BIULETYN ZWIĄZKOWY/WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER 63/X 2025

ISSN: 2353-4974



Dlaczego potrzebujemy niższego wieku emerytalnego? Czyli dlaczego starzejące się społeczeństwo nie musi oznaczać dłuższej pracy >> s. 15

Bierność – cichy zabójca związków zawodowych. Co trapi komisje związkowe i dlaczego jesteśmy słabi? >> s. 19

Głos związkowców i związkowców. Wywiady z komisjami w Bauer, EC1, na UMK i z Opiekunkami Medycznymi

Okupacja największego uniwersytetu w kraju. Przeczytaj o 40 dniach studenckiej okupacji w związkowych barwach! >> s. 7

Prasa związkowa: nasza broń i wsparcie

Po dłuższej przerwie wraca do Was sześćdziesiąty trzeci numer biuletynu Inicjatywy Pracowniczej. Część tekstów mogliście już przeczytać na naszej stronie internetowej, ale sporo materiałów trafia dziś do Was po raz pierwszy.

Dlaczego drukowane materiały są dla nas tak ważne? **Bo nic nie zastąpi bezpośredniego kontaktu z ludźmi**. Biuletyn to nie tylko źródło informacji – to narzędzie, które pozwala dotrzeć do niezrzeszonych pracownic i pracowników, obalać dezinformację szefostwa i sprawia, że nasz związek staje się widoczny. Dlatego musimy stawiać coraz mocniej na własne, oddolne treści. W świecie, gdzie korporacje i media głównego nurtu powtarzają do znudzenia antypracownicze slogany, potrzebujemy sprawnych i głośnych platform przekazu. **Wspólne dzielenie się doświadczeniem i wiedzą daje nam siłę w kolejnych sporach. A dokumentowanie naszych działań to sposób, by kolejne komisje mogły korzystać z tego, co już wypracowaliśmy.**

Sam biuletyn też się zmienia – tak jak nasz związek. Koordynację redakcji objęła nowa redaktorka. Rozwijamy też gazetę o nowe działy: ***Kultura*** i ***Związkowym okiem***.

Zapraszamy Was wszystkich do współtworzenia kolejnych numerów. **To naprawdę proste – wystarczy podesłać propozycję tekstu lub ilustracji mailem na prasowy@ozzip.pl.** Wiemy, że macie mnóstwo ciekawych historii, opinii, grafik czy komiksów do podzielenia się.

Życzymy przyjemnej lektury i zachęcamy do wyczekiwania kolejnych numerów, nad którymi praca już wre.

W imieniu redakcji
Redaktorka naczelna biuletynu,
Gabriela Wilczyńska



Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza", ul. Kościelna 4/1A, 60-538 Poznań / ISSN: 2353-4974 / Redakcja: ul. Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa
Redaktorka naczelna: Gabriela Wilczyńska. Redaguje zespół w składzie: Jakub Grzegorczyk, Jarosław Urbański. Skład: Artur Mróz, ka.mal
Druk: Polskapresse, Drukarnia Poznań, ul. Malwowa 158, 60-175

Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne – Na tych samych warunkach 3.0 Polska. Licencja ta pozwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz tak długo jak utwory zależne będą również obejmowane tą samą licencją.

TEMAT NUMERU

Strajk w Jeremias: załoga osiągnęła porozumienie!

Po 42 dniach zakończył się strajk w fabryce systemów kominowych Jeremias. Osiągnięto porozumienie, które przewiduje łącznie 700 brutto (do styczniowej kwoty 300 zł zarząd dodał 400 zł), 20 minut przerwy i korzystniejszy okres rozliczenia nadgodzin: wszystkie soboty poza jedną w miesiącu rozliczane jako nadgodziny, a nie jak wcześniej darmowe.

Fabryka Jeremiasa w Gnieźnie jest częścią międzynarodowego koncernu, w którym kluczową rolę odgrywa niemiecka spółka Jeremias Abgastechnik GMBH. W pięcioosobowym zarządzie polskiej spółki-córki zasiada trzech niemieckich członków tej międzynarodowej grupy.

Wybuch strajku poprzedzony był ponad ośmioma miesiącami negocjacji prowadzonych w ramach procedury sporu zbiorowego. **Jak doszło do sporu zbiorowego?**

Komisja Inicjatywy Pracowniczej w Jeremias powstała w lutym 2021 r. Przystąpiło do niej od razu dużo pracowników, dzięki czemu komisja natychmiast zaczęła prężne działania, które wkrótce przerodziły się w **pierwszy spór zbiorowy**. W listopadzie 2021 r. udało się dojść do porozumienia z zarządem. Wywalczono wtedy: (1) od 240 do 500 zł podwyżki zależnie od wysokości pensji (najwięcej dla najniżej zarabiających), (2) ujednolicony i uproszczony system premii, (3) skrócenie czasu „przetrzymywania" pracowników w agencjach pracy tymczasowej do maksymalnie 12 miesięcy, (4) coroczne świadczenia urlopowe w wysokości 1000 zł, (5) korzystne zasady otrzymywania dni wolnych.

Po sporze w 2021 zarząd Jeremias deklarował wolę dialogu z załogą, w celu zajęcia się zgłaszanymi problemami. Dialog okazał się jednak pozorowany. **Nowa dyrekcja wprowadziła wyższe normy i nie waloryzowała pensji**. Zignorowano petycję większości załogi o skrócenie rocznego okresu rozliczeniowego, który zmusza do pracy w soboty bez dodatkowego wynagrodzenia. W efekcie 3 października 2024 r. komisja naszego związku weszła w spór zbiorowy. W sporze ze strony Komisji Krajowej załogę reprezentowała w sporze Marta Rozmysłowicz i Bartosz Kurzyca.

W reakcji na spór dyrekcja firmy zaczęła organizować cykliczne obowiązkowe zebrania na hali ze wszystkimi pracownikami, głosząc, że spór jest nielegalny(!). Ponadto na masówkach dyrektorzy przedstawiali kryzysową wizję firmy, udowadniali, że kondycja finansowa w Jeremias jest zła i wobec tego postulatów Inicjatywy Pracowniczej spełnić nie można. **Zdaniem związku dane przedstawiane przez polski oddział korporacji są niewiarygodne, ponieważ transferuje ona zyski do Niemiec**. Jak wynika ze sprawozdań finansowych Jeremias, o ile spółka zależna w Gnieźnie notuje zyski bliskie zeru, spółka-matka międzynarodowego koncernu osiągnęła w ostatnim roku sprawozdawczym rekordowy zysk netto, czterokrotnie go zwiększając w ciągu niecałej dekady. Za dużą część tego zysku odpowiadają pracownicy z Polski. Koszty pracy w naszym kraju są trzykrotnie niższe niż w Niemczech. Innymi słowy, jeden pracownik z Polski wytwarza firmom tyle zysku co trzech niemieckich. Polska spółka-córka czerpie też dochody z ogromnej pomocy publicznej: zatrudnia więźniów opłacanych przez państwo oraz wytwarza część materiałów w dwóch halach produkcyjnych w pobliskim zakładzie karnym w Gębarzewie, zbudowanych za państwowe pieniądze odebrane z wypłat pracujących skazańców. Zarząd wypłaca sobie też coraz wyższe wynagrodzenia, sięgające łącznie 1,8 miliona złotych w rzekomo kryzysowym 2024 roku.

Ostatecznie zarząd odmówił spełnienia żądań wysuniętych przez OZZ Inicjatywa Pracownicza i odpowiedziała na nie represjami: zakazał rozdawania ulotek, zasypywał związkowców bezpodstawnymi pismami-straszakami, rozprowadzał anonimowo petycję pracowniczą z „poparciem dyrekcji" wymierzoną w związek. Co istotne, **podczas sporu zwolniono dwóch działaczy Inicjatywy Pracowniczej: lakiernika Dariusza Modrzejewskiego i spawacza Mariusza Piotrowskiego**. Przyczyną zwolnienia obu związkowców było m.in. ujawnienie nieprawidłowości w zakresie BHP. Zwolnienia działaczy w trakcie sporu zbiorowego miały też na celu zastraszenie ogółu załogi. O roli kancelarii prawnych zwalczających związki zawodowe pisaliśmy obszernie we wcześniejszych materiałach na temat sporu zbiorowego i strajku w Jeremias na stronie internetowej **ozzip.pl**.

Mimo represji, w zorganizowanym w maju br. referendum strajkowym udział wzięło 67% zatrudnionych, z których **stanowcza większość (72,3%) opowiedziała się za rozpoczęciem akcji strajkowej.** Tak jak na poprzednich etapach sporu zbiorowego, przez cały czas strajku kierownictwo Jeremiasa próbowało złamać załogę, nieustannie powtarzając, że spór zbiorowy jest nielegalny, strasząc podjęciem działań wobec biorących w nim udział, szykanując związek i odmawiając podjęcia rozmów. Poza zignorowaniem postanowienia sądu w sprawie Mariusza Piotrowskiego dyrekcja podjęła także próbę izolacji strajkujących od reszty załogi za pomocą specjalnie w tym celu wybudowanego ogrodzenia. Presja ta nie złamała jednak pracowników i pracownic. Większa część zatrudnionych na produkcji konsekwentnie odmawiała podjęcia pracy. Utrudnienia ze strony firmy istotnie przedłużyły strajk, jednak ostatecznie zarząd złamał się pod jego skutkami. **Po sześciu tygodniach, 14 lipca podpisano porozumienie**.

Przez cały czas strajku organizowane były wiece, akcje protestacyjne i blokady dostaw pod zakładem pracy. Strajkujący wraz z delegacją Komisji Krajowej sprowokowali także organizację nadzwyczajnej sesji rady miasta Gniezna poświęconej ściśle sytuacji w Jeremias. Temat strajku był również dwukrotnie przedmiotem dyskusji w sejmie RP ze strony posłów Lewicy i Razem. Ministra pracy Agnieszka Dziemianowicz-Bąk zgłosiła do prokuratury podejrzenie popełnienia przestępstwa utrudniania sporu zbiorowego przez Jeremias.

Jeszcze przed rozpoczęciem strajku Zespołowi ds. Prawnych OZZ Inicjatywa Pracownicza udało się uzyskać postanowienie sądowe nakazujące niezwłoczne dopuszczenie do pracy Mariusza Piotrowskiego, który oprócz działalności w prezydium komisji IP, pełnił także funkcję zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. Dyrekcja zdecydowała się jednak zignorować orzeczenie sądu i nie wpuściła Mariusza na teren zakładu.

Cała Polska za strajkiem

Strajkujących na miejscu stale wspierały struktury Inicjatywy Pracowniczej oraz organizacje społeczne zrzeszone wraz z komisją Jeremias w Koordynacji Solidarności i Walk: szpital UAM, Amazon, Volkswagen, Fiege Zalando, Auchan, Orlen Serwis, Poznańskie Koło Młodych Inicjatywy Pracowniczej, stowarzyszenie Czerwoni, grupy lokatorskie z Osiedla Maltańskiego i Osiedla Przyjaźń czy centra społeczne Syrena i Przychodnia. Na wiecach poparcia w Gnieźnie pojawiły się też **delegacje innych struktur i koordynacji Inicjatywy Pracowniczej z całego kraju** oraz grup sympatyzujących ze strajkiem. Walkę załogi Jeremias wsparły także inne związki zawodowe, w tym m.in. górnicy ze Śląska zrzeszeni w WZZ Sierpień 80. i członkowie OPZZ Konfederacja Pracy z zakładów Solaris Bus & Coach oraz Paroc, gdzie wcześniej udało się przeprowadzić zwycięskie strajki o podwyżki. W akcjach pod Jeremias brał też udział związek Zjednoczeni oraz Ad Rem zrzeszający pracowników sądownictwa.



Strajk w Jeremias istotnie wzmocniła zbiórka pieniędzy na fundusz strajkowy. **Finansowego wsparcia dla strajkujących udzieliło łącznie ponad 1300 organizacji i osób prywatnych**. Fundusz strajkowy zasiliły także zaprzyjaźnione **związki z całej Europy**, w tym szwedzki SAC, włoski ADL Cobas, niemiecki FAU, francuski SUD Solidaires czy hiszpańskie CGT i CNT. Zbiórka publiczna i związkowy fundusz strajkowy pozwolił na wypłatę 200 złotych za każdy dzień strajku dla wszystkich jego uczestników.

Strajk przeciwko niemocy państwa

42 dni strajku w Jeremias ujawniły fundamentalne sprzeczności naszego państwa. **Dziś, 36 lat po zmianie ustroju, możliwej tylko dzięki masowym protestom i strajkom pracowniczym, polskie państwo nie może wymóc, aby pracodawcy przestrzegali prawa pracy i prawa do strajku**. Prezesi firm otwarcie mówią państwowym inspektorom pracy, że zapłacą kary, ale prawa przestrzegać nie będą. Prawnicy kierownictwa Jeremias negowali ekspertyzy ministerstwa pracy i odmawiali posłom prawa do interwencji poselskiej na terenie zakładu. Polskie państwo przyzwala także, aby firmy wliczały w koszty działalności gospodarczej wydatki na zwalczanie protestów pracowników i łamanie prawa. To samo państwo wszyscy dźwigamy na naszych barkach ciężką, nisko opłacaną pracą i finansujemy podatkami, których płacenia unikają zarządy wielu firm.

Sukces strajku jest tym większy, że pracodawcy stale ośmieszają polskie państwo. Dlatego koalicja organizacji, które wspierały zwycięski strajk, pragnie na jego fali zmienić przepisy na poziomie krajowym. Domagamy się od posłów i ministrów, aby podjęli następujące działania:

1. Uzależnić wysokość kary za łamanie prawa pracy od przychodów, jakie notuje firma. Kary rzędu 2 500, zł tylko zachęcają pracodawców do bezprawia. Jeśli prezesi zakładu uporczywie łamią prawa pracownicze, zwalczają związki zawodowe, utrudniają spory zbiorowe, kary muszą być odpowiednio wyższe — aż do zawieszenia działalności zakładu. Tylko adekwatne kary sprawią, że prezesi firm będą szanować prawo pracy.

2. Dać narzędzia wymierzania odpowiednio wysokich kar za łamanie prawa w ręce samych pracowników — Społecznym Inspektorom Pracy.

3. Zakazać ulg podatkowych za usługi prawne zwalczające pracowników i związki zawodowe, na wzór projektu uchwały kongresu USA „No Tax Breaks For Union Busting Act".

Apelujemy do innych związków zawodowych i sympatyzujących organizacji o poparcie naszych postulatów do władz RP. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

„Udało nam się wywalczyć wprowadzenie dwóch najważniejszych dla nas postulatów”

EC1 to jedna z największych instytucji kultury w Łodzi. Najliczniejszą grupę pracowników stanowią osoby zajmujące się obsługą zwiedzających i widzów. W skład EC1 wchodzą pomniejsze jednostki, takie jak Centrum Nauki i Techniki, Planetarium, Ulica Żywiołów, Centrum Komiksu i Narracji Interaktywnej oraz Narodowe Centrum Kultury Filmowej, w którym znajdują się sale kinowe. Na co dzień instytucja funkcjonuje dzięki szerokiemu zespołowi: pracownikom technicznym i inżynierom, specjalistkom merytorycznym, administracji oraz zapleczu biurowemu i technicznemu. Zapraszamy do lektury rozmowy z członkinią komisji zakładowej Inicjatywy Pracowniczej w EC1.

Rozmawiała Weronika Dąbrowicz (Łódzka Komisja Środowiskowa)
redagował Dominik Chrabski (Warszawskie Koło Młodych)

Praca w EC1 wydaje się wyzwaniem. Wielkość instytucji wpływa z pewnością na Wasze warunki pracy oraz podział obowiązków. Jak to wygląda w praktyce?

Tak duża różnorodność ma swoje zalety i wady. Z jednej strony pozwala odnaleźć się w różnych formach działania ludziom z wyjątkowymi perspektywami i zainteresowaniami, stwarza możliwość realizacji projektów z pogranicza różnych dziedzin. Z drugiej strony przekłada się na skomplikowaną strukturę samej instytucji, w której pracownikom trudno niekiedy porównywać własne warunki zatrudnienia. Co więcej, różne działy mają zupełnie inną kulturę pracy. Skomplikowana struktura, wielu kierowników działów i wydziałów – czasem malutkich, kilkuosobowych – wpływa także na rozmywanie się odpowiedzialności za decyzje i utrudnia przepływ informacji. Zwykłego pracownika od dyrektora oddzielają często trzy szczeble hierarchii służbowej. Istnieją komórki organizacyjne z dobrą atmosferą, ale są też takie, z których dochodzą do nas sygnały o problemach, co może potwierdzać wysoka rotacja pracowników, a opinie osób odchodzących z pracy często je potwierdzają. Kierownicy poszczególnych działów mają także indywidualne podejście do kwestii takich jak nadawanie awansów, przyznawanie premii i podwyżek, rozliczanie nadgodzin.

Potencjał tego miejsca ogromny – nie tylko w perspektywie odbiorców oferty, ale także pracowników. Jako nowoczesna instytucja kultury zrzeszająca ludzi o przeróżnych doświadczeniach i pasjach, EC1 mogłoby dawać przykład, stawiając na kulturę pracy opartą na zaufaniu, otwartości i demokratyzacji procesów decyzyjnych.

Pomimo niezaprzeczalnego potencjału, napotykacie na różnorodne bariery i konflikty w swoim miejscu pracy. Dlaczego właściwie powstał związek zawodowy w EC1?

Jak każde miejsce pracy, także EC1 ma swoje problemy. Otwarta komunikacja z perspektywy pracownika jest trudna lub wręcz niemożliwa. Związek powstał, żeby zawalczyć o to miejsce. Chcemy, żeby osoby kochające to, co robią, zamiast zmieniać z frustracji pracę, mogły starać się poprawić to, co tu nie działa. Paradoksalnie związek powstał, ponieważ uważamy, że to miejsce jest fantastyczne, ale nie da się go rozwijać bez potraktowania pracowników jako najważniejszego zasobu firmy i bez słuchania tego, co mamy do powiedzenia.

> ***Pierwszy raz nasze działania przyniosły tak wymierne rezultaty i naprawdę dodało nam to pewności siebie.***

Czy prawdą jest, że praca w kulturze jest ciężka do pogodzenia z życiem prywatnym? Czy zdarza Wam się „zabierać pracę do domu”?

Często po wyjściu z pracy analizujemy projekty, nad którymi pracujemy. Spotkani ludzie czy obejrzany film podsuwają nowe pomysły przydatne w pracy, a tę ciągłą analizę trudno jest wyłączyć. Wciąż uczymy się, szukamy materiałów, czytamy specjalistyczne czasopisma czy książki. Nigdy do końca nie wychodzimy z naszych służbowych ról. Balans między pracą i czasem wolnym zakłócają nam też godziny działania firmy. Od poniedziałku do niedzieli, od rana do późnego wieczora. Choć nie pracujemy dłużej niż w innych grupach zawodowych, rozmijamy się często w wolnym czasie z naszymi bliskimi przez pracujące weekendy, niektóre święta i późne godziny pracy. Na dłuższą metę postrzegamy to jako wadę tego typu pracy. Mało kto ma telefon służbowy, a część typowo służbowej komunikacji odbywa się na komunikatorach niezwiązanych z pracą. Niektórzy pracownicy mają w związku z tym ciągły napływ informacji od swoich przełożonych i współpracowników, a czasem też trafiają się im po prostu pytania, prośby i polecenia służbowe skierowane bezpośrednio do nich. Przekłada się to na wykonywanie drobnych zadań poza godzinami pracy. Szybki mail, żeby inni nie czekali na odpowiedź, rozmowy związane z pracą w dni wolne, bo ktoś ma tylko jedno pytanko, nadrabianie zaległości, bo czegoś nie udało się skończyć w godzinach pracy. A zdarzają się też oczywiście sytuacje, gdy pracownicy robią po prostu nieodpłatne nadgodziny.

Jak z Waszej perspektywy wygląda łączenie pracy z rodzicielstwem?

Dużo oczywiście zależy od działu i roli pracownicy. Zupełnie inaczej odnajdzie się rodzic mający pracę w bardziej elastycznych godzinach, a inaczej taki, którego godziny pracy są uzależnione od konkretnych projekcji czy czasu otwarcia ekspozycji. Dla tego pierwszego, w niektórych działach, szczególnie przy wyrozumiałym kierowniku, praca w EC1 może być idealna, bo da szansę ułożenia grafiku, przynajmniej przez część miesiąca, w taki sposób, żeby ułatwić realizację obowiązków domowych. Dla osoby o sztywnych godzinach pracy, czasem pracującej w tym samym dziale, ten bonus zwyczajnie nie jest dostępny. Popołudniowe i weekendowe dyżury w czasie, gdy dzieci są po zajęciach przedszkolnych i szkolnych, generują sporo problemów. To przez pracujących rodziców postrzegane jest jako minus. W różnych działach napotykamy też różne podejście do pracowników z małymi dziećmi, a właściwie do kobiet, bo jak chyba w większości miejsc pracy, fakt urodzenia się dziecka pracownikowi płci męskiej nie jest postrzegany jako żadna zmiana w jego możliwościach pracy czy dostępności czasowej. Nie jest tajemnicą, że w większości przypadków, kiedy dzieci chorują, to kobiety zostają z nimi w domu. Znane są nam przypadki, gdy pracownikowi przebywającemu na urlopie rodzicielskim nie została przedłużona umowa, być może z obawy, że posiadanie dziecka wpłynie negatywnie na dalszą pracę. Z pozytywnych aspektów, przepisy komisji socjalnej umożliwiają otrzymanie większego wsparcia rodzicom. Uważamy, że nasza instytucja mogłaby wiele w tej sprawie poprawić. W EC1 organizowane są w okresie letnim i wakacyjnym półkolonie. Realnym wsparciem dla pracujących rodziców byłoby wypracowanie zniżek na te i inne atrakcje EC1.

Co jest najbardziej palącym problemem w Waszej instytucji?

Płace. Ciągle odbijamy się od minimalnej krajowej. Nasze pensje przegrywają wyścig z inflacją. Rozwijamy się i jakość naszej pracy rośnie, przybywa nam przy tym obowiązków, ale finansowo wciąż tracimy. Przez poziom warunki wynagrodzeń, fantastyczne specjalistki odchodzą, na czym z kolei cierpią ważne projekty.

Niedawno udało się wam wynegocjować porozumienie w sprawie podwyżek. Jak do tego doszło?

Miasto przyznając dotację, zobowiązało pracodawcę do uzgodnienia wysokości i zasad przyznawania podwyżek. Zaproszenie na spotkanie, otrzymaliśmy z krótkim wyprzedzeniem, już po tym, jak dyrektor wystosował do wszystkich pracowników komunikat, o tym, że przyznano środki na podwyżki. Ponieważ jesteśmy komisją z bardzo niewielkim stażem, była to dla nas nowa sytuacja, wymagająca szybkiego dokształcania się w zakresie prawa pracy i naszych uprawnień. W procesie negocjacji byłyśmy wspierane przez regionalny zespół ds. prawnych Inicjatywy. Na pierwsze spotkanie przyszliśmy głównie wysłuchać propozycji pracodawcy i poinformować przedstawicielki działu kadr, że potrzebujemy więcej czasu, by dowiedzieć się, czego oczekuje załoga i wypracować konkretne postulaty. Kadry nie przedstawiły gotowej propozycji, podniosły jedynie, że poprzednio wysokość podwyżki ustalana była indywidualnie przez kierowników działów oraz że w ten sposób funkcjonuje to w innych miejskich instytucjach. Z miejsca zasygnalizowaliśmy, że zależy nam na tym, aby przynajmniej część kwoty podwyżki, była zagwarantowana dla wszystkich pracowników, w równej wysokości. Bardzo zależało nam, żeby w tym procesie być w kontakcie z całym zespołem, nie tylko z członkami związku, dlatego poinformowaliśmy pracodawcę, że potrzebujemy czasu na **przeprowadzenie konsultacji**. Wzięło w nich udział naprawdę sporo osób, w tym kilku kierowników, co szczerze mówiąc, nawet trochę nas zdziwiło. Głosy, które dotarły do nas mailowo, bezpośrednio do przedstawicieli związku i na spotkaniu otwartym, które zakończyło konsultacje, zebraliśmy w jednym miejscu, wyłoniliśmy z nich najważniejsze dla pracowników postulaty i przedstawiliśmy je w wiadomości do pracowników.

Jakie były Wasze postulaty?

Domagaliśmy się przede wszystkim zagwarantowania wszystkim pracownikom minimalnej kwoty gwarantowanej kwoty podwyżki. W przeszłości podwyżki rozdzielane były wyłącznie według uznania kierowników, przez co zdarzały się sytuacje, kiedy różnice między poszczególnymi pracownikami były bardzo duże, a sami pracownicy nie wiedzieli dlaczego. Dlatego zażądaliśmy również, by wysokość przyznawanych podwyżek oparta była o obiektywne kryteria, a kierownik decydujący o podziale środków, musiał pisemnie uzasadnić, czym się kierował. Potrzeba transparentności, to było coś, co bardzo silnie wybrzmiewało w konsultacjach. Wreszcie, kluczowym dla wielu pracowników postulatem, było uczciwe wypłacanie dodatku stażowego. W EC1 stażowe praktycznie nie funkcjonowało — tym pracownikom, którzy mieli prawo do dodatku, zwyczajnie otrzymywali mniejsze podwyżki i w efekcie zarabiali tyle samo co ci, którym ten dodatek nie przysługiwał.

Jak pracodawca zareagował na waszą propozycję?

Na następnym spotkaniu przedstawiliśmy nasze postulaty i po długiej dyskusji udało nam się dojść do kompromisu. Spodziewaliśmy się, że z największym oporem spotka się propozycja ustalenia kwoty gwarantowanej podwyżki, w proponowanej przez nas wysokości. Ku naszemu zdziwieniu, kadry okazały się najmniej skłonne do wprowadzenia wyznawania podwyżek oraz przedstawianiem pracownikom pisemnych uzasadnień. Co do pierwszej kwestii, od razu usłyszeliśmy, że takie kryteria nie zostaną w żadnym kształcie wprowadzone, ponieważ należy to pozostawić uznaniu kierowników. Odnośnie do uzasadnień, początkowo otrzymaliśmy podobną odpowiedź, jednak to było coś, na czym zależało bardzo wielu z nas. Koniec końców udało nam się wynegocjować, że dyrektor wyda kierownikom zalecenia, by żądanie pracownika przygotowywali takie uzasadnienia. Przyznania podwyżki w danej kwocie. **Udało nam się wywalczyć wprowadzenie dwóch najważniejszych dla nas postulatów**: wysokość minimalnej podwyżki, która jest przyznawana automatycznie wszystkim pracownikom (podział reszty kwoty zależy od kierownika) oraz system przeciwdziałający przyznawaniu mniejszych podwyżek pracownikom z wyższym dodatkiem stażowym. Całość wymagała od nas wzmożonej pracy i oczywiście nie wszystko poszło po naszej myśli, ale jesteśmy, ogólnie rzecz biorąc, zadowoleni z wyniku rozmów. Pierwszy raz nasze działania przyniosły tak wymierne rezultaty i naprawdę dodało nam to pewności siebie. Dodatkowo dostaliśmy dużo głosów wsparcia, co też dodało nam energii do działania. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Podwyżki dla pracowników i pracownic w Poznaniu

Opracował Jarosław Urbański (Komisja Krajowa)



W czerwcu bieżącego roku sukcesem zakończyły się negocjacje płacowe prowadzone z pracodawcami przez kilka organizacji Inicjatywy Pracowniczej z Poznania. W zakładach H. Cegielski – Poznań SA podwyżki wyniosą w tym roku łącznie 450 zł do wynagrodzenia zasadniczego dla każdego pracownika; w żłobkach i instytucjach kultury od 150 zł do 400 zł.

W zakładach Cegielskiego w marcu br. rozpoczął się spór zbiorowy, w który weszły wszystkie działające na terenie przedsiębiorstwa związki zawodowe, w tym Inicjatywa Pracownicza. Po podpisanym 31 marca protokole rozbieżności rozpoczęły się dwumiesięczne mediacje, które skutkowały podpisaniem porozumienia 5 czerwca. W jego wyniku pracownicy HCP otrzymali podwyżki do wynagrodzenia zasadniczego w dwóch transzach: od 1 czerwca 250 zł brutto, a od 1 sierpnia dodatkowo średnio 200 zł brutto. Strony uzgodniły też, że spotkają się w październiku 2025 roku w celu omówienia sytuacji finansowej spółki i ewentualnych podwyżek. Zarówno poziom płac, jak i sytuacja finansowa firmy (poziom zatrudnienia ciągle spada) sprawia, że w Cegielskim dochodzi do systematycznych wystąpień załogi. Przypomnijmy, że w kwietniu ubiegłego roku doszło do przerwania pracy i półgodzinnego wyjścia pracowników przed zakład. Podobna manifestacja odbyła się w 2020 roku.

W instytucjach i zakładach finansowanych z budżetu miasta Poznania negocjacje płacowe podejmowane są co roku. Wiąże się to z otwartymi protestami, na które decydują się pracujący. W 2021 roku przed ratuszem protestowały pracownice żłobków, w zeszłym roku komisje działające w zakładach i instytucjach finansowanych z budżetu miasta odmówiły na znak protestu podpisania porozumienia płacowego na 2024 rok i wydały odpowiednie oświadczenie. Chodziło przede wszystkim o nieodpowiedni tryb prowadzonych negocjacji płacowych. Sam brak porozumienia nie miał negatywnych skutków dla pracowników.



Przypomnijmy, że rok temu (od 1 lipca 2024 r.) w ramach rządowego programu: „dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w postaci dodatku motywacyjnego na lata 2024–2027" najniżej zarabiający, czyli pracownice żłobków i domów opieki społecznej, otrzymały „z urzędu" miesięcznie o 1000 zł brutto więcej. Nie wiadomo jednak, jak wyglądać będą wynagrodzenia w tym sektorze po 2027 roku, tzn. czy rząd podtrzyma funkcjonowanie ww. programu.

W zeszłym roku władze miasta przeznaczyły na podwyżki dla pozostałej części pracowników tzw. budżetówki od 1 lipca 300 zł brutto. Wybuchł wtedy skandal w związku z nierównym traktowaniem różnych grup zawodowych finansowanych ze środków publicznych (niepewne podwyżek były długo też pracownice żłobków i DPS). Szeroko rozpisywała się na ten temat poznańska prasa.

W tegorocznych negocjacjach płacowych z miastem wzięły udział cztery nasze komisje: przy Poznańskim Zespole Żłobków, przy Centrum Kultury Zamek, przy Poznańskim Centrum Dziedzictwa oraz Komisja Międzyzakładowa przy Teatrze Ósmego Dnia reprezentująca też m.in. Galerię Miejską „Arsenał", oraz Estradę Poznańską. 26 czerwca podpisano porozumienie, które przewiduje wzrost wynagrodzenia zasadniczego pracowników kwotowo lub procentowo (w zależności od zakładu pracy i ustaleń między pracodawcami i związkami zawodowymi) od 150 do 400 zł w przeliczeniu na jeden etat od 1 lipca 2025 roku. Negocjacje z pracownikami oświaty prowadzone są oddzielnie w związku z innym trybem finansowania szkół (subwencja). ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

„Gdyby nie nasz protest, tych pieniędzy po prostu by nie było”.

Z Beatą Bielską, działaczką Inicjatywy Pracowniczej na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika, rozmawia Gabriela Wilczyńska.

Ostatnie miesiące intensywnie walczyliście o podwyżki na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika. Jak to się zaczęło?

Przy okazji poprzednich podwyżek (tych z ministerstwa, przedstawianych jako 30% i 20%) nie udało się wywalczyć niektórych postulatów. Było to jeszcze za poprzednich władz rektorskich. Już wtedy nasza komisja wnioskowała o to, żeby zmienić tabele wynagradzania. Bo tabele wynagradzania są tworzone w taki sposób, że władze po prostu sprawdzają, kto na danym stanowisku zarabia najmniej, kto zarabia najwięcej i tak opisują tabele. Nie ma w nich odniesienia do wymogów związanych z pracą, do obciążenia pracą, ryzyka, wykształcenia, przygotowania zawodowego... Niektórzy, mimo zatrudnienia na tym samym stanowisku, dostają nawet dwa razy większe wynagrodzenie od innych osób. To nie ma uzasadnienia, jeśli weźmiemy pod uwagę, że to jest wynagrodzenie za podstawowe obowiązki pracownicze. To nie są premie czy nagrody, tylko tzw. podstawa. Problem tych kominów płacowych nie został wtedy niestety podjęty, ale zamiast tego władze obiecały, że będą pracować nad tymi tabelami. Mieliśmy to na piśmie, jednak władze zupełnie to zignorowały.

Czyli to tak naprawdę reakcja na niespełnione obietnice?

Tak. Nasza komisja najpierw podjęła decyzję, że skoro noworoczne podwyżki ogłaszane są jako 5-procentowe, to ta stawka jest na tyle nieduża, że ludzie będą mieli cierpliwość, by walczyć o te podwyżki. Byliśmy też świadomi, że nie możemy ufać władzy i jeśli deklarują nam, że będą nad czymś pracować, to wcale nie znaczy, że to się faktycznie wydarzy.

Sytuacja była o tyle skomplikowana, że władze UMK dopiero miesiąc po ogłoszeniu przez ministerstwo wielkości subwencji (pod koniec lutego br. - przyp. red.) zwołały pierwsze spotkanie ze wszystkimi związkami zawodowymi — na uczelni jest ich pięć. Następnie te niemrawe spotkania odbywały się mniej więcej raz na miesiąc.

Jak przebiegał ten proces?

Trwały dyskusje związkowe, dużo pracy w tworzenie propozycji tabel włożyły też osoby z naszej komisji. Na zlecenie poprzednich władz specjalistki i specjaliści z Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania przygotowywali wartościowanie stanowisk pracy. Mówiąc wprost: ludzie włożyli w to dużo pracy. Zależało nam na tym, aby widełki płac nie zależały od czyjegoś widzimisię, tylko były wynikiem profesjonalnej oceny zakresu obowiązków na danych typach stanowisk.

Co poszło nie tak?

Nagle okazało się, że przewodniczący części związków zmienili zdanie. Na spotkaniu negocjacyjnym, które odbyło się pod koniec maja, podpisali przed nami to porozumienie i próbowali na nas wymusić, żebyśmy zrobili to samo. Ta wersja nie zawierała żadnego z naszych postulatów! Likwidacji kominów płacowych, zmiany w widełkach wynagradzania tak, by na siebie nie nachodziły, czy wyłączenia premii regulaminowej z wynagrodzenia zasadniczego... Żadna z tych rzeczy nie została tam zawarta.

W którym momencie zdecydowaliście się na akcję protestacyjną?

Właśnie wtedy. Zaczęło się oczywiście od wymiany różnych pism, spotkań, etc. Tylko że władze po podpisaniu niekorzystnego porozumienia przestały cokolwiek robić — po prostu czekały, aż się ugniemy i je podpiszemy. Doszło nawet do sytuacji, że w połowie czerwca jeden ze związków zwrócił się do władz UMK z prośbą o spotkanie bez Inicjatywy Pracowniczej. Niestety nie była to pierwsza próba wykluczania naszego związku z różnych procesów. My dostaliśmy od prorektora zaproszenie na osobne spotkanie — nie wiem, czy uświadomiono mu, że nie ma prawa pomijać związku. Grożono nam też, że wypłacą podwyżki bez porozumienia tak jak na UWM w Olsztynie.

Następna była petycja...

Tak, jej hasłem przewodnim było: najpierw tabele, potem podwyżki. Postulowałyśmy i postulowaliśmy opracowanie sprawiedliwych tabel wynagrodzeń, likwidacji kominów płacowych oraz regulacji widełek płacowych. Domagałyśmy i domagaliśmy się też wypłaty podwyżek na podstawie wartościowania stanowisk pracy. Bardzo ważne było dla nas to — i nieustannie to podkreślałyśmy — że na tej zmianie zyskają osoby zarabiające najmniej, niedowartościowane w obecnym systemie wynagradzania oraz osoby z bibliotek, na stanowiskach asystenckich, inżynieryjno-technicznych i kobiety.

A kobiety zarabiają mniej od mężczyzn na UMK?

Tak, rozbieżności płciowe są widoczne. Problemem jest, że władze udostępniają nam oficjalne dane w niekorzystny sposób — np. zsumowane wynagrodzenia zasadnicze i te z grantów, niezależnie od naszych wniosków o rozgraniczenie tego. Nie podają też informacji o dodatkach. Ale próbujemy dalej.

A jak na zakładzie odebrano tę petycję? Widziałam w mediach komisji, że było Was pełno na uczelni.

Ważne było dla nas udostępnianie informacji w mediach społecznościowych równolegle do strony internetowej, żeby dostęp do nich był niezależny od pracodawcy. Powiedziałabym, że mieliśmy poparcie. W pewnym momencie rektor wysłał do wszystkich zatrudnionych mail, sugerując, że nie wypłaci wyrównań od stycznia, co zaniepokoiło ludzi. Był to oczywiście straszak i do niczego takiego nie doszło.

Organizowaliśmy dyżury związkowe przed rektoratem i biblioteką, każda osoba z prezydium zbierała też podpisy w swojej jednostce. Robiliśmy, co w naszej mocy — uczelnie mają to do siebie, że są bardzo rozproszonym zakładem pracy. Okres sesyjny również stanowił wyzwanie. Mimo tego odbyliśmy mnóstwo rozmów, ludzie interesowali się tematem i zadawali pytania. Część osób sama wydrukowała listy i nam je przyniosła. Na pewno nie każdy rozumiał, o co nam właściwie chodzi i ta akcja ulotkowa pomogła, chociaż różnie z tymi materiałami było. Były takie jednostki, w których dało się je kolportować bezproblemowo, ale np. wiem, że na jednym wydziale dziekan miał pretensje do kierowniczki budynku o to, że wiszą ulotki. Chociaż np. w bibliotece nie był to problem.

Jak doszło do tego spotkania 30 czerwca? Władze same zwróciły się do Was z zaproszeniem?

Tak, władze się do nas odezwały. Konsultowały z nami możliwe drobne zmiany uwzględniające dodatkowe pieniądze w tym porozumieniu. Wtedy osoby przedstawicielskie z naszej komisji stwierdziły, że najwidoczniej to jest ten moment, w którym już należy się podpisać. W takich chwilach trzeba wziąć pod uwagę nastroje w zakładzie pracy, ilu ludzi jeszcze jest w stanie czekać, no i najzwyczajniej w świecie nasze własne siły. Sama staram się zawsze o tym myśleć jak o części długiego procesu. My też się uczymy tego, co możemy zrobić, co zmienić.Będziemy kontynuować nasze działania, żeby było lepiej, jeśli chodzi o wynagrodzenia na uczelni.

Czy udało się poprzez te akcje też zachęcić ludzi do wstąpienia do związku?

Tak, zaczęły do nas dołączać nowe osoby. Nie policzyłam dokładnie, ale to kilkanaście, może dwadzieścia parę osób. Biorąc pod uwagę wielkość naszej komisji — mamy na dzień 15 lipca br. 124 osoby — to dużo. Dzięki działaniom władz komisja porządnie urosła. To może się wydawać niedużo, ale według danych z zeszłego roku, które mamy, możliwe, że jesteśmy na drodze do stania się największym związkiem na UMK. Na pewno te różnice w liczebności pomiędzy związkami robią się coraz mniejsze.

A do niedawna byliście najmniejszą komisją, prawda?

Zgadza się.

Jesteście zadowoleni z tego, jak potoczyła się Wasza akcja i z tych efektów? Podkreślacie, że część rzeczy nie została osiągnięta. No i jak do tego podchodzicie?

Efekt zasadniczo jest taki, że władze dosypały 5,5 miliona złotych rocznie do wynagrodzeń, do wyrównywania w związku z tymi tabelami, tylko że te pieniądze są uzależnione od tego, co wypracujemy do końca października z innymi związkami. Władze do końca sierpnia mają przesłać nam propozycje tych tabel. Powiedziałabym, że gdyby nie nasz protest, petycja, dyżury, informacje w newsletterze pracowniczym do wszystkich pracowników i pracownic i nasza nieugięta postawa, tych pieniędzy po prostu by nie było. To nie jest gigantyczna kwota na tle wynagrodzeń uczelni, ale alternatywą były same środki z ministerstwa i ani grosza więcej. Niestety nie udało się uzyskać stuprocentowego zobowiązania do pracy nad tymi tabelami. Wiesz, jest to klasyczne „władze będą dążyć do tego, żeby to się wydarzyło”.

Wspomniałaś, że macie newsletter pracowniczy. Macie „dostęp” do wszystkich pracowników i pracownic, nawet niezrzeszonych?

My nie mamy własnego newslettera, ale UMK ma newsletter pracowniczy. Wnioskowaliśmy o umieszczenie tam m.in. informacji o naszych dyżurach. Wrzucano je tam, na samym końcu niestety, ale były. Pojawiały się tam też nasze oficjalne komunikaty. Więc tak to działało. Czyli była nasza strona internetowa, nasz Facebook, który ma już teraz prawie tysiąc osób obserwujących, no i ten newsletter.

Ciekawe, co mówisz, że te Wasze kanały stały się źródłem informacji. Niedawno rozmawialiśmy w grupie szkoleniowej o tym, jak ważne jest przedstawienie ludziom potencjału tych kanałów i jak bardzo są nam potrzebne — zarówno umożliwiając niezależny przekaz, jak i docieranie do opinii publicznej, co nieraz jest potrzebnym narzędziem politycznym.

Stronę internetową mamy na serwerach pracodawcy i do tej pory nie było żadnych problemów z publikowaniem tam informacji. Ale ten Facebook, jak zły by nie był, nie jest kontrolowany przez pracodawcę po prostu.

Przejdźmy jeszcze do ogólników: jakie są te główne problemy trapiące pracownice, pracowników uczelni?

Władze próbują rozgrywać różne grupy pracownicze, a my próbujemy mówić o tym, że zmniejszanie nierówności jest korzystne dla wszystkich. Te kominy płacowe — czyli to, że ludzie potrafią zarabiać kilka razy więcej niż inni i że te wysokie wynagrodzenia są w różny sposób poukrywane w formie najróżniejszych dodatków, nagród i tym podobnych — sprawiają, że ciężko nawet czasem dotrzeć do informacji, ile zarabiają najlepiej zarabiające osoby.

Na pewno ta cała akcja pokazała, jak bardzo niedowartościowane są pewne grupy pracownicze. Na uczelni mamy bardzo dużo kobiet w kategoriach „stanowisk pomocniczych”. Główną grupą pracowniczą są naukowo-dydaktyczni, którzy nie mogą funkcjonować i pracować bez grup administracyjnych, obsługi, biblioteki itd. I to właśnie w tych pozostałych grupach jest bardzo dużo kobiet, a co za tym idzie: znaczące niedowartościowanie ich pracy oraz niskie wynagrodzenia.

Opowiedz o codzienności związkowej — jak ona wygląda, z czym to się je?

Na co dzień funkcjonuje przede wszystkim dziewięcioosobowe prezydium, które jest w stałym, intensywnym kontakcie. Nawet wakacje są intensywne. Przy okazji dyżurów okazało się, że ludzie są tak zainteresowani, że rozważamy wprowadzenie ich na stałe. Ludzie chcą się włączyć w nasze działania. Zawsze podkreślaliśmy, że jesteśmy otwarci na propozycje nowych działań i zawsze pojawiały się osoby chcące się tym zająć — np. walką z zakazem włączania klimatyzacji, gdy w biurze jest 30 stopni. Utrudnieniem jest oczywiście to, że jesteśmy rozproszeni i że część osób pracuje zdalnie. Dużą siłą są osoby, które są codziennie w pracy, bo one bez problemu złożą natychmiastowo pismo, zbiorą podpisy, załatwiają takie rzeczy, które są ważne, bo na papierze trzeba różne rzeczy potwierdzić. Sprawiają, że działanie komisji i reagowanie jest szybkie. Uniwersytety są bardzo powolnymi instytucjami, a takie szybkie reagowanie sprawia, że nasza skuteczność rośnie.

Mamy też podział zadań: jest np. osoba odpowiedzialna za kontakt z innymi komisjami czy z Komisją Krajową, za rejestrację osób członkowskich, za składki, za skrzynkę mailową (jest to kluczowa funkcja), za konkretne pisma... W Funduszu Świadczeń Socjalnych jest sporo do zrobienia i tam też komisja może mieć bardzo duży wpływ na sytuację wielu osób. Uczelnia jest strasznie zbiurokratyzowaną organizacją. I naprawdę się strasznie dużo pism konstruuje i wysyła. I wiadomo, kluczową aktywnością jest udział w różnego typu negocjacjach. To doświadczenie wszystkich komisji zakładowych. Uczestniczymy też w różnych komisjach i ciałach — na uczelni specyficzne jest to, że ona jest jednak formalnie instytucją kolegialną, pomimo tego, że rektor ma ogromną władzę. Czyli jest Senat, są rady dyscyplin, różne komisje i w tych wszystkich miejscach są też osoby z naszej komisji, co sprawia, że mają lepszy dostęp do informacji. Według mnie to różnica w stosunku do komisji z sektora prywatnego — możemy być obecne w wielu różnych punktach.

Posiedzenia tych ciał są bardzo nudne i długie. Wyobrażam sobie, że jeśli to jest czyjś pierwszy kontakt z działalnością związkową, to może to być bardzo zniechęcające. Człowiek nie po to wstępuje do związku, żeby siedzieć na 4-godzinnych posiedzeniach. Można w tym czasie np. być w domu i odsypiać, chociażby, niż siedzieć tam, nie? To zasypywanie całą biurokracją potrafi czasami obezwładnić w ogóle jakiś opór.

Jak zapatrujesz się na współdziałanie z innymi komisjami w branżowej Koordynacji Nauki i Edukacji?

Mam poczucie, że to jest doskonałe źródło informacji. Sprawia, że możemy zobaczyć, o jakie postulaty jeszcze możemy walczyć, gdzie jeszcze można pójść, ale pokazuje też, że już jakaś droga jest za nami. Na przykład o podwyżkach procentowych się u nas nie dyskutuje, tylko się już próbuje iść dalej niż nawet kwotowe. A że są komisje, które mają duże doświadczenie i są świetne w negocjacjach, mają większą siłę przetargową, to idą jeszcze dalej. Stanowią dla nas punkt odniesienia i są świetne porównawczo. Korzystałam ze wsparcia koordynacji przy naszej aktualnej sytuacji, żeby przedyskutować sytuacje innych komisji. Takie coś może być argumentem w dyskusjach, że gdzieś coś jest możliwe, że gdzieś coś zrobiono. Koordynacja może też oficjalnie popierać nasze działania i w ten sposób występować grupowo. Bardzo liczę na to, że koordynacja będzie miała wpływ na pewne sprawy na poziomie ministerialnym, czyli pozwoli nam iść jeszcze dalej.

Mamy też dobre relacje z lokalnym kołem młodych (Toruńskie Koło Młodych Inicjatywy Pracowniczej), wspieramy nawzajem swoje postulaty i działania. W ogóle uważam, że osoby studenckie są kołem napędowym tych walk na uczelniach. Osobiście myślę, że jako pracownice i pracownicy jesteśmy bardzo zachowawczy i dużo grzeczniejsi. A to, co robią koła młodzieżowe, jest świetne — pokazuje horyzont działań, który jest dużo szerszy niż to, co my robimy. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

40 dni studenckiej okupacji w związkowych barwach

Na Uniwersytecie Warszawskim od 23 maja do 2 lipca (!) trwał studencki strajk okupacyjny. Była to trzecia akcja tego rodzaju zorganizowana przez studentki i studentów zrzeszonych w Inicjatywie.

Gabriela Wilczyńska (Komisja Krajowa)

Ten rok akademicki przebiegł na UW pod znakiem kampanii na rzecz publicznych stołówek. Postulat dostępu do tanich posiłków przygotowanych przez publiczny podmiot nie jest niczym przełomowym — studiujący domagają się rozwiązania, które funkcjonowało przed laty na polskich uczelniach i które zostało stopniowo zlikwidowane w ciągu transformacji ustrojowej w ramach polityki zaciskania pasa. Kilka dekad po rozpoczęciu projektu państwa minimum sama sugestia, że uczelnie mogłyby pełnić również funkcję socjalną, wywołuje panikę wśród panującej nad dominującym przekazem współczesnej inteligencji.

Student w związku zawodowym?

Uniwersytet nie był w ciągu roku akademickiego otwarty na rozmowy w sprawie stołówek; milczał nawet po złożeniu listu otwartego z podpisami ponad 1300 osób. W związku z tym po miesiącach akcji informacyjnych, listów otwartych, apeli, plakatów, banerów, darmowych obiadów, wydawania niezależnej prasy studenckiej i dziesiątków spotkań w końcu zapadła decyzja o okupacji budynku Zarządu Samorządu Studentów — sprzyjającej rektorowi, tekturowej instytucji. Adresatem postulatów nie była jedynie uczelnia — protestujący zwrócili się prosto do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego podkreślając, że sprawa publicznych stołówek dotyczy całej Polski i że jedyną opcją są szersze rozwiązania systemowe, takie jak fundusz stołówkowy. Poza tym wnieśli na poziom ministerialny żądanie zaprzestania represji wobec działaczy studenckich z Uniwersytetu Jagiellońskiego i udzielenia dotacji na remont krakowskiego akademika Kamionka. **I tak oto tuż po godzinie 19.00 23 maja z okien auli zwróconej ku Krakowskiemu Przedmieściu zawisł baner z napisem: „Żądamy publicznych stołówek", a niedługo po nim: „Wycofać zarzuty studentom UJ".** W pierwszych dniach okupacji władze rektorskie zapowiadały negocjacje ze zrzeszonymi w związku studiującymi, jednak szybko wycofały się ze swoich pierwotnych deklaracji, przyjmując strategię milczenia.

O publiczne stołówki studentki i studenci zrzeszeni w Inicjatywie walczą już nie od wczoraj i nie tylko na Uniwersytecie Warszawskim. Prowadzone przez nich kampanie wskazują na największe zaniedbania polskiego szkolnictwa wyższego, czyli infrastrukturę socjalną. **Wykorzystywane przez studiujących metody zaczerpnięte z tradycji ruchu pracowniczego są odpowiedzią na pogarszające się warunki materialno-bytowe młodych, którzy podejmują się nauki i pracy zarobkowej.** Ten stan rzeczy — brak miejsc w akademikach, zastąpienie stołówek drogimi knajpami, nieadekwatne wsparcie materialne — uniemożliwia studiowanie osobom spoza największych miast w Polsce, dla których przetrwanie w miejskiej dżungli staje się wyzwaniem nie do pokonania. Intensywne spory toczone od paru lat na uniwersytetach przez Inicjatywę wzniosły te zagadnienia z poziomu indywidualnego wstydu na starcie ze zgniłym systemem. Żądanie tanich i zdrowych posiłków oraz wsparcia materialnego stało się uniwersalne wśród społeczności studenckiej, a temat zaplecza socjalnego polskich uczelni zawitał na stałe na ustach dziennikarzy. Zrzeszeni w związku studiujący wskrzesili też dawno zapomnianą metodę walki, jaką są okupacje. Pierwszy raz sięgnęli po nią w grudniu 2023 r. w celu zatrzymania sprzedaży poznańskiego akademika Jowita, a niespełna pół roku później powtórzyli ten sam chwyt w krakowskiej Kamionce.

Dwie instytucje, jeden spór

Po trwających ponad dwa tygodnie negocjacjach z wrogimi władzami, strajkującym udało się wyszarpać korzystne porozumienie kończące strajk. W dokumencie władze przyznają, że akademiki i stołówki stanowią kluczowy element zaplecza socjalnego uczelni, zapowiadają **zwiększenie liczby miejsc w akademikach** (wycofując się tym samym ze swojego twierdzenia, że rozbudowa bazy noclegowej jest zbędna), zapewnienie godnych warunków pracy w lokalach gastronomicznych na terenie uniwersytetu, gwarancję przystępności cenowej posiłków oraz **skorzystanie z ministerialnego programu dofinansowania stołówek w celu otwarcia zarządzanych przez uczelnię lokali**. Za największe zwycięstwo strajku należy jednak uznać pozycję, jaką Inicjatywa Pracownicza wywalczyła na uczelni.

Niespodzianką tej okupacji okazało się Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Początkowo zapraszało ono do udziału w dyskusjach, panelach i konferencjach, próbując zastąpić negocjacje strajkowe na dywagacje i rozmowy. **Mimo to, dzięki swojemu uporowi, 12 czerwca w MNiSW strajkujący podpisali porozumienie, w którym przedstawicielstwo Ministerstwa m.in. zobowiązało się do opracowania do końca 2025 roku programu finansowania stołówek na uczelniach, co było najważniejszym postulatem okupacji.** Poza tym wiceministra Zioło-Puzuk zobowiązała się do zwrócenia się do Uniwersytetu Jagiellońskiego w sprawie remontu Kamionki. Realizacja ustaleń będzie kontrolowana przez — również wpisane w porozumienie — cykliczne spotkania strony związkowej z ministerstwem. Na takich spotkaniach podejmowana będzie też kwestia represji na UJ wraz z rozwojem sprawy i kolejnymi przesłuchaniami. Same zawieszenia w prawach studenta zostały cofnięte przez władze krakowskiego uniwersytetu w trakcie trwania okupacji. Uznanie studentek i studentów zrzeszonych w związkach zawodowych na poziomie państwowym jest bezprecedensowe. Wypracowana przez ruch studencki pozycja to wynik skutecznej samoorganizacji. Okupacja UW spełniła swoją rolę jako narzędzie politycznego nacisku. Przeprowadzenie równolegle sporu z dwiema tak silnymi instytucjami i skoordynowanie efektów w taki sposób, by się uzupełniały.

Perspektywy

Osiadanie na laurach nie jest w stylu czarno-czerwonych studiujących. W sierpniu odbył się VI Zjazd Młodzieży w Ruchu Pracowniczym, podczas którego koordynacja młodzieżowa Inicjatywy z całego kraju dzieliła się doświadczeniami i wiedzą, dyskutowała o strategii i tworzyła plany na najbliższe miesiące. Latem ukazał się szósty numer „Alarmu Studenckiego", a już teraz trwają prace nad wydaniem siódmej odsłony o podtytule „Studencki Wyzysk", skupionej na studenckiej pracy i realiach pracowniczych na zdestandaryzowanym rynku. **Rozkład jazdy jest znany — usłyszycie o nas jeszcze nie raz.** •

Dowiedz się więcej na stronie mlodzi.ozzip.pl wybierając kategorię Okupacja lub czytając gazetę strajkową, którą znajdziesz po kliknięciu w zakładkę Publikacje.





Związek od samego początku domagał się, aby portierki i portierów zatrudniono bezpośrednio.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Spór zbiorowy działa

Spór zbiorowy z wydawnictwem Bauer i agencją AKPA zaczął się w marcu 2024 roku. Pracownicy postanowili walczyć o podwyżki i utworzenie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Dzisiaj po zakończeniu trwającego 14 miesięcy sporu wiadomo, że było warto. Anita Zuchora, członkini prezydium OZZ IP Bauer, dzieli się swoimi doświadczeniami i przemyśleniami w rozmowie z Agnieszką Niedek, członkinią komisji rewizyjnej OZZ IP Bauer.



Agnieszka Niedek: Dlaczego prezydium OZZ IP Bauer zdecydowało się wejść w spór zbiorowy z naszymi pracodawcami?

Anita Zuchora: Zakładaliśmy komisję na początku 2023 roku z myślą o tym, że nie jesteśmy wystarczająco uczciwie traktowani. Przez ponad dekadę w Bauerze nie było podwyżek, a kiedy w 2020 wybuchła pandemia, dostaliśmy miniaturowe podwyżki 100-120 zł, co w sytuacji skokowego wzrostu inflacji nic nie zmieniało. Zarabialiśmy dramatycznie mało i jednocześnie byliśmy ofiarami podwójnego komunikatu. Kiedy zarząd spółki mówił o swoich osiągnięciach i kompetencjach, słyszeliśmy, że jest bardzo dobrze, i widzieliśmy potwierdzenie tego w zyskach, które co roku oscylowały wokół 100 mln zł. A mimo to ciągle okazywało się, że znowu trzeba zwalniać pracowników i wtedy słyszeliśmy, że jest bardzo źle w branży medialnej, zwłaszcza w prasie i konkretnie w naszej firmie. Ta powodowało, że byliśmy coraz bardziej sfrustrowani.

Ale nie od razu myślałaś o sporze zbiorowym?

Na początku nikt z nas nie wiedział, że istnieje coś takiego jak spór zbiorowy. Nie jest powszechnie stosowany, choć stanowi jedyną formę realnego, legalnego nacisku na pracodawcę i drogę do zorganizowania strajku. Jak wiemy, w Polsce strajki to rzadkość. Przez pierwszy rok działalności uczyliśmy się, co możemy zrobić i dużo zawdzięczamy Kubie Grzegorczykowi i jego książce napisanej wspólnie z Katarzyną Rakowską i Michałem Sobolem *Spór zbiorowy i strajk. Poradnik dla działaczy i działaczek związkowych*. To była odkrywcza lektura. Tak znaleźliśmy jedyny sposób rozmowy z pracodawcą, bo nasze pierwsze próby uzyskania czegokolwiek napotykały na opór, np. przez rok walczyliśmy o pomieszczenie związkowe. A w przypadku sporu zbiorowego pracodawca musi rozmawiać ze związkiem, nie może zignorować jego postulatów.

Nie bałaś się konfrontacji?

Mieliśmy poczucie, że spór zbiorowy to ryzykowny proces. Tak, towarzyszył nam lęk. **Odwaga polega jednak na tym, żeby robić to, czego się boisz**.

Decyzję podejmowaliście razem z innymi związkowcami.

Uważałam, że ta decyzja musi być wspólna. Najpierw rozmawialiśmy o sporze w naszej grupie roboczej, która składa się z prezydium i kilkorga innych działaczy – spotykamy się co tydzień, by omówić różne problemy i poszukać rozwiązań. Mówiliśmy też o sporze i strajku na comiesięcznych zebraniach ze wszystkimi koleżankami i kolegami ze związku. Kiedy już oswoiliśmy ich z tą ideą, zadaliśmy pytanie, czy powinniśmy wejść w spór zbiorowy. Przeprowadziliśmy głosowanie i przytłaczająca większość była za. Nie wiem, czy byli do końca świadomi, co robią (śmiech).

Na pewno byli bardzo sfrustrowani.

Tak, myślę, że ta frustracja i wizja, że może to przyniesie wreszcie jakiś efekt, trochę ich porwała. Stworzenie związku zawodowego w sytuacji, w której nigdy go w firmie nie było, pozwoliło nam poczuć, że odzyskujemy godność, że mamy prawo powiedzieć o swoich potrzebach. Że wreszcie jesteśmy dla pracodawcy widoczni.

Dzięki dołączeniu do Inicjatywy Pracowniczej poznaliśmy wiele osób w firmie, z którymi wcześniej nie było okazji rozmawiać. Wyszliśmy ze swoich silosów i odkryliśmy inne problemy.

To też było cenne, bo nagle okazało się na przykład, że ci, którzy najwięcej narzekali, niekoniecznie mieli najgorzej i że ci, którzy milczeli, mierzyli się z wielkimi trudnościami. To wszystko uruchomiło pokłady empatii, zaczęliśmy szukać rozwiązań problemów ekonomicznych, ale też związanych z organizacją pracy czy trudnymi przełożonymi. I nawet jeśli nie było natychmiastowych efektów, same rozmowy bardzo nam pomagały.

I te rozmowy doprowadziły do spisania trzech żądań. Oczekiwaliśmy od pracodawcy podwyżki dla wszystkich pracowników o 1000 zł, stworzenia siatki płac i zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Pracodawca pewnie się nie ucieszył, ale dość szybko po przekazaniu pisma z naszymi żądaniami dostaliśmy propozycję pierwszego spotkania, czyli weszliśmy w etap rokowań.

Te pierwsze spotkania były ciekawe i jednocześnie emocjonalnie trudne. Przed pierwszym nauczyłam się sporej części swojej wypowiedzi na pamięć. Powtarzałam argumenty w myślach, spacerując wokół domu. To jest świetny sposób na przygotowanie się, bo o ile przy kolejnych spotkaniach czujemy się swobodniej, pierwsze jest zawsze wyzwaniem. I gdyby nie to, że zapamiętałam te argumenty, z nerwów mogłabym zapomnieć, co chciałam powiedzieć. I jechałam do wydawnictwa strasznie zestresowana. Ty chyba podobnie?

Tak, choć moja rola tam była mniejsza. Pamiętam, że duże wrażenie zrobiła na mnie silna reprezentacja firmy.

O to pewnie chodziło, żeby nas trochę onieśmielić. Ale nie zadziałało (śmiech). Pojawił się prawnik spoza Bauera, który, jak sprawdziliśmy, specjalizuje się w kontaktach ze związkami zawodowymi i jest zatrudniany przez pracodawców w tym celu. No i, co najważniejsze, na początku był mur. Usłyszeliśmy, że nasze żądania są absurdalne z punktu widzenia ekonomicznego, że jeżeli pracodawca je spełni, firma upadnie, wszyscy zostaną zwolnieni i to będzie nasza wina. Mieliśmy poczucie, że przenosi się na nas odpowiedzialność i traktuje protekcjonalnie. Ani na pierwszym, ani na żadnym kolejnym spotkaniu nie pojawił się prezes. Mimo że to on w rzeczywistości podejmuje decyzje. Jego nieobecność potraktowaliśmy jako próbę udawania, że nic ważnego się nie dzieje.

Kuba Grzegorczyk, a potem także Katarzyna Gdesz brali udział w spotkaniach. Wydaje się, że obecność osób z zewnątrz bardzo pomaga.

Tak, szczególnie podczas tych pierwszych spotkań, które są bardziej stresujące choćby z racji tego, że nie ma się jeszcze doświadczenia. Kuba nie musiał się stresować, bo ma już kilka takich spotkań za sobą, a poza tym żądania nie dotyczyły go osobiście. Pełnił więc rolę spokojnego komentatora, który od czasu do czasu przypominał: „Rozumiem, że państwo nie mają tutaj żadnego pomysłu, ale może pomyślicie o jakimś".

Bo też długo nie było żadnych kontrpropozycji. Spodziewaliśmy się, że pracodawca nie zgodzi się ot tak na nasze żądania, ale



mieliśmy prawo oczekiwać, że zaoferuje inne rozwiązania.
Nie odbywały się żadne negocjacje, cały czas słyszeliśmy „nie". A przecież mogłaby paść np. propozycja, że zamiast 1000 zł dla każdego pracownika teraz dostaniemy 350 zł i 350 zł za rok. Nasza komisja w momencie wejścia w spór liczyła około 170 osób, co przy ponad 400 pracownikach i braku jakichkolwiek struktur związkowych wcześniej, było dobrym wynikiem.

Rokowania nie doprowadziły do porozumienia. Przeszliśmy do kolejnego etapu, czyli mediacji. Mediatora wyznaczyło ostatecznie Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, bo tu też nie mogliśmy się dogadać.
Wiadomo, że pracodawca dąży do zaproszenia na mediacje korporacyjnych prawników, którzy się specjalizują w zwalczaniu związków zawodowych, a komisje związkowe szukają takich, którzy będą je rozumieć. Chociaż rola mediatora nie na tym polega, by wspierać którąkolwiek ze stron. Zależało nam jednak na tym, żeby to był ktoś o otwartym umyśle. Kto nie stanie jednoznacznie po stronie pracodawcy jako silniejszego. I taka osoba nam się trafiła – był to prawnik pracujący w jednej z centrali związkowych, więc nasze problemy nie były mu obce. On sam był zaskoczony brakiem chęci porozumienia ze strony pracodawcy i robił naprawdę wszystko, żeby doprowadzić do rzeczowych negocjacji.

W pewnym momencie to się udało – ustaliliśmy wysokość odpisu na każdego pracownika w zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Na kolejnym spotkaniu z mediatorem mieliśmy dostać odpowiedzi na przeformułowane żądania.
Ale tak się nie stało. Zamiast propozycji kompromisowej zaproponowano nam, żeby dać sobie spokój ze sporem zbiorowym, bo w firmie powstaną zespoły doradcze utworzone z pracowników, którzy zgłoszą się na ochotnika i rozwiążą wszystkie problemy. Czyli po co nam związek zawodowy, poradzimy sobie bez niego.

A także bez funduszu i bez podwyżek. Z siatką płac, bo tu firma musiała się zobowiązać, że ją stworzy – przepisy unijne i tak by na niej to wymogły.
Informację o zespołach doradczych, do których dołączenie nam zresztą zaproponowano, uznaliśmy za absurd. Wiadomo, że takie grupy nie mają żadnego umocowania prawnego i nawet jeśli wpadną na jakieś pomysły, zarząd nie ma obowiązku ich zrealizować. W przeciwieństwie do postanowień wynikających z porozumienia w sporze zbiorowym – tu pracodawca nie ma wyjścia. Jeśli zobowiąże się np. do stworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, musi to zrobić. My jednak podpisaliśmy z pracodawcą protokół rozbieżności. A grupy faktycznie zaczęły obradować, niektórzy pewnie nawet uwierzyli, że mogą coś zdziałać.

Po podpisaniu protokołu nie złożyliście jednak broni.
Już w momencie rozpoczęcia mediacji związek zawodowy ma prawo do rozwieszenia na terenie firmy flag i banerów, do rozdawania ulotek i prowadzenia akcji namawiającej do strajku. Może też zorganizować strajk ostrzegawczy. Z tego prawa skorzystaliśmy. Stworzyliśmy dość duże banery i obwiesiliśmy nimi znaczący punkt – palarnię wielkości kiosku, która jest widoczna nie tylko dla pracowników, ale też dla przechodniów, bo stoi na górce. Na banerach były hasła, m.in. **„Dobra prasa, niska płaca"**, co nawiązywało do hasła reklamowego wydawnictwa „Dobra prasa". Efekty były od razu – ludzie robili sobie z banerami zdjęcia i wrzucali je na media społecznościowe, tym samym nagłaśniając naszą sprawę.

Ale też nas chyba poproszono, żeby je zdjąć, prawda?
Tak, ale **związek ma prawo agitować na etapie mediacji, więc nie ugięliśmy się**. Prawo nas chroni, pracodawca nie może od nas tego oczekiwać, ani tym bardziej zdejmować banerów samodzielnie, bo to już można zgłosić do prokuratury. Na taką sytuację oporu ze strony pracodawcy warto się przygotować – ona może wynikać z braku doświadczenia i wiedzy. To naturalny odruch, że skoro to ich teren, nikt nie ma prawa nic tam rozwieszać.

W tym samym czasie postanowiliśmy zrobić to, co wydaje mi się z perspektywy czasu jednym z najtrudniejszych i najważniejszych kroków, czyli strajk ostrzegawczy.
Pamiętam, że samo wypowiadanie słowa „strajk" podczas naszych zebrań związkowych wzbudzało i we mnie, i chyba w nas wszystkich, niepokój. Ale byliśmy zdeterminowani i czuliśmy, że trzeba to zrobić. Ustaliliśmy datę, poprosiliśmy, by ci, którzy mogą, pojawili się w biurze na pikiecie, a reszta po prostu nie pracowała przez dwie godziny i wstawiła na służbowym komunikatorze informację, że bierze udział w strajku ostrzegawczym. Nie bez znaczenia były informacje, jakie docierały do nas z zewnątrz – uzyskaliśmy poparcie rady pracowniczej i związków zawodowych w niemieckiej centrali Bauera, wsparły nas również związki zawodowe w Wielkiej Brytanii. **Pojawiły się publikacje w brytyjskiej prasie branżowej. International Federation of Journalists, czyli Światowa Federacja Dziennikarzy, i jej europejska filia razem z przedstawicielami związków zawodowych w Bauerze napisali list do zarządu wydawnictwa Bauer w Polsce wzywający do porozumienia z pracownikami. Ten list trafił bezpośrednio do zarządu i prezesa. Mieliśmy poczucie, że jesteśmy wspierani.** Wiedzieliśmy też, że już nie chodzi tylko o nas, pracowników Bauera, mieliśmy do czynienia z czymś większym, bo wzywając nasz zarząd do porozumienia ze związkiem, IFJ przypominała o trudnej sytuacji dziennikarzy na całym świecie, o konieczności zapewnienia im godnych warunków pracy, od czego zależą losy demokracji.

I o tym też mówiliśmy podczas strajku, który okazał się wydarzeniem niezwykle inspirującym.
Na miejscu było kilkadziesiąt osób, wiele z nich w koszulkach związkowych, więc byliśmy widoczni. Część, także osoby niebędące członkowie związku, zdecydowali się przemawiać. Odwiedził nas Krzysztof Bobiński, znany, emerytowany już dziennikarz, zaangażowany w działania Towarzystwa Dziennikarskiego oraz IFJ. Przypomniał, że **nasz strajk jest pierwszym takim wydarzeniem w polskiej firmie medialnej po 1989 roku, że ma to znaczenie dla całej branży.** I to oczywiście też było bardzo budujące i dodało nam otuchy. To było naprawdę niesamowite doświadczenie.

Co cię najbardziej zaskoczyło pozytywnie podczas tego strajku?
To, że ci ludzie, którzy przyszli, byli uśmiechnięci, mieliśmy poczucie wspólnoty — robienie czegoś trudnego czy ryzykownego razem daje ogromną siłę i ta siła się po prostu mnoży. Myślę, że strajk był momentem niemal ekstatycznym.

Myślisz, że strajk ostrzegawczy był przełomowy?
Myślę, że i strajk, i wsparcie zewnętrzne. Mieliśmy dużo szczęścia, że udało nam się tak zgrabnie wszystko zgrać w czasie. Strajk, czyli forma nacisku od wewnątrz, doniesienia w branżowych mediach i zdecydowana reakcja związku zawodowego w Niemczech, czyli nacisk z zewnątrz. **Tutaj zaapeluję do naszych kolegów spoza branży medialnej – warto nagłaśniać spór zbiorowy, szukać poparcia dla swoich postulatów. Paradoksalnie nam, dziennikarzom, jest trudniej, bo możemy liczyć na publikacje wyłącznie w mediach branżowych.** Spółkom medialnym w Polsce nie jest na rękę informowanie o silnych związkach zawodowych dziennikarzy, bo mogą się obawiać, że również ich pracownicy zaczną walczyć o swoje prawa. W Bauerze zarząd wydawnictwa chyba zrozumiał, że jeżeli nadal będzie unikać porozumienia z nami, dojdzie do strajku. I myślę, że tego nie chcieli, a na pewno nie chciała tego centrala w Hamburgu. Tym bardziej że ten rok jest rokiem 150-lecia Bauera, więc strajk nie wyglądałby najlepiej podczas świętowania okrągłej rocznicy.

A my już byliśmy gotowi na referendum strajkowe.
Strajk ostrzegawczy odbył się pod koniec września i zaczęliśmy przygotowywać się do zorganizowania referendum strajkowego. Planowaliśmy szczegóły: zdobycie urny, wygląd kart do głosowania, kiedy pracodawca ogłosił, że będą podwyżki. Niedługo potem okazało się, że zarząd chce też rozmawiać na temat stworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Ruszyły również prace nad siatką płac. Wtedy zaczęliśmy się zastanawiać, czy nie powinniśmy zrezygnować z referendum strajkowego.

W sytuacji obietnic związkowcy mogli zagłosować przeciwko strajkowi.
Strajk jako ostateczna forma nacisku, dość wymagająca emocjonalnie, mogła się wydać naszym członkom w tym momencie niepotrzebna. Podczas zebrania przeprowadziliśmy głosowanie w sprawie samego referendum – czy je organizować, czy zawiesić. Stanęło na tym, że go nie robimy, ale pozostajemy w pogotowiu i jeśli okaże się, że obietnice nie zostaną zrealizowane, wrócimy do sprawy. Tyle że faktycznie coś zaczęło się wreszcie dziać. Wszyscy dostali podwyżki, które wyniosły średnio 300 złotych, ale niektórzy dostali znacznie więcej, mamy też obietnicę, że na początku kolejnego roku będą kolejne. Stworzyliśmy regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, wynegocjowaliśmy odpisy – w przyszłym roku to będzie 85 proc., a za dwa lata 100 proc. Oprócz tego pracodawca podwyższył dofinansowanie prywatnej opieki zdrowotnej. Uznaliśmy więc, że to w dużym stopniu spełnia nasze oczekiwania i podpisaliśmy porozumienie, w którym te wszystkie obietnice zostały zawarte.

Pamiętam, że były pojedyncze głosy, że powinniśmy przeć do strajku, że zostaniemy oszukani...
Moment odwołania referendum nie był łatwy. Poczułam, że musimy spokojnie i uważnie ocenić sytuację. Zawieszenie referendum to nie problem, ale przegranie go, to poważna sprawa. I argument dla pracodawcy przeciwko związkowi zawodowemu. Pamiętam, że towarzyszyła nam też myśl, że przecież nie chodzi o to, by się awanturować dla awanturowania się. Nam zależało na efektach. Skoro je widzieliśmy, mogliśmy zaczekać i wrócić do referendum w przypadku braku realizacji obietnic. A jeśli teraz, już po podpisaniu porozumienia, uznamy, że znowu coś jest nie tak, możemy wejść w kolejny spór zbiorowy.

Co mogłabyś doradzić naszym koleżankom i kolegom z Inicjatywy Pracowniczej, którzy rozważają wejście w spór zbiorowy ze swoimi pracodawcami?
Dziś, po 14 miesiącach, to wszystko nie wydaje się już takie straszne jak wtedy, gdy zaczynaliśmy. Nasz przykład pokazuje, że warto. Jeszcze zanim podpisaliśmy porozumienie, mieliśmy sygnały, że sytuacja w firmie zaczyna zmieniać się na lepsze. Mimo że w pierwszych miesiącach sporu nic na to nie wskazywało. Ważne, by dobrze poznać proces, znać swoje prawa, bo pracodawca może – ze złej woli lub z braku wiedzy czy doświadczenia – próbować coś powstrzymać i być nieugiętym. A jednocześnie cały czas na bieżąco analizować sytuację, zmieniać taktykę, jeśli to potrzebne, być elastycznym. Dodam jeszcze, że **spór zbiorowy daje nie tylko takie korzyści jak wywalczenie czegoś dla pracowników – działa również grupotwórczo i wzmacnia zaufanie do związku.** Dzięki niemu zyskaliśmy nowych członków. **Oczywiście można tworzyć związek zawodowy, który jest niewidoczny, to bardzo wygodne dla pracodawcy, ale dla pracowników nie ma sensu.** ●

Anita Zuchora — członkini prezydium OZZ IP Bauer i inicjatorka powstania organizacji związkowej przy wydawnictwie. Redaktorka magazynu PANI. Laureatka nagrody Człowiek Roku w wewnętrznym konkursie wydawnictwa Bauer – plebiscycie, w którym głosowali pracownicy.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

„Mimo antypracowniczego podejścia nie dajemy się stłamsić”

Rozmowa z Ewą i Krystyną, opiekunkami medycznymi z Zakładu Opiekuńczo-Leczniczego dla Psychicznie Chorych w Radecznicy

Rozmawiała Róża Skrobiś (Łódzkie Koło Młodych)

Ile opiekunek medycznych pracuje w Zakładzie Opiekuńczo-Leczniczym?
Jest nas trójka na 84 pacjentów.

Jakie są Wasze obowiązki?
Do naszych obowiązków należy karmienie pacjentów, a także kąpiele, golenie, strzyżenie, wymiana pampersów, czyli tak zwana toaleta. Poza tym wykonujemy wszystkie czynności, które robią także osoby zatrudnione na stanowisku salowych — sprzątanie, mycie okien, mycie podłóg, toalet. Częściowo uzupełniamy też pielęgniarki, ale to w minimalnym wymiarze.

Czym, zgodnie z kwalifikacjami, powinien zajmować się opiekun medyczny?
Zadaniem opiekuna medycznego jest przede wszystkim dbanie o dobrostan pacjenta, tak by czuł się w szpitalu zaopiekowany. Ta opieka ma charakter indywidualny. Pacjent, czy to obłożnie chory, czy niesamodzielny z powodu zaburzeń rozwojowych lub psychiatrycznych — jak w przypadku ZOL-u w Radecznicy — potrzebuje nieustannej opieki.

Pierwsza rzecz: higiena. Wielokrotnie zdarzają się sytuacje, że pacjent wchodzi pod prysznic sam, ale nie wie, co dalej robić, nie wie, że trzeba się umyć. Trzeba albo go wyręczyć — rozebrać i umyć, albo mu to wytłumaczyć i pokierować krok po kroku. Tak samo do naszych obowiązków należy strzyżenie i golenie chorych, co wymaga czasu i skupienia. Pacjenta trzeba też podnieść z łóżka i zaprowadzić, czy to na zabiegi, pod prysznic, czy nawet żeby przeszedł się po prostu po korytarzu, albo przynajmniej zmienił pozycję. Nie może leżeć cały czas, bo to powoduje odleżyny, które wymagają jeszcze więcej uwagi. Pacjentów trzeba też karmić, bo nie jedzą samodzielnie. To nie jest prosta praca, osoby chore psychicznie, czy z zaburzeniami potrzebują szczególnego podejścia. Takie osoby bardzo często są bardzo nieufne, potrzebują pewnego rodzaju rutyny. Bardzo się przywiązują do konkretnych osób. Trzeba umieć do nich trafić i nie można niczego robić na siłę, bo zdarza im się reagować agresją, zarówno słowną, jak i fizyczną. Trudno o takie podejście, kiedy zleca się nam dodatkowe obowiązki, zupełnie niezwiązane z tym, co faktycznie powinnyśmy robić.



Czym się różnią te obowiązki wynikające z waszych kwalifikacji od tych, które faktycznie wykonujecie?
Opiekunowie medyczni w założeniu mają współpracować z pielęgniarkami, odciążyć je w wykonywaniu toalet i w opiece nad pacjentem. W Radecznicy ta rola praktycznie nie funkcjonuje — jesteśmy uzupełnieniem nie pielęgniarek, lecz salowych. Opiekunka medyczna sprząta tyle samo co salowe, tylko kiedy salowa skończy, to odpoczywa, a my idziemy do pacjentów. Oddziałowa nadużywa tego, że nasz umowny zakres obowiązków obejmuje „utrzymanie czystości”, co staje się pretekstem, by oddelegować nam obowiązki sprzątaczek. Dlatego poza opieką nad pacjentem, myjemy okna, podłogi, toalety, wynosimy śmieci, zbieramy naczynia. Przez cały czas: sprzątamy, sprzątamy i sprzątamy. Oczekuje się od nas, że skoro jesteśmy na zmianie, to powinnyśmy wykonywać zarówno obowiązki opiekuna, jak i utrzymywać czystość na każdym piętrze. Takie godzenie dwóch zupełnie różnych obowiązków jest wyczerpujące.

Jak to wpływa na pacjentów?
Przez obecną sytuację na wykonywanie czynności faktycznie związanych z naszymi kwalifikacjami pozostaje mało czasu. Pacjentom po prostu stawia się jedzenie przy łóżkach, ale nie ma komu ich karmić — jak zje, to dobrze, a jak nie zje, to nie zje i tyle. Nie jesteśmy w stanie być wszędzie. Jak szybko 53-letnia kobieta jest w stanie podnieść niesamodzielnego pacjenta, zaprowadzić go pod prysznic, umyć, przebrać i położyć z powrotem? My wykonujemy swoją pracę należycie, tak jak powinna być wykonywana i chcemy nawet pokazać nowym pracownicom, że pacjenci powinni być zaopiekowani w taki sposób, na jaki zasługuje każdy z nas. Niestety tutaj nikt nie ma na to czasu i wszyscy plączą się sobie nawzajem pod nogami. Wielokrotnie widzę, że pacjent jest pozacinany, bo salowy dostał zadanie, żeby go ogolić, ale ma ponad 30 mężczyzn do ogolenia, poza swoimi normalnymi obowiązkami. Jest nas za mało, ale przede wszystkim to jest problem z niejasnym podziałem obowiązków między opiekunkami, salowymi i pielęgniarkami.

Jakie macie relacje z innymi grupami zawodowymi w szpitalu?
Pielęgniarek jest więcej. Łącznie pracuje ich 18, ale na dyżurze zazwyczaj są tylko 3. Mamy trudne relacje, ale nie z naszej winy, tylko przez ten niejasny podział obowiązków, który wprowadza chaos. Kiedy jest nieposprzątane, to do nas pielęgniarki mają pretensje. Niektóre są bardziej skore do współpracy, razem z nami ogarniają pacjentów, ale często też czujemy się traktowane z wyższością. Naszym relacjom nie pomaga to, że jesteśmy po prostu gorzej traktowane przez dyrekcję szpitala. My pracujemy wyłącznie w systemie dziennym, a salowe i pielęgniarki pracują zarówno w systemie dziennym jak i nocnym. Może się to wydawać mało intuicyjne, ale każda osoba, która pracowała kiedyś w szpitalu, wie, że w nocy jest po prostu lżej, bo jest mniej pracy, a więcej czuwania. Myślę, że nie dają nam nocek, bo chcą, żebyśmy się po prostu zamęczyły. Kiedyś powiedziano mi wprost, że my się same wyeliminujemy z biegiem czasu, bo nie udźwigniemy tak ciężkiej pracy. Ale my czujemy się tam potrzebne. Odkąd pracujemy jako opiekunki medyczne, wydaje nam się, że ci pacjenci bardziej nam zaufali i poza pomocą w codziennym funkcjonowaniu, nasza obecność daje im poczucie bezpieczeństwa.

Jakich zmian potrzebujecie?
Moim marzeniem jest, żeby te nasze trzy grupy zawodowe: opiekunki, salowe i pielęgniarki robiły za siebie — to znaczy, żebyśmy faktycznie robiły to, co mamy robić, a nie zajmowały się wszystkim innym — przynieś, podaj, pozamiataj. W tej chwili nasz zakres obowiązków stoi na głowie. Czasami jak najbardziej trzeba sobie pomóc, ale taki formalny podział obowiązków jest jak najbardziej potrzebny. Jego brak generuje konflikty między grupami zawodowymi, co przekłada się na atmosferę w pracy. Chciałabym również, żebyśmy pracowały w systemie nocnym i świątecznym, żeby obowiązki były po prostu sprawiedliwie rozdzielone. Nie byłoby takiego chaosu, salowe nie byłyby zadowolone z naszej pracy i byłyby odciążone od naszych obowiązków — toalet, karmienia, opieki nad pacjentem. Teraz często mają miejsce sytuacje, że salowa sprząta i musi przerywać swoją pracę, żeby przewinąć pacjenta. Tu pojawia się kolejna kwestia — uporządkowanie obowiązków pomiędzy grupami zapewni też bezpieczeństwo epidemiologiczne. Nie może być tak, że zajmujemy się pacjentami, dotykamy ich ciała, zaraz potem idziemy myć podłogi, mamy styczność z chemikaliami, a chwilę później musimy znów wracać do pacjentów. Mieliśmy niedawno salmonellę na oddziale, ale to obeszło się bez większego echa. Znalazł się też pacjent z dziwną bakterią i to był jedyny przypadek, kiedy nas doceniono i mogłyśmy wykonać czynności z zakresu naszych kompetencji, na które przeważnie pielęgniarki nam nie pozwalały — zmierzyć ciśnienie i zbadać saturację. Przypomniano sobie o naszym istnieniu, kiedy pojawiło się ryzyko zarażenia.

Jesteście świeżo po pierwszej rozmowie z nowym dyrektorem. Jak ona przebiegła?
Próby podjęcia rozmów z dyrekcją o naszej roli na ZOLu trwają od ponad dwóch lat. Każdemu kolejnemu dyrektorowi, który przychodzi, tłumaczymy swój problem. Na początku są nam przychylni, jednak traktują nas z pobłażliwością, a po tygodniu, dwóch, zmieniają front i mówią, że właściwie nie widzą problemu i odwracają kota ogonem. Za każdym razem słyszymy: może po prostu zmieńcie stanowisko, przejdźcie na salowe, to wtedy nie będzie problemu. To jest nieprawda, że opiekun w takiej placówce jak nasza jest niepotrzebny — my to zapotrzebowanie, jako pracownice, które spędzają po 12 godzin dziennie na oddziale, doskonale widzimy. My też poświęciłyśmy swój czas, aby zdobyć odpowiednie kwalifikacje i pracować w zawodzie — to nie jest tak, że chcemy zabierać pracę pielęgniarkom — chcemy je odciążyć, asystować im; widzimy też, jak praca na naszym stanowisku polepsza życie pacjentom. Ostatni dyrektor, tak jak zasadniczo każda osoba na tym stanowisku, zupełnie nie chciał tego przyjąć do wiadomości — wręczył nam kary upomnienia, wypierając się, że to nie są kary porządkowe. Poprosiłyśmy o wsparcie zespół prawny regionu i wtedy okazało się, że te kary wcale nie były karami, a dyrektor „tylko nam przypominał o naszych umownych obowiązkach”. Wysłałyśmy pismo, wzywając, żeby się z nami spotkał, ale nie zdążył nam odpowiedzieć, bo już go nie było — został zwolniony dyscyplinarnie. Spotkał się z nami już nowy dyrektor. To już trzeci w ciągu półtora roku, poprzednich dwóch odeszło w atmosferze skandalu. Miałyśmy nadzieję, że obecny wreszcie coś zmieni. Faktycznie, ten jako pierwszy nie owijał w bawełnę, ale wprost nam powiedział, że nie mamy o czym rozmawiać, bo zamierza likwidować nasze stanowiska w celu „optymalizacji” finansów szpitala. Nie była to przyjemna rozmowa, poczułyśmy się potraktowane z pogardą i po macoszemu. Jesteśmy bardzo rozczarowane tym podejściem — pełnym złej woli. Dyrektor zaklinał się, że wie, czego potrzebują pacjenci — na nic zdały się nasze głosy, głosy osób, które posiadają w tej pracy kilkudziesięcioletni staż — dyrektor z kolei jest na swojej pozycji od niecałego miesiąca. Ale pomimo tego antypracowniczego podejścia nie dajemy się stłamsić. Zależy nam na naszej pracy i na naszych pacjentach, znamy swoją wartość i nie damy sobą pomiatać. Za kilka dni stawimy się ponownie na rozmowę z dyrektorem. Jeśli wręczy nam wypowiedzenia zmieniające, związek da mu się we znaki. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Przeciwko kulturze działania „na własną rękę”

Powstanie Koordynacji Branżowej Nauki i Edukacji.

Koordynacja Nauki i Edukacji

Skutecznych odpowiedzi na pogłębiające się kryzysy w sferze akademickiej – przejawiające się nie tylko w chronicznym niedofinansowaniu, lecz przede wszystkim w **podporządkowaniu życia uniwersytetu logice rynkowej i reżimowi audytu-produktywności** – dostarczają dziś ruchy związkowe i oddolne inicjatywy, wyrażające perspektywy zwykłych pracowników i studentów. W przeciwieństwie do oderwanych od rzeczywistości kolegiów rektorskich, senatów czy rad wydziałów, to właśnie związki zawodowe proponują nowe metody pracy, wdrażają zdrowsze praktyki i walczą o systemowe zmiany. **To my wskazujemy problemy, których odizolowani delegaci kolegiów rektorskich nie chcą lub nie potrafią dostrzec**.

Choć wiemy, że w polskich szkołach wyższych struktury związkowe są nadal słabo zakorzenione i że dominuje tam kultura indywidualizmu i pracy „na własny rachunek”, postanowiłyśmy to zmienić. I właśnie dlatego dzielimy się doświadczeniami i refleksjami, budujemy solidarność między związkami i wspólnie tworzymy silny front pracowniczy – po to, by uniwersytet był miejscem pracy godnej, a nie bezgłośnego wyzysku. Jako przedstawicielki i przedstawiciele akademickich komisji OZZ Inicjatywa Pracownicza na podstawie par. 29 a Statutu naszego Związku **powołujemy Koordynację Branżową Edukacji i Nauki**. Przy czym należy zaznaczyć, że tym aktem podsumowujemy nieformalną współpracę, której początki sięgają czerwca ubiegłego roku. To od tego czasu organizowaliśmy spotkania (w formule on-line), na których wymienialiśmy się informacjami i doświadczeniami, m.in. na temat procesów ewaluacyjnych na naszych uczelniach – w tym kryteriów ocen i zasad przyznawania dodatków. Przy okazji podwyżek omawialiśmy przyjmowane rozwiązania w kwestii redystrybucji środków z subwencji ministerialnych. Staraliśmy się wspierać w oddolnych inicjatywach: przykładu dostarcza petycja Komisji z Uniwersytetu Jagiellońskiego na rzecz zniesienia wymogu niekaralności dla pracowników akademickich. **Nieformalne spotkania to jednak za mało, by skutecznie działać – za mało, by krytykować i uwypuklać znamiona kryzysu polskiej edukacji, a tym bardziej, by doprowadzić do odbudowy czy demontażu przestarzałych instytucji szkolnych i akademickich.**

Do Koordynacji Branżowej Edukacji i Nauki przystąpiły dotychczas:

- Międzyzakładowa Komisja przy Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu;
- Międzyzakładowa Akademicka Komisja Łódzka przy Uniwersytecie Łódzkim;
- Międzyzakładowa Komisja przy Uniwersytecie Jagiellońskim;
- Międzyzakładowa Komisja IP w instytutach Polskiej Akademii Nauk;
- Komisja Zakładowa przy UAM w Poznaniu;
- Komisja przy ASP w Gdańsku.

Podkreślmy zarazem, że Inicjatywa Pracownicza na większości uniwersytetów wciąż jest nowością. Dobitnie pokazuje to przykład mojej własnej Komisji, która zaledwie miesiąc temu obchodziła rocznicę pierwszego walnego zgromadzenia. Podobna jest historia komisji z Poznania, której działalność również dopiero się umacnia. Są też w ramach IP komisje bardziej doświadczone, np. międzyzakładowa komisja przy UJ powstała 6 lat temu. Wierzymy, że współpraca pomiędzy podmiotami o różnych bagażach doświadczeń będzie korzystna dla całego sektora. Przyszedł więc czas na przyjęcie szerszej perspektywy i konsolidację branży edukacji i nauki wokół wspólnych celów – a zatem kwestii, które w naszym mniemaniu powinny stać się przedmiotem systemowej refleksji i konkretnych zmian.



Za konieczne uważamy na przykład zwiększenie znaczenia dydaktyki w procesach ewaluacji. Obecny system oceny oparty na wskaźnikach punktowych publikacji (tzw. punktozie) nie tylko deformuje sens pracy akademickiej, lecz także ignoruje specyfikę poszczególnych dziedzin i zróżnicowane role pełnione przez osoby zatrudnione na uczelniach. Potrzebujemy sprawiedliwego modelu ewaluacji, który uwzględnia zarówno kontekst dyscyplinarny, jak i realny wkład w proces nauczania. W tym samym duchu **domagamy się ujednolicenia warunków pracy przez znoszenie odgórnych różnic statutowych między pracownikami: podziałów na tzw. naukowych i pracowników administracyjnych oraz obsługi technicznej; osoby zatrudnione na grantach i te, które pracują „normalnie” itd.** Przy czym ten postulat musi wykroczyć także poza mury akademii: podkreślając konieczność niwelowania różnic płacowych, nie możemy zapominać o osobach, które współtworzą szkoły podstawowe i ponadpodstawowe.

Ważnym obszarem naszych działań jest ponadto wzmocnienie i zmiana charakteru procedur antyprzemocowych w naszych instytucjach. **Obecny model oparty na ciałach gremialnych o charakterze parasądowym jest niewystarczający i często wtórnie przemocowy**. Potrzebujemy narzędzi systemowych, które zapewnią profilaktykę antyprzemocową, realną ochronę, bezpieczeństwo i możliwość reagowania – szczególnie osobom znajdującym się w strukturalnie słabszej pozycji. Jednocześnie zwracamy uwagę na konieczność egzekwowania zasad BHP: zwłaszcza na wydziałach o profilu eksperymentalnym, gdzie bezpieczeństwo pracy często pozostaje w cieniu formalnych procedur.

Są to tylko wstępne propozycje i kierunki. Pracujemy nad szczegółową listą postulatów i planem działań. Dotychczasowe działania pokazały nam przede wszystkim, że mamy wspólne interesy i problemy w wielu obszarach. Im zaś szybciej dołączą do nas inne komisje związane z edukacją, tym bardziej kompleksowe, aktualne i wyczulone na lokalne potrzeby będą nasze propozycje.

I dlatego wzywamy Was – pracownice i pracowników szkół różnego stopnia; osoby działające w akademickich komisjach IP – do przystąpienia do Koordynacji Branżowej: zacieśniajmy współpracę, wymieniajmy się doświadczeniami; podejmijmy wspólne, długofalowe działania na rzecz poprawy ogólnokrajowej polityki edukacyjnej; przekształćmy nasze lokalne inicjatywy w szersze akcje o zasięgu ogólnopolskim i w skoordynowany sposób blokujmy wszystko to, co dla edukacji niekorzystne i szkodliwe. ●

Wierzymy, że współpraca pomiędzy podmiotami o różnych bagażach doświadczeń będzie korzystna dla całego sektora

KULTURA

Wprowadzamy nową rubrykę w biuletynie – jest ona poświęcona kulturze. Co to oznacza w praktyce? W następnych numerach będziemy polecać książki/filmy/seriale/muzykę itd. o tematyce pracowniczej/antykapitalistycznej/związanej z wartościami Inicjatywy Pracowniczej. Podzielcie się z resztą związku tym, co lubicie i uważacie za godne polecenia!

Republika we krwi. Berlin, Wiedeń: u źródeł nazizmu

Jean-Numa Ducange

Tłumaczenie: Dariusz Zalega

Książka i Prasa, Warszawa 2024



Wbrew tytułowi, książka francuskiego historyka w niewielkim stopniu dotyczy powstania nazizmu. Jej tematem przewodnim jest raczej rewolucyjne wrzenie, które ogarnęło Europę Środkową tuż po zakończeniu I Wojny Światowej, z którego narodziły się „republiki rad" w Berlinie, Monachium i Budapeszcie.

Ducange'a interesuje przed rewolucyjny aspekt sytuacji w latach 1918-1921. Dlatego w książce dużo miejsca poświęcone jest doświadczeniom rad robotniczych i żołnierskich w Niemczech, powstaniu i ewolucji doktryny „konsyliaryzmu" (nurtu komunizmu odrzucającego partie i związki zawodowe na rzecz rad robotniczych) oraz długotrwałemu procesowi de-radykalizacji niemieckiej socjaldemokracji, który ostatecznie zakończył się pacyfikacją wystąpień robotniczych przez pierwszy, socjaldemokratyczny rząd Republiki Weimarskiej.

Zrozumienie fenomenu powstania nazizmu jest, zdaniem Ducange'a, możliwe dopiero po uwzględnieniu tego rewolucyjnego kontekstu. Nazizm był bowiem w pierwszej kolejności ruchem kontrrewolucyjnym, wyrosłym w dużej mierze z paramilitarnych bojówek Freikorpsów tłumiących rady robotnicze w całych Niemczech, który bazował na strachu przed radykalnym przewrotem społecznym i któremu przeciwstawiał wizję powrotu do mocarstwowego statusu „sprzed listopada 1918".

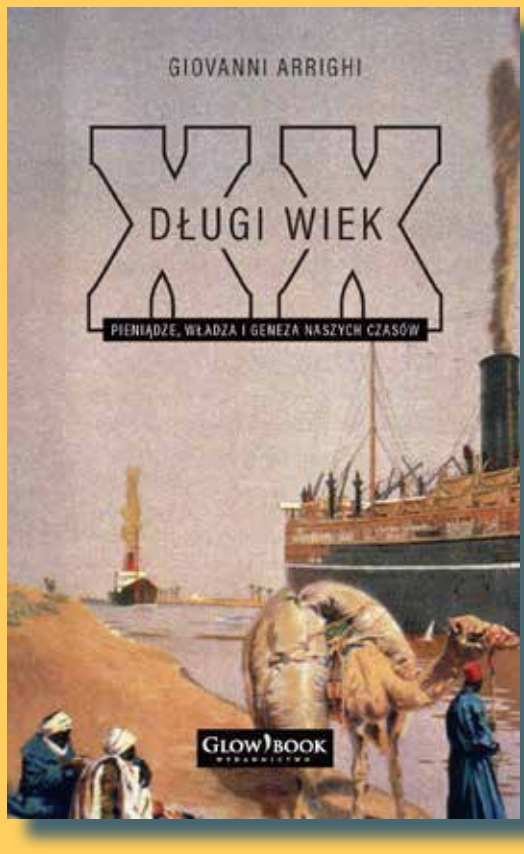
„Republika we krwi" to jedna z niewielu dostępnych w Polsce książek poświęconych rewolucjom robotniczym w Europie Środkowej u zarania dwudziestolecia międzywojennego. Już choćby z tego powodu jest godna polecenia, ponieważ historia tych rewolucji jest u nas praktycznie zapomniana, a publikacje na jej temat nie są szeroko dostępne. Co więcej, Ducange napisał swoją książkę w taki sposób, że przez pryzmat wydarzeń sprzed ponad 100 lat podejmuje tematy istotne także dziś — kwestię strategii zmian społecznych, napięcia między podejściem radykalnym a reformistycznym, czy wreszcie społecznych źródeł tendencji kontrrewolucyjnych.

Długi wiek XX. Pieniądze, władza i geneza naszych czasów

Giovanni Arrighi

Tłumaczenie: Paweł Szadkowski

GlowBook, Sieradz 2024



Dzięki wydawnictwu GlowBook wreszcie możemy przeczytać po polsku jedną z ważniejszych prac naukowych poświęconych historii globalnej gospodarki kapitalistycznej.

W „Długim wieku XX" włoski socjolog i ekonomista Giovanni Arrighi opisuje ewolucję kapitalizmu w perspektywie nieposzczególnych państw narodowych, ale jako system ogarniający cały świat. Jego zdaniem, system ten ukształtował się dużo wcześniej, niż się powszechnie sądzi (czyli nie podczas rewolucji przemysłowej w XIX wieku, ale wraz z rozwojem włoskich miast-państw w wieku XV) i przeszedł do tej pory przez cztery główne fazy — tzw. systemowe cykle akumulacji: okres dominacji ibero-genueńskiej (1453-1648), holenderskiej (1580-1784), brytyjskiej (1740-1929) i amerykańskiej (od 1870 r. do dziś). W każdej z tych faz inne państwo zdobywało status „światowego hegemona", zdolnego do narzucania swojego przywództwa innym ośrodkom politycznym; każda z nich składała się także z dwóch momentów: ekspansji materialnej (czyli rozbudowy sieci produkcji i handlu towarów, nad którymi kontrolę przejmował światowy hegemon) oraz finansowej (pojawiającej się jako reakcja na spadającą rentowność inwestycji i otwierającą drogę do zmiany hegemona).

To właśnie powiązanie zjawisk finansjalizacji i rozchwiania układu sił pomiędzy globalnymi mocarstwami jest tą myślą, która sprawia, że „Długi wiek XX" wydaje się bardzo aktualny obecnie. Prawie 30 lat po pierwszym wydaniu, praca Arrighiego oferuje nam ramy teoretyczne wyjaśniające zarówno spektakularny wzrost siły sektora finansowego i procesy deindustrializacja na Zachodzie, jak i rosnące napięcia pomiędzy głównymi globalnymi mocarstwami.

*Cześć pracy. O kulturze zap***dolu*

Zofia Smełka-Leszczyńska

Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2024



„Cześć pracy" to, jak stwierdza sama autorka, analiza ideologii pracy - „tego jak się o niej pisze, mówi i myśli". Zofia Smełka-Leszczyńska stawia tezę, że w Polsce po 1989 r. sposób, w jaki mówimy o pracy, został ułożony zgodnie z interesami i perspektywą biznesu, polityków, pracodawców i działów HR. Dlatego właśnie zarówno w mediach lifestylowych, jak i tych informacyjnych i „fachowych" dominuje wizja pracy wyczyszczona z konfliktu na linii pracodawca-pracownik, a sama praca zostaje wyidealizowana i przedstawiona jako nadająca życiu sens.

Duża część książki to rekonstrukcja procesów, które prowadzą do powstania i upowszechnienia takiej wizji pracy — autorka opisuje je, analizując artykuły prasowe, materiały promocyjne i ogłoszenia o pracę, badania socjologiczne, a nawet internetowe memy. Dokonuje także krótkiego przeglądu tego jak pracę oraz jej organizację przedstawiano w różnych teoretycznych ujęciach w naukach społecznych. W efekcie książka jest dość ostrą krytyką (jak na polskie warunki) tego, w jaki sposób kultura formuje z nas posłusznych i wydajnych pracowników i pracownice. Co ważne, Smełka-Leszczyńska dostrzega także problem zróżnicowania doświadczenia pracy w zależności od ulokowania klasowego — inaczej pracę odczuwają bowiem osoby pracujące fizycznie, a inaczej białe kołnierzyki wykonujące prace umysłowe.

Niestety cały radykalizm pierwszej części książki znika w momencie, gdy autorka próbuje sformułować alternatywy dla „kultury zapierdolu" — tutaj przedstawiane propozycje są już bardzo skromne i ostrożne. Szans na zmianę społeczną Smełka-Leszczyńska upatruje w regulacjach unijnych, „popularyzacji" idei bezwarunkowego dochodu podstawowego oraz „odczarowanie" wizerunku związków zawodowych i rozpromowanie ich w branżach, które były do tej pory słabo uzwiązkowione (związanych głównie z nowoczesnymi usługami typu IT). Sprawia to wrażenie, jakby wierzyła, że kluczową dla kapitalizmu kwestię kontroli pracodawców nad siłą roboczą da się rozwiązać za pomocą popularyzacji pojęć i miękkich regulacji prawnych — bez zorganizowanej, ostrej walki zatrzymującej procesy produkcji i dystrybucji towarów oraz usług. Pomimo tych mankamentów książkę zdecydowanie warto przeczytać.

PRAWO I EKONOMIA

ABC Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych #2: komisja socjalna

W ostatnim wydaniu biuletynu zarysowaliśmy kompleksowo tematykę prawnych podstaw zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W tym wydaniu – pochylimy się nad instytucją komisji socjalnej: dlaczego jest potrzebna, jak można doprowadzić do jej usankcjonowania i w jaki sposób organizacje związkowe mogą mieć wpływ na jej kształt i funkcjonowanie.

Opracowanie: Róża Skrobiś, Zespół ds. Prawnych Regionu Wschodniego

Komisja socjalna — podstawa prawna

W przepisach ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (u.z.f.ś.s.) czy ustawy o związkach zawodowych (u.z.z.) na próżno szukać wzmianki o komisji socjalnej – jest to organ nieposiadający umocowania w przepisach prawa powszechnie obowiązującego. Natomiast możliwość, a ze względów politycznych wręcz konieczność jego powstania możemy opierać na kilku regulacjach zawartych w wyżej wspomnianych ustawach. Generalny zakres regulacji otwiera bowiem związkom zawodowym drogę do kształtowania wewnątrzzakładowych przepisów w sposób uznaniowy – co za tym idzie zgodny z interesem pracowników.

Art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS stanowi, że zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej **określa pracodawca w regulaminie ustalanym zgodnie z przepisami ustawy o związkach zawodowych**. Oznacza to, że decyzja pracodawcy podjęta bez obowiązkowego uzgodnienia ze związkami zawodowymi będzie nieważna. Z kolei artykuł 27 u.z.z. stanowi w ust. 1, że ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności, ustala pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową. Natomiast ust. 2 tego przepisu wskazuje, iż **przyznawanie pracownikom świadczeń z funduszu dokonywane jest przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.**

Schemat współpracy ze związkami zawodowymi w kwestiach związanych z tworzeniem ZFŚS wygląda w ten sposób, że to pracodawca w pierwszej kolejności tworzy projekty dotyczące poszczególnych zasad i form pomocy, które łącznie stanowią regulamin ZFŚS. Następnie pracodawca negocjuje i uzgadnia treść tych propozycji z działającą w zakładzie organizacją związkową. Jeżeli u pracodawcy działa wyłącznie jedna organizacja związkowa, pracodawca musi negocjować treść brzmienia przepisów aż do skutku – nie może samodzielnie ustalić treści regulaminu. Natomiast w przypadku, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, mają one obowiązek dojścia do konsensusu w kwestii składanych pracodawcy propozycji brzmienia przepisów. Jeśli organizacje związkowe **nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych**. Po akceptacji regulaminu przez związki zawodowe pracodawca zatwierdza regulamin i publikuje go w sposób dostępny dla wszystkich pracowników. Co warto nadmienić, nowopowstała organizacja związkowa, która nie brała udziału w pracach nad treścią regulaminu, i tak z mocy prawa musi zostać włączona w proces decyzyjny przyznawania świadczeń – w takim samym zakresie, jaki uzyskały pozostałe działające u pracodawcy organizacje związkowe na podstawie odpowiedniego regulaminu.

Powyższe regulacje wyposażają zatem związki zawodowe w uprawnienia dot. nie tylko podziału środków z funduszu, ale również procedur i instytucji wykonawczych w ramach regulaminu ZFŚS. Komisja socjalna w takim układzie może stanowić organ gwarantujący, że dysponowanie środkami funduszu odbywać się będzie w sposób transparentny i rzetelny.

Komisja socjalna w zakładzie pracy

Na wstępie należy zaznaczyć, że wpływ zakładowej organizacji związkowej na kwestie związane z funduszem świadczeń socjalnych nie może ograniczać się do uzgodnienia treści regulaminu funduszu. Z przytaczanych wcześniej przepisów ustaw wynika, że również samo przyznawanie świadczeń z funduszu jest dokonywane **w uzgodnieniu** z zakładową organizacją związkową. Brak uzgodnień w tym zakresie może skutkować odpowiedzialnością wykroczeniową, jako utrudnianie działalności związkowej, zagrożone karą grzywny lub ograniczenia wolności (art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z.). W praktyce współpraca ta wyraża się w konieczności utworzenia w zakładach, w których funkcjonują zakładowe organizacje związkowe, zakładowej komisji socjalnej złożonej z przedstawicieli pracodawcy i przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych. Dzięki uczestnictwu strony pracodawcy i związków zawodowych w pracach komisji możliwe jest rozszerzenie jej kompetencji. Co do zasady bowiem komisja socjalna, jako organ składający się z pracowników, posiadać może uprawnienia doradcze, opiniodawcze i administracyjne. Wynika to z brzmienia przytoczonego już przepisu, który stanowi, że **przyznawanie pracownikom świadczeń z funduszu dokonywane jest przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.** W przypadku, gdy komisja składa się z przedstawicieli związku zawodowego oraz przynajmniej jednego przedstawiciela pracodawcy, umocowanego do wydawania wiążących decyzji ws. udzielania świadczeń socjalnych, możliwe jest wyposażenie komisji w kompetencje związane z wydawaniem wiążących decyzji dot. przyznawania świadczeń w funduszu.

Biorąc pod uwagę powyższe informacje, tryb powołania, kompetencje, zakres i sposób działania komisji socjalnej normować musi regulamin ZFŚS stworzony przez pracodawcę we współpracy ze związkami zawodowymi. Regulamin ZFŚS może również wprowadzać ogólnie zasady funkcjonowania komisji socjalnej, szczegółową regulację – jej zakres i tryb wprowadzenia – pozostawiając regulaminowi komisji socjalnej. Regulamin ZFŚS oraz regulamin komisji socjalnej powinny normować w szczególności sposób powołania komisji socjalnej, tryb wyboru członka komisji, sposób odwołania członka komisji, liczbę członków komisji, czas trwania kadencji, określenie terminów posiedzeń komisji lub częstotliwości spotkań, określenie sposobu organizacji i przebiegu posiedzeń komisji oraz, co najważniejsze, zakres kompetencji komisji, który powinien być jak najszerszy.

Mając na uwadze zróżnicowaną specyfikę zakładów pracy, regulacje dotyczące komisji socjalnej mogą – a wręcz powinny – być dostosowane do konkretnych potrzeb i uwarunkowań. Warto jednak dążyć do wypracowania katalogu dobrych praktyk legislacyjnych związanych z zasadami funkcjonowania komisji, jak i całej procedury ZFŚS. Takie rozwiązania mogą być rezultatem rozmów i wymiany doświadczeń między komisjami działającymi w różnych branżach i regionach. Zespół ds. prawnych podejmie działania zmierzające do zainicjowania takiej współpracy oraz zebrania danych opartych na sprawdzonych modelach. Na ich podstawie planujemy kontynuację niniejszej serii. Natomiast w kolejnym wydaniu biuletynu zajmiemy się innymi kluczowymi zagadnieniami prawnymi wynikającymi z praktyki związkowej. •



Chcesz, żebyśmy poruszyli konkretne zagadnienie? Skontaktuj się z nami mailowo:

wschod@ozzip.pl

PRAWO I EKONOMIA

Zyski banków – kosztem społeczeństwa?

Zyski polskiego sektora bankowego w 2024 r. sięgnęły 42 mld zł netto. W ujęciu historycznym to bezprecedensowy wynik. Dla porównania, przed 2023 r. banki zarabiały średnio ok. 15 mld zł rocznie. Rekordowe zyski przekładają się oczywiście na rekordowe dywidendy - 10 największych banków w Polsce wypłaciło swoim akcjonariuszom niecałe 20 mld zł dywidendy za 2023 r. Ich lwia część (7,5 mld zł) ze względu na siłę kapitału zagranicznego w tym sektorze trafia do zagranicznych spółek matek w Holandii, Hiszpanii, USA czy Francji. To problematyczne zjawisko – nie tylko ze względu jego wpływ na podział wypracowanych dochodów, lecz także z punktu widzenia makroekonomicznej stabilności gospodarki Polski. Jak do tego dochodzi? Dlaczego powinno to obchodzić ruch pracowniczy?

Maciej Grodzicki (Komisja Zakładowa na Uniwersytecie Jagiellońskim)

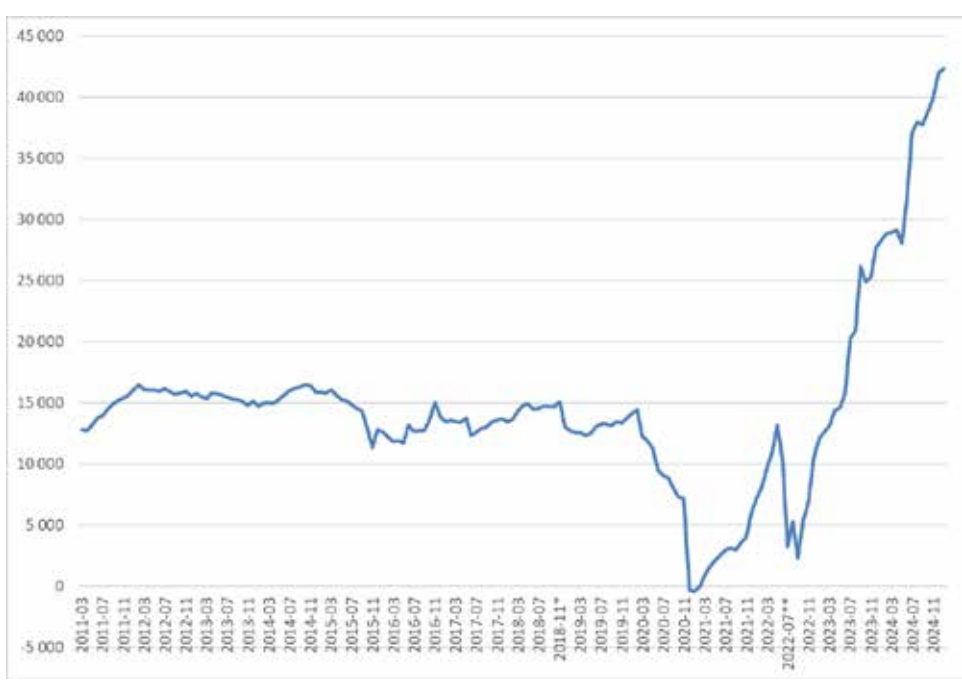
Jak działają banki?

Zacznijmy od krótkiego wyjaśnienia, w jaki sposób banki udzielają kredytów i jak na nich zarabiają. **Wbrew obiegowej opinii, banki nie pożyczają kredytobiorcom uprzednio zgromadzonych pieniędzy (np. gotówki w kasie lub depozytów z rachunków oszczędnościowych innych osób).** Udzielając nowego kredytu, np. hipotecznego lub inwestycyjnego, bank jednocześnie tworzy, niemalże „z powietrza", zupełnie nowy pieniądz! Klikając „Enter" w elektronicznym systemie banku, urzędnik udziela kredytu i powiększa stan środków na rachunku kredytobiorcy. Jest to niesamowity przywilej – prywatna firma może wytworzyć pełnoprawny środek płatniczy, który następnie jest wykorzystywany w różnorodnych transakcjach w całym kraju.

Akcja kredytowa to główna możliwość zarobkowania dla banków. Raz udzielony kredyt generuje przychody odsetkowe i prowizyjne przez kilka lub nawet kilkadziesiąt lat, co oznacza, że spłacona suma nie raz przekracza dwukrotnie wartość bazowego kredytu. Wielkość odsetek zależy w dużym stopniu od stopy procentowej NBP, do której banki doliczają swoją marżę.

Z drugiej strony, głównym kosztem banków są odsetki wypłacane klientom – z tytułu oprocentowania rachunków oszczędnościowych i lokat. Te również zmieniają się wraz ze stopami banku centralnego, jednak często nie w proporcjonalnym stopniu. Banki nie zawsze potrzebują depozytów i odpływ części klientów do innego, lepiej płacącego banku nie musi być dla nich od razu problemem.

Działalność kredytowa to dla banku również pewne ryzyko. Jeśli kredytobiorca zbankrutuje lub z innych przyczyn odmówi spłaty zaciągniętego długu, bank traci całość udzielonej kwoty. Stąd analiza wiarygodności kredytowej klientów to spora część działalności banku. Nie przeceniajmy jednak wagi tego ryzyka. Większość kredytów jest solidnie zabezpieczona hipoteką lub innymi gwarancjami, a system prawny mocno chroni wierzycieli. Stąd, w kraju takim jak Polska, przy wzroście PKB, skala niespłacanych kredytów jest minimalna.



Wykres 1. Zysk netto sektora bankowego w Polsce, średnia krocząca 12-miesięczna (w mln zł; źródło: NBP).

Banki jako część państwa

Już powyższy opis sugeruje, że bank komercyjny to nie jest typowe przedsiębiorstwo prywatne. Jeśli przyjrzymy się bliżej temu problemowi, to dostrzeżemy, że funkcjonowanie banków jest możliwe dzięki instytucjom państwa. To one dostarczają kluczowej infrastruktury rozliczeniowej, gwarantują bezpieczeństwo depozytów, a w momentach kryzysów nie raz ratują bankrutujące banki. Za sprawą tych rozwiązań, banki są dopuszczone do państwowego monopolu emisji pieniądza i mogą zarabiać na akcji kredytowej.

Skala tej akcji kredytowej również jest pochodną konkretnych decyzji politycznych. **To przecież prywatyzacja zasobu mieszkań komunalnych i wycofanie państwa z budownictwa mieszkaniowego powodują, że dla milionów ludzi kredyt hipoteczny jest jedyną opcją posiadania dachu nad głową.** Kredyty hipoteczne to w Polsce lwia część aktywów banków, preferowana przez nie, ze względu na niskie ryzyko i długookresowe, stabilne strumienie przychodów.



Państwo dopuszcza też banki do innych obszarów rentownej działalności. Finansując w znacznym stopniu wydatki publiczne emisją długu publicznego – zamiast progresywnymi podatkami dochodowymi lub majątkowymi – generuje dochody dla posiadaczy obligacji skarbowych. Tak się składa, że w Polsce sporą ich część stanowią... banki komercyjne, zwłaszcza po pandemicznych tarczach finansowych, które zwiększyły płynność sektora bankowego.

Jak widać, potężne dochody sektora bankowego wynikają z określonych regulacji i konwencji, dotyczących tego jak organizować np. mieszkalnictwo czy finanse publiczne. Państwo umożliwia bankom zarabianie – a zatem państwo może zainterweniować, gdy ten zarobek staje się zbyt wysoki.

Zyski z nieba czy z pracy?

Na skutek wysokich stóp procentowych NBP, łączne przychody odsetkowe wszystkich polskich banków przekroczyły 170 mld zł, czyli ok. 4,7% PKB. Koszty odsetkowe banków, związane z oprocentowaniem depozytów, również wzrosły w por. do lat 2020-22, jednak o wiele wolniej. Stąd blisko trzykrotny wzrost zysków banków, które po opodatkowaniu sięgnęły 1,15% PKB w 2024 r. Wg szacunków moich i kol. Michała Możdżenia, za sprawą polityki monetarnej banki osiągnęły dodatkowe pasywne przychody w wysokości ok. 8 mld zł rocznie na samym portfelu kredytowym. Kwota ta nie obejmuje gigantycznych przychodów z tytułu krótkoterminowych instrumentów dłużnych (głównie bonów pieniężnych i skarbowych papierów wartościowych), które również są efektem wysokich stóp procentowych.

Skąd ta kwota się wzięła? Z jednej strony, można ją traktować jako „mannę z nieba", niezasłużoną korzyść. Banki nie musiały nawet kiwnąć palcem, nie musiały ponosić większego ryzyka – wystarczyło inkasować różnicę między stopą proc. NBP a oprocentowaniem depozytów. Przyznają to w swojej narracji sami bankierzy, mówiąc, że ich zyski są „niezawinione", więc... nie powinno się ich opodatkowywać!

Z drugiej strony, **te zyski nie biorą się z powietrza, a z pracy każdego z nas.** To wyższe raty odsetkowe, opłacane od kredytów zaciągniętych przez nabywców mieszkań, konsumentów i przedsiębiorstwa. To wpłaty z budżetu państwa i NBP, związane ze zwiększonym oprocentowaniem obligacji skarbowych i bonów pieniężnych. Te środki mogły być spożytkowane przez państwo inaczej, a obciążając budżet, dały argumenty zwolennikom polityki „zaciskania pasa". Odwrotnością gigantycznych dywidend wypłacanym zagranicznym koncernom i bogatym polskim akcjonariuszom jest to „dlaczego nie możemy mieć ładnych rzeczy". A jeśli chcemy mieć ładne rzeczy, czytaj: sprawną ochronę zdrowia i edukację, zieloną energię i dostępną kolej — opodatkujmy te zyski banków.

Jak skorygować niezasłużone zyski?

Sytuacja niezasłużonych zysków, tak mocno wpływająca na podział dochodu narodowego, prosi się o reakcję polityczną. Doraźnym rozwiązaniem może być podatek od nadzwyczajnych zysków, nazywany też „windfall tax". Jest to narzędzie pozwalające państwu sięgnąć po dodatkowe środki bez większego ryzyka dla gospodarki. Dotyczy on całości zysków banków – zarówno z kredytów, jak i nadwyżek finansowych – i w niewielkim stopniu wpływa na ich skłonność do udzielania kredytów. Takie rozwiązania wprowadziły już m.in. Hiszpania, Włochy i Czechy. W Polsce, by zneutralizować zyski wynikające z wysokich stóp procentowych, konieczny byłby podatek, który ściągałby ok. 10 mld zł rocznie.

Wbrew argumentom krytyków, taki podatek trudno przerzucić na klientów w wyższych marżach kredytowych. Te bowiem odstraszyłyby i tak już bardzo niechętnych kredytobiorców. W przeciwieństwie do wakacji kredytowych czy regulacji marż to rozwiązanie systemowe, stabilne i trudniejsze do obejścia.

Ważniejsze są jednak szersze korzyści społeczne. Podatek od nadzwyczajnych zysków jest nieskomplikowany, a jednocześnie trudny do uniknięcia. Stwarza to szansę na spore wzmocnienie dochodów budżetu państwa. **Dodatkowe wpływy można by przekierować m.in. na edukację, mieszkalnictwo, profilaktykę zdrowotną czy transformację energetyczną.** W ten sposób nadzwyczajne zyski banków faktycznie służyłyby społeczeństwu – a nie tylko jego wąskiemu wycinkowi. Podatek ma tutaj dużą przewagę np. nad wakacjami kredytowymi, które dają profity jedynie wybranym grupom kredytobiorców (firmom, osom z kredytami hipotecznymi), które są i tak dobrze sytuowane finansowo na tle ogółu społeczeństwa.

Patrząc na problem bardziej systemowo, widzimy dziś, jak kosztowny społecznie może być sprywatyzowany sektor bankowy, zwłaszcza w połączeniu z wycofaniem państwa z budownictwa mieszkaniowego i erozją bazy podatkowej budżetu państwa. W tym sensie walka o ograniczenie komercyjnych finansów może być – obok dobrze nam znanych walk lokatorskich i budżetowych – elementem programu ruchu pracowniczego. ●

PRAWO I EKONOMIA

Obniżyć wiek emerytalny!

Hubert Walczyński (Komisja Zakładowa przy 2 Społecznym Liceum Ogólnokształcącym)

We wrześniu 2024 roku w Chinach rozpoczęto proces stopniowego podwyższania wieku emerytalnego – przez najbliższe piętnaście lat będzie on wzrastał, aż osiągnie poziom 63 lat dla mężczyzn, 55 lat dla kobiet pracujących fizycznie i 58 lat dla kobiet pracujących w zawodach biurowych. W listopadzie ubiegłego roku podobną reformę przegłosował rząd Czech, podwyższając wiek emerytalny do 67 lat. Na przestrzeni ostatnich lat podobne zmiany wprowadzono między innymi w Portugalii, Danii czy we Francji, gdzie pomimo ogólnokrajowego strajku reforma Emmanuela Macrona weszła w życie, a wiek emerytalny wzrośnie do 64 lat.

Wszystko to z pozornie prostego powodu – żyjemy dłużej, a wysokość emerytur jest pochodną dwóch zmiennych: tego, ile zgromadzimy składek na swoich kontach emerytalnych podczas naszego stażu pracy i tego, przez ile lat będziemy żyli na emeryturze i tymi funduszami dysponowali.

Oczekiwana długość życia rośnie, w Unii Europejskiej przekracza dziś średnio 80 lat – a w momencie przejścia na emeryturę jest jeszcze wyższa, bo liczy się wówczas dalszą oczekiwaną długość życia, a więc to, ile przeciętnie będzie żyła osoba, która przekroczyła już sześćdziesiątkę i przeszła na emeryturę. Pozornie sprawa jest więc prosta – trend demograficzny jest nieubłagany, równanie ekonomiczne jest proste, mamy do wyboru dwie opcje: albo głodowe świadczenia na starość, albo wyższy wiek emerytalny.

Zgodnie z taką żelazną logiką przeprowadzono również reformę emerytalną w Polsce, uchwaloną w maju 2012 roku przez sejm VII kadencji. Reforma zakładała stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego z roku na rok, aż osiągnie poziom 67 lat dla kobiet i mężczyzn, a ostatecznie została odwrócona w 2017 roku przez rząd Prawa i Sprawiedliwości. I choć dzisiaj żadna partia nie mówi głośno o powrocie do wyższego wieku emerytalnego, a przed wyborami takie deklaracje byłyby politycznym samobójstwem, temat regularnie wraca do debaty publicznej. I choć politycy gryzą się w język, eksperci i ekonomiści nie mają oporów – przestrzegają przed populizmem i przekonują, że podwyższanie wieku emerytalnego to jedyne racjonalne rozwiązanie w obliczu zmian demograficznych, których doświadczamy.

Kroniki chłopskiego rozumu

Cała ta pozorna racjonalność bierze się z typowego dla ekonomistów wąskiego zakreślania problemów, którymi się zajmują. System emerytalny traktuje się jako skarbonkę, do której przez całe pracujące życie wkłada się pieniądze, które będzie się wyjmować na starość. Im więcej włożymy i im krócej będziemy z tych środków korzystać, tym wyższe będą nasze emerytury. Podwyższenie wieku emerytalnego pozwala osiągnąć oba te cele – dłużej składkujemy i krócej wyjmujemy pieniądze ze skarbonki.

Sprawa jednak jest bardziej złożona. Przede wszystkim dlatego, że tak jak nie da się zjeść chleba, którego jeszcze nie upieczono (do czego próbują nas przekonywać ekonomiści od liczników długu publicznego, którzy twierdzą, że całe społeczeństwo żyje na kredyt przyszłych pokoleń), tak samo nie da się upiec chleba i zjeść go za cztery dekady. **Innymi słowy, system emerytalny jest, był i zawsze będzie systemem solidarności międzypokoleniowej.**

Można to zrozumieć, patrząc na sprawę historycznie – wprowadzenie powszechnych emerytur nie było poprzedzone trzydziesto czy czterdziestoletnim okresem pobierania składek od robotników na poczet tych pensji. Choćby dlatego, że nie mieliby ich z czego płacić, biorąc pod uwagę wysokość płac w dziewiętnastowiecznych Niemczech. Najpierw powstało świadczenie, które miało zapewnić środki do życia w wieku, w którym człowiek przestaje być zdolny do pracy (pierwsze emerytury wprowadzane przez Bismarcka przysługiwały od 70 roku życia, kiedy średnia oczekiwana długość życia w momencie urodzenia **ledwo przekraczała 40 lat** – choć należy dodać, że była w znacznym stopniu zaniżana przez wysoką śmiertelność niemowląt). Dopiero później pojawiły się składki, które miały pomóc sfinansować ten system.

> ***Choćbym zachomikował na prywatnym koncie miliony złotych na starość, to jeśli przejdę na emeryturę, a gospodarka będzie w rozsypce, nie będzie w stanie produkować i dostarczać podstawowych dóbr i usług, a państwo będzie się walić, to niewiele za te miliony kupię. Ta zmiana perspektywy pozwala nam zrozumieć, że równanie emerytalne wcale nie jest tak proste jak twierdzą racjonalni ekonomiści, feudałowie chłopskiego rozumu i cesarze żelaznej logiki.***

Skarbonka, którą wyobrażamy sobie, myśląc o emeryturach, to tylko metafora, a solidarność międzypokoleniowa jest w gruncie rzeczy jedynym sposobem, w jaki ten system może funkcjonować. Z tego prostego powodu, że możliwości konsumpcyjne pokolenia, które przechodzi na emeryturę, są nierozerwalnie związane z możliwościami wytwórczymi gospodarki właśnie w tym momencie.

Tak naprawdę zmienne są w nim inne – pierwsza to wydatki na emerytury, jakie ponosi system. Druga to wpływy, jakie jest w stanie osiągnąć. Pomiędzy nimi dwoma musi oczywiście występować pewien balans, rzecz tylko w tym, że podwyższanie wieku emerytalnego jest obniżaniem pierwszej zmiennej i podwyższaniem drugiej, kosztem jednej z najsłabszych grup w społeczeństwie – przede wszystkim starzejących się pracowników fizycznych, bo to ich najmocniej dotykają tego rodzaju reformy. Dziennikarz, profesorka uniwersytecka czy programista mogą swobodnie pracować po sześćdziesiątce – i nieraz robią to z własnej woli. Inaczej sprawa ma się w przypadku sprzątaczy, budowlańców czy pielęgniarek.

Nie ma wątpliwości, że po dekadach neoliberalizmu i obniżek podatków, większość systemów publicznych na świecie jest dziś niedofinansowanych, a budżety z założenia uchwala się, zakładając deficyty. Ale nie dlatego, że nie ma z czego czerpać – po prostu brakuje ku temu woli politycznej. Wiedzieli o tym doskonale Francuzi, którzy od wyszli na ulicę między innymi dlatego, że Macron od początku swoich rządów przeprowadzał reformy podatkowe, które **służą najbogatszym**. Nic więc dziwnego, że gdy rząd pozbawiał się wpływów z podatków kapitałowych, a jednocześnie chciał łatać dziury w systemie kosztem sześćdziesięciolatków, pojawia się opór.

Skarbonki systemu

Nie inaczej wygląda sytuacja w Polsce – mamy dziurę w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i to jej rosnącym rozmiarem była motywowana reforma podwyższająca wiek emerytalny. Ale źródłem tej luki nie jest wyłącznie demografia, ale również decyzje polityczne – choćby takie jak akceptowanie przez dwie dekady powszechnych na polskim rynku pracy śmieciówek. Dziesiątki, jeśli nie setki miliardów złotych, które powinny były trafić do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, zostały na kontach pracodawców, którzy przez dwadzieścia lat zatrudniali pracowników na nieoskładkowanych umowach zlecenie czy umowach o dzieło.

Innym źródłem ubytku są przywileje składkowe dla najbogatszych samozatrudnionych. W przeciwieństwie do pracowników etatowych, których składki emerytalne są procentem ich przychodów, osoby samozatrudnione w Polsce płacą składki ryczałtowe – w 2023 na ubezpieczenie emerytalne ryczałt wynosił 1015 zł i 78 groszy i dokładnie tę samą kwotę płaciła powracająca w polskiej debacie publicznej „pani prowadząca warzywniaka" i osoba prowadząca firmę, która zarabia miliony rocznie. Miało to pewne uzasadnienie, gdy tworzono polski system podatkowy w latach dziewięćdziesiątych – po transformacji państwo było chwiejne i słabe, a ryczałt pozwalał na osiąganie stałych wpływów do skarbu państwa, bez konieczności kontrolowania dochodów firm, bo każdy płacił tyle samo. **Od tego czasu minęło jednak trzy dekady.**

System emerytalny nie jest halą fabryczną zapełnioną świnkami skarbonkami, a zwykłym systemem przychodów i rozchodów. Oddzielony od tradycyjnego systemu podatkowego jest tylko pozornie, bo już w tej chwili jednym z największych wydatków budżetu państwa – sięgającym nieraz kilkunastu procent – są dopłaty do systemu emerytalnego. I wbrew pozorom nie ma w tym nic złego, a ubytki w tym systemie, tak jak i ubytki w budżecie można załatać, czerpiąc z różnych źródeł. **Można rozważyć podatek od kapitału, jakąś formę podatku katastralnego, która przy okazji mogłaby ocalić rynek od flipperów czy funduszy inwestycyjnych skupujących setki mieszkań.** Można zakończyć skandaliczne przywileje podatkowe samozatrudnionych, którym skale ryczałtowe i kolejne ulgi **pozwalają płacić nieraz podatki na poziomie 5%**. Można wprowadzić kolejny próg podatkowy dla milionerów – podatki dochodowe są w Polsce niskie, znacząco poniżej średniej unijnej. Źródeł jest wiele, jest z czego wybierać – istotne jest to, że bardzo daleko na tej liście powinny być kieszenie seniorów.

> ***Na przestrzeni ostatnich lat coraz więcej mówi się o skracaniu czasu pracy. Zwraca się uwagę na to, że 8-godzinny dzień pracy ma ponad sto lat – w Polsce pojawił się w 1918 roku, a w Europie rozpowszechnił się w latach dwudziestych. Pomimo bezprecedensowego postępu technologicznego, pracujemy dziś tyle, ile pracowaliśmy gdy po ulicach naszych miast jeździły dorożki.***

Dysponujemy przy tym dziesiątkami badań i eksperymentów, z których wnika, że przepracowanie ma katastrofalne skutki zdrowotne, a krótsza praca, więcej snu i odpoczynku oznacza lepsze życie. Jednocześnie w debacie publicznej postrzega się wiek emerytalny jako temat całkowicie odrębny. Nawet wśród osób o opowiadających się za skracaniem czasu pracy, powszechne jest traktowanie systemu emerytalnego, jako tego miejsca w systemie, gdzie logika jest nieubłagana – żyjemy dłużej, więc musimy pracować dłużej, liczba emerytów rośnie, a dzieci rodzi się niewiele. **Zapominamy przy tym, że z roku na rok rośnie produktywność naszej pracy – wytwarzamy więcej dóbr, mniejszym kosztem i w krótszym czasie. Na tej obietnicy ufundowana jest zresztą powszechna wiara w dobrobyt, który miał zapewnić nam kapitalizm – innowacyjność rodzi rozwój technologiczny i automatyzację pracy, którą będziemy mogli oddać maszynom i komputerom.** Wzrost gospodarczy służył dotychczas przede wszystkim temu, żebyśmy mogli konsumować więcej. Problem w tym, że owoce tego wzrostu rozdzielane są bardzo nierówno – podczas gdy jedni konsumują ponad miarę, za co płacimy degradacją ekologiczną naszej planety, inni ledwo wiążą koniec z końcem. **Czas najwyższy, żeby zaczął służyć również temu, żebyśmy mogli odpocząć.** Bo pomimo niespotykanej liczby wynalazków, które mają oszczędzać nam czas – samochodów, pralek, odkurzaczy automatycznych, żyjemy w prawdopodobnie najbardziej zabieganych czasach w historii. •

Tekst ukazał się pierwotnie na łamach portalu Ekonomiaspołeczna.pl

PRAWO I EKONOMIA

Nadchodzą zmiany w zwolnieniach lekarskich

Rząd pracuje nad zmianami w przepisach, dotyczących zwolnień lekarskich, tzw. L4. Reforma ma, między innymi dotyczyć możliwości wykonywania pracy w czasie choroby oraz kontroli osób, będących na zwolnieniu. Szczególnie pierwsza ze wspomnianych zmian dobrze wpisuje się w tak zwane uealastycznianie przepisów. Jak ma to wyglądać w praktyce?

Mateusz Dyjach (Łódzkie Koło Młodych)

Obecnie, zgodnie z przepisami, nie ma możliwości wykonywania pracy zarobkowej w trakcie zwolnienia lekarskiego. Takie działanie, jeśli w jakikolwiek sposób zostanie wykryte i zgłoszone, będą skutkować utratą zasiłku chorobowego. ZUS może uznać, że pracownik lub pracownica wykorzystuje L4 niezgodnie z jego celem, co będzie skutkować utratą zasiłku za cały okres zwolnienia oraz potencjalnymi konsekwencjami finansowymi.



Proponowane zmiany w przepisach mają, w zamyśle ich pomysłodawców, być skierowane przede wszystkim do osób wykonujących kilka prac, na kilku etatach, szczególnie o różnym charakterze. Wyobraźmy sobie sytuację, gdy pracownik lub pracownica po doznaniu kontuzji, np. złamaniu nogi, nie może wykonywać pracy czysto fizycznej, jednak jest w stanie, dla innego pracodawcy robić zadania, związane z zadaniami czysto biurowymi, choćby pracą na komputerze. W myśl projektu nowelizacji przepisów praca dla drugiego pracodawcy, we wspomnianym wyżej przykładzie, będzie możliwa, bez ryzyka utraty świadczeń za okres zwolnienia. Żaden z pracodawców nie będzie jednak mógł zmusić osoby chorej do wykonywania pracy, która jest możliwa, pomimo L4. **Decyzja ma należeć do pracownika czy pracowniczki.**

Wspomniana zmiana, o ile, na pierwszy rzut oka może wydawać się kusząca dla pracujących, niesie zagrożenie. Pracodawcy lub sam przymus ekonomiczny i chęć zarobienia trochę więcej, może wywierać swoistą **presję na chorych, by świadczyć pracę**, pomimo gorszego stanu zdrowia. Otwarcie takiej furtki może dla wielu szefów być kolejnym narzędziem nacisku na pracowników i pracownice, podbijającym niezdrową konkurencję między zatrudnionymi. A to może dalej negatywnie odbić się na zdrowiu, czego skutki mogą być o wiele gorsze niż potencjalne korzyści. W tym miejscu warto przypomnieć, że celem zwolnienia lekarskiego jest przede wszystkim wyzdrowienie, a praca w czasie choroby nigdy nie powinna być normą.

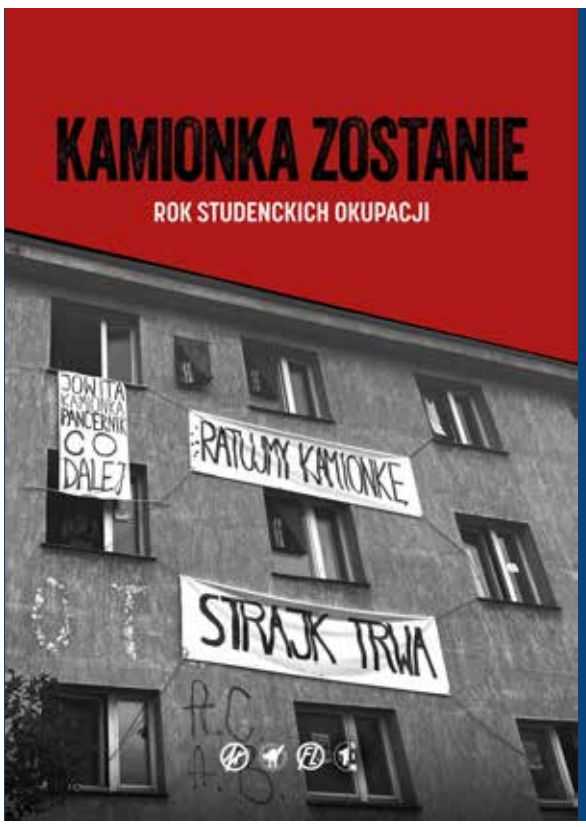
Sam Zakład Ubezpieczeń Społecznych z nowelizacją zyska nowe możliwości kontroli chorych na L4:
będzie mógł legitymować osoby przebywające na L4,
żądać informacji od ubezpieczonego i jego lekarza,
kontrolować zasiłek chorobowy już po zakończeniu zatrudnienia,
zyska możliwość interwencji w przypadku podejrzeń nieprawidłowości bez wcześniejszego zawiadamiania.

Inne zmiany, związane ze zwolnieniami lekarskimi, dotyczą kontroli zasadności ich wystawiania oraz tego, czy osoba chora wykorzystuje czas L4 zgodnie z jego przeznaczeniem. Planowane zmiany w przepisach o zasiłkach chorobowych mają precyzować, kiedy świadczenie nie będzie wypłacane. Poza wyjątkiem, opisanym wyżej, podjęcie pracy zarobkowej w trakcie zwolnienia, będzie nadal skutkować utratą zasiłku, chyba że podjęte działanie było konieczne, a jego charakter był jednorazowy. Co więcej, prawo do zasiłku zostanie utracone, jeśli zwolnienie lekarskie będzie wykorzystywane w sposób, który nie służy powrotowi do zdrowia, np. przez działania, które mogą wydłużyć leczenie. Nie dotyczy to jednak zwykłych, codziennych aktywności, takich jak choćby wyjście po zakupy, do apteki czy wizyt u lekarza. Dużą zmianą będzie również **usunięcie wymogu przebywania pod adresem wskazanym na zwolnieniu**. Nieobecność osoby chorej, nie będzie już automatycznie świadczyć o nadużyciu zwolnienia, zwłaszcza gdy powód nieobecności byłby związany z codziennymi potrzebami czy koniecznością zadbania o zdrowie.

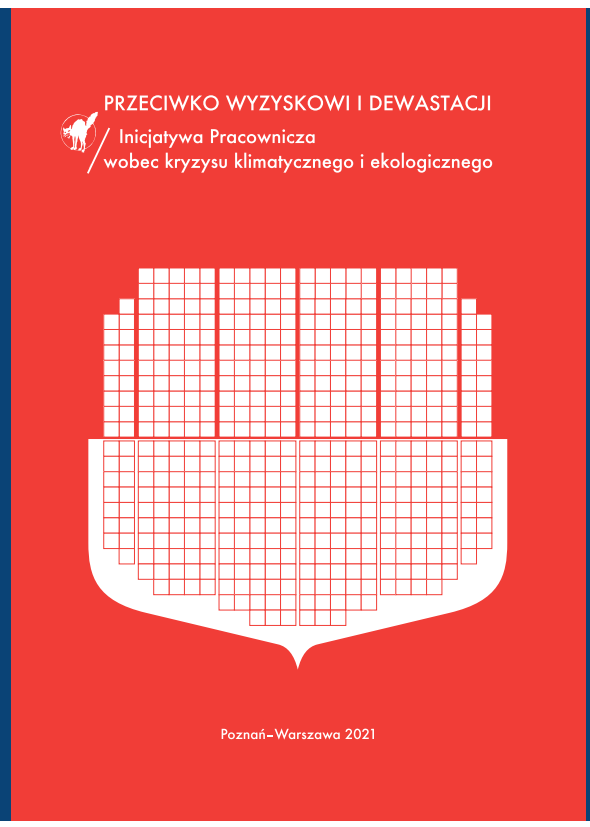
Sięgając do publicystyki, czy u samego źródła, w ZUSie, trudno jednoznacznie stwierdzić, jaka jest skala potencjalnych nadużyć zwolnień lekarskich. W związku z tym po stronie ubezpieczyciela jak i w rządzie widać wyraźną chęć wzmocnienia kontroli. W tym kontekście Zakład Ubezpieczeń Społecznych podkreśla również, że nawet do 40% stanowisk lekarzy orzeczników, którzy zajmują się kontrolą medyczną zwolnień, jest nieobsadzona, więc niejako w ramach zachęty, poza zwiększeniem kompetencji, zmianie ma ulec również sposób zatrudniania i wynagradzania takich lekarzy.

Jeśli proces legislacyjny pójdzie po myśli rządzących, opisane zmiany wejdą w życie od **1 stycznia 2026 roku**. Mają być one odpowiedzią na zmieniające się realia, choć pozostaje ryzyko, że uderzą w pracowników i pracownice, zwłaszcza w kontekście „uelastycznienia" świadczenia pracy w trakcie choroby poprzez otwarcie furtki dla pracodawców do kolejnych nacisków i wymogu pracy, nawet pomimo choroby. ●

PUBLIKACJE INICJATYWY PRACOWNICZEJ



KAMIONKA ZOSTANIE. Rok studenckich okupacji



PRZECIWKO WYZYSKOWI I DEWASTACJI. Inicjatywa Pracownicza wobec kryzysu klimatycznego i ekologicznego



UNION BUSTING PO POLSKU. O zwalczaniu związków zawodowych

Publikacje w wersji elektronicznej są dostępne na stronie internetowej związku: www.ozzip.pl/publikacje/ksiazki-i-broszury
Wersję papierową możecie otrzymać bezpłatnie, pisząc na adres mailowy szkolenia@ozzip.pl

STRATEGIE ZWIĄZKOWE

Ta rubryka skupiać się będzie na konkretnych strategiach przyjmowanych przez pracownice i pracowników w Polsce i za granicą — niezależnie od branży. Będziemy również przedstawiać różne sposoby działania o poprawę warunków pracy. Mamy nadzieję, że ten dział zainspiruje Was do dalszej walki.



Gdy Algorytm jest Twoim szefem

Tekst publikujemy dzięki uprzejmości grupy działającej na rzecz praw pracowniczych w branży kurierskiej *Zentrale*.

Zacznijmy od sprawy podstawowej: jak działają Platformy Dostaw? W dużym skrócie jest to ogromna aplikacja internetowa, stworzona (i ciągle zmieniana) przez dużą firmę, o międzynarodowym charakterze i ogromnym kapitale. Aplikacja służy do trzech rzeczy.

Po pierwsze, pozwala klientom na zamawianie gotowych posiłków (oraz innych towarów lub produktów) z natychmiastową dostawą do domu lub innego wskazanego miejsca w obszarze dostaw.

Po drugie, pozwala sprzedawcom (restauracjom, sklepom itp.) na oferowanie swoich produktów klientom.

Po trzecie, pozwala Platformie na koordynowanie samym procesem dostaw.

Ta trzecia funkcja jest bardzo skomplikowana, ponieważ wymaga błyskawicznego działania i reagowania na przebieg procesu dostaw w czasie rzeczywistym (czyli natychmiast). Musi ona planować pracę dostawców, optymalizować ich przejazdy, wyceniać je, rozwiązywać nietypowe sytuacje. Wszystko to pod presją czasu. **Dostawa powinna być „natychmiastowa", ale ponieważ mamy do czynienia z ludźmi, a nie robotami, to zadanie skoordynowania tego jest wręcz niemożliwe.** No i do tego wszystkiego, aplikacja nadzoruje przepływ pieniądza i zysk Platformy. Podstawowym źródłem dochodu dla Platformy są prowizje. Pobierane są one od sprzedawców, od opłat za dostawę (czasem sięgając nawet 40% tego co płaci klient). Np. klient płaci za zamówienie 50 PLN oraz za dostawę 20 PLN. Z tego restauracja dostanie np. 30 PLN a dostawca 10 PLN.

Platforma ma też inne narzędzia do zarabiania. Może np. uruchomić kampanię reklamową z siecią restauracji, za którą zapłaci sieć, ale zyski wygeneruje obu stronom. Platforma ma też ogromne koszty. Po pierwsze są to koszty marketingowe. Ponieważ musi być rozpoznawalna powszechnie w obszarze swojego działania, musi nieustannie wydawać krocie na reklamę. To w zasadzie niekończące się wydatki. Sky is the limit. Drugi koszt to niekończące się modyfikacje oprogramowania. Ciągłe aktualizacje i dostosowywanie się do nowych technologii. A do tego dochodzi też, typowy dla współczesnej ekonomii wyścig z konkurencją i konieczność osiągnięcia efektu skali (biznes opłacać się będzie tylko jeśli zamówień będzie 100 tys dziennie, a nie tysiąc). Panuje przekonanie, że w przypadku biznesów korzystających z nowoczesnych technologii zysk uzyska tylko ta firma, która zdobędzie dominacje na rynku. I wtedy, po „przepaleniu" ogromnych kwot (niezbędnych na etapie wyścigu), kiedy pojawi się zysk, to dzięki efektowi skali, będzie on ogromny. Oczywiste więc jest, że aby funkcjonować, Platforma potrzebuje sprzedawców, którzy umieszczą na niej swoją ofertę. Im ich jest więcej, tym dla Platformy lepiej. No i oczywiście Platforma potrzebuje też osób, które będą te zamówienia błyskawicznie dostarczać. W interesie Platformy jest, aby pracowali oni za jak najmniejszą stawkę, oraz aby było ich jak najwięcej, tak aby zapewnić Platformie ciągłość realizacji zamówień (nawet w sytuacji nieprzewidywalnego wysypu zamówień). Nadwyżka Dostawców zapewnia też Platformie ich wyższą wydajność — zwiększa u nich poczucie wyścigu po zarobek.

Ale podstawowym narzędziem dla Platformy jest Algorytm. To on pełni kluczową rolę w tym biznesie. Zasadniczo to nic innego niż bardzo skomplikowany program komputerowy, który posiada instrukcje w milionach wariantów: jeśli zdarzy się, to zrób to, a potem to. Ale jeśli się zdarzy tamto, to zrób to, ale nie rób tego. Niby proste, ale jednocześnie bardzo, bardzo złożone. Od tego jak Algorytm jest zbudowany, zależy wszystko w Platformie. Najważniejsze: zależą od niego przychody Platformy. **Dobrze skonstruowany Algorytm może je maksymalizować, równocześnie minimalizując koszty (ekonomiści lubią to nazywać „optymalizacją")**. Z tego względu, Algorytm jest też największą tajemnicą Platformy. Zastosowanie Algorytmu pozwala praktycznie na automatyzację pracy Platformy. Bez automatyzacji niemożliwy byłby do osiągnięcia efekt skali. Koszty funkcjonowania Platformy byłyby gigantyczne. Algorytm działa na wielu etapach funkcjonowania Platformy. Np. zarządza zamówieniami klienta: **może manipulować jego wyborami, sugerując tych sprzedawców (restauracje), u których Platforma ma największe prowizje oraz namawiać do zakupu dodatkowych produktów czy usług.** Algorytm zarządza też kontaktami między klientem a Platformą, i może na tej podstawie obniżać lub podwyższać ceny i prowizje. Jeśli np. klienci byli wielokrotnie niezadowoleni z jakości posiłków, może obniżyć ocenę knajpy w wewnętrznym systemie ocen, a to może spowodować mniejszą ilość zamówień dla niej (bo będzie „ukrywana" przed klientami). Algorytm zarządza też pracą osób pracujących jako Dostawcy. Po zarejestrowaniu się w systemie, pracownicy i pracownice praktycznie całkowicie podlegają decyzjom Algorytmu. To on układa harmonogram pracy oraz decyduje o miejscu pracy (strefa bądź dzielnica). Oznacza to, że już na tym etapie decyduje, ile ktoś będzie pracował i czy w atrakcyjnym miejscu (np. z dużą ilością łatwych i szybkich zamówień). Algorytm też, na podstawie wielu kryteriów, automatycznie wycenia pracę dostawcy. **Nie ma tu mowy o stałym, przewidywalnym wynagrodzeniu.** Najczęściej Dostawcy są wynagradzani „od zlecenia". Zazwyczaj nie ma stawek minimalnych, nie ma stawek godzinowych. A o zarobkach decyduje właśnie Algorytm. Jednego dnia takie samo zlecenie Algorytm wyceni na 10 PLN, drugiego na 12 PLN. Ponieważ też ocenia jakość pracy Dostawcy, **jednej osobie może zaproponować to samo zlecenie za mniejsze wynagrodzenie, innej za większe.** Niestety, sami Dostawcy nie wiedzą, co o tym decyduje — **Algorytm jest przecież tajny.**

Rola Algorytmu w stosunku do Dostawców nie ogranicza się tylko do bieżącego zarządzania pracą. Jak już wspominaliśmy: decyduje o ich zarobkach, o miejscu i czasie pracy. Ale co ważne, decyduje w ogóle o tym, czy Dostawca może pracować. Tak jak w Platformach Społecznościowych (typu Facebook, czy TikTok) Algorytm może też po prostu zawiesić konto użytkownika, czyli pracownika. **O ile w Social Mediach konsekwencją jest po prostu ograniczenie tej formy kontaktów społecznych, to tutaj, w pracy dla Platform, zawieszenie oznacza po prostu zwolnienie z pracy.** A ponieważ mamy maksymalizację procesu automatyzacji, pracownicy i pracownice nie mają możliwości odwołania się. Oczywiście, Platforma zapewnia tzw. Support, czyli grupę ludzi (zazwyczaj pracujących w firmach typu callcenter), którzy mają wyjaśniać bardziej złożone sytuacje, wymagające zastosowania „czynnika ludzkiego". Ale dobrze wiemy, jak trudno jest cokolwiek załatwić na infoliniach. Kolejną cechą w funkcjonowaniu Platform jest tzw. niski próg wejścia dla osób, które chcą dla nich pracować. Oznacza to, że aby pracować dla Platform, nie są wymagane specjalne umiejętności, wykształcenie lub doświadczenie. Co więcej, nie ma też skomplikowanych procedur zatrudnienia. Nie trzeba mieć jakichkolwiek więzi społecznych nie potrzeba koleżanki, która poleci swojemu koledze. Aby być dostawcą, potrzebny jest tylko smartfon. Pobiera się aplikację dla Dostawcy, wypełnia formularze i czeka na otwarcie konta Dostawcy. Nawet znajomość lokalnego języka nie jest wymagana: aplikacje działają w wielu językach. Znajomość miasta nie jest potrzebna: aplikacja pokazuje mapę i trasę dojazdu: tu jesteś, stąd obierzesz, tam dostarczysz. Nawet jeśli nie masz środka transportu, w ostateczności można dostarczać też pieszo. Z tego „nieskomplikowanego procesu rekrutacji" korzystają Platformy. **Przywykliśmy do tego, że prosta, nieskomplikowana praca oraz niskie wymagania co do niezbędnych umiejętności, oznaczają niskie zarobki. A czasem nawet bardzo niskie.** A jeśli przesuniemy granicę wymagań co do pracownika jeszcze bardziej w dół, oraz wynagrodzenie również obniżymy, spowodujemy, że każdy, ale to naprawdę każdy będzie mógł ją wykonywać. I tak się dzieje: osoby, które mają jakiekolwiek umiejętności, wykształcenie lub kontakty będą szukać pracy lepiej płatnej.

Dla Platform będą pracować najbardziej zdesperowani — np. wyalienowani społecznie migranci. Platformy dostrzegły też dziurę w systemie prawa pracy: nie przewidziano w nim opcji, gdy Pracodawcą jest Platforma z siedzibą na drugim końcu świata. To znów pozwala na kolejną optymalizację: brak jakichkolwiek świadczeń socjalnych. Platformy uznały, że ich Pracownicy nie są Pracownikami — są „podwykonawcami". I jeśli nie płacą obowiązkowych ubezpieczeń czy należnych podatków to oni są temu winni.

Ta koncepcja „podwykonawcy" i pustka prawna, jest wspaniałym polem do funkcjonowania systemu pośredników, którzy za prowizję od zarobków zajmują się rejestracją Dostawców w Platformach w zamian za rozwiązanie problemów podatkowych. Ten system dominuje na rynku w Polsce, w której pośrednicy nazywają się Partnerami Flotowymi. **A ponieważ, najczęściej mamy do czynienia z pracownikami naprawdę zdesperowanymi, są oni wspaniałymi obiektami do wyciskania pieniędzy.** Można im zaoferować dodatkowe usługi: wypożyczenie roweru, prywatne ubezpieczenie czy np. opłatę za wysłanie emaila. Albo wypłatę zarobków codziennie w gotówce, w zamian za większą prowizję. W ekstremalnych przypadkach, pośrednicy po prostu „importują" pracowników z odległych krajów korzystając z wyspecjalizowanych agencji pracy. Platformy swoje działanie wspierają wieloma różnymi sztuczkami oraz „manipulacjami", które wykorzystują wiedzę o funkcjonowaniu człowieka w społeczeństwie i jego psychologii. Np. niektóre platformy proponują Dostawcom zwiększenie wynagrodzenia w określonych godzinach pracy poprzez „wyzwania" lub „mnożniki". Wyzwania, to nic innego jak rodzaj zakładu: „zrealizuj 5 zleceń w 2 godziny, zarobisz dodatkowe PLN. W pierwszej chwili odruchowo myślimy: ok, zrobię to! Ale tu rzeczywistość jest brutalna: zlecenia przydziela (lub proponuje, zależnie od Platformy) Algorytm, z którym właśnie zawarliśmy ten „zakład". Po drugie, nie wiadomo co oznacza podana kwota: netto, brutto? Tyle dostanie pośrednik?

Ok, ale jak to wszystko jest możliwe? **Skoro dramatycznie złe warunki pracy są tak oczywiste, to dlaczego to funkcjonuje?** Składa się na to wiele czynników:

Alienacja. W każdym społeczeństwie są ludzie zdesperowani, w ekstremalnej sytuacji życiowej. I najczęściej nie mają oparcia społecznego, poczucia elementarnego bezpieczeństwa życiowego, a do tego nieznajomość lokalnego języka to pogłębia.

Poczucie tymczasowości. Większość osób podejmująca tę pracę zdaje sobie sprawę z tych warunków. Akceptuje je, uznając, że jest to praca naprawdę tymczasowa, i ma ona swoje wady, ale jest „tylko na teraz", bo muszę dziś coś zarobić.

Bardzo trudno jest się buntować samotnie. Charakter pracy Dostawcy (rozproszenie wielu osób na bardzo dużym obszarze) nie ułatwia kontaktów między Pracownikami. No i po czwarte, rzecz oczywista: brak znajomości swoich praw. Nikt nie będzie domagał się czegoś, o czym nie wie, że to coś istnieje (no chyba, że jest wizjonerem). W Polsce dodatkowo sytuację utrudnia apatyczny aparat Państwa i jego brak patrzenia systemowego. Z punktu widzenia prawnego: wszystko jest legalne (paradoksalnie tak właśnie jest, przecież nikt nie łamie prawa pracy). A dla instytucji typu ZUS czy Urząd Skarbowy także wszystko jest ok, jeśli daniny są zapłacone. A jeśli nie są, to ściąga się je od pojedyńczych osób, nie oglądając się na to czy coś te osoby łączy i czy może zostały zmuszone do oszukiwania Państwa.

JESTEŚMY ZENTRALE. *Jesteśmy grupą kurierów i kurierek, pracujących w różnych firmach i spółdzielniach kurierskich, w różnych miastach. Początkowo Zentrale było spółdzielnią kurierską, która działała w trakcie pandemii w 2020 roku w Warszawie. Teraz działamy na rzecz praw pracowniczych. Domagamy się natychmiastowego zakończenia wyzysku pracowników przez różnego rodzaju platformy internetowe, które żyją z naszej pracy, nie przestrzegając jakichkolwiek praw pracowniczych. Chcemy również uświadomić klientom korzystającym z platform, że uczestniczą w wyzysku, że przykładają się do jego istnienia.*

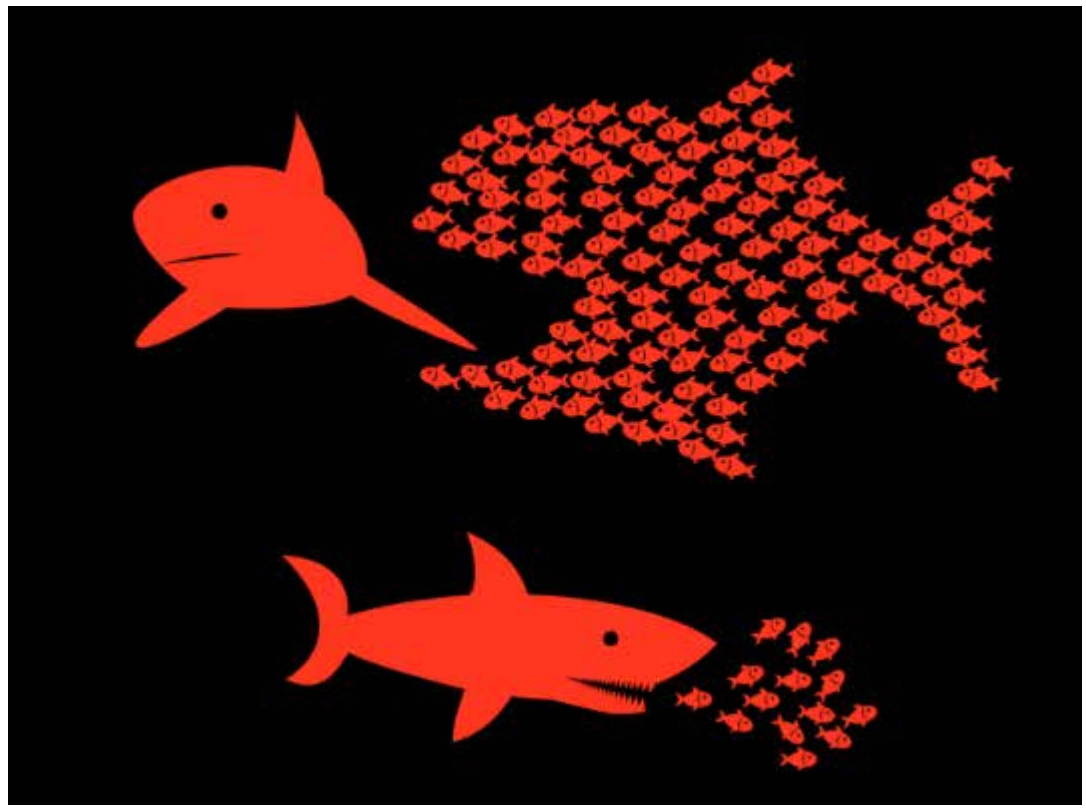
Kontakt z autorami i autorkami:
www.zentrale.pl, centrala@zentrale.pl

JAK DZIAŁAĆ SKUTECZNIE?

Rubryka, którą widzicie, skupi się na praktycznych aspektach organizowania się. Znajdziecie w niej zarówno tłumaczenia, jak i autorskie teksty. Bierność, brak zaangażowania, niezadowolenie z efektów związkowej roboty — o tym, jak sobie z tym radzisz, przeczytasz właśnie tutaj.

Kącik działaczki: „Jest nas za mało”

Częsty scenariusz: za dużo związkowej pracy do wykonania i za mało osób, które ją wykonują. Takie sytuacje stanowią realny problem, którego skutki są poważne.



Ellen David Friedman
tłum. Jan Jędryka (Krakowskie Koło Młodych)
red. Gabriela Wilczyńska

Przeciążenie pracą naraża nas na wypalenie. Możemy czuć się przytłoczeni, mieć trudności z ustalaniem priorytetów, odczuwać brak satysfakcji, a nawet podejmować złe decyzje — wszystko dlatego, że jesteśmy zbyt zajęci, by wdrażać nowe pomysły innych. Co najważniejsze, taki układ marnuje inteligencję, kreatywność i energię, które mogliby wnieść inni członkowie i członkinie.

Niestety, najczęstsze „rozwiązania” rzadko przynoszą efekty.

- Łapanie pierwszej lepszej osoby i błaganie jej, żeby przejęła jakieś zadanie
- Strofowanie członków: „Nie obwiniajcie związku, jeśli coś nie jest zrobione. Jeśli więcej osób się nie angażuje, to czego się spodziewacie?”
- Publikowanie ogólnych apeli w biuletynie związkowym: „Zaangażuj się! Dołącz do komisji!”
- Dorzucanie kolejnego zadania komuś, kto nie potrafi odmówić.

Zamiast tego rozważ zmianę sposobu, w jaki prosisz innych o włączenie się do działania. Niektórzy z twoich kolegów i koleżanek mogą czekać na okazję, by zaangażować się w coś ważnego — ale mogą sobie z tego nie zdawać sprawy, dopóki ich do tego nie zaprosisz. Sporządź listę osób, które chciałbyś/chciałabyś zobaczyć w bardziej aktywnej roli, i spróbuj następujących metod:

Rozłóż powitalny dywan

Zamiast skupiać się wyłącznie na rekrutowaniu pojedynczych osób, zastanów się, czy możesz stworzyć przyjazne przestrzenie do wspólnego działania. Jeden ze związków, którego członkowie i członkinie się do mnie zwrócili, przez wiele lat funkcjonował pod fatalnym kierownictwem. Z czasem cała praca spadła na jedną osobę – przewodniczącego – któremu ten układ całkowicie odpowiadał. Niewielka grupa niezadowolonych członków chciała zmienić związek. Chcieli zaangażować innych, ale... nie było do czego ich zaprosić — brakowało zebrań członkowskich, komisji, kampanii, a nawet biuletynu czy tablicy ogłoszeń. Nie udało im się też uzyskać listy członków związku od defensywnie nastawionego przewodniczącego. W związku z tym sami zdobyli listę wszystkich pracowników i pracownic i postanowili porozmawiać z jak największą liczbą osób — niezależnie od tego, czy należą do związku, czy nie, jaką mają funkcję i gdzie pracują. Zdecydowali, że nie będą (jeszcze!) namawiać nikogo do wstąpienia do organizacji. Ich celem było zrozumienie, z jakimi problemami zmagają się ludzie w pracy i co sądzą o związku. Chcieli stworzyć przyjazne, niezobowiązujące doświadczenie — i zobaczyć, czy ktoś na to odpowie.

Po kilku tygodniach indywidualnych rozmów — i wciąż bez zgody przewodniczącego — postanowili zorganizować spotkanie, które nazwali „Zgromadzeniem Pracowniczym”. Każdy mógł na nie przyjść, podzielić się swoimi doświadczeniami i posłuchać innych. Jasno zaznaczyli, że nie jest to żadne „spotkanie związkowe” i nie będzie na nim żadnych oficjalnych procedur. Spotkanie okazało się żywe i pełne szacunku — a przede wszystkim przyciągnęło ludzi. Pracownicy i pracownice, którzy wcześniej nigdy nie pojawili się w żadnej związkowej przestrzeni, przyszli zarówno na to zgromadzenie, jak i na kolejne. Z biegiem czasu część osób zaczęła się interesować tym, jak można zacząć działać, by rozwiązywać omawiane przez nich problemy.

Pierwotna grupa inicjatywna zaczęła się rozrastać, możliwy stał się podział obowiązków, a co za tym idzie — planowanie bardziej ambitnych działań. Świeżo upieczeni członkowie i członkinie rozpoczęli wydawanie biuletynu, pomagali innym rozwiązywać problemy w pracy, część włączyła się w przygotowania do sporu zbiorowego, do którego prawo zostało wtedy dopiero co przywrócone po 40 latach. **Z tej rosnącej grupy zaangażowanych osób wyłoniło się grono działaczy i działaczek, które przejęło kierownictwo związku.**

Systematyczne działania na rzecz odnajdywania i angażowania nowych członków i członkiń nadal przynoszą efekty. Nowe osoby zostały wybrane na przedstawicieli pracowniczych, a liczba członków stale się powiększała. Podjęto też inne ważne dla społeczności sprawy, które mają wpływ na życie zawodowe, m.in. przemoc, problemy mieszkaniowe czy korupcja.

Zamień rekrutację w działanie zespołowe

A co zrobić, gdy trzeba obsadzić konkretne stanowisko? Słyszałam raz o związku w zakładzie pracy o wysokiej rotacji, który miał dokładnie taki problem. Wielu pracowników i pracownic nie wytrzymywało tam dłużej niż kilka miesięcy. Funkcje związkowe często pozostawały nieobsadzone, a niezbędna praca kumulowała się na barkach pozostałych. Jakby tego było mało, gdy zbliżały się negocjacje, jeden ze współprzewodniczących niespodziewanie musiał zrezygnować z powodów osobistych. Współprzewodnicząca związku musiała szybko znaleźć zastępstwo, ale wszyscy aktywni w związku byli już przeciążeni. Co robić w takiej sytuacji?

Na następnym posiedzeniu prezydium współprzewodnicząca poprosiła wszystkich o zapisanie cech i umiejętności, które — według niech — powinna posiadać osoba pełniąca tę funkcję. Omówili swoje propozycje i ustalili wspólną listę. Następnie rozdała arkusz kalkulacyjny z nazwiskami wszystkich członków i członkiń, którzy w ciągu ostatnich kilku lat w jakikolwiek sposób angażowali się w działalność związkową — reprezentowali ich przed pracodawcą, udzielali się w zespołach zadaniowych, uczestniczyli w mobilizacjach, udzielali się na zebraniach, czy nawet piekli ciasta.

Poprosiła członków i członkinie prezydium o przeanalizowanie listy zebranych wspólnie cech i arkuszu. Każda osoba spełniająca kryteria została następnie wpisana jako potencjalny kandydat/kandydatka. Wiceprzewodnicząca zachęcała, żeby nie wykluczać nikogo z góry, nawet w dobrej woli — „wiem, że jest bardzo zajęta” — a nawet do rozważenia własnej kandydatury.

Ćwiczenie wyłoniło szerokie grono osób, które w teorii mogłyby objąć tę funkcję oraz pół tuzina czołowych kandydatek i kandydatów, w tym parę osób z prezydium. Nikt nie odmówił rozważenia własnej kandydatury; być może obawiano się nowych obowiązków, ale jednocześnie uczucie wyróżnienia było wystarczająco silne, by podjąć się tego wyzwania. Obecni na zebraniu zgłosili się do kontaktu z pozostałymi kandydatami i kandydatkami.

Desperacja ustąpiła w tym momencie poczuciu pewności. Kolektywny proces miał siłę i wiarygodność o zupełnie innej skali, niż rekrutowanie kogoś na własną rękę przez pełniącą obowiązki współprzewodniczącą.

W kolejnych rozmowach wyłoniła się odpowiednia kandydatka. Objęcie tej funkcji oznaczałoby rezygnację z przewodniczenia ważnego komitetu; nie stanowiło to jednak problemu. Inny z kandydatów okazał się być idealną osobą do przejęcia tej funkcji. Skutkowało to rezygnacją z funkcji przedstawiciela działu, więc zrekrutował na to stanowisko swojego współpracownika. Na oczach wszystkich powstał godny podziwu i sprawiedliwy cykl. ●

Ellen David Friedman jest emerytowaną organizatorką związkową w Vermont NEA oraz członkinią zarządu Labor Notes. Powyższy artykuł to fragment jej powstającej książki o organizowaniu się.

Zaproś, zamiast przydzielać zadania

Nie traktujmy naszych kolegów i koleżanek tak, jak traktują nas szefowie. Zachęć towarzystwo z pracy do wspólnego zastanowienia się nad tym, co związek robi lub mógłby robić.

Podążaj śladem ludzi

Najlepiej po prostu zapytać, co według nich jest ważne. Gdzie, ich zdaniem, związek zawodzi? Co robi dobrze? Czym się interesują? Zapytaj, w czym są dobrzy, co sprawia im przyjemność, czego chcieliby się nauczyć. Może jest coś, co ich intryguje, ale też trochę onieśmiela — i spróbowaliby tego, gdyby mogli postawić pewne warunki. Na przykład: „Zorganizuję spotkanie w swoim dziale, ale tylko jeśli pójdziesz tam ze mną”. Zadawaj pytania, aż znajdziesz tę iskrę.

Twórz zadania na podstawie tego, co ludzie chcą robić

Być może masz wrażenie, że jest cała lista rzeczy, które muszą zostać zrobione — ale spójrz na nią świeżym okiem. Być może są inne sposoby, by osiągnąć cel, albo nowe pomysły, które pojawią się w rozmowie z „potencjalnym” działaczem. Dobry lider tworzy plan, który odzwierciedla pomysły członków i pomaga im rozwinąć skrzydła.

Wnoś godność i troskę do wspólnej pracy

Doceniaj każdy wkład członka i członkini, nawet jeśli tobie wydaje się niewielki.

Zaproponuj osobę do współpracy

Dla kogoś, kto po raz pierwszy angażuje się w działalność związkową, ogromną pomocą będzie osoba, do której można się zwrócić z pytaniami i po wsparcie.

Oddaj kontrolę

Skoro robiłeś/aś do tej pory tak wiele, mogłeś/aś przyzwyczaić się do bycia osobą „od związkowych spraw”. Kiedy inni zaczynają działać, zrób dla nich miejsce, ustępując krok w tył.

ZWIĄZKOWYM OKIEM

W tym dziale będą pojawiać się artykuły, felietony i eseje autorstwa członkiń i członków Inicjatywy. Jej celem jest wymiana refleksji i opinii na temat strategii działania, rozwoju związku oraz ogólnego stanu świata pracy. Podzielcie się swoim głosem — teksty wysyłajcie na prasowy@ozzip.pl.

Bierność – cichy zabójca związków zawodowych

Małgorzata Ziółek (Warszawska Międzyzakładowa Komisja Personelu Niepedagogicznego)

Związki zawodowe z założenia mają być fundamentem siły pracowników oraz jednoczyć ludzi we wspólnej walce o godne warunki życia, pracy i płacy. Z założenia, bo w wielu przypadkach borykamy się z poważnym problemem, jakim jest bierność. Wbrew pozorom nie dotyczy ona tylko szeregowych członków, których jedyną „aktywnością" jest opłacenie składki, tak samo zagrożone są osoby „funkcyjne", które pomimo pełnienia formalnej pozycji tracą impet. Ta powszechna tendencja prowadzi do poczucia osamotnienia i wypalenia u tych, którzy mimo wszystko próbują walczyć w imieniu pozostałych.

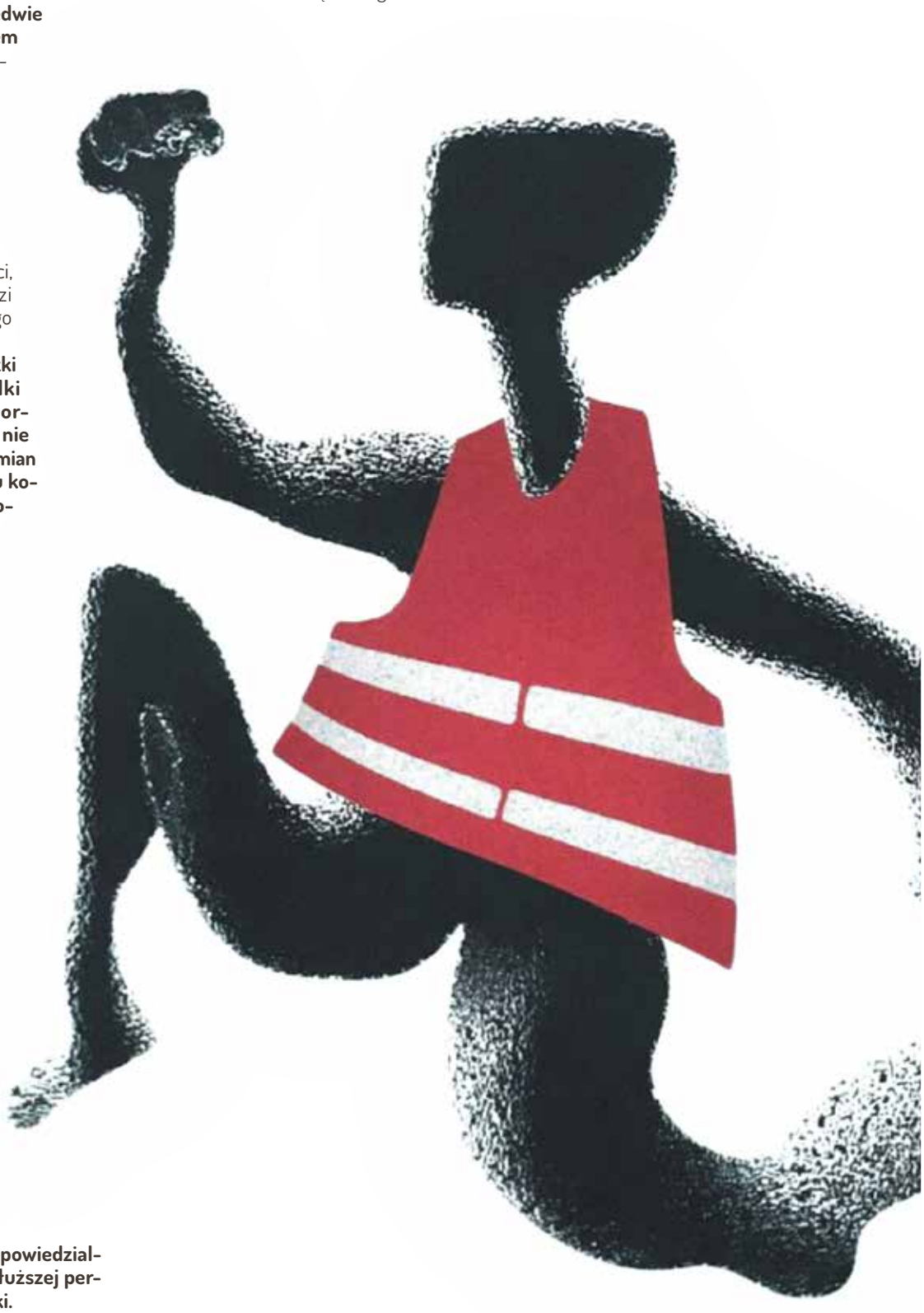
Wiele osób dołączających do związku traktuje go jak swego rodzaju „polisę ubezpieczeniową" – takie „w razie co". Uważają, że w zamian za zapłacenie niewielkiej składki członkowskiej, przedstawiciele związkowi rozwiążą ich indywidualne problemy, bez ich udziału. Nie wierzą, że ich osobiste zaangażowanie może mieć realny wpływ na siłę przetargową całej grupy. Są zdania, że skoro ktoś inny się tym zajmie, to mogą ograniczyć się do roli obserwatora. **W społeczeństwie, wpajającym nam rywalizację od najmłodszych lat, i promującym wszechobecny wyścig szczurów, koncepcja wspólnej walki o lepsze życie, wdaje się być naiwną mrzonką.** Po latach obserwowania nieskutecznych protestów, konsultacji przynoszących więcej szkody niż pożytku, część pracowników dochodzi do wniosku, że „związki i tak nic nie załatwią – zarząd jest tam dla kasy i w kieszeniach polityków". Ponadto, w obliczu rosnących wymagań zawodowych i prywatnych, czas stał się dla nas towarem luksusowym. Praca, dojazdy, obowiązki domowe często nie pozostawiają przestrzeni na krótką chwilę relaksu, a prośba o uczestnictwo w spotkaniu po godzinach pracy, udział w akcji protestacyjnej lub nawet podpisanie petycji są postrzegane jako dodatkowy i zbędny wysiłek. Do tego dochodzi strach przed represjami ze strony pracodawcy czasem też osób z najbliższego otoczenia lub nawet członków rodziny. Mimo istnienia przepisów mówiących o karze grzywny lub pozbawienia wolności za dyskryminowanie członków związków zawodowych lub utrudnianie ich działania, wielu pracowników obawia się, że aktywne zaangażowanie może narazić ich na ostracyzm, pominięcie przy awansach i podwyżkach, a nawet na utratę pracy. Ten lęk jest szczególnie widoczny miejscach pracy, w których pracodawca ma tendencję do zastraszania i wywierania presji.

Bierność dotyka również przedstawicieli prezydiów komisji zakładowych, międzyzakładowych, a także władz krajowych. Osoby, które od lat pełnią te funkcje często czują się wypalone. Działalność związkowa jest emocjonalnie i czasowo wymagająca, a jeśli dołożyć do tego, że swoje obowiązki wykonujemy w tak zwanym wolnym czasie, często prowadzi do skrajnego wyczerpania. Lata lub czasem„tylko" miesiące prowadzenia negocjacji, rozczarowania, połowiczne sukcesy i brak widocznych efektów sprawiają, że ich entuzjazm słabnie. Działania stają się rutyną, a nowe innowacyjne pomysły ustępują miejsca biurokracji i staniu na straży istniejącego porządku. **Ponadto liderzy związkowi często nie potrafią lub nie chcą przekazać odpowiedzialności za działanie instytucji nowym członkom.** Wynika to, niekoniecznie z braku zaufania, a bardziej z przeświadczenia, że tylko oni są w stanie właściwie poprowadzić tę organizację. Taka postawa blokuje, nie tylko dopływ tzw. świeżej krwi, ale także napływ nowych idei i pomysłów co jeszcze bardziej pogłębia stagnację. Niestety, nie każdy wybrany do władz, czy to na poziomie zakładowym, czy krajowym posiada odpowiednie umiejętności negocjacyjne, czy komunikacyjne. Brak klarownej i przejrzystej komunikacji z szeregowymi członkami, niejasny przekaz, wewnętrzne spory prowadzą do frustracji i zniechęcenia po obu stronach.

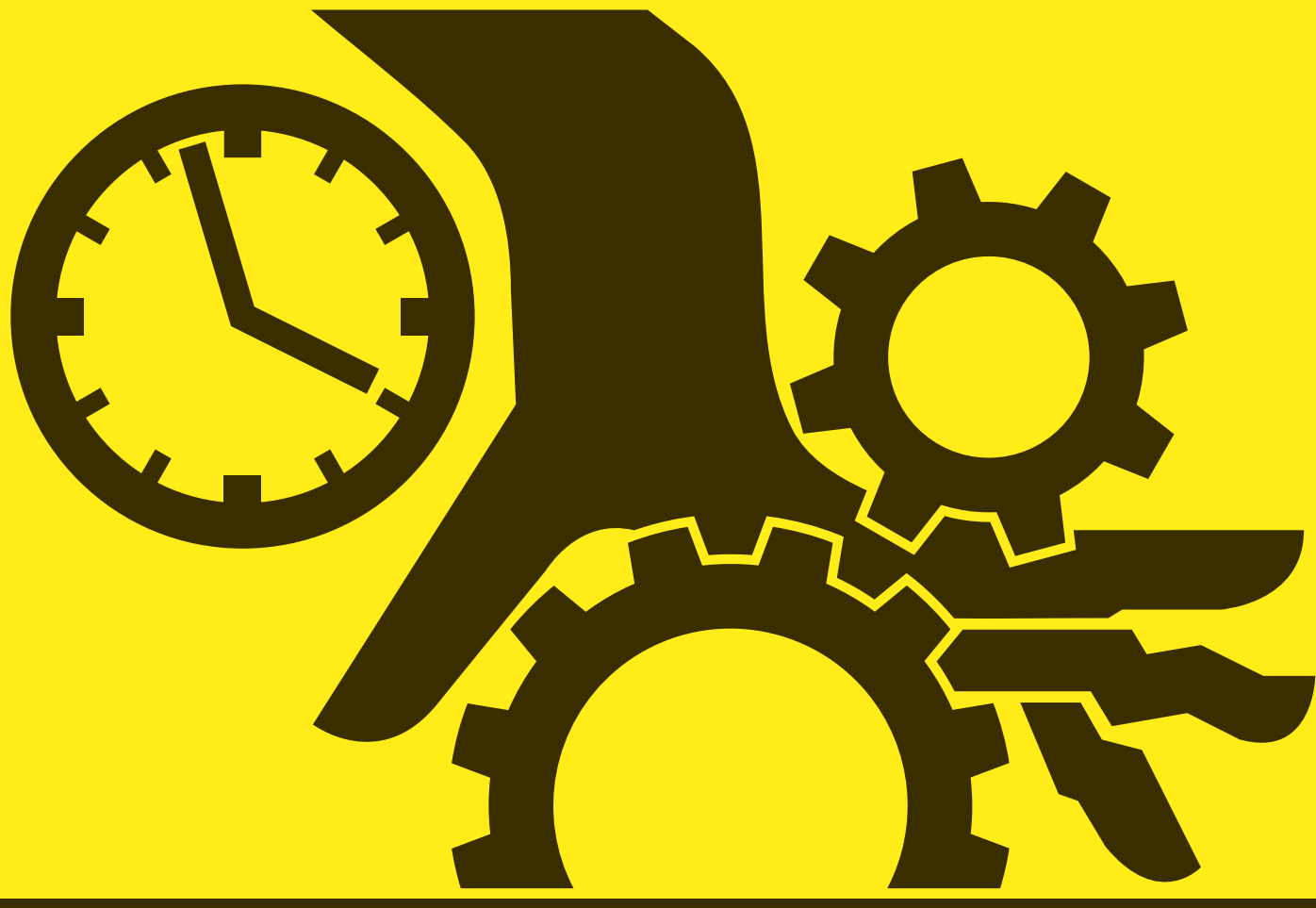
Wszystko to prowadzi do osłabienia siły przetargowej związku. Organizacja, nieposiadająca realnego wsparcia swoich członków, jest znacznie mniej skuteczna w negocjacjach z pracodawca **Związek, który reprezentuje zaledwie kilku działaczy, jest łatwym celem dla pracodawcy**, który może zignorować jego postulaty, przeciągać negocjacje w nieskończoność lub zwyczajnie narzucić własne warunki. Tym sposobem powstaje błędne koło: im słabszy związek, tym mniejsza skuteczność a im mniejsza skuteczność, tym większa bierność. Organizacja związkowa, która nie przynosi realnych korzyści, traci zaufanie ludzi, a to prowadzi do spadku liczby członków i dalszego jej osłabienia.

Aby przełamać bierność, związki muszą inwestować czas i środki w edukację swoich członków, organizować szkolenia i warsztaty nie tylko dotyczące prawa pracy czy zmian w przepisach, ale także z zakresu komunikacji, negocjacji, asertywności. Takie działania prowadzone cyklicznie pomogą zbudować poczucie wspólnoty. Związkowcy muszą uświadomić sobie, że ich siła leży w jedności. **Regularnie wydawane newslettery, aktywne(!) profile w mediach społecznościowych, a także otwarte spotkania, na których każdy, bez obaw, może wyrazić swoje zdanie, pomagają budować obopólne zaufanie.** Przedstawiciele związkowi powinni większą uwagę poświęcać małym sukcesom, a nie czekać na spektakularne akcje i zwycięstwa. Skupienie się na drobniejszych, ale widocznych sukcesach pokazuje, że związek działa, a bycie jego członkiem przynosi wymierny efekt. Najważniejsze zadanie spoczywa na barkach Komisji Krajowej, która musi zmienić dotychczasowe podejście, otworzyć się na nowych członków i oddelegować im część swoich zadań. **Utworzenie nowych struktur, branż, regionów czy grup zadaniowych/projektowych daje ludziom poczucie sprawstwa i odpowiedzialności za działanie związku a w dłuższej perspektywie odciąża liderów i liderki.**

Pozwolę sobie na odrobinę prywaty, taką refleksję. Jestem jedną z osób, które poświęcają swój czas i energię na rzecz związku. Bierność pozostałych jest jednym z najbardziej frustrujących i wyczerpujących doświadczeń. Czuję się samotna w tłumie, mam wrażenie prowadzenia samotnej walki w imieniu ludzi, którzy są zainteresowani tylko jej wynikiem, a nie działaniami, które mają do niego doprowadzić. Czasami po prostu brakuje mi sił, czepiam się jak pijawka aktywnych działaczy innych komisji i razem próbujemy ciągnąć ten wózek. Czasami „jadę na oparach" mam wrażenie, że nikt poza mną nie wierzy, że bycie członkiem związku zawodowego w Polsce ma jakikolwiek sens. Czasami mam dość. Walczę o ich podwyżki, o lepsze warunki pracy, a oni pytają tylko: i co? Będzie coś z tego? Czasami mam ochotę powiedzieć NIE, NIE BĘDZIE, BO NIKT NIC NIE ROBI!. Nie mówię tego, bo jestem świadoma, że największa **walka to walka o przełamanie tego marazmu i zaszczepienie wiary w solidarność i jedność**. To ogromne wyzwanie, a jednocześnie misja współczesnego ruchu związkowego. ●



KTO SZYBKO PRACUJE



TEN SZYBKO UMIERA

DOŚĆ TEGO!



OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY **INICJATYWA PRACOWNICZA**

manuFAktura /// 19 www.eMFA.pl