

## Apel do Członków Związku

Podpisana 5 maja 2020 roku „Umowa programowa” pomiędzy NSZZ „Solidarność” a kandydatem na Prezydenta RP Andrzejem Dudą gwarantuje kontynuację polityki, dzięki której polscy pracownicy, a co za tym idzie również całe rodziny, bardzo dużo zyskali przez ostatnie pięć lat.

Do najważniejszych osiągnięć, które są realizacją postulatów „Solidarności” zapisanych w „Umowie programowej” z ówczesnym kandydatem na Prezydenta Andrzejem Dudą z 5 maja 2015 r., zaliczamy: przywrócenie wieku

emerytalnego, podniesienie kwoty wolnej od podatku dla najuboższych, ograniczenie handlu w niedzielę, ustanowienie minimalnej stawki godzinowej i radykalny wzrost płacy minimalnej, wprowadzenie minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników służby zdrowia, lepsze warunki w sądach pracy i lepsza ochrona przed bezprawnym zwolnieniem, podwyżki w sferze finansów publicznych, wyższy odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, zniesienie syndromu pierwszej dniówki, wyłączenie



z płacy minimalnej dodatków nocnych oraz dodatków stażowych, przywrócenie pluralizmu związkowego w służbach mundu-

rowych, wzmocnienie dialogu społecznego. Do tego wielkie programy społeczne dla rodzin wychowujących dzieci i dla seniorów.

Dokonałmy tego przy wsparciu urzędującego Prezydenta, który wielokrotnie stawał po stronie „Solidarności” w sytuacjach konfliktowych i wspierał nasz Związek, gdy rząd Zjednoczonej Prawicy nie wywiązywał się ze swoich zobowiązań i łamał zasady dialogu społecznego.

Podpisując nową umowę, chcemy tę owocną współpracę kontynuować, tym bardziej, że wiele postulatów jest jeszcze do zrealizowania, choćby kwestia emerytur stażowych, których przez opór rządzącej większości nie udało się uzyskać.

W imieniu Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” apeluję do

wszystkich Członków i Sympatyków Związku o poparcie w najbliższych wyborach kandydatury obecnego Prezydenta Andrzeja Dudy. W naszej ocenie jest On gwarantem zachowania dotychczasowej propracowniczej i prospołecznej polityki, dającym nadzieję na realizację kolejnych naszych postulatów.

Mamy świadomość, że nic nie jest dane raz na zawsze, a zmiana osoby na najważniejszej funkcji w Polsce może oznaczać utratę uprawnień, które wywalczyliśmy przez ostatnie 5 lat.

**Piotr Duda – przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”**

## PANDEMIA W WIELKOPOLSKICH ZAKŁADACH PRACY

# Powolny powrót do normalności

Z informacji zebranych przez Zarząd Regionu wielkopolskiej „Solidarności” wynika, że mimo trudnej sytuacji związanej z pandemią koronawirusa, żadna z pół tysiąca komisji zakładowych nie zgłosiła zwolnień grupowych, ani utraty miejsc pracy związanej z likwidacją zakładu.

- W zakładach produkcyjnych, gdzie to było możliwe, zamiast zwalniać, pracodawcy raczej wysyłali na zaległe urlopy, czy też prosili, by ludzie korzystali z opieki nad dziećmi, jakie daje ustawa antykrzysowa - mówi Patryk Trząsański, z-ca przewodniczącego wielkopolskiej „Solidarności”. - Małe firmy zaczynają wracać do normalnego funkcjonowania lub mają zaplanowane takie powroty w najbliższych tygodniach. Dziś jeszcze pracują zdalnie. Powolny powrót do stacjonarnej pracy wiąże się też z zachowaniem wszystkich obostrzeń związanych ze środkami ochrony. Niektórzy mieli problemy z nagłym przejściem na pracę zdalną, bo nie byli na nią przygotowani technicznie.

### Nieprawidłowy przelicznik w Biedronkach

Żadnego spowolnienia pracy nie odczuli pracownicy sieci Biedronka. Zatrudnieni w marketach w bezpośrednich kontaktach, codziennie narażeni są na ryzyko zakażenia. W pierwszych dwóch tygodniach firma wypłacała dodatek za to ryzyko najpierw w wysokości 250 zł, a potem 300 zł. Szybko się jednak z niego wycofała. W całym kraju w sieci Biedronka pracuje 70 tys. osób. Dotychczas u czterech wykryto Covid-19.

- Nasza firma też bardzo szybko zrezygnowała z zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego dotyczącego dzielenia pracowników na grupy - mówi Piotr Adamczak, przewodniczący „Solidarności” w Jeronimo Martins Polska. - Pracujemy jak przed pandemią. Mamy środki ochrony osobistej, ale w sklepach zaczyna ich brakować. Docierają do nas sygnały, że w niektórych z nich pracodawca nie stosuje rozporządzenia dotyczącego

przelicznika liczby klientów na metraż, licząc powierzchnię całego obiektu zamiast tylko powierzchnię sali sprzedażowej. W ubiegłym tygodniu dostaliśmy opinię z Ministerstwa Zdrowia i przekazaliśmy ją pracodawcy. Do dziś nie zmienił przelicznika.

Osoby obsługujące kasy zgłaszały też, że osłony z plexi nie chronią ich należycie, bo część boczna, gdzie klienci pakują artykuły, jest odsłonięta.

- Jako „Solidarność” zakupiliśmy środki ochrony osobistej - przyłbice i maseczki i rozdawaliśmy je pracownikom - dodaje przewodniczący. - Pracodawcy to się jednak nie spodobało. Twierdzi, że w ten sposób siejemy panikę. Pracodawca nie chce współpracować z związkami, raczej zastrasza pracowników. Spowodowało to przyrwył członków do „Solidarności”, gdzie szukają ochrony przed zwolnieniami.

### Solaris - podwyżki na kwarantannie

Trwające od pół roku negocjacje płacowe w podopiecznym Solarisie zakończyły się spełnieniem wszystkich postulatów związkowych, jednak z braku podpisanego porozumienia nie wiadomo, kiedy wejdą w życie.

- Uzgodnione mamy podwyżki płacy zasadniczej uzależnionej od stażu pracy wraz z dodatkiem stażowym, umożliwienia pracownikom powyżej 60. roku życia zmiany stanowiska pracy na mniej obciążające, powołanie kasy zapomogowo-pożyczkowej i zabezpieczenie środków na poprawienie wentylacji w halach produkcyjnych. Z powodu pandemii nie zdążyliśmy ustalić daty wdrożenia wynegocjowanych zmian - przyznaje Albert Wojtczak, przewodniczącym Organizacji Międzyzakładowej

NSZZ „Solidarności” w Solaris Bus&Coach SA.

W Solarisie nie przerwano produkcji z powodu pandemii. Zreorganizowano jednak pracę, co wpłynęło na ograniczenie wydajności. Wprowadzono dwie zmiany: od 6 do 14 i od 15 do 23, żeby pracownicy rannej i popołudniowej nie mieli ze sobą kontaktu. Od ubiegłego poniedziałku w zakładach Solarisa obowiązuje noszenie maseczek i rękawiczek w pracy. Zamiast wody w automatach, wprowadzono wodę butelkowaną, żeby wyeliminować możliwość zachorowań przez korzystanie ze wspólnych dystrybutorów. - Nie ominął nas koronawirus - mówi przewodniczący. - Mamy nieliczne przypadki stwierdzonych zakażeń. Osoby, które miały styczność z zakażonymi przebywają na kwarantannie i zostały skierowane na testy.

Nieoficjalnie mówi się o przyspieszeniu produkcji w najbliższym czasie, by dotrzymać terminów zawartych w umowach. Oznacza to pracę po 10 godzin na zmianie.

Jeśli pracodawca będzie wymagać od pracowników pracy w nadgodzinach, związkowcy wystąpią o jak najszybsze podpisanie i realizację porozumienia płacowego.

### Powolne odmrażanie w Enei

Z pewnością okres pandemii odbija się na sytuacji firm z branży energetycznej. Efektem przestoju w zakładach produkcyjnych jest mniejsze zużycie energii elektrycznej, a co za tym idzie, niższe obroty. Co więcej, oficjalnie mówi się o zmianach strukturalnych w polskiej energetyce.

W spółkach Grupy Enea na czas pandemii do minimum została ograniczona bezpośrednia obsługa klientów. Tam, gdzie to

możliwe, pracownicy otrzymali polecenie pracy zdalnej, spotkania odbywają się w trybie wideo lub audio, a tam, gdzie rodzaj pracy wymaga trybu stacjonarnego, wprowadzono dyżury, by maksymalnie ograniczyć kontakty między pracownikami.

Dotychczas w Grupie Enea, na 15 tys. zatrudnionych potwierdzono pięć przypadków zakażenia Covid-19. W przeciwieństwie jednak do sytuacji śląskich kopalni, żaden nie dotyczy górników kopalni „Bogdanka” należącej do Grupy Enea.

Na bieżąco, we wszystkich spółkach pracodawca zapewnia środki ochrony osobistej, jak maseczki, rękawiczki, przyłbice i środki odkażające.

- Covid-19 spowodował, że zostaliśmy przymuszeni do zmiany funkcjonowania - przyznaje Marek Boiński, zastępca przewodniczącego Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność”. - Rozwiązania, które jeszcze niedawno wydawały nam się niemożliwe, dziś stosujemy na co dzień. Pracownicy szybko przystosowali się do nowego trybu pracy, a działania firmy wiąże się z daleko idącymi obostrzeniami w kontaktach z klientami, z usuwaniem awarii, czy z wykonywaniem robót. Z pewnością przełoży się to na spowolnienie funkcjonowania całej Grupy i zapewne też obroty. Wizja niedalekiego powrotu pracowników do biur obsługi klienta, daje nam prawo oczekiwać, że małymi krokami, z dużą dozą ostrożności wracamy do normalności. Pandemia przerwała w kilku spółkach Enei coroczne, wynikające z zapisów ZUZP, negocjacje płacowe. - W piątek podpisaliśmy jednak porozumienie płacowe w kolejnej spółce - dodaje Marek Boiński. Zdajemy sobie sprawę, że w spółkach, w których

nie podpisano jeszcze porozumienia, sytuacja jest trudniejsza niż przed pandemią, więc - nie zamykając dialogu - zostawiliśmy sobie jeszcze miesiąc na dojdzie do uzgodnień.

### Koniec postoju w Volkswagenie

Branża motoryzacyjna szczególnie odczuwa kryzys związany z koronawirusem. Na całym świecie spadła sprzedaż samochodów, wstrzymywana jest produkcja pojazdów i części samochodowych. W związku z trudną sytuacją w branży motoryzacyjnej, zarząd podjął decyzję o rezygnacji od 1 maja z pracowników agencji pracy tymczasowej, których było 260. Volkswagen pracuje na jedną zmianę z ograniczeniem czasu pracy. Straty są ogromne i jest kwestia przyszłych zamówień, które przełożą się naniejsza pracy.

- Podpisaliśmy z pracodawcą porozumienie dotyczące tarczy antykrzysowej - mówi Piotr Olbryś, przewodniczący „S” w Volkswagen Poznań. Korzystamy w jego ramach z dwóch opcji: pierwsza to postój ekonomiczny - pracownicy będący na postojowym otrzymują 100 proc. wynagrodzenia zasadniczego. Zmieniliśmy zasady wypłacania premii w wysokości 200 zł brutto, która nie będzie wypłacana kiedy są na postojowym. Uzgodniliśmy też, że pracownicy pracujący w trybie skróconego trybu pracy 4/5 otrzymają wynagrodzenie o 1 proc. obniżone. Po pięciu tygodniach postoju, który rozpoczął się 23 marca, Volkswagen rozpoczął produkcję w zakładach budowy samochodów we Wrześni, Antoninku i Swarzędzu. Przy niepełnym obłożeniu produkcji, pracownicy pracują w systemie jednozmianowym, zamiast trzyzmianowym.

- Przez pięć tygodni opracowaliśmy katalog środków zaradczych - mówi przewodniczący. - Pracowali nad nimi kierownicy, pracownicy i społeczni inspektorzy pracy. Wypracowaliśmy ponad 50 różnych procedur ochronnych z podziałem na fazy wdrażania. „Solidarność” podpisała w tej sprawie porozumienie z zarządem firmy. - Nie ustalono dokładnych dat wdrażania tych faz - tłumaczy przewodniczący. - Będziemy to robić w miarę rozwoju sytuacji. Teraz jesteśmy w pierwszej fazie, czyli w najwyższym stopniu ochrony pracowników. Wśród tych środków są maseczki, które trzeba nosić na każdym stanowisku. Obowiązuje zachowanie 1,5 metra odległości między pracownikami - zgodnie z rządowym rozporządzeniem, a tam, gdzie ze względów technologicznych jest to niemożliwe, pracownicy wyposażeni są w dodatkowe środki ochrony osobistej tak, żeby wyeliminować zagrożenie zakażeniem.

Na tzw. stanowiskach „czernych”, pracownicy zostali wyposażeni dodatkowo w przyłbice i rękawiczki. Zamontowano dozowniki z płynem zarówno w części produkcyjnej, jak i w biurach. Pracownicy biurowi pracują w trybie zdalnym. Tam, gdzie pracownicy muszą być obecni w pracy, zamontowano osłony z plexi. Ograniczona do minimum została liczba spotkań - większość odbywa się w trybie wideo i telekonferencji. W szatniach pracownicy przebiegają się rotacyjnie. Także w przerwach, podczas posiłków zachowane są procedury związane z dozwoloną odległością między osobami.

Na 11 tysięcy zatrudnionych w Volkswagenie, nie stwierdzono żadnego przypadku zakażenia koronawirusem.

Anna Dolska