka, kilkanaście, a nawet kilkadziesiąt związków zawodowych. Niestety współpraca związków zarówno między sobą, jak i pracodawcą, przebiega raczej nieudolnie, gdyż z gruntu nakierowana jest na wzajemne utrudnianie ich funkcjonowania. Dlatego też, wiele ważnych decyzji, które istotnie mogłyby podnieść warunki pracy, zdominowanych jest przez niekończące się konflikty interesów ludzi kierujących tymi grupami. W wyniku nieefektywnych negocjacji związków z pracodawcą, ostatecznym poszkodowanym jest każdy Pracownik.

Reasumując, warto się zastanowić, jak daleko idące korzyści daje wysoki poziom uzwiązkowienia na podobieństwo zakładów w Niemczech. **Jeden silny związek w zakładzie gwarantuje ukierunkowanie starań o lepszy byt pracownika,** zamiast na przepychanki między kilkoma grupami interesu. Większa siła głosu oraz solidny fotel przy stole negocjacyjnym, umożliwiłoby zbliżenie realiów zakładu z zachodniej granicy, w zakresie warunków płacy i innych korzystnych rozwiązań propracowniczych. A ostatecznie to jest właśnie najwyższy cel OM NSZZ „Solidarność" w Volkswagen Poznań.

Michał Majchrzak

Życie w dobie pandemii Koronawirusa

Od wielu miesięcy przyszło nam żyć w dobie pandemii koronawirusa SARS-CoV-2. Wirus wywołujący Covid-19 rozprzestrzenia się drogą kropelkową, czyli w skrócie poprzez kontakt bezpośredni z osobą zarażoną. Dlatego tak ważne jest dbanie o higienę osobistą, przestrzeganie zasad i maksymalne ograniczenie kontaktów międzyludzkich. Najbardziej narażone na zachorowanie są osoby, które np. z racji wykonywanego zawodu mają częsty kontakt z ludźmi. Natomiast najdotkliwiej skutki zachorowania odczuwają osoby starsze i przewlekle chore.

Skutki pandemii odczuwamy wszyscy. Ogromne straty finansowe notują zakłady pracy (w tym VW Poznań), hotele, restauracje. Ponad siły pracują pracownicy służby zdrowia: lekarze, pielęgniarki, ratownicy medyczni. Osoby starsze mają ograniczony kontakt z najbliższymi, często zdane są tylko na siebie. Dzieci w wieku szkolnym i przedszkolnym pozbawione są kontaktu z rówieśnikami, co na tym etapie rozwoju jest bardzo ważne.

Pandemia koronawirusa SARS-CoV-2 i wprowadzony w Polsce w związku z nią stan epidemii, to zjawiska związane nie tylko ze zdrowiem ludzi. Wpływają one na procesy gospodarcze, sposoby organizowania pracy i edukacji. Zmieniają również nasze codzienne nawyki i zwyczaje.

Pandemia bardzo negatywnie wpływa na nasze zdrowie. Z obawy przed zachorowaniem, utratą pracy, brakiem środków finansowych żyjemy w ciągłym napięciu, lęku i stresie. Towarzyszy nam frustracja i zmęczenie. Frustracja wynika przede wszystkim z niemożności normalnego wykonywania swoich obowiązków oraz z poczucia bezczynności i utraty czasu. Niemal połowa społeczeństwa wskazuje na mocne lub bardzo mocne zmęczenie obecnym kryzysem epidemiologicznym.

Wszystko to ma negatywny wpływ na nasze zdrowie, zarówno fizyczne jak i psychiczne. O ile na zdrowie fizyczne nie do końca mamy wpływ, ponieważ choroba może dotknąć każdego, również osoby prowadzące zdrowy tryb życia, o tyle zdrowie psychiczne w dużej mierze zależy od nas. Dlatego tak ważne w naszym życiu jest posiadanie hobby, realizowanie swoich pasji i spędzanie czasu wolnego w sposób, który najbardziej nam odpowiada, oczywiście zgodnie z panującymi obecnie zasadami.

W dobie pandemii bardzo ważne jest dbanie o higienę osobistą i przestrzeganie zasad (jako przykład mogę wskazać VWP, gdzie bardzo restrykcyjnie egzekwuje się ich przestrzeganie), wzajemne wspieranie się, ale także posiadanie czegoś, co jest tylko nasze i pozwala nam oderwać się od rzeczywistości i zapomnieć o problemach dnia codziennego. Z moich obserwacji wynika, że osoby posiadające pasje, są bardziej pogodzone z losem, pogodne i uśmiechnięte. Nieważne, czy jest to bieganie, jazda na rowerze, czy też malowanie, haftowanie lub gotowanie. Ważne, aby była to czynność, którą wykonujemy z przyjemnością, a wtedy życie, nawet w dobie pandemii koronawirusa, będzie łatwiejsze.

Violetta Eder

DBAJ O SWOJE ZDROWIE!

W jakis sposób? Spójrz poniżej:

JEDZ ZDROWO

Zdrowo. Ale co to znaczy ? Na Twoim talerzu powinno znaleźć się jak najwięcej warzyw i owoców. Ponadto zamiast napojów czy soków zacznij pić wodę. Jedzenie to nasze paliwo! Nasz osobisty pojazd potrzebuje odpowiednie paliwo, żeby wieźć nas przez życie.

RUSZAJ SIĘ REGULARNIE

Dzisiaj wszędzie tylko spotkania online. Zamknięto siłownie i kluby fitness. Lecz jaki to problem ? Wsiądz na rower albo zwyczajnie pójdz pobiegać. To dotleni twój organizm a zarazem pobudzi Twoje krążenie.

ZNAJDŹ SWOJĄ PASJĘ

Pasja pozwala nam oderwać się od codziennego stresu i napięcia. Ponadto możesz zrobić coś bardzo fajnego! Możesz gotować, tańczyć, a może robić zdjęcia ? Każdy na pewno coś znajdzie.

WYSYPIAJ SIĘ I DBAJ O ODPORNOŚĆ

Dobry sen to podstawa. Śpij przynajmniej 6 godzin dziennie tak, aby twój organizm mógł zmagać się z codziennymi wyzwaniami.

PRZYGOTOWANO WE WSPÓŁPRACY Z OCHRONĄ ZDROWIA VWP KAROL KAMIŃSKI, PAULINA ZASTAWA

Solidarność Volkswagen Poznań

Umowy o pracę - co warto wiedzieć

Podstawowym dokumentem regulującym stosunki pomiędzy pracodawcą i pracownikiem jest umowa o pracę. Rodzaje umów o pracę oraz zasady ich zawierania i rozwiązywania, reguluje Kodeks pracy. Do umów o pracę zaliczamy: umowę na czas nieokreślony, umowę na czas określony, umowę na okres próbny oraz umowę na zastępstwo. Natomiast umowy cywilnoprawne, takie jak umowa zlecenie czy umowa o dzieło, regulowane są Kodeksem cywilnym. Poniżej rodzaje umów o pracę najczęściej spotykane w Volkswagen Poznań.

Umowa na czas nieokreślony jest najbardziej trwale wiążąca obie strony umowy. Przede wszystkim pracodawca w piśmie wypowiadającym umowę o pracę, zawartą na czas nieokreślony, musi pracownikowi wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy (podobnie jest w przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia – art. 52 oraz 53 Kodeksu pracy, przy czym ta uwaga dot. również umów terminowych). Ponadto, wypowiadając umowę, pracodawca powinien wskazać kryteria doboru do zwolnienia.

WAŻNE:
W przypadku członka związku zawodowego, przed wypowiedzeniem umowy lub rozwiązaniem umowy bez okresu wypowiedzenia, pracodawca jest zobowiązany o swoim zamiarze zawiadomić na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając również przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, zgodnie z art. 38. § 1 KP.

Samo rozwiązanie stosunku pracy w przypadku umowy na czas nieokreślony, może nastąpić poprzez: porozumienie stron, wypowiedzenie, rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Umowa na czas określony jest rodzajem umowy terminowej, zawieranej przez pracodawcę i pracownika na ustalony z góry okres. Maksymalny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech, zgodnie z art. 25^1 § 1 Kodeksu pracy. **Ponadto trzeba dodać, że w odróżnieniu od wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony, wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony, tak jak w przypadku każdej umowy terminowej, nie trzeba uzasadniać.** Oznacza to, że umowę na czas określony pracodawca może wypowiedzieć bez podawania powodów swojej decyzji. Poza tym, umowę na czas określony można rozwiązać w drodze porozumienia stron lub bez zachowania okresu wypowiedzenia. **Przede wszystkim jednak umowa na czas określony rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta.**

Umowę na zastępstwo pracodawca może zawrzeć z pracownikiem, jeśli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Nowy pracownik zatrudniany jest więc tylko na czas nieobecności innego pracownika. Umowa na zastępstwo nie musi więc zawierać określonego czasu trwania i kończy się w momencie powrotu nieobecnego pracownika do pracy. Tego typu umowy można też zawierać wielokrotnie. Umowa na zastępstwo może zostać rozwiązana za porozumieniem stron, poprzez wypowiedzenie lub bez wypowiedzenia.

Należy pamiętać, że przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony i umowy na czas określony (dot. też umowy na zastępstwo), zależy od stażu pracy u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony do 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony powyżej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony powyżej 3 lat.

Umowa na okres próbny ma na celu głównie sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Wszystkie umowy o pracę może, ale nie musi poprzedzać umowa na okres próbny. Okres próbny nie może przekraczać 3 miesięcy, ale może trwać krócej, ponieważ nie ma w przepisach wskazanego minimalnego okresu, na jaki można zawrzeć próbną umowę. Kodeks pracy przewiduje w dwóch przypadkach możliwość ponownego zawarcia umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem. Po pierwsze, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy, po drugie, po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. Umowa na okres próbny rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta, chyba że uległa wcześniejszemu wypowiedzeniu, rozwiązaniu bez wypowiedzenia lub rozwiązaniu na mocy porozumienia stron.

Okres wypowiedzenia umowy na okres próbny jest zależny od czasu, na jaki została zawarta i wynosi:

- 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Ponadto pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę, przysługują dodatkowe dni wolne na poszukiwanie pracy, 2 dni robocze w przypadku 2-tygodniowego i 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia i 3 dni robocze w przypadku 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Do rozwiązania umowy może także dojść, gdy pracodawca wypowie pracownikowi warunki pracy lub płacy, a ten odmówi ich przyjęcia.

Małgorzata Kozber - Latus

Solidarność w Zakładzie nr 3

Zbliżamy się do końca roku, więc nadszedł czas na analizę i podsumowania. Dla mnie był to pierwszy rok w biurze NSZZ „Solidarność", który okazał się niezwykle trudnym okresem. Znaleźliśmy się w czasach pandemii covid-19, przez co całe nasze życie, również zawodowe uległo dużym zmianom.

Mimo wszystko, **nasza Załoga na Odlewni działa bardzo sprawnie, o czym świadczy spora ilość tematów, które codziennie do nas trafiają.** Zacznę od tego, że nasi Społeczni Inspektorzy Pracy brali czynny udział w przygotowywaniu stanowisk, w związku z zaistniałą sytuacją, w której obecnie się znajdujemy. Kolejną sprawą jest remont stołówki na hali nr 1, która została wykończona przez naszych Przedstawicieli.

Warto dodać, że w tym roku na wniosek Solidarności pojawiły się kamery na parkingu zakładowym, gdyż w ramach oszczędności zakład zrezygnował z pracownika ochrony w tym miejscu. Ponadto, dzięki naszym staraniom i wytrwałości, pojawił się przenośny klimatyzator w ambulatorium, poprawiający warunki w naszej placówce medycznej.

We współpracy z Działem Planowania, nasi przedstawiciele z kół projektują i realizują swoje projekty polepszające warunki pracy. Pierwszym z nich jest zsyp piasku na maszynie Laempe 13. Wykonano tutaj mobilny pojemnik, który przy zdarzających się awariach na mieszarce, powoduje gromadzenie dużej ilości sypiącego się piasku. W wyniku zainstalowanego ciągu rur, zsypuje się go do podstawionego pojemnika. Tym sposobem osiągnęliśmy poprawę bezpieczeństwa pracy, ergonomii, a także skrócenie czasu potrzebnego do usunięcia awarii.

Są to tylko nieliczne przypadki, świadczące o tym, że „Solidarność" działa. **Jesteśmy świadomi, że nie wszystkie tematy zostały zrealizowane, jednak pamiętamy o ich ważności i nie pozostawimy ich bez reakcji.**

W tych ciężkich czasach, życzę dużo zdrowia i uśmiechu.

Adrian Kieszkowski

Załatwione w 2020 r.

Ważne dla pracowników

Rok 2020 był dla nas szczególny, nie tylko ze względu na pandemię Koronawirusa, ale także przez zmiany infrastrukturalne w naszych zakładach oraz idące za tym utrudnienia. Z doświadczenia wiemy, że rzeczy, które najbardziej Pracowników wyprowadzają z równowagi, to takie, które dotykają ich bezpośrednio, np. brak wolnego miejsca na parkingu pracowniczym i konieczność parkowania swojego pojazdu poza strefami do tego wyznaczonymi.

OM NSZZ „Solidarność" w Volkswagen Poznań cyklicznie spotyka się z Działem Zabezpieczenia Zakładu oraz Działem Infrastruktury. Podczas tych spotkań wspólnie omawiane są wyzwania, jakie czekają na nas w kolejnych tygodniach. Stąd też prośba do Was: jeżeli widzicie jakiekolwiek problematyczne sytuacje związane z infrastrukturą lub gdy macie pomysły na usprawnienie i zażegnanie danego problemu, to śmiało dajcie nam znać.

Poniżej przykładowe zmiany infrastrukturalne, które udało nam się wspólnie wypracować:

- **Zakład nr 1/4 Antoninek, Swarzędz**

- poszerzenie wejść na teren zakładu od strony ulicy Leśnej,
- otwarcie dodatkowej części parkingu od strony ulicy Warszawskiej, podczas trwania przebudowy ulicy Solidarności (dawna ulica Smołdzinowska),
- montaż monitoringu na parkingu rowerowym przy ul. Warszawskiej.

- **Zakład nr 2 Września**

- wiata rowerowa przy wejściu od strony lakierni,
- wybudowana szatnia na CS,
- usprawnione rękawy rozładunkowe przy linii Fa2.

Dodatkowo, prowadzone są prace projektowe, żeby wybudować w ramach projektu rządowego peron kolejowy obok zakładu.

- **Zakład nr 3 Odlewnia**

- wykończenie stołówki w hali nr 1 przez przedstawicieli Solidarności,
- remont pomieszczenia wytapialni w hali nr 2 / w trakcie,
- montaż monitoringu na parkingu zakładowym,
- montaż zadaszenia na palarniach zewnętrznych.

Ponadto bierzemy czynny udział w wielu projektach mających na celu poprawę jakości oraz ergonomii pracy.

Mikołaj Stamm

Warto pomagać

„Pomagając innym, pomagamy sobie!”

Jako Załoga Volkswagen Poznań, wielokrotnie udowodniliśmy, że w kwestii pomocy innym, zawsze można na nas liczyć! Mimo pandemii przeprowadziliśmy w tym roku wiele akcji.

Pomoc w Schronisku

Zachęcamy do oddawania krwi

Centrum Wspierania Rodzin „Swoboda”

W tym roku do Solidarności zgłosiło się kilku Pracowników z prośbą o zorganizowanie przez nas akcji charytatywnych na terenie zakładu. Nigdy nie wiemy, z jakim odzewem spotka się zbiórka i jaki będzie jej efekt, **natomiast empatia i bezinteresowność mocno cechują członków naszej organizacji.**

Dzięki Wam mogliśmy wesprzeć darami Centrum Wspierania Rodzin „Swoboda” z Poznania oraz Schronisko dla zwierząt w Przyborówku. Ponadto, na początku pandemii wsparliśmy finansowo Wielospecjalistyczny Szpital Miejski im. J. Strusia w Poznaniu w walce z SARS-CoV-2. Również, jako NSZZ „Solidarność” pomogliśmy mieszkańcom Białorusi w ramach akcji „Solidarni z Białorusią”, a w listopadzie dodatkowo strażakowi z Podbeskidzia poszkodowanemu w pożarze .

Jednocześnie pragniemy zaznaczyć, że **przede wszystkim pomagamy Członkom Związku,** udzielając wsparcia w postaci zapomóg losowych. Zapomoga losowa to jednorazowe świadczenie wypłacane pracownikowi, który znalazł się w trudnej sytuacji życiowej i finansowej. Przyczyną może być klęska żywiołowa, zdarzenie w rodzinie pracownika, bądź inne wydarzenie, które stawia go w wyjątkowo trudnej sytuacji finansowej. Za indywidualne zdarzenie losowe uważa się nagłe, niespodziewane, pojedyncze zdarzenia wywołane przyczynami zewnętrznymi, których nie można przewidzieć, a które są niezależne od człowieka, np. kradzieże, włamania, zniszczenia domu spowodowane zalaniem lub pożarem, nieszczęśliwe wypadki, choroby w rodzinie.

Z pewnością w nadchodzącym roku, również będziemy aktywni w niesieniu pomocy, ponieważ **„Pomagając innym, pomagamy sobie!”**

Katarzyna Nowak
Rafał Owczarzak

Bony dla Członków NSZZ „Solidarność”

Drodzy Członkowie,
Koleżanki i Koledzy,

wraz z tegoroczną paczką świąteczną, otrzymaliście bon zniżkowy o wartości 200 zł z okazji 40-lecia powstania NSZZ „Solidarność”.

Bon można zrealizować w jednym z czterech ośrodków:
- Ziemowit w Jarnołtówku - www.osrodekziemowit.pl
- Savoy w Spale - www.savoy.com.pl
- Hyrny w Zakopanem - www.hyrny.pl
- Willa Sienkiewiczówka w Zakopanem - www.willasienkiewiczowka.pl

Członkowie NSZZ „Solidarność” posiadający Elelektroniczną Legitymację Członkowską mogą dodatkowo otrzymać 10% rabatu przy dokonaniu rezerwacji i po okazaniu legitymacji w trakcie rejestracji w recepcji. Rabat dotyczy wyłącznie posiadacza legitymacji.

Warunki realizacji:
- Bon jest ważny do 31 lipca 2021 r.
- Pobyt minimum dwa noclegi.
- Wypoczynek z pełnym wyżywieniem (śniadanie, obiad, kolacja bądź zamiennie śniadanie i obiadokolacja).

Rezerwacji można dokonać poprzez kontakt telefoniczny z recepcją wybranego ośrodka. W trakcie rezerwacji należy poinformować o chęci skorzystania z bonu.

Pytania dotyczące obiektów, rezerwacji itp. prosimy kierować pod numerem telefonu: +48 18 201 27 63.

Regulamin na stronie: www.doms.com.pl w zakładce Solidarność.

Katarzyna Nowak

Platforma komunikacyjna dla Członków Związku

Coraz bliżej Pracowników

Solidarność w Volkswagen Poznań stawia na kontakt z Pracownikami. Oczywiście najlepszym sposobem jest kontakt bezpośredni, jednak co zrobić, kiedy trzeba go ograniczyć lub też np. istnieje ryzyko zachorowania?

Wtedy trzeba posiłkować się technologią, dzięki której możemy dzisiaj stosunkowo łatwo komunikować się ze sobą.

Na początku obecnej kadencji postanowiliśmy, że chcemy być coraz bliżej naszych Członków. W związku z tym stworzyliśmy grupę zamkniętą dla Pracowników oraz zintensyfikowaliśmy nasze działania w social mediach, żeby być możliwie jak najbliżej Załogi. Jednak jest jeszcze jedno narzędzie, które postanowiliśmy wdrożyć.

Platforma komunikacyjna Solidarności w Volkswagen Poznań to nasz sposób na poprawę komunikacji.

Dzisiaj prawie każdy ma smartfona, tak więc jest to dobry sposób na usprawnienie działalności Związku. Już dzisiaj zapraszamy Ciebie do rejestracji w naszym nowym narzędziu komunikacyjnym.

Więcej informacji znajdziesz na naszej stronie internetowej www.solidarnoscvwp.iplatform.pl lub na naszym Facebooku.

Karol Kamiński

Zapraszamy!

SCAN ME

PPE Volkswagen Poznań Sp. z o. o. – w trosce o Twoją przyszłość!

Każdy z nas pragnie, aby okres po skończeniu aktywności zawodowej i przejściu na emeryturę był czasem, kiedy będziemy mogli nie tylko zaspokajać codzienne potrzeby, ale także realizować swoje pasje i marzenia. Dlatego też, mając na uwadze bezpieczeństwo finansowe pracowników w przyszłości, wprowadziliśmy korzystne zmiany w Pracowniczym Programie Emerytalnym Volkswagen Poznań Sp. z o.o.

NOWE ROZWIĄZANIA - CO ZYSKUJEMY?

Podwyższenie składki podstawowej	Pracodawca w całości finansuje składkę podstawową w wysokości: • **3,5 % wynagrodzenia brutto**, wynegocjowana przez OM NSZZ „Solidarność" i zapisana w Porozumieniu 3/2020 na czas nieokreślony
Rozszerzenie możliwości inwestowania o nowy subfundusz PZU Obligacji Krótkoterminowych	Po zmianie w ramach Modelu Indywidualnego mamy łącznie 5 subfunduszy do wyboru: • **PZU Obligacji Krótkoterminowych** - inwestuje głównie na rynku pieniężnym (w lokaty, bony skarbowe itp.). **Niskie** ryzyko inwestycyjne • **PZU Papierów Dłużnych POLONEZ** – inwestuje głównie w instrumenty dłużne (obligacje skarbowe itp.). **Relatywnie niskie** ryzyko inwestycyjne • **PZU Stabilnego Wzrostu MAZUREK** – inwestuje aktywa zarówno w dłużne papiery wartościowe, jak i w akcje. **Średnie** ryzyko inwestycyjne • **PZU Zrównoważony** – inwestuje aktywa w akcje, dłużne papiery wartościowe oraz instrumenty rynku pieniężnego. **Podwyższone** ryzyko inwestycyjne • **PZU Akcji KRAKOWIAK** – inwestuje głównie w akcje spółek notowanych na giełdzie. **Wysokie** ryzyko inwestycyjne
Nowy Rekomendowany Model Wpłat	• Składki alokowane między **3 subfundusze:** akcji (PZU KRAKOWIAK), papierów dłużnych (PZU POLONEZ) oraz (PZU Obligacji Krótkoterminowych) • Częstsze zmiany alokacji środków (co 3 lata zamiast co 5 lat) • Szybsze zabezpieczenie kapitału wraz ze zbliżaniem się do emerytury poprzez zmniejszenie udziału akcji aż do ich całkowitej eliminacji
Brak opłat za zmianę sposobu gromadzenia środków	Za 5 i kolejną zmianę sposobu gromadzenia środków (Indywidualnego Modelu Wpłat lub wyboru lub rezygnacji z Rekomendowanego Modelu Wpłat) nie będą pobierane opłaty.
Niższe koszty – nowa jednostka uczestnictwa kategorii U	Nowe obniżone stawki opłaty za zarządzanie, w zależności od subfunduszu, wynoszą od **0,30% do 0,60%** aktywów funduszu w skali roku.

Co jeszcze warto wiedzieć o PPE w Volkswagen Poznań Sp. z o.o.?

Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) to sprawdzony sposób na dodatkową, prywatną emeryturę, do którego może przystąpić każdy pracownik zatrudniony w Volkswagen Poznań Sp. z o.o., co najmniej 24 miesiące, na podstawie umowy o pracę.

W ciągu dziewięciu lat trwania PPE w Volkswagen Poznań Sp. z o.o., **do programu przystąpiło 8 082 pracowników** (według danych o otwartych rejestrach na koniec września 2020 roku).

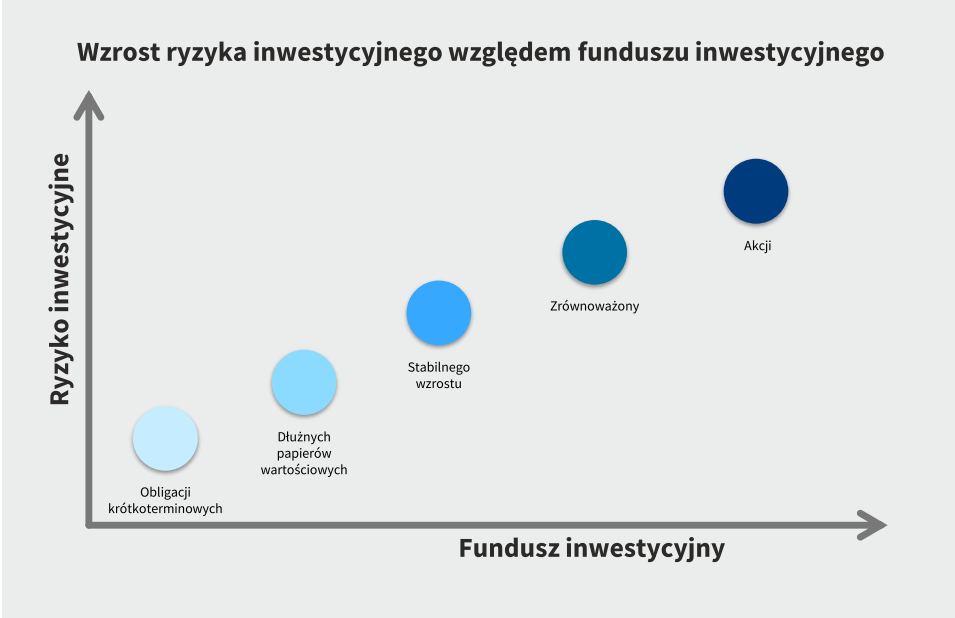
Dbamy o ekologię! **4014 uczestników**, czyli prawie połowa, wybrało elektroniczną formę otrzymywania potwierdzeń transakcji.

Wśród uczestników są osoby decydujące się na wpłacanie składki dodatkowej. Opłacało ją prawie 2000 osób.

Ponad 86% uczestników, dla których zostały otwarte rejestry, zdecydowało się na inwestowanie **według trybu modelowego** (w jednym z trzech wariantów, przyporządkowanym w zależności od liczby lat pozostających do przejścia na emeryturę).

Nie brakuje jednak osób czujących się wystarczająco pewnie na rynku kapitałowym. **Około 14% uczestników zdecydowało się samodzielnie dokonywać podziału składki** pomiędzy fundusze inwestycyjne.

Pamiętajmy, że pracownicze programy emerytalne to długoterminowa forma oszczędzania. Regularne wpłacanie składek do funduszy pozwala w długim terminie uśrednić ceny nabycia, a w konsekwencji zminimalizować ryzyko kupna jednostek funduszy po najwyższych cenach, co ogranicza potencjał wzrostu. Z kolei regularne dokupywanie jednostek w okresie spadków, zwiększa szanse na wypracowanie większych zysków w dłuższym terminie.



Anna Klader
(Ekspert ds. Wsparcia Sprzedaży i Analiz TFI PZU SA)

Agata Kurc - Kwiatkowska

Nowi Partnerzy

www.profit-club.pl

KWIACIARNIA

KWIACIARNIA ARTYSTYCZNA Gracja POZNAŃ

-5%

www.GRACJA-kwiaciarnia.pl

STYL ŻYCIA AVON

Tel. 783 675 458

- 20%

www.avon.pl/sklep/Dabrowka

Redaktor naczelny: Karol Kamiński
karol.kaminski@vw-poznan.pl, tel. 735 991 550
Redakcja: Pracownicy biura Związku

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