



Na Pierwszej Linii

nakł. 8000 egz.

Gazeta o tym, czego mamy dość!



20 sierpnia w Domu Tramwajarza w Poznaniu odbyło się drugie plenarne spotkanie Międzyzakładowej Komisji OZZIP przy Volkswagen Poznań. Było nas około osiemdziesiąt osób.

W toku otwartej dyskusji ustaliliśmy listę żądań. Powstała ona na podstawie naszych problemów, z którymi borykamy się na co dzień:

1. **PRZYWRÓCENIE DO PRACY NASZYCH DZIAŁACZY, ANDRZEJA SOBOKA, SEBASTIANA HUMSKIEGO I ŁUKASZA JASIŃSKIEGO, ZWOLNIONYCH ZA PRÓBĘ ZAŁOŻENIA ZWIĄZKU.**
2. **LIKWIDACJA OBOWIĄZKOWEJ 17 ZMIANY LUB ZWIĘKSZENIE DODATKU ZA PRACĘ NA 17 ZMIANĘ ZE 150 DO 400 ZŁ, LUB ZAKWALIFIKOWANIE 17 ZMIANY JAKO DOBROWOLNYCH NADGODZIN.**
3. **PRZESZEREGOWANIE WEDŁUG STAŻU CO NAJMNIEJ CO TRZY LATA I CO NAJMNIEJ O JEDNĄ GRUPĘ.**
4. **DODATEK DO NIEDZIELNYCH NADGODZIN W WYSOKOŚCI 200%.**
5. **WYDŁUŻENIE CZASU UMOWY DLA ZATRUDNIONYCH PRZEZ AGENCJE Z 3 MIESIĘCY DO 6 MIESIĘCY.**

Powyższa lista postulatów została sporządzona przez pracowników Antoninka i Swarzędza – jeżeli koledzy z Odlewni i Wrześni mają inne postulaty, to czekamy na odzew z ich strony.

Po co nam związek zawodowy?

OZZ Inicjatywa Pracownicza powstała w 2004 r. w reakcji na kryzys związków zawodowych w Polsce, bierność dużych, zbiurokratyzowanych central, które często przedkładają interesy szefów nad potrzeby pracowników.

Szefowie często ignorują prawa pracownicze lub naginają je do swoich potrzeb przy milczącej zgodzie sądów, prokuratury i Inspekcji Pracy. Prawo pracy ochroni nas tylko, jeżeli będziemy silną i liczną grupą, która zdoła to prawo egzekwować. Toteż IP nie ogranicza się do działań prawnych, a ustawę o związkach zawodowych traktuje jedynie jako jedno z dostępnych narzędzi walki pracowników.

Jesteśmy związkiem niezależnym od kierownictwa i rządu

- 1) Naszych działaczy w pierwszej kolejności można spotkać w halach produkcyjnych, a nie w biurach zapewnianych przez firmę. Kierownictwo nie może ich kupczyć służbowymi samochodami, gdyż walczą oni o to, aby wszyscy pracownicy, a nie tylko działacze związkowi, korzystali z owoców swojej pracy.
- 2) Nie opłacamy „etatowych działaczy” – osoby pełniące funkcje we władzach krajowych IP nie uzyskują płacy ze składek członkowskich za działalność na rzecz związku. IP nie jest kolejnym przedsiębiorstwem.
- 3) Większość naszych komisji samodzielnie zbiera i dysponuje składkami członkowskimi.
- 4) Nie jesteśmy przybudówką żadnej partii politycznej. Związek nie może być trampoliną do kariery politycznej, nie może pełnić funkcji parasola ochronnego dla kolejnych rządów. Jego członkowie nie

mogą przechodzić do zarządów spółek, w których wcześniej pracowali. Toteż osoby pełniące funkcje we władzach krajowych IP podczas kadencji obowiązuje zakaz kandydowania w wyborach do Sejmu, Senatu, Parlamentu i w wyborach prezydenckich.

5) Korzystamy z uprawnień przysługujących nam z mocy ustawy o związkach zawodowych, do których zalicza się m.in. płatne godziny związkowe i tablica informacyjna w zakładzie. To nie sprawia, że jesteśmy zależni od Volkswagena. Ustawa nakłada na niego niniejsze zobowiązania „z automatu”, nie są one „podarunkiem od szefa” w zamian za naszą spolegliwość. Godziny związkowe rozdzielamy pomiędzy wielu działaczy, tak aby żaden z nich nie miał oddzielnego „etatu związkowego”.

6) Szefowie i politycy nie są naszymi przyjaciółmi, nie wchodzimy z nimi w nieformalne układy towarzyskie, nie łudzimy się, że stoją po naszej stronie. To nieformalna zażyłość związkowej „góry” z zarządem, wyrozumiałość wobec „ciężkiej sytuacji firmy” i zapomnienie o problemach szeregowych pracowników, np. w zamian za służbowe samochody, świadczą o tym, że związek jest zależny.

Jesteśmy związkiem oddolnym

1) Wszyscy w IP jesteśmy równi, bez względu na pełnione funkcje, wykształcenie czy

wysokość zarobków. Dążymy do tego, aby każdy z nas miał równy głos w kwestii decydowania o wspólnych działaniach. Prezydium komisji ma usprawniać jej działanie, a nie dyktować reszcie, jak ma myśleć i co robić. Związek nie może być podzielony na „zawodowych działaczy”, którzy głównie siedzą w biurach i na resztę, która tylko płaci składki.

2) Sukcesy odnosimy, kiedy dochodzi do poprawy położenia wszystkich pracowników w zakładzie, a nie do poprawy położenia tylko naszych aktywnych działaczy.

3) Największymi ekspertami związku są szeregowi pracownicy. Najlepiej wiemy, jak organizować produkcję. Bez naszej pracy zarząd nie będzie miał się czym pochwalić. Nie potrzebujemy więc żadnych innych ekspertów, aby określać własne potrzeby. Pracownicy mają największą siłę na hali produkcyjnej, a nie w biurach firmy czy na salach sądowych, gdzie kierownictwo czuje się jak ryba w wodzie.

4) IP to nie „firma”, która za zapłacenie składki oferuje wątpliwej jakości eksperckie „usługi” albo paczki na święta. Pracownicy osiągają sukces

jedynie wtedy, kiedy działają wspólnie, a nie oglądają się na biurokrację związkową. Czekając z założonymi rękoma na to, co zrobi związkowa „góra”, oddajemy przysługę zarządowi. Jeżeli nie zobaczy on, że cała załoga walczy o swoje, to nigdy poważnie nie potraktuje związkowej „góry”. Nie zajmujemy się wydawaniem świątecznych paczek, tylko walczymy o to, żeby wszyscy z nas uzyskali od firmy właściwe zabezpieczenie materialne.

Jesteśmy związkiem bojowym

1) VW nie przeniósł się do Polski, bo chce nam pomagać. Działa tutaj tylko dlatego, że niemieccy pracownicy nigdy by się nie zgodzili na tak niskie płace. VW zarabia na każdej godzinie naszej pracy, gdyż nasze płace nie są równe całko-

witej wartości, którą wytwarzamy. Nie godzimy się na nierówny podział owoców naszej pracy.

2) Zarząd wciąż wma- wia nam, że jesteśmy odpowiedzialni za zakład. My w pierwszej kolejności jesteśmy odpowiedzialni za utrzymanie nas samych i naszych rodzin, a nie za zyski koncernu. Jego sukcesy zwykle okupione są naszym nadmiernym wysiłkiem i życiowymi problemami. Nie jesteśmy dumni z otwarcia nowej fabryki we Wrześni, jeżeli wraz z tym nie następuje poprawa naszych płac. Zarząd robi wszystko, abyśmy mieli

jak najmniej do powiedzenia w fabryce. Dopóki nie będą nas traktowali jak równych sobie, to nigdy nie będzie nasza fabryka, a zysk będą zgarniali ci, których w ogóle nie znamy.

3) Nie zgadzamy się z zarządem, kiedy straszy nas zwolnieniami. Jeżeli zniesienie 17 zmiany spowoduje zmniejszenie zapotrzebowania na pracę, to wówczas będziemy się domagać skrócenia dnia roboczego przy zachowaniu tej samej płacy i bez zwolnień. Gdyby związki zawodowe mówiły głosem kierownictwa, że skrócenie czasu pracy musi iść w parze ze zwolnieniami, to standardowy dzień roboczy wciąż wynosiłby 12, a nie 8 godzin.

4) Nie zawieramy z zarządami porozumień ponad głowami pracowników, aby zachować przywileje dla nielicznych. W obliczu bezwzględności szefów nie szukamy na siłę „dialogu społecznego” po to, żeby zamknąć usta pracownikom. Zarząd i biurokracja związkowa uwielbiają „dialog”. Pierwsi dyskutują i w tym samym czasie dokręcają nam śrubę, a drudzy potrzebują dyskusji, aby udawać, że coś dla nas robią. Rozwiązując konflikty, nie ograniczamy się tylko do „dialogu”. W obro- nie naszych praw jesteśmy również w stanie protestować i strajkować.

5) Pracownicy mają wspólny interes, który jest nie do pogodzenia z interesem szefów i polityków. Kiedy oni zyskują, my tracimy. Kiedy my zyskujemy, oni robią wszystko, aby odebrać nam to, co wywalczyliśmy. VW nie można nazwać pracodawcą, bo nigdy nam nic nie dał, tylko codzienne odbiera efekty naszej pracy, dzięki czemu zarabia miliony.

Nasze postulaty, cd. ze s. 1

Ponadto zgadzamy się ze wszystkimi postulatami „Solidarności” ogłoszonymi załozde 09.08.2017 r., których treść przedrukowujemy poniżej. Tym samym zadajemy pytanie pracownikom zrzeszonym w „Solidarności”: czy popierają również listę naszych postulatów?

1. Wynagrodzenie zasadnicze – wzrost o 1000 zł dla każdego pracownika doliczone do jego

wynagrodzenia zasadniczego, nie mniej niż w zakładach VW Słowacja i Skoda Czechy.

2. Dodatek wakacyjny i świąteczny odpowiednio 100% i 50 % wynagrodzenia zasadniczego.

3. Utrzymanie dotychczasowych standardów wywalczonych wcześniej przez Solidarność w zakresie elementów zmiennych i indywidualnych, premii i dodatków, świadczeń integracyjnych oraz pakietów socjalnych: Pracowniczego

Programu Emerytalnego i Pakietu Medycznego PZU.

4. Większej ilości przeszerowań.

5. Wszystkie nadgodziny wypłacane na koniec danego miesiąca.

6. Ustalenie 5-ciu dodatkowych dni wolnych płatnych w danym roku na poczet elastyczności celem utrzymania zatrudnienia w przypadku sytuacji kryzysowych.

7. Znaczne zwiększenie dodatków za systemy zmianowe oraz dodatku stanowiskowego.

8. Ustalenie dodatków stażowych, w tym bonusu jubileuszowego z tytułu 25-lecia pracy w Volkswagen Poznań oraz odpraw emerytalno-rentowych na poziomie nie niższym niż w innych zakładach koncernu Volkswagen.

9. Zatrudnienia na umowę o pracę z Volkswagen Poznań pracowników agencji pracy tymczasowej najpóźniej po

18 miesiącach pracy w ramach agencji pracy tymczasowej.

10. Przygotowanie programu leasingowego na samochody z grupy VW oraz możliwość korzystania przez pracowników z samochodów służbowych Caddy do testowania w jazdach prywatnych.

11. Ustalenia specjalnego bonusu dla każdego pracownika za wydajność, elastyczność, zaangażowanie i wyniki VWP na poziomie nie niższym niż 12 tys. zł!

W Volkswagenie jest wiele problemów,

Rozmowa z Andrzejem i Sebastianem, jednymi z organizatorów Międzyszakładowej Komisji OZZ Inicjatywa Pracownicza w poznańskim Volkswagencie.

O KTÓRYCH
SIĘ NIE
MÓWI!

Skąd wzięło się niezadowolenie w VW i pomysł założenia innego niż „Solidarność” związku zawodowego?

ANDRZEJ: Problemy się narastały przez wiele lat. „Solidarność” w naszym odczuciu nic nie robiła. To znaczy nie tyle, ile oczekiwali pracownicy. Nigdy wcześniej nie konsultowali z załogą, o co będą walczyć, co będą uzgadniać z zarządem. Mówili jedynie, że pracownicy będą zadowoleni. Na mojej linii pracowało dwóch delegatów „Solidarności”. Jak pytałem ich, co słyszą w sprawach związkowych, oni nigdy nic nie wiedzieli. Wyglądało tak, jakby „góra” blokowała to, jakie mają być przekazywane informacje „na dół”. „Doły” też chciały pomagać. Mówiliśmy, że jeżeli macie jakiś problem, to zrobimy protest itd.

SEBASTIAN: Ale najczęściej nie było na takie sugestie żadnego odzewu.

ANDRZEJ: Przeglądając nastąpiło, kiedy „Solidarność” nie zablokowała wprowadzenia 17 zmian. Nie rozmawiali na ten temat z załogą. Ostatecznie na FB napisałem, że to wszystko uderza w pracowników. Że to my musimy robić na trzy zmiany, że musimy przychodzić w soboty do pracy kosztem czasu poświęconego naszym rodzinom, znajomym, naszym zainteresowaniom. Sytuacja jeszcze stała się bardziej napięta, kiedy dowiedzieliśmy się w lipcu, że będziemy musieli przyjść do pracy w sierpniowy długi weekend. Napisałem, że tak nie może być, że pół roku wiemy, że mamy wolne, a tu nagle nam się mówi, że musimy pracować. Bezpośredni przełożeni przychodzi-

li do pracowników, szczególnie tych zatrudnionych na czas określony i mówili im, że muszą przyjść w ten sierpniowy długi weekend, że niech pamiętają, że zaraz im się kończy umowa. Czyli ich próbowano szantażować. Mówią nam, że firma jest przychylna pracownikom, rodzinie, a nagle się okazuje, że musimy przychodzić w wolne dni do pracy, bo ważniejsze od nas są jednak cele VW.

Czyli zwolniono Ciebie dyscyplinarnie za wpis dotyczący wprowadzenia 17 zmian i zmuszania ludzi do przyścia do pracy w sierpniowy długi weekend. Na FB padły też sugestie na temat konieczności założenia nowego związku zawodowego. To dlatego IP twierdzi, że powodem zwolnienia trzech osób z VW nie był jakiś domniemany atak na firmę, ale właśnie zamiar utworzenia nowej organizacji.

ANDRZEJ: Ja nie pisałem, że VW produkuje kiepskie auta. Jestem przekonany, że produkuje dobre samochody. Tak naprawdę odnosiłem się nawet nie tyle do firmy i jej zarządu, co bardziej do samej „Solidarności”, że ona nic nie robi.

SEBASTIAN: Ja napisałem komentarz na prywatnym koncie Andrzeja, że wielu ludzi może nie przyjść do pracy w ten sierpniowy długi weekend. Że waćpaństwo sobie siedzi, a my pracujemy. Ponieważ byłem zatrudniony na czas określony, zwolnili mnie „normalnym” trybem. Powiedzieli mi, że nie muszą mi podawać uzasadnienia zwolnienia. Ostatecznie nie mogę stwierdzić, jaki był oficjalny powód wyrzucenia mnie z pracy.

Trwa ożywiona dyskusja, odbyło się spotkanie członków załogi, aby przedyskutować postulaty, przyszło kilkadziesiąt osób. Które z podnoszonych przez członków załogi problemów uważacie za najważniejsze? Jakie są postulaty?

ANDRZEJ: Podstawowym jest likwidacja 17 zmiany, choć mówi nam się, że to jest nie-realne z powodu dużych zamówień. Ale w takim układzie strata soboty musi zostać odpowiednio zrekompensowana finansowo, zdecydowanie lepiej niż jest to teraz. Nie może być też przymusu. Po drugie, to oczywiście podwyżki wynagrodzeń. Na przykład średnie wynagrodzenie na Słowacji, jeszcze przed niedawno wywalczonymi podwyżkami (wzrost o blisko 14% w ciągu najbliższego 1,5 roku), wynosiło 1800 euro. U nas na produkcji średnio zarabia się 1000 euro. Nie mamy jeszcze dokładnych danych, ale uważamy, że zarobki w Polsce w VW są zdecydowanie niższe niż na Słowacji, szczególnie po podwyżkach, o których wspominałem.

SEBASTIAN: Według nas VW się rozwija, wszystko idzie do przodu, jest coraz więcej zamówień, czego dowodem jest m.in. istnienie 17 zmiany, za-

tem pracownicy mają prawo mieć wyższe oczekiwania płacowe.

ANDRZEJ: Jednocześnie rosną wymagania co do czasu pracy, naszej dyspozycyjności, rosną normy. Głównie problem dotyczy młodych pracowników, którzy zarabiają wyjściowo mało i pytanie jak długo mają czekać na odpowiednią płacę, aby zarabiać tyle co „starzy”. Obecnie wydaje się, że będzie to trwać bardzo długo.

SEBASTIAN: Sytuacja młodych pracowników jest też trudna z powodu dużej presji. Często są rzucani na głęboką wodę. Nie mają doświadczenia. Nie zawsze dają radę wytrzymać to napięcie i rezygnują. Jeden z moich kolegów przez pół roku miał rozstrój żołądka. Mówi się też o mobbingu wobec „młodych”.

Czy oprócz pracowników „młodych” i tymczasowych dostrzegacie inne grupy potrzebujące szczególnego wsparcia związku?

ANDRZEJ: Są to pracownicy po 50. roku życia, którzy niekiedy, ze względów zdrowotnych, z uwagi na nabyte kontuzje, nie dają już rady. Jednocześnie normy są podnoszone. Pracujemy dłużej, przynajmniej okresowo. Teoretycznie są stanowiska przeznaczone dla tego typu osób,

ale jest ich za mało i często dostaje się je „po protekcji”, nie zawsze przypadają tym, którym powinny. Bagatelizowano szereg spraw. Teraz ponoć Niemcy są zaskoczeni, że w Polsce pracownicy zaczynają się burzyć, że coś jest nie tak.

Pracownicy VW na Słowacji wywalczyli podwyżki. Teraz słyszymy o strajku w Portugalii. Jak to komentuje załoga VW w Poznaniu, Swarzędzu i we Wrześni? Co Wy na ten temat myślicie?

ANDRZEJ: Protest pracowników na Słowacji bezpośrednio wpłynął na naszą decyzję dotyczącą założenia nowego związku zawodowego. Z kolei pracownicy w Portugalii nie chcą wprowadzenia 16 i 17 zmiany, czyli pracować w soboty. Chcą mieć wolne. Im zależy na weekendzie i na rodzinie. Słowacy ponoć dziwili się, dlaczego do ich protestu nie chce się przyłączyć „Solidarność”. Mówi się na zakładzie, że związki zawodowe na Słowacji miały nawet wysłać jakiś list do „Solidarności”, a ta miała odpisać, że w Polsce nie jest źle, że oni tu rozmawiają z zarządem itd. Z kolei IP otrzymała kilka dni temu list od pracowników hiszpańskiego VW, należących do związku zawodowego CGT (zaprzyjaźnionego z IP). Skontaktowaliśmy się z ludźmi ze Słowacji.

Strajk w Bratysławie

W czerwcu br. pracownicy fabryki Volkswagena w Bratysławie rozpoczęli strajk. Poprzezli go trwające od lutego negocjacje płacowe zarządu ze związkiem Moderné Odbory Volkswagen (MOV). MOV to niezależny związek, który powstał w 2016 r. Szybko stał się największą organizacją w zakładzie, gdyż pracownicy byli niezadowoleni z ugodowej działalności związku KOVO. Po kilku miesiącach negocjacji związku MOV z zarządem załoga stwierdziła, że nie przynoszą one oczekiwanych rezultatów. Na wydłużaniu rozmów zyskiwał tylko zarząd – produkcja szła pełną parą, zyski wciąż rosły, a płace stały w miejscu. Dopiero pod wpływem presji, na dzień przed rozpoczęciem strajku, zarząd zaoferował wzrost płac w br. o 4,5 %, a w następnym roku o 4,2 % oraz premię 350 euro. Pracownicy domagali się jednak m.in. wzrostu płac o 16 % w ciągu 2 lat.

W Bratysławie średnia płaca, z wyłączeniem kierownictwa, wynosi 1800 euro, czyli jedną trzecią tego, co otrzymują Niemcy. W słowackich realiach są to stosunkowo dobre zarobki. Pracownicy wyszli jednak z założenia, że nie zamierzają równać w dół i nie będą zaniżać stawek w obrębie całego koncernu. Ich płace w porównaniu do zysków VW są i tak bardzo niskie (W 2016 r. VW sprzedał najwięcej aut na świecie). Pracownicy wytwarzają towary o wysokiej jakości, lecz jakość ich życia pozostawia wiele do życzenia. Poza tym w ciągu ostatnich lat podwyżki płac były praktycznie nieodczuwalne w przeciwieństwie do obciążenia pracą, które wciąż wzrastało. Z powodu pogarszania warunków zatrudnienia VW borykał się też z brakiem nowych rąk do pracy.

20 czerwca o 6 rano stanęła produkcja. Do strajku przylączyło się 8,5 tys. z ok. 12 tys. zatrudnionych. Wszyscy przy-

chodzili do zakładu zgodnie z harmonogramem czasu pracy, lecz nie wchodzili do hal produkcyjnych, spotykając się na parkingu. W ten sposób demonstrowali swoją siłę podczas trwających negocjacji. Po każdej rundzie rozmów przedstawiciele załogi zdawali relację tym, którzy ich wspierali pod fabryką. Jednym ze wznoszonych haseł było: „My dajemy maksimum, wy dajecie minimum”. Strajk spowodował ograniczenie produkcji o ponad tysiąc samochodów i milionowe straty, o których VW nie chce mówić. Wywołał też problemy z utrzymaniem płynnej produkcji w czeskim Mladá Bolesławiu i niemieckim Lipsku. Volkswagen powtarzał argumenty, które słyszymy od lat: 1) żądania pracowników są nieodpowiedzialne, 2) ich realizacja doprowadzi do zwolnień, 3) zakład musi być konkurencyjny, bo w innym wypadku produkcja zostanie przeniesiona. Media powtarzały ten przekaz, wspierając firmę. Niemniej po sześciu dniach strajku podpisała ona porozumienie. Zgodnie z jego treścią

pracownicy uzyskali m.in. po 500 euro jednorazowej premii, 4,7 % podwyżki w czerwcu br., 4,7 % podwyżki w styczniu 2018 r. i 4,1 % podwyżki w listopadzie 2018 r.

Podwyżki otrzymają pracownicy stali, jak i zatrudnieni na umowach śmieciowych, gdyż obie grupy mają takie same płace. Fabryki VW znajdują się również w Martinie, Stupliawie i Koszycach. Są one częścią jednej spółki VW Slovakia, więc wywalczona podwyżka powinna również odnosić się do nich. W Bratysławie działają też DHL i Autovision, które zapewniają m.in. logistykę dla VW. Obecnie w obu tych firmach związek MOV prowadzi negocjacje płacowe. Ich pracownicy wysunęli takie same wspólnie uzgodnione żądania, a strajk w VW zwiększył ich siłę przetargową. Niedługo po zakończeniu strajku Peugeot-Citroen (PSA) zaproponował pracownikom swojej słowackiej fabryki 9 proc. podwyżki, a koreański koncern Kia 6,3 proc. podwyżki. Jak widać, wzrost płac w Volkswagenie wpływa też na ich wysokość u podwykonawców, w innych

zakładach branży motoryzacyjnej, jak i w całej gospodarce. Podobnie rzecz się ma z samym strajkiem. Pokazał on wszystkim pracownikom na Słowacji, że są w stanie samodzielnie walczyć o swoje.

Dzięki protestowi podczas kolejnych 16 miesięcy płace w słowackim VW zwiększą się ogółem o 14,2 % (druga i trzecia podwyżka naliczane są już na podstawie wyższej płacy). Wzrost ten może wydawać się skromny wobec ostatniej oferty VW. Należy jednak pamiętać, że została ona wystosowana dzień przed wybuchem strajku. Zarząd był wówczas zdesperowany i za jej pomocą chciał złamać protest. Ostatnią ofertę należy więc traktować jako pierwszy pozytywny efekt samego strajku. W Polsce koniec końców od lat nie doświadczaliśmy odczuwalnych podwyżek, a nasze średnie płace są niższe od Słowaków, nie wspominając o Niemcach. Dzięki Słowakom polskie kierownictwo VW obecnie jest pod większą presją, jeżeli chodzi o wzrost płac, lecz to, czy płace w Polsce się ruszą, ostatecznie zależy od nas samych.



Ostatnie informacje o strajku w Portugalii

30 sierpnia br. w portugalskiej fabryce VW w mieście Palmela, ok. 30 km na południe od Lizbony, wybuchł jednodniowy strajk. W fabryce pracuje 3,5 tys. pracowników. W sierpniu VW ogłosił premierę nowego modelu SUV-a, który ma być montowany w Palmeli. Koncern wciąż dąży do zwiększenia produkcji, dlatego forsuje wprowadzenie w Palmeli obowiązkowej sobotniej zmiany. Ponadto żąda od pracowników, aby zgodzili się na wolny dzień w różnych dniach tygodnia. Dla pracowników oznaczałoby to, że wolny weekend wypadłby co sześć tygodni.

Z planem zarządu zgodziła się rada zakładowa wybierana przez załogę. Sama załoga uznała jednak, że rada po raz kolejny poszła na zbyt duże ustępstwa względem zarządu i tym samym się skompromitowała. Załoga nie zgodziła się na nowe warunki pracy. Jak twierdzi przedstawiciel związku zawodowego SITE-Sul: „za każdym razem, gdy zaczynała się produkcja nowego modelu, warunki pracy ulegały pogor-

szeniu, co zarząd uzasadniał międzynarodową konkurencją”. Wzburzenie wśród pracowników było tak duże, że rada zakładowa została zmuszona podać się do dymisji. Zarząd nadal nie chciał podjąć negocjacji ze związkiem SITE-Sul, na co związek odpowiedział strajkiem. 30 sierpnia produkcja stanęła na 24 godziny. Strajk cieszył się poparciem praktycznie całej załogi. Po jego zakończeniu zarząd przystał na rozpoczęcie nowych negocjacji. Tym razem ze związkiem SITE-Sul, który przed strajkiem określał jako „siłę z zewnątrz”.

Sytuacja w Portugalii przypomina nam to, co dzieje się tutaj. Tam rada zakładowa, która wciąż ogranicza się do dialogu z zarządem, u nas związek zawodowy, który wciąż podkreśla, że tylko dialog może nas uratować. Tam pracownicy nie godzą się na sobotnią zmianę, u nas jeszcze niedawno mówiło się o wprowadzeniu zmiany niedzielnej. Sytuacja w ostatnim czasie zmieniła się jednak na tyle, że nikt już nie mówi o 18 zmianie. Padają głosy o zniesieniu zmiany 17 lub zwiększeniu za nią dodatku. Jeszcze niedawno takie głosy były nie do pomyślenia.



Nie przestanę mówić prawdy o VW

Andrzej Sobok – jeden z trójki zwolnionych za działalność związkową (zgodnie z tym, co twierdzi zarząd VW – za wpisy na Facebooku):

Koleżanki i Koledzy,

powstanie nowego związku w warunkach, które dobrze znamy, nie było łatwe. Wymagało odwagi, wiązało się z nieprzespanymi nocami, a przede wszystkim z określeniem celu, który motywuje do rozpoczęcia nowego rozdziału w historii VW Poznań.

Powstanie OZZIP jest naszym sukcesem. Zarząd VW przyjął do wiadomości fakt istnienia naszej komisji w zakładzie. Korzysta ona z uprawnień organizacji zakładowej u pracodawców, których objęła swoim działaniem (w tym agencje pracy tymczasowej). Od tego momentu VW jest zmuszony zasięgać opinii komisji, jeśli chce zwolnić pracownika, który należy do związku albo zgłosił się do niego z prośbą o reprezentowanie jego interesów. Ponadto musi uzgodnić z komisją także zwolnienia grupowe. Bez naszego udziału VW nie może zmienić regulaminu pracy czy wynagrodzeń. Komisja może wszcząć spór zbiorowy, co stanowi początek procedury legalnego strajku, w przypadku niespełnienia naszych żądań. Ktoś mógłby powiedzieć, że „się udało” – to jednak dopiero początek. Czy się uda, zależy od stopnia naszego wspólnego zaangażowania. Stworzyliśmy nowy związek dla wszystkich, którzy widzą, że w zakładzie jednak nie jest tak różowo, jak twierdzi zarząd.

Wszyscy wiemy, że hale, linie czy biura bez nas są beużyteczne. To dzięki naszej ciężkiej pracy na liniach, w magazynach itd. koncern osiąga zyski. Gdy temperatura podczas dnia przekracza 30 °C, to każdy wie, co go czeka na hali. Gdy kolejny tydzień pracujemy nadgodziny, zamiast cieszyć się życiem z najbliższymi lub cieszyć się samą pracą, każdy z nas czuje to samo. Zadajemy sobie te same pytania: dlaczego?, jaki to ma sens?, kiedy się to skończy?

Produkujemy najlepsze auta na rynku, wkładamy w tę produkcję pot i nerwy. Nie raz słyszymy, że jesteśmy jedną z najwydajniejszych fabryk w koncernie. Co dostajemy w zamian? Pochwały w stylu: „2,5 mln x dziękujemy”. Gdy jednak przychodzi do negocjacji płacowych, które decydują o tym, jak będzie wyglądać nasze życie przez następne lata, to słyszymy, że: „zarabiacie bardzo dużo”, „życie w Polsce jest tanie”, „jak damy wam więcej, to fabryka zbankrutuje”. Tylko tyle mają nam do powiedzenia, podczas gdy my oddajemy im co dzień nasze życie?

Dzięki nam zarząd zgarnia kolejne nagrody z cyklu „Najlepszy pracodawca” czy „Firma przyjazna rodzinie”. My również zasługujemy na „coś” więcej niż „dziękujemy”, bo dzięki nam ta machina działa od 25 lat. Nie związki zawodowe, nie zarząd, nie kadra zarządzająca, ale MY, przede wszystkim ludzie z linii, ludzie z biur, ludzie z sercem. TY i JA.

Czy jesteśmy gorsi od naszych przyjaciół ze Słowacji, Czech, Węgier czy Niemiec? Nie jesteśmy gorszą częścią tego koncernu. Żyjemy w Polsce, a tutaj realia są takie same, jak gdzie indziej. Za samo „dziękujemy” nikt nam nie da obiadu czy nie wynajmie mieszkania. „Dziękujemy” nie wystarczy za to, co otrzymał od nas wszystkich VW Poznań.

Pracujemy dla niemieckiego koncernu, a warunki pracy i płacy są zbliżone do każdej innej firmy w Polsce. Co z tego, że VW otwiera nowe zakłady, jeżeli my wciąż tak samo ciężko pracujemy? Mamy produkować samochody o najwyższej jakości, a co z jakością naszego życia? Kiedy firma postawi na poprawę życia tych, dzięki którym to wszystko się kręci? Dlaczego nie postulować wyrównania płac dla wszystkich pracowników koncernu? Niemców, Słowaków, Czechów i Polaków? Przecież wszyscy wytwarzamy samochody tej samej marki.

Chcemy działać wspólnie – rozmowa z pracownicą firmy DHL z Wrześni

Pracownicy firmy DHL Exel Supply Chain (Poland) Sp. z o. o., która w ramach trzyletniego przetargu obsługuje logistycznie Volkswagena we Wrześni, dołączyli do naszego związku. 6 września 2017 r. zarząd DHL został poinformowany o tym, że Inicjatywa Pracownicza objęła działaniem ten zakład pracy. Koleżanki i koledzy z DHL-a – tak jak z agencji pracy – są równoprawnymi członkami naszego związku. Będziemy wspólnie domagać się poprawy warunków pracy.

Dlaczego zdecydowaliście się dołączyć do związku zawodowego?

Już kiedyś o tym rozmawialiśmy, ale wszystko się przeciągało i nic z tego nie wyszło. Zdenerwowaliśmy się, gdy okazało się, że różni pracownicy dostali różne podwyżki. Nie podoba nam się też, że pracownicy mają różne premie – niektórzy, zwłaszcza ci, którzy pracują od początku, mają do 20%, inni do 10%. Chcielibyśmy, aby były równe. Chcemy też jasnych kryteriów przyznawania tej premii, bo teraz mówi się, że jest ogólnie „za pracę”, a zabiera się ją dość dowolnie, np. gdy jakiś procent pracowników choruje. Przede wszystkim domagamy się jasnego zaszeregowania – teraz pracownicy mają różne stawki na tych samych stanowiskach.

Chodzi nam o lepsze zarobki dla wszystkich, bo wielu pracowników zwalnia się samych, znajdują lepiej płatną pracę w okolicy. Pracownik magazynowy DHL zarabia ok. 2300 zł brutto podstawy, operator wózka ma dodatek. To według nas za mało.

Chcielibyśmy mieć wpływ na Fundusz Socjalny, zwiększyć odpis na pracownika, bo teraz jest najniższy. Widzimy, jak Volkswagen dostaje paczki świąteczne dla dzieci, u nas tego nie ma. Poza tym chcemy mieć dostęp do wszystkich regulaminów. Powinniśmy pomyśleć o społecznym inspektorze pracy, ale też o codziennych ułatwieniach dla pracowników: np. warto by było, aby z drugiej strony hali, gdzie mamy szatnie, powstał parking.

Jak układają się relacje między pracownikami Volkswagena a DHL?

Pracujemy obok siebie. DHL zapewnia przyjęcia towaru, zamagazynowanie, dostarczenie towaru na linię. Dogadujemy się różnie, w zależności od linki: na jednych jesteśmy bardzo życzliwi, pomagamy sobie wzajemnie, ale na innych niektórzy patrzą na nas z góry. Chcielibyśmy działać wspólnie, aby też pracownicy Volkswagena rozumieli nasze problemy: że czasami brakuje ludzi, zwłaszcza wózkowych, nie mamy pełnych obstaw, bo ludzie sami odchodzą. Zanim załadujemy wszystko na wózki, to trwa, nie powinniśmy sobie nawzajem utrudniać życia.

Część kolegów i koleżanek była w szoku, że związkowcy z Volkswagena chcą z nami działać, bo sądziła, że oni są do nas sceptycznie nastawieni. Na zebranie założycielskie przyjechała spora delegacja z Volkswagena, nie spodziewaliśmy się tego, byliśmy bardzo mile zaskoczeni. Propozycja, abyśmy działali wspólnie, była bardzo budująca.

Już wcześniej słyszeliśmy o trzech zwolnionych pracownikach, dlatego też ludzie bali się, że nas też mogą zwolnić za związku. Ludzie nie chcą stracić pracy albo być za karę przeniesieni – chcą pracować na miejscu we Wrześni, a nie dojeżdżać np. ze Swarzędza, tutaj mają przyjaciół i zgrane brygady.

Ale też nie chcemy się bać: pracownicy są dość zgrani na VZ-tach (wydanie towaru, przepaki, klt-eki, wywóz na linkę). Markety trzymają się trochę osobno. Jest jeszcze spawalnica. Zanim dołączyliśmy do związku zawodowego, zrobiliśmy rozeznanie: na wszystkich działach przeprowadziliśmy ankietę. Staraliśmy się, żeby nie było tak, że nikt nie został poinformowany. Zebrałiśmy 50-60 podpisów osób chętnych do wstąpienia do związku. Bardzo nas ucieszyło to przyjęcie na starcie – już wiedzieliśmy, że warto działać. Ale też tłumaczymy ludziom, że musimy działać wspólnie, że nie może być tak, że ktoś ma wymagania, a nic sam od siebie nie daje. Chcemy, aby pracownicy przychodzili na zebrania i razem ustalali najbliższe kroki. Mamy sporo do zrobienia!



Pracownicy Volkswagena ponad granicami

W związku ze zwolnieniem 05.08 br. przez Volkswagen Poznań trzech działaczy IP i równoczesnym powstaniem w fabryce Komisji Międzyzakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza napływają do nas wyrazy solidarności od innych związków zawodowych. Poniżej publikujemy oświadczenia pracowników VW ze Słowacji i z Hiszpanii oraz MZZ „Synergia” Pracowników Grupy Kapitałowej Enea.

Słowacja

Witajcie przyjaciele,

Bardzo nas to cieszy, że zdobyliście się na odwagę, by myśleć w nowych kategoriach i działać na rzecz szeregowych pracowników. Jako nowe związki zawodowe w naszych krajach wierzymy, że musimy zachować bezkompromisowość w stosunku do starych struktur i wspólnie myśleć o przyszłości. Cieszymy się z kontaktu i na myśl o wspólnych działaniach!

Z przyjacielskimi pozdrowieniami,

Zoroslav Smolinsky

Przewodniczący związku Moderne Volkswagen

Hiszpania

SOLIDARNIE Z TRÓJKĄ ZWOLNIONYCH PRACOWNIKÓW VOLKSWAGENA W POZNANIU

Jako sekcja związku zawodowego CGT w fabryce Volkswagena w Nawarze z radością witamy powstanie Komisji Międzyzakładowej OZZ IP przy Volkswagen Poznań. Cieszy nas kontakt z kolegami i koleżankami, którzy i które gotowi są bronić praw pracowniczych w Polsce, tworząc organizację związkową, która nie kolaboruje z pracodawcami.

Praw pracowniczych nie zdobywa się kumoterstwem, korupcją czy przywilejami, tylko walką i świadomością klasową.

Chcemy wyrazić naszą solidarność i zadeklarować pomoc dla kolegów zwolnionych z Volkswagena za komentarze w mediach społecznościowych, które dyrekcja uznała za „naruszenie dobrego imienia przedsiębiorstwa i pracowników” po tym, jak wyrazili niezadowolenie z wprowadzenia osiemnastej zmiany, na co zgodziła się „Solidarność”.

CGT jest oburzone postępowaniem dyrekcji Volkswagena w tej sprawie, podobnie jak zachowaniem koncernu podczas „Dieselgate”, kiedy nie zwolniono osób odpowiedzialnych na najwyższych stanowiskach, a jedynie wymieniono kierownictwo, a osobom, które odeszły, zapewniono milionowe odszkodowania. Tego typu działania naruszają dobre imię pracowników i marki Volkswagen. W Volkswagenu Kodeks Etyki obowiązuje jedynie pracowników i pracownice, a nie kierownictwo.

Volkswagen cały czas wprowadza zasady i normy odnoszące się do firmowego Kodeksu Etyki, ale na każdym kroku pokazuje, że nie szanuje zdrowia oraz życia rodzinnego i społecznego swoich pracowników i pracownic. Dyrekcja fabryki w Nawarze przyznaje wprost, że przestrzega prawa wyłącznie dlatego, że inaczej musiałaby płacić kary za jego łamanie.

Sekcja Związkowa CGT w fabryce Volkswagena w Nawarze walczy o prawa pracownicze od 1990 r. i będziemy kontynuować tę walkę tak długo, jak załoga zakładu będzie nas w niej wspierać.

Ze związkowymi pozdrowieniami,

Sekcja Związkowa CGT Volkswagen-Navarra

Confederacion General del Trabajo/Powszechna Konfederacja Pracy

Poznań // ENEA

Koleżanki i Koledzy,

serdecznie gratulujemy Pracownikom Volkswagen Poznań decyzji o utworzeniu nowego związku zawodowego.

Z przykrością i niedowierzaniem przyjęliśmy jednak informację o działaniach pracodawcy skierowanych wobec osób, które postanowiły w Państwa firmie założyć nowy, niezależny związek zawodowy.

W tym miejscu pragniemy wyrazić pełną solidarność (w prawdziwym tego słowa znaczeniu) ze zwolnionymi pracownikami, a także załogą, która niezwykle spontanicznie i bezwarunkowo zareagowała na tworzącą się inicjatywę. Jesteśmy najmłodszą, a zarazem największą organizacją związkową w ENEA S.A. Podobnie jak w Waszym przypadku, nasze powstanie to odpowiedź załogi na dotychczasowy sposób funkcjonowania strony społecznej w Grupie Kapitałowej ENEA.

Postanowiliśmy stworzyć w pełni niezależny związek zawodowy, który nie mnoży etatów związkowych, nie finansuje swojej działalności ze środków pracodawcy, nie organizuje kilkuniedniowych spotkań w hotelach i zewnętrznych ośrodkach rekreacyjno-wypoczynkowych. Działamy społecznie, a koszty funkcjonowania pokrywamy tylko i wyłącznie ze składek pracowniczych. Najważniejszy jest dla nas interes załogi a nie interes działaczy związkowych.

Trzymamy kciuki za Was, Waszą determinację i chęć działania. My już wiemy, że warto było wziąć sprawę w swoje ręce. Przeprowadziliśmy wiele udanych inicjatyw dla pracowników, zapewniamy wreszcie profesjonalną ochronę praw pracowniczych, wprowadziliśmy nową, merytoryczną jakość na spotkaniach z pracodawcą. Jeżeli potrzebujecie wsparcia, wymiany doświadczeń – jesteśmy do Waszej dyspozycji.

Na koniec, pragniemy raz jeszcze pogratulować odwagi i życzyć powodzenia!

Ze związkowym pozdrowieniem,

Międzyzakładowy Związek Zawodowy „Synergia” Pracowników Grupy Kapitałowej Enea

Hiszpania

Pozdrowienia od Powszechnej Konfederacji Pracy (CGT) z Seata i Volkswagena.

W imieniu członków i członkiń związku zawodowego CGT (Powszechna Konfederacja Pracy) zrzeszonych w związkach zawodowych w fabrykach Seata oraz ogólnokrajowej Federacji Branży Metalurgicznej (<https://fesimcgt.wordpress.com>) przesyłamy wam pozdrowienia i wyrażamy wolę wspólnej walki w obronie praw pracowniczych i godności tych, którzy tworzą bogactwo, które w systemie kapitalistycznym należy do wąskiej elity.

Od tej chwili możecie liczyć na naszą solidarność i pomoc wzajemną. Mamy nadzieję, że wkrótce uda nam się was poznać osobiście.

Z anarchosyndykalistycznymi pozdrowieniami,

Sekcje związkowe CGT w fabrykach Seata / Federacja Branży Metalurgicznej CGT



Volkswagen wręczył Ci naganę lub upomnienie?

W Volkswagen przełożeni często stosują kary porządkowe, czyli nagany lub upomnienia. Pismo o zastosowaniu takiej kary przechowywane jest przez rok w aktach osobowych, potem powinno zostać z nich usunięte. Niestety, ukaranie w taki sposób nie odbiera zakładowi możliwości rozwiązania z Tobą umowy o pracę za to samo przewinienie! Nie ma znaczenia, ile razy pracodawca wręczył Ci naganę lub upomnienie. Zapamiętaj, że brak sprzeciwu działa jako argument przeciwko Tobie – milcząc, przyznajesz pracodawcy rację!



Zostałem ukarany, co dalej?

Przyjmij pismo o ukaraniu – to nie będzie znaczyć, że się z nim zgadzasz, ale musisz wiedzieć,

co jest w nim napisane. Masz 7 dni na zgłoszenie pracodawcy pisemnego sprzeciwu.

Zakład w ciągu dwóch tygodni od zgłoszenia sprzeciwu powinien Cię poinformować o tym, czy go uwzględnił, czy też podtrzymuje nałożoną karę. Nie może on jednak podjąć tej decyzji bez zasięgnięcia opinii związku zawodowego, jeżeli jesteś jego członkiem/członkinią.

Jeżeli w ciągu 2 tygodni od złożenia sprzeciwu nie otrzy-

masz od zakładu pisemnej odpowiedzi, to jest to jednoznaczne z odstąpieniem od ukarania. Jeżeli zakład podtrzymał karę, to możesz w ciągu 14 dni wnieść pozew do sądu pracy o jej uchylenie.

Co może być nie tak z naganą lub upomnieniem?

Zachowanie, za które szef Cię karze, musi być wcześniej zabronione. Jeżeli masz wątpliwość, czy tak jest (nigdy wcześniej przełożeni nie mówili, że nie można tak postępować lub dany zakaz nie wynika z regulaminu pracy albo polecenia przełożonego), to istnieje duże

prawdopodobieństwo, że ukarano Cię niezasadnie.

Czasem zdarza się, że oczekiwania, jakie stawia przed Tobą zakład, nie dają się pogodzić z Twoim zdrowiem albo naruszają inne dobra osobiste, jak np. prawo do odpoczynku podczas przerwy. Szef nie może skutecznie zakazać Tobie skorzystania z toalety czy ukarać Cię za to, że nie zgadzasz się przyjść na nieobowiązkowe nadgodziny. W takich sytuacjach zastosowanie kar porządkowych zwykle nie jest zasadne.

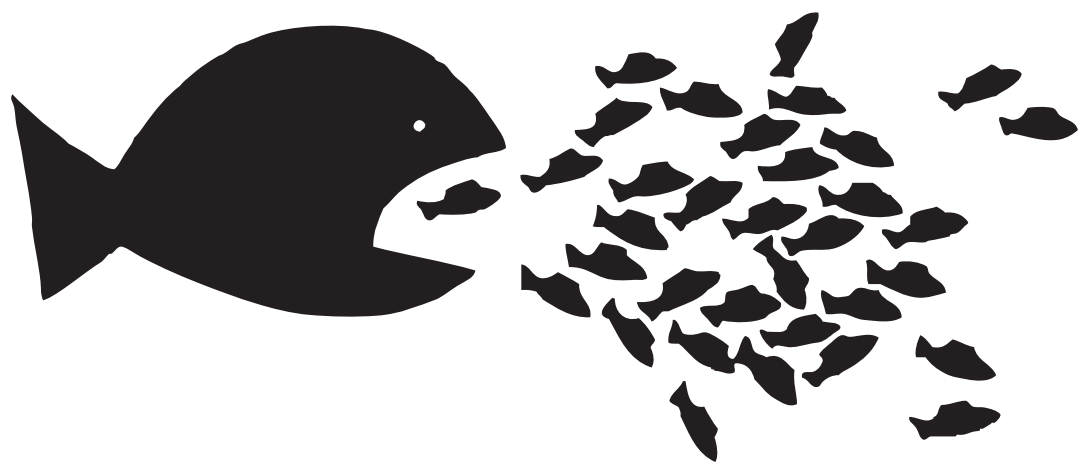
Zarzucane Tobie naruszenie musi być zawinione. Jeśli coś stanie się niepostrzeżenie – bez Twojej winy, nie możesz zostać ukarany.

Jeżeli przełożony przed wręceniem Tobie pisma nakładającego karę nie wysłuchał Ciebie na okoliczności związane z zarzucanym Ci przewinieniem, albo podczas wysłuchania miał już przygotowany podpisany egzemplarz pisma nakładającego karę, to popełnił błąd formalny wystarczający, by kara taka została uchylona. Podczas wysłuchania powinien odmówić podpisania wszelkich notatek czy oświadczeń, jeśli ich treść wzbudza Twoje wątpliwości. Sam też nie musisz nic pisać.

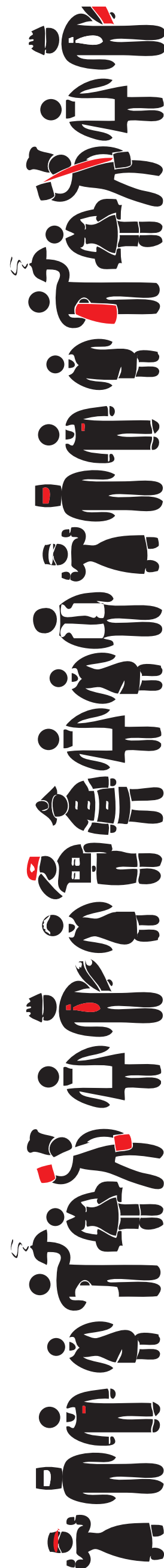
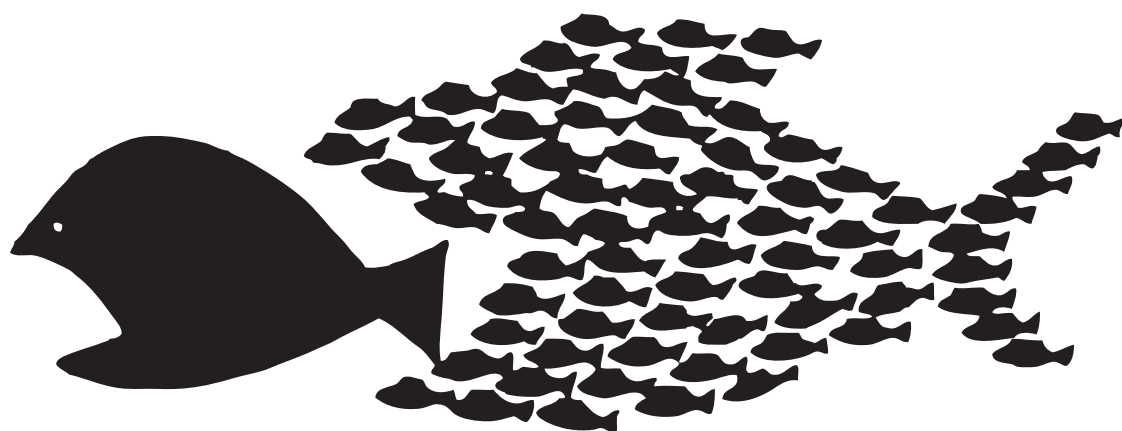
Pamiętaj: kara nie może być zastosowana po upływie terminu 2 tygodni od dnia, w którym pracodawca dowiedział się o Twoim przewinieniu. Jednak czas urlopu czy chorobowego nie wlicza się do tego okresu.

Jeżeli nie wiesz, jak napisać sprzeciw, to pomożemy Ci w tym!

Komisja Międzyzakładowa
Ogólnopolskiego Związku Zawodowego
„Inicjatywa Pracownicza”
przy Volkswagen Poznań



ORGANIZUJJCIE SIĘ!



Składki związkowe

Składka wynosi 10 zł, z czego 6 zł pozostaje do dyspozycji naszej komisji, a 4 zł przesyłane jest Komisji Krajowej (która zapewnia księgowość, pomoc prawną, materiały drukowane, szkolenia i inne). Składki zbieramy samodzielnie, a nie przez pracodawcę. Żadna złotówka nie zostanie przekazana na etaty związkowe. Potrzebujemy funduszy na podstawowe działanie – korespondencję, ksero, wydruki, porady prawne.

Skarbnik: Artur Gromacki – Antoninek spawalnia M-linia, tel. 606451656

Składkę można przekazać osobiście skarbnikowi bądź wysłać na konto. Wpłatę można uiszczać za okres 1 miesiąca (10 zł), za kwartał (30 zł) lub za rok (120 zł).

Numer konta: 90 1090 1447 0000 0001 3510 8375

Bank Zachodni WBK
OZZ Inicjatywa Pracownicza
ul. Kościelna 4, 60–538 Poznań

W tytule przelewu wpisz imię, nazwisko
i za jaki okres dokonujesz wpłaty,
np. "III kwartał 2017" lub „STY-MAR 2018”

Deklaracja przystąpienia do Komisji Międzyzakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Volkswagen Poznań

Ja, niżej podpisany/podpisana przystępuję do Komisji Międzyzakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Volkswagen Poznań:

Imię i Nazwisko:

Adres zamieszkania:

UI:

Kod:

Miejscowość:

Data wypełnienia:

Pracodawca: ☐ Volkswagen, ☐ IPS, ☐ Work Service, ☐ DHL, ☐ inne, jakie:

Miejsce Pracy: ☐ Wilda, ☐ Września, ☐ Antoninek, ☐ Swarzędz, ☐ inne, jakie

.....

Kontakt tel:

E-mail:

Podpis:

Przedstawiciele w zakładzie pracy

Paweł Stachowicz (zakład zabudów specjalnych, tel. 534874744)

Marek Duniec (Antoninek spawalnia, tel. 507584788)

Łukasz Rajkowski (Antoninek spawalnia aufbau, tel. 793386370)

Przemysław Koterwa (Antoninek lakiernia, tel. 534024346)

e-mail: ipvolkswagen@gmail.com

Jeżeli wstąpiłeś/łaś do IP VW i wciąż nie otrzymujesz informacji o działalności naszej komisji drogą elektroniczną, to możesz przekazać swoje imię i nazwisko na e-mail.

Chcemy wspólnie tworzyć tę
gazetę – napisz do nas:
ipvolkswagen@gmail.com

Ogólnopolski Związek Zawodowy
Inicjatywa Pracownicza
www.ozzip.pl

www.facebook.com/InicjatywaPracownicza