

Równość

Stowarzyszenie
im. Tadeusza Regera

kwartalnik
nr 3/2019
ISSN 2081-4518



Praca

- 2 **Dlaczego ochroniarze
lubią PiS** *Wywiad z Katarzyną Dudą*
- 5 **Księżniczka
na śmieciówce** *Konstancja Kubicka*
- 7 **Komentarz** *Magdalena Madzia*
- 9 **Korpo –
twój towarzysz** *Adam Konieczny*
- 10 **O prawa pracownicze
się walczy** *Rozmowa z Maciejem Koniecznym*
- 14 **Jak zorganizować się lepiej.
Spółdzielnie** *Katarzyna Wodniak*
- 16 **Społem znaczy razem –
o spółdzielniach
na Śląsku Cieszyńskim** *Agnieszka Lamek-Kochanowska*
- 18 **Praca parlamentarna
kobiet** *Władysława Magiera*
- 20 **Przełamując uprzedzenia,
czyli kobiety w IT** *Paweł Miech*
- 22 **Niewidzialna
praca kobiet** *Katarzyna Gasparska*
- 25 **Centrum i peryferie** *Wywiad z Joanną Wowrzeczką*
- 28 **Na zakładzie** *Maciej Trzeciak*

Praca – gdy jej nie ma, to źle, gdy jest – jeszcze gorzej. Według wielu należy urabiać się po łokcie dla samego faktu urabiania się. Nieważne, czy ta praca ma jakikolwiek sens, czy generuje jakąś wartość, czy jest w stanie zapewnić godne życie. Jeżeli nie zaharowujesz się na śmierć albo jeszcze – o zgrozo – mówisz o tym, że nie chce ci się tkwić w tym bezsensie, który ani nie daje ci dobrych pieniędzy, ani w żaden sposób cię nie rozwija, zostaniesz uznany za nieroba. A może by tak zrobić krok w przód i zacząć w końcu mówić: „pracuj mądrze”, a nie „ciężko”?

Prawda jest taka, że pracujemy dużo za dużo, przez co zaniedbujemy rodzinę, przyjaciół i nie możemy sobie pozwolić na zwykłe, a przecież bardzo potrzebne przyjemności. Gdybyście nam nie wierzyli, to uwierzcie raportowi OECD, który jasno wskazuje, że jesteśmy w niechlubnej czołówce najbardziej zapracowanych narodów

na świecie (!). Ale nie tylko o tym przeczytacie w tym numerze.

Zapytamy Katarzynę Dudę, autorkę książki Kiedyś było tu życie, dlaczego ochroniarze głosują na PiS, Macieja Koniecznego z Lewicy Razem o mityczny „rynek pracownika”, a Joannę Wowrzeczkę o jej spojrzenie na peryferie. Dowiedziecie się z pierwszej ręki, jak pracuje się na śmieciówce, w korporacji oraz na czym polegają spółdzielnie. Władysława Magiera przybliży historyczne początki pracy parlamentarnej kobiet, a Paweł Miech przedstawi sytuację kobiet w branży IT, z kolei o niewidzialnej pracy kobiet opowie Katarzyna Gasparska. Numer zamknie wiersz Macieja Trzeciaka.

Życząc twórczej i po prostu milej pracy, zapraszamy do lektury!

Zespół redakcyjny

Dlaczego ochroniarze lubią PiS

Wywiad z Katarzyną Dudą, autorką książki *Kiedyś tu było życie, teraz jest tylko bieda. O ofiarach polskiej transformacji*.

Katarzyna Duda – absolwentka prawa i politologii na Uniwersytecie Opolskim. Pracuje w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych.

PAWEŁ MIECH: Jak liczna jest grupa osób zatrudnionych w usługach sprzątnia i ochrony?

KATARZYNA DUDA: Trudno o rzetelne informacje, ale szacunkowe dane mówią, że w Polsce zatrudnionych jest około 300–500 tysięcy ochroniarzy, z kolei osób sprzątniających – 200–300 tysięcy. Wiemy natomiast, ile jest firm zajmujących się ochroną i sprzątnianiem – w 2017 roku było ich 6 tysięcy.

Jak to jest pracować w branży ochrony i sprzątnia?

Ochrona od wielu lat staje się branżą skupioną nie tylko na samej „ochronie”. Agencjom narzuca się coraz więcej obowiązków, wśród nich zadania z zakresu sprzątnia wewnątrz budynku, na zewnątrz, obowiązki portierskie, szatniarskie, funkcje informacyjne. Pracownicy ochrony mają w praktyce bardzo szeroki zakres zadań.

Typowe dla branży jest też zjawisko outsourcingu. Instytucje zlecają zewnętrznym firmom zadania z zakresu ochrony i sprzątnia. W ten sposób wymuszają konkurencję niskimi kosztami pracy. Widać to wyraźnie w szpitalach. Spotykałam się tam z osobami, które sprzątniały 20 lat temu i pamiętają czasy, gdy na piętrze były cztery czy pięć osób sprzątniających, a obecnie są to dwie osoby. Zredukowano etaty o 50%. Mniejsza liczba osób obciążona większą liczbą obowiązków.

Jeśli chodzi o płace, jest to branża należąca do najgorzej wynagradzanych. Najczęściej to

płaca minimalna, czyli minimum nakazane ustawą na umowach cywilnoprawnych lub na umowie o pracę.

Co zmieniło się w życiu pracowników w ostatnich latach?

W ostatnich latach zmieniło się bardzo dużo. W 2016 roku w lipcu weszła w życie nowelizacja prawa zamówień publicznych – pierwszy krok na drodze do ucywilizowania tej sfery. Od tego też roku urzędy i instytucje publiczne muszą wymagać od firm zewnętrznych umów o pracę, gdy zachodzą przesłanki stosunku pracy. Jeśli chodzi o ochronę sprzątnia, takie wymogi powinny być zawarte. W konsekwencji tych zmian odwraca się proporcja umów. Kiedyś to było 20% umów o pracę, większość umów cywilnoprawnych, teraz proporcja powoli się odwraca, zwiększa się liczba umów o pracę. Drugą niezwykle ważną rzeczą jest wprowadzona od stycznia 2017 roku stawka minimalna w odniesieniu do śmieciówek.

Czy firmy stosują się do regulacji?

W większości tak, choć zdarzają się próby unikania tych regulacji. W przypadku prawa zamówień publicznych pojawiają się wyjątki, firmy nie stosują się do tego wymogu albo same instytucje publiczne nie stawiają takich warunków, np. wymagają, żeby tylko jedna osoba pracowała na etacie. Gdy instytucja zlecająca łamie prawo w ten sposób, należy zwracać się do Urzędu Zamówień Publicznych, który może interweniować.

Czy pracownicy tej branży darzą PiS sympatią?

Jeśli chodzi o ochroniarzy, moi rozmówcy to zwolennicy PiS, przede wszystkim bardzo doceniają wprowadzenie stawki minimalnej. Często nie zdają sobie sprawy, że PiS wprowadził zapis o umowach o pracę, ponieważ firmy, dla których pracują, wciąż zatrudniają na mocy przetargów ogłoszonych przed wejściem w życie nowych przepisów. Nowe regulacje ich nie obowiązują, dlatego wciąż pracują na umowach śmieciowych. Zaliczają się jednak do grupy objętej stawką minimalną. Z tego względu ich sytuacja polepszyła się bardzo, w niektórych przypadkach wynagrodzenia wzrosły o 50%, do 10 złotych na godzinę z 5 złotych. Ważne jest też to, że dzięki wyższym zarobkom pracują mniej. To nie są już maratony po 600 godzin, które kiedyś często się zdarzały. Nadal jednak bywa tak, że ludzie łączą dwa etaty, ponieważ płaca minimalna nie jest wystarczająca do utrzymania się.



@ pixabay.com Ryan McGuire

W Polsce zatrudnionych jest około 300–500 tysięcy ochroniarzy, z kolei osób sprzątniających – 200–300 tysięcy.

Jak pracownicy branży ochrony i sprzątania postrzegają transformację ustrojową po 1989 roku?

Istotny jest tutaj stosunek do PRL. Z moich badań wynika, że jest pozytywny. W postrzeganiu PRL dominuje tęsknota za tamtym ustrojem, szczególnie za tym, co oferował zakład pracy. Państwo gwarantowało zatrudnienie na umowie trwałej, wieloletniej. Praca nie dość, że była, to gwarantowała zabezpieczenie społeczne. W tych osobach wyczuwa się tęsknotę za podstawami, które przestały być

Czasem można się spotkać z poglądem, że klasa ludowa jest stracona dla lewicy ze względu na konserwatyzm tej grupy. Czy Pani badania potwierdzają taką tezę? Czy na przykład Kościół odgrywa istotną rolę w życiu pracowników ochrony?

Moi rozmówcy nigdy nie mówili o Kościele, ale też nie pytałam o to. Wydaje się, że Kościół nie odgrywa istotnej roli w tym, jak oni się identyfikują. To nie był najważniejszy dla nich temat. Sprawy światopoglądowe się nie pojawiały. Przede wszystkim

Co ciekawe, nawet te osoby, które były w opozycji w okresie PRL, mówią, że czasy po transformacji są gorsze i chyba nie warto było walczyć za taki system czy ryzykować.

oczywistością, oraz nostalgię za zakładem pracy zapewniającym posiłek w pracy, wczasy, przed-szkole przy zakładzie i pełniącym inne funkcje opiekuńcze.

Co ciekawe, nawet te osoby, które były w opozycji w okresie PRL, mówią, że czasy po transformacji są gorsze i chyba nie warto było walczyć za taki system czy ryzykować. Transformacja była procesem odczuwalnym jako źródło krzywd. Moi rozmówcy stracili pracę w latach 90. Transformacja gospodarcza przebiegała dla nich bardzo boleśnie. Osoby mające 40 czy 50 lat i przeszłość robotniczą były w bardzo trudnych warunkach w latach 90., gdyż niechętnie przyjmowano ich w zakładach pracy.

chodziło im o stosunki na rynku pracy, o gospodarkę, o przemysł, płace. Kwestie obyczajowe nie budziły w nich emocji.

Jak pracownicy ochrony odnoszą się do Zachodu i Unii Europejskiej?

Mało kto mnie o to pyta, a to jest bardzo ważny wątek. Otóż wśród moich rozmówców odnalazłam bardzo silne uczucia antyeuropejskie, szczególnie silna niechęć jest zwrócona przeciwko Niemcom. Niektórzy z pracowników mówili mi, że Tusk był za Unią Europejską, ale to, co jest przedstawiane jako dobro Unii Europejskiej, jest, zdaniem rozmówców, w interesie Niemiec. Bardzo wielu robotników uważa, że upadek przemysłu w Polsce to rezultat działań państw

zachodnich. Sądzą, że transformacja gospodarcza w latach 90. i likwidacja wielu zakładów pracy były celowo wywoływanymi procesami mającymi na celu dobro państw zachodnich. Nie widzą tego tak jak lewica, która uważa, że korporacje międzynarodowe, amerykańskie czy japońskie, skolonizowały kraj i doprowadziły do upadku przemysłu. Raczej widzą w tych procesach świadome działanie Niemiec.

Czy pracownicy ochrony organizują się w związkach zawodowych?

Pracownicy outsourcowani rzadko są członkami związków zawodowych. Bardzo niewielki procent do nich należy. Istnieje właściwie tylko jeden związek: NSZZ Solidarność Pracowników Ochrony, Cateringu i Sprzątania.

W książce opisuje Pani przypadki osób w podeszłym wieku, które wciąż muszą pracować ze względu na niskie emerytury lub brak uprawnień do nich. Jak wygląda życie pracowników ochrony i sprzątania po przejściu na emeryturę?

Najczęściej problem niskich emerytur dotyka kobiety, które przez niskie płace teraz są skazane na dalszą pracę. Druga grupa to osoby obciążone pożyczką czy kredytem – zadłużeni, zmuszeni do pracy z powodu długów. Jednym z takich przypadków 72-letnia pani pilnująca placu budowy w niewielkiej przyczepie. Spędziłam z nią noc w tej przyczepie. Wpadła w spiralę zadłużenia, zaciągnęła pożyczkę na remont mieszkania, musiała brać nowe pożyczki na spłatę poprzednich. Przy czym firma pożyczkowa nie była tu do końca uczciwa. ♦

Konstancja Kubicka

Księżniczka na śmieciówce

W dzieciństwie większość moich koleżanek przebiegała się za księżniczki, teraz czas na mnie. Przywdziałam na siebie całą masę kaprysów, wydumanej pychy i chciwości. Dlaczego? Od czterech lat żyję na umowach zlecenie, tzw. śmieciowych.

Pierwsza praca, jaką dostałam na tych cudownych warunkach, wcale nie była źle płatna – jedynie dwanaście godzin w obsłudze klienta w jednym z większych hoteli w mojej miejscowości. Oczywiście po okresie trzech miesięcy miałam otrzymać umowę o pracę na cały etat. Niestety trafiłam do szpitala, spędziłam w nim niemal dwa miesiące i gdy wróciłam, czekało na mnie rozwiązanie umowy, gdyż na mojej miejscie zatrudniono już kogoś innego. Zalecenia lekarskie stanowiły jasno – kolejny miesiąc proszę przeleżeć w łóżku. Jednak od osiemnastego roku życia nie mieszkam w domu rodzinnym. Nie było mnie stać na kolejny mie-

siąc bez pracy. Prawdę mówiąc, po powrocie ze szpitala mój bilans był równy zeru, co oznaczało szybką pożyczkę u taty na zapłatę czynszu i natychmiastowe poszukiwanie pracy. Ktoś może zarzucić mi, że wszystko, co mnie spotkało, jest winą zbyt szybkiego usamodzielnienia się, lecz to po części była wina okoliczności, po części mój świadomy wybór.

Rozpoczęło się poszukiwanie pracy „na wczoraj”, w ten sposób trafiłam w objęcia gastronomii. Rozmowa kwalifikacyjna była właściwie od razu szkoleniową, rozpoczęła się o czternastej. Na wstępie dowiedziałam się, że zostałam przyjęta. Wspomniano, że dopóki nie nauczę się kilku ważnych informacji na temat piw, będę zarabiać mniej niż stała załoga. O czternastej trzydzieści przechodziłam już szkolenie dotyczące wszystkich serwowanych w kuchni potraw. Lokal, do którego trafiłam specjalizował się w piwach rzemieślniczych – kraftach i daniach z półproduktów. Moja znajomość piw równa była zeru. Z gotowaniem radziłam sobie lepiej. Warunki, jakie mi zaproponowano, to 10 złotych na rękę za godzinę,

plus napiwki dzielone na barze, umowa zlecenie oraz chęć zatrudnienia mnie na podstawie umowy o pracę, gdy się sprawdzę. Byłam zdesperowana, a obietnice dalszych awansów i podwyżek brzmiały kusząco i przede wszystkim realnie.

Pół roku później wciąż pracowałam na umowie zlecenie, bez obiecanej podwyżki, za to przejęłam opiekę nad jednym z dwóch lokali, myśląc, że skoro powierzają mi tak ważne zadanie, oznacza to, iż się sprawdziłam. Jednak to wcale nie było równoznaczne! W tygodniu pracowałam sama, pod moją opieką była kuchnia. Lokal ten poza daniami z półproduktów wydawał dania przyrządzane od zera. Obsługiwałam bar, zaplecze sanitarne całego lokalu, sprzątałam (lokal miał z 60 mkw.) i ogarniałam zamówienia. Jeśli czegoś zabrakło, wina spadała na mnie. Jeśli produkty w kuchni się psuły, odliczano mi je z wypłaty lub nie – tutaj wszystko zależało od nastroju szefostwa.

Pamiętam, jak w mieszkaniu, które wynajmowałam z chłopakiem, pękała rura od pralki, a na zleceniu nie mam możliwości niezjawienia się w pracy, chyba że nie zależy mi na wypłacie. Jedynie dobra wola znajomej, która mnie zastąpiła, sprawiła, że udało mi się dostać do mieszkania, choć i tak zalaliśmy sąsiadkę. Na szczęście mieszkania były ubezpieczone, a wina nie była nasza. Nie wiem, co by się stało, gdybyśmy mieli pokryć koszty remontu obu mieszkań. Kredyt? Nawet nie wiem, czy byśmy dostali! Bankructwo? Gdy byłam chora, jadłam w pracy antybiotyki, biegałam między stolikami i ludźmi z gorączką, z zatruciem pokarmowym, przenosiłam kegi



piwa ważące do 50 kilogramów i to będąc kobietą! Pozwolę sobie zacytować: „Kobiety podlegają odrębnym przepisom (...), gdy wykonują pracę dorywczą, jest to do 20 kilogramów. Gdy zatrudniona ma pracę stałą, a musi wnieść pod górkę (np. po schodach lub po pochylni) towar, ten nie może ważyć więcej niż 8 kilogramów. Gdy ta sama kobieta pracowałaby – jak określają przepisy inspekcji pracy – dorywczo, to mogłaby ona udźwignąć maksymalnie 15 kilogramów”.

Nosiłyśmy kegi między jednym a drugim lokalem, pod górę, czasem we dwójkę, czasem plastikowe w pojedynkę, może nie codziennie, ale zdarzało się... A nie powinno. Pracując czterdzieści dziewięć godzin w tygodniu, zarabiałam 490 złotych. Jak wyglądało moje życie? 1100 złotych za kawalerkę z opłatami. Trzy lub cztery noce w tygodniu i w każdy weekend musiałam wracać do mieszkania taksówką, bo mieszkamy poza centrum. Zwykle weekendowe kursy opłacałam z napiwków, ale nie zawsze. 15 złotych – tyle kosztuje kurs pod moje mieszkanie, a w weekendy drożej. Bilet miesięczny to koszt 100 złotych. Na jedzenie też wydawałam masę pieniędzy, bo często nie miałam kiedy gotować. Budziłam się o dwunastej po kilku godzinach snu, a dwie godziny później wychodziłam do pracy. Po odjęciu wszystkich wydatków na życie z całego miesiąca zostaje mi może 320 złotych, chłopakowi podobnie. Nie jestem w stanie nic odłożyć, bo w jednym miesiącu buty do pracy i jedno na zimę, w drugim kupię czarne koszulki i czarne spodnie, bo taki był dress code do pracy, w trzecim buty się rozlecą, w czwartym

okaże się, że ubrania jednak nie są wieczne... Nasi bliscy jak wszyscy mają urodziny, biorą śluby. Tak jak każdy, musimy czasem iść do dentysty, bo złamie się ząb, bo boli. Oszczędności znikają w mgnieniu oka. Robię zakupy w sklepie z tanią odzieżą, żebyśmy mogli wyjść we dwoje czy ze znajomymi na miasto, i znów bilans zerowy.

Dlaczego piszę tylko o moich zarobkach? Bo za takie pieniądze utrzymywałam się sama przez dwa lata, wydając na pokój w mieszkaniu i płacąc podobne kwoty. Później żyliśmy za nie we dwoje, chłopak był po zabiegu, na L4 dostawał tylko część wypłaty. Wystarczało, by kupić leki i opatrunki potrzebne do kuracji, odłożyliśmy nawet trochę, wydaliśmy to w kolej-

Pracując po 49 h w tygodniu, zarabiałam 490 zł.

nym miesiącu. Po powrocie z L4 od razu go zwolnili. Każdy miesiąc na śmieciówce to walka z wiatrakami. Martwisz się o to, czy pieniądze przyjdą w terminie i czy przyjdą w ogóle, boisz się zachorować, oszczędzasz na wszystkim, na czym się tylko da, by móc w wolny dzień pojechać do miasta oddalonego o 30 kilometrów od twojej miejscowości, bo i tak masz tylko jeden dzień wolnego. Cieszysz się z jednej strony, że w ogóle masz pracę, z drugiej nie masz czasu i chęci na nic innego poza pracą. Brakuje czasu, by iść na rozmowę o kwalifikacyjną w inne miejsce.

Jak na złość wszyscy zapraszają na rozmowy o 8:00 w poniedziałki, a ja wracałam do domu o 4:00 lub 5:00 nad ranem, nie-

przytomna i wyczerpana. Zresztą, takie rozmowy trwają zwykle do dwunastej, bo na ósmą zapraszają wszystkich, a kolejność wywoływania jest losowa. Po dwunastej nie opłaca mi się wracać do mieszkania, wejdę na pięć minut i będę musiała iść na autobus do pracy. A gdzie sen? Nie jestem Śpiącą Królową. Jestem księżniczką, bo chcę w obecnej firmie zarabiać przynajmniej najniższą krajową, w trakcie rozmowy o pracę nie chcę słyszeć, że nie przyjmą mnie na umowę o pracę od razu, ponieważ zaraz zajdę w ciążę, i jeszcze obowiązuje trzymiesięczny okres próbny. Chcę móc iść na L4 w tej chwili, bo choć przynoszę papierek od lekarza, nie mam wtedy wolnego, pracuję. Może nie ma sensu w ogóle brać zwolnienia od lekarza? „Panie doktorze, oczywiście, że wiem, dlaczego moją grypę zamiast tygodnia leczy się miesiącem”.

Tak, nie kupiłam tych leków, bo już mnie nie było stać. Przecież wydałam w tym miesiącu już 200 złotych na dwa nietrafione antybiotyki, probiotyki i badania. Jestem księżniczką, bo domagam się, aby mój pracodawca pozwolił mi iść na płatny urlop. Mam za wysokie wymagania, gdyż pracując ponad dwieście godzin miesięcznie, chcę zarabiać więcej niż dwa tysiące złotych. Może chciałabym mieć zdolność kredytową i za kilka lat móc kupić mieszkanie na kredyt? W oczach pracodawcy nie jestem warta płacenia miesięcznych składek, bo są drogie, a ja przecież jestem młoda, więc na emeryturę nie muszę jeszcze zbierać. Jestem młoda, więc nie choruję, a rodzice zawsze mogą mi pomóc... W oczach mojego pracodawcy moje prawa są traktowane jako zachcianki. ♦

Komentarz

Przedstawiony przykład może wydawać się przerysowany. Można również próbować łagodzić powyższą interpretację, jednakże nie da się zaprzeczyć, że takie problemy dotyczą szerokiego grona uczestników rynku pracy w Polsce. Skala zjawiska różni się natomiast w zależności od branży, rodzaju wykonywanej pracy czy regionu. Z drugiej strony dziwi mnie fakt, że pomimo powszechnie dostrzeganego tzw. rynku pracownika śmieciowe zatrudnienie ma się całkiem dobrze. Skoro mamy rekordowo niską stopę bezrobocia, a wiele firm ratuje się pracownikami zza wschodniej granicy, jak to możliwe, że takie formy zatrudnienia w ogóle istnieją?

Zanim spójrzemy sobie odpowiedzieć na to pytanie, musimy mieć świadomość pewnych zmian, jakie zaszły i nadal zachodzą w gospodarce naszego kraju oraz w innych krajach UE.

Rozwój nowych technologii i powstawanie nowych zawodów oraz branż wiąże się z pojawieniem się niestandardowych i nietypowych form zatrudnienia. W krajach UE w ciągu ostatnich 15 lat wzrosła liczba pracowników z umowami o pracę na czas określony i umowami o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, natomiast liczba osób zatrudnionych na standardowych umowach spadła z 62% do 59% w ostatnim dziesięcioleciu.

Ścierające się potrzeby pracodawców w zakresie optymalizacji kosztów zatrudniania pracowników z równie elastycznym podejściem kandydatów spowodowały powstanie nietypowych form zatrudnienia, które w zamierze-

niu miały spełniać oczekiwania obu stron. Czas jednak pokazał, że brak rozwiązań systemowych niekorzystnie wpłynął na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym z powodu niestandardowego czasu pracy, nieregularnych płac i składek emerytalnych, a także innych aspektów związanych z zabezpieczeniem społecznym.

Niepewne formy zatrudnienia różnią się pod wieloma względami od tradycyjnego odpowiednika ze względu na organizację i tryb pracy oraz stosunek pracodawca-pracownik.

Według sprawozdania MOP z 2016 r. pt. *Building a social pillar for European convergence* rodzaje niestandardowych form zatrudnienia stanowią łącznie aż 41% rynku pracy w UE i przedstawiają się następująco: samozatrudnienie z pracownikami najemnymi – 4%, praca niezależna – 11%, praca tymczasowa – 1%, zatrudnienie na czas określony – 7%, przygotowanie zawodowe lub praktyka zawodowa – 2%, pracy nietypowej w niepełnym wymiarze czasu pracy (mniej niż 20 godzin tygodniowo) – 9%, stała praca w niepełnym wymiarze czasu pracy – 7%. Wszystkie te formy nie są powszechnie traktowane jako pewne zatrudnienie i mogą prowadzić do segmentacji rynku oraz pogłębiania nierówności pod względem wynagrodzeń.

Polska jako członek Unii Europejskiej podlega przyjętej w 2017 roku rezolucji, która słusznie zwraca uwagę na fakt, że opisane powyżej zmiany oraz naturalna ewolucja form zatrudnienia spowodowały, iż obecnie nie mamy wspólnej definicji „niepewnego zatrudnienia”. Można tym samym powiedzieć, że to

rodzaj umowy przesądza o ryzyku, naszym statusie społecznym, wiarygodności jako konsumenta, a także o jakości naszego życia.

Nasza „księżniczka na śmieciówce” jest reprezentantką grupy 46% kobiet aktywnych zawodowo na unijnym rynku pracy. Kobiety, ze względu nie tylko na uwarunkowania historyczne, ale również na funkcje społeczne, jakie pełnią, są grupą szczególnie narażoną na niepewność zatrudnienia z uwagi

Rodzaje niestandardowych form zatrudnienia stanowią łącznie aż 41% rynku pracy w UE.

na dyskryminację w obszarze płac oraz form zatrudnienia. Potwierdzają to dane statystyczne, które ujawniają, iż w UE kobiety zarabiają około 16% mniej niż mężczyźni. Dodatkowo obowiązki osobiste i rodzinne w związku z okresami macierzyństwa i opieki nad dziećmi lub osobami starszymi powodują, że to właśnie kobiety częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na podstawie umów na czas określony. Również przerwy w zatrudnieniu u kobiet spowodowane owymi funkcjami w rodzinie powodują wykluczenie z rynku pracy, do którego powrót jest trudny, wymagający uzupełnienia kwalifikacji lub wręcz przekwalifikowania, a nierzadko kompromisów i ustępstw przy akceptowaniu proponowanych warunków wynagradzania oraz form zatrudnienia. W świetle obowiązujących przepisów nie ma znaczenia, czy kobiety

są matkami samotnie wychowującymi dzieci, czy też mają wsparcie innych osób. Rynek pracy traktuje je w tym zakresie jednakowo, co dodatkowo pogłębia trudną sytuację niepełnych rodzin.

Bez względu jednak na grupę społeczną, która walczy w życiu codziennym ze skutkami swojego zatrudnienia, na śmieciówce należy mieć zawsze na uwadze fakt, że równość kobiet i mężczyzn jest podstawowym prawem zakładającym gwarancję równych szans oraz równego traktowania we wszystkich dziedzinach życia. Powinniśmy prowadzić zrównoważoną politykę na rzecz zapewnienia tej równości.

Tymczasem umowy śmieciowe przeczą tej podstawowej zasadzie równości w różnych obszarach i nie zapewniają wystarczających środków na godne życie czy też adekwatnej ochrony prawej i socjalnej. Szczególnie widać to w zagadnieniach dotyczących:

- prawa do urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego,
- dostępu do rynku pracy (zwłaszcza wśród studentów lub osób 50+),
- nadmiernego wykorzystywania bezpłatnych staży czy praktyk,
- zabezpieczenia emerytalnego,
- ochrony zatrudnienia,
- zapewnienia przestrzegania przepisów o czasie pracy i odpoczynkach,
- równości wynagrodzeń za wykonywanie tej samej pracy w tych samych warunkach,
- szans rozwoju i awansu,
- niskiego poziomu prawa do rokowań zbiorowych i ograniczonego prawa do zbiorowej reprezentacji,

- stosowania umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę.

Patrząc na rynek pracy z perspektywy pracodawcy, trudno nie oprzeć się wrażeniu, że zwiększanie produktywności i konkurencyjności odbywa się kosztem praw pracowniczych. Nie należy oczywiście upraszczać, że temat podnoszony jest niepotrzebnie, ponieważ na takie warunki kandydaci sami się godzą. Zawsze grupa docelowa zainteresowana jest elastyczną formą zatrudnienia, ale większość – jak nasza księżniczka – nie ma wyjścia, jak tylko zaakceptować proponowaną formę. Nie we wszystkich regionach kraju czy branżach pracownik ma taką samą pozycję negocjacyjną, co zwiększa dysproporcje pomiędzy potencjalnym pracodawcą a kandydatem.

Myśląc o umowach śmieciowych, próbuję je skonfrontować z art. 13 Kodeksu pracy, który chętnie jest cytowany przez pracowników: „Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę”. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę”. Czy to znaczy, że państwo dba tylko o pracowników w rozumieniu kodeksu pracy? I co kryje się pod pojęciami godnej pracy i godziwego wynagrodzenia? Czy brak odpowiedniej polityki i rozwiązań systemowych, mających na celu zapewnienie godnej pracy i godziwego wynagrodzenia, to ciche przyzwolenie na omijanie tej zasady i wykorzystywanie dostępnych luk prawnych?

Odnosząc się do przywołanej wcześniej konwencji UE,

przytoczę następującą definicję: „Godna praca to praca, która jest produktywna i przynosi godziwy dochód, jest wykonywana w bezpiecznym miejscu z zapewnieniem ochrony socjalnej, stwarza lepsze perspektywy rozwoju osobistego i integracji społecznej, gwarantuje ludziom swobodę wyrażania opinii, zrzeszania się i uczestniczenia w podejmowaniu decyzji wpływających na ich życie oraz zapewnia równość szans i równe traktowanie wszystkich kobiet i mężczyzn”.

Z tej perspektywy należy udzielić odpowiedzi twierdzącej na ostatnie pytanie. To nie znaczy jednak, że jesteśmy skazani na umowy śmieciowe. Odpowiednio stworzone ramy prawne, zaangażowanie partnerów społecznych czy organizacji rynku pracy, a także współpraca z zainteresowanymi stronami może przynieść zmiany. Nie należy również zaniechać kampanii informacyjnych dotyczących skutków umów śmieciowych mogących negatywnie wpływać na zdrowie psychiczne i fizyczne, narażać pracowników społeczne i pogorszenie sytuacji w zakresie przysługujących im praw. Dodatkowym argumentem za wprowadzeniem zmian jest również perspektywa wyższych wydatków publicznych. Osoby walczące ze skutkami niepewnego zatrudnienia będą wymagały w przyszłości wsparcia chociażby ze względu na utratę pracy, trudną sytuację finansową czy też zdrowotną. To nie jest tylko problem księżniczki na śmieciówce, dotyczy on pośrednio nas wszystkich. ♦

**Magdalena Madzia,
członkini Lewica Razem**

Adam Konieczny

Korpo – twój towarzysz

Praca w korpo to dla jednych spełnienie najskrytszych marzeń, dla innych – najgorszy koszmar. Tych pierwszych korporacja mami pseudokarieryą ze wspianą ścieżką rozwoju w niepowtarzalnym, zawsze superpozytywnym, często międzynarodowym zespole. Ci drudzy drżą ze strachu przed niekończącą się liczbą nadgodzin, pracujących weekendów, brakiem życia osobistego. Trafili do korporacji raczej z pragmatyzmu, aniżeli dla kariery. Rachunki trzeba opłacić, zupę ugotować, dzieci nakarmić. Korporacje dają jakąś tam formę stabilności. Wypłata przychodzi zawsze na czas, umowa o pracę na czas nieokreślony – jest. Gorzej jest jednak z karierą. Zaczyna i kończy się zazwyczaj na tym samym, czyli wyrabianiu często bardzo wygórowanych norm prac bliżej nieokreślonych. Wystarczy zapytać osoby zatrudnionej w korporacji, czym się dokładnie zajmują. Odpowiedź będzie zawsze tak samo niezrozumiała dla pytającego. Oczywiście korporacje lubią przyciągać swoimi tak zwanymi dodatkowymi benefitami i ofertami, przy okazji zawłaszczając coraz to nowe sfery życia pracownika.

Masz dzieci? Korpo zawładnie twoimi pociechami i twoją rodziną, organizując piknik rodzinny lub dzień otwarty w biurze. Niech patrzą i się przyzwyczajają od najmłodszych lat, jak będzie wyglądała ich przyszła praca, bo tak właśnie najprawdopodobniej skończą mała Anielka lub mały Bartuś w przyszłości. Jeżeli jesteś singlem,

to niestety ominie cię przyjemność wzięcia udziału w pikniku rodzinnym. Korpo nie będzie dla ciebie miało żadnej alternatywy poza siedzeniem w pracy i wyrabianiem jeszcze większej normy.

Wydaje ci się, że jesteś już, powiedzmy, dorosły, przeszedłeś etap socjalizacji, mniej więcej wiesz, jak się odnaleźć, zachować, ubrać w różnych sytuacjach społecznych, znalazłeś już swój styl. Nawet jeżeli nie, nic się nie przejmuj – korpo nauczy cię dobrego stylu, bycia prawdziwą damą lub szarmanckim

Korpo nauczy cię dobrego stylu, bycia prawdziwą damą lub szarmanckim gentlemanem, wprowadzając rok dobrego stylu.

gentlemanem, wprowadzając rok dobrego stylu. Przez całe dwadzieścia miesięcy będziesz otrzymywać rady typu: co przystoi osobie kulturalnej, jak ułożyć sztucę przy stole, jak się zachować w różnych sytuacjach, co i jak mówić. Całą akcją zakończy dzień szpilki, spódniczki, polówki, w którym to dniu każda szanująca się kobieta, aspirująca do bycia damą, powinna przyjąć do pracy ubrana w spódniczkę lub sukienkę i szpilki, bo jak powszechnie wiadomo – tylko wtedy kobieta jest prawdziwą kobietą. Mężczyzna zaś niech ubierze polówkę. Jemu przystoi taka luźna, jachtowa elegancja.

Masz problemy z odpowiednią dietą? Poczekać na rok zdrowego odżywiania i kolejny zestaw rad: przepis na przepyszne smoothie z mleczkiem kokosowym, zestaw ćwiczeń, które bez problemu wykonasz, nie odchodząc od komputera, dzięki czemu twoja dzienna norma zbytnio nie ucier-

pi. W końcu jedną ręką możesz ćwiczyć, drugą pracować. W owocowe piątki zostanie ci przypomniane, że owoce warto jeść, bo są niezwykle zdrowe, mają witaminy i takie tam. Może załapiesz się na darmowe jabłko lub pomarańczę, jeżeli oczywiście w miarę szybko, przed innymi dobiegniesz do kuchni. Ze zdrowiem oczywiście nie można przesadzać. Dlatego w czekoladowy czwartek dostaniesz swój przydział na białą bułkę i krem czekoladowy.

Ważną częścią życia społecznego korporacji jest integracja.

To najczęściej imprezy karnawałowa i letnia. W ich przypadku sprawdza się odwieczna prawda – nie tak nie integruje ludzi jak darmowy alkohol i ostre rzyganie. Inną formą umocnienia więzi między pracownikami może być wyjazd na wspólne poznanie różnych kuchni świata, potwierdzają się twoje przypuszczenia co do tego, że twój kolega Adam, który zawsze opowiada o swoich nieziemskich kulinarnych umiejętnościach, tak naprawdę ściemnia. Musisz się też bardzo pilnować, żeby nie dźgnąć swojego kierownika nożem, który właśnie wygrał w konkursie na najlepszą potrawę. Planowany zamach na kierownika to zemsta za pominięcie przy podziale premii, bo nie dostałaś jej już kolejny rok z rzędu. Koledzy i koleżanki będą ci gratulować wspianiałej potrawy i jeszcze wspianiałszego noża. Kolejnego dnia obgadają

cię przed twoim przyjściem do pracy, bo po jednym kęsie twojej potrawy dostali rozstroju żołądka.

Ponieważ tak dobrze się zintegrowaliście, twoim współpracownikom wydaje się, że mogą zgłębiać twoje życie prywatne, dlatego ochoczo poplotkują o nim podczas twojej nieobecności. Dowiesz się później wszystkiego ze szczegółami o swoich trzech namiętnych romansach, których tak naprawdę nie miałaś, od życzliwego kolegi pracującego na innym piętrze. Poczta elektroniczna to niezwykle środek integracji, a korpo to jedna wielka rodzina, przed którą nie się nie ukryje nawet, jeżeli nigdy się nie wydarzyło.

W korporacji możesz też zawsze liczyć na jakiś praktyczny gadżet, oczywiście z logiem firmy. Jedziesz na wakacje? Korpo ma dla ciebie ręcznik na plażę. Idziesz na zakupy? Weź ze sobą ekotorbę z wielkim znacznikiem firmy. Dopada cię ulewa? Schronisz się pod firmowym parasolem. Lubisz biegać? Zapisz się do drużyny biegowej i otrzymasz koszulkę do biegania z symbolem firmy na piersi. Nie chorowałaś przez cały rok? Masz szansę wygrać bon na wakacje lub, jeżeli masz mniej szczęścia, ogromny bidon na górskie wycieczki z wygrawerowanymi gratulacjami niepoddania się chorobie.

W ten oto prosty sposób korpo staje się i włada całym twoim życiem. Towarzyszy ci w zasadzie wszędzie. Zapewnia rozrywkę, nie daje o sobie zapomnieć na urlopie, podczas uprawiania hobby, gdy pijesz sobie w domu piwo z kufła z logiem firmy, pomoże wychować dzieci. Jest twoją rodziną, gdy prawdziwej rodziny praktycznie nie widzisz, bo toniesz w nadgodzinach. ♦

O prawa pracownicze się walczy

Rozmowa z Maciejem Koniecznym

KATARZYNA GASPARSKA: Startowałeś z jedynek listy Lewica Razem do Parlamentu Europejskiego, w swoim spocie wyborczym dużo mówiłeś na temat problemu nierówności związanych z pracą pomiędzy Europą zachodnią a Polską, opisywałeś własne doświadczenia i jasno postawiłeś diagnozę: jest źle, jeśli chodzi o pracę w Polsce, a właściwie o godną płacę. Ale czy na pewno? Zawszą słyszymy aktualnie o „rynku pracownika”.

Niskie płace, niestabilne warunki zatrudnienia, utrudnianie lub wręcz uniemożliwianie zrzeczania się osób zatrudnionych sprawiają, że wiele osób woli wyjechać okresowo za granicę niż podejmować pracę za grosze, często bez gwarancji terminowej wypłaty.

MACIEJ KONIECZNY: Tak, wychowałem się w Gliwicach, na Górnym Śląsku, w regionie, w którym dominowała ciężka fizyczna praca. Śląski etos pracy sprawił, że górnicy są jedną z ostatnich grup zawodowych z silnym uzwiązkowaniem, umiejacą głośno upominać się o swoje prawa. Choć i tutaj wiele się zmienia i nawet ten stabilny świat ulega destrukcji na naszych

oczach – przykładem mogą tu być wyrastające jak grzyby po deszczu prywatne firmy zatrudniające emerytów górniczych, wykonujących dokładnie tę samą pracę, co wcześniej, ale za zdecydowanie mniejsze pieniądze i w gorszych warunkach. To jawna niesprawiedliwość, na którą jest przyzwolenie ze strony państwa, a to ono powinno stać na straży zatrudnionych.

Pytasz o moje doświadczenia – wyemigrowałem, jak ponad 2 miliony Polaków, do Wielkiej Brytanii, gdzie pracowałem jako magazynier. Po emisji spotu, w którym porównywałem pracę w Polsce i na Wyspach na korzyść tej drugiej, wiele osób pisało do mnie, że idealizuję pracę i życie w Anglii, która nie jest od dłuższego czasu pracowniczym rajem. Owszem, zgadzam się i widziałem film *Ja, Daniel*

Blake Kena Loacha pokazujący, jak bardzo neoliberalne mechanizmy rozregulowały rynek pracy, ale – mimo tych negatywnych procesów – w krajach starej Unii pracownicy wciąż mają większą stabilność zatrudnienia, a płace pozwalają na godne życie: wizytę u dentysty, wyjście do kina z rodziną czy wyjazd wakacyjny. W Anglii szef pytał, czy chcę nadgodziny, i dobrze za nie płacił,

a nie wymuszał je na mnie, jak to ma miejsce w wielu firmach w kraju.

Rynek pracownika, o którym teraz ciągle słyszę, to wygodny slogan, szkoda tylko, że nieprawdziwy. Owszem, wiele firm prowadzi ciągłą rekrutację, wiele branż bez pracowników z Ukrainy nie poradziłoby sobie, ale warto zapytać, z czego to wynika? Niskie płace, niestabilne warunki zatrudnienia, utrudnianie lub wręcz uniemożliwianie zrzeczania się osób zatrudnionych sprawiają, że wiele osób woli wyjechać okresowo za granicę niż podejmować pracę za grosze, często bez gwarancji terminowej wypłaty. Rzekoma roszczeniowość Polek i Polaków, zwłaszcza młodych, to tak naprawdę oczekiwania, że będą przestrzegane konstytucyjne prawa do godnego życia. Polki i Polacy nie potrzebują w pracy „owocowych wtorków”, ale przede wszystkim stabilnego zatrudnienia na umowie o pracę i płacy, za którą można utrzymać siebie i rodzinę. Płatne nadgodziny, prawo do płatnego urlopu i zwolnienia lekarskiego to nie są przywileje, lecz podstawowe prawa pracownicze i nie możemy pozwolić, by nam wmówiono, że jest inaczej. Wystarczy spojrzeć na udział płac w PKB Polski na tle innych krajów europejskich, żeby zobaczyć jak niewiele z tego, na co wszyscy ciężko pracujemy, wraca do nas w postaci płac. Jeszcze w 2017 roku wskaźnik ten wynosił 48% i był piąty od końca w Europie. Średnia europejska to 55%. Brzmi to dość abstrakcyjnie, ale pokazuje, że dochód narodowy jest w Polsce po prostu niesprawiedliwie dzielony. Na niekorzyść pracowników.

Płatne nadgodziny, prawo do płatnego urlopu i zwolnienia lekarskiego to nie są przywileje.

Jakie zatem rozwiązania można zastosować, aby poprawić sytuację pracowników w Polsce? Czy chodzi wyłącznie o wysokość pensji?

Wyższe pensje to warunek konieczny, ale nie jedyny. Przede wszystkim wszystkie osoby faktycznie wykonujące pracę powinny mieć takie same prawa pracownicze, tymczasem w Polsce masa ludzi pracuje na tzw. umowach śmieciowych, wykonując pracę etatową. PiS zrobił pierwszy krok do poprawy warunków pracy, wprowadzając płacę minimalną oraz minimalne stawki godzinowe dla osób zatrudnionych na umowach

inaczej mamy takie absurdy, jak odbieranie przesylek sądowych w warzywniakach.

Państwowa Inspekcja Pracy powinna mieć zdecydowanie szersze uprawnienia, a podczas kampanii mówiliśmy głośno, jako Lewica Razem, o potrzebie powołania inspekcji pracy na poziomie unijnym. Regulacje na poziomie europejskim i docelowo europejska płaca minimalna to gwarancja równości wszystkich zatrudnionych. PiS miał hasło wyborcze mówiące o tym, że Polska jest sercem Europy – brzmi to górnolotnie, może należałoby najpierw zadbać o pełne żółdki?

Co do tych kwestii światopoglądowych – nie oddzielałbym ich od socjalnych, bo to sztuczny podział. Walcząc o prawa reprodukcyjne Polek, mówimy o kwestii dostępności bezpłatnych świadczeń medycznych, takich jak: antykoncepcja, w tym awaryjna, czy prawo do aborcji.

cywilnoprawnych. To jednak nie wystarczy, bo póki osoby wykonujące tę samą pracę mają różny status, nie można mówić o sprawiedliwości społecznej. Zdroworozsądkowo, dziełem może być np. napisanie przemówienia, przetłumaczenie artykułu czy namalowanie obrazu, ale nie sprzątanie biura od 5:00 do 11:00, czy sprzedawanie warzyw na straganie. Inna sprawa to wypychanie zatrudnionych przez pracodawców na fikcyjne samozatrudnienie. Zatrudnianie na umowach o pracę powinno być podstawowym kryterium w zamówieniach publicznych –

Kolejną kwestią jest skrócenie ustawowego czasu pracy. Polacy pracują za długo. Prawie najdłużej w Europie. Jesteśmy przemęczeni i nie mamy czasu na życie. Trzeba i można to zmienić. Dlatego jako Lewica Razem proponujemy skrócenie czasu pracy do 35 godzin i dłuższe urlopy. Coraz więcej pracy wykonują za nas maszyny. Miejmy coś z tego. Póki co my harujemy tak samo, a całość zysków zgarnia wielki biznes.

Jednak to (program Lewicy Razem) nie zapewniło dobrego wyniku wyborczego w ostat-

nich wyborach. Często zarzuca się młodej lewicy, że zamiast upominać się o prawa pracownicze, zajmuje się kwestiami światopoglądowymi. Jakie dotychczasowe działania podejmowałeś w sprawie poprawy warunków pracy?

Po pierwsze, mamy do czynienia z olbrzymią polaryzacją na polskiej scenie politycznej, która staje się coraz bardziej dwupartyjna, jak w Stanach Zjednoczonych. To bardzo niepokojący proces, bo daje fałszywe przekonanie, że jedyną alternatywą dla konserwatywnej, nacjonalistycznej, ksenofobicznej, ale w miarę socjalnej prawicy może być jedynie nieco bardziej liberalna obyczajowo prawica, patrząca jednak z obrzydzeniem na wszelkie transfery socjalne. Polska potrzebuje lewicy, która będzie walczyć o prawa wszystkich, a nie jedynie rzuci ochłapy jednym, by gardzić innymi.

Co do tych kwestii światopoglądowych – nie oddzielałbym ich od socjalnych, bo to sztuczny podział. Walcząc o prawa reprodukcyjne Polek, mówimy o kwestii dostępności bezpłatnych świadczeń medycznych, takich jak: antykoncepcja, w tym awaryjna, czy prawo do aborcji. Dla części środowisk liberalnych obowiązujące w Polsce restrykcyjne prawo nie jest problemem, bo mając pieniądze, nie doświadczają takich problemów. Miejsce lewicy jest wszędzie tam, gdzie trzeba walczyć o słabszych, czy są to dyskryminowani pracownicy, czy osoby niepełnosprawne, osoby LGBT, uchodźcy.

Jako Lewica Razem wspieraliśmy i wspieramy prawa pracownicze nie tylko słowami, lecz staramy się być wszędzie tam, gdzie pracownicy są dyskrymino-

wani. Wspieraliśmy bardzo wiele grup zawodowych – górników z KWK Makoszowy, gdy nagle podjęto decyzję o likwidacji kopalni, strajkujących pracowników i pracownice LOT-u, czy ostatnio – środowisko nauczycielskie. Rok temu w Zawierciu zorganizowaliśmy wielki protest w obronie tamtejszej huty szkła – jej nowy właściciel nie wypłacał zatrudnionym pensji lub oferował produkty huty jako wynagrodzenie. XXI wiek i wypłata w szkłe!

Nie wszyscy protestują i nie każdy wspierał np. strajk nauczycieli, chociaż obiektywnie nie można powiedzieć, aby ich postulaty były wygórowane. Skąd taki brak solidarności wśród pracowników?

Polacy po 1989 roku dali się otumaniać ideologii neoliberalnej mówiącej, że każdy jest kowalem własnego losu. Wiele osób w to uwierzyło, pozakładało własne biznesy, z których sporo szybko upadło. Powiedzmy sobie szczerze – byli górnik, który nagle dostaje jednorazowo kilkadziesiąt tysięcy złotych odprawy, może mieć poczucie, że los się do niego uśmiechnął. Problem w tym, że niekoniecznie wie, jak założyć, a przede wszystkim utrzymać firmę, stąd też bardzo wielu z nich popadało w długi, alkoholizm, rozpadały się rodziny, a nawet dochodziło do samobójstw.

Prawo do strajku w wielu branżach istnieje tylko teoretycznie, w praktyce wielu zatrudnionych w Polsce boi się nawet zrzeszyć w związkach zawodowych. Zresztą, do niedawna osoby na umowach cywilnoprawnych nie miały nawet tego podstawowego prawa.

Niedawny strajk nauczycielski został zmanipulowany przez partię rządzącą, która próbowała przedstawić go jako cyniczny szantaż ze strony środowiska nauczycielskiego, a dzieci i młodzież jako jego ofiary. Wiele osób niestety uwierzyło, że nauczyciele strajkują wyłącznie dla podwyżek. Prawdę mówiąc, nawet gdyby tak było, nie widziałbym w tym niczego złego, ale prawda jest taka, że w strajku chodziło przede wszystkim o godność zawodu. Etos pracy to piękna rzecz, ale samym etosem nikt nie opłaci czynszu ani nie nakarmi rodziny, dlatego nie mamy prawa oczekiwać od nauczycieli, że będą pracować wyłącznie dla idei. Tym, którzy lubią wypominać 18

Paradoksem jest to, że w Polsce dużo częściej standardów pracowniczych przestrzegają korporacje międzynarodowe niż małe krajowe firmy.

godzin pracy, przypominam, że wielu nauczycieli, aby mieć pensum, pracuje w kilku szkołach naraz. Są nauczyciele, którzy latem owszem, wyjeżdżają za granicę, ale zbierać szparagi w Niemczech czy na winobranie do Francji, a nie wypoczywać.

Tak jak my wyjeżdżaliśmy i nadal wyjeżdżamy za chlebem na Zachód, tak teraz Ukraińcy przyjeżdżają do nas do pracy. Rynek mocno się zmienia, za chwilę, o ile nie już, na produkcji, w magazynie czy w hipermarkecie pracować będą osoby z Indii, Filipin itd. Jak zadbać o interes polskiego pracownika, równocześnie

dbając o warunki pracy imigrantów zarobkowych? Jak nie dopuścić do takich sytuacji jak ta, która miała miejsce pod Nowym Tomyślem, gdzie zatrudniony na czarno pracownik z Ukrainy zostaje porzucony w lesie, umiera? Przede wszystkim trzeba powiedzieć, że nie ma sprzeczności między interesami Polaków i obcokrajowców jako pracowników, jak próbuje nam wmówić prawica. Migracje zarobkowe są w pewnym sensie naturalne i trudno się ludziom dziwić, że wyjeżdżają tam, gdzie mają szansę na lepszą płacę. Obywatele Ukrainy pracuje w Polsce prawie 2 miliony – mniej więcej tyle samo Polaków przewinęło

się przez brytyjski rynek pracy. Ukraińcy czy w ogóle pracownicy zagraniczni powinni być traktowani tak samo jak Polacy – oczywiście, nasi rodacy za granicą powinni mieć identyczne prawa jak pracownicy miejscowi. Jeśli ktoś naprawdę zazdrości pracy kurierom rowerowym z Indii i Pakistanu, wożącym jedzenie w Warszawie, niech się zastanowi, czy chciałby pracować na ich miejscu. Podobnie zresztą w Niemczech do pracy w opiece nad osobami niesamodzielnymi nie ma chętnych na miejscu, stąd sektor ten zatrudnia głównie imigrantki, w tym dziesiątki, jak nie setki tysięcy Polek. Niestety, sporo z nich pracuje bez umów lub

z wpisanym fikcyjnym czasem pracy, mając faktycznie nienormowany, ponad siły – cóż z tego, że zarabiają lepiej, niż miałyby szansę w Polsce, skoro większość czasu mieszkają w miejscu pracy w trybie ciągłego czuwania?

Paradoksem jest to, że w Polsce dużo częściej standardów pracowniczych przestrzegają korporacje międzynarodowe niż małe krajowe firmy. One się już nauczyły – lub raczej zostały nauczone przez swoich pracowników – że warto szanować zatrudnionych, bo zadowolona kadra jest bardziej wydajna, a w pracy panuje lepsza atmosfera. Nie ma się co jednak ludzi,

Potrzebujemy zdecydowanie więcej solidarności w świecie pracy.

że bez państwowych regulacji warunki zatrudnienia poprawią się same. Płacimy podatki i dlatego mamy prawo oczekiwać państwa, które nie będzie mówiło o wstawianiu z kolan, szcując różne grupy przeciwko sobie, lecz solidarnie będzie stało na straży interesów ludzi, a nie wielkiego kapitału. To, że jeden z najpopularniejszych dyskontów spożywczych chwali się, że dzieci pracowników wyjeżdżają na ufundowane przez firmę kolonie i obozy, nie wynika z jego dobrej woli, tylko odwagi pracownic, które odważyły się nagłośnić łamanie prawa pracy. Potrzebujemy zdecydowanie więcej solidarności w świecie pracy. ♦

Katarzyna Wodniak

Jak zorganizować się lepiej. Spółdzielnie

W czasach korporacyjnego kapitalizmu przywykliśmy do identyfikowania własności prywatnej z własnością indywidualną. Nawet będąc w opozycji do obowiązującego systemu, uznajemy za pewnik, że aktywność gospodarcza jest prowadzona przez firmy zorientowane na indywidualny zysk. Tymczasem spółdzielnie (zastępczo kooperatywy), wspólnotowe formy gospodarcze, działają na świecie bardzo prężnie, oferując, według danych Międzynarodowej Organizacji Pracy, przeszło 100 milionów miejsc pracy – o 20% więcej niż międzynarodowe korporacje. W Szwajcarii spółdzielnie są głównym pracodawcą w sektorze prywatnym, we Francji i Włoszech oferują ponad milion miejsc pracy, w Indiach tylko w sektorze mleczarskim zatrudniają prawie 13 milionów osób. W Japonii całe rybołówstwo jest zorganizowane spółdzielczo. W Hiszpanii kooperatywa Mondragon, jedna z największych w Europie i siódma pod względem wysokości obrotów firma w kraju, działa w gałęziach finansów, przemysłu, sprzedaży detalicznej, ale również edukacji. Przykłady można mnożyć, a mimo to spółdzielczość nadal postrzegana jest jako działanie peryferyjne.

W Polsce zrzeszonych w Krajowej Radzie Spółdzielczej jest około 10 tysięcy spółdzielni. Według danych z 2016 roku większość stanowią spółdzielnie mieszkaniowe (3722), chłopskie i rolne

(odpowiednio 1115 i 682) oraz socjalne (1054). Istnieje też sporo spółdzielni produkcyjnych, w tym znana, funkcjonująca od 1951 roku Muszynianka (do 2005 roku działająca jako Spółdzielnia Postęp). Transformacja w 1989 roku zahamowała rozwój tego sposobu organizowania przedsiębiorczości, ale trend ten został odwrócony po naszym wejściu do Unii Europejskiej. W ostatnim czasie zapanowała wręcz moda na zakładanie spółdzielni. Jak grzyby po deszczu rosną przede wszystkim spółdzielnie spożywcze zakładane przez coraz młodsze osoby, działające z większym lub mniejszym sukcesem. Zjawisko to uzasadniają wyniki badań przeprowadzone kilka lat temu przez Ford Foundation wśród studentów, którzy w przeważającej większości zadeklarowali, że od pracy oczekują przede wszystkim spełnienia, uczestnictwa w społeczności, rozwoju, poczucia bycia potrzebnym i sprawczym. Z punktu widzenia tych oczekiwań zaangażowanie w kooperatywę ma większy sens niż praca najemna.

Spółdzielnie zbudowane są wokół innych niż korporacje wartości. Podczas gdy korporacje zorientowane są na zysk akcyjny

W Polsce zrzeszonych w Krajowej Radzie Spółdzielczej jest około 10 tysięcy spółdzielni.

nariuszy, podstawą spółdzielni jest paradygmat „dobrej pracy”, czyli sprawiedliwych wynagrodzeń, stabilności zatrudnienia, zabezpieczeń społecznych,

partycypacji i współdecydowania oraz równości szans. W spółdzielni obowiązuje zasada „jeden członek – jeden głos”, w odróżnieniu od korporacji, gdzie zasadą jest „jedna akcja – jeden głos”. W spółdzielni każdy członek ma realny wpływ na decyzje podejmowane przez przedsiębiorstwo, które zapadają w procesie dialogu i głosowania. W korporacji o decyzyjności przesądza posiadany kapitał, według zasady „im więcej akcji, tym większa władza”. W tym modelu pracownik nie ma praktycznie żadnego wpływu na kierunek rozwoju przedsiębiorstwa, nie uczestniczy też w zyskach. Funkcjonowanie spółdzielni jest ufundowane na współpracy – jako członkowie pracownicy są jej współgospodarzami i współwłaścicielami. Zysk z działalności takich firm jest dzielony między członków, a nadwyżki często przeznaczane na cele społeczne, takie jak poprawa lokalnej infrastruktury, organizacja wydarzeń dla społeczności czy fundowanie grantów dla lokalnych organizacji pozarządowych. Spółdzielnie łączą ekonomiczne i społeczne sfery życia, sztucznie rozdzielone wraz z rozwojem kapitalizmu. Konsekwencją tego jest poczucie odpowiedzialności za dobro wspólne, włączając w to środowisko naturalne – temat palący i ostatnio szeroko dyskutowany. Najlepszym przykładem dbałości o środowisko są japońskie spółdzielcze łowiska, które jako jedno z niewielu zachowały zrównoważony ekosystem.

Organizowanie spółdzielcze ma też sens z czysto ekonomicznego punktu widzenia: produktywności i stabilności przedsięwzięcia. Pracownicy spółdzielni, uczestnicząc w decy-

zjach i zyskach, są zmotywowani i pracują wydajniej. Takie przedsiębiorstwa mają większe szanse na przetrwanie. Badania przeprowadzone na zamówienie rządu kanadyjskiego pokazały, że w prowincji Quebec ponad 6 z 10 założonych spółdzielni funkcjonujących w sektorze prywatnym przetrwało dłużej niż 5 lat. W porównaniu, wśród firm opartych na własności indywidualnej granicę 5 lat funkcjonowania przekroczyły 4 na 10 firm. Tendencja ta była podtrzymana również w perspektywie 10-letniej – statystyki pokazały stosunek 4:10 w spółdzielniach w porównaniu z 2:10 w pozostałych przedsiębiorstwach.

Minusem działania spółdzielczego może być tempo podejmo-

Spółdzielnie łączą ekonomiczne i społeczne sfery życia, sztucznie rozdzielone wraz z rozwojem kapitalizmu.

wania decyzji. Zaangażowanie każdego członka w podjęcie każdej decyzji siłą rzeczy jest czasochłonne, firmy te mogą więc działać nieco wolniej. Większa liczba osób zaangażowanych może też potencjalnie oznaczać większe prawdopodobieństwo konfliktu, jednak niewiele wiadomo na ten temat. Zarządzanie w firmach opartych na własności indywidualnej jest zbadane i skodyfikowane. W tysiącach szkół wyższych na świecie kształcą się managerów, bazując na istniejącej wiedzy na temat organizacji. Funkcjonowanie spółdzielni jest poza głównym nurtem informacji i nauki, dlatego stosunkowo mało wiemy na temat sposobu, w jaki radzą sobie one z codzien-

nymi wyzwaniami. Należałoby zbadać te organizacje – a jest co badać.

Wiedząc więcej na temat spółdzielni, można by podjąć aktywne działania na rzecz ich wspierania. Mogłyby one działać prężniej w odpowiednio przygotowanym dla siebie otoczeniu. Więcej spółdzielni mogłoby oznaczać lepszą pracę, silniejszą społeczność i zdrowsze środowisko naturalne.

W pierwszych minutach filmu *The Take: Occupy, Resist, Produce* (Przejęcie, 2004) oglądamy wywiad w programie *Hardtalk* (BBC) z Naomi Klein, kanadyjską dziennikarką i aktywistką, autorką książek takich jak *No Logo* i *To zmienia wszystko*. Dziennikarz *Hardtalk* polemizuje

z Klein i mówi: „Zawsze ma pani tyle do powiedzenia na temat wypaczeń kapitalizmu, ale jakoś nigdy nie dowiedziałem się, co proponuje pani w zamian”. Klein mówi, że ten komentarz dał jej wiele do myślenia, rozpoczęła więc poszukiwania przykładów alternatywnych sposobów organizowania przedsiębiorczości na świecie. Tym sposobem trafiła na zjawisko przejmowania upadłych przedsiębiorstw w Argentynie przez ich pracowników. Po kryzysie w 2001 roku zbankrutowała tam ogromna liczba firm we wszystkich branżach. Tysiące ludzi straciły pracę. Po pierwszym okresie rozpacz i bezskutecznych prób znalezienia nowego zatrud-

nienia, Argentyńczycy zaczęli organizować się w kooperatywy i przejmować zakłady, w których wcześniej byli zatrudnieni jako pracownicy najemni. Oglądamy, jak doprowadzają maszyny do stanu używalności, rozpoczynają produkcję, walczą z biurokracją, zastanawiają się nad najlepszymi sposobami podejmowania decyzji. Nowy sposób działania rodzi się w bólach, ale koniec końców jest skuteczny. Mniej więcej 15 lat od swojego powstania wiele z utworzonych w tamtym czasie kooperatyw nadal działa.

Organizowanie spółdzielcze jest wyzwaniem, wiemy na jego temat stosunkowo niewiele, ale z całą pewnością jest możliwe. Być może sprawa jest w rzeczywistości mniej skomplikowana, niż nam się wydaje. Jak powiedziała w *The Take* jedna ze szwaczek z argentyńskiego spółdzielczego przedsiębiorstwa odzieżowego: „Jak dla mnie sprawa jest prosta. Od tego, co zarobiłaś, odejmujesz to, co wydałaś, i wychodzi ci zysk”. ♦

**Agnieszka
Lamek-Kochanowska**

Spółem znaczy razem – o spółdzielniach na Śląsku Cieszyńskim

23 kwietnia 1904 roku powstało w Bielsku, Białej i okolicy pierwsze Robotnicze Stowarzyszenie Spożywczo-Wytwórcze, protoplasta Spółem. Do spółdzielni swoje wkłady oszczędnościowe wniosły organizacje robotnicze Bielska, Białej i okolicy. Swój pierwszy sklep spółdzielnia uruchomiła na tzw. Bazarze Zamkowym, naprzeciw poczty.

Od momentu, kiedy członkowie i członkinie Robotniczego Stowarzyszenia Spożywczo-Wytwórczego postanowili rozpocząć działalność rynkową, powołana przez nich spółdzielnia rozwijała się wyjątkowo pomyślnie. W ciągu 3 lat z 54 członków ich liczba wzrosła

pięciokrotnie. Zaczęto tworzyć filie w Aleksandrowicach, w Starym Bielsku i w Lipniku. Wybuch I wojny światowej przerwał rozwój spółdzielni. Ale już w niepodległej Polsce, jako Robotnicze Stowarzyszenie Spożywcze i Oszczędnościowe, spółdzielnia rozpoczęła pracę od nowa z liczbą 1357 członków, którą po roku działalności zwiększono trzykrotnie. Początkowo zajmowała się rozprowadzaniem wśród robotników i mieszkańców Bielska artykułów spożywczych w systemie kartkowym. To właśnie robotnicze organizacje związkowe: włóknarzy, metalowców, robotników drzewnych i fundusze wniesione przez nich jako wkłady własne pozwoliły na dynamiczny rozwój bielskiej spółdzielni. W 1927 roku wybudowano pierwszą piekarnię spółdzielczą.

W Białej natomiast pierwszą spółdzielnię (Robotniczą Spółdzielnię Spożywczo-Oszczędnościową) założono w 1918 roku. Organizacja ta na początku peł-

niła funkcję związku rewizyjnego i hurtowni dla małych, ludowych stowarzyszeń spożywczych. Po pewnym czasie związek ów przekształcono w spółdzielnię wielosklepową liczącą aż 2647 członków, prowadzącą 22 sklepy. Wielki kryzys gospodarczy spowodował zahamowanie rozwoju Spółdzielni, a w działalności gospodarczej pewną stagnację. Lata hitlerowskiej okupacji dla spółdzielczości w Bielsku i w Białej były trudnym okresem. Dekretem z 1939 roku połączone powiaty bielski i bialski włączone zostały do Rzeszy Niemieckiej. Cały majątek spółdzielni został upaństwowiony i zarezerwowany dla inwalidów wojennych i ich rodzin.

Od razu po wojnie odbyło się pierwsze walne zgromadzenie reaktywujące działalność Spółdzielni w Bielsku. Postanowiono odbudować jej potencjał i rozpocząć działalność gospodarczą. Przy ulicy Batorego uruchomiono pierwszy sklep i piekarnię. W Białej pierwsze walne zgromadzenie również odbyło się już w 1945 roku i decy-



Wnętrze filii 2. w Olbrachowicach

Prezydium Centralnego Związku Spółdzielni Spożywców postanowiło połączyć obie spółdzielnie. Na stronę przejmującą wyznaczono spółdzielnię w Bielsku. Nowo powstała spółdzielnia przyjęła nazwę PSS w Bielsku-Białej. Majątek bielsko-bialskiej PSS Spółem dzięki połączeniu powiatów miejskich oraz przyłączeniu Czechowicko-Dziedzińskiej Spółdzielni Spożywców stopniowo się powiększał. Od tamtej chwili Spółdzielnia

z podziałami administracyjnymi kraju traciła samodzielność w regionie i majątek własny. W obliczu narastającego kryzysu gospodarczego lat 80. XX wieku, 9 sierpnia 1982 roku zdecydowano się reaktywować samodzielny samorządny i samofinansujący się PSS Spółem w Bielsku-Białej. Na mocy ustawy odzyskano majątek, wcześniej zlokalizowany w spółdzielni wojewódzkiej. Ważnym momentem w działalności inwestycyjnej bielsko-bialskiej Spółdzielni była budowa Spółdzielczego Domu Handlowego „Klimczok”. Inwestycja ta pod względem finansowym, wykonawczym i materiałowym była ogromna. Budowa obiektu stającego się wizytówką spółdzielni trwała kilkanaście lat. W efekcie w Bielsku-Białej powstał jeden z największych domów towarowych w Polsce. Ewenementem był parking na trzeciej kondygnacji, a główną atrakcją ruchome schody wewnątrz sklepu. DH „Klimczok” otwarto w 1989 roku.

W 1990 roku, wraz z wprowadzeniem neoliberalnej reformy gospodarczej i zmian

Spółdzielnia zarządzała licznymi sklepami spożywczymi i wielobranżowymi, piekarniami, ciastkarniami, ubojniami, garmazernią oraz gospodami i stołówkami, kioskami i punktami usługowymi.

zją członków oraz członkiń do końca roku uruchomiono sklepy oraz piekarnię. W 1946 roku Spółdzielnia w Bielsku przyjęła nazwę Powszechnej Spółdzielni Spożywców dla Bielska i Okolicy. Kiedy 4 lata później nastąpiło połączenie powiatów miejskich Bielska i Białej Krakowskiej,

zarządzała licznymi sklepami spożywczymi i wielobranżowymi, piekarniami, ciastkarniami, ubojniami, garmazernią oraz gospodami i stołówkami, kioskami i punktami usługowymi.

Kiedy wprowadzano reformy administracyjne w kraju, PSS Spółem Bielsko-Biała wraz



Wnętrze sklepu 26. w Czeskim Cieszynie

@ fot. ze zbiorów Muzeum Śląska Cieszyńskiego

@ fot. ze zbiorów Muzeum Śląska Cieszyńskiego

w ustawodawstwie, PSS Społem Bielsko-Biała musiała poważnie zredukować swoją działalność gospodarczą. W chwili obecnej, mimo olbrzymiej konkurencji, z powodzeniem prowadzi wyłącznie działalność handlowo-usługową w DH „Klimczok” i innych sklepach na terenie miasta. Sklep spożywczy na parterze Klimczoka cieszy się nadal uznaniem i popularnością wśród bielszczan i bielszczanek.

Światowy kryzys gospodarczy 2008 roku pokazał, że problemy stworzone przez gospodarkę kapitalistyczną można rozwiązać poprzez promocję spółdzielczości. Parlament Europejski w roku 2013 uchwalił rezolucję sta-

Spółdzielnia jest autonomicznym zrzeszeniem osób.

wiającą spółdzielczość za wzór wychodzenia z wielkiej recesji dla całej Europy.

Cieszyńskie Społem Powszechna Spółdzielnia Spożywców „Konsum Robotniczy” działa nieprzerwanie od 1920 roku. W początkowych latach istnienia działacze Konsumu postavili na rozwój Spółdzielni poprzez rozpoczęcie działalności piekarniczej i otwarcie sklepów rozrzuconych po całym powiecie cieszyńskim. Równocześnie Spółdzielnia rozwijała działalność kulturalną i oświatową.

Wydawała własną gazetkę „Spożywczy Społem”. W czasie II wojny światowej zostały rozwiązane Zarząd i Rada Nadzorcza, a Spółdzielnię włączono do niemieckiego systemu aprowiza-

cyjnego. Zaraz po zakończeniu działań wojennych nastąpiła reaktywacja Spółdzielni. Otwarto nowe pawilony handlowe, zakłady gastronomiczne, wytwórnię wód gazowanych, rozlewnię piwa i ciastkarnię. Uruchomiono punkty usługowe takie jak: wypożyczalnia sprzętu gospodarstwa domowego, punkt krawiecki, modniarstwo. Wybudowano też w centrum Cieszyna budynek, w którym mieści się do dzisiaj sklep Trojak oraz 24 mieszkania dla pracowników Społem. Przez blisko 30 lat Spółdzielnia obejmowała patronat nad Zespołem Pieśni i Tańca Ziemi Cieszyńskiej. Kilkanaście lat przy Społem działało też aktywnie koło PTTK.

W latach 1990–1991 uszczuplona została sieć sklepów Spółdzielni. Część sklepów zyskała prywatnych właścicieli, część mieszczącą się w budynkach będących własnością Skarbu Państwa przekazano w ręce prywatnych najemców. Obecnie Konsum Robotniczy jest wśród mieszkank i mieszkańców Cieszyna bardzo lubianą placówką handlową. Od lat 50. wielkim uznaniem cieszą się kanapki. Zgodnie z antykapitalistycznymi ideałami ojców założycieli PSS Społem, cieszyńskie kanapki są przekąskami tanimi i szeroko dostępnymi.

Spółdzielnia jest autonomicznym zrzeszeniem osób, które zjednoczyły się dobrowolnie w celu zaspokojenia swoich wspólnych aspiracji i potrzeb ekonomicznych, społecznych i kulturalnych poprzez współposiadane i demokratycznie kontrolowane przedsiębiorstwo – tak mówi definicja spółdzielni stanowiąca wstępną część Deklaracji Spółdzielczej Tożsamości. ♦

Władysława Magiera

Praca parlamentarna kobiet

W Sejmie Ustawodawczym po I wojnie światowej znalazło się 8 kobiet, ale sytuacja ta była tak nietypowa, że Józef Piłsudski zaczął przemowę od słów: „Panowie posłowie!”, jakby nie zauważając obecności pań w ławach. A kobiety? Zamiast poddawać się i ugiąć pod naporem kpin, „posełki”, bo tak je początkowo nazywano, wzięły się ostro do pracy. Nie atakowały swoich lekceważących kolegów z Sejmu, a zarzucały ich ważkimi argumentami i celnymi pytaniami. Jak choćby Zofia Moczyłowska, która już miesiąc po rozpoczęciu kadencji pytała ministra aprowizacji, czy zdaje sobie sprawę, że w Częstochowie doszło do rozruchów głodowych, a dzieci do ochronek chodzą głodne i obdarte.

Taka postawa polityczek oraz ich stanowcze domaganie się, aby Sejm pochylił się nad kwestią praw kobiet, nie zjednywała im stronników. Niektórzy z posłów i tak byli zdania, że kobiety w ławach są do niczego, zarówno zawodowo, jak i prywatnie, że są w ogóle wrogami rodzaju ludzkiego. Wśród nich był ksiądz poseł Bronisław Żongołłowicz, członek Bezpartyjnego Bloku Współpracy z Rządem. Pisał on, jak nisko ceni posełki, i mimo że był przecież kawalerem, pokazał przy okazji, jak dobrze zna się na rodzinie: *Kobiety zameżne nie są zdolne do sprawowania urzędów... Mąż, łóżko, alkowa i praca w niej nocna, kuchnia, sporządzanie posiłku, liczne stosunki rodzinne*

i męzowskie, przyjęcia pochłaniają całą energię kobiecą – biuro ma w niej manekina, o dużych pretensjach, mało wydajnego w pracy, leniwego, dbającego o jedynie pobory, by się wystroić, ubrać, niezależnie od męża.

Mimo nieprzychylnych opinii, posełki niestrudzenie pracowały, by zrobić dla Polski jak najwięcej. Działały przede wszystkim w obszarze opieki społecznej i oświaty. Za głównego wroga obrały sobie biedę, zarówno tę materialną, jak i umysłową. Pracowały na rzecz poprawy bytu ubogich, walki z pijaństwem, rozwoju wsi, a także ograniczenia odsetka analfabetów w kraju. Optowały za budową szkół, zwiększeniem nakładów na edukację oraz poprawą warunków higienicznych. Mimo klód rzucanych im pod nogi zwyczajnie robiły swoje najlepiej, jak potrafiły.

Pierwsze posłanki należały do różnych opcji politycznych, ale zawsze starały się walczyć o swoje racje, o ustawy, które ich zdaniem były korzystne dla obywateli odrodzonej Polski.

I tak po I wojnie Sejm Ustawodawczy zapowiedział uchwalenie ustawy o reformie rolnej, na

Maria, jako ta „słabsza płeć”, udala więc omdlenie, wyprowadzono ją z sali i nie zagłosowała.

Zamiast poddawać się i ugiąć pod naporem kpin, „posełki”, bo tak je początkowo nazywano, wzięły się ostro do pracy.

którą czekały miliony wygłodniałych Polaków. Zapowiedziano wywłaszczenie wielkich i średnich latyfundystów, rozparcelowanie ziemi i oddanie jej w ręce najbiedniejszych. Ustawa przepadałaby, gdyby nie Maria Moczyłowska, posłanka Narodowego Zjednoczenia Ludowego, które – związane z interesami ziemianstwa – nie zamierzało dopuścić do ograniczenia obszarów majątków. Posłanka nie zgadzała się z decyzją partii w tej sprawie i postanowiła pobić panów posłów ich własną bronią. Od początku kadencji bowiem lekceważyli oni swoje koleżanki, pierwsze polskie posłanki, i byli przekonani, że kobiety w Sejmie będą odstawiać niewieście fochy.

Uchwała z 10 lipca 1919 roku o zasadach reformy rolnej przeszła jednym głosem!!! Nie była to jeszcze ustawa, ale ten pierwszy dokument wytyczył kierunek reformy rolnej. Mimo że nie wcielono jej w życie w przyjętej formie, uchwała w dużym stopniu przekonała ludność chłopską do obrony Polski przed najazdem Armii Czerwonej. I tak decyzja kobiety uratowała kraj w sierpniu 1920 roku.

Dwa lata później Moczyłowska powtórzyła podobny manewr. Gdy w 1921 roku jej klub był przeciwny popieranej przez nią konstytucji marcowej, akurat w trakcie głosowania nad jej uchwaleniem posłanka wyszła „pilnie” zadzwonić. Ponadto od samego początku



walczyła z alkoholizmem polskiego społeczeństwa. Zaczęła od razu, jeszcze w marcu 1919 roku, a rok później zgłosiła projekt wprowadzenia prohibicji, ale do przegłosowania jej rygorystycznej ustawy zabrakło zaledwie jednego głosu. Ostatecznie udało jej się przeforować nieco mniej rygorystyczne przepisy antyalkoholowe, nazywane odtąd „Lex Moczyłowska”.

Wszystkie kobiety zasiadające w Sejmie były doświadczonymi działaczkami społecznymi, w porównaniu ze swoimi kolegami znakomicie wykształconymi – ukończyły co najmniej szkołę średnią, podczas gdy co czwarty poseł nie miał żadnego wykształcenia lub ukończył jedynie kilka klas szkoły elementarnej. Może dlatego walczyły o dobrą edukację. Zofia Sokolnicka, domagając się zwiększenia nakładów na szkolnictwo, przekonywała na posiedzeniu w listopadzie 1920 roku: *Trzeba wprost bohaterstwa, aby w dzisiejszych czasach zajmować się nauką (...). Roczny budżet na naukę wynosi nieomal tyle, co wydano na wojnę w dwie godziny*. W tej walce wspierała ją Jadwiga Dziubińska, która za główny cel postawiła sobie walkę z analfabetyzmem i oduczenie ludności chłopskiej „myślenia pańszczyźnianego”. Grzmiała w sejmie: *Stworzyć musimy ideową armię do walki z ciemnotą (...), nie należy oszczędzać miliardów dla armii walczącej o światło dla wszystkich obywateli*. Gabriela Balicka, jedna z pierwszych w Polsce kobiet z doktoratem, domagała się ograniczenia czasu pracy kobiet oraz zabezpieczenia ich na starość. Ten problem dotknął w przyszłości jedną z jej sejmowych koleżanek, właśnie

Dziubińską, której nie przyznano emerytury. Ostatecznie udało jej się wywalczyć należne świadczenie, ale problem obrazuje, jak traktowano pierwsze panie w parlamencie.. Balicka pomogła także opracować ustawy o zwalczaniu nierządu oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych, nie weszły one jednak w życie.

Z kolei Zofia Moraczewska, która jako jedyna kobieta zasiadła w klubie Związku Polskich Posłów Socjalistycznych jako członkini Komisji Zdrowia Publicznego, przyczyniła się do uchwalenia przez Sejm w lipcu 1919 roku ustawy o zwalczaniu chorób zakaźnych. Natomiast Franciszka Wilczakowiakowa, pochodząca z niepiśmiennej rodziny, zaangażowała się w walkę o poprawę losu najuboższych Polaków. Ponadto była jedną z pierwszych osób, które odważyły się głośno mówić o nadużyciach władzy. I może dlatego nie ma jej biogramu w słowniku poselskim. W Sejmie zasiadały jeszcze Anna Piasecka oraz Irena Kosmowska, jedyna w okresie międzywojennym członkini rządu – była wiceministrą w lubelskim Tymczasowym Rządzie Ludowym Republiki Polskiej.

Wszystkie panie pracowały ciężko w nowym dla kobiet miejscu i nie bały się przekraczania ciągle nowych granic *Wszyscy wokół albo oszuści, albo komedianci, albo ludzie bezdennie słabi. Ja miotam się bezsilnie, bo oczywiście „babie” nie pozwoli przeciw nikt z tych mężów stanu polityki prowadzić, a tymczasem wiercie mi, że my byśmy tę politykę o całe niebo dalej i lepiej prowadziły niż oni!* – pisała w 1916 r. Zofia Moraczewska i chyba miała rację. ♦

Paweł Miech

Przełamując uprzedzenia, czyli kobiety w IT

Branża informatyczna jest w dużej mierze zdominowana przez mężczyzn. Według jednego z badań aż 93% osób w niej zatrudnionych na świecie to mężczyźni¹. Niski odsetek kobiet w tej dziedzinie to przejaw braku równouprawnienia pomiędzy płciami. Dlaczego tak niewiele kobiet zajmuje się informatyką? Na jakie problemy natrafiają?

Zdaniem samych informatyczek najważniejszą przyczyną takiego stanu rzeczy są uprze-

Dlaczego tak niewiele kobiet zajmuje się informatyką? Na jakie problemy natrafiają?

żenia, które wpływają na decyzje kobiet. 75% pracownic IT badanych przez firmę SW Research na zlecenie fundacji Geek Girls Carrots stwierdziło, że kobiety nie biorą w ogóle pod uwagę kariery tej branży ze względu na stereotypy sugerujące, że jest to zajęcie typowo męskie. Zdaniem ankietowanych tego rodzaju uprzedzenia sprawiają, że nawet jeśli dziewczyny wykazują zainteresowanie tą dziedziną, to w końcu, pod wpływem otoczenia, wybierają inną ścieżkę kariery.

Kobiety bardzo wcześniej spotykają się z uprzedze-

niami. Joanna Truszkowska, informatyczka zatrudniona na stanowisku senior IT developer w sektorze finansowym, tak wspomina swoje doświadczenia: *Już w liceum, kiedy nauczyciele dowiadywali się, że planuję studiować informatykę, mówili: „Lepiej nie, to nie dla ciebie, politechnika to trudne studia”. Podobnie reagowali niektórzy bliscy. Gdybym miała coś przekazać dziewczynom planującym karierę w IT, powiedziałabym im, by nie słuchały ludzi, którzy będą je do tego zniechęcali, powtarzając, że to praca dla mężczyzn. Bo takich głosów niestety na pewno usłyszą bardzo wiele*. Zajmowanie się informatyką wymaga więc od kobiet uporu, niezgody na rolę, jaką inni im przypisują.

Pod wpływem presji społecznej wiele kobiet rezygnuje ze studiów technicznych – zamiast informatyki wybiera inne, uważane za bardziej kobiece kierunki, na przykład pedagogikę. Efekty możemy zobaczyć w statystykach dotyczących liczby studentek na politechnikach. Kobiety stanowią 58% osób studiujących w Polsce. Mimo to na politechnikach stanowią mniejszość – jedynie 36%, a na kierunkach informatycznych zaledwie 14,6% (dane za 2018 rok, raport *Kobiety na politechnikach* 2018). Co prawda sytuacja nieco się poprawia w stosunku do poprzednich lat – w 2007 roku kobiet na kierunkach informatycznych było jeszcze mniej (10%) – wciąż trudno jednak uznać, że panuje tu równowaga.

Niski odsetek kobiet na studiach informatycznych sprawia, że w całej branży w Polsce pracuje ich niewiele. *W każdym moim miejscu pracy – poza jednym –*

byłam jedyną kobietą w zespole – mówi Joanna Truszkowska. Te kobiety, które zdecydowały się na studia informatyczne i wytrwają w swoim wyborze, na ogół radzą sobie równie dobrze jak mężczyźni, choć napotykają pewne przeszkody ze strony otoczenia. Z doświadczeń kobiet badanych przez SW Research wynika, że dyskryminacja w IT jest co prawda mniej wyraźna niż

Kobiety na politechnikach stanowią mniejszość – jedynie 36%, a na kierunkach informatycznych zaledwie 14,6%.

w innych branżach, wciąż jednak istnieje. 49% kobiet zetknęło się z dyskryminacją ze względu na płeć w miejscu pracy (jest to nieco liczba niższa niż w innych branżach, która poza IT wynosi aż 60%). Brakuje informacji o tym, czy pracownice w IT zarabiają mniej niż pracownicy – firmy nie zdradzają wysokości swoich wynagrodzeń. Zdaniem kobiet różnica istnieje – 60% badanych informatyczek uważa, że pensje kobiet są niższe. Większość z nich twierdzi także, że kobietom jest w pracy trudniej, muszą starać się bardziej, udowadniać mężczyznom swoją wartość, pokazywać, że nie są gorsze.

Problemem jest też postrzeganie IT jako dziedziny, w której komunikacja nie jest istotna, jako pracy, w której programista „siedzi w piwnicy” i nie kontaktuje się z otoczeniem. Tymczasem w rzeczywistości tak zwane umiejętności miękkie mają ogromne znaczenie. Istnieją też inne zalety pracy w tej branży,

dzięki którym może być ona przyjazna dla kobiet. Wiele firm umożliwia pracę z domu, co pozwala na łatwiejsze godzenie aktywności zawodowej z życiem prywatnym. Niektóre przedsiębiorstwa oferują także elastyczne godziny pracy.

Nie tylko studia informatyczne
Warto pamiętać, że rozpoczęcie kariery w IT niekoniecznie

wymaga studiów na politechnice. Jeśli nie studiowałaś informatyki, nie wszystko stracone. Firmy w branży IT poszukują po prostu pracowników o odpowiednich umiejętnościach – można w nich znaleźć zatrudnienie także wtedy, gdy zdobędzie się te umiejętności samodzielnie. Dużą popularnością cieszą się kursy szkolące w konkretnej dziedzinie, na przykład w programowaniu aplikacji internetowych w danym języku (Python, Java, JavaScript). Mniej uwagi poświęca się na nich algorytmom czy teoretycznym aspektom informatyki, a więcej praktyce i konkretnym technologiom. Niestety kursy są dość kosztowne – ceny wahają się od kilku tysięcy za 10-dniowe szkolenie do kilkunastu tysięcy za 35-dniowe. Wymagają także czasu, co często stanowi problem dla osób, które muszą pogodzić wymogi życia zawodowego i prywatnego.

Jedną z inicjatyw, których celem jest zachęcenie kobiet do kształcenia się w tej dziedzinie,

¹ Dane z badania Stack Overflow Developer Survey 2018.

są darmowe warsztaty PyCon Ladies. Kilkudniowe intensywne zajęcia mają na celu wprowadzenie do programowania w Pythonie.

Chętnych było bardzo dużo – mówi Joanna Truszczyńska, współorganizatorka warsztatów. – Część jednak zrezygnowała, zanim pojawiła się na warsztatach. Te, które przyjechały, były zachwycone. Niektóre uczestniczki próbowały uczyć się wcześniej samodzielnie, na przykład korzystając z materiałów z Internetu, ale brakowało im systematyzacji. Warsztaty miały przede wszystkim zainspirować, prawdziwa nauka zaczyna się tak naprawdę po nich. Wiele osób rozpoczęło od nich zmianę kariery. Nauczyły się programowania na kursach lub samodzielnie, a później znalazły pracę.

Najważniejszym problemem wydają się uprzedzenia dotyczące kobiet.

Warsztaty i kursy pełnią oczywiście niezwykle pożyteczną funkcję, trudno jednak oczekiwać, że głęboko zmienią one sytuację w branży. Najważniejszym problemem wydają się bowiem uprzedzenia dotyczące kobiet. To właśnie te uprzedzenia czy stereotypy wpływają na decyzje dotyczące kariery zawodowej, sprawiają, że kobiety nie widzą się w tej konkretnej roli. Problem nie zniknie wtedy, gdy niektóre z nich pójdą pod prąd oczekiwań. Wydaje się, że konieczne jest podjęcie pewnych systemowych działań, by zmienić tę sytuację. ♦

Katarzyna Gasparska

Niewidzialna praca kobiet

Partnerski podział obowiązków po polsku to tak naprawdę patriarchyat postępujący. Oznacza to, że pod przykrywką równouprawnienia kobiety częściej podejmują się dotychczas męskich obowiązków domowych, po to by mężczyźni mogli ich mieć jeszcze mniej. O „niewidzialnej pracy kobiet” bez prawa do emerytury czy L4 słów kilka na podstawie badań GUS-u i raportu CBOS.

Od początku termin „niewidzialna praca kobiet” intryguje. O co w nim chodzi, skoro efekty pracy domowej kobiet widać gołym okiem? Jeśli termin ten określa pracę domową kobiet, to trudno mówić o niewidocznych jej efektach. Wystarczy, że kobiety przestałyby sprzątać, gotować, opiekować się dziećmi i osobami starszymi, a nawet wystarczyćoby, aby kobiety przestały planować pracę innych domowników czy też członków rodziny, by zauważyć jej brak. Praca ta jest jednak niewidzialna z perspektywy domowego budżetu. Oznacza to, że nie generuje dochodu. Warto zauważyć natomiast, że ogranicza w znacznym stopniu koszty – zatrudnienia opiekunki, przedszkolanki, pielęgniarki, kucharki czy sprzątaczk.

Zauważcie, z jaką łatwością wymieniałam zawody w feminatywach – „typowo żeńskie zawody”. Uczciwiej byłoby dodać do tych stanowisk jeszcze dyrektorka/kierowniczka domu. Bo o ile zdaje się niepotrzebne pisanie o domowych pracach kobiet takich jak sprząkanie, gotowanie

i opieka nad dzieckiem – bo o tym napisano już wiele – to warto zauważyć i docenić pracę kobiet dotyczącą organizacji życia rodziny, szerzej – domowników. Bardzo często spotykamy się ze zdaniem, że mężczyźni nie potrafią czytać w myślach i te kłótnie o nieściągnięte pranie są zbędne, bo „wystarczyło powiedzieć” lub co gorsza „wystarczyło poprosić”. Od kobiet wymaga się, by organizowały niemal wszystkie czynności związane z prowadzeniem domu czy wychowaniem dzieci, a także wiele, wiele innych.

Obrazuje tę sytuację spektakl Artystycznej Grupy Antyprzemocowej Art. 207¹ *Ukryta*. W tej opowieści nagle znikają kobiety i zapanowuje chaos. Nie ma komu się zająć dziećmi, osobami starszymi, nie ma komu ugotować czy też posprzątać, ale też nie ma komu wykonywać kieszonkowej pracy. Panuje zamęt, nie tylko dlatego, że nie ma kto tego wszystkiego robić, ale i zaplanować. Badania² wskazują, że powoli coś się zmienia w „tradycyjnym” podziale ról. Jest jednak pewne „ale”.

Faktem jest, że mężczyźni chętniej niż kiedyś odrabiają z dziećmi lekcje (o 15% spadł w ciągu ostatnich 5 lat odsetek gospodarstw domowych, w których zadanie to należało wyłącznie do kobiet), wyciągają naczynia ze zmywarki czy też prasują. Codziennie zakupy, sprawy urzędowe czy wyrzucanie śmieci coraz częściej dzielone są pomiędzy małżonkami. Coś się zmienia, nie ma już aż takich barier kulturowych, by

¹ Nieformalna grupa osób, która od 2015 r. działa przeciwko przemocy przy wsparciu Fundacji Pozytywnych Zmian z Bielej. Za pomocą środków terapeutycznych czy parateatralnych zwracają uwagę na problem przemocy wobec kobiet.

² Centrum Badań Opinii Społecznej, Komunikat z badań nr 127/2018 ISSN 2353-5822.

mężczyzna wykonywał „typowo kobiece prace” i na odwrót (choć to perspektywa nowego pokolenia i wciąż raczej miast niż wsi). Badacze wskazują na pewien problem.

O ile kobiety dziś np. chętniej niż kiedyś majsterkują, to nie rezygnują z prac stereotypowo przypisywanych kobietom. Mężczyźni natomiast zamieniają jedną pracę na drugą, np. chociaż wciąż to oni częściej zlecają usługi i remontują, to ich udział w tych pracach spadł w ciągu ostatnich lat (badanie z 2018 r.). Wciąż też nie chcą wykonywać niewidzialnej i chyba niewdzięcznej pracy, jak np. opieka nad chorym dzieckiem czy starszym rodzicem. Kobiety natomiast poszerzają swój repertuar bezpłatnej pracy, nie rezygnując z niczego. Coraz częściej nie odpuszczają swoich karier zawodowych czy rozwoju osobistego mimo urodzenia dziecka. Równocześnie na co dzień kobiety prowadzą dom, jak i remontują go od święta.

Problem niewidzialnej pracy kobiet, choć wydawać by się mogło, że kulturowy, mógłby nie mieć konsekwencji finansowych dzięki rozwiązaniom systemowym. Takich jednak nie ma. Kobieta, która wykonuje nieodpłatną pracę w domu, nie może liczyć z tego tytułu na emeryturę, a gdy zachoruje – nie otrzymuje środków finansowych.

Kobieta siedzi w domu z dzieckiem

Od jakiegoś czasu walczy się o zrównanie urlopu macierzyńskiego z tacierzyńskim. Aktualnie, choć nie wszyscy mają tego świadomość, urlop macierzyński może wybrać jedno z dwójki rodziców, niezależnie

Coś się zmienia, nie ma już aż takich barier kulturowych, by mężczyzna wykonywał „typowo kobiece prace” i na odwrót (choć to perspektywa nowego pokolenia i wciąż raczej miast niż wsi).

od płci (poprawnie nazywa się to urlopem rodzicielskim). Najczęściej wybierają go kobiety – matki. W Europie są siły polityczne, w tym polska partia Lewica Razem, które próbują wprowadzić urlop dzielony równo pomiędzy rodziców. Dobrym posunięciem byłoby również odpowiednie nazewnictwo, ponieważ słowo „urlop” podtrzymuje powszechne twierdzenie, że kobieta „siedzi w domu z dzieckiem” zamiast pracować. A przecież pół roku czy też rok spędzony z małym dzieckiem na zmienianiu pieluch i karmieniu trudno nazwać urlopem.

Kobieta w tym czasie również niezwykle rzadko „siedzi”,

GUS pokusił się w 2015 roku o podliczenie i wycenienie pracy domowej mężczyzn – 1200 zł i kobiet – 2100 zł.

a wykonuje ciężką i kosztowną pracę. Łatwo to przeliczyć, próbując wynająć na podobną liczbę godzin opiekunkę, kucharkę, pielęgniarkę i sprzątaczkę. Dostalibyśmy spory rachunek. I nie są to dywagacje. GUS pokusił się w 2015 roku o podliczenie i wycenienie pracy domowej mężczyzn – 1200 zł i kobiet – 2100 zł. Taka analiza prowadzona jest raz na 10 lat i to, co odkryła w 2015 roku, to fakt, że czas spędzony na opiece rodziców nad dziećmi wzrósł u kobiet średnio „o 30 minut do prawie 3 godzin dziennie, a wśród mężczyzn o 21 minut do prawie 2 godzin dziennie”³.

Czas to pieniądź, a kobiety na prowadzenie domu i na opiekę nad dzieckiem poświęcają go znacznie więcej niż mężczyźni.

Kobiety ponoszą tego jeszcze dodatkowy koszt. Wypadają na pewien czas z rynku pracy, co z jednej strony zakłóca budowanie swojej kariery zawodowej, z drugiej wpływa na chęć, a raczej niechęć zatrudnienia przez pracodawców kobiet w wieku rozrodczym. Powrót do pracy jest nie mniej bolesny, bo to właśnie na kobiety spada najczęściej obowiązek wybierania w pracy tzw. opieki nad chorym dzieckiem.

Komu się to opłaca?

Z pewnością opłaca się to ekipie rządzącej, która nie musi szukać systemowych rozwiązań dla starzejącego się społeczeństwa

i niewydolnego systemu opieki zdrowotnej. Kobiety bowiem nie tylko robią za opiekunki swoich dzieci, ale też osób starszych i schorowanych. Zadajcie sobie pytanie, ilu z waszych znajomych mężczyzn wykopało schorowaną matkę lub ojca, ilu mężczyzn zdecydowało się zrezygnować z pracy zarobkowej i zostać z niepełnosprawnym dzieckiem w domu? Pewnie dojdziecie do smutnego wniosku, że niemal w każdej rodzinie bardziej „opłaca się”, gdy to ona przyjmie rolę opiekunki i rezygnuje z pracy zarobkowej. Dzieje się tak, gdyż kobiety wciąż zarabiają mniej – badania z 2016 roku podają, że w Polsce różnica pomiędzy miesięcznym wynagrodzeniem brutto mężczyzn a kobiet wynosi 18,5% na korzyść mężczyzn.

Różnice te pojawiają się nie tylko w zawodach typowo żeń-

skich, jak właśnie opiekunka, pielęgniarka itd. Przykładem jest również zawód aktorki, np. Sonia Bohosiewicz, znana z *Wojny polsko-ruskiej* czy serialu *39 i pół*, podniosła jakiś czas temu temat zarobków aktorek i aktorów: „W nowym serialu zaproponowałam stawkę, jaką mają mężczyźni. I co? Szukają innej aktorki”⁴. Może źródłem nierównego podziału pracy domowej oraz rezygnacji z pracy zawodowej kobiet są właśnie niższe zarobki? Mimo słabszych płac kobiet to właśnie na tym polega „partnerski układ” po polsku – na pracy zarobkowej mężczyzn oraz kobiet. Partnerski układ w domu nie polega jednak na współdzieleniu obowiązków domowych. „Zadania typowo kobiece pozostają takimi mimo upływu czasu, a zadania «typowo męskie» coraz częściej wykonywane są wspólnie lub zamiennie”⁵.

Co może rząd i czy powinien się do tego wtrącać?

Poza wspomnianym wcześniej wprowadzeniem urlopu rodzicielskiego dzielonego po równo pomiędzy obojgiem rodziców, rząd powinien zapewnić miejsca w przedszkolach i żłobkach dla wszystkich dzieci, zatroszczyć się o odpowiednią liczbę domów opieki dla osób starszych, zadbać o równość płac wśród kobiet i mężczyzn. Wpłynie to zapewne na zakres prac wykonywanych przez kobiety, który z roku na rok się poszerza, co z kolei frustruje i doprowadza do takich strajków, jak te w Szwajcarii Islandii. ♦

⁴ <http://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/7163229,24856627-sonia-bohosiewicz-w-sklepie-na-polkach-nie-wisza-dwie-ceny.html?disableRedirects=true>.

⁵ https://cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_127_18.PDF

Centrum i peryferie

Wywiad z Joanną Wowrzeczką

Joanna Wowrzeczka – Cieszyńska, artystka (dr 2008) i socjolożka (dr 2004), wykładowczyni akademicka, redaktorka, działaczka społeczna, pielęgniarka. Współzałożycielka Galerii Szara i Świetlicy Krytyki Politycznej w Cieszynie. Od 1999 roku związana z Uniwersytetem Śląskim.

MIKOŁAJ BIZOŃ: Jakie dostrzegasz problemy lub zagrożenia związane z podziałem na centrum i prowincję? Co jest w tym złego, co może z tego wynikać?

JOANNA WOWRZECZKA: Na prowincję i centrum czy na peryferie i centrum? Ja to jednak rozróżniam. Mimo wszystko prowincja ma niekiedy zabarwienie pejoratywne, chociaż może być używana potocznie do określenia peryferii, a peryferie są nie tyle neutralne, ile nie mają zabarwienia pejoratywnego. Gdy mówi się „peryferie”, to można w nich zobaczyć pozytywną wartość. Dla mnie istotne jest, czy mówimy o peryferiach, czy prowincji. Bo w prowincji zawarte jest, że to jest coś odsuniętego ze względu na pewien obniżony poziom wybranych wartości w stosunku do jakiegoś centrum. Peryferie nie mają tego czegoś. To jest dla mnie istotne, dlatego zwracam na to uwagę.

Przyjmując, że nie chodzi ci o prowincję, a bardziej o odróżnienie centrum i peryferii, to przy obecnej, ewidentnie centralizującej polityce, Warszawa to

zagrożenie. Dążymy do stworzenia silnych jednostek, które same w sobie są centralne i niezależne od położenia geograficznego mają być czymś, co jest jakimś hot spotem. Przy geograficznym rozumieniu, musimy dzisiaj patrzeć na Warszawę jak na centrum, gdzie są ministerstwa, rząd, jest najlepszy uniwersytet, najlepsze galerie, teatry. To takie zagrożenie, że trzeba liczyć na samego siebie. Przyjmując, że Warszawa jest centrum, zaczynamy w to wierzyć, więc trudniej nam ufać sile peryferii i trudniej jest dać pozycję peryferiom, które mogą być jakościowo takie same, jak to, co jest w centrum. Jest to dla mnie kłopotliwe, bo ja wierzę i całe moje życie jest dowodzeniem tego, że peryferie mogą być pępkiem świata.

Przyjmując, że Warszawa jest centrum, zaczynamy w to wierzyć, więc trudniej nam ufać sile peryferii.

Zakładając, że są przypadki, gdy pojawiają się centra bardziej politycznie podyktowane, czyli jednak kapitały symboliczne w postaci władzy, to przyjmuję, że takie przypadki są. Jednak w moim życiu uprawiania kultury, nauki i polityki próbuję pokazać, że peryferie również są tymi centrami.

Trudno mi wskazać, co będzie konkretnym zagrożeniem, oprócz tego, że pieniądze i władza są w centrum. Może ten przepływ na peryferiach jest trudniejszy, ale w związku z tym, że tak jest, to bardziej go potrzebujesz i jak już coś się wydarzy, to bardziej konsumujesz, przeżywasz, wyciągasz i tak dalej. Ciekawym pytaniem też jest, czy

należy stawiać peryferie versus centrum – czy to jest właściwe postawienie sprawy?

No właśnie. Pytanie, czy coś takiego jak prowincja i centrum w ogóle istnieje? Czy to nie jest po prostu sztuczny twór, który został wymyślony i ma się nijak do rzeczywistości?

Po ostatniej książce Ani Cieplak, gdzie znowu wywołano nas do odpowiedzi na różne sposoby i która jest o peryferiach, o NGO na peryferiach albo NGO jako peryferyjnych działaniach, mam wrażenie, że częściej to jest kategoria wprowadzona, żeby coś opowiedzieć. Ale czy ona istnieje naprawdę? Chyba raczej w naszych głowach. Pamiętam, że jak zakładaliśmy Galerię Szara, wierzyliśmy, że można

zrobić taką galerię, która zwolni nas z tego, że musimy jeździć do Warszawy, żeby zobaczyć sztukę współczesną, taką wyrwywającą z butów. To nic odkrywczego – robił to wcześniej Krzysztof Morcinek, tworząc Galerię Miejsce. Założył, że Galeria Miejsce ma służyć temu samemu celowi. Myślę, że Krzysztof Czyżewski czy parę innych takich inicjatyw jak Pogranicze w Sejnach pokazują, że na użytek tworzenia pewnych teorii czy tekstów to jest okej, ale być może to nie istnieje.

Prowincję od centrum dzieli raczej aspekty dostępu do komunikacji, kultury czy edukacji, a dzięki dostępowi

³ <https://www.bankier.pl/wiadomosc/GUS-podliczyl-ile-sa-warte-prace-domowe-3331724.html>.

do internetu czy globalizacji ta prowincja i centrum nam się rozmywają.

Dodałabym jeszcze, że to jest polityczne pytanie bardziej o wizję świata niż o to, jak jest. Bo jak jest? Powiedziałabym, że ten podział istnieje w głowach, w związku z czym przenosi się na pewną opowieść o aktualnym świecie, czyli dopóki władza rządowa i jej funkcjonariusze wierzą w to, że jest coś takiego, jak oddalenie od centrum, i to jest prawdopodobnie coś słabszego i gorszego, to tak jest. Nawet jakbyśmy nie chcieli tego przyjmować. Głowy jednak są różne i moja zawartość pewnie też jest inna. Odrzucam więc tę opowieść, że jest coś takiego jak centrum i peryferie. Robię wszystko, żeby odczuwać centrum. Dla mnie definicją centrum na użytek tej opowieści byłoby to miejsce, ta przestrzeń, to pole, które ma wszystkie kapitały na najwyższym poziomie. To stan mentalny, że tu jest najlepiej,

że to jest najlepsze miejsce, tu mógłby być na przykład, król wszechświata (śmiej). To jest stan umysłu.

Czyli możemy zaryzykować tezę, że podział na centrum i peryferie jest zaimplementowany przez samo centrum, przez władzę. Chociażby pięknie to było widać, gdy Platforma po przegranych wyborach mówiła, że na PiS głosowała prowincja, czyli wsie i małe miasta.

Tak, natomiast my się możemy nie zgodzić na tę narrację, możemy ją inaczej opowiadać. Jeszcze raz powtórzę: wydaje mi się, że jest to stan umysłu, stan wyobraźni i to, jak my projektujemy ten stan umysłu na rzeczywistość realną. Pracuję w Cieszynie i wierzę w te same wartości jak wtedy, gdy jestem w stolicy czy innej metropolii. Tam nie robię właściwie niczego ani lepiej, ani gorzej, ani inaczej, bo to jest właśnie mój stan umysłu. Wewnątrz siebie

jestem cały czas w centrum, noszę to centrum w sobie.

Peryferie są też fajne, bo to są te marginesy, którymi warto się zająć, tylko ja właśnie ich nie widzę jako czegoś, co jest oddalone od centrum, tylko jako coś, co nie zostało jeszcze przeczytane; coś, co nie zostało jeszcze skonsumowane; coś, co jeszcze może nam dostarczyć różnych niespodzianek.

Myślę sobie, że peryferie mają też moc zwracania uwagi na inne aspekty, które nie są dostrzegane przez centrum. No właśnie.

A czy nie jest trochę tak, że ostatnio nam się rozjeżdżają te peryferie z centrum w jakiś taki bardziej widoczny sposób? Przyjmując, że taki jest stan umysłu i wyobraźni czołowych polityków, to pewnie mamy to poczucie, że znowu wraca opowieść o tych oddalonych, innych – w domyśle gorszych, słabszych, którym się nie udało,

którzy śpią na peryferiach po to, aby pracować w centrum – i na tych którzy są w tym centrum – lepszych, zarządzających, mających więcej kapitału. Nie godzę się na te opowieści, nawet jeżeli tak jest. Nawet w lokalnej gazecie „Głos Ziemi Cieszyńskiej” czytamy, że linia kolejowa między Wisłą a Bronowem jest za droga i nie będzie remontowana. W Warszawie pewnie trudniej tak zbyć ludzi, bo to musi działać, a w takiej Wiśle to co? Protest będzie

Peryferie są też fajne, bo to są te marginesy, którymi warto się zająć.

z Wisły Głębiec? Nie będzie, bo tych ludzi jest za mało. Gdyby nawet sto procent społeczności Wisły Głębiec czy nawet Wisły Centrum zjednoczyłoby się w tej jednej sprawie, to byłoby ich mniej niż na jakimkolwiek wiecu w Warszawie, bo to jest mała społeczność. W związku z tym w sensie decyzji politycznych można powiedzieć, że są obszary Polski traktowane ze względu na historycznych, politycznych, społecznych i różnych innych gorzej niż centra, metropolie, stolicy.

W takim razie jak wpływać na wyobraźnię, postrzeganie samych siebie, jak walczyć z tym sztucznym podziałem? Czy to jest kwestia tego, że musi zmienić się władza i cała narracja, czy możemy działać na polu sztuki – chociażby teraz ta prowincja wkłada się do literatury i nie tylko? Myślę, że robimy to cały czas. Jestem przekonana, że nieustannie, z lepszymi i gorszymi

momentami, bo nie jesteśmy cyborgami, które nie mają słabszych momentów, i też potrzebujemy czasem wziąć oddech i zastanowić się, co dalej. Teraz problemem jest fakt, że władza źle traktuje organizacje pozarządowe, więc mnóstwo inicjatyw, które są na tych wszystkich obrzeżach, ma problem z przetrwaniem, bo nie ma środków, żeby działać. Mnie pewnie bliżej do sztuk wizualnych, bo tym się zawsze zajmowałam, tobie bliżej do literatury. Gdy Galeria Szara

srowadziła tutaj wszystkich mocnych artystów zaczęła być bardzo znana w Polsce i było takie poczucie, że jesteśmy obecni na mapie ważnych miejsc kultury, to nie powiem, żebyśmy się poczuli jako środowisko bezpiecznie i powiedzieli sobie: „O, teraz to my będziemy zawsze w centrum wszechświata”.

Raczej to niestety wywołuje efekt jeszcze większej troski, dbałości, odpowiedzialności i cały czas musisz to podsycać.

Wiem, co jest istotne: problemem jest to, że na peryferiach jest na pewno środowiskowo trudniej – ono jest bardziej kruche, niestale i mniejsze. Jest na pewno mniej ludzi, na których możesz liczyć jako na ekspertów, fachowców – tych, którzy powalczyliby.

Teraz może trochę bardziej prywatnie. Trochę o tym mówiłaś, ale jesteś rozpoznawalną artystką i socjolożką, to dlaczego Cieszyn, a nie centrum? Czy to wynika z jakiejś

filozofii pod tytułem „zostaję tutaj, bo ucieczka niczego nie zmienia”?

Boję się tego pytania, bo nie wiem, na ile można na nie szczerze odpowiedzieć. Na pewno jest kilka powodów. Jeden to taki, i to jest bardzo świadomy powód, że Cieszyn jest dla mnie laboratorium wszystkich problemów, które znalazłabym w każdym miejscu na świecie, bo to jest po prostu malejące miasto średniej wielkości i jak każde inne ma bardzo podobne problemy. Jestem w stanie przejść je na piechotę, jest na moją skalę, znam tu sporo ludzi i czuję się zadowolona. To mi z jednej strony ułatwia pracę, a z drugiej – komplikuje. Na pewno zawsze najtrudniej nawracać swoją rodzinę, więc jest o tyle ciężiej, że jak wprowadzam pewne rzeczy do debaty, to może mnie konkretna osoba wskazać paluchem i potem utrudniać życie. No i to, co powiedziałam wcześniej, środowisko jest bardziej kruche na peryferiach.

Z drugiej strony masz lepsze rozeznanie.

Tak, łatwiej jest konsolidować i złapać. Jest to też pewnie jakiś rodzaj bezpieczeństwa, bo znam Cieszyn na tyle, że nawet jak popełniam błędy albo gdzieś się pojawia ten element draki i mam poczucie krzywdy, albo sama mogę komuś krzywdę wyrządzić, to i tak jest to bezpieczniejsze niż w mieście, którego nie znasz i pływasz, nie wiedząc w czym.

Czyli mniejsze miasto uczy też większej wrażliwości?

Myślę, że takiej samej, jak wszędzie, tylko że jestem tutaj wrośnięta. Czuję się jak ta Olza – jestem częścią tego miasta,



@ Bartosz Perek

bardzo biologicznie z nim zwią-
za. To moja ulubiona kategoria
życiowa – im jestem starsza, tym
bardziej jestem do niej przeko-
nana i przywiązana – odpowie-
dzialność. Tutaj każda rzecz się
u mnie wiąże z odpowiedzialno-
ścią. W grudniu uczestniczyłam
w Forum Przyszłości Kultury,
gdzie byłam pytana o swój
model pracy radnej. Zaczęłam
opowiadać o bardzo konkret-
nych przykładach nieukładania
się politycznego. Ludzie wtedy
bili brawo, a ja nie wiedziałam
dlaczego, co ich tak w tym cieszy
i porusza. I tak myślę: „Przecież
to najmniej atrakcyjna część
mojej wypowiedzi, taka oczywi-
sta” Okazało się, że dla War-
szawy to jest jakaś kompletnie
inna opowieść, jak z kosmosu,
opowieść, której pragną. Tam są
bardzo gęste relacje polityczne,
a tu jest inny poziom polityki. Tu
nie ma dużej gry. Rada miejska
to nie jest duży gracz. To nie jest
polityka twarda, duża. To jest
poziom sołtysa i wójta, a nie
posła czy senatora.

**Czyli możemy zaryzykować
stwierdzenie, że powiew świe-
żości idzie od prowincji, nie od
centrum.**

Nie stawiamy w opozycji tych
dwóch określeń terytorium.
Mam wrażenie, że jednak za
dużo gadamy o tej relacji pery-
ferie–centrum. Bardziej chyba
zasadnym byłoby mówienie,
czym jest centrum w peryferiach,
co powoduje, że się tu w ogóle
kręcimy. Tak naprawdę w ogóle
nie myślę o tym, dlaczego nie
jestem w centrum. Mnie to
wcale nie pociąga. Bałabym się
tej anonimowości, wielkości
miast i braku poczucia wpływu.
Tutaj mam to poczucie. Tu
jak pójde, kopnę w kamień, to

widzę, że on leży. Zaraz ktoś
wyjdzie i mnie upomni, a tam
musiałbyś niejeden kamień
wypruć, żeby ktoś zwrócił na to
uwagę. Tutaj jest jednak mniej-
sza skala i wszystko bardziej
widać. Nawet to, jak się inaczej
ubierzesz, bo dwa lata chodziłeś
tak ubrany, a nagle nosisz coś
innego. W dużym mieście musisz
z kolei ciągle inaczej się ubierać,
żeby być zauważonym. Tutaj
inne działania są potrzebne, jeśli
chcesz zostać dostrzeżony, więc
jest to inna prędkość. Peryfe-
ryjne miasta są innej prędkości
niż centralne miasta i ja wolę tę
prędkość. Może dlatego, że tak
jak ty źle widzę (śmiech), ale to
mi bardziej odpowiada.

Poza tym wiesz, dzisiaj
się inaczej mówi z powodu
internetu o położeniu peryferii
i centrum. Możemy być dokład-
nie wszędzie w tej chwili i nie
możemy o tym zapominać.
Dzisiaj znowu korespondowa-
łam z Edwinem Bendykiem, tak
jakbym z nim siedziała w jednej
redakcji. Więc to, że nie mam
z nim fizycznego kontaktu, nie
sprawia, że to jest gorszej jako-
ści. Jeśli rozmawiamy o czymś
fachowym, mogę to zrobić tu
i teraz.

**Czyli cała kwestia tkwi
w odczarowaniu pewnego
myślenia, żeby po prostu
prowincja przestała sądzić, że
jest taka bardzo swojska i że
nie ma wpływu, bo jest tylko
prowincją, a centrum to są te
„pany”.**

Tak, pełna zgoda. Rzeczywiście
odczarowanie, czyli przywróce-
nie albo zbudowanie pewnego
właściwego porządku, chociaż
nie wiem, co to jest właściwy
porządek... Jakiegoś porządku
w głowach. ♦

Na zakładzie

*chciałbym zagrać jakiś koncert
książkę czytać gdzieś na łące
mógłbym brać za rogi byka
ale wzywa mnie fabryka*

*do południa sobie pospać
na wycieczkę pójść do Krosna
z kumplem w karty pograć chciałbym
dzisiaj znowu będzie audyt*

*mógłbym być geniuszem zbrodni
przypierdala się kierownik
kosze piękne pleść z wikliny
linia stoi nie z mej winy
gdzieś na spacer bym się urwał*

*lider to jest zła osoba
ciągle, w kółko, do znudzenia
podbij kartę, nic nie peniaj
tylko mocno się postaraj
linia szybko zapierdala
chciałbym zrobić rzeczy multum
popchnąć świat w lepszym kierunku
albo nago leżeć w sadzie
trzeba jebać na zakładzie*

Maciej Trzeciak



**Stowarzyszenie
im. Tadeusza Regera**

Redaktorka naczelna
Katarzyna Gasparska

Sekretarz redakcji
Paweł Miech

Zespół redakcyjny
Mikołaj Bizoń
Adam Konieczny
Agnieszka Lamek-Kochanowska
Mateusz Merta
Barbara Ślania

Autor/ki
Konstancja Kubicka
Magdalena Madzia
Katarzyna Wodniak
Władysława Magiera
Maciej Trzeciak

Współpraca
Darek Lamek-Kochanowski
Maria Trzeciak

Projekt graficzny
Mira Larysz

Opracowanie graficzne i skład
Jarosław Hess

Korekta
Agnieszka Pietrzak
Angelika Ogrocka

Kontakt
rownosc redakcja@gmail.com

Równość
nr 3/2019

Wydawca:
Stowarzyszenie im. Tadeusza Regera
KRS 0000333135
stowarzyszenieregera@gmail.com

Adres wydawcy:
ul. Mieszka I 4/5, 43-300 Bielsko-Biała
rownosc redakcja@gmail.com

Druk współfinansowany
przez Razem

Darowizny na cele statutowe
Stowarzyszenia im. Tadeusza Regera,
w tym wydawanie czasopisma *Równość*,
można wpłacać na nr konta:

67 1600 1462 1845 1515 2000 0001

Przeczytane? Podaj dalej!

Podziel się swoim egzemplarzem z sąsiadką, dobrym kumplem, koleżanką z pracy, szefową, nauczycielem, sprzedawcą w Twoim sklepie. Pożycz mamie, bratu, tacie, siostrze i w końcu daj nieznanym osobom na ulicy. Niech ta treść dotrze do jak największej liczby osób!