

Równość

Stowarzyszenie
im. Tadeusza Regera

kwartalnik
nr 4/2022
ISSN 2081-4518

Walka o prawa pracownicze



- 2 **Patogastronomia. Jak uprzykrzyć życie cwaniakom z branży gastro** *Grzegorz Janoszka*
- 5 **Po co zmieniać pracę, skoro można próbować ją zmienić na lepsze?** *- rozmowa z Agnieszką Paterak - Paweł Miech*
- 9 **Nie ma pracowników, są zasoby ludzkie** *Agnieszka Pietrzak*
- 14 **Wszyscy korzystają, tylko pracownik traci - obcokrajowcy na polskim rynku pracy** *Magdalena Madzia*
- 17 **Tracone szanse – niemieckie związki zawodowe a pracownicy z Polski** *Artur Schulz*
- 20 **Słabość związków zawodowych jest słabością polskiej demokracji** *- rozmowa z Grzegorzem Ilnickim - Paweł Goliński*
- 25 **Rwący nurt Amazonki** *Bartosz Klimas*
- 29 **Krótsza praca, czyli upadek znanego nam świata** *Anna Górka*
- 31 **Skąd się bierze niechęć do „nieroba”?** *Paweł Miech*
- 34 **Bycie w związkach zawodowych to ubezpieczenie podobne do ubezpieczenia na wypadek nieszczęścia** *- rozmowa z Jolantą Żołnierczyk*
- 38 **Nadzieja we wspólnocie** *Mateusz Merta*
- 42 **Prawa się zdobywa!** *Dariusz Zalega*

Zapowiadaliśmy, że wrócimy jeszcze do tematu pracy, i słowa dotrzymaliśmy. Walka o prawa pracownicze, bo o tym jest ten numer kwartalnika, wciąż trwa, a główną rolę odgrywają w niej takie bohaterki, jak Jolanta Żołnierczyk z Wolnego Związku Zawodowego „Jedność Pracownicza” czy Agnieszka Paterak ze Związku Zawodowego „Razem Silniejsi”, z którymi rozmowy przeczytasz na kolejnych stronach. Obie związkowczynie wykazują się ogromną determinacją i odwagą w walce o lepsze warunki pracy, bo, jak mówi Paterak w rozmowie z Pawłem Miechem, *Po co zmieniać pracę, skoro można próbować ją zmienić na lepsze?*

Aby związki zawodowe mogły działać, potrzebują prawników tak sprawnych, jak Grzegorz Ilnicki – nasz kolejny rozmówca, którego Paweł Goliński pyta, na czym polega słabość współczesnych związków zawodowych. Artur Schulz, polskojęzyczny prawnik w Niemczech, wskazuje również na problemy wiekowej i ogromnej organizacji, jaką są związki zawodowe za naszą zachodnią granicą, oraz o traconych szansach i ignorowaniu potrzeb zagranicznych pracowników w kraju, który bardzo często stawiamy sobie za wzór. Każdy organizacja związkowa musi działać w granicach prawa, dlatego tak ważne jest, aby rządzący w porozumieniu z nią reagowali odpowiednimi regulacjami na zmiany, jakie zachodzą na rynku pracy – w tym na problem outsourcingu, który coraz częściej w Polsce dotyka obcokrajowców, o czym pisze Magdalena Madzia, działaczka związkowa NSZZ Pracowników FCA Poland i Spółek.

O problemie outsourcingu i specjalnych stref ekonomicznych pisze również Agnieszka Pietrzak na podstawie książki *Korpo* Katarzyny Dudy, którą gorąco polecamy. Jakie szanse ma jednak pracownik, nawet zrzeszony, z tak wielkim kapitałem, jakim dysponuje Amazon? Czy postęp technologiczny, w którym upatrywaliśmy np. skrócenia czasu pracy, nie obrócił się przeciwko nam?

Projekt Tytusa Szabelskiego AMZN, o którym pisze Bartosz Klimas, skłania do przemyśleń na

temat tego, jakim kosztem budowane są fortuny nielicznych. Dla równowagi jednak Anna Górka z partii Razem pisze o konieczności skrócenia czasu pracy i złożonym w Sejmie projekcie ustawy, która daje nadzieję na zmianę podejścia w postrzeganiu pracy w przyszłości. Nie mamy jednak złudzeń – w kraju, w którym *kult zapierdolu* jest w rozkwicie, projekt ten będzie miał licznych przeciwników. Etos pracy nadmuchany został do takich rozmiarów, że „nierobem” nazwany może zostać niemal każdy, kto nie chce pracować po 16 godzin dziennie oraz rozumie, jak ważne są dni wolne od pracy, urlop i chorobowe czy też po prostu chce pragnie zachować balans pomiędzy pracą a życiem. O tym pisze Paweł Miech w tekście *Skąd się bierze niechęć do „nierobów”?*

W tym numerze znajdziecie też nieco więcej tekstów pokrzepiających, takich jak *Nadzieja we wspólnocie* Mateusza Merty oraz *Prawa się zdobywa!* Dariusza Zalegi. Obaj autorzy sięgają do przeszłości, ponieważ wiele ze współczesnych problemów pojawiło się już dawniej i znane nam są ich rozwiązania. Wymagają one jednak działania zbiorowości w świecie, w którym jesteśmy mocno zindywidualizowani, a także podzieleni.

Numer otwiera tekst Grzegorza Janoszki *Patogastronomia. Jak uprzykrzyć życie cwaniakom z branży gastro*, w którym przeczytacie o rozmaitych przykładach patologii rynku pracy w gastronomii (choć występują one także w wielu innych branżach), ale co najważniejsze, znajdziecie również szereg propozycji rozwiązań, które na naszych łamach proponuje Janoszka, a natychmiastowo powinny zostać wcielone w życie. Zmiany te są stosunkowo proste, a jednak żadna z dotychczasowo rządzących opcji politycznych się na nie nie zdecydowała.

Praca jest dużą i ważną częścią naszego życia, dlatego jeszcze przed wyborami sprawdźmy, co politycy i polityczki mają nam o niej do powiedzenia w swoich programach.

Zapraszam do lektury!
Katarzyna Gasparska

Grzegorz Janoszka

Patogastronomia. Jak uprzykrzyć życie cwaniakom z branży gastro

Przeciwnicy regulacji rynku podkreślają często, że etyczne traktowanie pracowników przez pracodawców nie musi być nakazane odgórnie, ponieważ firmy rywalizujące o pracownika i tak w ramach tej rywalizacji muszą zaoferować jak najlepsze warunki pracy. Innymi słowy – rynek sam zweryfikuje firmy traktujące pracowników niegodziwie.

Sławomir Mentzen powiedział jakiś rok temu, że w obecnych warunkach panujących na rynku pracy instytucja, której celem jest sprawdzanie, by pracodawcy nie krzywdzili pracowników, jest całkowicie zbędna. W większości branż panuje rynek pracownika¹. To oczywiście bujda na resorach, szczególnie w kraju takim jak Polska – przeorany przez neoliberalizm – w którym pracodawca wciąż traktowany jest jak dobrodziej dający pracę, a pracownik najemny z pocałowaniem ręki powinien brać to, co mu dobry pan zaoferuje. Najdobitniejszym przykładem odklejenia wolnorynkowej utopii od realiów jest branża gastronomiczna. Tutaj wyzysk i mobbing uprawomocniły się przez zasiedzenie. Tutaj płacenie pod stołem, nielegalne śmieciówki i przemoc wobec pracowników są normą, odwiecznym *status quo*, którego nawet

nie warto podważać, bo i tak nic z tego podważania nie wyniknie. I choć wszelkiej maści knajp jest od groma, to szukając pracowników, ich szefostwo nie musi oglądać się na etykę zatrudnienia, a prawa pracownicze może olewać bądź – w najlepszym wypadku – podchodzić do nich wybiórczo. I prawie wszyscy mają to w dupie, bo: tak już po prostu jest; taka branża, panie; no co zrobisz, nic nie zrobisz; jak ci nie pasuje, możesz zawsze zmienić robotę.

Tylko wege szamka, wspieramy LGBT, a pieniądze potrącone z pensji przekazemy na pieski

Kiedy na początku tego roku zacząłem przyglądać się warunkom pracy w branży gastro-

Tutaj wyzysk i mobbing uprawomocniły się przez zasiedzenie

micznej i wyciągać na światło dzienne najjaskrawsze przypadki przemocy ekonomicznej oraz mobbingu wobec pracowników, uderzyło mnie przyzwolenie komentariatu (głównie liberalnego) na takie działania. Pierwszą firmą, której mroczne praktyki wraz z jej byłymi pracownikami wzięliśmy pod lupę, była minisieciówka Tel Aviv Urban Food oraz jej knajpy satelitarne, zarządzane przez te same właścicielki – Fafafa i Umamitu. Według relacji byłych pracowników działały tam rzeczy zatrważające, funkcjonował właściwie pełny pakiet przemocowych zachowań i nadużyć: poniżanie, ośmieszanie, bezpłatne nadgodziny, płacenie pod stołem, nielegalne umowy lub ich brak, zastraszanie pracowników, wrzeszczenie na nich, w końcu przemoc fizyczna – szefowa Tel

Avivu uderzyła w głowę pracownicę, mówiąc, że ta jest głupia, bo „przeważyla liście sałaty”. Mimo kilkudziesięciu opowieści osób, które doświadczyły przemocy – opowieści, których poszczególne wątki powtarzały się wielokrotnie, nie pozostawiając złudzeń, że nie są to historie wyssane z palca lub naciągane – pod płaczliwym postem Malki Kafki (jednej z właściolek sieciówki) pojawiły się liczne wyrazy wsparcia od przedsiębiorców, innych restauratorów, ale także osób spoza branży: fanów sieci, wyznawców wolnego rynku, znajomych szefostwa, a nawet celebrytów. Najciekawsze wśród nich były pełne zrozumienia dla Kafki komentarze byłej członkini SLD Katarzyny Piekarskiej

i Karoliny Korwin-Piotrowskiej, dziennikarki, autorki książki o mobbingu w mediach (*sic!*). Zastanawiałem się, dlaczego tyle osób łyka ściemy Kafki o niesprawiedliwym cancellingu, nieuzasadnionym hejcie i spisku konkurencji. Myślę, że duży wpływ na pozytywny odbiór właściolek miała pozytywna aura, jaką wokół siebie stworzyły: miejscówki były „przyjazne dla osób LGBT+”, jedzenie tylko wege (choć przez chwilę druga z właściolek, Laura Reszpondek, szefowała również klasycznemu, jak najbardziej mięsnemu kebab-barowi), knajpy zbierały datki na pomoc schroniskom dla zwierząt itd. Nawet kiedy na wewnętrznych kanałach komunikacji Malka straszyla pracownice karami finansowymi, podkreślała, że pieniądze potrącone

z pensji w ramach kar zostaną przekazane „na pieski”. Zdziałało tu klasyczne mydlenie oczu (*washing*) – właścioelki tworzyły złudzenie wielopoziomowej etyki, które wiele osób brało za dowód na etyczne traktowanie pracowników. Takie dobre i empatyczne osoby nie mogą przecież wyzyskiwać i mobbingować!

Nie jest to oczywiście odosobniony przypadek – w Poznaniu na przykład powstało „tęczowe bistro” Unicorner, które wymaga zdjęcia w CV, oferuje wyłącznie umowy śmieciowe, a na pytanie o stawkę ogłoszeniodawca tak się zagotował, że zaczął obrażać pytających. Z kolei facebookowa grupa Wegańska Baza Pracy pełna jest ofert niezgodnych z prawem pracy. Jednak, rzecz jasna, nie tylko knajpy stosujące tego typu zasłonę dymną mają publiczne przyzwolenie na łamanie praw pracowniczych. W kraju, z którego neoliberalowie zrobili własny folwark, który Balcerowicz ze współnikami rozjechał walcem, w którym po PRL-u nie było żadnego lewicowego rządu, a czerwień kojarzona jest ze stalinizmem, w którym przedsiębiorca jest z założenia autorytetem, chyba nie może być inaczej – rację ma silniejszy, a pracownik najemny to z założenia roszczeniowiec i piniacz.

Uzbroić Państwową Inspekcję Pracy!

No dobrze, jest, jak jest, a jest bardzo źle. Skala łamania praw pracowniczych w Polsce należy do największych w Europie, a Państwowa Inspekcja Pracy ma budżet o kilkadziesiąt milionów złotych mniejszy niż IPN – to już wiemy. Ale co dalej? Co

Jeżeli zauważycie ogłoszenie niezgodne z prawem pracy, zgłaszajcie je do PIP

¹ <https://www.pulshr.pl/wynagrodzenia/w-polsce-nie-ma-ani-jednego-pracodawcy-ktory-zatrudnia-legalnie,80939.html> [dostęp: 27.09.2022]

zrobić, żeby pracownicy najemni w branży gastro, ale i ogólnie, w każdej branży byli partnerami, a nie podwładnymi skazanymi na łaskę i niełaskę jaśniepanów pracodawców? Zaczniemy od PIP – instytucję tak istotną dla ogromnej większości Polek i Polaków należy stosownie wzmocnić. Śmiało się kiedyś z kolegami, że inspektorzy PIP powinni być umundurowani i uzbrojeni, żeby siać popłoch wśród nieuczciwych pracodawców. To oczywiście żart, ale radykalne wzmocnienie PIP jest konieczne, a nieuczciwi pracodawcy, owszem, powinni się bać.

Niedopuszczalne jest informowanie firmy o inspekcji, a taką możliwość ma obecnie PIP i o choczko z niej korzysta. Inspekcja Pracy ma co prawda prawo przeprowadzać kontrole

bez wcześniejszego powiadomienia, ale niestety jednocześnie przedsiębiorcy mają prawo do otrzymania takiego powiadomienia – jest to absurdalna sprzecz-

Rację ma silniejszy, a pracownik najemny to z założenia roszczeniowiec i pieniacz

ność. Inspektorzy powinni móc złożyć niezapowiedzianą wizytę w przedsiębiorstwie o każdej porze dnia i nocy. Powinni godnie zarabiać, obecne pensje to tragicznie (wynoszą średnio 3500–4000 zł brutto)². Mandaty i grzywny muszą być dotkliwe, obecne stawki są lekką ręką

² <https://www.aplikuj.pl/porady-dla-pracownikow/2667/inspektor-pracy-praca-zarobki-doswiadczenie-zatrudnienie-przyszlosc> [dostęp: 27.09.2022]

wpisywane w koszta przedsiębiorstw. W 2019 r. średnia wysokość mandatu wyniosła 1200 zł, a grzywny orzeczonej przez sąd – 2200 tys. złotych!

Inspektorów powinno być więcej – dziś zwyczajnie nie wyrobiamy z robotą, odrzucając wiele zgłoszeń, bo po prostu nie mają czasu się nimi zająć. Inspektorzy powinni mieć możliwość nakazania natychmiastowego założenia rady pracowniczej w firmie, w której według ustawy taka rada powinna być. Powinni jednym podpisem zmieniać śmieciówki w umowy o pracę. W przypadku

wykrycia jakichkolwiek uchybień względem pracowników powinni móc przyznawać rekompensaty, a w przypadku zaległości finansowych – zarządzić ich natychmiastową spłat.

Wiele konstruktywnych, propracowniczych rozwiązań, mogących zmienić sytuację polskiego pracownika, partia Razem umieściła w *Konstytucji dla osób zatrudnionych*. Miałem przyjemność współtworzyć ten dokument, wymienię więc kilka punktów, moim zdaniem najistotniejszych w kontekście problemów poruszanych w tym artykule:

W sytuacji konfliktu z zatrudniającym ciężar udowodnienia racji powinien znajdować się po stronie zatrudniającego.

Organy państwa odpowiedzialne za ochronę praw pracowników i pracownic, takie jak Państwowa Inspekcja Pracy, sądy pracy czy inspekcja sanitarna muszą być silne i sprawne (...). Postępowania przed sądami pracy muszą toczyć się szybko, tak aby sądowa ochrona prawa pracy nie była fikcją. Związki zawodowe muszą mieć prawo powołać połowę ławników działających w sądach pracy.

Naruszanie i łamanie praw pracowniczych musi wiązać się dotkliwymi karami finansowymi, łącznie z osobistą odpowiedzialnością osób zarządzających przedsiębiorstwem – kary powinny być nie niższe niż w wysokości miesięcznego wynagrodzenia prezesa, maksymalne granice kary powinny wynosić nawet 10% obrotów przedsiębiorstwa w roku obrotowym poprzedzającym rok nałożenia kary³.

Co do samej branży gastro, częściowe rozwiązanie problemu podsunął mi niedawno Łukasz Boniecki, który współtworzył

³ <https://partiarazem.pl/stanowiska/2019/07/08/konstytucja-dla-zatrudnionych> [dostęp: 27.09.2022]

Konstytucję dla osób zatrudnionych. Państwo powinno zapewnić szczególne wsparcie dla spółdzielni prowadzących lokale gastronomiczne, które nie będą nastawione na generowanie zysku (poza tworzeniem rezerwy finansowej i zapewnieniem pieniędzy na rozwój) – ułatwić start, dopłacić do wynajmu lokalu lub nawet całkowicie go sfinansować i wspierać w przypadku niestabilności rynkowej.

Donoście, naciskajcie, zrzeczajcie się!

A co może zrobić każdy z nas? Jeżeli zauważycie ogłoszenie niezgodne z prawem pracy, zgłaszajcie je do PIP, wystawiajcie oceny w sieci, piszcie posty, wysyłajcie info do związków zawodowych, do partii Razem (w ciągu ostatnich kilku miesięcy nasi posłowie i posłanki interweniowali w sprawie przemocy ekonomicznej w restauracjach) lub do mnie (janoszkag@gmail.com). Wysyłajcie do nieuczciwych pracodawców maile i wiadomości z niewygodnymi pytaniami, piszcie do lokalnych mediów – czasem Was oleją, a czasem podejmą temat. A Wy, pracownicy i pracownice – tam, gdzie tylko jest taka opcja – zapisujcie się do związków zawodowych. W kilku większych miastach, m.in. w Łodzi, Krakowie i Poznaniu, powstały międzyzakładowe komisje związkowe Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza, które zrzeczają osoby z branży gastronomicznej pracujące w różnych przedsiębiorstwach. Łączcie się, naciskajcie, donoście, wywierajcie presję. Solidarność Waszą bronią. ♦

Paweł Miech

Po co zmieniać pracę, skoro można próbować ją zmienić na lepsze?

Rozmowa z Agnieszką Paterak

Paweł Miech: Jak to się stało, że dołączyłaś do związku zawodowego?

Agneszka Paterak: Dołączyłam po tym, jak ówczesny przewodniczący związku zawodowego usłyszał mój sprzeciw wobec nieuczciwych zachowań pracodawcy i zasugerował mi dołączenie do niedawno powstałego związku.

Co konkretnie wzbudziło twój sprzeciw?

Wiele kwestii. Jedną z nich był coraz większy zakres obowiązków. Pracowałam w call center. Gdy dołączyłam do firmy, mieliśmy 7 minut na rozwiązanie problemu klienta i oceniano nas przez pryzmat pomocy w rozwiązaniu problemu oraz sposobu komunikacji z klientem. W pewnym momencie wprowadzono wymóg, by dodatkowo w tym samym czasie nawiązywać relacje i spróbować sprzedać klientowi usługę. Jeśli nie doszło do próby sprzedaży, dostawaliśmy najniższą ocenę w systemie kontroli jakości, co budziło sprzeciw pracowników. Nie zawsze możliwe było rozwiązanie problemów klienta w tak krótkim czasie, więc sprzedaż usług w takiej sytuacji tym bardziej wydawała się nam absurdalna. Na dodatek oprócz tego musieliśmy jeszcze zajmować się sprzedażą.



Il.: Julia Klimkiewicz

Przełożeni nieustannie nas krytykowali i negatywnie oceniali, często w przykry i krzywdzący sposób. Problemem było też regularne obcinanie i niewypła-

Prawo słabo chroni działaczy związkowych. Są oni zwalniani, zostają bez niczego

canie nam premii oraz publikacja grafików z opóźnieniem.

Codziennie widziałam, jak ktoś z powodu ciągłego stresu płakał w pracy. W tej branży słabe psychicznie osoby to rzadkość. Ta praca wymaga ogromnej odporności mentalnej, a pomimo tego i tak wielu pracowników nie daje rady. Wyznaczano nam zadania, które były niewykonalne, których nie dało się zrobić idealnie. Oczekiwanie nam narzucane przez przełożonych były niemożliwe do spełnienia. Jeśli ktoś ich nie spełniał, odsłuchiwało rozmowę, po czym należało się tłumaczyć, co zrobiło się źle oraz kiedy i w jaki sposób zamierza się poprawić.

Innym razem wymagano od nas, byśmy próbowali sprzedawać produkty ludziom, którzy zgłaszali reklamacje. Ktoś, kto zgłasza reklamację, zwykle jest wściekły i zakup to ostatnia rzecz, o której myśli. Stwierdziłam, że w takiej sytuacji nie będę proponowała sprzedaży. Wtedy mój przełożony podczas rozmowy podniósł tę kwestię w krytycznym tonie. Oczywiście wyjaśniłam mu, dlaczego tego nie robię, jednak nie przyniosło to żadnego rezultatu

Punktem krytycznym było przydzielenie nam zupełnie nowych zadań bez przeszkolenia. To tak jakby osoba, która udziela pomocy w związku z usterką techniczną pojazdu, nagle zaczęła pomagać w sprawie usług finansowych. Na dodatek wymagano od nas znajomości nowej branży i oceniano negatywnie, gdy brakowało nam wiedzy, równocześnie nie dając nam możliwości zapoznania się z nią na odpowiednim szkoleniu.

Oburzyło mnie to, uważałam, że to niezgodne z prawem. Kiedy przydziela nam się nowy zakres obowiązków, powinniśmy zostać odpowiednio przeszkoleni. Tak przewiduje prawo pracy. Nie możemy też być negatywnie oceniani, jeśli wykonujemy nowe, nieznane nam zadania, których uczymy się dopiero podczas pracy. Na kolejnym grupowym spotkaniu pracowników wyraziłam swoje zdanie na ten temat i przedstawiłam argumenty,

Bardzo często mówiono nam: „jak się nie podoba, to zmień pracę”

dlaczego nie możemy się zgodzić na narzucone nam warunki. Wtedy też po raz pierwszy udało mi się dotrzeć do osób, z którymi do tamtej pory nie miałam kontaktu.

Czy trudno było zebrać chętnych do zorganizowania ruchu oporu?

Po tym spotkaniu zaczęło się do mnie zgłaszać wielu współpracowników z różnymi pytaniami. Wówczas na kanałach służbowych poprosiłam każdą z tych osób o prywatne namiary, abyśmy mogli się

swobodnie komunikować po pracy. Następnie założyłam specjalną grupę na Messengerze, na której zebrano się łącznie ok. 30 osób. Przedstawiłam na niej cały plan działań, które powinniśmy podjąć w związku ze złym traktowaniem nas przez pracodawcę. I tak to wszystko się zaczęło. Założyliśmy pierwszy ruch oporu na projekcie w firmie. To właśnie wtedy sporo osób zaczęło się zapisywać do związku zawodowego, którego byłam już wiceprzewodniczącą.

Jak na założenie ruchu oporu zareagowali przełożeni?

Po tych wszystkich zdarzeniach natychmiast zaczął się poważniejszy „najazd” na moją osobę. Zaproszono mnie na spotkanie z prezesem Teleperformance. Spotkanie miało rzekomo dotyczyć mojej pracy oraz incydentów, które zgłaszałam, dlatego odmówiono mi reprezentacji związkowej. Na tym spotkaniu

prezes firmy w obecności swojej prawniczki zrobił mi wykład o tym, jak bardzo szkodliwy może być związek zawodowy. Poproszono mnie, bym przekonała inne osoby w związku, by ustąpiły w sporze zbiorowym, i poinformowała mnie, co może się wydarzyć, jeśli tego nie zrobię.

Czego dotyczył spór zbiorowy?

Wynagrodzeń. Domagamy się podwyżek 825 zł brutto – zarabialiśmy marne 2700 zł. W obecnej sytuacji gospodarczej ta kwota powinna być już dwa razy

wyższa. Te podwyżki to konieczność tu i teraz.

Jak pracodawca podszedł do sporu zbiorowego?

Pracodawca nieustannie twierdził, że jego zdaniem nie ma żadnego sporu. To jest poważny mankament w polskim prawie dotyczącym prawa pracy. Jeżeli jesteśmy z pracodawcą w sporze zbiorowym, najpierw próbujemy się dogadać. Jeśli pracodawca nie wykazuje woli porozumienia, można się zgłaszać do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. Minister wysłał wtedy mediatora. W naszym przypadku mediator próbował się skontaktować z pracodawcą, jednak ten nie odpowiedział, dalej twierdząc, że nie ma sporu, a nasze prośby są bezzasadne. W tej sytuacji mediator nie może nic zrobić. Ministerstwo odpowiedziało, że pozostaje nam

Państwowa Inspekcja Pracy oraz proces sądowy z pracodawcą.

W prawie nie ma narzędzi, które przyspieszałyby proces negocjacji z pracodawcą, dlatego może on przeciągać spór w nieskończoność.

Dziś jesteś na wypowiedzeniu z firmy. Jak doszło do tego, że je złożyłaś?

Po założeniu ruchu oporu oraz aktywnej i jawnej działalności w związku zawodowym codziennie zapraszano mnie na spotkania, na których przełożeni nieraz krzyczyli na mnie i pytali, jakim prawem komunikuję się z pracownikami, jakim prawem mianuję się ich reprezentantką itd. W firmie obowiązywała zasada, zgodnie z którą nie mogliśmy się wzajemnie komunikować na wewnętrznych służbowych komunikatorach, np. wysłać maili do pracowników

ze służbowej poczty, wiadomości na służbowym Teamsie itp. Jeśli ktoś łamał ten zakaz, czekała go rozmowa z przełożonym. Kiedy, przykładowo, na komunikatorze firmowym było obwieszczenie, pracownicy nie mogli go komentować publicznie, lecz mogli pytać przełożonych wyłącznie prywatnie. Wiele razy wysyłałam wiadomości widoczne dla wszystkich. Pytali mnie wtedy, jakim prawem łamię ten zakaz. Odpowiedziałam, że zakazu nie ma w regulaminie miejsca pracy.

Pracowałeś wtedy zdalnie?

Tak, w tym czasie pracowałam zdalnie. Mieszkam w małej miejscowości na Śląsku.

W pewnym momencie dostałam jednak pismo, w którym cofnięto mi zgodę na pracę zdalną. Zaproponowano mi pracę stacjonarną w biurze Warszawie – ponad 300 km od miej-



Il.: Konferencja prasowa, Związek Zawodowy „Razem Silniejsi” w Teleperformance Polska

scowości zamieszkania – za to samo wynagrodzenie, czyli 2700 zł. Wszyscy pracownicy z mojego projektu pracowali zdalnie, a ja jedna zostałam wezwana do pracy w Warszawie.

Przeniosłam się więc do Warszawy, bo bałam się zwolnienia dyscyplinarnego. W biurze początkowo umieszczono mnie w pustym pokoju, w którym siedziałam sama, bez kontaktu z innymi. Nie dostałam żadnych obowiązków, nie powiedziano mi, w jakich godzinach mam pracować, nie dostałam też grafiku. Po ponad miesiącu walki o przywrócenie mnie do obowiązków służbowych, znaleziono dla mnie inny projekt

biura, wykonywałam polecenie służbowe, od którego nie miałam odwrotu. Gdybym nie stawiała się w biurze, pracodawca zwolniłby mnie w trybie dyscyplinarnym za niestawienie się w pracy. Nigdy jednak dobrowolnie nie zgodziłam się na pracę w biurze ani na wszystko, co mnie w nim spotkało, np. siedzenie przez miesiąc w osobnej sali bez zadań służbowych, grafiku itp. W końcu powiedziałam „dość” i sama złożyłam wypowiedzenie.

Czy są jakieś zmiany prawne, które mogłyby poprawić pozycję związków zawodowych?

Prawo słabo chroni działaczy związkowych. Są oni zwalniani,

większości osób, które tworzyły ze mną związek zawodowy, już nie będzie. W takich warunkach największym wyzwaniem jest utrzymanie członkostwa. W moim przypadku z 15 osób, które dołączyły do ruchu oporu, aktualnie pracują zaledwie 2.

Po co w ogóle zakładać związek zawodowy, skoro po prostu można zmienić pracę?

„Zmień pracę” to argument kierowników korporacji. Bardzo często mówiono nam: „jak się nie podoba, to zmień pracę”. To tylko pozornie jest prawda. Okay, można zmienić pracę, ale przede wszystkim, uważam że najpierw trzeba próbować zmienić na lepsze swoje, obecne miejsce pracy.

Jeśli nikt nie podejmie próby, to źle będą traktowane następne osoby i nic się na lepsze nie zmieni. Ja się zwolnię, ale po mnie przyjdzie ktoś inny do tej pracy. Ja pójdę do innej, z której może właśnie zwolnił się ktoś inny, bo był traktowany źle.

Poza tym nie każdy może sobie pozwolić na zmianę pracy. Niełatwo znaleźć taką, która pozwoli opłacić rachunki. Wiele osób jest w trudnej sytuacji życiowej: nie ma wykształcenia, nie ma samochodu i mieszka w małych miejscowościach, więc ma ograniczoną swobodę w wyborze pracodawców. Są też osoby niepełnosprawne, którym jeszcze trudniej znaleźć zatrudnienie. Organizując mój pracowniczy ruch oporu, poznałam mnóstwo historii osób, które nie mają wolności wyboru pracodawcy. Często też niektórzy mogą pracować tylko zdalnie, a nie zawsze łatwo znaleźć pracodawców, którzy taką pracę oferują.

Teleperformance jest jedną z firm o największej rotacji na całym świecie, wynosi ona aż 90%.

Pracownicy są zniechęceni przez warunki pracy, więc szukają innego rozwiązania

w Warszawie. Wtedy też odbyło się spotkanie z pracownicą działu HR, która przekonywała mnie, żebym zwolniła się z biura w Warszawie i zaaplikowała ponownie do pracy w tej samej firmie, ale na Śląsku. Zapytałam jej, w jaki sposób mam to zrobić, skoro firma nie zatrudni mnie ponownie jako działaczki związkowej. W odpowiedzi dostałam milczenie z jej strony, czyli nawet nie zaprzeczyła, że nie zatrudniono by mnie jeszcze raz za działalność w związku. Nakłaniano mnie też do podpisania oświadczenia, w którym zgodziłabym się dobrowolnie na pracę w Warszawie, a warunki proponowane przez firmę mi odpowiadają. Nie podpisałam go, ponieważ, przyjeżdżając do

zostają bez niczego. Oczywiście mogą iść do sądu, ale sądy w Polsce działają bardzo powoli, a procesy są rozłożone w czasie. Trzeba chronić ludzi ze związków, zapewnić im opiekę i wsparcie tak, by nie zostawali bez środków do życia, jeśli stracą pracę.

Jak na położenie pracowników wpływa ich rotacja?

To duży problem. Teleperformance jest jedną z firm o największej rotacji na całym świecie, wynosi ona aż 90%. Pracownicy są zniechęceni przez warunki pracy, więc szukają innego rozwiązania. To bardzo utrudnia organizowanie związku zawodowego i próbę poprawy naszego położenia, bo za pół roku czy rok

Praca zdalna ułatwia czy utrudnia organizowanie związku?

Nasz związek powstał w trakcie pandemii, gdy większość osób była zamknięta w swoich domach. Było to możliwe, ale w niektórych sytuacjach było trudniej. Przykładowo nie można pójść do innych z ulotkami na temat powstałego związku. Jednak jeśli ktoś ma umiejętności liderkie, to zgromadzi wokół siebie grupę osób. W pracy zdalnej wprawdzie nie widzimy się na żywo, ale mamy platformy komunikacji, gdzie staramy się docierać do innych, mimo ograniczeń nakładanych przez pracodawcę. Wiele osób bało się wyrażać swój sprzeciw, lecz po jakimś czasie przekonało się, że wcale nie musi, bo są takie jednostki jak ja, które to robią nieustannie.

Czy nie obawiasz się konsekwencji prawnych?

W związku zawodowym zanim coś zrobimy, konsultujemy się z prawnikami. Nie jestem kimś, kto łamie prawo. Nie mówię niczego, na co nie miałabym dowodów ani nie oskarżam pracodawcy o coś, co nigdy nie miało miejsca. Ja po prostu jestem człowiekiem, który bardzo angażuje się w to, co robi, i stara się traktować innych *fair*. Jeśli widzę, że druga strona nie jest wobec mnie w porządku, to najpierw próbuję to wyjaśnić na drodze dialogu. Kiedy widzę, że dialog nie jest podejmowany, nie pozostaje mi nic innego, jak walka o to, co należy się każdemu człowiekowi – szacunek i sprawiedliwość z nadzieją, że dzięki temu kultura pracy np. w Teleperformance zmieni się na lepsze. ♦

Agnieszka Paterak – wiceprzewodnicząca komisji międzyzakładowej w związku zawodowym „Razem Silniejsi”, działaczka społeczna i samorzeczniczka w obszarze neuroroznorodności, prowadząca edukacyjny profil „Neuroatypowa” oraz kilku grup wsparcia w sieci. Prywatnie mama dwóch zwierzątek – kotki i żółwia.

Komentarz posła Macieja Koniecznego:

Dialog ze związkami zawodowymi, negocjowanie wysokości zarobków i elementarny szacunek do pracowników powinny być normą w europejskiej demokracji. Sytuacja w Teleperformance pokazuje, że w Polsce wciąż niestety nie jest. Przenoszenie związkowcy w ramach kary na drugi koniec Polski, gdzie nie czekają na nią żadne realne zadania, odmowa dialogu i próby zastraszania to nieakceptowalna patologia. Dlatego będziemy konsekwentnie wspierać związkowców z Teleperformance w ich słusznej walce o przestrzeganie prawa, godne warunki pracy i płace, które wystarczają na życie. ♦



Agnieszka Pietrzak

Nie ma pracowników, są zasoby ludzkie

Pierwsze skojarzenia ze słowem „korpo” to przeszklony biurowiec w warszawskim Mordorze i może przemęczeni, ale za to dobrze zarabiający młodzi ludzie na stanowiskach o nieco tajemniczych obcojęzycznych nazwach, w rodzaju account executive czy customer success manager. Tymczasem praca w korporacji to także taśma fabryczna w branży automotive, obsługa klienta w call center, rozwożenie przesyłek czy sortowanie produktów w magazynach Amazona lub H&M.

Katarzyna Duda w książce *Korpo. Jak się pracuje w zagranicznych korporacjach w Polsce* rozmawia raczej nie z białymi, lecz głównie z niebieskimi kołnierzykami: magazynierami, kurierami, konsultantami telefonicznymi, operatorami maszyn. Ze wszystkich tych wywiadów wyłania się obraz korporacji jako małych państw w państwie. A czy pracownicy są w nich obywatelami?

Strefy specjalnego traktowania

Korporacje są w Polsce nader mile widziane. Po 1989 r., kiedy likwidowano jeden państwowy zakład pracy po drugim, władze równocześnie starały się przyciągnąć do kraju zagranicznych inwestorów. W rezultacie w 1994 r. powołano do istnienia, pierwotnie na okres 20 lat, tzw.

specjalne strefy ekonomiczne – a następnie dwukrotnie przedłużono czas ich funkcjo-

O jakich przywilejach mowa? Dotacje, zwolnienie z podatku dochodowego czy podatku

Korporacjom bowiem – nawet jeśli deklarują co innego – nie przyświecają szlachetne ideały zrównoważonego rozwoju lub walki z bezrobociem. Niezależnie od branży czy wielkości mają identyczne hasła na sztandarach: optymalizacja kosztów, maksymalizacja zysków

wania, na ten moment do 2026 r. Kolejne rządy, niezależnie od proveniencji, obawiały się, że przywileje zapewnione firmom funkcjonującym w strefach się skończą, więc te wyniosły się do innych państw, atrakcyjniejszych dla międzynarodowego biznesu. A mówiąc wprost: tańszych.

od nieruchomości, zniżki na zakup ziemi. Ponadto strefy miały zapewnioną infrastrukturę (drogi dojazdowe, sieci ciepłą, energetyczną i kanalizacyjną, niekiedy nawet budynki po dawnych zakładach), a gdy pojawiała się potrzeba jej rozwinięcia, płaciły za to głównie gminy.

Specjalne strefy ekonomiczne powstawały przede wszystkim na terenach słabiej rozwiniętych i dotkniętych wysokim bezrobociem, najczęściej wskutek wcześniejszej likwidacji przemysłu. Jednym z podstawowych założeń programu było zmniejszenie nierówności między poszczególnymi regionami Polski, ale, jak wykazał raport Najwyższej Izby Kontroli z 2020 r., nie zostało ono spełnione. Pomoc publiczna nie trafiła do preferowanych w danym regionie gałęzi gospodarki, niedostatecznie wspierano rozwiązania innowacyjne i zwiększające konkurencyjność produktów i usług, a o popularności konkretnych stref wśród inwestorów decydowała przede wszystkim lokalizacja – preferowane były miejsca o już silnej

pozycji, z dostępem do wykwalifikowanych pracowników oraz potrzebnej infrastruktury¹. W 2018 r. polski rząd zmienił nieco strategię i ustanowił specjalną strefę ekonomiczną na terenie całego kraju (czy tylko dla mnie brzmi to jak dystopia?). Działalność biznesową w Polsce premiuje się ulgami podatkowymi, których wysokość jest uzależniona od poziomu rozwoju regionu wybranego przez dane przedsiębiorstwo pod inwestycję. W skrócie: im gorzej, tym większa ulga. Katarzyna Duda wątpi jednak, by to cokolwiek zmieniło: *Na takiej samej zasadzie funkcjonowały specjalne strefy ekonomiczne, a mimo to inwestorzy wybierali regiony lepiej rozwinięte (...). Trudno więc, żeby w obecnej sytuacji było inaczej².*

Korporacjom bowiem – nawet jeśli deklarują co innego – nie przyświecają szlachetne ideały zrównoważonego rozwoju lub walki z bezrobociem. Niezależnie od branży czy wielkości mają identyczne hasła na sztandarach: optymalizacja kosztów, maksymalizacja zysków. W tej optyce „mocnymi” stronami Polski są nie tylko i nawet nie głównie opisane wyżej miniraje podatkowe, lecz także gospodarcze i polityczne bezpieczeństwo (w przeciwieństwie do np. Ukrainy) oraz tania, a jednocześnie wykwalifikowana siła robocza.

Słowo klucz: outsourcing

Jedną z najskuteczniejszych metod optymalizacji kosztów jest *outsourcing*, czyli wydzielenie części obowiązków danego

przedsiębiorstwa i zlecenie ich zewnętrznej firmie, wyspecjalizowanej w danym zakresie. W teorii ma służyć przede wszystkim delegowaniu zadań eksperckich, np. szkoleń czy audytów, w praktyce jednak oznacza głównie outsourcing pracowniczy, którego nadrzędnym celem jest redukcja szeroko rozumianych kosztów zatrudnienia. I trzeba przyznać, że tę sztukę korporacje opanowały do perfekcji.

Pracę można bowiem outsource'ować do krajów, w których jest ona tańsza. Jeżeli zatrudnienie Polaka mówiącego po duńsku jest tańsze niż obsadzenie na tym samym stanowisku Duńczyka, lepiej uruchomić call center w Krakowie niż

Pracę można ponadto outsource'ować do agencji pracy tymczasowej. Dzięki temu firma nie musi dbać ani o formę zatrudnienia, ani nawet o zapewnienie dostatecznej liczby rąk do pracy w szczególnie gorących okresach (tzw. *peak time*), ani o to, co zrobić z tą dodatkową siłą roboczą, gdy przestanie być potrzebna. W *Korpo* opisane są sytuacje, gdy pracownicy sezonowi, stojąc na przystanku i czekając na transport do magazynu, dowiadują się, że dziś nie ma dla nich zajęcia – ani wypłaty. Innym sprytnym sposobem na outsourcing jest wypychanie pracowników na fikcyjne samozatrudnienie. Korporacja zdejmuje z siebie kolejne obowiązki: już nie tylko urlopy czy zwolnienia chorobowe, ale

Przykładowo kurier FedExu może sam kupić sobie samochód, strój roboczy i... zapłacić za korzystanie z firmowego skanera

w Kopenhadze. Kraków jest zresztą uważany za „europejską stolicę outsourcingu” – biura kosztują tu mniej niż w Warszawie, podobnie jak zatrudnienie specjalisty posługującego się językiem obcym, a o ich stały dopływ na rynek pracy dbają dobre (głównie państwowe) uczelnie. Korporacji nie interesuje stworzenie miejsca pracy w swoim kraju, jeżeli miałoby to ją kosztować 3000 \$ zamiast 3000 zł. *To nie jest tak, że Polak czy Ukrainiec zabiera komuś pracę, to korporacje zabierają ludziom pracę* – podkreśla Duda³.

nawet zapewnienie narzędzi do wykonywania pracy. Przykładowo kurier FedExu może sam kupić sobie samochód, strój roboczy i... zapłacić za korzystanie z firmowego skanera. Nie ma już pracodawcy i pracownika, są podmioty gospodarcze, *business to business*, choć przecież nie ma tu mowy o żadnym biznesowym partnerstwie.

Odpowiedzialność za pracowników outsource'uje się zatem do innych firm lub do nich samych (nazywając ich dla niepoznaki jednoosobowymi działalnościami gospodarczymi). To jednak nie koniec możliwości! Hierarchię w firmie da się ustalić tak, że pracownicy wyższego szczebla będą rozliczani z działań swoich pod-



Il.: Katarzyna Duda, autorka książki *Korpo. Jak się pracuje w zagranicznych korporacjach w Polsce*

¹ Strefy niespecjalnie ekonomiczne, <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/specjalnie-strefy-ekonomiczne.html> (dostęp: 13.10.2022).

² Jeśli nie zaznaczono inaczej, cytaty pochodzą z: K. Duda, *Korpo. Jak się pracuje w zagranicznych korporacjach w Polsce*, Wydawnictwo Kolnierzki, Warszawa 2022.

³ E. Konwerska, *Najlepiej by było, abyśmy przychodzili do pracy wyszani i wysikani*, <https://krytykapolityczna.pl/kraj/katarzyna-du-da-korpo-jak-sie-pracuje-w-zagranicznych-korporacjach-w-polsce/> (dostęp: 11.10.2022).

władnych. Wspomniany wyżej kurier może rozszerzyć „działalność” i zatrudnić kilka osób (ale nie za dużo, by przypadkiem nie zyskał zbyt silnej karty przetargowej w negocjacjach z korporacją). Jeśli któraś z nich nie stawi się w pracy, będzie to tylko jego problem – rejon i tak musi zostać obsłużony. Duda opisuje także kierowników zatrudnionych w firmie udzielającej pożyczek na podstawie umów o pracę, za to w ramach zadaniowego systemu czasu pracy. Kierownicy,

„zasoby ludzkie”. Osoby nie da się wyoutsourcować, a zasób ludzki już tak.

Jak zmienić miejsce pracy, nie zmieniając pracy?

Narrację w *Korpo* spina klamra, jaką jest śmierć Dariusza Dziamskiego w trakcie pracy w magazynie Amazona – wstrząsająca sprawa i zarazem logiczne następstwo traktowania pracowników jak całkowicie zastępowalnych elementów, których

niehumanitarne warunki pracy, przynajmniej dopóki nie znajdą bardziej „przyjaznego” kraju z jeszcze tańszą siłą roboczą? Katarzyna Duda – jako specjalistka ds. polityki społecznej i rynku pracy w OPZZ w Warszawie oraz członkini związku zawodowego Konfederacja Pracy – nadziei upatruje w samoorganizacji pracowników. Przytacza przykłady ludzi, którym, zjednoczonym, udało się wynegocjować podwyżki (w Solarisie), zwrot nieprawidłowo wydatkowanego funduszu świadczeń socjalnych czy odprawy w przypadku zwolnień grupowych (w FedEksie, przy czym z opisanych wyżej powodów nie dotyczy to niestety kurierów).

Korporacje, rzecz jasna, są związkom zawodowym wrogie i prowadzą aktywne polityki przeciwdziałania ich powstawaniu. Oprócz mniej lub bardziej otwartego zniechęcania i zastraszania, a także zwalniania działaczy związkowych wbrew obowiązującemu prawu – co nie grozi żadnymi poważniejszymi konsekwencjami, biorąc pod uwagę zakres uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy oraz szybkość działania sądów pracy – stosują rozmaite metody, by stworzyć wewnętrzne podziały. Zatrudnieni przez agencje pracy tymczasowej zazdroszczą tym na umowach o pracę, a polscy konsultanci w call center porównują swoje zarobki do wynagrodzeń native speakerów. Firmy starają się także nie dopuszczać do zbyt wielu kontaktów między pracownikami. W *pomieszczeniu socjalnym był czajnik, kawa, ktoś przyniósł ciasto, a w tle grało radio. Później zaczęło to komuś przeszkadzać. Radia i czajniki zniknęły. Dawniej obowiązywały przerwy*

ogólne dla wszystkich pracowników. Od 6 lat nie było przerwy ogólnej, a podmiarki – opowiada pan Andrzej z fabryki Faurecii w Grójcu. Gdy jesteśmy skupieni na realizacji wyłącznie własnych zadań i nie znamy lub nie lubimy innych pracowników, w przypadku jakichkolwiek problemów również pozostajemy sami.

Katarzyna Duda zauważa, że uzwiązkowanie dla pracowników korporacji nie jest „naturalnym” rozwiązaniem, że są gotowi raczej szukać innego miejsca pracy, niż podjąć ryzyko zrzeszenia się i walki o swoje prawa. Jednak zarówno przykłady udanych negocjacji z pracodawcami, jak i jawna niechęć korporacji (oraz innych przedsiębiorstw) do związków zawodowych są najlepszym dowodem na to, że one działają. (...) *chciałabym, aby rada „zmięć pracę” zaczęła być udzielana w innym znaczeniu niż dotychczas – nie w sensie „poszukaj sobie innej pracy”, lecz: „zmięć obecne miejsce pracy, w którym dzieje się źle, chociaż spróbuj”* – pisze Duda. Inny z bohaterów książki, pan Jarosław, zwraca uwagę, że ostatecznie dobro i poczucie bezpieczeństwa pracowników przynosi korzyści także pracodawcy, a jego siła tkwi przede wszystkim w *ludziach przywiązanych do firmy (...), którym na niej zależy i którzy chcą ją rozwijać*. Miejmy nadzieję, że i zagraniczne korporacje, i polskie spółki zaczną właśnie w taki sposób dążyć do optymalizacji kosztów i maksymalizacji zysków – inwestując w pracowników w szerszym znaczeniu tego słowa. Dopóki to nie nastąpi, zrzeszamy się i walczymy o swoje. W pojedynkę nie mamy szans na jakąkolwiek zmianę. ♦

Kraków jest zresztą uważany za „europejską stolicę outsourcingu” – biura kosztują tu mniej niż w Warszawie, podobnie jak zatrudnienie specjalisty posługującego się językiem obcym, a o ich stały doptyw na rynek pracy dbają dobre (głównie państwowe) uczelnie

odpowiedzialni za podległych im doradców (na umowach agencyjnych) i za osiągnięcie określonych wyników (targetów), w praktyce pracują 7 dni w tygodniu nawet po kilkanaście godzin dziennie.

Emilia Konwerska w wywiadzie z Katarzyną Dudą tak mówi o *Korpo*: *To jest jedna z najlepszych książek o kapitalizmie, jaką czytałam, bo na konkretnych przykładach, historiach ludzi pracujących w wielkich firmach pokazuje świat, w którym człowiek w ogóle się nie liczy*. Autorka odpowiada: (...) *liczy się jako klient, człowiek klient, reszta nie ma znaczenia*⁴. Przychodzi mi tutaj na myśl określenie jakby skrojone na potrzeby takiego właśnie świata:

trzeba się po prostu pozbyć, gdy się zepsują, by nie zaburzyć działania całego mechanizmu. O śmierci Dziamskiego i zwolnieniu działaczki związkowej Magdaleny Malinowskiej za „filmowanie zwłok” przez chwilę było głośno, ale jak zwykle nic z tego nie wynikło. *Nie po to są te specjalne strefy ekonomiczne, żeby walczyć o pracowników z korporacjami. Państwo mogłoby zająć się tymi pracownikami zatrudnionymi przez agencje pracy tymczasowej, śmieciówkami, warunkami pracy. Państwo wiele by mogło, ale niekoniecznie jest tym zainteresowane* – stwierdza gorzko Duda⁵.

Czy skoro państwo nas nie chroni, jesteśmy skazani na narzucane przez korporacje

4 Tamże

5 Tamże.

Czy skoro państwo nas nie chroni, jesteśmy skazani na narzucane przez korporacje niehumanitarne warunki pracy, przynajmniej dopóki nie znajdą bardziej „przyjaznego” kraju z jeszcze tańszą siłą roboczą?

Magdalena Madzia

Wszyscy korzystają, tylko pracownik traci – obcokrajowcy na polskim rynku pracy

Firmy, które po pierwszym ataku Rosji na Ukrainę w 2014 r. dostrzegły potencjał w napływającej – i stosunkowo szybko oszacowanej jako „taniej” – siły roboczej, na początku były traktowane przez przyglądający się im biznes jako eksperymentatorzy. Testowane przez nie rozwiązania mogły się udać, ale były obciążone ryzykiem nie do końca znanym i skalkulowanym. Nie minęło jednak wiele czasu, a obserwatorzy stali się klientami wyrastających jak grzyby po deszczu firm oferujących usługi pośrednictwa w poszukiwaniu pracowników odpowiednich dla konkretnych branż i adekwatnych do potrzeb danych firm.

Tempo powstawania paraagencji zatrudnienia oraz przekwalifikowywania się tych już istniejących (wpisanych do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia) było imponujące i potwierdzało jedno: rynkowi to się będzie opłacać. Niektóre z pierwszych firm, które wówczas powstały, działają do dziś, inne do dziś mają długi wobec swoich pracowników, ściąganych z wschodniej granicy wizją szybkiego zarobku i poprawienia ich

często dramatycznej sytuacji życiowej.

Nie ulega wątpliwości, że podstawy prawne oraz inne zagadnienia dotyczące zatrudniania obcokrajowców były trudne i stosunkowo obce dla ssącego wówczas rynku pracy, dlatego równoległe do podmiotów zajmujących się rekrutacją i wyławianiem pracowników za granicą powstawały firmy specjalizujące się w legalizacji zatrudnienia oraz szkoleniowe. W ślad za tymi zmianami obudził się także rynek nieruchomości, który nie był wówczas przygotowany na przyjęcie pracowników, a hotele robotnicze szybko się zapełniły.

Rynek bardzo szybko dostrzegł chęć do pracy, zaangażowanie, ale też utrudnioną rotację pracowników z zagranicy, którzy nie mogli tak po prostu

Elastyczność, której domaga się biznes, odbywa się kosztem urlopów, odpraw, zabezpieczenia finansowego i życia prywatnego.

z dnia na dzień zmienić miejsca zatrudnienia, bez odpowiedniej zmiany pozwolenia na pracę.

Te czynniki mogły, ale nie musiały spowodować tworzenia się patologii w zatrudnianiu obcokrajowców. Jednak to od pracodawców zależało i nadal zależy, jak wygląda korzystanie z pracowników agencyjnych oraz jaką strategię przyjęli wobec różnicującego się grona pracowników w kwestii nie tylko warunków pracy i płacy, ale także kultury, obyczajów oraz roli tej grupy zatrudnionych w spółkach w perspektywie długoterminowej. To te wyznaczniki decydują

obecnie o tym, czy w danej firmie mamy do czynienia z nierównościami i o jakim charakterze.

Idea outsourcingu była inna

Postrzeganie pracowników wymagających legalizacji zatrudnienia – bez względu na narodowość – przez pryzmat ludzki i istotności zasobów ludzkich dla organizacji zawsze jest słusznym kierunkiem. Pozwala reagować na nierówności, nie tworzy konfliktów w załogach, daje poczucie sprawiedliwości społecznej i motywuje do pracy.

Jest też i drugie podejście, wyłącznie biznesowe – a to przecież biznes generował popyt na rozwój usługi pośrednictwa w zatrudnianiu obcokrajowców – stanowiące niejako „naturalnie” przyjęty kierunek działania. Brak pracowników na rynku

pracy wymusił szybkie i sprawne uzupełnianie zasobów ludzkich. Do dziś czytamy w ofertach firm: „wsparcie procesów, usługi selekcji, naprawy, elastyczność”.

Opis ofert od razu przenosi nas do pojęcia outsourcingu, który co do zasady powinien być stosowany przy wydzieleniu ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa niektórych realizowanych przez nie samodzielnie funkcji i przekazanie ich do wykonania innym podmiotom. W praktyce jednak istnieje ciche przyzwolenie, które można nazwać złą, na zatrudnianie przez agencje obcokrajowców

do tej samej pracy w tym samym charakterze, jaką wykonują – często ramię w ramię – polscy pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę lub umowę o pracę tymczasową bezpośrednio przez dany zakład. W tej sytuacji outsourcing ma charakter pozorny i jest niczym innym jak jawną, bezpośrednią dyskryminacją przy kształtowaniu warunków pracy i płacy.

W praktyce zarówno agencje, jak i zlecający usługę, świadomi owego nadużycia, skrupulatnie przestrzegają kilku zasad, które z punktu widzenia Państwowej Inspekcji Pracy są wystarczające, aby podczas kontroli nie podnosić kwestii dyskryminacji. Punkty te dotyczą poprawności dokumentacji związanej z legalnością zatrudnienia, szkoleń, badań, dobrze skonstruowanej umowy oraz przeszkolenia personelu obu stron tego układu w kwestii podziału odpowiedzialności i podległości. To ostatnie jest jednym z głównych wyznaczników

pozwalających na uznanie istniejącego stosunku prawnego za kodeksową umowę o pracę.

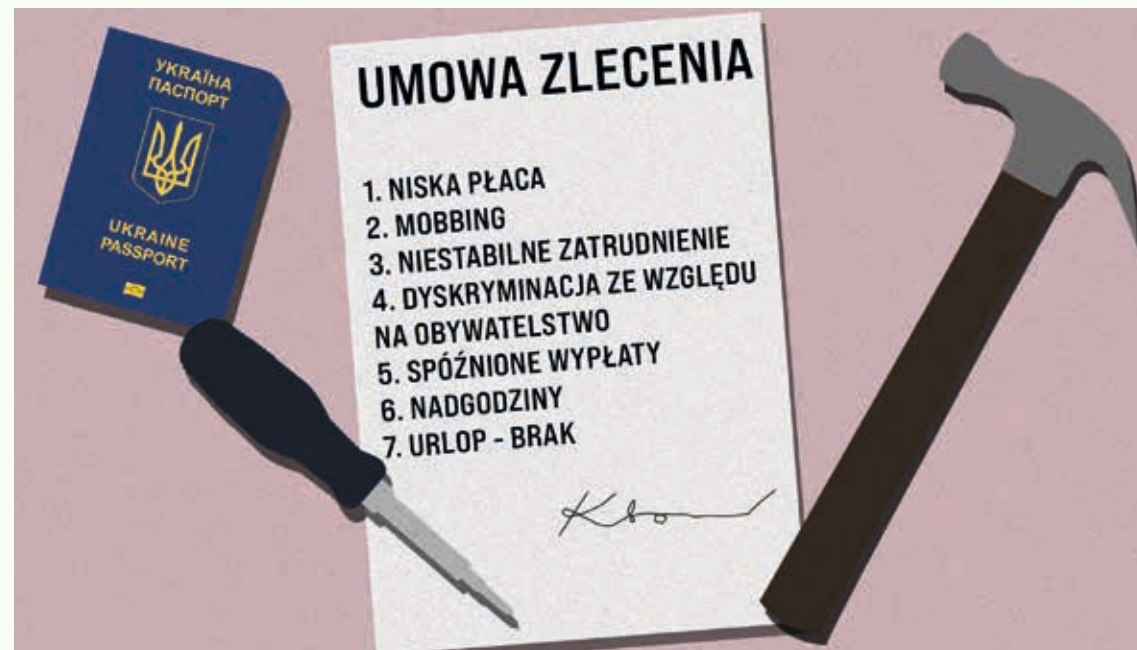
Te kryteria pozwalają podczas kontroli nie zagłębiać się w rozważania, dlaczego w jednym obszarze pracuje trzech operatorów, ale każdy jest zatrudniony na podstawie innej umowy, ma odmienne środki ochrony osobistej oraz stosowane są do nich różne przepisy prawa, które przecież w równym stopniu powinny zabezpieczać ich wszystkich.

Można się zastanawiać, dlaczego Państwowa Inspekcja Pracy, świadoma tych nadużyć, nie kwestionuje takich praktyk i czemu mają one służyć. Jedno wiadomo na pewno – idea outsourcingu była zgoła inna.

200 godzin miesięcznie

Vica i Sasza przyjechali do Polski jeszcze w 2021 r. Oboje pracują w dużej firmie produkującej wędliny. Przed 24 lutego

2022 r. planowali wrócić do Ukrainy, gdzie czekał na nich syn i opiekująca się nim babcia, ale już w marcu w ostatniej chwili ściągają ich z Donbasu do Polski. Przeprowadzam ich 3 razy, szukając w miarę pewnego lokum. Za każdym razem mamy problemy z przewiezieniem rzeczy. Vica i Sasza są bowiem zatrudnieni na umowę zlecenie przedłużaną co miesiąc, choć mają zapewnienie, że nie trzeba się martwić o ewentualne zwolnienie. Pracują 6 dni w tygodniu po 12–13 godzin plus godzina na dojazd. Syn Max rozpoczyna naukę w szkole, aby zapomnieć o wojnie. Chcieliby spędzać z nim więcej czasu i zacząć się uczyć języka polskiego, ale gdyby nie babcia, nie byłoby w stanie wysłać chłopca do szkoły. Nie są w stanie wziąć nawet jednego dnia wolnego, aby przewieźć rzeczy, a co dopiero mieć czas dla rodziny. Praca po 8 godzin dziennie nie wchodzi w grę, nie ma na to zgody. W umowie mają



Il.: Julia Klimkiewicz

napisane, że muszą przepracować minimum 200 godzin w każdym miesiącu. Wypracowują często ponad 270. Utrzymują teraz także syna oraz babcię i nie mają do czego wracać. Nie mogą sobie pozwolić na zmianę pracy.

Zapis o 200 godzinach bardzo często pojawia się również w umowach pomiędzy agencjami a pracodawcami, bo przecież na umowie zlecenie można, a agencja nie jest instytucją charytatywną i musi się jej to opłacać.

Dyskryminacja w kształtowaniu warunków pracy i płacy

Poczucie nierówności i izolacji obniża również zaufanie do ludzi oraz instytucji

to nie tylko oferowanie obcokrajowcom umów zlecenie zamiast chociażby umów o pracę tymczasową w sytuacji, kiedy nie mamy do czynienia z outsourcingiem. To również pozbawianie pracowników praw wynikających z Kodeksu pracy czy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Elastyczność, której domaga się biznes, odbywa się kosztem urlopów, odpraw, zabezpieczenia finansowego i życia prywatnego.

Możliwe to jest pod okiem i za cichym przyzwoleniem Państwowej Inspekcji Pracy. Przyzwolenie to dotyczy gorszych warunków pracy, pozbawiania pracowników benefitów i dodatków wynikających z regulaminów firm, w których *de facto* świadczą pracę, jaskrawego łamania przepisów o czasie pracy, odpoczynków dobowych i tygodniowych oraz przekraczania limitów nadgodzin. Pracownicy ci często mają gorszej jakości odzież ochronną

oraz środki ochrony osobistej. Pośpiech wynikający z szybkiego obsadzenia wolnych wakatów wpływa na jakość szkoleń lub ich ograniczanie do niezbędnego minimum, a bariera językowa utrudnia skuteczne przyuczenie i wdrożenie do pracy. To wszystko sprawia, że pracownicy z zagranicy traktowani są gorzej nie tylko w tym wymiarze, ale także w ludzkim. Nie trzeba w nich inwestować, nie trzeba również zapewniać im lepszych warunków, porównywalnych do tych dla pracowników kodek-

sowych. Trudniej jest się im zintegrować z zespołami, które – wzorem zarządów – również traktują ich gorzej, a niekiedy i obwiniają za odbieranie miejsc pracy miejscowym.

Taki start nie jest dobry dla żadnej ze stron, nie sprzyja rozwojowi, motywacji czy lepszej wydajności, na której pracodawcom tak bardzo zależy. Poczucie nierówności i izolacji obniża również zaufanie do ludzi oraz instytucji.

Dobre praktyki

Jeśli w firmie działają sprawne związki zawodowe, kierujące się nadrzędną misją, jaka im przyświeca, wówczas pracownicy z zagranicy mogą liczyć na ich wsparcie. Są to pojedyncze przypadki, które pokazują właściwy kierunek dla pozostałych.

Nie wystarcza to jednak, aby uchronić tę grupę pracowników przed firmami, które na nieznaną przepięsów

obcokrajowców przerzucają niektóre opłaty, nie naliczają prawidłowo wynagrodzenia lub też w ogóle go nie wypłacają. Problem ten dotyczy zwłaszcza osób, które stosunkowo niedawno rozpoczęły pracę w Polsce, nie znają języka, nie mają środowiskowego wsparcia oraz czekają na dokumenty pozwalające na dłuższy pobyt i pracę. W takich okolicznościach bywają skazane na pracę dla danej firmy bez względu na to, jakie ona stosuje standardy i którą ścieżkę objęła.

Są też przykłady firm, które zdecydowały się na podejście pierwsze i starają się korzystać z agencji pracy tymczasowej w sposób świadomy. Mają na względzie cele biznesowe, więc korzystają z outsourcingu w celu weryfikacji pracowników i po okresie wdrożenia oferują im zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Firmy te od początku przyjęły zasadę równości i oceny pracownika przez pryzmat efektów jego pracy oraz zaangażowania. Nie ma bowiem znaczenia pochodzenie czy narodowość, a zatrudnianie na tych samych warunkach stwarza odpowiednie warunki do rozwoju pracowników i całego zespołu, pozwala także rozwinąć możliwości awansowania.

Taka postawa buduje relacje zespołowe, minimalizuje konflikty i jest wyrazem dojrzałości, jaką firma w tej nowej rzeczywistości osiągnęła. Za pomocą różnych narzędzi i zachęt można przyciągać najlepszych pracowników oraz inwestować w nich bez obaw o rotację charakterystyczną przy typowym masowym, pozornym outsourcingu, który przynosi korzyść tylko jednej ze stron. ♦

Artur Schulz

Tracone szanse – niemieckie związki zawodowe a pracownicy z Polski

Globalizacja w wydaniu liberalizmu reagańskiego lat 80. złamała kark również niemieckim związkom zawodowym. Zaszczuci hasłami takimi jak „bezrobocie” (*Arbeitslosigkeit*) lub „outsourcing”, niemieccy pracownicy nie mieli wielkich szans w starciu z siłą międzynarodowego kapitału. To właśnie kwestia bezrobocia była pierwszym punktem każdej kampanii wyborczej w Niemczech w latach 1990–2010. Dominacja liberalnych głosów w dyskusji o kursie polityki ekonomicznej rozbiła niemieckich związkowców na tyle, że ich liczba zmniejszyła się o prawie połowę w przeciągu ponad 30 lat – z ponad 11 mln w 1990 r. do 6 mln aktualnie.

Jestem adwokatem pracującym w Niemczech, od ponad 10 lat reprezentującym głównie osoby z Polski zatrudnione w Niemczech. Artykuł ten w dużej mierze opiera się na moich doświadczeniach w styczności z ich problemami na niemieckim rynku pracy.

Związki zawodowe w Niemczech – początki

Niemieckie związki zawodowe zaczęły się na dobre rozwijać wraz z galopującą industrializacją w połowie XIX w. Najstarszy z nich, Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, czyli związek zawodowy maszynistów kolei,

powstał – pod inną nazwą – w 1867 r. Za czasów Bismarcka na 12 lat związkom zakazano działalności, ale to nie zatrzymało ich rozwoju. W Republice Weimarskiej każda większa siła polityczna miała swój odpowiednik w postaci związku zawodowego. Niestety nie zmieniło to nastrojów dużej części społeczeństwa niemieckiego po wielkim kryzysie roku 1929 i nie zatrzymało późniejszych wypadków, łącznie z dojściem nazistów do władzy.

Związki zawodowe dziś

Aktualnie związki zawodowe wciąż odgrywają istotną rolę na niemieckim rynku pracy. Niemieckie prawo dokładnie reguluje, np. w jakich okolicznościach związki zawodowe mogą rozpocząć strajk. Regularnie

Związki zawodowe wciąż odgrywają istotną rolę na niemieckim rynku pracy

co kilka lat, w miarę wygasania starych układów zbiorowych, w Niemczech odbywają się rozmowy między związkami a pracodawcami. Dochodzi do strajków w zakładach lub całych branżach, aż do zawarcia nowego układu zbiorowego na kolejny okres, w którym z reguły związkom nie wolno już strajkować.

Można śmiało powiedzieć, że tam, gdzie obowiązują zasady układów zbiorowych, warunki zatrudnienia bezpośredniego są lepsze. Istotnym słowem w ostatnim zdaniu jest „bezpśrednie” – pauperyzacja społeczeństwa niemieckiego w latach 90. i 00. oraz częściowa rezygnacja ze zdobyczy strony pracowniczej doprowadziły do rozszerza-

nia się modelu ustalania układów zbiorowych o niekorzystnych dla pracowników zapisach. Potem te niekorzystne zapisy, poprzez odpowiednią klauzulę w umowie o pracę, mogą znaleźć zastosowanie w przypadku pracowników niezatrudnionych bezpośrednio w danym zakładzie – niezależnie od tego, czy należą oni do związku zawodowego lub czy pracodawca do odpowiedniej organizacji pracodawców. Model ten był bardzo popularny w firmach zajmujących się m.in. leasingiem pracowniczym (*Zeitarbeit*). W tych przedsiębiorstwach pracodawca mógł zapewniać gorsze warunki pracownikom leasingowanym niż innym osobom pracującym u niego bezpośrednio. Było to jedno z wielu ustępstw związków zawodowych w latach 1990–2010.

Niemniej jednak związki zawodowe zrzeszają wciąż dużą i znaczącą część społeczeństwa niemieckiego. Pomagają zakładać rady zakładowe, organizują strajki i demonstracje, obejmują zrzeszone osoby ochroną prawną w sądach, zabierają głos w dyskusjach na najważniejsze tematy społeczno-gospodarcze.

Nowe wyzwania

Prawicowy pucz Kappa-Lüttwita padł m.in. dzięki skoordynowanej akcji strajkowej niemieckich związków zawodowych. Gdy 13 marca 1920 r. żołnierze zredukowanej armii zdecydowali się na pucz przeciw demokratycznym władzom

Republiki Weimarskiej, to właśnie związki zawodowe były główną siłą oporu. Zorganizowały strajk generalny, wskutek którego w całych Niemczech nie jeździły ani kolej, ani tramwaje, ani autobusy, nie funkcjonowała poczta, nie działały telefony, przestały pracować fabryki i urzędy. Pucz upadł po zaledwie 4 dniach.

Coś się zmieniło. Aktualnie populistyczno-prawicowa i podejrzewana o tendencje skrajnie nacjonalistyczne partia AfD (Alternative für Deutschland) uzyskuje wśród członkiń i członków związków zawodowych wyższe poparcie (13–14%) niż wśród ogółu wyborców w Niemczech (ok. 10%).

Mimo wszystko wciąż przeważa tradycyjny etos związkowy. Na prawie każdej demonstracji przeciw neonazistom, przejawom rasizmu itd. można zobaczyć przedstawicieli największych związków zawodowych lub federacji zrzeszającej większość związkowców w Niemczech – DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund).

Niemieckie związki zawodowe – w swoim mainstreamie – z jednej strony stoją więc na stanowiskach lewicowych: zawsze przeciw neonazistom i neofaszystom, rasizmowi, ksenofobii, za solidarnością społeczną i międzynarodową, pomocą słabszym itd. Z drugiej strony są przeciw dostawom broni do Ukrainy. Ciekawy w tym kontekście jest fakt, że w największej antywojennej demonstracji w Berlinie, której jednym z współorganizatorów było właśnie DGB, nie pozwolono wziąć udziału dużej ukraińskiej organizacji Vitsche, bo ta nawoływała do pomocy militarnej dla swojego kraju.

Jest to wyraz większego problemu zachodnioeuropejskich sił lewicowych. W swoim skupieniu na krytyce wkładu Stanów Zjednoczonych w problemy naszych czasów – m.in. eksportu ekstremalnie liberalnych rozwiązań ekonomicznych i związanych z tym napięć społecznych – zdają się one zapędzać w czarno-biały antyamerykanizm. Niestety nie ma w tym miejsca na głosy bliższych geograficznie i historycznie sąsiadów Rosji, co zastanawiające, gdyż uwzględnienie interesów regionów, krajów lub sił politycznych spoza szczytów władzy zdaje się być jednym z filarów współczesnej lewicy.

Z punktu widzenia Europy Środkowo-Wschodniej jest to stanowisko pachnące neokolonialnym podejściem do starych prowincji, które zawsze były jakąś strefą wpływów (tutaj: rosyjskich) i jako takie dalej są traktowane, tylko że tym razem przez lewicę. W Polsce taka postawa ze strony zachodnich sąsiadów nasuwa najgorsze skojarzenia, poczynając od kolonialnego, rasistowskiego, eksploatacyjnego podejścia niemieckich sił politycznych czasów Bismarcka, przez niemiecką kolonialną politykę czasów Ribbentropa, aż po rozmowy prowadzące do zawarcia w 1990 r. układu 2+4, na które – jak i na podpisanie stosownych dokumentów – nie została zaproszona Polska¹. Należy to podkreślać szczególnie teraz, kiedy w Niemczech popularny stał się argument, że ZSRR obiecano w tym czasie nierozszerzenie NATO i UE na wschód.

¹ Strona polska została dopuszczona do rozmów jedynie w kwestii potwierdzenia istniejącej granicy z Niemcami. Na podstawie poczynionych wówczas ustaleń podpisano osobny traktat (przyj. red.).

To podejście zdradza, że Polacy i inne osoby z wschodu Unii Europejskiej tak naprawdę nie mają wśród Niemców najlepszych notowań, i to nie od dziś, niezależnie od tego, kto w którym kraju rządzi. Jest to jeden z powodów, dla których drzwi do niemieckich związków zawodowych są otwarte tylko częściowo.

Ogromna instytucja z ogromnymi problemami

Niemieckie związki zawodowe są wciąż potężną instytucją – prawie 6 mln członków to ogromna siła polityczna i społeczna. Tak duża organizacja z ponad stuletnią historią wymaga administracji. Wszystko to sprawia, że związki cierpią na choroby typowe dla wiekowych, wielkich instytucji. Co jakiś czas pojawiają się zarzuty o korupcję, a ogólnie panujące niezadowolone koncentruje się w tym przypadku na kierownictwie związków. I tu na scenie pojawiają się niemieccy prawnicy populisci spod znaku AfD, palcem wskazując winnych „na górze”: elity (tutaj związkowe), migrantów i Unię Europejską...

Pracownicy ze Wschodu

Dla Polaków, jak i innych pracowników z Europy Środkowo-Wschodniej zatrudnionych w Niemczech, wstępowanie do niemieckich związków zawodowych oraz korzystanie z ich ochrony są bardzo utrudnione.

Rocznie w Niemczech pracuje 1,5 mln osób z krajów Europy Wschodniej (wszystkie dane z września 2021 r. Bundesagentur für Arbeit – federalnej agencji ds. zatrudnienia), w tym na pierw-

szym miejscu Polacy (482 120), dalej Rumuni (464 639), Chorwaci (208 057), Bułgarzy (169 199) oraz Węgrzy (110 088). Liczni zatrudnieni w Niemczech pochodzą również ze starych krajów Unii, takich jak Włochy czy Grecja. Spora część tej grupy jest zatrudniana sezonowo – w rolnictwie, turystyce, gastronomii lub budownictwie – ale wielu imigrantów pracuje w Niemczech również na stałe, przede wszystkim w takich branżach jak transport, logistyka, produkcja przemysłowa lub opieka.

Osoby z wyżej wymienionych krajów są zatrudniane w branżach o sporej intensywności pracy, z czego wynikają liczne nadgodziny (i nierzadko późniejsza niezdolność do pracy z powodu negatywnych skutków zdrowotnych). Uniemożliwia to obcokrajowcom naukę języka niemieckiego, która pozwoliłaby korzystać ze związkowych mechanizmów ochrony pracowników. Powstaje w związku z tym luka w ochronie praw pracowników z Polski i innych krajów Unii Europejskiej, która zostaje tylko częściowo wypełniona przez darmowe biura doradcze m.in. Niemieckiego Stowarzyszenia Związków Zawodowych w ramach projektu „Uczciwa Mobilność”. Biura doradcze tego typu nie mogą np. pomagać w postępowaniach sądowych przed sądami pracy ani w tworzeniu rad zakładowych.

Wstępowanie pracowników z zagranicy, w szczególności osób zatrudnionych w Niemczech na stanowiskach nie-sezonowych, do niemieckich związków zawodowych, niesie ze sobą olbrzymi potencjał – przynajmniej w teorii. Dla przykładu zmiana pracodawcy w branży

transportowej często związana jest z bezprawnymi potrąceniami części pensji i stratami innych pracowniczych świadczeń finansowych. Warto tutaj podkreślić jeden bardzo ważny szczegół: pracownik, który idzie do sądu pracy w Niemczech, musi płacić za swojego adwokata, nieważne, czy wygra, czy przegra. Inaczej jest, jeśli jest się członkiem lub członkinią związku zawodowego – ze składek członkowskich są opłacani prawnicy związkowi, którzy prowadzą dla związkowców sprawy w niemieckich sądach pracy. Ogromna większość tych prawników to osoby niemówiące po polsku czy w innych językach poza niemieckim. Przez to dla wielu osób z Polski oraz innych krajów Unii Europejskiej, jeśli nie znają niemieckiego, zapisywanie się do tutejszych związków zawodowych nie ma sensu, bo faktycznie nie mogą korzystać z ich ochrony. Wszystko to sprawia,

że pracownicy z Polski nie mogą skutecznie walczyć o swoje prawa, takie jak zapłata za nadgodziny, odszkodowanie za mobbing itd., ponieważ najczęściej większość uzyskanych w takich sprawach pieniędzy idzie na wynagrodzenie prawnika. To się pracownikowi po prostu nie opłaca. Sytuacja ta prowadzi do nagminnego łamania praw pracowników z zagranicy i poczucia bezkarności pracodawców w Niemczech.

Brak ochrony prawnej pracowników zagranicznych niezrzeszonych w związkach zawodowych ma realne finansowe skutki – przy 2 zmianach pracodawcy na rok można się liczyć ze stratami rządu 2 całych miesięcznych pensji. Ochrona prawna związków zawodowych kosztuje 1% przeciętnego wynagrodzenia brutto. Przy zarobkach rządu 2000€ brutto jest to 20€ miesięcznie, czyli 240€ rocznie – zdecydowanie



Il.: Julia Klimkiewicz

mniej niż stracone 2 niemieckie miesięczne pensje lub honorarium niemieckiego prawnika za 2 sprawy w sadzie.

Rachunek jest dosyć prosty, zatem większość osób ze wschodnich krajów Unii Europejskiej z pewnością chętnie zwróciłyby się do niemieckich związków zawodowych. A te?... W sąsiadującym z Polską kraju związkowym (odpowiednik naszego województwa) Brandenburgii oraz oddalonym o 80 km od polskiej granicy Berlinie, tradycyjnie zatrudniających całe rzesze osób z naszego kraju – szczególnie z lubuskiego – niemieckie związki zawodowe zatrudniały łącznie 1

należącej do niemieckiego Commerzbanku – Związek Zawodowy Pracowników mBank S.A. zwrócił się w marcu tego roku do odpowiedzialnego za bankowość związku zawodowego ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) z propozycją współpracy i wezwaniem do wsparcia w starciach z mBankiem. Chodziło o prawa pracownicze i związkowe. Ver.di nie odpowiedziało.

Aktualnie działający w Kautland Polska stosunkowo młody Wolny Związek Zawodowy „Zmiana – Jedność Pracownicza” wystąpił z podobną inicjatywą do tegoż samego Ver.di. Odpowiednie pismo dotarło do ver.di 25

W swoim skupieniu na krytyce wkładu Stanów Zjednoczonych w problemy naszych czasów – m.in. eksportu ekstremalnie liberalnych rozwiązań ekonomicznych i związanych z tym napięć społecznych – zdają się one zapędzać w czarno-biały antyamerykanizm

polskojęzyczną prawniczkę (stan na marzec 2020 r.). W mojej działalności jako adwokat reprezentujący pracowników z Polski co jakiś czas trafiam na klientów mieszkających w województwie lubuskim i dojeżdżających na co dzień do pracy w Niemczech, którzy wystąpili z niemieckich związków zawodowych dokładnie z tego powodu – będąc w potrzebie, nie mogli dogadać się z niemieckojęzycznym prawnikiem związkowym.

Niestety kwestia relacji niemieckich związków zawodowych z pracownikami ze wschodu UE nie dotyczy tylko osób pracujących w samych Niemczech. Założony w mBanku – spółce

lipca 2022 r. Na dzień dzisiejszy (19 października 2022 r.) odpowiedzi brak.

Nie ma więc jasnej polityki niemieckich związków zawodowych w kwestii pracowników z pozostałych krajów Unii Europejskiej. W świetle całej tej sytuacji nasuwa się pytanie, czy zaangażowanie niemieckich związków na poziomie biur doradczych dla pracowników m.in. z Polski nie staje się trochę zasłoną dymną, wymówką w obliczu braku jasnego określenia swojego stanowiska co do pracowników z UE w Niemczech i osób pracujących dla niemieckich koncernów w innych krajach Unii. ♦

Paweł Goliński

Słabość związków zawodowych jest słabością polskiej demokracji

Rozmowa z Grzegorzem Illickim

Paweł Goliński: Dobrym wprowadzeniem do naszej rozmowy jest pytanie, co dalej po Parocu¹. Jak wygląda sytuacja w Polsce rok po wydarzeniu, któremu zawdzięczamy także wzmocnienie głosu pracowniczego, że da się wywalczyć swoje za pomocą strajku generalnego?

Grzegorz Illicki: Jeżeli chodzi o Paroc, to trzeba poinformować świat, że on nadal pracuje, że firma nie zwinęła się, ludzie chodzą do pracy, a opowieści o tym, że za rok zobaczymy się w Rumunii, były absurdem. Mówię o tym, ponieważ wiele komentarzy w internecie – takich typowo liberalnych, *à la* narracja z lat 90. – się skompromitowało.

Postulaty, które wysunęliśmy w Parocu, były wyważone, racjonalne, umiarkowane i należałoby je spełnić bez strajku. To, że do strajku doszło, było efektem działań menedżerów. W ogóle po tym roku obserwuję, że wielu menedżerów prowokuje, bo nie chce się dogadać z ruchem strajkowym, licząc na to, że związek zawodowy wyłoży się na strajku. No to nie wyłożył się ani w Parocu, ani w Solarisie, ani nawet w Banku Nowym BFG w Sanoku, o którym świat nie

¹ Wygrany strajk pracowników zakładu w Trzemesznie; firma jest producentem izolacji z wełny mineralnej.

usłyszał, a którego pracownicy dostali 700 zł podwyżki, kiedy bank był w restrukturyzacji. Tam wystarczył wyłącznie strajk ostrzegawczy.

Mamy więc następującą sytuację: akcja strajkowa jest instrumentem, który związki mają w ręku, ale którego nie chcą używać, tyle że czasem są do tego zmuszane brakiem dialogu ze strony pracodawcy i brakiem chęci uczciwych ustępstw.

Strajk jest więc bronią ostateczną?

Tak, jest bronią, którą się trzyma, do której ma się dostęp, ale nie korzysta się z niej w sposób nieracjonalny. Nie znam strajku w Polsce, który wybuchłby o byle co i wtedy, kiedy pracodawca realnie i uczciwie współpracuje ze związkiem. Nie ma takich strajków.

Jeżeli zaczynamy rozmawiać o pracy w Polsce, to mamy zazwyczaj skojarzenie, że gdy odbywa się strajk, to jest on spowodowany tym, że ktoś chce (i słusznie) zarabiać więcej. Nie jest to jednak wyłączny cel strajku, ponieważ mogą być one wywołane przeciw i po to, żeby w pracy było bezpieczniej.

Tak, choć zazwyczaj w Polsce strajki podejmuje się w celach zarobkowych. Pod tym względem strajk w Parocu był inny, ponieważ dotyczył również likwidacji umów śmieciowych i kwestii zatrudniania na umowy na czas nieokreślony. Tu też osiągnęliśmy sukces.

Pamiętam stwierdzenie z pewnego panelu w Katowicach rok temu, że związek zawodowy z definicji jest

Outsourcing rozbija jedność i skazuje wiele osób na zatrudnienie śmieciowe, ponieważ wiele firm nie interesuje się, w jakich warunkach jest realizowana praca zoutsourcowana

lewicowy, ponieważ takie właśnie – lewicowe – są jego założenia. Powiedz więc, jak to się stało, że obecnie w Polsce związki zawodowe są powiązane z prawicą, a na czele choćby związku zawodowego lekarzy stoi korwinista Krzysztof Bukiel.

Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy jest związkiem najbardziej reakcyjnym i prawicowym, reprezentującym grupę z dużymi aspiracjami osobistymi, która czasami nie ogląda się na innych

Akcja strajkowa jest instrumentem, który związki mają w ręku, ale którego nie chcą używać, tyle że czasem są do tego zmuszane brakiem dialogu ze strony pracodawcy i brakiem chęci uczciwych ustępstw

i niekoniecznie dba o dobro wspólne. Przecież jest to związek, który działa nie na rzecz ogólnej ochrony zdrowia, tylko takiego bardzo dosłownie rozumianego partykularnego interesu.

I żeby było jasne – jestem zwolennikiem wysokich płac dla lekarzy, ponieważ jest to grupa społeczna, której praca zasługuje na najwyższe uznanie. I mieliśmy w Polsce sytuację, w której lekarze zarabiali skandalicznie mało, lecz to się skończyło. Natomiast niekoniecznie wraz ze wzrostem płac lekarzy doszło do tego, że wszystkim w ochronie zdrowia, a więc tym, którzy razem z lekarzami pracują, się polepszyło. Nie znam wypowiedzi pana przewodniczącego Bukieła sugerującej, by dbał o pielęgniarki, salowe czy sanitariuszy. To dlatego OZZL jest moim zdaniem organizacją egoizmu, a nie dobra wspólnego.

Chcę, żeby wspomnienie o przewodniczącym Bukielu było wstępem do głównego pytania: jak to się stało, że symbol walki o lepsze warunki pracy kojarzy się w Polsce nie tylko z roszczeniowością (bo to jest zdanie Forum Obywatelskiego Rozwoju, niestety silne w mainstreamie), ale również z prawicą, jak ma to miejsce z NSZZ Solidarność? Jak może wyglądać taka walka na zasadach prawicowych, np. konserwatyizmu?

Konserwatyzm przecież też może mieć charakter socjalny i w tym sensie to nie ma aż takiego wielkiego znaczenia. Związek zawodowy jest narzędziem walki o sprawy socjalne oraz bytowe i w tym zakresie rozróżnienie, czy ktoś jest z socjalnej prawicy, czy lewicy, w praktyce związkowej nie jest istotne.

Obserwowałeś z bliska początki różnych strajków. Opowiedz, proszę, jak to się dzieje obecnie w Polsce, gdzie każdy pracuje „na swój rachunek”, że pojawia się ta iskierka, ten moment, kiedy właśnie z pracy indywidualnej tworzy się zbiorowość, a wraz z nią zbiorowa chęć walki o lepsze warunki? Najczęściej wtedy, kiedy w jakimś obszarze ta praca „się sypie”. Kiedy władze zrobią coś za dużo i ludzie widzą, że nie są w stanie indywidualnie rozwiązać swojego problemu. Nikt nie

rodzi się działaczem związkowym, a wspólnotę buduje się w oparciu o potrzeby i interesy, kiedy ludzie zorientują się, że tylko razem będą mogli o te słuszne interesy zawalczyć. To właśnie wtedy formuje się przestrzeń do działalności związkowej.

Skoro na początku wywiadu rozmawialiśmy o tym, że Paroc nadal funkcjonuje, to podejrzewam, że dalej utrzymujesz kontakt z pracownikami stamtąd.

Oczywiście, pracujemy razem na co dzień.

Powiedz więc, jak bardzo zmieniła się sytuacja pracownicza po udanym strajku.

Po strajku dwa związki zawodowe działające w Parocu połączyły się w jeden i ten związek po roku zrzesza ok. 60% pracowników. Taki odsetek to jest ogromny poziom uzwiązkowienia. Ludzie zareagowali w ten sposób, ponieważ widzą efekty, widzą, że wspólny wysiłek strajkowy przyniósł poprawę warunków pracy i że działanie wspólnotowe po prostu się opłaca.

Tutaj poruszyłeś pewną kwestię, na którą chcę skierować rozmowę – kwestię uzwiązkowienia. Obecnie jest u nas tak, że aby dostrzec jego zalety, trzeba być w środku akcji. Poziom uzwiązkowienia w Polsce jest jednym z najniższych w Europie.

Transformacja na to wpłynęła. Taki paradygmat liberalnego grania na siebie. Oczywiście, że ten poziom jest za niski. Jest to błąd, z którym często mamy do czynienia, a wynika to w dużej mierze z faktu, że związki zawodowe są obecne wyłącznie

w dużych przedsiębiorstwach. Trudniej założyć związek zawodowy w mniejszych firmach, w których działanie wspólnotowe jest o tyle węższe, że opiera się bardziej na bezpośredniej relacji pracownika z pracodawcą niż z instytucją. Mamy taką, a nie inną historię: walec transformacji rozjechał wspólnotowość na początku lat 90. i w ogóle aktywność społeczna w Polsce nie jest duża. Przecież nie jest tak, że każdy należy do pięciu organizacji pozarządowych i jeszcze od razu do związku zawodowego. Związki płacą za to taką samą cenę jak inne organizacje, które nie mają charakteru masowego.

Słabość związków zawodowych nie jest tak naprawdę słabością związku, lecz polskiej demokracji.

Jak więc zmotywować kogoś do naprawy polskiej demokracji? Do naprawy świata pracy? Przecież i w Parocu musiał ktoś zacząć...

Tak, w Parocu był ktoś, kto okazał się osobą wiarygodną i godną zaufania: wiceprzewodniczący Marcin Lewandowski, który oprócz tego, że jest liderem związkowym, to jest też osobą szanowaną jako pracownik

o wysokiej kulturze i dużych osiągnięciach zawodowych. Kiedy ktoś taki mówi: „Słuchajcie, powinniśmy działać wspólnie, bo wymaga tego sytuacja i razem uzyskamy więcej”, to dzięki swoim osobistym cechom i byciu dobrym, przykładowym pracownikiem jest wiarygodny dla ludzi. I ludzie idą za nim. Wraz z innymi kolegami, którzy budują ten związek, Marcin Lewandowski był osobą, która doprowadziła do tego, że ludzie poczuli chęć przynależności.

Związek zawodowy działa w konkretnych okolicznościach, konkretnym miejscu – są to konkretni ludzie. Jeżeli oni potrafią się ze sobą porozumieć i jest ktoś, kto spaja idee i działania, efekty są takie, jak w Parocu.

Porozmawiajmy zatem szerzej o związkach zawodowych. Najczęściej nie jest to jednolita organizacja, a federacje bądź konfederacje, w których ludzie niekoniecznie muszą się z sobą dogadywać.

W Polsce mamy trzy centrale związkowe z pełnią uprawnień we wszystkich obszarach, które daje członkostwo w nich. Są to NSZZ Solidarność, Ogólnopolskie Porozumienie Związków

Zawodowych i Forum Związków Zawodowych. Solidarność jest związkiem jednolitym, czyli że przystępuje się do związku o nazwie Solidarność. Natomiast OPZZ i FZZ to zrzeszenia mniejszych związków. Przykładowo jeden z największych związków zawodowych w Polsce, czyli Związek Nauczycielstwa Polskiego, jest zrzeszony w OPZZ, natomiast posiada też własną strukturę, własną organizację. Można więc być członkiem Solidarności, ale nie da się zostać członkiem OPPZ czy FZZ, tylko organizacji, która wchodzi w ich skład.

Osobiście jestem członkiem Konfederacji Pracy, która zrzesza kilkanaście tysięcy osób, a efekty naszej pracy można zobaczyć w Parocu czy Solarisie.

Dopowiedzmy może jeszcze w tym miejscu czytelnikom, że jesteś prawnikiem zajmującym się prawem pracy. Powiedz, jak widzisz obecną sytuację prawną w Polsce. Co trzeba ulepszyć, by prawo lepiej chroniło pracownika?

To bardzo szerokie pytanie, ale myślę, że w Polsce są dwa główne problemy. W niektórych obszarach prawo pracy powinno



KONFEDERACJA PRACY

zostać zmienione. Są to wszystkie obszary, które powinny zachować swoją podmiotowość pracowniczą, dlatego że zadania lewicy w obszarze praw pracowniczych to nie tylko przysłowio- wa większa miska, ale i pewna

Nie znam strajku w Polsce, który wybuchłby o byle co i wtedy, kiedy pracodawca realnie i uczciwie współpracuje ze związkiem. Nie ma takich strajków

wolność. Zakład pracy nie może być skonstruowany jak folwark, a władza tych, którzy zarządzają firmą, powinna ograniczać się do racjonalnej możliwości wydawania poleceń w pracy. W praktyce natomiast jest tak, że przez fakt zależności ekonomicznej pracownika od pracodawcy ten drugi zyskuje realne władztwo nad pracownikiem, szersze, niż jest to potrzebne, żeby praca przebiegała płynnie. Celem lewicy z jednej strony zawsze będzie zatem to, żeby praca była godna – w wymiarze ekonomiczno-socjalnym, a także w zakresie kształtowania relacji społecznych i międzyludzkich w zakładzie pracy. I szczególnie w tym drugim obszarze jest co robić, jeżeli chodzi o konstruowanie norm prawnych. Normy antydyskryminacyjne czy antymobbingowe wpisują się w ten trend, ale oprócz tego należy dążyć np. do ograniczania zatrudnienia czasowego czy wprowadzenia obowiązku powiedzenia pracownikowi, dlaczego jest zwalniany.

Więc z jednej strony potrzebne są zmiany prawne, a z drugiej – zapewnienie wykonywania prawa, które jest już dzisiaj. Mamy bardzo słabą inspekcję pracy i bardzo słabe sądownictwo pracy. To drugie zresztą

jest systematycznie ograniczane przez kolejne władze. Platforma Obywatelska czy Prawo i Sprawiedliwość łącznie w czasie swoich rządów zlikwidowały 3 sądy pracy w Polsce, co oznacza, że w 100 powiatach nie

ma sądu pracy, który powinien być. To zamyka ludziom drogę do egzekucji swoich uprawnień we wszystkim, co prawo pracy gwarantuje.

Czy należałoby poprawić system wynagradzania za pracę w nocy czy w weekendy?

Dopłata za pracę w nocy jest strasznie niska, bo to jest 20% stawki godzinowej, ale nie z płacy pracownika, a z minimalnego wynagrodzenia krajowego. Wydaje się, że ten dodatek mógłby wzrosnąć, ale oczywiście jest, że nie zniesiemy wszystkich uciążliwości związanych z pracą. Jestem natomiast przekonany, że należy się zastanowić, gdzie ta uciążliwość może być zmniejszona w związku z postępem technologicznym czy cywilizacyjnym, i to jest na pewno ważne.

A jaką dostrzegasz odpowiedź na rozwijanie przez firmy działalności outsourcingowej i rozbijanie przez to zbiorowości pracy? Nie dość, że z powodu pandemii sporo osób pracuje już hybrydowo bądź zdalnie, to nawet jak większa grupa pracowników gromadzi się w jednym zakładzie, sporo z nich pracuje w różnych firmach.

Moim zdaniem outsourcing nie został stworzony z chęci rozbicia jedności pracowni- czej, tylko z innych względów, niemniej jednak przynosi często takie skutki, że ludzie pracują obok siebie, znają się i mówią do siebie po imieniu, lecz ich relacja jest relacją innych podmiotów, więc nie mogą wspólnie negocjować tych ważnych rzeczy. To bardzo duży problem, dlatego że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, które mogą zakończyć się strajkiem, niespecjalnie daje przestrzeń na uczynienie outsourcingu przedmiotem postulatów sporów zbiorowych (a przynajmniej podobna możliwość budzi wątpliwości). Jest to na pewno obszar do poprawy – outsourcing rozbija jedność i skazuje wiele osób na zatrudnienie śmieciowe, ponieważ wiele firm nie interesuje się, w jakich warunkach jest realizowana praca zoutsourcowana.

Moim zdaniem załogi muszą mieć prawo do walki o interes pracowniczy w tym zakresie. Dlaczego? Dlatego, że w sprawach pracowniczych mamy dwa rodzaje sporów: o prawa i interesy. O ile w sporach o prawa rozstrzygają co do zasady sądy pracy, czy działanie jest zgodne z prawem, czy nie, o tyle w tej drugiej, szerszej kategorii sądy nie orzekają i nie będą orzekać. To, czy w zakładzie powinny być podwyżki, czy nie, jest kwestią interesów. I nawet jeżeli pewne działanie pracodawcy jest zgodne z prawem, to interes pracowni- czy niekoniecznie na nie pozwala. W tej grze negocjacyjno-ryn- kowej (tak ją celowo nazwę) obie strony używają różnych środków presji, nacisków w dobrym tego słowa znaczeniu i organizacja pracy te elementy także powinna

uwzględniać. Więc jeżeli jestem pytany o to, jak sobie radzić z outsourcingiem, odpowiem, że powinno być to przedmiotem dialogu pomiędzy pracownikami a pracodawcą.

Chciałbym Cię jeszcze zapytać o poruszony wcześniej wątek podejścia rządzących partii politycznych do świata pracy – podejścia, które jest widoczne w mainstreamie. Czy nie znajdujemy się obecnie w klinczu, z którego świat pracy nie potrafi się wydobyć? Jak to poruszyć, jak zmieniać opinię publiczną? To nie są oczywiście łatwe pytania.

Myślę, że trzeba po prostu robić swoje. Rozwijać własne źródła komunikacji w takim zakresie, w jakim jest to możli-

Istnieje minimalna stawka godzinowa, która przez wiele osób jest doceniana, lecz nie ma więcej ruchów w stronę nowego ustroju pracy, dzięki któremu można by powiedzieć, że PiS jest partią propracowniczą. Nie jest

we, ponieważ mainstream nie jest specjalnie zainteresowany dyskusją o realnych problemach, w tym gospodarczych. Dyskusja o prawach pracowniczych w Polsce jest taka, jaka jest jakoś mediów, a one opierają się na szukaniu sensacji i na bieżącej grze politycznej, nie na sporze o programy. Świat pracy oraz związki zawodowe ponoszą tego konsekwencje.

Warto podkreślić, że nie widzę jakichś większych różnic w dominujących partiach politycznych, bo za czasów i PO, i PiS-u zatrudnienie śmieciowe było ogromne, a pod rządami PiS-u jeszcze wzrosło. Przez 7

lat rządów PiS-u nie zmniejszył się także odsetek umów na czas określony. Owszem, istnieje minimalna stawka godzinowa, która przez wiele osób jest doceniana, lecz nie ma więcej ruchów w stronę nowego ustroju pracy, dzięki któremu można by powiedzieć, że PiS jest partią propracowniczą. Nie jest. Nie doszło do żadnej większej korekty w relacjach pracowniczych. To było jednak pewnego rodzaju kontinuum po Platformie.

Jako że w przyszłym roku odbędą się wybory parlamentarne, istnieje pewne prawdopodobieństwo, że wygra je opozycja. Jak postrzegasz rolę lewicy w organizowaniu świata pracy. Czy może ona się okazać takim gamechangerem

po wyborach? Czy dałoby się przyjąć taką rolę? To zależy od tego, czy parlamentarna Lewica będzie chciała mieć twarz Tomasza Treli uzalającego się nad podatkiem od specjalnych zysków i mówiącego, że to jest zamach na własność prywatną, czy socjalną, propracowniczą, demokratyczną twarz Agnieszki Dziemianowicz-Bąk i parlamentarzystów partii Razem. Jaka będzie reprezentacja parlamentarna lewicy, taki też może być kształt państwa polskiego i świata pracy. ♦

Grzegorz Ilnicki – prawnik OPZZ „Konfederacja Pracy”

Rwący nurt Amazonki

Tytus Szabelski – fotograf i artysta wizualny – zatrudnił się na miesiąc w podpoznańskim magazynie firmy Amazon. Efektami są wystawiana w galeriach praca AMZN i przeświadczenie, że w systemie pracy narzucanym przez firmę Jeffa Bezosa trudno wytrzymać.

W ostatnich latach poziom zadowolenia amerykańskich użytkowników Amazona spada – z 86% w 2016 r. do 78% w roku 2021¹. Wciąż jednak wypada powiedzieć – co potwierdzi także piszący te słowa – że klienci firmy w zdecydowanej większości doceniają jakość świadczonych usług.

Czy zadowoleni są też pracownicy? W 2020 r. Statista, niemiecka firma badawcza, przygotowała na zlecenie amerykańskiego magazynu „Forbes” zestawienie najlepszych pracodawców świata. Amazon znalazł się w tym rankingu na 2. pozycji – czym firma nie omieszkała się pochwalić – za Samsungiem, a przed IBM. Jak czytamy w komunikacie, Statista przebadła w czerwcu i lipcu 2020 r. ponad 160 tys. pracowników z 58 krajów. Wszyscy byli zatrudnieni w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy w międzynarodowych firmach prowadzących działalność w wielu krajach lub na kilku kontynentach. Uczestnicy badania anonimowo oceniali

¹ U.S. customer satisfaction with Amazon.com from 2000 to 2021, <https://www.statista.com/statistics/185788/us-customer-satisfaction-with-amazon/> (dostęp: 18.10.2022).

kilka kwestii. Po pierwsze, odpowiedzieli na pytanie, czy poleciliby własnych pracodawców znajomym i rodzinie. Po drugie, poproszono ich o opinię na temat konkurencyjnych firm w tych samych branżach. Po trzecie, oceniali własnych pracodawców pod kątem dbałości o wizerunek, rozwój talentów i równość płci oraz odpowiedzialności społecznej. Należało także ocenić reakcję firmy na pandemię koronawirusa².

I o ile sygnałów o zadowolonych klientach nie będziemy podawać tu w wątpliwość, o tyle przy zdaniu o szczęśliwych pracownikach postawimy jednak znak zapytania.

Pan robot

W grudniu 2018 r. zatrudniłem się na krótką chwilę w centrum logistycznym Amazona w Sadach pod Poznaniem, by zobaczyć

od podszewki, jak w mikroskali działa jedna z największych firm na świecie. W ten sposób rozpocząłem pracę nad projektem AMZN, który ma obrazować całokształt funkcjonowania internetowego giganta: od materialności ogromnych hal, przez warunki pracy, specyficzną korporacyjną kulturę i wszechstronność działania, po wizję przyszłości kreowane przez kierownictwo firmy – pisze Tytus Szabelski, fotograf i artysta wizualny. I dalej: AMZN jest multimedialnym, wielowątkowym projektem, którego trzonem jest seria fotografii hal magazynowych firmy. Wokół nich układa się narracja walk pracowniczych, zawarta w zebranych ulotkach związkowych, opowieści o międzyludzkiej solidarności w dobie rosnącej automatyzacji, próby odtwarzania opresyjnych procedur prac czy w końcu rzut oka na doświadczenie klientów³.

Efekty pracy artysty można było oglądać w krajowych galeriach, m.in. w poznańskim

Arsenale, podczas Miesiąca Fotografii w Krakowie, a ostatnio na wystawie młodej sztuki *Niepokój* przychodzi o zmierzchu w warszawskiej Zachęcie.

Zatrudniłem się w Amazonie na miesiąc, w bardzo specyficznym czasie i okolicznościach – opowiada Tytus Szabelski. Po pierwsze, zrobiłem to tylko na potrzeby swojej własnej praktyki artystycznej, tak jak dziennikarz, który wciela się w jakąś rolę, by zobaczyć od środka funkcjonowanie danej grupy czy firmy. Przez to nie czułem aż tak dużej presji wynikającej z przymusu ekonomicznego, choć sam w tamtym czasie utrzymywałem się z żenująco niskiego stypendium doktorskiego, nieregularnych zleceń i dzięki wsparciu finansowemu rodziny. Czas mojej pracy tam określam jako specyficzny, dlatego że był to okres świąteczny, grudzień, co oznaczało wzmożoną pracę i dodatkowe nadgodziny. Pracowałem w dziale pakowania, wykonując mniej więcej ten sam zestaw ruchów przez całą zmianę: sięgnij po towar, sięgnij po karton,

złóż, naklej kod kreskowy, wrzuc na taśmociąg. To niesamowicie monotonna, frustrująca praca, która wymaga jednak dużego skupienia na detalach. Co jakiś czas komputer, który „steruje” pracownikami, każe wykonać jakąś nadprogramową czynność, np. nakleić dodatkową etykietę. Trzeba być wyczulonym na te wszystkie drobności. Jeśli odpuścisz gdzieś myślamy, zaraz popełnisz drobny błąd. Coś źle zeskanujesz, czegoś nie zauważysz i problem z paczką murowany. A wszystko zapisuje się gdzieś w systemie.

Tytus Szabelski przyznaje, że choć – nie licząc działalności artystycznej – pracował w różnych miejscach (w niewielkiej drukarni, kawiarni, na stoisku w centrum handlowym), to pracę w Amazonie uważa za najcięższą. Jestem młodą osobą, w przyzwoitej kondycji fizycznej, ale po jednym weekendzie stania przy stanowisku pracy po 10 godzin dziennie kolana naprawdę szybko robiły się bardzo obolałe. Nie wyobrażam sobie pracy w takim miejscu na pełny etat i na dłuższą metę, zresztą chyba tak samo myśli kadra zarządzająca centrami logistycznymi firmy, ustawiając ich model biznesowy na hire&fire – zatrudnij, wyciśnij, ile się da, z pracownika i go wyrzuć. Zdaję sobie sprawę, że jest niestety więcej porównywalnie lub bardziej wyczerpujących miejsc pracy – słyszałem to od osób spotykanych na nocnej weekendowej zmianie w Amazonie, które w tygodniu pracowały w innym magazynie czy montowni, a grudniowe weekendy wykorzystywały, żeby dodatkowo zarobić przed świętami.

Adaptuj się lub zgiń

Tytus Szabelski pracował w magazynie Amazona w chwili,

W 1991 r. członkostwo w związku zawodowym deklarował niemal co piąty dorosły Polak (19%). W ciągu kilku kolejnych lat liczba ta zmniejszyła się prawie o połowę, a w XXI w. odsetek osób należących do tego typu organizacji nie przekracza 9% (za CBOS). Inaczej jest w Europie. Najwyższy odsetek związkowców jest w Austrii (ponad 80%) i krajach skandynawskich. W Niemczech składki związkowe można odliczyć od podatku, a niemieccy pracownicy i pracownice strajkują w Amazonie każdego roku!

[Źródło: „Głos Załogi Amazona”, nr 10]

gdy dzięki walce związkowców zawieszono działanie systemu Adapt, który nieprzerwanie liczy wydajność każdego pracownika i pracownicy. Mówiąc dokładniej, system nie tyle wyłączył, ile przestano uwzględniać wyliczaną przez niego wydajność w ocenie pracowników. Po miesiącu pracy z ciekawości poprosiłem o sprawdzenie swojej wydajności – nie wypełniała 100% normy – przyznaje artysta. Z tego, co wiem, udało się zmusić Amazona, aby zaprzestał wykorzy-

ten sam system elektroniczny. Poza tym wprowadza się coraz więcej robotów czy automatyzuje pewne fragmenty procesów, co finalnie zmusza pracowników do trzymania nieludzkiego tempa wyznaczanego przez maszyny – zauważa Tytus Szabelski. Chociaż właściwie zakończyłem już pracę nad samym projektem, cały czas pilnie śledzę sytuację w Amazonie we wszystkich aspektach, które mnie interesowały i które opisywałem. Nie tylko w Polsce, ale także w Europie i na świecie. Bardzo się cieszę z dużej

Represje oraz wysokość lipcowych podwyżek (o 1,50 zł brutto/h), które związkowcy uznali za policzek, doprowadziły do eskalacji niezadowolonia

stywania danych o wydajności jako pretekstu do zwalniania pracowników i pracownic – pewną rolę mógł tu odegrać jeden z procesów wygranych przez związek zawodowy Inicjatywa Pracownicza, gdzie w wyroku sąd stwierdził, że stosowany przez Amazona system norm jest bezprawny. Jednak walka związkowców i związkowczyń z tą firmą przypomina zabawę w kotka i myszkę – nie zwalnia się już za zbyt niski wskaźnik wydajności, ale za nadmiarowe przerwy w pracy, w slangu Amazona zwane time off task, nota bene mierzone przez

dynamiki, jakiej nabrał ruch pracowniczy w Amazonie w USA, gdzie doszło w końcu do przełamania oporu firmy i udało się wygrać referendum związkowe w pierwszych magazynach. Wiem także o planach polskich związkowców z Inicjatywą Pracowniczą, aby podjąć kolejną próbę organizacji oficjalnego strajku i bardzo im kibicuję. Mam nadzieję, że uda im się popłynąć na tej propracowniczej fali, z którą mieliśmy ostatnio do czynienia przy okazji wygranych strajków w Parocu (zakład w Trzemesznie; firma jest producentem izolacji

² K. Stoller, *Najlepsi pracodawcy świata w 2020 roku*. Ranking „Forbesa”, <https://www.forbes.pl/rankingi/najlepsi-pracodawcy-na-swiecie-wedlug-forbesa-2020/r16f3q1> (dostęp: 18.10.2022).

³ <https://www.tytusszabelski.com/AMZN> (dostęp: 18.10.2022).



Il.: Tytus Szabelski „Sznur”, praca nawiązująca do słynnego „Kapitałiści sprzedają nam sznur, na którym ich powiesimy”.

cji z wełny mineralnej – red.), *Solarisie* (producent autobusów z siedzibą w Bolechowie-Osiedlu k. Poznania – red.) i kilku mniejszych firmach.

Relacje firmy ze związkowcami są bardzo napięte, nie tylko w Polsce – potwierdza Agnieszka Mróz z Komisji Międzypakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Amazon Fulfillment Poland

Dokumenty, które wyciekły z firmy, wskazują, że analitycy Amazona monitorują działalność związkową pracowników w całej Europie, a także aktywność grup prospołecznych i proekologicznych w mediach społecznościowych. Rzecznik firmy potwierdził, że Amazon zatrudnił agentów Pinkertona do zbierania informacji na temat osób zatrudnionych w magazynach

sp. z o.o. *Protesty narastają w skali globalnej. Związki zawodowe powstają w USA i Europie, my także uczestniczymy w światowych strukturach – Amazon Workers International. Odpowiedź Amazona to represje: zwalnianie aktywnych pracowników, tak jak zwolnienie dwojga naszych społecznych inspektorów pracy, a zarazem chronionych prawem działaczy związkowych* – dodaje.

Represje oraz wysokość lipcowych podwyżek (o 1,50 zł brutto/h), które związkowcy uznali za policzek, doprowadziły do eskalacji niezadowolenia. *Nie pamiętam, aby kiedykolwiek było tyle gniewu* – mówi Agnieszka Mróz.

Związkowcy vs detektywi

W chwili, gdy powstawał niniejszy tekst, OZZ Inicjatywa

Pracownicza prowadziła referendum strajkowe. *Zbieramy głosy. Potrzeba zwykłej większości za strajkiem przy udziale połowy z 30 tys. pracowników. Domagamy się podwyżki o 6 zł/h. Chcemy pokazać przy tym, jak absurdalne jest polskie prawo do strajku. Jeżeli pracownicy w jednym z magazynów firmy, takiej jak nasza, chcą ogłosić strajk,*

referendum należy przeprowadzić w całej firmie, czyli w 10 magazynach na terenie kraju. Nie jesteśmy w tym osamotnieni – podobne doświadczenia mają pracownicy innych centrów logistycznych czy sieci supermarketów. Nasze prawo do strajku jest fikcyjne – twierdzi Agnieszka Mróz.

OZZ Inicjatywa Pracownicza, to jeden z trzech – obok NSZZ Solidarność i, od niedawna, Agrounii – związków zawodowych działających w polskim oddziale firmy, zrzesza ok. tysiąca pracowników. Związkowcy IP wydają biuletyn „Głos Załogi Amazona”. W ostatnim dostępnym numerze, z grudnia 2021 r., znalazła się m.in. informacja (cytowana za magazynem „Vice”) o współpracy, jaką firma Jeffa Bezosa nawiązała z agencją detektywistyczną Pinkerton,

znaną z działań przeciwko związkom zawodowym. Szpiegowano m.in. pracowników, zwłaszcza w gorącym okresie zakupowym pod koniec roku – pomiędzy „czarnym piątkiem” a świętami – analogicznym do tego, który Tytus Szabelski wybrał na czas swojego eksperymentu. Dokumenty, które wyciekły z firmy, wskazują, że analitycy Amazona monitorują działalność związkową pracowników w całej Europie, a także aktywność grup prospołecznych i proekologicznych w mediach społecznościowych. Rzecznik firmy potwierdził, że Amazon zatrudnił agentów Pinkertona do zbierania informacji na temat osób zatrudnionych w magazynach¹.

Co Amazon sądzi o AMZN?

Bezpośrednio nie kontaktował się ze mną nikt z firmy. Jednak przy okazji pierwszej solowej prezentacji AMZN, w Galerii Miejskiej Arsenal w Poznaniu, do władz miasta wpłynął list protestacyjny – zdradza Tytus Szabelski. Nie dotychczas jednak moich prac, a jednego z tekstów towarzyszących wystawie, któremu firma zarzucała, że zawiera nieprawdziwe informacje.

Amazon nie odpowiedział na przesłane przez nas pytania – o to, czy jego zarząd zna pracę Tytusa Szabelskiego, czy firma istotnie pisała w tej sprawie do władz Poznania oraz – *last but not least* – jak firma ocenia swoją współpracę z działającymi w niej związkami zawodowymi. ♦

¹ L.K. Gurley, *Secret Amazon Reports Expose the Company's Surveillance of Labor and Environmental Groups*, <https://www.vice.com/en/article/sdpzyn/amazon-leaked-reports-expose-spying-warehouse-workers-labor-union-environmental-groups-social-movements> (dostęp: 18.10.2022).

Anna Górka

Krótsza praca, czyli upadek znanego nam świata

Na łożu śmierci nikt nie żałuje, że nie pracował więcej – to podobno popularne amerykańskie powiedzenie. Ja usłyszałam je w znanym serialu *Grey's Anatomy* (*Chirurgi*) w dniu, w którym do Sejmu trafiła ustawa o skróceniu czasu pracy do 35 godzin tygodniowo. Nie ma przypadków, są znaki!

A znaki te mówią, że temat skrócenia czasu pracy w Polsce nie jest już tylko „fantazją dzieciaków, które nie znają życia”, „fanaberią leni”, „najmniejszym problemem, jaki mają Polacy” – takie argumenty padały w 2018 r., kiedy dyskusję na ten temat rozpoczęła partia Razem, inicjując zbiórkę podpisów pod projektem ustawy.

Dzisiaj skrócenie czasu pracy dyskutowane jest we wszystkich mediach, a niedawno o 4-dniowym tygodniu pracy wypowiadał się pozytywnie sam „rycerz na białym koniu” Donald Tusk.

Dlaczego? Ponieważ nie da się odmówić temu pomysłowi pewnego istotnego atutu: skrócenie czasu pracy, niezależnie od tego, w jakiej formie miałyby do niego dojść, to cywilizacyjna zmiana, rewolucja w podejściu do pracy i do tego, czym jest dla nas życie.

To zachwianie złotej zasady: „8 godzin pracy, 8 godzin czasu wolnego, 8 godzin snu”. To wywrócenie stolika i pokazanie, że życie jest ważniejsze od pracy – że nie żyjemy po to, żeby

pracować, tylko pracujemy po to, żeby żyć tak, jak chcemy.

Jest to *de facto* mocny wolnościowy postulat! Nic więc dziwnego, że staje się atrakcyjny dla liberałów. Trzeba naprawdę tęgiej neoliberalnej głowy Ryszarda Petru czy Leszka Balcerowicza, żeby wciąż widzieć w nim zagrożenie dla gospodarki, rynków i finansów. To

Skrócenie czasu pracy to cywilizacyjna zmiana, rewolucja w podejściu do pracy i do tego, czym jest dla nas życie

znaczy, ono istnieje, ale w dużo mniejszym stopniu ma podłoże ekonomiczne, a w znacznie większym jest odwieczną walką o władzę, jaką kapitaliści toczą z ludem. Złamanie ustalonej ponad 100 lat temu proporcji 8-8-8 na niekorzyść właścicieli będzie dla nich porażką. I tej porażki boją się neoliberalowie – upadku świata, który stworzyli dla swojego zysku.

Ustawa już w Sejmie!

Walka o skrócenie czasu pracy nie musi dzisiaj odbywać się na ulicach i w fabrykach. Mamy w Sejmie lewicę, która tak jak 104 lata temu stoi murem za osobami pracującymi i ma moc składania projektów ustaw. I taka ustawa, autorstwa partii Razem, wpłynęła do Sejmu 22 września 2022 r. Projekt zakłada stopniowe dochodzenie do 35-godzinnego tygodnia pracy. Opisuje mechanizm skrócenia czasu pracy oraz warianty jego rozliczania w różnych uwarunkowaniach poszczególnych sektorów gospodarki. Będzie można pracować

albo codziennie o godzinę krócej, albo np. w rozliczeniu 2-tygodniowym, co kilka dni o 2 godziny krócej, albo będziemy mieć ekstra dzień wolny. Pracownicy zmianowi pozostaną na swoich stanowiskach przez 8 godzin, ale raz na 8 tygodni zyskają dodatkowy tydzień wolnego. Co najważniejsze, za 35 godzin pracy będziemy dostawać wynagrodze-

nie, które nie będzie niższe niż obecnie, a każda przepracowana godzina więcej będzie rozliczana w ramach nadgodzin.

Wszystko jest policzone. Nie staną szkoły ani urzędy, nadal pracować będą szpitale, fabryki i elektrownie. Będziemy jednak efektywniej z tej pracy rozliczani i albo będziemy ją wykonywać krócej, albo zarobimy więcej.

Oczywiście, że w dyskusję włączają się natychmiast liberałowie i obrońcy zatrudniających, wieszcząc ich rychłą plajtę oraz poważne zagrożenie dla gospodarki i wciąż nakręcanego, również wyzyskiem, wzrostu. Argumenty, jakich używają, czytaliśmy już w przedrukach historycznej prasy z 1918 czy... 2001 r., kiedy w Polsce po raz ostatni skrócono czas pracy, ustanawiając wszystkie soboty wolnymi i obniżając tygodniowy wymiar czasu pracy z 42 do 40 godzin. Ani 104 lata temu, ani 21 lat temu gospodarka nie upadła; zwłaszcza ostatnie 20 lat możemy uznać wręcz za czas rozwoju zarówno gospodarczego, jak i społecznego. I to rozwój

społeczny stoi za wszystkimi argumentami, które kładziemy dzisiaj na stole, mówiąc, że chcemy pracować krócej.

Szlachetne zdrowie...

Jesteśmy jednym z najwięcej pracujących społeczeństw Europy. I to bardzo często ponad limit 8 godzin dziennie.

Według raportu firmy Randstad z 2019 r.² 74% polskich pracowników zdarza się pracować w nadgodzinach. Ponadto 14% ankietowanych zadeklarowało, że pracuje tak prawie codziennie, a kolejne 21% – co najmniej raz w tygodniu. Wśród badanych 44% uważa, że praca po godzinach jest w ich firmach normą. Większość pracujących w nadgodzinach otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie lub odbiera za nie dni wolne, ale aż co piątemu ankietowanemu zatrudniającym

² <https://www.randstad.pl/strefa-pracownika/praca-na-co-dzien/w-nadgodzinach-pracuje-3-na-4-polskich-pracownikow-po-wyjsciu-z-pracy-odbieramy-telefony-i-e-maile-slubowe/> (dostęp: 17.10.2022)

w żaden sposób nie wynagradzał pracy w godzinach nadliczbowych.

Aż dziw bierze, że jeszcze funkcjonuje w naszym kraju kultura, branża gastro, wydawnictwa i rekreacja, bo przynajmniej, że najczęściej nie mamy czasu

Jesteśmy jednym z najwięcej pracujących społeczeństw Europy. I to bardzo często ponad limit 8 godzin dziennie.

na aktywności takie jak chodzenie do teatru czy restauracji, czytanie, spacerowanie lub uprawianie sportów. Ale przede wszystkim nie mamy czasu nawet na sen. To ze snu rezygnujemy najczęściej, próbując pogodzić pracę zawodową i inne obowiązki, które mamy do wykonania w domu.

Socjolożka i ekonomistka Juliet Schor przeprowadziła badania wśród pracowników 16 firm z USA, Australii i Irlandii. Wyniki pokazały przede

wszystkim, że osoby zatrudnione w firmach, które zdecydowały się ograniczyć liczbę godzin pracy (przeszły w tryb 4-dniowego tygodnia pracy), śpią codziennie o godzinę dłużej niż osoby pracujące 5 dni w tygodniu³. To nie się za sobą konkretne korzyści:

pozwala utrzymać balans między życiem rodzinnym, prywatnym i zawodowym oraz uczestniczyć w szeroko rozumianej kulturze i sieciach społecznych, a przede wszystkim wpływa na nasze zdrowie. Sen jest bowiem istotnym warunkiem zachowania zdrowia nie tylko fizycznego – nasz organizm musi mieć kiedy się zregenerować – ale też

³ <https://www.ndtv.com/world-news/employees-who-shift-to-4-day-week-devote-new-free-time-to-sleep-3391094> (dostęp: 17.10.2022)

psychicznego, co jest szczególnie ważne w czasie, kiedy coraz więcej osób cierpi na różnego typu zaburzenia psychiczne, na czele z jakże groźną depresją.

Szczegółowo o wpływie przepracowania na nasze zdrowie opowiada Kaja Filaczyńska, lekarka endokrynologii i działaczka społeczna, w podcaście *Endokrynolożka* (dostępnym na większości platform podcastowych). Z odcinka *Co nam robi ze zdrowiem za dużo pracy i za mało zabawy* dowiedzieć się można o tym, jak w krajach, które zdecydowały się na systemowe skrócenie czasu pracy, zmienił się profil pacjentów i jaki miało to wpływ na ogólne funkcjono-

To ze snu rezygnujemy najczęściej, próbując pogodzić pracę zawodową i inne obowiązki, które mamy do wykonania w domu

wanie ochrony zdrowia. Spoiler: miało dobry wpływ.

Jednym zdaniem – musimy pracować krócej, by czuć się lepiej.

Świat się nie zawali

Najczęstsza wątpliwość i jednocześnie zarzut pod adresem pomysłu skrócenia czasu pracy to oczywiście: „Upadną firmy!”. Owszem, będą musiały się dostosować. Niektórym, być może, chwilowo będzie się wiodło gorzej, zanim ich szefowie zaakceptują fakt, że system się zmienia, i przeprowadzą sku-

teczną adaptację. Inne, których model biznesowy oparty był na skrajnym wyzysku, rzeczywiście mogą upaść, ale ich pracownicy powinni bez problemu znaleźć pracę tam, gdzie wskutek skrócenia czasu pracy będą potrzebne nowe osoby do różnych zadań. Jednak pilotaże firm, które wprowadzają krótszy czas pracy jako własną innowację, oraz kraje, w których już obowiązuje 35-, 37-godzinny tydzień pracy, stanowią dowód, że świat się od tego nie zawali, ba! Całe gospodarki stają się wówczas jeszcze bardziej konkurencyjne, społeczeństwa są zamożniejsze, pracownicy odczuwają większą satysfakcję w życiu, a tym samym chętniej pracują i są w tej pracy wydajniejsi.

Nie da się zaprzeczyć, że Francja czy Norwegia są gospodarczymi liderami, a jakość usług publicznych w Szwecji nie spada w trakcie prowadzonego przez 6 lat pilotażowego programu skrócenia czasu pracy w administracji. Również tacy giganci biznesu, jak Toyota czy Microsoft, wnosili, jakie wyciągnęli z tych prób, są wyłącznie pozytywne. Potwierdza się stara jak świat reguła: „Z niewolnika nie będzie pracownika” – czyli zadowolony z życia, wypoczęty, wyspany pracownik, który ma szansę nawet pójść do kina czy knajpy z przyjaciółmi, zająć się rodziną, jak wymagają tego jego bliscy i jego własne emocje, jest wydajniejszy i firma ma z tego korzyść.

Kto straci naprawdę? Uprzywilejowani panowie, którzy tęsknią za pracą dzieci, zamykaniem strajkujących kobiet w płonących fabrykach, płaceniem marnych tygodniówek... stracą nad nami kolejną część swojej władzy.

Paweł Miech

Skąd się bierze niechęć do „nieroba”?

Nierób jest jedną z najbardziej nienawidzonych postaci w polskim społeczeństwie. Nienawiść wobec niego mówi jednak więcej o nienawidzących niż o rzeczywistości.

Według potocznych wyobrażeń nierób siedzi na zasiłku i nic nie robi – co najwyżej chleje, płodzi i rodzi dzieci, by wyludzić kolejne zasiłki. Pasożytuje na ciężko pracujących obywatelach. Dostaje od państwa nasze ciężko zarobione pieniądze i przepija je lub wydaje na rozrywkę. Jest niewykształcony, bo nie chce mu się uczyć; jest głupi, więc nie rozumie skomplikowanych procesów ekonomicznych i wierzy, że rozdawnictwo prowadzi do sytuacji, w jakiej znalazła się Wenezuela. Z kolei złe państwo nie traktuje nieroba tak, jak on na to zasługuje – państwo powinno być bowiem surowe, powinno mu odebrać nasze pieniądze i zmusić go do pracy. A jeśli nie będzie chciał pracować, to może spokojnie umrzeć.

Nierób jest ważny w dyskusjach politycznych. Od momentu jej rozpoczęcia w social mediach można odliczać sekundy do pojawienia się komentarza na jego temat. Oburzeni czytelnicy zaraz napiszą, że dzisiejsze państwo wspiera nierobów, a karze ciężko pracujących. Wyborcy jednej partii to właśnie te złe nieroby. Wyborcy innej to z kolei harujące mrówki, dobrze wykształceni obywatele odprowadzający



Il. Dawid Majewski, Konferencja Partii Razem na temat projektu ustawy o skróceniu czasu pracy

ogromne podatki, które państwo następnie marnuje, wspierając nierobów.

Obrona demokracji to przede wszystkim obrona przed nierobem, który sprzedał swoją wolność za zasiłki. Najlepiej byłoby mu odebrać prawa wyborcze, np. wprowadzając przy urnach kryterium majątkowe lub obowiązkowe testy z wiedzy ekonomicznej, które sprawdzą, czy wyborca wie, że wszystkie zapomogi socjalne prowadzą do drugiego PRL-u, i rozumie, jakie zasługi dla Polski ma Leszek Balcerowicz. Jeśli nie spełnia tego kryterium (a nierób na pewno nie spełnia), to nie powinien głosować. Wiedza ta jest bowiem tak oczywista, jak to, że Ziemia krąży wokół Słońca.

Z zasiłków wcale nie da się wyżyć

Nienawiść do nieroba mówi więcej o jego wrogach niż o nim samym. Wbrew pozorom w tym

uprzedzeniu nie chodzi bowiem o samo lenistwo. Wielu milionerów również nic nie robi, jednak to nie oni są problemem – zły jest ten, kto nie pracuje i jednocześnie jest biedny. Bogaty leni to co innego – on zasłużył na swoje bogactwo, gdyż na nie zarobił, więc teraz może już odpocząć. Każdy milioner wzorem Sebastiana Kulczyka zaczynał od rozdawania ulotek, a skończył na miliardach. Biedny nic nie robi, ale nie zasługuje na te miliardy, gdyż nie chce rozdawać ulotek, a jednocześnie rości sobie prawo do wynagrodzenia ze swoje nicnierobienie.

Kiedy jednak pozna się fakty, trudno zrozumieć, skąd w Polsce miałyby pochodzić te pieniądze dla nierobów. Zasiłek dla bezrobotnych wynosi ok. 1100 zł. Aby go dostać, trzeba wykazać staż pracy – dla najwyższej kwoty zasiłku wymagane jest co najmniej 5 przepracowanych lat. Co więcej, przysługuje on jedynie przez 6 miesięcy. Trzeba się więc

nieźle napracować, aby dostać kilka groszy, które nie wystarczą nawet na przetrwanie. Większość osób tracących pracę nie dostaje ani złotówki. Trzeba się też nieźle napracować, by przeżyć za 1000 zł dziennie i nie mieszkać pod mostem ani nie korzystać z żywienia organizowanego przez organizacje charytatywne.

Tak naprawdę w Polsce nie da się żyć z zasiłku dla bezrobotnych. Nawet jeśli da się przetrwać kilka miesięcy, to jedynie pod warunkiem, że się pracowało wcześniej. Podjęcie pracy jest również konieczne po wygaśnięciu prawa do zasiłku.

W wyobraźni wrogów nieroba źródłem jego bajkońskich dochodów z nicnierobienia jest 500+. Nic nie budzi większej wściekłości niż ten program. Nieroby robią dzieci, by otrzymywać 500 zł. To oburzenie jest jednak pozbawione sensu. Zasiłek ten przysługuje przecież niezależnie od tego, czy ktoś pracuje, czy

nie – nie jest więc adresowany wyłącznie do tych, którzy nic nie robią. Ciężko pracujący obywatele broniący demokracji przed tyranią również otrzymują to wsparcie.

Jeśli jednak ktoś nie pracuje zawodowo i otrzymuje 500 zł, to warto przecież zauważyć, że zajmowanie się dziećmi jest wyczerpującą, wielogodzinną pracą. W konserwatywnym społeczeństwie nie jest ona jednak wynagradzana, gdyż nie uznaje się jej za pracę. Kobieta zajmująca się dzieckiem na urlopie macierzyńskim to dla wielu osób właśnie zły nierób, który leni się w domu, objaja i baluje. W rzeczywistości jednak rodzice spędzają wiele godzin na przewijaniu dziecka, opiece nad nim, na zabawie i karmieniu. Oczywiście część tej pracy może być wykonana w przedszkolu czy w szkole, lecz w żadnej z tych instytucji nikt nie zajmuje się dzieckiem od 8:00 do 20:00, co oznacza, że to wciąż rodzic musi mu poświęcić swój czas. Poza tym zarówno za przedszkole, jak i za szkołę się płaci. Trzeba opłacić pobyt w placówce, wyżywienie, ubrania, kupić mu zeszyty itd. Wszystko to na ogół kosztuje znacznie więcej niż 500 zł miesięcznie. Nie da się więc posiadać dzieci i nic nie robić. Opieka jest pracą.

Niechęć do nierobów to nienawiść do biednych

W rzeczywistości niechęć do nieroba jest niechęcią do biednych. Popularny jest pogląd, że aby osiągnąć w życiu sukces, trzeba wziąć kredyt i założyć firmę. Skoro tak zrobił Steve Jobs – wziął kredyt i stworzył firmę w garażu – to nierób też może.

Nie robi tego, bo jest gorszy, głupi i leniwy.

U podstaw „nierobofobii” leży więc klasizm, a więc pogarda wyższych, zamożniejszych klas do osób z klas biedniejszych. Klasiści nie zauważają, że bieda nie wynika z wolnego wyboru, lecz z położenia społecznego. Dzieci biedniejszych rodziców na ogół same są biedne, zaś dzieci osób bogatszych dziedziczą ich majątek. Pracowitość tej czy innej jednostki rzadko zmienia tę prawidłowość. Biedni pracujący mogą pracować o wiele ciężiej

Kiedy jednak pozna się fakty, trudno zrozumieć, skąd w Polsce miałyby pochodzić te pieniądze dla nierobów

i wyrabiać nadgodziny, np. sprzątać przez 12 godzin dziennie lub pracować 14 godzin w gastronomii, a ich perspektywy awansu i tak są bardzo ograniczone. Trudno jest bowiem zdobywać wykształcenie, jeśli trzeba pracować kilkanaście godzin dziennie, by przeżyć. Sytuacja osób zamożniejszych jest inna – oni mają wolność, by nie pracować do 25. roku życia, lecz studiować, albo pracować jedynie w weekendy. Mieszkanie dostaną od rodziców, więc mogą pracować krócej lub przez jakiś czas zarabiać mniej, bo nie muszą płacić za dach nad głową. Mogą też pójść na praktyki adwokackie (bezpłatne), bo utrzymują ich rodzice. Innymi słowami: mają szereg przywilejów, które biednym nie przysługują.

Nierób a „kultura zapierdolu”

Z niechęci do nieroba rodzi się również tzw. „kultura zapierdolu”. Krytykujemy go, gdyż

wychodzimy z założenia, że każdy ma pracować jak najwięcej i jak najciężiej. Im więcej pracujesz, tym lepiej, bo jesteś bardziej pożyteczny dla społeczeństwa. Ludzie, którzy nie pracują zawodowo, są źli. Ciężka praca przecież nie tylko przekłada się na lepsze zarobki, ale jest też obowiązkiem każdego z nas.

Wiara w zbawienny wpływ ciężkiej pracy jest bardzo naiwna – robienie nadgodzin rzadko oznacza wyższe zarobki. Kierowca Ubera może pracować nawet 12 godzin dziennie przez

7 dni w tygodniu, ale wcale nie przyniesie mu to fortuny. Czasem znacznie rozsądniej jest pracować tylko tyle, ile potrzeba na przeżycie. Zamiast wypruwać sobie żyły, lepiej poświęcić swój czas na zajęcia, które przynoszą nam i innym przyjemność.

Kult zapierdolu traktuje lekceważąco wiele innych zajęć, które nie do końca pasują do stereotypowych wyobrażeń pracy. Opieka nad dziećmi i osobami starszymi czy różne formy wolontariatu mogą wymagać nie lada wysiłku, lecz na ogół nie dostaje się za nie żadnego wynagrodzenia.

Zamiast nienawidzić nieroba, znacznie bardziej konstruktywne byłoby zastanowić się nad własną sytuacją, nad sensem lub bezsensem naszej pracy. Jeszcze lepiej byłoby też spojrzeć z większą empatią na tych, którzy naprawdę wymagają wsparcia ze strony państwa, bo sami nie są w stanie wydostać się z biedy. ♦



Il.: Alexandra_Koch z Pixabay

Bycie w związkach zawodowych to ubezpieczenie podobne do ubezpieczenia na wypadek nieszczęścia

Rozmowa z Jolantą Żołnierczyk, wiceprzewodniczącą ZZ „Jedność Pracownicza”

Redakcja „Równości”: Co musi się wydarzyć, by pracownicy powiedzieli „dość” i rozpoczęli protest w miejscu pracy? Co się wydarzyło, że ty i twoje koleżanki zorganizowałyście go w sklepie Kaufland?

Jolanta Żołnierczyk: Zanim dojdzie do protestu najpierw rozmawiamy, często pracodawca nie widzi problemu pomimo że prawo mówi inaczej. Kobiety w naszej firmie zgłaszały, że są poszkodowane, że w pensji mają zawsze 200 zł mniej od mężczyzn. Pytano mnie: „niby jakim prawem? Przecież pracuję tyle samo!”. W naszym wewnętrznym regulaminie wynagradzania (nie w Kodeksie Pracy) jest zapis, że aby otrzymać to samo wynagrodzenie po powrocie z macierzyńskiego, wychowawczego czy L4, pracownik musi odpracować liczbę godzin swojej nieobecności. Nie mam pojęcia, skąd firma to wytrzasnęła, ale jest niedopuszczalne. Niektórym pracownicom po jakimś czasie ta różnica się wyrównywała, innym nie – i nawet przez 5 lat miały o 200 zł niższe pensje. Jeszcze w 2016 r. osoby, które wracały po dłuższej nieobecności, były traktowane zgodnie z prawem, czyli,

gdy wracały do pracy, otrzymywały to samo wynagrodzenie, co pracownik pracujący na tym samym stanowisku z podobnym stażem. Czuję, że wróciliśmy do „czasów kamienia łupanego” – masz same obowiązki i żadnych praw. Niby pracodawca musi się troszczyć o pracownika, ale tak naprawdę ma to wszystko gdzieś.

RR: Czy można to nazwać kradzieżą?

JŻ: Umówmy się, że jest to niewypłacenie należnego pracownikowi wynagrodzenia za świadczoną przez niego pracę. Dziwię się, że ta sytuacja tak długo u nas trwała. Gdyby ktoś poszedł do

Wzięliśmy sprawy w swoje ręce i przy współpracy z Państwową Inspekcją Pracy udowodniliśmy, że doszło i nadal dochodzi do dyskryminacji osób korzystających z uprawnień rodzicielskich, pracodawca nie dostosował wadliwego regulaminu pracy do zaleceń PIP-u.

Sądu Pracy, to mógłby wygrać. Skoro nikt nie umiał ubiegać się o swoje, wzięliśmy sprawy w swoje ręce i przy współpracy z Państwową Inspekcją Pracy udowodniliśmy, że doszło i nadal dochodzi do dyskryminacji osób korzystających z uprawnień rodzicielskich, pracodawca nie dostosował wadliwego regulaminu pracy do zaleceń PIP-u.

RR: Kogo dotykała ta niesprawiedliwość? Wyłącznie kobiet wracających po urloпах macierzyńskich i wychowawczych?

JŻ: Nie chodziło tylko o matki, lecz o pracownice po dłuższych absencjach, np. po operacjach, świadczeniach, wypadkach czy

urloпах chorobowych i rehabilitacyjnych. Na początku związki zawodowe skupiły się przede wszystkim na osobach po urloпах macierzyńskich i wychowawczych, ponieważ łatwo było je wychwycić – była ich masa. Do sądowego pozwu zbiorowego dotyczącego wypłacenia zaległego wynagrodzenia przystąpiło blisko 200 kobiet, które znalazły w sobie odwagę, aby upomnieć się o swoje pieniądze. Reszta tej odwagi nie znalazła, bojąc się przykrych konsekwencji, np. przesunięcia na gorsze stanowisko pracy, wpisywania w gorszy grafik czy po prostu złego traktowania. Po naszym zwią-

kowym apelu zaczęły się zgłaszać również inne pracownice, które były po dłuższych absencjach. Osoby te pomijano przy podwyżkach. Nie ma nic dziwnego w tym, że ktoś ubiega się o swoje pieniądze. 200, 300 zł, których nie dolicza się do pensji, a które się należą, to bardzo dużo pieniędzy, np. ktoś z dzieckiem ma za to zapłacone np. przedszkole.

RR: Przed ostatecznym protestem w Kauflandzie nie próbowaliście rozmawiać o tym z szefami firmy?

JŻ: Sprzeciw wobec tego zapisu w regulaminie wynagradzania firmy trwał od kilku lat. Dziewczyny w całym kraju podnosiły tę kwestię na każdym zebraniu

z szefostwem. W Żywcu miałyśmy nawet taką przyjemność, że odwiedził nas prezes, więc bezpośrednio informowałyśmy go o tym przepisie niezgodnym z Kodeksem Pracy. Powiedział nam, że się tym zajmie, ale później nawet nie dostałyśmy od niego żadnej odpowiedzi, żadnej!

RR: Dotarło do was, że są to fałszywe obietnice?

JŻ: Tak. Złożył nam nieprawdziwą deklarację, nawet nie postarał się o wyjaśnienia, nie dał regulaminu do przejrzenia prawnikom, nie powiedział „popelniliśmy błąd i poprawmy go”. Nic z tych rzeczy.

RR: Co było dalej?

JŻ: Państwowa Inspekcja Pracy udowodniła firmie błąd w regulaminie wynagrodzenia. Związek zawodowy po czasie przewidzianym w ustawie nie otrzymał od firmy nowego regulaminu do wglądu i konsultacji. Nie wiedzieliśmy, co się właściwie dzieje. Choć zapytania od związku do dyrekcji poszły kilkukrotnie, odpowiedzi nie było. Pracownicy także byli niezadowoleni. Po prostu cisza. Lekceważenie. Po czymś takim faktycznie pozostają tylko protest i bunt.

RR: Od czego rozpoczyna się zorganizowanie protestu?

JŻ: We Wrocławiu rozpoczęłyśmy od zorganizowania miasteczka. To fajna forma, bo każdy może podejść i porozmawiać z protestującymi. Co prawda miasteczko nie było liczne, bo protestującymi były wyłącznie kobiety, a przyjazd pociągiem do Wrocławia choćby na jeden dzień wiąże się z ogromnymi kosztami, ale miałyśmy wielkie wsparcie w kraju, wśród inter-

nautów i mieszkańców miasta. Przychodzili do nas intelektualiści, profesorowie i studenci z uniwersytetu. Bardzo dużo pomogła nam Partia Razem, która była codziennie obecna na naszym miasteczku, dbali o nas. Pewnego dnia przyjechał do nas poseł Maciej Konieczny, który serwował nam dania z grilla. Odwiedzało nas mnóstwo wspaniałych ludzi, za których wsparcie dziękujemy. Wsparł nas Strajk Kobiet, Czerwoni, Inicjatywa Pracownicza czy AgroUnia.

RR: Jak wygląda komunikacja z koleżankami i kolegami, gdy łamane są prawa pracownicze? Wykorzystujecie współczesne środki komunikacji elektronicznej? To dzięki nim skrzykujecie się do zorganizowania protestu?

JŻ: Tak, wykorzystujemy wszystkie dostępne media społecznościowe oraz telefony i mejle.

Kobiety w naszej firmie zgłaszały, że są poszkodowane, że w pensji mają zawsze 200 zł mniej od mężczyzn

Korzystamy też z oficjalnej strony Kaufland Polska – tam zamieszczamy opisy spraw, które nam się nie podobają. Niech ludzie z centrali i klienci o tym wiedzą! Protest ogłaszamy też dużo wcześniej, bo takie są wymogi prawne. Jedności Pracowniczej zależy na dobru pracowników Spółki, wysłałyśmy pisma do Zarządu Kauflandu, jako związek zawsze jesteśmy otwarci na rozmowy z pracodawcą więc wysłałyśmy sygnały, że trzeba coś zmienić, a pracodawca milczy, to jakie mamy możliwości?

RR: Wykorzystujecie „pracownicze tablice ogłoszeniowe”

znajdujące się w markecie do ogłoszenia protestu?

JŻ: Na tablicach znajdujących się w marketach możemy wywieszać ogłoszenia. Związki Zawodowe mają prawo docierania do pracownic i pracowników, a pracownik do organizacji pracowniczej działającej na terenie zakładu. Nie wolno nam tylko zawieszać ogłoszeń o protestach.

RR: A rozmowy z koleżankami i kolegami w markecie?

JŻ: W żadnym markecie nie wolno nam przeprowadzać rozmów z pracownikami. Każda próba traktowana jest jak przeszkadzanie w pracy. Gdy zorganizowałyśmy akcje, aby pokazać pracownikom, że Jedność Pracownicza działa w Kauflandzie, bo w końcu jesteście młodą organizacją, zakładaliśmy kamizelki związkowe i podchodziliśmy, mówiąc „dzień dobry”, „miłego dnia życzymy”. Dyrektor

piyonu regionalnego wypraszał nas wtedy ze sklepu mówiąc, że nie można przeszkadzać w pracy. Oczywiście wychodziliśmy, aby nie stresować sytuacją pracowników. Na kamizelkach mamy numery telefonów do związkowców i zawsze mówimy: *prosimy o kontakt, prosimy nas znaleźć, jeżeli są jakieś problemy.*

RR: A ulotki?

JŻ: Z tego, co mi wiadomo, bez zgody centrali Kauflandu jakiegokolwiek ulotki są niedopuszczalne, tak twierdzi spółka. Rozdawanie ulotek jest traktowane jako zaśmiecanie marketu

a przecież otrzymują je sami pracownicy. Podczas spotkań międzyzwiązkowych mamy dostępne różne materiały. Każda obecna na zebraniach osoba może się zaznajomić z problemami z jakimi borykamy się w Kauflandzie. Sprawą Kobiet zainteresowały się Czerwoni oraz OZZ Inicjatywa Pracownicza, wzięli od nas ulotki, i z tego co wiem rozdawali je w swoich miastach pracownikom Kauflandu. Sporo tych osób zgłosiło się do nas i teraz wspólnie działamy w obronie praw pracowniczych.

RR: Porozmawiajmy o strachu. Boicie się, gdy protestujecie? Czy działaniu związku towarzyszą obawy? Podczas protestów macie wsparcie innych środowisk?

JŻ: Ja się nie boję. Wiem, że robimy słuszną rzecz, ludzie dziękują nam za obecność i działania. Nie poddajemy się, kroczek po kroczku zawsze się coś do przodu posuwa. Bardzo mnie satysfakcjonuje, gdy dowiaduję się, że komuś coś wyjaśniłam i dałam nadzieję. Poza tym ludzie nas szanują. Podczas protestu największe wsparcie mieliśmy od Partii Razem, od Strajku Kobiet (bo to był protest w obronie praw kobiet) oraz od Agrounii. Następnie przyszło ono też od innych centrali związkowych działających na terenie Polski. W kraju dzieje się źle i wszędzie związki zawodowe są gnębione, tępione, a działacze są zwalniani. Dodatkowo chodzą słuchy, że rząd pracuje nad tym, by strajki były ograniczane. Dlatego musimy się zmotywować do działania. Zaczęliśmy działać wspólnie, by pomóc pracownikom. W październiku w Warszawie organizowany był zjazd związków

zawodowych krajowych i z zagranicy. Było bardzo dobre – widzę pokoleniowy przełom wśród związkowców, wśród nich są także osoby w wieku moich dzieci.

RR: Czujesz się liderką?

JŻ: Nie, nie jestem liderką. Stoi za mną wiele osób. Bez wsparcia koleżanek z marketu z Żywca i kobiet z innych sklepów Kaufland nie widziałabym sensu swojego działania.

RR: Na niedawnym spotkaniu ze związkowcami mówiłaś, że kobiety nie chcą się wyróżniać i boją się, że nie znajdą nowej pracy, dlatego z większym oporem biorą udział w protestach i przystępują do związków zawodowych. W sklepie Kaufland w Żywcu większość załogi to kobiety i 70% z nich należy do związku zawodowe-

go. Wyjaśnij, jak to się dzieje, że kobiety jednak się do niego zapisują, a nawet przystępują do protestów w obronie praw pracowniczych?

JŻ: Dzieje się tak dlatego, że jesteśmy świetną ekipą i nasza działalność ma sens. Im bardziej pracodawca przeszkadza, tym bardziej pracownice widzą znaczenie naszej aktywności. Bycie w związkach zawodowych to ubezpieczenie podobne do ubezpieczenia na wypadek nieszczęścia. Kiedy coś mi się stanie, pracodawca potraktuje mnie nieuczciwie, związki zawodowe pomogą zawalczyć o przywrócenie pracownika do pracy, o jego dobre imię czy o odszkodowanie. Współpracujemy z prawnikami, więc zawsze możemy zainterweniować i powiedzieć: *halo my tu jesteśmy i nie pozwolimy temu pracownikowi, tej kobiecie robić*



Il.: Jolanta Żołnierczyk WZZ Jedność Pracownicza

krzywdy. Związek zawodowy jest głosem pracowników z doświadczeniem, które bardzo dobrze rozumiemy.

RR: Opinia publiczna może wspierać protest oraz wywierać nacisk na firmę. Kaufland jest globalną korporacją. Czy korzystacie ze wsparcia niemieckich związków? Planujecie spotkanie z nimi?

JŻ: Na zjeździe w Warszawie były związki zawodowe z Niemiec, pracujemy także nad porozumieniem z niemieckim związkiem zawodowym działającym w Kauflandzie Ver.di. Jeżeli wszystkie związki będą się trzymać razem, to siła nacisku może pomóc w zmianie sposobu traktowania pracowników na

Widzę pokoleniowy przełom wśród związkowców, wśród nich są także osoby w wieku moich dzieci

lepsze. Pracownik musi być dobrze i sprawiedliwie wynagradzany – on chce przyjść do roboty, zarobić swoje i iść do domu, nikt nie musi go piórkem smarować.

RR: Jak opisywałaś wasz protest i związki zawodowe polska prasa? Czuliście, że polska opinia publiczna was wspiera?

JŻ: Większość opinii była za pracownikiem – że robimy dobrą robotę, że w końcu słyhać jego głos. Niektórzy mówili, że sobie nie poradzimy, bo to za duży przedsiębiorca. W prasie i w telewizji nie widziałam żadnych negatywnych opinii o proteście. Kiedy pojawiały się informacje, to tylko jako neutralne komunikaty, typu „związek zawodowy protestuje tu i tu”, „związek

zawodowy domaga się tego i tego” lub „są rozmowy z pracodawcą”. Poza tym media nas wspierają i zawsze możemy na nich liczyć.

RR: Jak wasze protesty odbierają klienci Kauflanda w Żywcu?

JŻ: Bardzo pozytywnie. Nasi klienci mówili: *trzymajcie się dziewczyny, jesteśmy z wami!*

RR: Byłaś również organizatorką spontanicznej manifestacji przed marketem Kaufland w Żywcu w sprawie wolnych niedziel w handlu. Opowiedz, jak to wyglądało.

JŻ: Sama wyszłam pierwsza, a co?! (*śmiech*). Potem dołączały do mnie koleżanki i koledzy

z pracy. Najpierw chciano mnie usunąć, mówiono, że jest to teren marketu, na którym nie wolno protestować. Miałam na sobie kamizelkę i flagę związku zawodowego w rękach. Szefostwo Kauflandu poinformowało związek, że w niedzielę sklep będzie zamknięty, a tu się okazało, że jednak otwierają. Okłamali pracowników. Ja się wtedy tak wkurzyłam... Z punktu informacyjnego pożyczylam megafon – regularnie go sprawdzam, więc wiedziałam, że jest sprawny. Ale była jazda! Obserwowali mnie przez kamery, a następnie zarzucili mi nadużycie przepisów przeciwpożarowych i BHP.

RR: Zrobiliście transparenty? Jakie hasła napisałyście?

JŻ: Nie byliśmy przygotowani, to był protest spontaniczny. Na

kartonach napisałyśmy flamastrami: *nie chcemy pracy w niedziele, to jest wyzysk, niedziela dla rodziny, omijacie prawo*. Handel w Polsce omija zapisy ustawy o niepracujących niedzielach. Wszędzie na Zachodzie markety są w ten dzień nieczynne. U nas w kraju nie jest przecież tak źle, mamy już rozwiniętą gastronomię, działają małe sklepiki na osiedlach, w domach mamy lodówki i naczynia próżniowe. W tygodniu większość marketów jest czynna do godz. 22:00. Zakupy można zrobić wcześniej. A jeśli już ktoś naprawdę nie ma czasu ich zrobić w tygodniu, można zamówić jedzenie z dowozem. Kobieta ma prawo w niedzielę wyjść z rodziną na spacer i nic nie robić. Po co kobiecie dzień wolny w tygodniu – żeby dodatkowe pranie zrobić? Ona sobie wtedy nie odpocznie. Chodzi o to, aby mieć oddech. Utarło się, że w niedzielę pewnych rzeczy się nie robi, dlatego jest ona dniem odpoczynku. Taki dzień jest bardzo ważny. Z historii wiem, że nasi dziadkowie walczyli o to, żebyśmy pracowali 8 godzin zamiast 12, żebyśmy mieli urlopy, chorobowe, prawo do wypoczynku, związki zawodowe i kodeks pracy. Nie możemy tego tak oddać! ♦

Jolanta Żołnierczyk – wice-przewodnicząca WZZ Jedność Pracownicza, międzyzakładowej organizacji związkowej działającej na terenie Kaufland Polska Markety. Pracownik marketu Żywiec. Organizatorka spontanicznego protestu w sprawie niedziel handlowych w sklepie Kaufland w Żywcu. Współorganizatorka protestów we Wrocławiu w sprawie dyskryminacji kobiet w sklepach Kaufland.

Mateusz Merta

Nadzieja we wspólnocie

Społem! – to pod tym staropolskim zawołaniem ukształtował się w Polsce prężnie działający ruch spółdzielców.

Dał nam przykład ruch spółdzielczy, jak zwyciężać mamy!

Tym drobnym, nieco żartobliwym nawiązaniem do naszego hymnu pozwolę sobie zacząć ten tekst. Choć nawiązanie jest żartobliwe, ma w sobie całkiem sporo prawdy – 847 spółdzielni, 493 tys. członków i 1652 sklepy to ogromna siła, którą w ramach ruchu spółdzielczego polskie społeczeństwo wykrzesало z siebie ponad 170 lat temu. Nasi przodkowie budowali je w odpowiedzi na porażki powstań i nieudanych walk niepodległościowych.

Jakie wnioski możemy wyciągnąć z tego dzieła dzisiaj? Czy strajkujący na coraz większą skalę rolnicy, pracownicy zakładów i ofiary narastających kryzysów mogą z nich skorzystać w swoich walkach? To pytania, które należy sobie dziś zadawać.

Dawid i Goliat

Ciężkie mamy czasy — myśl ta, choć nieszczególnie odkrywczą, towarzyszy nam na co dzień. W sklepach mamy drożyznę, w składach węgla pustki, w ratach kredytów i rachunkach za energię astronomiczne kwoty — wymieniać można w nieskończoność. Informacje w mediach też nie poprawiają nastroju w tym trudnym dla nas wszystkich momencie. Co rusz słyszysz

my o kolejnych niedoborach, o hamowaniu gospodarki czy o wojnie toczącej się nieprzerwanie zaraz za wschodnią granicą.

W tej kryzysowej rzeczywistości trudno nie poczuć się jak biblijny Dawid, któremu z samą tylko procą przyszło stawić czoła olbrzemiemu Goliatowi. Uczucie dobijającego braku sprawczości i nieuchronność, z jaką opowiadane są nam nadchodzące problemy, czyni perspektywę jakiegokolwiek rodzaju walki o lepsze jutro beznadziejną. Pasma kryzysów wydaje się być nie do przerwania, a skoro nie mogą go zatrzymać nawet rządy, to co dopiero my jako jednostki?

Mimo swojego tragizmu, emocje te wcale nie są nowe. Schyłek XIX-wiecznych roman-

Całe szczęście pozostaje nam jeszcze inna droga: budowa własnej alternatywy dla niesprawiedliwego porządku

tycznych walk również nasuwał naszym przodkom podobne myśli. Choć byli oni świadomi niesprawiedliwości panujących realiów, doświadczeni porażkami powstań oraz będących ich konsekwencją represjami nie mogli już wierzyć w zmianę swojej rzeczywistości.

Świat w naszych rękach

Te reakcje na kryzys i towarzyszące im emocje wpisują się w pewien schemat. Istnieją w nim tylko dwa sposoby funkcjonowania: z jednej strony krytyka i walka ze złą rzeczywistością, a z drugiej akceptacja bądź wynikająca z beznadziei bierność. Skoro budzące naszą niezgodę realia nie dają się obalić

samym tylko sprzeciwem, czy musimy więc pozostawać wobec nich bierni? Całe szczęście pozostaje nam jeszcze inna droga: budowa własnej alternatywy dla niesprawiedliwego porządku. Co taka koncepcja powinna oznaczać w praktyce? By ją zrozumieć, po raz kolejny cofniemy się do burzliwej historii naszego kraju.

Polscy robotnicy i chłopci, świadomi swego marnego położenia gospodarczego i politycznego, starali się uzupełniać braki sukcesów ważnych, choć niewystarczających strajków, rewolucji i powstań. W jaki sposób? Za przykład weźmy kwestię długów. W drugiej połowie XIX w. w polskich miastach, miasteczkach i wsiach, których mieszkańcom

ciężar zaciąganych u lichwiarzy długów niejednokrotnie odbierał dorobek całego życia, jak grzyby po deszczu wyrosły demokratycznie zarządzane spółdzielcze kasy oszczędnościowo-pożyczkowe. Do wybuchu I wojny światowej w samej Galicji takich kas, zarządzanych i utrzymywanych przez członków spółdzielni, działało już 1397. Utrzymywały się one ze składek, a pożyczek chłopom i robotnikom udzielały na niski, uczciwy procent. Jest niesprawiedliwość – jest alternatywa tworzona przez ludzi równych i wolnych.

Ten głęboko demokratyczny schemat działania powtarzany był także w innych obszarach, w których polski robotnik, chłop czy nawet mieszczanin

nie miał szans na sprawiedliwe traktowanie. W świecie urządzonym przez zaborców ograniczony dostęp do handlu, środków produkcji, żywności czy oświaty pogłębiał istniejące nierówności, a ludność polską wypychał w bytową desperację. Niewątpliwy wpływ na poprawę tych stosunków miał polski ruch spółdzielczy, który spod strzech zadymionych galicyjskich chat, z drewnianych domów zubożonych mieszczan i z rodzącego się proletariatu Śląska i Królestwa wykrzesал ogromną ekonomiczną siłę. W całej Polsce zrodziła ona liczne spółdzielnie produkcyjne i spożywcze, spółdzielcze sklepy i hurtownie, a także instytucje oświatowe, które działały w myśl jasnych i trwałych zasad: otwartego członkostwa, demokratycznego zarządzania i sprawowania kontroli społecznej zgodnie z regułą „jeden człowiek – jeden głos”, a także tolerancji religijnej i prowadzenia działalności społeczno-wychowawczej.

Taka działalność wybiegała poza logikę przeciwnych demokratycznym i socjalnym dążeniom polskiego społeczeństwa klasom posiadającym oraz ugrzęzłym w etniczno-wyznaniowych konfliktach konserwatystom i nacjonalistom. Działanie kooperatystów było myślą świeżą, niemożliwą do ujarznienia w ramach gnijącego zaborczego porządku i nastawioną na rozwiązanie kwestii społecznych. W pewnym sensie, mimo pozytywnego charakteru swej pracy, idea spółdzielcza była i do dziś jest ideą rewolucyjną.

Renesans spółdzielczości

Tak było kiedyś. Dziś, choć niepozbawione miłośników, sklepy

W sklepach mamy drożyznę, w składach węgla pustki, w ratach kredytów i rachunkach za energię astronomiczne kwoty – wymieniać można w nieskończoność

Spółem w powszechnej świadomości funkcjonują raczej jako miejsca trącające myszką i nieatrakcyjne wobec nowoczesnych supermarketów. Niewielkie

Czy z tego ponurego pejzażu może się wyłonić nadzieja na nowe, lepsze jutro? Na skuteczny sposób walki z niesprawiedliwością?

Musimy bowiem pamiętać, że Polska jest krajem o niskim poziomie zaufania społecznego, silnie zakorzenionym micie konkurencji, a także uśmieciowionym i pełnym nadużyć rynku pracy, który skutecznie usuwa wizję demokratycznego zatrudnienia ze zbiorowej wyobraźni

kooperatywy miejskie postrzegane są z kolei jako drogie, hipsterskie sklepy dla mieszkańców dużych miast, zaś o spółdzielniach mieszkaniowych nie sposób w ogóle wspominać w kategoriach spółdzielczości.

Wątpięcym wcale się nie dziwię. Głęboko wierzę jednak, że na gruzach zbankrutowanego świata opartego na kapitalistycznym wzroście gospodarczym pojawia się nowa historyczna rola spółdzielców w Polsce i na

całym świecie. Załamanie się światowych łańcuchów dostaw, kryzys klimatyczny, energetyczny i surowcowy dobitnie pokazał, że nieograniczony wzrost na zasadach rynkowych nie jest już możliwy. Wynikły z tych czynników kryzys kosztów życia skupia powszechną uwagę na gospodarce związanej z zaspokajaniem najważniejszych ludzkich potrzeb. Wiarę we wzrost i wynikające z niego aspiracje zastępuje troska o dach nad głową, porządny posiłek, ciepło czy nawet światło. To właśnie ta zmiana w sposobie myślenia o rzeczywistości stanowi fundament nowej spółdzielczości.

Dlaczego w czasie najwyższej od dekad galopady cen jesteśmy zmuszeni finansować marże koncernów i zyski inwestorów?

Sklep spółdzielczy takiego pytania przed nami nie stawia – działa bowiem nie dla zysku, lecz dla zapewnienia żywności i potrzebnych artykułów swoim członkom i członkiniom. Dlaczego mamy się godzić na represje wobec związków zawodowych i pracowniczej samoorganizacji? Spółdzielcza produkcja stanowi wspólne przedsięwzięcie tworzących ją pracowników i opiera się na szczególnym rodzaju współpracy między pracownikami a demokratycznie kontrolowanym i sprawozdającym się kierownictwem. Choć można by wymienić jeszcze wiele podob-

Na gruzach zbankrutowanego świata opartego na kapitalistycznym wzroście gospodarczym pojawia się nowa historyczna rola spółdzielców w Polsce i na całym świecie

nych opozycji, warto podkreślić, że istnieją już inicjatywy oparte na zasadach przypominających filozofię spółdzielczości.

W Warszawie od lat szlaki przeciera Kooperatywa „Dobrze”, której członkowie w zamian za wpisowe i aktywne uczestnictwo w życiu spółdzielni mają głos w podejmowanych decyzjach dotyczących bieżącej działalności i rozwoju. Mogą oni także robić zakupy po preferencyjnych cenach. Spółdzielczość ma swoje znaczące sukcesy również w obszarze produkcji. Przykładem jest chociażby baskijska spółdzielnia Mondragon, która zatrudnia ponad 81 tys. pracowników w 257 przedsiębiorstwach i organizacjach w obszarze produkcji, handlu, finansów i edukacji na całym świecie.

Spółdzielcza transformacja

Doceniając historyczną rolę ruchu spółdzielczego, a także z nadzieją patrząc w jego przyszłość, należy pochylić się nad sposobami wprowadzenia jego idei w życie oraz wplecenia go na stałe w perspektywę nadchodzącej zielonej transformacji gospodarczej i odbudowy po kryzysie. Szalenie istotna będzie tu skuteczna współpraca między spółdzielcami a instytucjami państwa. Musimy bowiem pamiętać, że Polska jest krajem o niskim poziomie zaufania społecznego, silnie

energetycznych, termomodernizacyjnych, cyfrowych czy rekultywacyjnych. Działając w ten sposób, możemy stworzyć dobre praktyki i przykłady, które otworzyłyby zbiorową wyobraźnię na pracę spółdzielczą.

Ruszymy z posad bryłę świata!

Spółdzielczość nie jest więc ani utopią, ani reliktem przeszłości, lecz narzędziem wspólnego zaspokajania potrzeb, kierunkiem walki z niesprawiedliwością i fundamentem dla budowy równego, demokratycznego społeczeństwa. Jej idee mogą przywrócić siłę słabnącym społecznościom lokalnym, a w kryzysową bezradność w końcu wbić klin nadziei. Mogą też pomóc zbudować między nami większe zaufanie i nam, obywatelom i obywatelkom, stać się prawdziwą wspólnotą opartą na trosce o dobro wspólne. Tę moc możemy i powinniśmy wykorzystać. Z takim postanowieniem

Spółdzielczość nie jest ani utopią, ani reliktem przeszłości, lecz narzędziem wspólnego zaspokajania potrzeb

i wiarą bądźmy więc jak spółdzielcy, którzy w swym hymnie, napisanym przez Kazimierza Andrzeja Czyżewskiego w 1925 r., śpiewali dumnie:

*Oto staje nas wolna gromada
Budowniczych tworzących
swoj świat,*

*W których złoty cielec już
nie włada,*

A nowego w nim życia tkwi ład. ♦



Il.: Anemonte23 z Pixabay

Dariusz Zalega

■ Prawa się zdobywa!

To nie dobroć władz i fabrykantów sprawiała, że pracownicy zyskiwali kolejne prawa. Najważniejsza była oddolna presja organizujących się robotników.

Wbrew pozorom walka o prawa pracownicze była – i jest – walką o prawa demokratyczne większości społeczeństwa. Każda pojedynczy spór o płacę czy postulaty socjalne dotyczył też tego, kto może zabrać publicznie głos (prawo do strajku) i w jakiej sprawie. Socjolog Wiktor Marzec zwrócił uwagę, że:

Historia społeczeństw jest również historią walk klasowych. Walka ta prowadzona jest przez tych, którzy nie posiadają politycznych praw i ekonomicznych dóbr. Zwraca się przeciw moźnym, którzy ustanawiają i utrzymują różne systemy podziału, organizujące hierarchiczne formy wspólnoty. (...) Takie wystąpienia plebsu, odpowiadające im doświadczenie polityczne i polityczna refleksja na ich temat towarzyszy historii urzędzeń politycznych naszego świata. Jest też – nie zawsze rozpoznana i uznana – częścią wykuwania demokracji.¹

„My już potrafimy się upomnieć”

Aby walczyć o swoje prawa, należy jednak wpieryw uznać, że one istnieją. W społecznościach wiejskich panował „naturalny porządek świata”, a do buntu

popychały działania uznawane za sprzeczne z tzw. moralną ekonomią². I to jednak zaczęło się zmieniać. Koniec XVIII w. oznacza cezurę w historii wystąpień chłopskich na Śląsku. Wcześniej-sze były żywiolowe i brakowało im ściślejszego współdziałania pomiędzy mieszkańcami poszczególnych wsi, a ustępstwo danego pana często powodowało wycofanie się z akcji. Co więcej, żądania dotyczyły co najwyżej powrotu do obciążeń feudalnych z XVI w.

Zmianę spowodowały czynniki zewnętrzne: reformy „chłopskie” władz Austrii³ oraz echa Rewolucji Francuskiej. *Niewiarygodne wprost jak głęboko zakorzenił się szalony francuski zmysł wolności... Nie ukrywali się wcale [chłopi – DZ] z powtarzaniem: my już potrafimy na sposób francuski upomnieć się o nasze prawa* – notował śląski obszarnik, major von Pannwitz⁴. Ukazujące się wówczas śląskie czasopisma pełne były wiadomości o wydarzeniach nad Sekwaną i zazwyczaj z uznaniem pisano o gloszonym tam hasle równouprawnienia wszystkich stanów. Na Śląsk docierały wieści o Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela głoszącej, że wszyscy urodzili się wolnymi wobec prawa, że ludziom wolnym przysługuje prawo *stawić opór przeciwko uciskowi*. Dyskutowano o tym w karczmach i zajazdach.

W maju 1848 r. odbyły się wybory do berlińskiego Zgromadzenia Narodowego oraz do parlamentu ogólnoniemieckiego we Frankfurcie nad Menem. Po raz pierwszy w historii polsko-

języczni chłopi zostali wówczas wybrani posłami. Korespondent „Schlesische Zeitung” donosił, że w Gogolinie *gminy wybięrały przeważnie tego rolnika czy zagrodnika, który występował z najbezpieczniejszymi żądaniem wobec dworu*⁵. Spośród 24 posłów z Górnego Śląska do Berlina większość stanowili chłopi i rzemieślnicy. Pojęcie przynależnych praw zaczęło przecierać szlaki w świadomości ludowej.

Różne formy walki

Walka warstw ludowych o ich prawa przybierała różne formy. Można je podzielić na indywidualne, takie jak zbiegostwo chłopów czy porzucenie pracy już w fabryce, oraz kolektywne, które czasem miały charakter żywiolowy (np. zamieszki), a czasem oparte były na współpracy i samoorganizacji (niektóre buntury chłopskie czy część strajków). Wiele walk dało się zaobserwować na Górnym Śląsku. Poza tym, na co zwracał uwagę amerykański naukowiec Lawrence Schofer, linearna wizja rozwoju ruchu związkowego, wspartego następnie przez ruch socjalistyczny, to tylko *część spektrum akcji charakterystycznych wszędzie dla nowych przemysłowych środowisk robotniczych, a szczególnie na Górnym Śląsku. Ten obraz będzie zrozumiały tylko wówczas, kiedy wiele innych aspektów przemysłowego życia zostanie wziętych pod uwagę*⁶. Schofer przywołuje przykład absencji w pracy, która pozostawała problemem do 1914 r., zwracając przy tym uwagę, że mogła być

ona nie tyle przejawem mentalności preindustrialnej, co wyrazem niezgody na warunki pracy w sytuacji, w której związki zawodowe nie mogły skanalizować tego niezadowolenia.

Należy oczywiście pamiętać o istniejących metodach przystosowawczych. Jak pisał brytyjski socjolog, Richard Hoggart: *Kiedy ludzie czują, że w niewielkim tylko stopniu mogą zmienić zasadnicze elementy swojej sytuacji, (...) uznają to za fakt i przyjmują postawę, która pozwoli im na znośne życie w wyznaczonych warunkach, na życie wolne od niepokojów i presji, jakie niesie ze sobą szerszy kontekst*⁷. Stąd też wielkie znaczenie miały różne przejawy protestów społecznych oraz działalność organizacji robotniczych, które dawały przynajmniej wrażenie sprawczości.

Siła przeciw prawom

Warto przyjrzeć się pierwszym wystąpieniom robotniczym i ich postulatami. Górnicy kopalni „Königsgrube” w Królewskiej Hucie w 1871 r. protestowali przeciwko wprowadzeniu tzw. marek kontrolnych, które mieli otrzymywać przy zjeździe do pracy, a zwracać po opuszczeniu szybu. Zarówno dyrekcja, jak i Karol Miarka, twórca polskiego Kasyna Katolickiego, tłumaczyli, że marki są wprowadzane z powodów bezpieczeństwa. Górnicy zaprotestowali, obawiając się, że jest to pretekst do wydłużenia czasu pracy i wzmożenia nad nimi kontroli. Ponadto wyszli z listą żądań pojawiającą się w większości tego typu protestów, dotyczącą podwyżek

Historia społeczeństw jest również historią walk klasowych. Walka ta prowadzona jest przez tych, którzy nie posiadają politycznych praw i ekonomicznych dóbr

² M. Rausser, *Siła podporządkowanych*, Warszawa 2021, s. 88.

³ S. Michalkiewicz, *Dejście polityczne 1764–1789*, w: *Historia Śląska*, t. II, Wrocław–Warszawa–Kraków 1966, s. 313–314.

⁴ Cyt. w: w. Długoborski, *Walki klasowe na Śląsku w latach 1793–1799*, w: *Szkice z dziejów Śląska*, t. I, Warszawa 1955, s. 384.

⁵ Cyt. w: M. Pater, *O nowe spojrzenie na kwestię polskiej Wiosny Ludów na Górnym Śląsku*, w: *Od Wiosny Ludów do powstań śląskich*, Bytom 1998, s. 28.

⁶ L. Schoffer, *Patterns of Worker Protest: Upper Silesia, 1865–1914*, „Journal of Social History” 1972, t. 5, nr 4, s. 448.

⁷ R. Hoggart, *Spojrzenie na kulturę robotniczą w Anglii*, Warszawa 1976, s. 124.

plac lub zmian w czasie pracy. W samych protestach pojawiły się także hasła antysemickie (skierowane przeciwko żydowskim właścicielom sklepów, u których byli zadłużeni górnicy) oraz antyewangelickie (elity Królewskiej Huty i dyrekcja kopalni były zdominowane przez ewangelików)⁸. Odmowie podjęcia pracy towarzyszył wiec pod gmachem Inspekcji Górniczej, pod który górnicy dotarli z niedalekich szybów. Przerodził się on w zamieszki, w wyniku których poturbowano urzędników i splądrowano sklepy. Protest został brutalnie stłumiony przez ściągnięty z Gliwic oddział kawalerii. Ostatecznie

Uznanie, że przysługują określone prawa, rodzi też bowiem poczucie własnej godności

kilkadziesiąt osób odniosło rany, a około stu zostało skazanych na wyroki więzienia. *Byłoby lepiej – komentował „Schlesische Zeitung” – gdyby naszym robotnikom pojęcia prawa i bezprawia wpaść łagodniejszym sposobem. Skoro już tak się nie stało (...), to nieodzowne jest posługiwanie się kodeksem karnym jako ultima ratio wprowadzenia ładu w tych pojęciach*⁹.

Organizujemy się!

Zmiana form walk pracowniczych na Górnym Śląsku nadeszła wraz z pojawieniem się organizacji robotniczych, w tym chrześcijańskich czy narodowych, które,

mimo deklarowanej niechęci do radykalnych form protestu, stanowiły szkołę samoorganizacji. Represje i ustawy antysocjalistyczne nie pozwoliły jeszcze zakorzenić się na Górnym Śląsku klasowemu ruchowi zawodowemu, ale miało się to zmienić ostatniej dekadzie XIX w.

Symbolicznym początkiem tego nowego okresu był dwutygodniowy strajk w maju 1889 r., który objął 13 z 41 tys. górnośląskich górników. Wprawdzie nie wszyscy robotnicy strajkowali równocześnie, ale na wiecach załóg oficjalnie wybierano już przedstawicieli do negocjacji z pracodawcami. Wysłano wspólne żądania podwyżek płac

o 10–15% oraz ograniczenia czasu pracy do 10 godzin.

Po lutych wyborach 1890 r. na łamach „Katolika” wydanego przez Karola Miarke w artykule *Zdala od socjalnych demokratów* pisano: *Socjaliści są wrogami państwa, bo nie chcą żadnej władzy nad sobą, chcą, aby wszyscy byli równi, a to się sprzeciwia woli Boga, który chce, aby byli niżsi i wyżsi, bogaci i biedni, panujący i poddani*¹⁰. Tymczasem jednak w całych Niemczech, choć czasem z opóźnieniem, jak np. na Śląsku, *na fali postępu i szybkich zmian zmieniał się sposób myślenia robotników, którzy nabrali przekonania, że możliwa jest zmiana ich położenia i w coraz mniejszym stopniu akceptowali niedostatek i nierówność*¹¹.

Związkowa ulotka z końca XIX w. głosiła:

*Nowe życie rozpoczęło się na Górnym Śląsku! (...) i my zrozumieliśmy, że potrzeba nam jest organizacji prawdziwej robotniczej. (...) Gdy panowie się przekonają, że za jednym robotnikiem wyrzuconym z fabryki ujmą się wszyscy, gdy się przekonają, że za zorganizowanymi robotnikami stoją wszystkie organizacje robotnicze, to nie tylko oni wtenczas nikogo nie wydadzą z roboty, ale muszą się zgodzić na słuszne żądania nasze. (...) Dlatego organizujemy się!*¹²

Godność robotnika

W 1913 r. listę wypowiedzeń z pracy (niezbędną dla legalizacji strajku) do 5 kwietnia podpisało 24 tys. śląskich górników. Wysłano postulat: skrócenia czasu pracy do 8 godzin, 15-procentowej podwyżki płac oraz 14-dniowego płatnego urlopu. Władze również przygotowywały się do strajku. W Katowicach i Bytomiu skoncentrowano dodatkowe siły policji. Składy dynamitu obsadzono strażą. W urzędach pocztowych przewidywano stałe dyżury przy telefonie i telegrafii. Łamistrajków miano dowozić samochodami. Strajk przegrano, ale, jak zauważyła Barbara Szerer badająca ten protest, *poważnie wzrosło też poczucie godności osobistej. Setki górników wolało emigrować w poszukiwaniu pracy aniżeli wrócić do kopalni i narazić się na szydercze uwagi personelu nadzorczego*¹³. Uznanie, że przysługują określone prawa, rodzi też bowiem poczucie własnej godności. ♦

Równość
nr 4/2022

Wydawca
Stowarzyszenie im. Tadeusza Regera
KRS 0000333135
stowarzyszenie@rownosc.eu
www.rownosc.eu

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

nakład 2000 egzemplarzy
drukarnia: JW PROJEKT Jacek Wiśniewski

Materiał sfinansowany
przez Nową Lewicę

LEWICA

Redakcja Równość

Redaktorka naczelna
Katarzyna Gasparska

Sekretarz redakcji
Paweł Miech

Zespół redakcyjny
Adam Konieczny
Agnieszka Lamek-Kochanowska
Mateusz Merta
Barbara Słania
Maciej Szlinder

Autorzy/ki
Paweł Goliński
Anna Górka
Grzegorz Janoszka
Bartosz Klimas
Magdalena Madzia
Agnieszka Pietrzak
Artur Schulz
Dariusz Zalega

Korekta
Agnieszka Pietrzak
Michał Pytlik

Projekt graficzny
Mira Larysz

Grafika na okładce
Alicja Beryt

Opracowanie graficzne i skład
Jarosław Hess

Współpraca
Dariusz Lamek-Kochanowski

Kontakt
redakcja@rownosc.eu

Więcej tekstów znajdziesz na:
www.rownosc.eu

⁸ Pismo górników kopalni „Król” J. Kaczmarła i towarzyszy do ministra handlu, przemysłu i robót publicznych H. von Itzenplitza, Chorzów, 29.06.1871. w: *Zródła do dziejów klasy robotniczej na ziemiach polskich*, t. II, Warszawa 1962, s. 90.

⁹ Cyt. w: L. Machtan, D. Milles, T. Ott, *Dynamika walki klasowej. Przyczynek do historii ruchów robotniczych na Górnym Śląsku w latach 1871-1880*, „Colloquia Communia” 1983, nr 6/11, s. 23.

¹⁰ S. Michalkiewicz, *Rozbrzącały się szabliści*, Katowice 1987, s. 94.

¹¹ D. Łukasiewicz, *Życie codzienne w Królestwie Prus w latach 1701-1933*, Warszawa 2020, s. 586.

¹² F. Hawranek, *Polska i niemiecka socjaldemokracja na Górnym Śląsku w latach 1890-1914*, Opole 1977, s. 57-58.

¹³ M. Pater, J. Sydor, B. Szerer, *Ruch zawodowy górników na Śląsku, w: Dzieje górniczego ruchu zawodowego w Polsce*, t. 1, Warszawa 1971, s. 114.

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 nieznamym
osobie na ulicy. Niech ta treść dotrze do jak największej
liczby osób!**