



# Na Pierwszej Linii

nr 2, 6000 egz.

Gazeta o tym, czego mamy dość!

## Czy chcesz zmienić warunki pracy w VW?

Wyniki ankiety pracowniczej

1. JAKI PREFERUJESZ SYSTEM ROZLICZENIA NADGODZIN?

roczny 14  
kwartalny 11

miesięczny 1053

2. CZY UWAŻASZ, ŻE NALEŻY ZLIKWIDOWAĆ 17 ZMIANĘ I WRAZ Z TYM PRZENIEŚĆ PRACOWNIKÓW NA NAJBARDZIEJ OBCIĄŻONE LINIE?

tak 1034

nie  
44

3. CZY ZGADZASZ SIĘ NA TO, ABY VW DECYDOWAŁ O TYM, KIEDY PRACOWNICY MOGĄ WYKORZYSTAĆ SWOJE DNI URLOPU?

tak 77

nie 1001

4. CZY UWAŻASZ, ŻE NALEŻY USTALIĆ STANDARDOWE KRYTERIA PRZENOSZENIA PRACOWNIKÓW DO INNYCH ZAKŁADÓW?

tak 968

nie 110

W dniach 26-27 kwietnia w Antoninku i Swarzędzu, na porannych i popołudniowych zmianach przeprowadziliśmy 1078 ankiet z pracownikami. W ten sposób załoga wypowiedziała się na temat podstawowych problemów dotyczących warunków pracy w zakładzie. Wyniki są jednoznaczne. Domagamy się: **1. miesięcznego okresu rozliczeniowego, 2. likwidacji 17 zmiany, 3. uwzględnienia potrzeb pracowników przy planowaniu terminów urlopów, 4. jasnych kryteriów przenoszenia do innych działów.** Wszyscy wiemy, że VW nigdy dobrowolnie nie zrealizuje tych postulatów. Wręcz przeciwnie, zrobi wiele, by utrzymać bądź pogorszyć stan obecny. Inicjatywa Pracownicza będzie działać na rzecz realizacji powyższych postulatów, lecz koncern powstrzymać może jedynie zaangażowanie wszystkich pracowników.

# Rezolucja sektora motoryzacyjnego i metalurgicznego z trzeciego spotkania Międzynarodowej Związkowej Sieci Solidarności i Walk

Na zaproszenie hiszpańskiej Powszechnej Konfederacji Pracy (CGT) w dniach 25-28 stycznia 2018 r. reprezentanci Komisji Międzyzakładowej OZZIP przy VW Poznań uczestniczyli w spotkaniu pracowników sektora motoryzacyjnego. Poniżej publikujemy treść rezolucji przyjętej przez organizacje związkowe uczestniczące w owym spotkaniu.



My, przedstawiciele związków zawodowych działających w przemyśle motoryzacyjnym zebrani na spotkaniu Międzynarodowej Sieci Związków Zawodowych Solidarności i Walki, po dokonaniu analizy rozmaitych sytuacji i konfliktów, z którymi się obecnie spotykamy, oświadczamy, co następuje:

Stwierdzamy, że międzynarodowe koncerny motoryzacyjne w dalszym ciągu szantażują swoich pracowników. Grożą im przeniesieniem zakładów pracy, o ile nie zaakceptują narzucanych im warunków pracy, które wiążą się ze zwiększeniem elastyczności, cięciami płac, pogorszeniem warunków socjalnych oraz pogarszaniem innych aspektów pracy negatywnie wpływających na nasze zdrowie. Ostatnie konflikty miały miejsce w zakładach VW-Lizbona, VW-Poznań oraz Opel-Saragossa. Wyrażamy nasze pełne poparcie dla pracowników i pracownic będących ofiarami takich szantaży, jak również wzywamy szefostwo do wycofania się i zaprzestania podobnych praktyk.

W ostatnich dekadach warunki zatrudnienia w sektorze motoryzacyjnym ulegają postępującemu i niedopuszczalnemu pogorszeniu. Tymczasowe formy zatrudnienia czy podwykonawstwo służą jedynie zwiększeniu zysków przedsiębiorstw kosztem pogorszenia warunków zatrudnienia całej załogi.

Przykładem walki z zatrudnieniem tymczasowym może być akcja protestacyjna w fabryce Renault w Valladolid (Hiszpania), która dowiodła, że tego typu forma zatrudnienia jest naruszeniem prawa. Wzywamy wszystkie związki zawodowe oraz pracowników i pracownice sektora motoryzacyjnego, aby domagały się umów na czas nieokreślony na każdym stanowisku, jak również włączenia załóg podwykonawców do ogółu załogi macierzystego zakładu.

Należy pamiętać, że odpowiedzialność za taki stan rzeczy ponoszą również rządzący politycy. Nie biorą oni pod uwagę interesów pracowniczych, uginają się pod szantażem koncernów międzynarodowych i często udzielają im wsparcia z funduszy publicznych, za co płaci całe społeczeństwo. Potępiamy również poparcie przez niemal wszystkie rządy umów międzynarodowych takich jak CETA czy TTIP, które ewidentnie uderzają w prawa i interesy pracowników.

Potępiamy koncepcję nowego uprzemysłowienia technologicznego (tzw. Przemysł 4.0) zagrażającego setkom tysięcy miejsc pracy na całym świecie. Udzielamy naszego wsparcia wszystkim, którzy, tak jak ostatnio nasi koledzy i koleżanki z Niemiec, walczą o rozwiązania korzystne dla pracowników. Jedyną godną i możliwą alternatywą jest skrócenie czasu pracy załóg bez redukcji wynagrodzenia, obniżenie wieku emerytalnego oraz nałożenie i skuteczne egzekwowanie przez rządzących podatków dla największych beneficjentów nowych technologii.

Z niepokojem obserwujemy pogarszający się stan zdrowia pracowników i pracownic, również tych najmłodszych, spowodowany presją i powtarzalnością wykonywanych czynności oraz brakiem odpowiedniej profilaktyki i opieki medycznej. Żądamy, aby koncerny zadbały i zagwarantowały załogom pracę w warunkach niezagrażających zdrowiu od momentu zatrudnienia aż do przejścia na emeryturę. Domagamy się również przywrócenia mniej obciążających stanowisk pracy, które mogą wykonywać osoby chore lub nie w pełni sprawne. Uważamy, że ochrona zdrowia musi być codzienną troską o każdego pracownika, a nie tematem zainteresowania jedynie 28 kwietnia (Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych).

W sektorze motoryzacyjnym kobiety stanowią cały czas mniejszość mającą utrudniony dostęp do awansu zawodowego. Mając na uwadze niestabilną sytuację kobiet pracujących we wszystkich sektorach, wzywamy do wsparcia zwołanego na 8 marca 2018 r. strajku powszechnego.

Przemysł samochodowy powinien bardziej zaangażować się w ochronę środowiska. Stosowane aktualnie technologie mogą zagrozić przetrwaniu naszej planety. Stawiamy na rozwój transportu zbiorowego, a także na produkcję pojazdów nieemitujących zanieczyszczeń.

W związku z powyższą problematyką i rozwijaniem działalności związkowej na całym świecie wzywamy wszystkich pracowników i pracownice sektora motoryzacyjnego do codziennej walki o godne warunki pracy i o lepszą przyszłość dla nas wszystkich.

Walka to jedyna droga

- Sekcja Związkowa CGT w zakładach Volkswagena w Nawarrze (Hiszpania)*
- SI COBAS - Międzybranżowy Związek „Komitety Oddolne” (Włochy)*
- Przedstawiciel pracowników z zakładów Volkswagena w Palmeli (Portugalia)*
- Komisja Międzyzakładowa OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Volkswagen Poznań (Polska)*
- Sekcja Związkowa Solidaires w Renault (Francja)*
- Sekcja Związkowa CGT w zakładach SEATa w Martorell oraz Zona Franca (Hiszpania)*
- Sekcja Związkowa CGT w zakładach Renault w Valladolid (Hiszpania)*
- Związek Pracowników Sektora Metalurgii CSP-Conlutas (Brazylia)*
- Sekcja Związkowa COBAS w zakładach Pirelli (Włochy)*
- Sekcja Związkowa CGT w zakładach Iveco (Hiszpania)*
- Sekcja Związkowa Solidaires w zakładach grupy PSA (Peugeot, Citroën) w Aulnay (Francja)*
- Sekcja Związkowa Solidaires w zakładach Renault w Vincourt (Francja)*
- TIE Transnational Information Exchange - grupa wspierająca walki pracownicze (Niemcy)*



# Ostatnie miesiące działań Inicjatywy Pracowniczej w DHL

Mamy jeszcze wiele do zrobienia, ale działając razem, uzyskaliśmy więcej, niż gdybyśmy nie wstąpili do związku

Obecnie w skład prezydium Międzyzakładowej Komisji OZZIP przy Volkswagen Poznań z ramienia DHL wchodzi: Halina Gibowska, Eugenia Niezgoda, Angelika Pizoń, Bartosz Szymański. Co udało nam się zmienić w DHL? Uczymy się działać, dla nas to nowe doświadczenie i mamy pewne sukcesy. Po pierwsze, wynegocjowaliśmy podwyżki pensji o 8% w 2018 r. dla pracowników fizycznych. Na pierwszy rzut oka wydaje się to mało, ale automatycznie wzrośnie nam premia. Po drugie, doprowadziliśmy do zrównania premii. Będzie ona wynosić 20% wysokości płacy i obejmie wszystkich pracowników zatrudnionych przez DHL Exel Supply Chain. Rzeczą kuriozalną i niesprawiedliwą było przyznawanie premii o różnej wysokości. Wcześniej wysokość premii była zależna od czasu rozpoczęcia zatrudnienia w DHL. Część z nas uzyskiwała wyższą premię, lecz większość nie miała z czego się cieszyć. Wszyscy jesteśmy równi, każdy z nas wywiązuje się ze swoich obowiązków. Taka sama praca, taka sama premia!

Co więcej, w dniu 12 kwietnia przeprowadziliśmy wybory oddziałowych społecznych inspektorów pracy, którymi zostali: Daria Jóściak, Krzysztof Kozerski, Angelika Pizoń, Maria Warczyńska, Anna Wawrzyński. Wszystkim wybranym gratulujemy. Funkcja społecznego inspektora pracy to darmowa służba społeczna pełniona przez pracownika w celu przestrzegania przez zakład zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Do praw i obowiązków OSIP należą: kontrola urządzeń, z któ-

rych korzystamy podczas wykonywania naszej pracy oraz miejsca pracy pod kątem BHP, analizowanie wypadków i kontrola stosowania właściwych środków zaradczych przez pracodawcę, kontrola przestrzegania prawa pracy.

Jakie są dalsze plany Inicjatywy Pracowniczej? Oczywiście w 2019 r. też będzie-

koncern powinien w większym stopniu dzielić się zyskami, które codziennie wypracowujemy.

Zdajemy sobie sprawę, że dla właścicieli koncernu jesteśmy tylko danymi w tabelce. Nie zmienia to jednak faktu, że w rzeczywistości jesteśmy istotami ludzkimi, które chcą godnie żyć. W związku z tym domaga-

ny okres rozliczeniowy jest złym przykładem do naśladowania. Rozwój polega na polepszaniu warunków pracy, a nie na ich pogarszaniu.

W tym miejscu należy również podkreślić, że stosowanie dłuższego niż miesięczny okres rozliczeniowego jest dopuszczalne jedynie w wyjątkowych sytuacjach. Pracownicy nie mają obowiązku udzielać przedsiębiorcom darmowego kredytu, czekając kilka miesięcy na zaległe płace za nadgodziny. Pieniądze za pracę w soboty powinny być wypłacane co miesiąc. Jeżeli firma zarabia dzięki nam,

można się spodziewać poważnych problemów z niewypłacaniem właściwych sum pieniędzy. Krótszy okres rozliczeniowy ułatwia planowanie czasu pracy i zachowanie porządku w rozliczeniach.

Jako związek chcemy też jednakowych zasad zaszeregowania. Nie ma równych i równiejszych. Wszyscy tak samo pracujemy i tak samo ciągniemy ten wózek. Codziennie stajemy na głowie, żeby linka wciąż szła do przodu. Ciężko pracujemy, by wyrobić normę w czasie określonym przez DHL – dzięki nam ta firma zarabia miliony.



my walczyć o podwyżki. Wszyscy pracujący dobrze znają inflacyjne podwyżki, przyznawane co roku przez DHL. Jako związek stojący po stronie pracowników i tworzony przez pracowników uważamy, że podwyżki inflacyjne jednak nie wystarczają. Tak wielki

my się miesięcznego okresu rozliczeniowego i nie zgadzamy się na roczny okres rozliczeniowy. Niejednokrotnie za wzór stawia nam się Volkswagena, gdzie pracownicy czekają aż rok, aby otrzymać wypłatę za nadgodziny. Cóż, my jesteśmy pracownikami DHL, a rocz-

to dlaczego my mielibyśmy nie zarabiać? Już przy kwartalnym okresie rozliczeniowym ciężko zapamiętać liczbę przepracowanych sobót, co powoduje problemy z właściwym rozliczeniem. Jesteśmy więc przekonani, że w przypadku rocznego okresu rozliczeniowego

Jak podsumować okres naszej działalności? Wiele rzeczy z perspektywy czasu można było zrobić lepiej. Mamy jeszcze wiele do zrobienia, ale działając razem, uzyskaliśmy więcej, niż gdybyśmy nie wstąpili do związku.

Bartosz Szymański





# Co sądzisz o negocjacjach płacowych i kalendarzu na 2018 r.?

Sebastian // Antoninek

To, że negocjacje skończyły się przed świętami Bożego Narodzenia, nie było przypadkowe. Wiedzieli, że jak załoga nie będzie zadowolona, to przed samymi świętami i tak wiele nie zdziała. Żałuję, że dopiero teraz komentujemy negocjacje płacowe. Emocje opadły, a ludzie szybko zapominają, bo mają rodzinę, kredyty itd. Jakie odczucia po negocjacjach? Śmiech przez łzy. Czuję, że zostałem oszukany. Przez 14 lat płaciłem składkę, by bronili moich interesów i reprezentowali mnie przed pracodawcą, a co otrzymałem w zamian? Przymus do 17-tej zmiany za mniejsze wynagrodzenie, tysiąc złotych brutto na trzy lata, jubileuszowe i elastyczne jako premia, urlop rozplanowany na cały rok, dni postojowe pokrywa pracownik lub musi je odpracować.

Marcin // Odlewnia

Tym razem Solidarność rozpoczęła negocjacje tak, jak to powinno być. Nigdy wcześniej nie ujawniali załodze listy żądań. Szkoda, że zaczęli to dopiero, kiedy poczuli, że pali im się grunt pod nogami, bo powstał nowy związek. Niestety dalej już było gorzej, bo jedyne, czego się dowiadywaliśmy o negocjacjach, to że „mamy trzymać kciuki”. Tak jak zawsze, negocjacje za zamkniętymi drzwiami. Na koniec związek, niczym zarząd, oświadcza pracownikom, co ustalił i „po zawodach”. W trakcie negocjacji od reprezentantów nic nie mogliśmy się dowiedzieć. Po negocjacjach w zakładzie i w mediach jak zwykle ogłosili sukces, ale jak weźmiesz kalkulator i porównasz z poprzednimi latami, to jesteś „w plecy”. Sukces koncernu, czyli przegrana załogi. Znieśli premię jakościową (50 zł) i dodatek zdrowotny (100 zł), które wcześniej były osobno naliczane. Zamiast tego zrobili jeden dodatek zdrowotny (200 zł), ale ciężiej go uzyskać, bo wystarczy, że weźmiesz jeden dzień zwolnienia i tracisz 200 zł. Kończy się tym, że ci, co złapią grype, zamiast do lekarza, idą do pracy. To chytne rozwiązanie, bo ten dodatek zdrowotny spięli z oceną indywidualną określaną w skali roku. Czyli jeżeli stracisz jeden miesiąc dodatku, to z rocznej oceny indywidualnej tracisz jedną dwunastą. W ten sposób zmuszają nas, abyśmy byli na wezwanie przez cały rok.

Grzegorz // Swarzędz

Tegoroczny kalendarz przyniósł sporo kontrowersji. Z jednej strony dobrze mieć 3 tygodnie urlopu, jednak medal ma dwie strony. Ludzie, którzy tworzyli kalendarz, nie wzięli pod uwagę, że nie wszyscy pracownicy mają 10 lat stażu pracy. Na sam urlop letni przypada 15 dni. Doliczając do tego postoje takie jak majówka i inne święta długość urlopu ogranicza się do 1 lub 2 dni. Jeśli plotki o przestoju pomiędzy świętami Bożego Narodzenia a Sylwestrem okażą się prawdą, to proszę mi powiedzieć, skąd ludzie wezmą ten urlop? Bo przymusowe nadgodziny za wolne będą kolejnym krokiem w stronę pogarszania warunków pracy.

Karol // Września

Moim zdaniem obecne porozumienie to żaden sukces. Po pierwsze, obecnie dni postojowe pokrywane są przez pracownika, a za czasów przewodniczącego Solidarności Stefana dni postojowe były pokrywane w połowie przez pracownika i w połowie przez firmę. Po drugie, kryteria przyznawania premii są mało precyzyjne, „dyscyplina” oznaczać może wszystko. Można się spodziewać, że dzięki temu kierownicy będą mogli wedle własnych preferencji premiować jednych pracowników i ścinać premie innym. Taka sytuacja będzie zarzewiem konfliktów. Po trzecie, kwestia przeszerogowań nie zmieniła się od czasów kryzysu.





# Strajki w VW w Nawarze (Kraj Basków / Hiszpania)

28 marca w zakładach VW w Nawarze odbył się czterogodzinny strajk zorganizowany przez związki zawodowe: CGT (Powszechna Konfederacja Pracy) oraz LAB (Narodowe Komitety Pracownicze).

Strajk zorganizowano w proteście przeciwko zwolnieniu dwóch pracowników „z przyczyn obiektywnych” (stanu zdrowia uniemożliwiającego wykonywanie pra-

cy na danym stanowisku). VW powołał się na art. 52 hiszpańskiego kodeksu pracy, który definiuje sytuacje, w jakich umowa o pracę „wygasa z przyczyn obiektywnych” (niezależnych od pracownika – w polskim prawie pracy odpowiednikiem tego typu zwolnień są zwolnienia „z przyczyn niedotyczących pracownika”). Oba związki zażądały przywrócenia do pracy zwolnionych osób, wska-

zując na to, że przyczyną zwolnień był ich stan zdrowia. Zdaniem CGT i LAB, w takiej sytuacji firma ma obowiązek dostosować stanowiska pracy do wymogów wynikających ze stanu zdrowia osób zatrudnionych, albo przenieść je na inne stanowisko. Jeśli to ostatnie nie jest możliwe, to powinno zostać stworzone stanowisko pracy, na którym można będzie zatrudnić te osoby. Oba związki za-

wodowe zwracają uwagę, że problem zwolnień wynikających ze stanu zdrowia nie jest kwestią indywidualną, ale potencjalnie może dotyczyć wszystkich osób pracujących w VW w Nawarze. Ich zdaniem zwolnienia są także efektem niewłaściwego funkcjonowania służby BHP i braku ewaluacji obowiązującego systemu oceny ryzyk związanych z poszczególnymi stanowiskami pracy.

wrząc odpowiednią presję na dyrekcję, ale kwestie zdrowotne i związane z BHP ponownie podniosą 28 kwietnia, kiedy to odbędzie się kolejny strajk z okazji Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Jest to tradycyjny dzień, w którym różne związki zawodowe organizują akcje protestacyjne i informacyjne związane z kwestiami BHP.

W demonstracji, jaka została zwołana pod bramą fabryki podczas strajku, wzięło udział ok. 320 osób, czyli ok. 6,7% ogółu zatrudnionych (4 800 osób) i 8,2% personelu pracującego na stanowiskach produkcyjnych. Firma nie zareagowała w żaden sposób na strajk ani na towarzyszącą mu demonstrację, która odbyła się rankiem 28 marca. Związkowcy z CGT podkreślają, że akcja miała zbyt mały zasięg, aby wy-

W porównaniu do polskich przepisów, zwołanie strajku na poziomie zakładowym w Hiszpanii jest dużo łatwiejsze. Organizacja związkowa nie musi bowiem rozpoczynać procedury sporu zbiorowego, przeprowadzać referendum wśród wszystkich zatrudnionych i może przystąpić do strajku po przedstawieniu pracodawcy żądań oraz przeprowadzenia głosowania wśród zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej.



## Dzieci z wizytą w fabryce



# Jeżeli pracownicy z różnych krajów nie utrzymują ze sobą kontaktów,

**TO ŁATWIEJ NIMI  
MANIPULOWAĆ**

Wywiad z pracownikiem  
fabryki VW w Brunshwiku

**W jakim zakładzie pracujesz i jak wyglądają u was warunki zatrudnienia?**

Pracuję 18 lat w zakładzie w Brunshwiku, to pierwsza fabryka założona przez VW. Obecnie zatrudnia ok. 8,2 tys. pracowników. Nie montujemy samochodów, lecz produkujemy podzespoły: układy kierownicze, amortyzatory, tarcze hamulcowe itd. W Brunshwiku istnieje również siedziba VW Bank, która zatrudnia ok. 7 tys. pracowników. VW w Niemczech zatrudnia bezpośrednio ok. 120 tys. pracowników.

Jestem zatrudniony na umowie sprzed 2006 r. Zatrudnieni po tym roku pracują na gorszych warunkach. Mam najwyższą grupę zaszerogowania, którą można osiągnąć w moim zakładzie, zarabiam ok. 28 euro brutto na godzinę, mam umowę na czas nieokreślony, mój etat wynosi 33 godz. tygodniowo, zarabiam ok. 3900 euro brutto miesięcznie plus dodatki za zmiany. Pra-

cownicy zatrudnieni przez spółkę córkę VW AutoVision (teraz już Volkswagen Service Group) wykonują taką samą pracę, lecz pracują 35 godz. tygodniowo i zarabiają ok. 1650 euro netto. Obecnie już 1000 osób w zakładzie w Brunshwiku zatrudniono przez AutoVision.

**Co z układem zbiorowym, czy on nie obejmuje zatrudnionych przez agencję?**

Zapisy układu zbiorowego obejmują jedynie zatrudnionych bezpośrednio przez VW.

Obecnie nie zatrudnia się u nas przez agencje pracy tymczasowej. W 2017 r. niemieckie prawo zostało zmienione pod naciskiem Unii Europejskiej. Wcześniej pracownik agencyjny mógł zarabiać znacznie mniej niż zatrudniony bezpośrednio, teraz musi w zasadzie zarabiać tyle samo. VW ma jednak inne wyjście, żeby utrzymać złe warunki pracy – to outsourcing. Pracownicy

podwykonawców mogą legalnie zarabiać dużo mniej i pracować dłużej. VW stworzył własnego podwykonawcę, spółkę córkę Volkswagen Service Group, która wykonuje najróżniejsze prace w zakładzie. Ta forma outsourcingu zaczęła się u nas ok. 15 lat temu. Służy pogarszaniu warunków pracy wszystkich zatrudnionych. VW zatrudnia coraz więcej pracowników na gorszych warunkach i w ten sposób dzieli pracowników na lepszych i gorszych. Mimo że często obie grupy wykonują taką samą pracę, ich płace są różne. To wywiera presję na tych zatrudnionych bezpośrednio. Widzą, że zawsze może być gorzej, więc nie ma sensu żądać lepszych warunków. W ten sposób pogarszają warunki pracy ogółu załogi, nie tylko samych pracowników zatrudnionych przez podwykonawców.

**Czy należysz do związku zawodowego?**

W Niemczech założenie niezależnego związku za-

wodowego jest bardzo trudne, gdyż trzeba spełnić bardzo wygórowane wymogi prawne. Nie mam wielkiego wyboru, więc jestem w IG Metall. Monopol IG Metall w koncernie jest bardzo wygodny dla związkowych biurokratów, jak i dla zarządu firmy. Jedni i drudzy wspierają się nawzajem, gdyż łączy ich wspólny interes. Polega on na zdobywaniu przez małą grupę karierowiczów coraz lepszych stołków i coraz większych płac. Niezależny związek i pracownicy domagający się poprawy warunków pracy mogliby im w tym przeszkadzać. IG Metall od początku lat 90. bardziej zależy na interesie koncernu, a nie na interesie pracowników. Związek przyjął, że jego głównym zadaniem jest utrzymanie wysokiej wydajności, a więc konkurencyjności pojedynczych lokalizacji. Kwestie walki o lepsze płace odłożył na drugi plan.

Dążenie do obniżania kosztów produkcji oczywiście odbija się na pracownikach. Od 1990 r. związkowcy wraz z zarządem straszą nas, że Europa Wschodnia przejmie produkcję. W ten sposób napuszczają na siebie załogi z różnych krajów. Straszą nas Polakami i wmawiają, że pracownicy z innych krajów są tańsi, a my musimy z nimi konkurować. W ten sposób koncern próbuje wykorzystać różnice narodowościowe. Prawda jest taka, że Polskich i Niemieckich pracowni-

ków łączy wspólny interes. VW i IG Metall nie chcą, żeby doszło do zacieśnienia kontaktów pomiędzy tymi, którzy pracują na liniach w Niemczech i w Polsce. Jeżeli pracownicy z różnych krajów nie utrzymują ze sobą kontaktów, to łatwiej nimi manipulować.

Podobnie jest u nas. Zarząd i wspierający go związek nie chcą, aby szeregowi pracownicy z Polski i Niemiec utrzymywali ze sobą bezpośrednie kontakty. Wobec tego panuje wiele mitów, np. dotyczących waszych warunków pracy.

Zazwyczaj zmiany związane z pogarszaniem warunków pracy najpierw wprowadzane są w Niemczech. Np. zmiany weekendowe, podwykonawstwo, napuszczanie na siebie różnych zakładów, tak żeby ze sobą konkurowały o to, który wyprodukuje więcej i taniej. Związki zawodowe też dają się wciągnąć w wyścig o zwiększenie produkcji i wzajemnie się pod tym względem zwalczają. Zamiast o wyższe płace dla wszystkich, walczą o wyższą wydajność.

Przykładowo kwestia zmian. Mój dział rusza w poniedziałek rano i kończy pracę w niedzielę rano. Pracujemy w systemie czterobrygadowym. W Niemczech praca w niedzielę jest zakazana, ale VW przekonuje lokalne władze, że dział, który pracuje w niedzielę, jest na krawędzi ban-



**Tabela płac w niemieckim Volkswagenu  
(pełny etat wynosi 33 godziny tygodniowo)**

Grupa zaszeregowania	Miesięczna płaca brutto (€) do 1 maja 2018	Miesięczna płaca brutto (€) od 1 maja 2018
1	2.077,50	2.167,00
2	2.319,50	2.419,00
3	2.561,00	2.671,00
4	2.803,00	2.923,50
5	3.044,00	3.175,00
6	3.213,50	3.351,50
7	3.375,50	3.520,50
8	3.542,00	3.694,50
9	3.712,00	3.871,50
10	3.875,50	4.042,00
11*	4.046,00	4.220,00
12	4.309,00	4.494,50
13	4.573,50	4.770,00
14	4.852,50	5.061,00
15	5.133,00	5.353,50
16	5.432,00	5.665,50
17	5.731,00	5.977,50
18	6.049,00	6.309,00
19	6.366,00	6.639,50
20	6.648,00	6.934,00
21	6.931,00	7.229,00
22	7.211,00	7.521,00

\* 11 to najwyższa grupa zaszeregowania pracowników produkcyjnych

kructwa i uzyskuje co 3 miesiące zezwolenie na prowadzenie niedzielnej produkcji. Zarząd wprowadza skomplikowane systemy zmian po to, by produkować jak najwięcej przy minimalnej ilości ludzi, narzędzi i powierzchni. Ciężko się poznać, gdy w sąsiednich działach cały czas pracują inni ludzie. Co więcej, wprowadzenie zmian weekendowych spowodowało, że trudno się wspólnie spotkać po pracy. Taki system utrudnia prowadzenie niezależnej działalności związkowej. Jeżeli nie możesz się spotkać po pracy z kolegami, to cała działalność związkowa może być prowadzona tylko przez biurokratów, którzy są na etatach i mają czas. Wprowadzenie zmian w weekendy wzmocniło monopol IG Metall, więc wątpię, żeby u was Solidarność skutecznie przeciwstawiła się wprowadzeniu 18 zmiany czy kolejnych zmian. Biorąc przykład z IG Metall

i wiedzą, że to jeszcze bardziej wzmocni ich dominację nad załogą.

#### Skąd wiecie, że w Poznaniu zawiązała się komisja Inicjatywy Pracowniczej?

O zeszłorocznym strajku w Bratysławie, strajku w Portugalii czy zwolnieniu pracowników z Antoninka za założenie komisji Inicjatywy Pracowniczej w ogóle się nie mówi. Góra IG Metall trzyma wszelkie kontakty międzynarodowe i nie dopuszcza, aby szeregowi pracownicy z różnych krajów kontaktowali się między sobą. Gdy z gazety dowiedzieliśmy się o zwolnieniu pracowników z Antoninka, to chcieliśmy, aby IG Metall zrobiło jakiś ruch w ich obronie. Nasz związek był pod tym względem bezużyteczny, więc nie oglądając się na nich, jako pracownicy szeregowi, nawiązaliśmy kontakt z Inicjatywą.

## Solidarność próbuje zamykać w sądzie usta pracownikom Volkswagenu. Czy opłaca to ze składek swoich członków?

W kilkunastoletniej historii Inicjatywy Pracowniczej związek nasz nigdy nie oskarżał w sądzie innego związku zawodowego bądź szeregowych pracowników. Działania takie uważamy za haniebne i przywodzące na myśl politykę najgorszych związków zawodowych całkowicie podporządkowanych interesom pracodawców

Zgodnie ze swoją zapowiedzią opublikowaną jesienią 2017 r. w mediach społecznościowych Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” w Volkswagen Poznań sp. z o.o. wniosła do sądu oskarżenie przeciwko Przemysławowi Koterwie i Andrzejowi Sobokowi, którzy należą do Komisji Międzyzakładowej OZZIP przy Volkswagen Poznań. Działacze naszej komisji zostali oskarżeni przez Solidarność o jej pomówienie w dwóch artykułach (pt. „Załoga Volkswagenu: oni nas zwalniają, a my zakładamy nowy związek zawodowy”, „Nie dzielimy załogi, gdyż wszyscy mamy te same postulaty”) opublikowanych na stronie internetowej Inicjatywy Pracowniczej. Sąd II stycznia br. umorzył postępowanie przeciwko Przemysławowi i Andrzejowi, uznając roszczenia Solidarności za bezpodstawne.

Wysiłki Solidarności, która tym razem próbuje wykorzystać organy sądowe do rozbicia komisji IP w Volkswagenu nie są przypadkowe. W sierpniu 2017 r., gdy koncern zwolnił trzech pracowników (w tym Andrzeja Soboka) za wpisy na facebooku dotyczące ciężkich warunków pracy w poznańskich fabrykach, Solidarność wsparła Volkswagenu i odcięła się od zwolnionych. Na domiar złego, jej przewodniczący w gazecie „Echo Solidarności” stwierdził, że krytyka mediów, której doświadczył, gdy nie stanął w obronie zwolnionych, „to prawdziwe wyróżnienie (sic)”. Mamy świadomość, że powstanie komisji IP w Volkswagenu stanowi dla Piotra

Olbrysa większy problem niż poczynania zarządu firmy. Z zarządem raczej łączy go dobre relacje. Popiera on zarząd, chociażby wtedy, kiedy zwalniani są pracownicy otwarcie wyrażający swoje zdanie na temat zakładu. Ci z nas, którzy nie dają się zastraszyć, traktowani są więc przez „górną” Solidarność jak jej wrogowie. Pod tym względem logika, którą kieruje się Solidarność, nie różni się od



logiki zarządu firmy. Oba podmioty dążą do ograniczania działań niezależnego związku istniejącego w zakładzie i samodzielności ogółu zatrudnionych.

Poza tym, że ciągnięcie nas po sądach przez Solidarność leży głównie w interesie Volkswagenu, a nie w interesie załogi fabryki, to należy również zwrócić uwagę na szersze znaczenie takiego postępowania. Oskarżanie w sądach poszczególnych pracowników jest bowiem strategią typową dla biznesu, a nie dla związków zawodowych. Dzięki podobnym działaniom Solidarność utrwała stan, w którym pracownik nie ma prawa odezwać się słowem w obliczu wzmoczonej presji ze strony swojego szefa. W konsekwencji

Solidarność, dążąc do zamknięcia nam ust, uderza również we wszystkich pracowników Volkswagenu, w tym zrzeszonych w jej własnych strukturach. Nawet sąd w swoim postanowieniu stwierdził, że „zamiarem oskarżonych było zajęcie stanowiska w sprawie istotnej dla środowiska osób zatrudnionych w Volkswagen Poznań (...). Zachowanie takie mieści się w kompetencjach każdego pracownika i każdego związkowca i w istocie służy obronie społecznie uzasadnionego interesu. Wymienieni oskarżeni działali bowiem nie tylko w swoim własnym interesie, ale w interesie publicznym”.

Do spraw sądowych, w których oskarżają nas przedsiębiorcy, jesteśmy przyzwyczajeni. Nie zawsze je wygrywamy, ale zawsze walczymy, broniąc pracowników. Jeżeli natomiast chodzi o oskarżenie wysunięte przez Solidarność, to pierwszy raz spotykamy się z tym, żeby związek zawodowy atakował w sądzie innych związkowców. W kilkunastoletniej historii Inicjatywy Pracowniczej związek nasz nigdy nie oskarżał w sądzie innego związku zawodowego bądź szeregowych pracowników. Działania takie uważamy za haniebne i przywodzące na myśl politykę najgorszych związków zawodowych całkowicie podporządkowanych interesom pracodawców. IP nie jest atrapą związku zawodowego, który działa w interesie zarządu Volkswagenu. Nie zamykamy ust pracownikom w sądach ani w halach produkcyjnych.



## 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:

Ul: .....

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)

Marcin Siwczak (Antoninek montaż, tel. 692875721)

Mariusz Frąckowiak (Antoninek montaż, tel. 781783146)

e-mail: [ipvolkswagen@gmail.com](mailto: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](mailto:ipvolkswagen@gmail.com)

Ogólnopolski Związek Zawodowy  
Inicjatywa Pracownicza  
[www.ozzip.pl](http://www.ozzip.pl)

[www.facebook.com/InicjatywaPracownicza](https://www.facebook.com/InicjatywaPracownicza)