

Bardzo wygodne pojęcie "dyskryminacji"

21 lipca 2008

W Polsce działa bardzo mocne lobby pracodawców. Działa ono m.in. w Komisji Trójstronnej, gdzie reprezentuje interesy wąskiego grona pracodawców, często na przekór interesom większości społeczeństwa, czyli szeroko pojętej klasy pracowników. W zasadzie ostatnio działania pracodawców koncentrują się na walce z kodeksem pracy oraz z instytucjami, które chronią ludzi przed nadużyciami władzy i patologicznymi działaniami niektórych pracodawców.

Dzisiaj czytałam o tym, jak przedstawiciel Konfederacji Pracodawców Polskich (KPP) argumentował, że pracodawcy nie powinni konsultować się ze związkami przed wręczeniem pracownikowi wypowiedzenia. KPP wykorzystał pojęcie „walki z dyskryminacją” – czyli, według KPP, członkowie związku zawodowego mają „więcej praw” niż inni pracownicy, więc ma miejsce dyskryminacja.

Nie chcę tu długo pisać o zasadzie konsultowania się ze związkami przed wypowiedzeniem umowy o pracę, ale warto wspomnieć, że opinia związku nie jest wiążąca dla pracodawców, tak więc pracownicy nie mają tak wiele korzyści z tego prawa. Trudno więc mówić o jakiegokolwiek dyskryminacji. To jest gruba przesada, które pokazuje podejście lobby pracodawców do prawa: jak jest jakieś prawo, które ma chronić pracowników, trzeba znaleźć sposób, aby je znieść, obejść lub zniekształcić z korzyścią dla siebie.

To same lobby pracodawców (oraz rządowa elita) wysunęło argumenty, że ustawa kominowa także jest dyskryminacją i że nie wolno ograniczać pensji dyrektorów państwowych firm. Oczywiście, kiedy pracownicy sfery publicznej argumentują, że ich pensje są „nierynkowe” odpowiedź zawsze brzmi „nie ma

pieniędzy” czy nawet „jeśli nie lubisz pensji w szkołach publicznych, zawsze możesz pracować w szkołach prywatnych – to twój wybór”. „Dyskryminowani” są więc tylko prezesowie, które zarabiają 7 tys. a nie 70 tys. miesięcznie, a nie zwykli pracownicy, którzy zarabiają wielokrotnie mniej. Ograniczenie pensji zwykłych pracowników budżetówki też wynika z regulacji prawnych i decyzji elit. Prawne ustalenie maksymalnych pensji jest uznawane w neoliberalnym świecie za dyskryminację, ale tylko wtedy, gdy ta „dyskryminacja” dotyczy elit.

Lobbystów nie interesuje, że firmy państwowe są czymś innym, niż firmy prywatne, a „inwestorami” są wszyscy podatnicy i obywatele. Ponadto, inwestorzy w prywatnych firmach mają przynajmniej ograniczone prawo głosu. Kto ostatnio zapytał społeczeństwo, ile ma zarabiać listonosz, a ile ma zarabiać biurokrata z Dyrekcji Generalnej? Czy ile ma być tych biurokratów? Całe społeczeństwo jest dyskryminowane w porównaniu z prywatnymi inwestorami, ale to najwyraźniej nikogo nie interesuje.

Kiedy przyjęte zostały ustawy antydyskryminacyjne, na całym świecie chodziło ludziom o zwalczanie takich objawów dyskryminacji, jak różnice w pensjach kobiet i mężczyzn, jak preferencyjne przyjmowanie do pracy ludzi jednego koloru skóry, narodowości czy płci, zwalczanie niesprawiedliwego traktowania osób niepełnosprawnych, starszych, homoseksualnych, jak wyrównanie szans społecznych. To prawda, że pojęcie dyskryminacji zawsze może być rozszerzone. Jednak to, co robi polskie lobby pracodawców, to jawna nadużycia tych przepisów do niewłaściwych celów.

Jednocześnie prawie nic się nie robi, żeby przeciwdziałać prawdziwej dyskryminacji, z powodu której cierpią miliony ludzi.

Na przykład, wiemy, że kobiety na ogół zarabiają mniej niż mężczyźni. Dzieje się tak dlatego, że pracują na gorzej opłacanych stanowiskach. Ale również zarabiają mniej, kiedy

pracują na identycznych stanowiskach, co ich koledzy mężczyźni. Jakie narzędzia mamy do zwalczania takiej dyskryminacji? Pracodawcy korzystają z pojęcia „tajemnicy handlowej”, aby zakamufłować swoje praktyki dyskryminacyjne. Takie pojęcie jest powszechne w Polsce, ale zupełnie nie jest normą na całym świecie. Jednak już dawno polscy pracodawcy i elita ustalili, że pracownicy nie powinni pytać innych ile zarabiają, że ujawnienie takich podstawowych informacji jest „niebezpieczne dla biznesu”. Nikt z neoliberalistów nie kwestionuje, czy taka praktyka narusza podstawowe prawa człowieka, ponieważ biznes zyskuje na ignorancji pracowników i jeśli można komuś płacić mniej, nawet gdy to stanowi dyskryminację, pracodawcy nie będą mieli nic przeciwko temu. A jak ktoś przypadkiem odkryje takie praktyki, próbują udowodnić, że mniej zarabiający pracownik tak naprawdę jest gorszym pracownikiem. Jeśli chcą to udowodnić, wystarczy, że napiszą złą ocenę: nikt nie kontroluje czy oceny pracowników są sprawiedliwe, a oceny często są oparte na wyłącznie subiektywnej podstawie.

Dyskryminacja istnieje w różnych formach. Czasami trudno ją udowodnić. Ale czasami dyskryminacja jest jawna, ale jakoś usprawiedliwiona innymi przepisami prawnymi. Np. cudzoziemcy (przynajmniej ci z krajów spoza Unii), którzy są zatrudnieni w Polsce muszą dostać zezwolenie na pracę. Pracodawcy, którzy zawierają z nimi kontrakty mogą podpisać kontrakt tylko na okres zezwolenia – ani jednego dnia więcej. W przypadku innych pracowników, jeśli pracodawcy zawierali umowę na czas określony już dwa razy (bez przerwy w zatrudnieniu), trzecia umowa musi być stała. Ale cudzoziemiec takiej umowy nie dostanie, jeśli nie ma prawa stałego pobytu. A tylko bardzo mała część cudzoziemców pracujących w Polsce dostaje prawo stałego pobytu. Tak więc cudzoziemcy mogą pracować wiele lat u jednego pracodawcy i nigdy nie dostać umowy o pracę, tak jak ich koledzy. Czy to nie jest dyskryminacja? Oczywiście tak – ale to jest dyskryminacja wymagana przez prawo. Prawo wyraźnie przewiduje, że cudzoziemcy nie mają takich samych praw, jak

obywatele Polski.

Podejrzewam, że gdybym skierowała pytanie do Trybunału Konstytucyjnego, czy do innej rządowej instytucji, czy to stanowi dyskryminację czy nie, otrzymałabym odpowiedź, że to jest coś „oczywistego”, że państwa mogą preferować swoich obywateli, itd. Pewnie nie przyszłoby im do głowy, że to jest forma dyskryminacji. Jednak gdy pracownicy, z własnej woli organizują się w organizacje związkowe, dlatego, że mają troszeczkę więcej ochrony (choć w zasadzie dość symbolicznie) niż niezorganizowani pracownicy, to ma być dyskryminacja?

Skoro mamy być kreatywni językowo, ja mogę wymyślić jeszcze więcej przykładów dyskryminacji w miejscu pracy. Np. jeśli nie możemy dyskryminować przeciw mniej zorganizowanym pracownikom (tym, którzy nie założyli struktur związkowych) pewnie nie możemy dyskryminować także przeciw mniej zdolnym pracownikom, albo mniej przygotowanym zawodowo. Jak ktoś z dyplomem zarabia więcej niż kolega bez dyplomu, czy to nie jest dyskryminacja? Przecież, czy ktoś należy do związku, czy ktoś studiował, to tylko kwestia „osobistego wyboru”. Czyż nie?

Dlaczego prezesowie, którzy nie pracują więcej niż inni zarabiają więcej? To też dla mnie wygląda jak dyskryminacja.

A dlaczego politycy mają samochody służbowe, a nauczyciele nie? Już dość takiej dyskryminacji!

Jeśli lobby pracodawców może definiować dyskryminację wedle swoich interesów, to każdy może. Ale tak jak w sytuacji górników z Budryka, walczących przeciw dyskryminacji płacowej w kopalni, pracodawcy, elita i rząd zawsze korzystają z prawa, aby zdefiniować dyskryminację według własnych potrzeb, we własnym interesie, a nie w interesie naprawdę dyskryminowanych.

Autor: Akai47

Źródło: [Centrum Informacji Anarchistycznej](#)