

Związki dobre i złe

2 czerwca 2007

Grzegorz Ilka – przed rokiem 1989 związany z lewicową częścią opozycji antykomunistycznej, drukarz i redaktor prasy niezależnej (m.in. “Robotnika”), działacz Ruchu “Wolność i Pokój”. Współtwórca i wieloletni działacz odrodzonej w 1987 r. Polskiej Partii Socjalistycznej. Współzałożyciel i jeden z liderów związku zawodowego “Konfederacja Pracy”, który działa głównie w “trudnych” branżach i sektorach gospodarki (m.in. hipermarkety, agencje ochrony). Obecnie pełni funkcję rzecznika prasowego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

Z Grzegorzem Ilką rozmawia Remigiusz Okraska.

– Docierają do Ciebie, jako człowieka z kierownictwa związku zawodowego, sygnały z wielu przedsiębiorstw. Jakie są główne kwestie sporne między pracownikami a pracodawcami?

– Niestety – podkreślam to słowo – przez związkowców najczęściej podnoszone są dwie sprawy. Pierwsza to kwestia wynagrodzeń – i to jest najbardziej bolesny problem. Druga grupa zgłaszanych spraw jest związana z upadłością przedsiębiorstw i wiążącymi się z tym zwolnieniami. Z praktyki ostatnich lat muszę powiedzieć, że te przypadki najczęściej trafiają do centrali związku w takim momencie, w którym nie bardzo wiadomo, co robić. Konflikt w zakładzie jest doprowadzony niemal do wybuchu, tam już nie ma o czym rozmawiać – pracodawca ma określone stanowisko i nie zamierza ustąpić.

Przez ostatnich 10 lat praktycznie nie spotkałem się natomiast z sytuacją, żeby pracownicy podjęli protesty w sprawie bhp – powiedzieli np., że nie będą pracowali, jeżeli nie dostaną kasków ochronnych, czy też nie zostanie zmniejszona norma przenoszonych towarów. I tu jest to słowo “niestety”: ludzie w

Polsce są gotowi pracować w każdych warunkach, byleby im za to płacili.

Generalnie konflikty dotyczą sytuacji, w których pracodawca nie płaci, przy czym wachlarz możliwości jest bardzo szeroki. W dużym przedsiębiorstwie pracodawca zamiast wziąć w banku kredyt, który jest oprocentowany, często woli płacić pracownikom w kawałkach: pół pensji za np. kwiecień zapłaci, drugie pół będzie wypłacał do czerwca, pensję majową wypłaci dopiero w sierpniu... Pracownicy przyjmują to ze spokojem: szef ma kłopoty finansowe, ale będziemy pracowali – byleby zachować zatrudnienie.

W ciągu ostatniego pół roku w niektórych sektorach gospodarczych i regionach to się zmieniło, ale nadal mamy bardzo wysokie bezrobocie. Dlatego pracodawca nadal może powiedzieć (znam takie przypadki), niczym XIX-wieczny kapitalista: nie podskakujcie, bo za bramą czeka kilkaset osób... Wysokie bezrobocie doprowadziło do sytuacji, w której ludzie godzą się na cały szereg wyrzeczeń, także w tych sektorach, w których działają związki zawodowe; tam ma to charakter porozumienia między nimi a pracodawcą. Teraz widać dramatyzm sytuacji: kiedy pracownicy są pod ścianą, tak, że godzą się na brak podwyżek przynajmniej o poziom inflacji (co de facto oznacza spadek pensji), wypłacanie pensji w kawałkach czy wręcz na ich obniżkę, to już nie patrzą na coś takiego, jak bezpieczeństwo i higiena pracy, na to, że maszyna może im urwać rękę...

W "Polsce B", w miastach powiatowych wielokrotnie pracodawcą jest oświata, służba zdrowia, policja – i jakiś jeden zakład. I jeżeli pracownik zacznie tam "podskakiwać", upominać się o te sprawy, to ląduje za bramą – i już w zasadzie jest człowiekiem drugiej kategorii.

– A czy spotykasz się z takim zjawiskiem, że pracownicy wchodzi w konflikt z pracodawcą w ramach solidarności z osobami, które mają zostać zwolnione?

– Tam, gdzie nie ma związków zawodowych, jest wyścig szczurów
– coś takiego nigdy nie wystąpi. Nie jestem w stanie przypomnieć sobie choć jednego “dzikiego” strajku w takim wypadku. Natomiast tam, gdzie są związki zawodowe, często idą one na ustępstwa. Jeżeli sytuacja jest tak dramatyczna, że aż trzeba zwalniać ludzi, to strajkowanie jest po prostu nożem w plecy przedsiębiorstwa. I żaden normalny związkowiec w takim momencie nie zastrajkuje – będzie się raczej godził na obniżkę zarobków, na rozwiązania typu pół pensji w tym miesiącu, pół pensji w następnym – byleby zachować pełne zatrudnienie.

– Są jednak firmy, które prosperują dobrze a zwalniają część pracowników, żeby maksymalizować zysk. Załódze mówi się wtedy, że zwolnione zostanie np. 30 osób, ale cała reszta w zasadzie będzie miała święty spokój. Czy zdarza się, że ci, którzy mają zapewniony byt, stają w obronie tych, którzy mają w najbliższym czasie zostać zwolnieni?- Można powiedzieć, że związki z honorem wyszły z takiej sytuacji w przypadku Telekomunikacji Polskiej. Francuski właściciel narzucił dodatkowe warunki zwiększenia dochodowości firmy – kosztem pracowników, tj. dużych zwolnień. Związki zawodowe wywalczyły jednak bardzo solidny program odpraw, czyli zgodziły się na obciążenie pracujących kosztami zwolnień. Uznały, że być może rzeczywiście w warunkach wprowadzania nowych technologii, które są znacznie mniej pracochłonne, część pracowników nie jest już potrzebna, ale nie może być tak, że pracodawca “odstrzeli” sobie kogo mu się żywnie podoba. Związki zawodowe są od tego, żeby najpierw sprawdzić, ile osób ma np. 2 miesiące do emerytury, 3 miesiące do wieku przedemerytalnego, kto samotnie wychowuje dzieci... W Telekomunikacji wywalczono, że niektórzy ludzie nie zostali zwolnieni – dogadano się tak, że skoro taka i taka grupa ludzi przechodzi na emeryturę za kilka miesięcy, to pracodawca powinien zostawić ich w spokoju.

Praca związkowa bywa bardzo pozytywistyczna, bardzo mało, że tak powiem, rewolucyjna. Związki działają przede wszystkim w trosce o firmę, bo nie może być tak, że np. dzisiaj sobie

wywalczymy 100% podwyżki, a jutro firma przestanie działać. Bardzo często działacze związkowi czują większą odpowiedzialność za losy przedsiębiorstwa niż niektórzy członkowie zarządu, bo członek zarządu, zwłaszcza spółek Skarbu Państwa, raz "przylatuje", raz "wylatuje", np. gdy zmienia się układ polityczny – a pracownik pracuje i chce dalej pracować.

– Podałeś przykład Telekomunikacji Polskiej – firmy dużej, a przede wszystkim do niedawna państwowej. Jak problemy łamania praw pracowniczych, utrudniania tworzenia związków itp. mają się do wielkości przedsiębiorstw, struktury własności? – Resztki firm, które są spółkami skarbu państwa, to po prostu dawne firmy państwowe. W tych spółkach od zawsze istniały związki zawodowe. CRZZ istniał do roku 1980, potem najczęściej była tam "Solidarność", bardzo silna w latach 1982-89. Obecnie mają więc stosunkowo duży poziom uzwiązkowienia oraz istnieją tam wieloletnie mechanizmy współdziałania zarządu czy też dyrekcji ze związkami zawodowymi. W niektórych sektorach rodzi to wręcz patologie – pracodawca aż za bardzo liczy się ze związkami, a te wykorzystują swoją pozycję.

Natomiast tragiczna sytuacja jest w sektorze tworzonej od nowa – prywatnym. Dochodzi wręcz do takich sytuacji, że pracownik jest zwalniany tuż po tym, jak sobie zażartował, że jeśli prezes coś tam będzie dalej robił, to czas pomyśleć o związkach zawodowych...

– Sektor prywatny nie jest jednolity – są firmy kilkukilkunastoosobowe, ale i wielkie; oparte na polskim i zagranicznym kapitale... Czy to zróżnicowanie ma jakieś odzwierciedlenie w podejściu do praw pracowniczych? – Nie ma reguły. Na zdrowy rozum powinno być tak, że firmy należące do dużego zagranicznego kapitału wchodząc na rynek polski będą przenosić elementy kultury korporacyjnej, jaka panuje np. we Francji, Niemczech, Anglii, Stanach Zjednoczonych... To jednak nieprawda. Problem polega na tym, że te firmy przecież nie wysyłają tu swoich ludzi. Najczęściej jest tak, że w ścisłym

zarządzie siedzi jakiś Anglik, Francuz czy Niemiec, a cały średni szczebel zarządzania to Polacy. Wielokrotnie zetknąłem się z sytuacją, że ten średni szczebel jest "bardziej papieski od papieża". To jest wyścig szczurów; to, co oni wyprawiają to zgroza. Uważają, że jeżeli ze swoich rodaków wycisną wszystko co się da, będą wyżej oceniani przez centralę. Efektem są zupełnie zdumiewające historie. Kilka lat temu pod Poznaniem założono fabrykę MAN-a, duży kapitał, głównie niemiecki. Załoga, która montowała autobusy i ciężarówki, jadła drugie śniadanie w lakierni. Nie było pomieszczenia socjalnego, czyli wyciągałeś kanapkę na stół w pomieszczeniu, gdzie przed chwilą napyłałeś farbę na karoserie. Pracownicy się w końcu zdenerwowali i założyli związek zawodowy. Polska średnia kadra robiła wszystko, żeby go zniszczyć. Kiedy z centrali przyjechał jakiś członek rady nadzorczej, związkowcy dopadli go w hotelu i zaczęli mu opowiadać, co się dzieje – i facet po prostu się załamał. Poszedł następnego dnia z nimi i zobaczył, jak to wygląda. I okazało się, że wszystkie podstawowe sprawy bhp były do załatwienia od ręki. Ten kapitalista z Zachodu, który zobaczył polską rzeczywistość, zaczął sobie włosy z głowy wyrywać – gdyby coś takiego zdarzyło się w Austrii czy w Niemczech, to po prostu tamtej firmy już by nie było.

– Tymczasem rozpowszechnione jest wyobrażenie, że gdy przychodzi do nas "krwiożerczy burżuj z Zachodu", to zdaje sobie sprawę, że tu może sobie pozwolić na więcej, no i wyciska z pracowników ile się da...- Taka sytuacja była na początku lat 90. Wtedy w ogóle Polska była Eldoradem do przekrętów i zjawiali się różnego rodzaju hochsztaplerzy, którzy na Zachodzie w ogóle nic by w życiu nie zrobili. Facet się dobrze ubrał, wziął komórkę (co robiło wtedy wrażenie), wynajął "merca", zjawiał się i prywatyzował przedsiębiorstwo – po czym okazywało się często, że nie ma żadnych pieniędzy. Jeśli mnie pamięć nie myli, tak było z wałbrzyskimi zakładami produkującymi porcelanę; tam była wielomiesięczna akcja protestacyjna, głodówka, strajk... Ale to były początki kapitalizmu w Polsce, w tej chwili już taki poziom

hochsztaplerstwa nie występuje, inwestują duże przedsiębiorstwa.

Na pewno kapitał amerykański jest wybitnie nieprzychylny obronie praw pracowniczych. Coca-Cola, PepsiCo, McDonald's – to są firmy, w których związki zawodowe nie mają prawa istnieć. W USA sytuacja jest taka: albo związki zawodowe są naprawdę mocne (w branży motoryzacyjnej szef związku zawodowego jest de facto szefem działu personalnego w firmie), albo są niszczone.

Z Konfederacją Pracy mieliśmy taką historię – organizację związkową założył... jeden z siedmiu regionalnych dyrektorów polskiego oddziału pewnej amerykańskiej firmy zajmującej się produkcją chipsów. Zrobił to po tym, jak kolejny, trzeci pracownik zemdlął za kierownicą i miał wypadek. Kierowcy pracowali tam po kilkanaście godzin dziennie, byli jednocześnie niejako księgowymi, zbierali zamówienia itp. Facet się po prostu zdenerwował, przyszedł i założyli związek, który ogłosił symboliczne 21 postulatów. Ten dyrektor skończył tak, że skierowano go do zamykania placu, a szefostwo firmy “od ręki” zrealizowało 11 najważniejszych postulatów, lecz za cenę likwidacji związku zawodowego.

Natomiast bardzo dobrą opinię miał kapitał koreański. Przykładowo, w Lublinie Daewoo przejęło dawne przedszkole zakładowe, zainwestowało w drużynę Motoru Lublin, odtworzyło zakładową orkiestrę dętą, którą zlikwidował poprzedni, francuski właściciel...

– A polscy pracodawcy? Jak tutaj wygląda zróżnicowanie? - Najgorsze, co może spotkać człowieka w pracy w Polsce, to dostać się do zakładu, którego właściciel startował od zera. To bardzo często nieduże przedsiębiorstwa, których właściciele w PRL-u zajmowali się cinkciarstwem itp. interesami. Potem był handel uliczny – a teraz zostali “wybitnymi przemysłowcami”, prezesami firm. Janusz Rewiński miał kilka takich ról filmowych, ale scenarzysta ich ot tak sobie nie wymyślił – ja

takich ludzi naprawdę widziałem, burżuazję w pierwszym pokoleniu, która uważa, że jeśli coś jest jej, to może wszystko. Próba tłumaczenia takiemu facetowi, że oprócz tego, że on jest właścicielem firmy, to jeszcze obowiązują go kodeks pracy czy ustawa o związkach, kończy się w jeden sposób: na bruku.

– Oprócz małych firm są jednak takie „poważne” branże jak hipermarkety, gdzie związki też są bardzo słabe, a ich powstawanie – blokowane.- Jeśli chodzi o hipermarkety, to są dwie epoki – do roku 2000 i po nim. Z czym to się wiąże? Istnieje coś takiego, jak Rada Ochrony Pracy, która jest organem bezpośrednio nadzorującym Państwową Inspekcję Pracy, dającym jej wytyczne. Namówiliśmy wtedy naszych przedstawicieli w Radzie, by zajęli się tym problemem, i w 2000 r. PIP przeprowadziła pierwszy taki w miarę „skoncentrowany” program kontroli w hipermarketach. To, co tam inspektorzy wykryli, to po prostu była groza – to z tamtego okresu pochodzą opowieści o kasjerkach w pampersach, bo nie wolno im było wyjść do toalety. Przy okazji marketów sprawdza się wszystko to, o czym mówiłem wcześniej: średnia kadra w hipermarketach to Polacy – Francuzi czy Niemcy kombinują na wyższym poziomie, np. załatwiają sobie zwolnienia podatkowe, natomiast pracowników najbardziej dręczą sami Polacy. Były wówczas wnioski pokontrolne, śmiesznie niskie kary administracyjne i mandaty – więc pracodawcy nie potraktowali tego poważnie. W 2001 r. przepchnęliśmy kolejny plan działania inspekcji pracy i ta zorganizowała drugi skomasowany nalot na hipermarkety – i wtedy sporo się zmieniło. Przed rokiem 2000 o założeniu związku zawodowego w hipermarkecie nie mogło być mowy.

– A jak wyglądają próby zakładania związków w innych nowych branżach?- Po 1989 r. nastąpiła ogromna restrukturyzacja rynku pracy w Polsce. Realny socjalizm był niewydajny, a większość ludzi pracowała w przemyśle. Nastąpiło paradoksalne zjawisko: zachodnie inwestycje, sprowadzanie nowocześniejszych

technologii, spowodowały wzrost bezrobocia. To, co kiedyś robiło stu ludzi o wykształceniu średnim czy podstawowym – w tej chwili może robić dziesięciu inżynierów, a pozostałych 90 osób ląduje na bruku. Mnóstwo ludzi pracuje za to w sektorze usług. Postały całe nowe branże, które teoretycznie w okresie PRL nie miały prawa istnieć, jak agencje public relations czy ogromny sektor usług elektronicznych. To nowy, bardzo dynamiczny sektor, w którym pracują bardzo młodzi ludzie i gdzie jest bezwzględny wyścig szczurów, walka “na noże” o to, kto będzie pierwszy – nie istnieje tam coś takiego, jak nadgodziny, nie ma też mowy o żadnej solidarności, a więc i o związkach zawodowych. Młodzi pracownicy godzą się na cały szereg spraw, na które pracownik w wieku 40 lat by się nie zgodził – bo oni nie patrzą jeszcze np. na to, że kiedyś będą na emeryturze. Na to nakładają się zjawiska kulturowe, jak występowanie tzw. singli – ludzi nie mających rodzin na utrzymaniu, więc pensja starcza im na własne potrzeby.

Kolejna sprawa: w sektorze usług skończył się czas wielkich firm. Wiele z nich to zatem firmy rodzinne, gdzie mamy innego rodzaju relacje i związki zawodowe nie są po prostu potrzebne. Niezależnie od tego, w przypadku niewielkich firm związki nieraz nie mają się do czego wtrącać, bo tam prezes zna każdego pracownika i istnieją zupełnie inne układy – np. wiele spraw załatwia się nieformalnie.

– Jednak jednocześnie jest coraz więcej małych firm, gdzie ochrona związkowa by się przydała, a niezwykle trudno o jakąś grupową solidarność.- To prawda. Zupełnie nie wiadomo, jak zabrać się za cały sektor prywatny, w którym pracują tysiące ludzi. Jest np. ileś tam sklepików, w których sprzedawane są telefony komórkowe, one funkcjonują pod danym szyldem, ale nie jest to jedna firma, tylko w większości przypadków tzw. samozatrudnienie. Tam są umowy cywilno-prawne, a nie stosunki pracy, więc związki nie bardzo mają czego szukać.

Jest też problem pracowników sektora ochrony – 250-300 tys. osób w Polsce, nie tylko pokroju agenta-detektywa

Rutkowskiego, ale i pana Zenka, który ma grupę inwalidzką i jest nocnym stróżem na osiedlowym parkingu. To, co się tam dzieje, to barbarzyństwo. My w tym sektorze walczyliśmy długo i w pewnym momencie Konfederacja Pracy była tam największą organizacją związkową – dopóki nie pozwalniali wielu naszych związkowców. Podobne zjawiska występują w transporcie – zarówno w ciężarowym, jak i taksówkach. Problem z tymi sektorami polega na bardzo niskich pensjach, toteż pracownicy przechodząc na samozatrudnienie, automatycznie zgadzają się na niższe emerytury w przyszłości.

– No właśnie. Jedną z przyczyn łamania praw pracowniczych jest chęć wyciśnięcia jak największego zysku. Wielu pracodawców twierdzi jednak – i nie ma powodów im nie wierzyć – że muszą “przykręcać śrubę” z powodu konkurencji z tańszymi produktami z innych krajów. Co w tej sytuacji może zrobić związek? Jeśli będzie zdecydowanie bronił standardów pracy, firma może upaść – z drugiej strony, do tego jest właśnie powołany.- Tutaj dotknąłeś bardzo bolesnego problemu. Tak został zarżnięty w Polsce przemysł lekki, odzieżowy czy skórzany, przy czym moim zdaniem tutaj ogromną rolę odegrała także polityka państwa, np. brak zwalczania przemytu, który odbywał się na ogromną skalę. Pewnych kwestii związanych z globalizacją nie przeskoczymy, ale związki zawodowe po to tworzą centrale na szczeblu ogólnopolskim, żeby walczyć o takie kwestie zupełnie innymi metodami. Należy zadać pytanie na poziomie kraju: czy opłaca się społeczeństwu doprowadzić do ruiny całego sektora i w konsekwencji utrzymywać 100 tys. nowych bezrobotnych, czy lepiej wprowadzić cła zaporowe, dopłaty dla producentów itp.

– Czy jako OPZZ próbowaliście podejmować działania na poziomie całych sektorów, branż? Przykładowo, czy związek tworzy konkretne strategie, które stara się przedstawić rządowi?- Może to zabrzmieć nieskromnie, ale moim zdaniem gdyby nie OPZZ, które tu bardzo dużo zrobiło, a także i inne związki zawodowe, to np. polski sektor energetyczny już by nie istniał. To jest jakaś kompletna paranoja: kraj, który siedzi na węglu

kamiennym, likwiduje kopalnie, nie inwestuje też w górnictwo węgla brunatnego (które wymaga wieloletnich nakładów zanim można zacząć eksploatację) – lecz opiera swoją politykę energetyczną na rosyjskiej ropie i gazie. Zamiast rozmawiać o budowie nowoczesnych elektrowni opartych na węglu kamiennym czy też o produkcji benzyny z węgla (co jest dość drogie, ale zwiększa bezpieczeństwo energetyczne kraju), my likwidujemy kopalnie i gadamy o dywersyfikacji importu ropy. W tej sprawie związki zawodowe walczą od lat i gdyby nie one, prawdopodobnie Górny Śląsk w ogóle byłby już zaorany... Zupełnie nie rozumiem, dlaczego polskiemu właścicielowi, jakimi jest Skarb Państwa, miałoby się opłacać zrujnować kopalnię, którą Czesi chcą od nas kupić. Czechom się opłaca, a nam się nie opłaca? Lepiej dać iluś tysiącom górników odprawy i wysłać ich na bezrobocie, co będzie miało ogromne skutki społeczne, a ropę sprowadzać tankowcami?

Sektor górnictwa węgla jest jednym z przykładów tego, jak związki zawodowe dosłownie uratowały całą branżę przed likwidacją.

– Na ogół w mediach, zwłaszcza tych liberalnych, przedstawia się związkowca jako kogoś, kto krzyczy, protestuje, pali opony, rzuca petardy...- Po 1989 r. nastąpiła daleko idąca restrukturyzacja rynku zatrudnienia i tworzenie zupełnie innego typu firm. W tych sektorach związkowiec nie może być człowiekiem od “palenia opon”. On musi być poniekąd prawnikiem i ekonomistą. Prawnikiem, bo musi się bić ze swoim pracodawcą nie na petardy, lecz na znajomość prawa pracy. Musi mieć też podstawy wiedzy ekonomicznej, dotyczącej funkcjonowania przedsiębiorstwa. Normalny związkowiec nie pójdzie do pracodawcy i nie powie: “Poproszę 100% podwyżki”... Gdy pracodawca mówi, że może zaoferować 3,45 zł za godzinę, to on się kłóci o 3,57 zł – i musi to jeszcze uzasadnić, np. wynikami sprzedaży. Związkowiec musi wiedzieć, jak to przedsiębiorstwo wygląda, na jakim rynku funkcjonuje... Gdy w KGHM związek zawodowy walczy o podwyżki, to z cenami miedzi na

giełdzie londyńskiej w rękę!

– Jednym słowem medialny obraz związkowca niezbyt przystaje do rzeczywistości...- To wyłącznie kwestia głupoty większości dziennikarzy. Oni mogą zrozumieć, dlaczego Macierewicz nie lubi Sikorskiego lub odwrotnie. Natomiast już różnica między emeryturami pomostowymi, a wcześniejszymi emeryturami – tu trzeba by przeczytać jedną ustawę i drugą ustawę... Wielokrotnie jest tak, że robimy konferencję prasową i opowiadamy o sprawach niezwykle ważnych, pilnych i dotyczących jakiejś potężnej grupy ludzi, np. właśnie o zmianach zasad przechodzenia na wcześniejsze emerytury. A dziennikarz zadaje pytanie: czy podczas zbliżającego się 1 Maja pójdziemy na pochód razem z Sojuszem Lewicy Demokratycznej...

– W różnego rodzaju sondażach związki wcale nie cieszą się wielkim zaufaniem. Czy winna jest tylko propaganda medialna przeciwko związkom?- Trzeba zastanowić się najpierw nad obecną sytuacją związków zawodowych – a to jest właściwie dyskusja o historii Polski ostatnich 15 lat. Związki zawodowe płacą za odwet na systemie komunistycznym, który następował na początku lat 90., kiedy z szefa komisji zakładowej “Solidarności” zostawało się prezesem firmy w ciągu 5 minut, nie mając czasami do tego żadnych kompetencji ani wiedzy. Ja też w okresie stanu wojennego drukowałem bibułę, ale z tego nie wynika, że byłbym dobrym menedżerem. Za ten straszny zachwyt “Solidarności” samą sobą związki zawodowe zapłaciły i płacą nadal. Płacą niewątpliwie cenę również za media, które pokazują, że związki są od petard, blokad, wywożenia prezesów na taczkach... To powoduje, że nawet u uczciwych pracodawców, którzy naprawdę chcą współpracować, pojawia się niechęć do związków. Kiedy negocjowaliśmy kwestię płacy minimalnej dla ochroniarzy, rozmawiałem z panią prezes izby gospodarczej. Na pytanie, dlaczego nie ma u niej związków, odpowiedziała z autentycznym oburzeniem: “No panie Grzegorzu! Żeby mi przedsiębiorstwo rozwaliły?”.

Ale jest i kolejny wątek, jeśli spojrzeć na to w szerszy

sposób. Niewątpliwie związki zawodowe – to dotyczy przede wszystkim starego sektora PRL-owskiego, gdzie związki są liczne – dają inteligentnym ludziom możliwość uwicia sobie bardzo przytulnego gniazdka. Są takie przypadki, że np. przewodniczący związku zajmuje to stanowisko piątą kadencję, przy czym przychodzi do mnie rozżalony pracownik i okazuje się, że od 8 lat nie było wyborów...

Znam bardzo przykre przypadki nadużywania mechanizmów działania związków. W Konfederacji Pracy zdarzyło się, że szefowa związku, którą bardzo wysoko ceniłem za fachowość, stworzyła sobie prywatny folwark: brała jedną pensję na oddelegowaniu, drugą ze związku, a oprócz tego miała – to już jest kabaret – trzy służbowe telefony związkowe i swojego prywatnego kierowcę, w którym to celu wynajmowała bezrobotnego na umowę-zlecenie i utrzymywała jego samochód. Gdy zobaczyłem jej miesięczny budżet na same taksówki, to po prostu ręce mi opadły.

Inny problem to związki zawodowe, które prof. Juliusz Gardawski nazywa inercyjnymi, a ja o nich mówię “związki prezesowskie”.

– Czyli takie, które realizują przede wszystkim interesy pracodawcy? - To bardzo specyficzna sprawa. W Polsce są trzy duże centrale związkowe; dwie z nich mają mniej więcej po 750 tys. członków (OPZZ i “Solidarność”), trzecia, Forum Związków Zawodowych – ok. 400 tys. W Polsce byłoby miejsce na czwartą dużą centralę, tylko że ona nigdy nie powstanie, właśnie przez związki prezesowskie, do których należy jakieś 600-700 tys. osób. To bardzo specyficzne twory. Tak naprawdę są czymś w rodzaju pionu socjalnego przedsiębiorstwa. Organizują wycieczki, konkursy, całą tę niekonfrontacyjną działalność socjalną. Nie ma mowy o podwyżkach – chyba, że przewodniczący związku zgłosi się o nią dla siebie. Swego czasu pięciu szefów związków zawodowych w bardzo poważnym przedsiębiorstwie zwróciło się do prezesa z prośbą o podwyżkę. Dostali, a w uzasadnieniu napisano, że przyznano ją “ze względu na

konstruktywny wkład w negocjowanie układu zbiorowego". Nie muszę mówić, jak ten układ zbiorowy wyglądał z punktu widzenia zwykłego pracownika...

– Mówi się też o "związkowcach-zawodowcach"...- Tu znowu wróćmy do górnictwa, gdzie poziom patologii jest tak daleko idący, że na terenie jednej kopalni może istnieć 15 związków zawodowych. Problem w tym, że każdy z tych związków ma ileś tam ludzi na oddelegowaniach, często nierobów, których nie można zwolnić – ponieważ to jest górnictwo, nikt im nie podskoczy...

Z drugiej strony, wielokrotnie mamy w sektorze prywatnym sytuacje takie, w których możliwe są już etaty związkowe, bo związek jest liczny. Ja to zawsze stanowczo odradzam. Choćby dlatego, że w tym momencie pracodawca zaczyna na to patrzeć w kategoriach kosztów pracy – traci pracownika. Jeśli firma ma 3000 zatrudnionych, ale 30 związków zawodowych i 40 osób na oddelegowaniach związkowych – to żadne przedsiębiorstwo prywatne na dłuższą metę tego nie wytrzyma. Tworzenie tego typu synekur to kolejna patologia ruchu związkowego.

Jeszcze inna ma miejsce, kiedy związkowcy mogą prowadzić działalność gospodarczą związaną z zakładami pracy, np. sklepy spożywcze na ich terenie.

– Jakie są możliwości radzenia sobie z tymi patologiami? Liberałowie, ale też i małe radykalne związki często postulują wyprowadzenie związków z zakładów pracy – właśnie po to, żeby uniezależnić je od pracodawców. Jak oceniasz tego typu pomysły?- Mam bardzo mieszane uczucia. Po pierwsze – należy zadać pytanie, w jakim sektorze. W prywatnym, np. w hipermarketach – w ogóle nie bardzo widzę istnienie związków zawodowych na takich zasadach, na jakich funkcjonują w sektorze państwowym, gdzie na mocy ustawy pracodawca pokrywa cały szereg kosztów niezbędnych do ich działania, jak lokal, telefon, papier, jakieś etaty.

Wydaje się natomiast, że jeżeli ktoś ma być dobrym

związkowcem, to musi bezpośrednio siedzieć w zakładzie pracy: wiedzieć, co się tam dzieje, w jaki sposób zachowuje się dyrektor i kierownik działu, czy pani Joli naprawdę potrzebna jest zapomoga itd. Z kolei, wracając do patologii “związków prezesowskich”, to z tego punktu widzenia oczywiście związek zawodowy byłby lepszy poza zakładem pracy.

Jednocześnie, jeśli związek jest w zakładzie, to gdy działacz jest na tzw. etacie związkowym, istnieje cały szereg metod represji i nacisku. Pracownika można np. wysłać na drugi koniec Polski – tak parę lat temu rozwalono nam struktury np. w warszawskim supermarkecie Obi. Można też zrobić kogoś w kradzież, jak to miało miejsce m.in. w markecie sieci Leroy Merlin.

Myślę, że ten problem wróci, bo środowiska liberalne forsują wyrzucanie związków zawodowych z zakładów pracy. O ile jednak jeszcze kilka lat temu powiedziałbym, że to jest po prostu liberalny, ohydny pomysł, to dzisiaj już nie jestem tego taki pewien. Nie wiem, czy po prostu nie byłoby dla związków wygodniej być poza zakładami pracy, mieć strukturę miejską, a w dużych miastach – dzielnicową. Związek byłby w pełni profesjonalizowaną strukturą. Płacisz składkę, więc gdy masz problem to idziesz do związku, gdzie jest działacz, który pójdzie pokłócić się z prezesem, prawnik, który napisze układ zbiorowy, regulamin wynagradzania lub odwołanie, a w razie czego będzie czymś reprezentantem przed sądem pracy. Ma to sens tym bardziej, że w sektorze prywatnym przedsiębiorstwa są coraz mniejsze. Można by się dogadać w ten sposób, aby ze składek finansować osobę, której obowiązkiem będzie objeżdżanie wszystkich zakładów w dzielnicy, sprawdzanie, co się tam dzieje, przygotowywanie pism... Ale zaznaczam, że to jest prawdopodobne w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, bo np. Petrochemia Płock, dowolna kopalnia czy huta – to są za duże firmy, żeby można tam było zajmować się działalnością związkową tak “z doskoku”.

– Związki oskarża się o coś jeszcze: uwikłanie w politykę.

“Solidarność” dostawała po głowie za AWS, OPZZ był krytykowany za współpracę z SLD. Czym podyktowany jest udział w polityce? - Działacz związkowy powyżej pewnego szczebla w ogóle przestaje być wyłącznie działaczem związkowym. Jeżeli jest w pełni profesjonalny, to niejako naturalnie staje się politykiem. Jeżeli naprawdę zna kodeks pracy, wszystkie ustawy okołokodeksowe, sytuację w branży, to doskonale widzi pewne rzeczy, które może zmienić, ale wyłącznie na wyższym, politycznym szczeblu. Tak było właśnie ze wspomnianym przemysłem lekkim czy sektorem górnictwa. Kto uchwała kodeks pracy? Sejm. Kto uchwała ustawę o związkach zawodowych? Sejm. Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustawa o rozwiązywaniu sporów... Wszystkie one zależą od polityków. Zresztą, ja rządy AWS-u – jeżeli chodzi o stronę pracowniczą, bo reszta to osobny rozdział, np. tragiczne skutki tzw. czterech reform – bardzo wysoko oceniam. Jeśli chodzi o prawo pracy, to dopóki Krzaklewski kierował klubem AWS, w ustawodawstwie pracowniczym nie zmieniono nawet przecinka – negatywne zmiany zaczęły się, gdy w okresie rządów SLD zabrał się za to Miller z Hausnerem.

– Jednak jeśli związek wchodzi do polityki, to niejako otwiera parasol ochronny nad rządem czy nad partią i – chcąc nie chcąc – żyruje różnego rodzaju decyzje.- Muszę samokrytycznie powiedzieć, że czasami to sytuacja absurda. Dam przykład: w okresie rządów lewicy w latach 1993-97 posłem SLD był ówczesny szef zarządu głównego Związku Nauczycielstwa Polskiego – Jan Zaciura. Zgodnie z dyscypliną swojego klubu głosował za budżetem na rok 1994, a jakieś dwa tygodnie później, razem z 10 tys. związkowców-nauczycieli przyszedł pod sejm i zrobił zadymę przeciwko temu budżetowi, gdyż zapisano w nim zbyt małe środki na oświatę. To pokazuje skalę paranoi...

Ale mam też odmienny przykład. W przetrwaniu przemysłu zbrojeniowego ogromną rolę odegrał poseł Stanisław Janas, szef związku zawodowego przemysłu elektromaszynowego. Jeden człowiek, który był szefem sejmowej Komisji Obrony Narodowej,

był na tyle wpływowy wewnątrz SLD, że udało mu się uratować cały sektor – dlatego, że wpłynął na politykę państwa wobec niego. I ta branża nie upadła, a nawet nieźle się rozwija.

– A czy podczas wyboru związku duże znaczenie mają sympatie polityczne pracownika?- Jest z tym przeróżnie. Ale poglądy mają pewne znaczenie. Można mówić o – tak to nazwijmy – sylwetce charakterologicznej przeciętnego członka danego związku. Nie jestem w stanie w tej chwili zacytować jakichś badań, które by to potwierdzały, ale podejrzewam, że gdyby porównać związkowców OPZZ i “Solidarności” pod względem np. częstotliwości chodzenia do kościoła czy stosunku do PRL – wyszłyby znaczne różnice.

Związki zawodowe działają obecnie głównie w “starych” sektorach, gdzie średnia wieku pracowników jest wysoka – i rośnie, bo w wielu z nich od lat w ogóle nie ma przyjęć. Dlatego tam pamięć grupowa 13 grudnia czy epoki gierkowskiej jest ciągle ważna. Z jednej strony jest karnawał “Solidarności” i prześladowania stanu wojennego. Z drugiej – pamięć dekady, w której ludzie wchodzili w dorosłe życie, byli młodzi, zaczynali karierę, kupowali pierwsze mieszkania i telewizory.

– A jak te sentymenty – i resentymenty – rzutują na współpracę między związkami w kwestiach dotyczących ogółu pracowników, niezależnie od przynależności związkowej?- Na poziomie zakładów jest konkurencja, ale w bardzo konkretnych sprawach związki zawodowe działają wspólnie. Ogólnie biorąc, im wyżej, tym gorzej o współpracę. Już na poziomie regionalnym rzadko występują kontakty międzyzwiązkowe...

– Dziękuję za rozmowę.

Wywiad przeprowadził Remigiusz Okraska

Współpraca Justyna Bibel

Warszawa, 1 marca 2007 r.

Źródło: [“Obywatel” nr 3 \(35\) 2007](#)