

Przywróćmy godność ludziom pracy

8 czerwca 2016

Z Ewą Miszczuk – socjolożką, jedną z inicjatorek pomysłu powołania instytucji Rzecznika Praw Pracowniczych, rozmawiamy o sytuacji pracowników na polskim rynku pracy i o pomysle stworzenia rzecznika takich osób.

– W jakich okolicznościach doszło do utworzenia Komitetu Społecznego ds. Powołania Rzecznika Praw Pracowniczych?

– Pomysł utworzenia instytucji Rzecznika Praw Pracowniczych ma oddolne korzenie – pojawił się w 2013 r. podczas przygotowania demonstracji 1 Maja we Wrocławiu, która odbyła się pod hasłem „Specjalna strefa wyzysku – Polska”. Przed demonstracją działaczki i działacze Koalicji 1 Maja we Wrocławiu spisali postulaty pracownicze, które zostały przekazane posłom PO. Wśród spisanych żądań znalazła się konieczność przeprowadzenia analizy korzyści i strat związanych z funkcjonowaniem Specjalnych Stref Ekonomicznych, propozycja zaostreżenia kar za łamanie praw pracowniczych, za utrudnianie działalności związkowej, za niewypłacanie wynagrodzeń, oraz właśnie postulat powołania Rzecznika Praw Pracownika. Sam pomysł RPP pojawił się nieco wcześniej – gdy poszukiwałam informacji o prawach pracowniczych w różnych krajach, dowiedziałam się, że taka instytucja istnieje w Australii i bardzo mnie to zainspirowało. Natomiast w obieg społeczny ten pomysł został wprowadzony podczas wspomnianej akcji Koalicji 1 Maja. Później coraz częściej pojawiały się głosy ze strony działaczy lewicy, że warto tę ideę kontynuować, ponieważ sytuacja ludzi pracy jest na tyle trudna (szczególnie tych, których nie obejmuje Kodeks pracy), że należy zacząć myśleć o rozwiązaniach na poziomie systemowym. Po pewnym czasie z grupą osób z lewicy, działaczy związkowych, członków partii lewicowych i zaprzyjaźnionych ekspertów zaczęliśmy drażyć temat. Z racji

mojego zawodu mogłam przeprowadzić coś na kształt badania socjologicznego, opartego na specjalnym kwestionariuszu wywiadu pogłębionego. Przez około rok trwały wywiady eksperckie na temat tego, jak RPP powinien działać, jakie cele realizować i jak mógłby najskuteczniej rozwiązywać problemy ludzi pracy. Pytaliśmy też o to, jak Rzecznik powinien być umocowany prawnie w odniesieniu do Kodeksu pracy, Państwowej Inspekcji Pracy czy też ustawy o związkach zawodowych. W 2015 r. wyniki tych analiz podsumowaliśmy na konferencji, która odbyła się w głównej siedzibie Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

– Jaki jest cel tej inicjatywy? Czy tworzenie nowej instytucji jest niezbędne? Może wystarczyłoby wzmocnić PIP i sukcesywnie naprawiać kodeks pracy?

– W ostatnich dekadach zaszła bardzo niekorzystna zmiana na poziomie świadomości społecznej – zaczęliśmy wierzyć, że zysk wypracowywany przez podmioty gospodarcze jest niemal wyłącznie wynikiem sprytu i innych pozytywnych cech przedsiębiorców, pracownicy zaś są postrzegani jako koszt, nie inwestycja. A koszty należy ograniczać, ciąć, niwelować. Tymczasem w ogromnej mierze to od wykwalifikowanej, zaangażowanej kadry zależy sukces firmy. Bez pracowników mielibyśmy puste biura, hale produkcyjne, puste miejsca na kasach w marketach – i najbardziej kreatywny przedsiębiorca musiałby zwijać interes. Plaga umów śmieciowych na polskim rynku pracy jest wynikiem takiego postrzegania pracowników – nie są oni częścią firmy, są w pełni wymienialni i tylko „na jakiś czas”, więc nie ma sensu tworzyć dla nich etatów. Powstanie RPP byłoby jednoznacznym sygnałem ze strony państwa, że pracownicy (niezależnie od formy zatrudnienia) mają zagwarantowane prawa, wynikające z ich wkładu w gospodarkę. W sytuacji pogarszających się warunków pracy nie powinniśmy się obawiać konkurencji pomiędzy podmiotami, które mają chronić pracowników. Przeciwnie, im więcej tych instytucji i organizacji, im są one silniejsze, tym pozycja pracowników

będzie lepsza. A przecież o to nam chodzi – o poprawę bytu pracowników i ich rodzin oraz o przywrócenie godności ludzi pracy. Trudnych do rozwiązania problemów na rynku pracy jest tak wiele, że powinny cały czas powstawać różne organizacje, instytucje, powinny ich być dziesiątki. Niestety, z tym jest w Polsce ogromny problem. Różne badania prowadzone na przestrzeni wielu lat pokazują, że Polacy są w niechlubnej czołówce europejskiej – najrzadziej uczestniczą w organizacjach społecznych, niechętnie angażują się w różne aktywności społeczne i są też naj słabiej uzwiązkowieni. Według danych CBOS z 2012 roku, członkostwo w związkach zawodowych deklarowało zaledwie 6% dorosłych Polaków, czyli około 12% pracowników najemnych. Tymczasem według międzynarodowego badania przedsiębiorstw, ponad 60% europejskich pracowników należało do związków zawodowych lub rad pracowniczych. Naszym problemem jest nie nadmiar, ale wyraźny deficyt podmiotów pracowniczych. Kodeks pracy oczywiście należy udoskonalać, tak aby był dostosowany do sytuacji na rynku pracy. Z naszych rozmów z ekspertami wynika, że samo prawo pracy mamy dość dobre, al. problem stanowi brak jego poszanowania przez nieuczciwych pracodawców – czyli na przykład zwlekanie z wypłatami czy zatrudnianie na część etatów pracowników, którzy de facto pracują dłużej. Istnieje jednak poważniejszy, moim zdaniem, kluczowy problem rynku pracy – coraz powszechniejsze stosowanie umów „śmieciowych”. Większość młodych ludzi nawet nie marzy już o etacie. Zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych czy poprzez agencje zatrudnienia są praktycznie wyjęci spod zapisów Kodeksu pracy i pozbawieni wszelkich praw. Dopiero w 2015 roku nabyli prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych, a stało się tak dzięki wyrokowi Trybunału Konstytucyjnego po tym, jak o tę grupę pracowników upominał się OPZZ. Nie mam żadnych danych na ten temat, ale przypuszczam, że ta grupa pracowników nie zaczęła masowo wstępować do związków zawodowych, przede wszystkim z obawy przed utratą źródła utrzymania. Zapewne też pracownicy zwyczajnie nie wiedzą o takiej możliwości. Tego typu sprawami miałyby się zająć RPP – czyli kampaniami informacyjnymi i

promowaniem zrzeszania się w związkach zawodowych. Nasze działania jako Komitetu ds. Powołania RPP pokazują, że jesteśmy jak najbardziej zainteresowani wzmacnianiem związków zawodowych czy też PIP. Angażujemy się w poparcie protestów związkowych. Byliśmy jednym z nielicznych podmiotów pozarządowych, które zareagowały na zapis w ustawie w dniu 30 stycznia 2016 r. o obcięciu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy o kwotę ośmiu milionów złotych. Problem polegał na tym, że PIP otrzymała szersze uprawnienia i zakres zadań, a jednocześnie obcięto jej budżet. Wystosowaliśmy w tej sprawie petycję do parlamentarzystów. Otrzymaliśmy podziękowanie od Głównego Inspektora Pracy za wsparcie „szerokiego frontu sojuszników”. Przywołany przykład pokazuje, jak może to działać – instytucje mające na celu ochronę praw pracowniczych powinny się wzajemnie wspierać, uzupełniać w realizacji różnorodnych zadań, a także mówić jednym głosem w przypadku problemów z realizacją przypisanych im zadań.

– Czy są kraje, w których powołano już taką instytucję? W jaki sposób tam to działa?

– W Stanach Zjednoczonych w zakładach pracy, obok związkowców, działają rzecznicy praw pracowniczych, którzy są wybierani spośród załogi i reprezentują ją w rozmowach z pracodawcą. Jest to zatem funkcja w pełni społeczna i działająca na poziomie mikro. O takim rozwiązaniu można przeczytać chociażby w poradnikach dla polskich imigrantów zarobkowych w Chicago. Jednak prototypem polskiego RPP jest wspomniany już rzecznik powołany w Australii. Rzecznik Praw Zatrudnionych (ang. Fair Work Ombudsman) jest umocowany w australijskim odpowiedniku Kodeksu pracy (Fair Work Act z 2009 r.). Jego zadaniem jest „promowanie i monitorowanie przestrzegania przepisów kodeksu pracy oraz edukowanie, wspieranie i doradzanie pracownikom, osobom bezrobotnym, pracodawcom i organizacjom ich zrzeszających w kwestiach związanych z kodeksem pracy”. Zadania ombudsmana były dla nas ważną inspiracją, ponieważ na przykładzie bardzo konkretnego rozwiązania pokazujemy,

dłaczego RPP ma szerszy i inny zakres zadań niż PIP czy związki zawodowe i dlaczego nie wchodziłby z nimi w kolizję, a przeciwnie – byłby dodatkowym filarem, który wspierałby ludzi pracy. Na stronie internetowej można zobaczyć, jak aktywną i różnorodną działalność prowadzi australijska instytucja. Co istotne, Australijczycy podkreślają, że chodzi im o utrzymanie harmonijnych i produktywnych stosunków pracy, dlatego rzecznik swoje działania kieruje nie tylko do pracowników czy osób bezrobotnych, ale i do pracodawców. Na przykład rozmaite działania edukacyjne czy też związane z promocją zrównoważonych stosunków pracy są skierowane do tych trzech grup. Australijska instytucja monitoruje akty prawne, ale zajmuje się też sprawami bieżącymi – rzecznicy przekazują zgłoszone sprawy innym podmiotom (np. związkom zawodowym, tamtejszej inspekcji pracy), wnoszą sprawy do sądów, a także reprezentują pracowników i osoby bezrobotne przed sądem, jeśli chodzi o naruszenie szczególnie istotnych praw pracowniczych. Opierając się na tych doświadczeniach, chcielibyśmy, żeby polscy rzecznicy działający na poziomie lokalnym, samorządowym mogli reprezentować pracowników w sądzie. Byłaby to pomoc szczególnie przydatna osobom zatrudnionym na umowach cywilnoprawnych, które teraz mogą swoich praw dochodzić tylko w sądach cywilnych. Jest to i kosztowne, i ryzykowne, bo pracodawca ma zazwyczaj możliwość zaangażowania kancelarii prawnej, przez co pracownik jest na przegranej pozycji. Z takiego wsparcia mogłyby także korzystać związki zawodowe, zwłaszcza te mniejsze „zakładówki”, dla których pomoc prawna jest dużym obciążeniem finansowym. Może to będzie zaskoczeniem, ale w naszym kraju również pojawiają się takie instytucje w zakładach pracy. Rzeczników (pracowników czy praw pracowniczych) mamy w Stowarzyszeniu Agencji Zatrudnienia, w firmie Volkswagen S.A., w Polskiej Wytwórni Papierów Wartościowych S.A. czy w Strabag Sp. z o.o. Co ciekawe, stanowisko rzecznika tworzą pracodawcy, którzy chcą na bieżąco rozwiązywać pojawiające się konflikty. „Firmowy” rzecznik jest mediatorem pomiędzy pracownikami a pracodawcą. Nie dziwi nas, że naszymi działaniami również interesują się przedsiębiorcy.

Nie wszyscy pracodawcy przecież chcą stosować dumping pracowniczy i konkutować z innymi poprzez cięcia kosztów w rubryce „zatrudnienie”. W nowej instytucji RPP staraliśmy się połączyć dobre praktyki, które można przełożyć na nasz grunt i które pomogą rozwiązać najbardziej palące bolączki rynku pracy. W największym skrócie: rzecznik miałby funkcjonować na poziomie centralnym, samorządowym i zakładowym. RPP „centralne” ma przede wszystkim pełnić zadania związane z promowaniem zrównoważonych stosunków pracy, edukacją (uczniów, pracowników, bezrobotnych, pracodawców) oraz z inicjatywą ustawodawczą. Rzecznicy pracujący w terenie w każdym regionie zajmowaliby się współpracą z lokalnymi związkami zawodowymi, monitorowaniem i walką z dyskryminacją na rynku pracy, reagowaniem na zgłoszenia dotyczące naruszeń prawa pracy, składaniem wniosków do sądów. Nie wykluczamy włączenia w całość tej instytucji „zakładowych” rzeczników, którzy byłiby łącznikiem pomiędzy konkretnymi załogami pracowniczymi a rzecznikiem lokalnym. Rzecznik mógłby być wybrany przez załogę, w której działają już związki zawodowe i je wspierać, ale jest to rozwiązanie szczególnie korzystne dla tych załóg pracowniczych, które są nieliczne. Do założenia organizacji związkowej potrzeba przecież dziesięciu osób, tymczasem ogromną część polskich firm stanowią podmioty zatrudniające mniej osób. Jest to jeden z istotniejszych powodów niskiego poziomu uzwiązkowania i braku możliwości obrony praw znacznej części pracowników.

– Na jakim etapie pracy obecnie jesteście? Czy zbieracie już podpisy pod konkretną ustawą? Jakie macie plany na najbliższe miesiące?

– W grudniu 2015 roku powołaliśmy Komitet ds. Powołania Rzecznika Praw Pracowniczych, który zajmuje się po pierwsze promocją tej idei, a po drugie – pracą nad ustawą. Współpracy w tym drugim zakresie podjęła się kancelaria prawna z Łodzi, która dokonała wstępnej analizy pod względem prawnym. Od początku możemy liczyć na doradztwo ze strony zaprzyjaźnionych

związkowców. Teraz poszukujemy aktywnie środków na sfinansowanie naszej działalności, na promocję, na zespół prawniczy i doradców. Znaczna część pracy jest wykonywana społecznie, ale pewne koszty są nieuniknione. Kończącym efektem działań będzie zbieranie podpisów pod obywatelskim projektem ustawy. Plany są takie, że będzie to 2017 rok, wtedy też będziemy prowadzić wzmożoną kampanię informacyjną. Okazało się, że ludzie oczekują od nas działalności, którą mają się zajmować „ustawowi” rzecznicy, czyli monitorowania, reagowania, wspierania związkowców i niezrzeszonych pracowników. Nie odmawiamy tego wsparcia i sami też wychodzimy z inicjatywą. Poparliśmy chociażby strajk związkowców Inicjatywy Pracowniczej w Polskim Busie. Poważnie rozważamy pójście za ciosem i sformalizowanie się jako organizacja pozarządowa, by prowadzić bardziej konkretną działalność rzeczniczą i mediacyjną. Oczywiście nie rezygnujemy z promocji i walki o „ustawowego” rzecznika.

– Czy w tej sprawie zamierzacie jakoś lobbować, szukać poparcia wśród polityków opozycji lub partii rządzącej i działaczy największych central związkowych? W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pierwszy raz od wielu lat ważnymi postaciami są eksperci „Solidarności”. Może to jest okazja, żeby zainteresować ich sprawą, o którą walczycie?

– O wsparcie central związkowych zabiegamy od samego początku i nikogo nie wykluczamy. Rozmawialiśmy z OPZZ, mniej oficjalnie z działaczami z „Solidarności”, doradzali nam liderzy Konfederacji Pracy. Jesteśmy zdania, że idea powołania RPP może i powinna zjednoczyć podobnie myślących polityków, związkowców, ludzi pracy, działaczy społecznych z organizacji dla bezrobotnych, wykluczonych.

– Czy powstał jakiś pomysł na to, jak zagwarantować odpowiednimi przepisami prawnymi apolityczność takiej instytucji?

– Dla mnie powołanie całkowicie nowej instytucji państwowej,

która ma wpływać na świadomość społeczną i realnie zmieniać stosunki pracy, jest jak najbardziej polityczne i pewnie dlatego budzi spore, często skrajne emocje. Zależy nam natomiast na tym, żeby była to agenda niezależna od bieżących układów partyjnych i zawirowań politycznych. Nie przypadkiem upieramy się, że powinien to być Rzecznik, gdyż chcemy zapewnić odpowiedni prestiż i skuteczność działania tej instytucji. Naszym, podobno nierealnym, marzeniem jest wpisanie RPP do Konstytucji, na wzór Rzecznika Praw Obywatelskich. Zdania są podzielone, czy powinniśmy „iść na całość”, czy działać metodą drobnych kroków, ale zdecydowaliśmy, że na razie nie będziemy o to zabiegać. Apartyjność i stabilność RPP chcielibyśmy zapewnić głównie poprzez ustawowe określenie gremium powołującego „centralnego” rzecznika. RPP byłby powoływany przez reprezentantów związków zawodowych i PIP, czyli podmioty, z którymi miałyby ściśle współpracować. Pewnym sposobem jest też decentralizacja działania, rozdzielenie zadań na poszczególne szczeble, o których mówiłam – centralny, samorządowy i zakładowy. Aktualnie jako członkowie Komitetu nie przynależymy do partii politycznych, bo uznaliśmy, że mogłoby to zaszkodzić sprawie. Nie jest jednak żadną tajemnicą, że gdy zaczęłam pracować nad RPP, byłam działaczką Polskiej Partii Socjalistycznej.

– W jaki sposób osoby chcące uczestniczyć w tej inicjatywie mogą wam pomóc? Czy macie już koordynatorów regionalnych, z którymi w razie czego można się skontaktować?

– Obecnie można nam pomóc informując o różnych sprawach, inicjatywach pracowniczych, w które moglibyśmy się włączyć jako Komitet. Chcemy naszą strukturę oprzeć na konkretnych akcjach i sprawdzonych ludziach, dlatego działamy nieco inaczej – jeśli w danym regionie są osoby chętne do zajęcia się rzecznictwem, mediacją między pracownikami a pracodawcami oraz promocją idei powołania RPP, to zachęcamy do nawiązania kontaktu z nami. Cały czas potrzebne jest też nam wsparcie merytoryczne związkowców, prawników, mediatorów w zakresie

prawa pracy. Namiary na członków Komitetu są podane na naszym blogu i na stronie na portalu Facebook.

– Dziękuję za rozmowę.

Z Ewą Miszczuk rozmawiał Bartosz Oszczepalski

Źródło: NowyObywatel.pl