**Artykuł z Tygodnika POLITYKA – Ewa Wilk**

**Związki Zawodowe schodzą do podziemia**

**Polskie związki zawodowe? Owszem, górnicy, nauczyciele, pielęgniarki są pod ich parasolem. Ale pracownicy większości firm, branż, zawodów nie mają żadnej reprezentacji wobec swoich pracodawców. Dlaczego?**

Jarosław Urbański: skromny sweter w paski, wieczna czarna kurtka, w rozmowie nie potrzebuje pytań, mówi z zapałem, używa słów zapomnianych (np. człowiek ideowy) i dopiero wchodzących w modę (np. prekariat). Żywcem wyjęty z początku lat 80., myślisz, a on potwierdza: wśród kilkudziesięciu aktywistów Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza są jeszcze ci z peerelowskiej opozycji. Tacy, których od zawsze rusza krzywda.

CV Urbańskiego: socjolog, autor właśnie wydanej książki „Prekariat i nowa walka klas” (– *Ani grosza nie będę z tego miał*), w młodości działacz anarchizującej organizacji Wolność i Pokój (– *Siedziałem*), obecnie prekariusz (– *Może z pięć lat na etacie*). I działacz związkowy. Irytuje go, ilekroć słyszy, że Polak pracownik spokorniał, że konformista, oportunista, zalękniony. Albo że nie ma powodów do podnoszenia głowy. Powody są i bunt jest. Tyle że się go nie zauważa, chyba że polega na tradycyjnym górniczym dymieniu pod gmachem rządu. Albo tłumi się go w zarodku.

**Prepokorni**

Wydawać by się mogło, że nie ma dziś w Europie pokorniejszej klasy pracującej niż w Polsce. Związki zawodowe skupiają zaledwie 15 proc. zatrudnionych, gdy w Skandynawii np. ponad 70 proc. Istnieją, co prawda, aż 22 ogólnokrajowe organizacje międzybranżowe i 12 rolników indywidualnych, ale 6,6 tys. pozostałych to rozproszona drobnica.

Branżowe lub zakładowe układy pracy? Może kilkanaście procent jeszcze pamięta, że coś takiego, jak siatka płac, zasady premiowania, dodatki za wysługę lat, odprawy, nagrody, zasady negocjacji płacowych i indeksacji wynagrodzeń, może być efektem umowy zawartej z pracownikami, a nie kaprysu pracodawcy, czyli tajnego, indywidualnego kontraktu.

Od 2002 r., kiedy zostało to umożliwione ustawowo, pracodawcy wypowiedzieli masowo stare układy zbiorowe, a nowych – skoro nie jest to obowiązkiem, a i nie za bardzo jest z kim się układać – nie zawierają. W Skandynawii czy Austrii wedle układów pracuje nawet 90 proc. osób w sektorze prywatnym i wszyscy w publicznym. W Polsce, owszem, lekarze czy nauczyciele (Karta) są nimi objęci, ale coraz bardziej teoretycznie – i tam postępuje prekaryzacja. Czyli taki sposób zatrudnienia, którego głównym elementem jest niepewność (*precarious* – niepewny, wątpliwy).

Niepewność, na jak długo dostałem zatrudnienie. Niepewność, ile albo nawet czy w ogóle mi zapłacą. Niepewność, co tak naprawdę będzie moim obowiązkiem. Unia Europejska z jednej strony jest zachwycona polskim sukcesem gospodarczym, z drugiej nie przestaje nam zwracać uwagi, że tzw. pozakodeksowe formy zatrudnienia stały się polską osobliwością. Jeśli dostaje się dziś etat, to coraz częściej na czas określony (w 2000 r. 6 proc. zatrudnionych, obecnie 28 proc.). Liczbę osób samozatrudnionych (pracują w pojedynkę i jest to ich jedyne źródło utrzymania) pracodawcy szacują na 600 tys., związki zawodowe na 1,5 mln, uniwersyteccy badacze rynku pracy na 1 mln, z czego 300–400 tys. uważają za faktycznych etatowców, pracujących dla jednego pracodawcy w określonym czasie, z jasnym zakresem obowiązków i pod nadzorem. Ile osób pracuje wyłącznie na umowach-zleceniach lub o dzieło? To właściwie niepoliczalne, wszak ich istotą jest krótkotrwałość. Ocenia się, że około 1,3 mln. Tylko agencje pracy tymczasowej, swoiste targi robotników, rocznie takich umów podpisują około 400 tys. Zarejestrowanych jest tam 1,8 mln Polaków! Ponad połowa to kobiety.

Elastyczność czasu pracy i okresów rozliczeniowych, outsourcing pracowników – wszystko to zagościło w naszej rzeczywistości w imię walki z bezrobociem i racjonalizacji działalności gospodarczej. Hasła te podbudowane były licznymi teoriami socjologicznymi, że oto właściwie zanika praca ściśle robotnicza, a więc i klasa robotnicza; że coraz więcej zawodów wymaga kreatywności i emocjonalnego zaangażowania, „pracy projektami” i zarządzania własną karierą.

Cóż, dziś najbardziej „elastycznie” pracują „robotnicy do prac prostych” (25 proc. spośród wszystkich na umowach cywilnych), magazynierzy, operatorzy maszyn, pakowacze, kasjerzy, sprzedawcy, obsługa biur i call centers. A także artyści, doktoranci, pracownicy NGO („wolontariusze”). Nowa klasa pracownicza. Z wielkich centrów handlowych (15 proc. Polaków pracuje teraz w handlu i usługach), fabryk edukacyjnych, w jakie zamieniło się wiele spośród 400 uczelni wyższych specjalnych czy specjalnych stref ekonomicznych (250 tys. osób, co piąta poprzez agencje pośrednictwa, reszta zwykle na umowach czasowych). Krajobraz tych ostatnich, gdzie teraz skupiają się w tysiące miejsca pracy, bywa ponury: ani miejska, ani wiejska pustka, wyludnione ulice, zbrojni ochroniarze, autokary pozbierawszy pracowników z wiosek odległych nawet o 70 km wypluwają ich do hal, po zmianie zasysają z powrotem i ustawiają się w kolejce na autostradę. Dwie, trzy godziny drzemki w drodze do domu.

45 proc. Polaków pracuje powyżej 8 godzin dziennie i 40 tygodniowo (CBOS). Setki tysięcy nie mają płatnych urlopów wypoczynkowych (rodzicielski dla „cywilnoprawnych”, a także studentów i rolników obiecała w exposé premier Ewa Kopacz). Dla milionów ludzi utrzymujących się z pracy, zwłaszcza najmłodszych, tzw. zdobycze socjalne, niekiedy oczywiste już w XIX w., to pieśń przeszłości. Czy również zorganizowana reprezentacja wobec pracodawcy?

**Don Kichot od rad**

Piotr Ciompa nie do końca żartem powiada, że jego walka o rady pracownicze jest spłatą moralnego długu za lata bezrefleksyjnej wiary w dogmatyczny neoliberalizm; odkupieniem menedżerskich grzechów, czyli cięć kosztów, racjonalizacji zatrudnienia, maksymalizacji zysków itd.

Jest z pokolenia, które po doświadczeniu opozycyjnym (NZS, ruch inteligencji katolickiej) wzięło się za transformację gospodarczą. Ciągle pracuje jako *najemny menedżer* (był m.in. prezesem PAP); po godzinach angażuje się w organizacji pozarządowej Centrum Inicjatyw Obywatelskich w szkolenia tych, którzy chcą wciąż jeszcze założyć radę pracowników. Można iść o każdy zakład, że połowa czytelników tego artykułu właśnie po raz pierwszy w życiu styka się z tym terminem. Istnieją one w 1,7 proc. zakładów pracy. Umarły, zanim się urodziły.

Unia Europejska w 2006 r. wymusiła na Polsce swoją dyrektywą odpowiednią ustawę. Modelowo miało być tak: każdy pracodawca informuje pracowników o możliwości powołania rady (jeśli nie poinformował, grozi mu poważna grzywna!), stwarza warunki do wyboru rady, przekazuje informacje związane z zatrudnieniem, czyli losem pracowników, daje pieniądze i uważnie wsłuchuje się w doradczy głos tego ciała.

Życie zmodyfikowało ideę. Związki zawodowe jeszcze na etapie prac ustawowych poczuły w radach konkurenta, więc w ramach Komisji Trójstronnej (rząd, zz, pracodawcy) wywalczyły sobie prawo do powoływania tych rad w zamian za okrojenie ich z kompetencji. Pracodawcy byli radom niechętni z definicji, więc po dwóch latach – z fałszywą troską – skierowali wniosek do Trybunału Konstytucyjnego, że tam, gdzie nie ma związków, pracownicy są na przegranej pozycji – trybunał uznał, że to faktyczny przymus należenia do zz, co jest niekonstytucyjne. Dziś rad się nie powołuje, bo i niespecjalnie wiadomo po co. Ustawa jest niejasna: jakie właściwie informacje pracodawca ma radzie przekazywać, ile ma jej dawać na działalność i co robić z efektem jej pracy? Nawet gdy rada udowodni, że pracodawca wyprowadził zysk, a od jego wysokości wedle regulaminu zależą wynagrodzenia pracowników, może on taką ekspertyzę wyrzucić do kosza (autentyczny przypadek – sprawa w sądzie). Rada nie ma wglądu w indywidualne zarobki, nie może wstawiać się za konkretnym człowiekiem. I najistotniejsze: osoby angażujące się w jej działalność – inaczej niż związkowcy – nie są chronione. Czasem desperaci wojują o swoje prawo do informacji (pięć spraw toczy się obecnie w sądach). Ostatecznie jednak dla wielu ta donkiszoterka kończy się dramatycznie: z etykietą wichrzycieli, z paragrafu „utrata zaufania kierownictwa” albo „konfliktowość”, wylatują z pracy.

**Utracone zaufanie**

Dr Piotr Ostrowski, socjolog z UW, pewnie nie wyspecjalizowałby się w zagadnieniach stosunków pracy, gdyby nie doświadczenie z czasów studenckich. Początki polskiej transformacji, tzw. handel wielkopowierzchniowy rozkwitał, zatrudnili się w kilku kolegów w jednym z supermarketów budowlanych, założyli związek zawodowy, po 10 dniach wszyscy jego inicjatorzy byli już zwolnieni. Jedni z „utraty zaufania”, inni dyscyplinarnie (palenie w miejscu niedozwolonym, poruszanie się wózkiem widłowym w celach pozaregulaminowych), jeszcze inni – otrzymawszy „propozycję nie do odrzucenia” – natychmiastowe przeniesienie do innych miast. Sądzili się cztery lata. Powygrywali. Formalnie przywróceni do pracy nie byli już nią, oczywiście, zainteresowani. Jak pewnie większość spośród 56 tys. pracowników, których sprawy toczą się dziś przed wydziałami pracy sądów rejonów (średnio siedem miesięcy; rekordziści czekają na orzeczenie osiem lat).

Dr Ostrowski burzy się, ilekroć związki zawodowe mierzy się uproszczoną miarą – widzi się w nich wyłącznie „kółka wzajemnej adoracji panów po pięćdziesiątce”, biurokratów pod nadmierną ochroną, akcentuje polityczne alianse i ciemne interesy bossów, egoizm w obronie przywilejów branżowych, zgoła kibolskie metody nacisku. Pisząc doktorat, badał postawy aktywistów drugiego planu. To zwykle „społecznicy od zawsze”, osoby popularne, lubiane, budzące zaufanie, a przede wszystkim z tradycją: wujek w Solidarności, mama w ZNP. Mają raczej poglądy lewicowe, a na pewno ponadstandardową wrażliwość.

Dziś zdarza się, że pracodawcy już podczas rekrutacji mierzą takie cechy pracowników jak uległość, skłonność do sprzeciwu, oczekują informacji o wcześniejszym zaangażowaniu społecznym, co naturalnie kandydatów dyskwalifikuje. To jedna z bardziej wyrafinowanych metod pozbycia się problemu związków w firmie. W arsenale środków zaradczych króluje bezpardonowe zwalnianie ich inicjatorów. Na łamach związkowego, zgrzebnego dwumiesięcznika „Inicjatywa Pracownicza” instruuje się związkowców, by pracodawca nie dowiedział się zbyt wcześnie, lecz dopiero z oficjalnego pisma, kto został wybrany na przedstawiciela – inaczej błyskawicznie wyleje taką osobę pod byle pretekstem.

Przykłady tylko z 2014 r. i jedynie z handlu. Tuż po założeniu zakładowych organizacji stracili pracę wybrani na przewodniczących: Justyna Chrapowicz (Lidl, Solidarność, Łódź), Artur Wójcicki (Castorama, Konfederacja Pracy, Sosnowiec), Paweł Bednarek (Leroy Merlin, Solidarność, Białystok). Niektórzy dostają wymówienia, będąc już pod ustawową ochroną przed zwolnieniem – pracodawcy wytaczają taki argument: działał na szkodę… związku zawodowego, bo podał zawyżoną liczbę jego członków i ochronę uzyskał nielegalnie.

Jarosław Urbański mówi, że w ciągu 10 lat Inicjatywa Pracownicza miała do czynienia z co najmniej 50 tego rodzaju przypadkami. Łącznie z lokautem, kiedy firma Chung Hong, podwykonawca koncernu LG w specjalnej strefie pod Wrocławiem, uznawszy strajk za nielegalny, wyrzuciła 26 pracowników (po kilku latach sądy stopniowo przywracają ich do pracy).

Kolejne „środki zaradcze”: ignorowanie związku (milczenie w odpowiedzi na pisma, propozycje spotkań), strajk włoski pracodawcy (korespondencja poprzez prawników, ścisłe trzymanie się litery ustaw), skorumpowanie przewodniczącego („Dogadamy się, masz tu na początek dwa i pół średniej zakładowej, będzie OK?”), wreszcie otwarty tekst: „Związki? Po moim trupie!”. Urbański podaje przykład poznańskiego Solarisu jako takiego paternalistycznego stylu kierowania zakładem: majówki, wspólne weekendy, w każdej sprawie możecie przyjść do szefa, po co związki?

**Tajni robią oborę**

Toteż związki zawodowe w Polsce schodzą do podziemia. To nie jest żart. Wedle prawa pracodawcę należy informować, ile osób do związku w zakładzie należy, ale imiennej listy nie może się on domagać. Dopiero, gdy zamierza zwolnić danego pracownika, może zapytać, czy będzie on asekurowany przez zz. I ludzie się nie ujawniają (w związkowej prasie ukazują się anonimowe wywiady). Jawny jest zwykle przedstawiciel – na ogół przewodniczący, któremu przysługuje ochrona przed zwolnieniem.

Coraz częściej ludzie zapisują się do związków indywidualnie, również bezrobotni czy emeryci. Czasem angażują się w akcje, np. *robienie obory*. *Oborę* Inicjatywa Pracownicza zrobiła np. w imię solidarności z pracownicami sieci Aelia, szykownych drogerii na lotniskach. W maju powołano tam zz, niecały miesiąc potem jego szefową zwolniono dyscyplinarnie. 18 czerwca na warszawskim lotnisku Chopina stanęła grupa z transparentami – przyjaciele, rodzina, znajomi. Podobne akcje przeprowadzono na lotniskach w Poznaniu, Łodzi, Krakowie, Wrocławiu. Zarząd Aelii uznał związki, przystąpił do negocjacji, ale Anny Kucharzyk nie przywrócił do pracy. ***Podczas obory gwiżdże się, skanduje, wiadomo. By narobić wstydu pracodawcy, nadpsuć mu wizerunek – nie ukrywa Urbański. Dobry wizerunek marki jest dziś bezcenny.***

**Ale rzecz przecież nie w folklorze związkowym. Problem w tym, że w Polsce zachwiała się społeczna zgoda między tymi, którzy pracą kierują, a tymi, którzy ją świadczą.**

Nie zawsze pretensje pracownicze sięgają aż pracodawcy – bywa on zbyt odległy, gdy firma jest np. podwykonawcą podwykonawcy albo elementem międzynarodowej sieci powiązań właścicielskich. Toteż gniew kierowany jest nie na kapitanów, lecz bosmanów. Kierowników i menedżerów też dotyka elastyczność, niepewność karier. Lecz nierzadko to oni w pracowniczych oczach uosabiają arogancję systemu i bolesną nierówność dochodów. W ich postępowaniu dostrzega się pogardę dla niższego rangą, słabszego intelektualnie, mniej zaradnego życiowo. Niekiedy po dwóch stronach barykady stają pracownicy dołowi – etatowcy kontra śmieciówkowcy.

Jak opowiada Urbański, ludzie zaczynają interesować się związkiem, kiedy sami dostaną baty: niezapłacony urlop, nadgodziny, zaleganie z pensją po pół roku (np. sprzątaczki z firmy FMD, które były outsourcingowane przez uniwersytety i sądy, złożyły latem tego roku zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa przez pracodawcę). Często szeregowi pracownicy walczą tylko (aż?) o godność. O to, by kierowniczka ich nie poniżała, by można było usiąść w czasie pracy, by płacono ekwiwalent za ubiór służbowy (Aelia). Artyści plastycy doprowadzili do umowy między kilkoma galeriami, by wreszcie w ogóle płacić im cokolwiek za pokazywanie obrazów na wystawach (700 zł zbiorówka, 3,8 tys. zł indywidualna) i choć nie potrącać kosztów wina na wernisaż…

**Przebudzenie**

Urbański, Ciompa, Ostrowski zgodnie uważają, że napięcie narasta. Chcąc nie chcąc, stanowią symboliczną reprezentację – jakkolwiek to nazwać – tendencji, nastroju, potrzeby upomnienia się o słabszych. Ostrowski mówi, że trzeba wrócić do układów zbiorowych – zakładowych, czasem branżowych, może nawet międzynarodowych. Urbański optymistycznie patrzy na związki zawodowe, zwłaszcza niekonwencjonalne, eksperymentalne. Ludzi mniej dziś łączy praca w konkretnym zakładzie i zawód, bardziej położenie i środowisko społeczne. Pracownice żłobków, eksmitowani lokatorzy, dojeżdżający do wielkiego miasta *galernicy handlowi*, twórcy teatralni – poznańska Inicjatywa Pracownicza jest takim przytuliskiem tych, w których kiełkuje coś, co niemodnie wypada nazwać świadomością klasową. Jest w tym potrzeba solidarności, jest sprzeciw wobec opacznie pojętego indywidualizmu, który – jak uważa psycholog polityki prof. Krystyna Skarżyńska – dewastuje nasze życie społeczne, bo zamienił je w walkę wszystkich ze wszystkimi. Na dole objawia się on jako nieomal zwierzęcy strach, by nie odpaść z wyścigu, nie okazać się tym skazanym na bruk; objawia się owym oportunizmem, pokorą, strachem przed wychyleniem się.

Piotr Ciompa powiada, że w Polsce potrzebny jest pilnie nowy impuls etyczny. Zwłaszcza jeśli chodzi o pracodawców. Bo jeśli gdzieś brakuje solidarności, to właśnie między nimi. W wielu branżach powstają rozmaite kodeksy etycznych praktyk, tli się poczucie odpowiedzialności. Lecz zawsze ktoś powie, sorry, ale przeniosą mi produkcję do Rumunii, i toczy się kula śniegowa. Tak jest od 10 lat z umowami cywilnoprawnymi i samozatrudnieniem – ani taki pracownik lojalny, ani zaangażowany, ani nawet tańszy, ważne, że konkurencja ścięła koszty, czyli widowiskowo pozbyła się 700 osób.

Trudno oczekiwać, by etyczne apele przezwyciężyły dziś przekonanie standardowego polskiego szefa, nieznającego żadnego innego stylu zarządzania poza autorytarnym (badania dowodzą, że są wyjątki, ale „zarządzanie strachem” wciąż króluje), że związek

czy rada nie musi być strukturalnym wrogiem. By moralne impulsy zatrzymały ich w pogoni za zyskiem, bo często to walka o przeżycie na rynku. By skłoniły do równiejszego dzielenia się dobrobytem, gdy wielu popadło w pychę, że nie tyle dają pracę, ile udzielają łaski pracy.

Być może skłoni ich do zmiany postaw przyrodzony racjonalizm myślenia. Ciekawe, że w prywatnych rozmowach dostrzegają perspektywę: jeśli dalej tak pójdzie, ich towarów nie będzie miał kto kupować. Wyraźnie widzą społeczne koszty polskiego sukcesu gospodarczego. Jeden z największych w Europie odsetek biednych, choć pracujących (11 proc. Polaków z pensji nie wystarcza na jedzenie i mieszkanie), milionowa emigracja młodzieży, prekaryzacja własnych dzieci, nawet tych z doborowym wykształceniem, i wysokie dysproporcje w dochodach. A nawet stwierdzają: Polsce pilnie potrzebna jest solidarność. Zwykła, ludzka, przez małe s. Tamte dwie – z 1980 i 1989 r. – pozwoliły zbudować polski kapitalizm. Trzecia powinna go uczłowieczyć.