

Ludzie kontra machina

25 lutego 2016

Z Robertem Jacyno, wiceprzewodniczącym związku zawodowego NSZZ „Solidarność” w sieci handlowej Biedronka, rozmawiamy o trudnej sytuacji związku zawodowego w tej firmie, o polskim prawie pracy i sytuacji pracowników.

– Zaczniemy od kwestii historycznych. O naruszeniach praw pracowniczych w sklepach Biedronka dowiedzieliśmy się 12 lat temu za sprawą Bożeny Łopackiej.

– Tak. I mniej więcej w tym czasie powstał nasz związek zawodowy w Biedronce. Jego korzenie sięgają regionu wielkopolskiego. Pierwszym przewodniczącym był Paweł Pawlak, kolejnym Piotr Adamczak. Wstąpiłem do związku w 2011 roku, więc tamten okres znam właściwie tylko z opowiadań. W 2009 roku, gdy rozpocząłem pracę w Biedronce, zetknąłem się od razu z informacjami o przełożonych, którzy dzwonili i ostrzegali przed związkami zawodowymi i prosili, by nie udzielać działaczom związkowym żadnych informacji. Od początku stykaliśmy się więc z negatywnym przekazem na temat związków: To jest coś złego, proszę z nimi nie rozmawiać. Do związku wstąpiłem w roku 2011, gdy dostałem umowę na stałe.

– Na czym polega praca związkowa w Biedronce?

– Jako „Solidarność” w innych sieciach handlowych nie mamy problemu z wejściem do placówki i z kontaktem z pracownikami, oczywiście poza Lidl'em, gdzie nasz związek został rozwiązany po długiej serii szykan. Jeżeli jestem w Kauflandzie, to wchodzę z przewodniczącym organizacji Kauflandu, który po prostu informuje, że wchodzimy rozmawiać z pracownikami. Obok budynku czy przy biurze dyrektora wisi kartka z nazwą organizacji związkowej i danymi kontaktowymi. Tymczasem w Biedronce powołują się na przepis dotyczący obrotu żywnością, który zabrania nam wchodzenia do obiektów. Mało tego, jedna z

dyrektorek stwierdziła – mamy to w protokole Państwowej Inspekcji Pracy – że w Biedronce obowiązuje niepisana zasada, że nie wpuszcza się członków związków zawodowych do pomieszczeń sklepowych. Działamy więc jak partyzantka, spotykamy się z pracownikami, a ci są cały czas zastraszani. W Zamościu po tym, jak rozdawaliśmy ulotki i nasze wizytówki, otrzymaliśmy informację od pracownika, że kierownik sklepu ulotki zabrał, zniszczył i powiedział, że na drugi dzień będzie stał przed budynkiem „Solidarności” i zapisywał, kto wchodzi do budynku, żeby po prostu rozwiązać z tymi osobami umowy. Najpierw powoływano się na to, że pracownicy nie powinni z nami rozmawiać, bo zakłócamy tok pracy. A my cały czas mówimy, że pracownik ma prawo do przerwy i jeśli chce ją wykorzystać na rozmowę z nami, to pracodawca nie powinien tego utrudniać. Nie wpuszcza się nas, jako działaczy związkowych, do pomieszczeń socjalnych, chociaż jesteśmy pracownikami firmy. Cały czas tłumaczy się, że pracodawca nie wyraża zgody na umieszczenie tablic związkowych. A nie wyraża, ponieważ w firmie są trzy organizacje związkowe, a pracodawca – powołując się na zasadę ich równouprawnienia – twierdzi, że skoro dwie z nich nie wieszają tablic, to trzecia także nie może. To jest po prostu utrudnianie działalności.

– Dlaczego firmie miałyoby na tym zależeć?

– Wynika to zapewne z założenia, że mniej świadomy pracownik to większy zysk. Mogę tu podać pewien przykład. Mieliśmy sprawę, w której chodzi o kwartalną ewidencję czasu pracy. Na arkuszu kwartalnej ewidencji czasu pracy znajdowała się informacja dla osób sprawujących opiekę nad dzieckiem do lat 4, na podstawie artykułu 178 par. 2 kodeksu pracy. Pytano, czy osoby takie wyrażają zgodę na pracę w godzinach nocnych, nadliczbowych, pracę w godzinach powyżej planu 8-godzinnego, oddelegowanie. W grudniu 2015 r. zmieniano formę tych dokumentów ewidencji. Obecnie znajduje się tam tylko informacja, że pracownik w związku z tym, że sprawuje opiekę nad dzieckiem do lat 4, wyraża zgodę we wszystkich tych

sprawach. Wnosiliśmy właśnie pismo do pracodawcy o przywrócenie porządku prawnego. Odpowiedziano nam 8 lutego, że prawo nie reguluje formy tworzonych dokumentów wewnętrznych. Rozstrzygnie to jak zwykle zgłoszenie do PIP. Zdaję sobie jednak sprawę, że wiedza pracowników o prawie pracy jest taka, że gdyby nie było związku zawodowego, który takich spraw pilnuje, to pracownicy podpisywaliby dokument nie zdając sobie sprawy z tego, że dobrowolnie rezygnują z możliwości wyboru, czy chcą skorzystać ze swoich praw.

– To wyjątkowo prosta zagrywka. Czy mieści się ona w granicach prawa?

– Z naszych opinii prawnych wynika, że taki zapis jest z prawem niezgodny, gdyż nie pozostawia decyzji pracownikowi. Ale świadczy jeszcze o innej sprawie, którą poruszałem 15 grudnia 2015 roku przed siedzibą firmy. Cały czas powtarzam, że z siedziby firmy nie widać zwykłego pracownika. Oni tam, u góry, siedzą, a na dole jest sklep Biedronki. Gdy tam byłem i przygotowywałem manifestację, widziałem, jak pracownica ciągnęła pół palety wody mineralnej wózkiem ręcznym. To narusza normy transportowe. Kiedy indziej widziałem wózek pozostawiony w sposób niebezpieczny. Tego wszystkiego nie widać z góry. A jeśli nie widzą tego, co jest pod nosem, to nie można oczekiwać, że zobaczą, co dzieje się gdziekolwiek indziej. Takie i inne patologie mają miejsce często. Biedronka może, zgodnie z prawem, zaplanować czas pracy i przerwy pracownika. Prawo mówi, że pracownikowi przysługuje 35 godzin przerwy w ujęciu tygodniowym. Natomiast nigdzie nie jest zapisane, że po pięciu dniach pracy wymagana jest przerwa. Jeśli więc wyda się pracownikowi w pierwszym tygodniu pracy 35 godzin na początku tygodnia oraz na końcu następnego tygodnia, to pracownicy u nas są w stanie pracować od 5 do nawet 11 kolejnych dni, po 10 godzin, czasem nawet w sumie 120 godzin. Kolejna sprawa: kasjerom planuje się przerwę w godzinach 10-10.30 – o co zresztą cały czas walczyliśmy i walczymy – ale nie ma jej elektronicznej ewidencji. Pracownicy centrów

handlowych mają elektroniczną ewidencję przerw pracowniczych. W niektórych sieciach podchodzą z identyfikatorem, przykładają do czytnika, a system rejestruje. U nas tego nie ma. Uważam, że pracodawca zdaje sobie sprawę, że w okresie świątecznym pracownicy nie wychodzą na przerwy śniadaniowe ze względu na źle pojmowany etos pracy. Czasami postępują tak nawet członkowie związku. Gdy chcemy wprowadzić elektroniczną ewidencję czasu pracy, która rzeczywiście będzie powodowała, że pracownicy będą korzystać z przerw, to pracodawca powołuje się w rozmowach na to, że mogłoby to być dla nich niekorzystne. Bo jeśli ktoś pali, to nie mógłby wychodzić na papierosa. Generalnie w Biedronce wszelkie prawa traktuje się jak przywileje. A najgorsze jest to, że pracownicy sami na to pozwalają. Podam przykład. Gdy się zatrudniałem, pracowałem z czterema innymi osobami na zmianie. Koleżanka pracowała z czterema innymi osobami, dawali radę, więc pracodawca wyszedł z założenia, że nie musi płacić pięciu osobom, gdy może płacić czterem. Tak stopniowo doszliśmy do sytuacji, gdy pracodawca dopuszcza pracę jeden na jeden na zmianie. Mamy sytuację, w której wiceprzewodnicząca związku z Koszalina, pracując jeden na jeden, uległa wypadkowi w pracy. Wprawdzie istnieją normy transportowe, ale jeżeli na kasie siedzi tylko jeden kasjer i trzeba przełożyć kartony, to jest to nadmierne obciążenie pracą. Nie ma badań wysiłku energetycznego w pracy. Oczywiście istnieją przepisy BHP, które mówią, ile można dźwigać. Nikt jednak nie patrzy na to, że gdy przyjeżdża TIR z 35 paletami, to kobiety te 35 palet rozładują. Nikt nie patrzy na to, że pracują przed świętami. W październiku i listopadzie oszczędza się godziny po to, by w grudniu te panie pracowały po 10 godzin. To są ludzie, którzy zarabiają 2000 zł brutto – taka jest płaca dla kasjera, przy płacy minimalnej 1850 złotych. Podziwiam ich, bo za taką kwotę wykonują jednocześnie pracę kasjera, magazyniera, sprzątaczkę, ochroniarza. W innych sieciach za minimalne wynagrodzenie wykonuje się jedną z tych czynności, a u nas w pracy się biega. Gdy pracownicy pytają mnie, jak zwiększyć liczbę etatów, przychodzi mi na myśl odpowiedź: trzeba przestać biegać, a zacząć chodzić. Jeśli

tego nie nauczymy ludzi, to będzie ich coraz mniej, a jedna osoba odchodząca na L4 zdezorganizuje całą pracę. Jeśli więc pracodawca chce mieć dobrą obsługę, to musi zapewnić odpowiednią obsadę. W Biedronce pracuje się przy minimalnych obsadach. Jest to więc sprawne przedsiębiorstwo nastawione na zysk, ale zapomina o wymiarze społecznym, pracowniczym. A także o społecznej odpowiedzialności biznesu – bo ona polega przede wszystkim nie na fundowaniu samochodów ośrodkom zdrowia czy remontów przedszkolom, ale na tym, że dba się o pracownika. U nas ma miejsce jego nadmierna eksploatacja.

– Do czego ona prowadzi?

– Jako związkowiec spotykam się bardzo często z dwoma przypadkami. Są to choroby związane z kręgosłupem oraz depresja. Nawet bardzo zaangażowani pracownicy, którzy pracują 13 czy 15 lat, pracownicy bardzo dobrzy – dochodzą do pewnego pułapu wynagrodzenia i stają się kosztem. Wtedy „udowadnia” im się, że nie są tacy dobrzy jak byli, w wyniku czego ludzie zapadają na depresję. Kiedyś w sądzie przedstawiciel pracodawcy zapytał mnie, czy to pojedyncze przypadki. To są przypadki częste. Zdarzają się także próby targnięcia się na życie z powodu pracy. Tak twierdzą pracownicy, ale w sądzie udowadnia się, że przyczyną była ukryta choroba psychiczna albo osoba miała problemy rodzinne.

– Jakie relacje, jako związek, macie z pracownikami?

– Głównym problemem jest świadomość społeczna na temat praw pracowniczych. Ludzie nie zdają sobie z nich sprawy. Czasami musimy tłumaczyć pracownikowi: Nie musisz po pracy odbierać telefonów i jechać do sprawdzenia, bo włączył się alarm. Ty jesteś po pracy. Prawo jest dla pracowników i jest jednakowe dla wszystkich, ale pracownicy mają problem z pozbyciem się przekonania, że nie są własnością firmy i nie są zobowiązani do życia – jak w „Ziemi obiecanej” – rytmem zakładu pracy. Czasami mam wrażenie, że dziś u nas jest podobnie, jak w XIX wieku, że pracownicy za bardzo identyfikują się z firmą. Kiedy

w naszej Biedronce robimy ankietę, czy pracownicy chcą 500 złotych podwyżki, to niektórzy twierdzą, że pracodawca ma zbyt duże obciążenie kosztami płac. Polska struktura Jeronimo Martins, czyli Biedronka, jak czytam, przynosi 67% zysku całej grupy kapitałowej, a koszty pracy wynoszą około 3,8-3,9% wszystkich kosztów, gdy inne sieci mają ten wskaźnik na poziomie 8-9%. Jeśli więc pracownik twierdzi, że otrzymuje wystarczające wynagrodzenie, to trudno się przebić do jego świadomości z informacją, że z tortu, jaki dostaje pracodawca, trzeba też wyciąć jakiś kawałek dla nas. Jeśli ludzie nie będą się sami szanować, to tym bardziej nie będzie ich szanować ktoś inny.

– Biedronka to obecnie 2500 sklepów, centra dystrybucyjne, drogerie i 55 tysięcy pracowników. Jaka jest siła związku w tak dużej firmie?

– W tej chwili zrzeszamy 1600 pracowników. W marcu 2013 roku, gdy wchodziłem do zarządu Komisji Zakładowej, zrzeszaliśmy 1000 osób. Naszym głównym problemem, z którym chcemy wystąpić do Międzynarodowej Organizacji Pracy, jest to, że utrudnia się nam działalność. Chociażby przez to, że nie respektuje się konwencji MOP. Pracodawca twierdzi, że nie jest ona dla niego – podobnie jak opinie prawników „Solidarności” – wiążąca, że obowiązuje go tylko polskie prawo. A prawo w Polsce pozostawia wiele pola do interpretacji.

– Jeśli dobrze rozumiem, jednym z utrudnień dla respektowania wolności działalności związkowej jest kształt polskiego prawa, a kolejni prawodawcy nie sprostali zadaniu?

– Z tego, co wiem, szykuje się nowelizacja Kodeksu Pracy, otrzymaliśmy nawet oficjalne informacje. Ustawa o związkach zawodowych pochodzi z 1991 roku. Zawiera ona zapisy, na przykład dotyczące konsultacji związkowych, które można odczytywać tak, że decydujący głos ma największa z zakładowych organizacji związkowych, albo tak, że decydują wszystkie organizacje związkowe. Takie nieprecyzyjne punkty powodują, że

pracodawca wykorzystuje furtki prawne, które interpretuje na swoją korzyść. Dziś funkcje kontrolne zarówno Państwowej Inspekcji Pracy, jak i związków zawodowych, są ograniczane. Inaczej niż choćby w modelu norweskim, który powinien być dla nas wzorem. Kontrola i nacisk na pracodawcę – poza wykorzystaniem instytucji państwowych – są u nas słabsze. Myślę, że problem leży przede wszystkim po stronie ustawodawstwa, nie dającego wystarczających możliwości w danych warunkach.

– Wśród propozycji mających cywilizować pracę w handlu wciąż powraca postulat zagwarantowania wolnych niedziel.

– Gdy ostatnio Święto Trzech Króli przypadało w niedzielę, to w sobotę nikt nie szedł na urlop, a ruch był dwa razy większy niż zwykle. To, czy pracodawca wyda nam 35 godzin przerwy z soboty na niedzielę, czy ze środy na czwartek, nie ma znaczenia. A dziś pracownicy sieci nie wiedzą, kiedy będą chodzili do pracy. Moja koleżanka miała w ciągu miesiąca 80 wersji grafiku. Obecnie, po naszych naciskach, pracodawca dopuszcza nie więcej niż 26 wersji grafiku w ciągu miesiąca. 26 wersji na 30 dni – jak pracownik ma zaplanować sobie życia prywatne? Po naszych naciskach i kontrolach PIP pracodawca wprowadził zasadę, że nie wolno zmieniać grafiku w dniach świątecznych, wolnych od pracy, pod nieobecność pracownika. Bo często było tak, że pracownicy wracali z urlopu i dowiadywali się, że pracują nie od poniedziałku po południu, lecz od poniedziałku rano. Sam przepracowałem kiedyś 11 kolejnych nocy, co prawda po 8 godzin.

– I wtedy powinien wkraczać związek.

– W Biedronce, jeśli nie jest się członkiem związku zawodowego, można dostać rozwiązanie umowy za np. nieumiejętność zarządzania zespołem – na co „wskazuje” brudna podłoga – po ośmiu latach nienagannej pracy. Pracodawca mówi wtedy o „utracie zaufania”. Jest to jeden z wytrychów wykorzystywanych, by pracownika pozbawić pracy. Natomiast gdy

ktoś jest w związku zawodowym, to wiadomo, że otrzyma naszą pomoc i ochronę. Obecnie główna część naszego zadania w Jeronimo Martins polega na tym, że gasimy pożary, bo wszędzie mamy sytuacje związane z dyskryminacją czy nękaniami psychicznymi pracowników. Nie możemy spokojnie zająć się tą lepszą stroną działalności związkowej, która polegałaby na dialogu z pracodawcą w celu polepszania warunków pracy.

– Zapytam o cele na przyszłość. Jak planujecie rozwijać „Solidarność” w przedsiębiorstwie?

– Celem jest rzeczywisty dialog. Obecnie nie ma go między związkiem a pracodawcą. Pracodawca zaprasza nas na cykliczne spotkania. Nie przynoszą one jednak żadnych skutków, możemy sobie na nich porozmawiać, ale to nie ma wpływu na rzeczywiste decyzje. Jeżeli zgłaszamy problem – jak chociażby z radami BHP, które powstały bez wiedzy związku zawodowego i wbrew zapisom ustawy, mówiącej, że powinni w nich zasiadać przedstawiciele związków – to dopiero po interwencji w Państwowej Inspekcji Pracy i jej kontroli respektuje się to, co powinno być normą. Pracodawca, pozorując dialog, jednocześnie nie respektuje praw, które powinny być oczywiste. Teraz będziemy prawdopodobnie wchodzić w spór zbiorowy, gdyż pracodawca odmawia negocjacji płacowych, powołując się na to, że nie musi ich podjąć. Nie ma tu dialogu, dlatego też zwracaliśmy się do ministerstwa, a w zeszłym roku w listopadzie byliśmy pod siedzibą firmy, organizowaliśmy pikietę, spotkaliśmy się z panem prezesem Soaresem dos Santos. Usłyszeliśmy zapewnienia, że firma popiera prawa pracownicze. Ale odpowiedzią na nasze pisma jest interpretacja prawa zawsze na korzyść pracodawcy – nigdy na korzyść pracowników. Cały czas unika się traktowania strony społecznej jako pełnoprawnego partnera. Nie jesteśmy za tym, by palić mosty i wysadzać w powietrze pracodawcę, nie jesteśmy też po to, by coś na nim wymuszać. My pośredniczymy między szklanymi oknami biurowca a oknami w marketach, ale pracodawca nie chce tego głosu usłyszeć, nie opłaca mu się, nie widzi potrzeby, by ten

dialog był prawdziwy, a nie pozorowany.

– Może wobec tego trzeba szukać sojuszników?

– Współpraca między centralami związkowymi jest ważna, by w szerokim zakresie wpływać na zmianę polityki czy – przede wszystkim – na zmianę ustawodawstwa w Polsce, bo to największa bolączka tego systemu. Wielkie konsorcja korzystają z wielkich firm prawniczych. Jesteśmy krajem, gdzie przecinek i kropka mają znaczenie. Współpracujemy ze związkiem Sierpień '80, piszemy skargi do Międzynarodowej Organizacji Pracy, naciskamy na forum państwowym. Zawsze jednak tłumaczę, że działamy na poziomie komisji zakładowej. Najważniejsze jest to, by pracownik poczuł, że najważniejszy jest on, że pracujemy na jego rzecz. Jeżeli którakolwiek partia lub opcja polityczna wyrazi chęć pomocy lub poruszy naszą sprawę na mównicy sejmowej, to dobrze. Dziś, jak za czasów pani Łopackiej, trudne jest przebijanie się do mediów z problemami organizacji związkowych czy pracowników Biedronki. Czasami mam wrażenie, że wynika to z tego, że jest to największy reklamodawca i nie ma w mediach chęci, by szczegółowo zainteresować się problemem, który istnieje w tej firmie.

– Zatoczyliśmy koło, wróciliśmy do pani Łopackiej. Czy znów jesteśmy w punkcie wyjścia?

– Nie, czasy się zmieniły. Zmieniły się na lepsze kwestie związane z regulacją i ewidencją czasu pracy, z wypłatą wynagrodzeń za nadgodziny. Jednak podstawowa sprawa, która zaczęła się za czasów pani Łopackiej, to przedkładanie zysku nad, powiedzmy, politykę społeczną firmy. Oczywiście firma ma rozbudowany, dobry pakiet świadczeń socjalnych, ale należałoby spojrzeć na pracownika na kasie. I wprowadzić odgórnie procedurę, która zabraniałaby pracy powyżej sześciu kolejnych dni, ewidencję przerw, by nie dochodziło do sytuacji, w której pracownik boi się skorzystać z prawa do nich. Mieliśmy przecież skrajne sytuacje, gdy pracownicy musieli tłumaczyć się z tego, że chcieliby wyjść do toalety. Ciągłe brakuje

empatii ze strony pracodawcy, chociaż polski pracownik do sukcesu grupy Jeronimo Martins wniósł swój ogromny wysiłek.

– Dziękuję za rozmowę.

Z Robertem Jacyno rozmawiał Michał Wójtowski

Współpraca: Magda Komuda

Źródło: NowyObywatel.pl