



OTWARCIE nowej kadencji

W dniach 26 i 27 czerwca 2018 r. w auli Politechniki Poznańskiej odbywały się obrady XIX Walnego Zebrania Delegatów Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność”.

Poprzedziła je Msza św. w kościele p.w. św. Rocha, której przewodniczył kapelan wielkopolskiej „Solidarności” ks. kan. Tadeusz Magas.

Gośćmi delegatów byli: przewodniczący KK NSZZ „Solidarność” Piotr Duda, szef Regionu Wielkopolska Płd. Jarosław Wilner, b. przewodniczący ZR Wielkopolska Janusz Pałubicki, przedstawiciele lokalnych władz rządowych i samorządowych, organizacji pracodawców oraz okręgowej Państwowej Inspekcji Pracy.

W części sprawozdawczej delegaci wysłuchali informacji o pracach Zarządu Regionu w mijającej kadencji. - Jesteśmy jedynym dużym regionem, w którym uzwiązkowienie wzrasta - powiedział przewodniczący Jarosław Lange. Wielkopolska Solidarność liczy dziś 33 220 członków (4 lata temu członków było 31 478). W ostatnich czterech latach powstało w regionie 65 nowych organizacji związkowych. Działania podejmowane przez ZR zostały

pozytywnie ocenione przez Regionalną Komisję Rewizyjną.

Delegaci zdecydowali, że Jarosław Lange przez następne cztery lata będzie stał na czele wielkopolskiej „Solidarności”. Był jedynym kandydatem. Dotychczasowy przewodniczący Zarządu Regionu został wybrany na kadencję 2018-2022 zyskując 201 spośród 204 głosów.

- Ten wynik jest dla mnie szczególnym wyzwaniem. Zrobię wszystko, by nasz region nadal wzrastał - powiedział Jarosław Lange po ogłoszeniu wyników wyborów.

Podczas WZD wybrano 37-osobowy Zarząd Regionu. W nowej kadencji będzie pracował w mocno zmienionym składzie. 22 spośród 38 członków to osoby nowe. We władzach wielkopolskiej „S” nastąpiła też radykalna zmiana pokoleniowa.

Zarządu Regionu wybrany na kadencję 2018-2022:

Jarosław Lange – przewodniczący, Zbigniew Adamczak, Tomasz Bartoszek, Rafał Biernacki, Marek Boiński, Aleksandra Cybulska, Edyta Czermak-Górny, Konrad Dominiak, Adam Dopierała, Sebastian Elsner, Sławomira Jakrzewska, Karol Kamiński, Jarosław Kiereta, Regina Krawczyk, Izabela Lorenz-Sikorska, Piotr Łusiewicz, Arkadiusz Matyszka, Grzegorz Morzyc, Lechosław Namysł, Mirosława Nurska, Piotr Olbryś, Karol Pabisiak, Józef Perczak, Marek Piosik, Teresa Piskorz, Joanna Ratajczak, Przemysław Rzepecki, Halina Skiba, Damian Skowroński, Eryk Szajbe, Zbigniew Toboła, Patryk Trząsański, Wiesława Urbaniak, Karol Urbaniak, Dariusz Wegnerski, Albert Wojtczak, Zbigniew Zawitowski, Ryszard Zielonka.

Regionalna Komisja Rewizyjna

Marek Grochowski, Dariusz Knapp, Agata Kurc-Kwiatkowska, Aneta Ludwiczak, Błażej Nowak, Sławomir Płonka, Marek Tyliński.

Delegaci na KZD

Zbigniew Adamczak, Sebastian Antczak, Marek Boiński, Andrzej Defitowski, Lidia Dudziak, Adam Dopierała, Ryszard Górny, Jarosław Lange, Piotr Łusiewicz, Mirosława Nurska, Piotr Olbryś, Karol Pabisiak, Joanna Ratajczak, Przemysław Rzepecki, Patryk Trząsański, Ewa Zydorek.

Dokumenty WZD

Delegaci przyjęli uchwałę, w której zobowiązują delegatów na Krajowy Zjazd Delegatów do przedłożenia projektu zmiany uchwały finansowej tak, aby wysokość składki członkowskiej dla emerytów, rencistów oraz osób przebywających na zasiłkach i świadczeniach przedemerytalnych uchwalala władza stanowiąca podstawowej jednostki organizacyjnej. Tego samego problemu dotyczy apel skierowany do delegatów na KZD o zmianę uchwały finansowej tak, aby z obowiązku płacenia składki członkowskiej były zwolnione osoby, które ukończyły 85 rok życia.

W przyjętym stanowisku delegaci poparli działania pracowników Lotniskowych Służb Ratowniczo-Gaśniczych, które mają na celu przyznanie im uprawnień emerytalnych na warunkach określonych dla funkcjonariuszy służb mundurowych.

Drugie stanowisko dotyczy równego traktowania wszystkich pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Delegaci domagają się ustawowych zapisów gwarantujących podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego pracownikom medycznym i niemedyycznym.

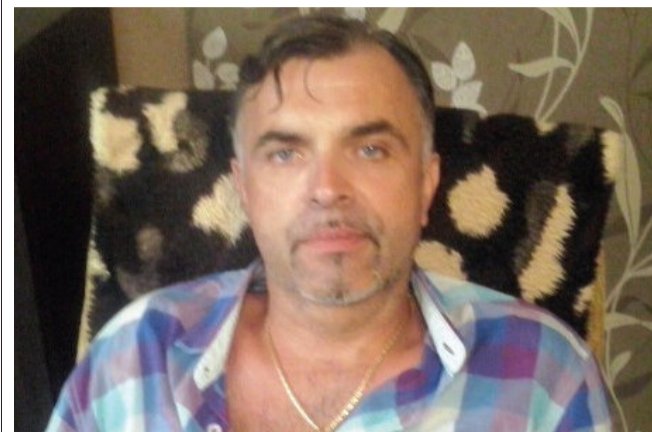
W jednym z apelów delegaci zwrócili się do KZD o podjęcie działań, które doprowadzą do zmiany art. 23' Kodeksu pracy, gdyż obecny zapis jest nieprecyzyjny i pozwala pracodawcom na wybiórcze przenoszenie grup pracowników do innych zakładów pracy, nawet bez żadnych składników majątkowych.

Inny apel dotyczy podjęcia przez KZD działań zmierzających do dostosowania struktury terytorialnej Związku do podziału administracyjnego kraju.

Ponadto delegaci zaapelowali do członków „Solidarności” o wywieszanie w miejscu swojego zamieszkania flag „Solidarności” w dniu 31 sierpnia każdego roku.

Dokumenty przyjęte podczas XXIX WZD znajdują się na stronie solidarnosc.poznan.pl/dokumenty

Pomoc dla Mariusza



Nasz kolega, Mariusz Marciniak potrzebuje pomocy. Mariusz – członek Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” w H. Cegielski - Poznań S.A. (pracownik spółki H. Cegielski - Poznań S.A.) jest ciężko chory.

Diagnoza lekarzy jest jednoznaczna, to glejak wielopostaciowy IV stopnia, słabo rokująca postać guza mózgu. W Polsce lekarze bezradnie rozkładają ręce. Jednak możemy Mariuszowi podarować życie. Szansą jest protonoterapia w klinice w Monachium, ale jej koszty są ogromne i przekraczają 150 000 złotych.

Wszyscy, którzy chcieliby wesprzeć Mariusza mogą wpłacać darowizny na konto regionu.

Nr rachunku: 81 1090 1476 0000 0001 3482 5536 z dopiskiem „Pomoc dla Mariusza”.

Z uwagi na to, że choroba szybko postępująca, a termin terapii został wyznaczony na 16 lipca 2018 roku, prosimy o dokonanie przelewów do **15 lipca 2018 r.**

Pełny opis choroby Mariusza znajduje się na stronie pomagam.pl/rigisdor

Porozumienie – droga do dobrych zmian

18 września 2017 roku Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Grupy PZU złożyła na ręce zarządu PZU pismo z propozycją zmian dotyczących proporcji między stałym i pewnym wynagrodzeniem zasadniczym, a niepewną i niestabilną premią. Nasza propozycja wynikała z dokładnych analiz rynku pracy oraz wpływu na jakość i efektywność pracy godnego wynagrodzenia zasadniczego. Ze wspomnianych analiz wynika, iż w firmach finansowych, w których pracodawca odszedł całkowicie od systemu premiowania lub zmienił go na roczny, ewentualnie zmienił jego proporcje w stosunku do pensji zasadniczej (z korzyścią dla wynagrodzenia podstawowego), odnotowano znaczny wzrost efektywności pracy co bezpośrednio przekłada się na polepszenie obsługi klienta oraz zadowolenie pracowników. Analizy te dotyczą oczywiście polskiego rynku pracy.

Złożone we wrześniu ubiegłego roku pismo rozpoczęło długi i ciężki proces negocjacji. Brak szczegółowych informacji na ten temat wynikał z dużych różnic między stroną społeczną a pracodawcą w pojmowaniu in-

teresu pracowników, a co za tym idzie także naszej firmy. W żmudnym procesie argumentacji i merytorycznego przekonywania z biegiem czasu zyskał coraz większe zrozumienie Zarządu PZU.

23 lutego br. na Walnym Zebraniu Delegatów, na którym wybrano władze organizacji na kadencję 2018-2022 jako gość obecny był Prezes PZU, Paweł Surówka, który potwierdził proponowany przez nas kierunek zmian.

Bardzo ważnym argumentem do zmiany systemu wynagrodzenia były również olbrzymie nierówności w wynagrodzeniach wśród pracowników w poszczególnych obszarach.

Negocjacje dobiegły końca. Dziś możemy powiedzieć, że były one twarde, a kierunek zmian zaproponowany przez stronę pracodawcy został zmieniony dzięki naszemu uporowi o 180 stopni. Rozwiązania, które udało nam się wynegocjować dotyczą wszystkich wymienionych poniżej obszarów z zaznaczeniem, że są to rozwiązania w tzw. „pakiecie”. Co to oznacza? Oznacza to tyle, że muszą zostać wprowadzone razem,

ciąg dalszy na str. 2



We władzach wielkopolskiej „S” nastąpiła radykalna zmiana pokoleniowa. Pełnienie funkcji związkowych zakończyli m.in. sekretarz ZR - Barbara Napieralska, skarbnik – Ryszard Górny, członek prezydium Marek Wiza oraz przewodniczący RKR Julian Marcyjaniak, a także kilku innych dotychczasowych członków ZR.

Obcokrajowcy lekarstwem na brak rąk do pracy



Według portalu money.pl, w tym roku liczba Ukraińców pracujących w Polsce wzrosła do 3 milionów. Przy najniższej od lat stopie bezrobocia i braku rąk do pracy, pracownicy z wschodniej granicy jawią się jako ratunek na ogromną liczbę wakatów. Głównym sektorem zatrudniania Ukraińców w Polsce jest sektor produkcyjny. Rosnące jest także zatrudnienie w sektorze usług – branży budowlanej i rolniczej zatrudniają około 30 proc. wszystkich imigrantów zarobkowych ze Wschodu. Coraz większa liczba obcokrajowców pracuje także w handlu i gastronomii.

Według raportu przygotowanego przez firmę Ingilot, w Polsce wciąż jest ponad 150 tys. wolnych miejsc pracy.

Choć nadal w wielu przypadkach problemem jest legalność i ograniczenia okresu zatrudnienia (6 miesięcy), to mitem staje się pogląd, że Ukraińcy zarabiają mniej niż Polacy. Sytuacja panująca na rynku pracy, wymusiła na pracodawcach traktowanie zagranicznych pracowników na równi z rodzimymi. Bardzo pomogło w tym wprowadzenie stawki minimalnej.

42 proc. Polaków uważa, że wzrost pensji imigrantów może osłabić lub zahamować wzrost pensji w Polsce. Równocześnie jednak niemal 90 proc. pracowników nie boi się o to, że pracownicy z wschodniej granicy odbiorą im miejsce pracy.

Warto bowiem zaznaczyć, że imigracja z Ukrainy ma charakter komplementarny, co oznacza, że napływający pracownicy zajmują miejsca w branżach, gdzie brakuje rąk do pracy.

Za sprawą przyływu pracowników z wschodniej granicy, Polska z punktu widzenia transferów finansowych, tj. wysyłanych przez obywateli pieniędzy, stała się z krajem imigracyjnym. Przez lata byliśmy państwem emigracyjnym. Najprościej rzecz ujmując, więcej środków jest obecnie z Polski wysyłanych za granicę, niż trafia do nas z innych państw.

Jak pracodawcy oceniają ukraińskich pracowników? Podobnie jak brytyjczy Polaków. Ich zaangażowanie w pracę, według przedsiębiorców, często przewyższa zaangażowanie pracowników z Polski. Pracodawcy za największą przeszkodę uznają przepisy. Eksperti przekonują, że zmiany prawa powinny zmierzać przede wszystkim w stronę zatrzymywania napływających pracowników w Polsce na stałe. Najlepiej, by były to rodziny z dziećmi. Po osiedleniu w naszym kraju zazwyczaj porzucają bowiem pomysły na powrót do ojczyzny, dzięki czemu zmniejsza się transfer gotówki za granicę i rośnie konsumpcja.

Rosnąca liczba osiedlających się na stałe w Polsce Ukraińców może także wspomóc system ubezpieczeń społecznych. Aktualnie jedynie 270 tys. naszych wschodnich sąsiadów płaci w Polsce składki emerytalne i zdrowotne.

Przypadki negatywnego stosunku do Ukraińców wśród polskich pracowników niemal nie występują. Tylko 7 proc. przyznało, iż ma do nich negatywny stosunek. Co ciekawe, największy był on wśród osób najmłodszych – od 18. do 34. roku życia,

a wśród najstarszych aktywnych zawodowo nikt nie wskazał takiej odpowiedzi.

Jaki stosunek do coraz większej liczby obcokrajowców na polskim rynku pracy ma „Solidarność”?

– Kwestia zwiększającej się liczby cudzoziemców, szczególnie pochodzących z Ukrainy, jest jednym z ważniejszych wyzwań dla Związku dotyczących rynku pracy – mówi Jarosław Lange, przewodniczący wielkopolskiej „Solidarności”. – Mamy w tym zakresie sporo do zrobienia. Cieszymy się z bytności tych pracowników na rynku pracy i nie ma wątpliwości, że „Solidarność” nie będzie nigdy blokowała możliwości podjęcia pracy zarobkowej przez obcokrajowców. Pamiętajmy, że ponad 2 miliony Polaków też pracuje w innych krajach. Przy zatrudnianiu obcokrajowców trzeba wziąć pod uwagę trzy kwestie: strukturę wynagrodzeń, legalność zatrudnienia i specyficzny klimat w zakładzie pracy, w sytuacji, kiedy pojawiają się cudzoziemcy, którzy nie zawsze władają językiem polskim. Wszystko to trzeba ze sobą połączyć. Potrzeba tu mądrości pracodawców i organizacji zakładowych. Co ważne, pracujący u nas obcokrajowcy mają takie samo prawo do związkowej reprezentacji i ochrony jak polscy pracownicy. Na poziomie zakładu pracy, każdy zatrudniony cudzoziemiec może być członkiem „Solidarności”. Musi tylko wypisać deklarację i poczekać aż organizacja zakładowa przyjmie go w szeregi związku. AD

Będą badać fenomen Solidarności

Na początku roku „Tygodnik Solidarność” przyznał abp. Markowi Jędraszewskiemu tytuł Osobistość Roku 2017. Ci, którzy osobiście znają ks. arcybiskupa podkreślają, że potrafi dotrzeć swoją nauką zarówno do uczonych, jak i do prostych ludzi. Często staje w obronie podstawowych wartości chrześcijańskich. Za to szanują go ludzie. I za to cenią go Solidarność.

W czasie czerwcowych obrad Komisji Krajowej nadszedł czas na uroczyste wręczenie Jego Eksceleńcji okolicznościowej statuetki.

– Wybór był dla nas oczywisty. Od lat ksiądz arcybiskup jest przyjacielem Solidarności, o czym wielokrotnie mówił jej przewodniczący Piotr Duda. Przyjacielem, który w godzinie próby nie zostawił związkowców, ludzi pracy, lecz wspierał i dodawał otuchy, że warto walczyć do samego końca, że nie można się poddać mimo wielu przeciwności – mówił redaktor naczelny „Tygodnika Solidarność”, Michał Ossowski.

Podczas obrad KK nastąpiło jeszcze jedno doniosłe wydarzenie. „Solidarność” i Uniwersytet



Papieskie im. Jana Pawła II w Krakowie podpisały akt powołania Międzynarodowego Instytutu Badań Fenomenowi Solidarności.

Instytut powstanie na Wydziale Filozofii krakowskiej uczelni. Filia Instytutu powstanie w Granadzie, przy tamtejszym biskupstwie. Instytut będzie zajmował się badaniem fenomenu Solidarności jako związku zawodowego, jak również jako relacji międzyludzkich.

Prace nad powołaniem Instytutu zaczęły się kilka miesięcy

temu, czego wyrazem była uchwała KK podjęta w czasie posiedzenia Komisji Krajowej w październiku 2017 r. w Wieliczce.

Będzie to pierwszy instytut tego typu. „Solidarność” jest też prawdopodobnie pierwszym związkiem zawodowym na świecie, którego dziedzictwo będzie badane w ten sposób.

Inicjatywie patronuje Człowiek Roku „Tygodnika Solidarność” arcybiskup Marek Jędraszewski. solidarnosc.org.pl

Porozumienie – droga do dobrych zmian

ciąg dalszy ze str. 1

a gdyby w którymkolwiek obszarze nie udało się uzyskać porozumienia, nie doszłoby do kompleksowych zmian, na które czekają pracownicy. Co więcej, jednostronne wypowiedzenie porozumienia przez pracodawcę dawałoby mu wolną rękę w tym zakresie. Naszym zadaniem było doprowadzić rozmowy skutecznie do uzyskania konsensusu dla zadowolenia wszystkich pracowników PZU oraz pogodzenia zmian proponowanych przez pracodawcę w pierwotnym projekcie z tym, co udało nam się wynegocjować.

We wspomnianych negocjacjach, niestety, nie pomagały nam inne związki, co odebrałoby nam inne zdziwienie. Pierwszy raz bowiem w tak ważnym momencie ich działania charakteryzowała maksymalna rozbieżność zdań oraz decyzji. Od braku podjęcia jakiegokolwiek porozumienia rozmów wnioskami formalnymi, o których Was informowaliśmy w jednym z maili. Na tym jednak zakończymy nasz efekt końcowy, czyli to o czym przeczytacie poniżej.

Porozumienie zostało podpisane przez nasz związek, czyli Solidarność Grupy PZU oraz Solidarność PZU Życie.

Pierwszy etap negocjacji objął Pion Sieci Grupy (PSG) oraz Pion Sprzedaży (PSP+ZU MSP).

W PSG nastąpi wyrównanie różnic w poziomach wynagrodzeń na stanowiskach o podobnym zakresie obowiązków. Podwyżki obejmą ponad 70% kadry pracowników.

W PSP zlikwidowaniu ulegną miesięczne zadania premiowe (pozostaną tylko kwartalne). Uwolniony w ten sposób budżet w całości zostanie przeznaczony na podniesienie wynagrodzeń. Uruchomione zostaną również podwyżki interwencyjne dla zadowolenia wszystkich pracowników PZU oraz pogodzenia zmian proponowanych przez pracodawcę w pierwotnym projekcie z tym, co udało nam się wynegocjować.

Kolejnym etapem były negocjacje w Pionie Obsługi Szkół i Kanałów Zdalnych (PSK).

W w/w pionie negocjacje trwały najdłużej. Nasze postulaty zgłaszane pracodawcy wprowadzane były do pierwotnego projektu partiami w miarę trudnych rozmów. Jednakże z całkowitym zadowoleniem możemy napisać, że wszystkie postulaty zgłoszone przez Solidarność zostały przyjęte przez pracodawcę. Warto wspomnieć także, że w pierwszej kolejności zostaną uruchomione podwyżki interwencyjne. W kolejnym kroku pracownicy z grupy PP otrzymają podwyżkę pensji zasadniczej w wysokości 10%, a zespoły przechodzące z WOW, które zostaną włączone do nowego regulaminu, otrzymają podwyżkę 4%, minimum 150 zł.

W związku z wypowiedzeniem w dniu 29 czerwca br. przez pracodawcę regulaminu

premiowego z 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia zmiany w powyższych obszarach weszłyby w życie dopiero od 1 października. Jednakże dzięki naszym staraniom w obszarach PSG i PSP+ZU MSP zostaną uruchomione sukcesywnie. W tym miejscu należy podkreślić, iż wyżej wymienione podwyżki zostaną wprowadzone tylko i wyłącznie dlatego, iż porozumienie zostało przez nas podpisane.

Podpisanie wynegocjowanego porozumienia otwiera drogę do dobrych zmian dla całej reszty pracowników PZU (pozostałe obszary, pion czy zespoły). Mimo iż spoczywa na naszych barkach tak duża odpowiedzialność, nie boimy się prowadzić dalszych rozmów. Naszym zadaniem jest dbanie o dobro ogółu, czyli wszystkich pracowników PZU. Zdajemy sobie jednocześnie sprawę, że mogą znaleźć się jednostki niezadowolone z wprowadzanych zmian. Warto zrozumieć, że związki zawodowe nie na wszystko mają wpływ, a pewne decyzje to suwerenne domeny pracodawcy. Jednakże zawsze będziemy walczyć o to, by polepszać byt wszystkich naszych koleżanek i kolegów i działać w dobrze pojętym interesie ogółu.

Przewodnicząca Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Grupy PZU Joanna Ratajczak

Negocjacje z Bridgestone zakończone

27 czerwca 2018 r. Solidarność w Bridgestonie podpisała z pracodawcą porozumienie dotyczące kryteriów

awansów T1-T2 i premii 20%. W związku z tym z wynagrodzeniem za czerwiec zostanie wypłacony dodatek 1200 zł.

Zmiana systemu wynagrodzeń z godzinowego na miesięczny wejdzie w życie z dniem 01 września 2018r.