

Za dbałość o bezpieczną pracę

DWIE NAGRODY DLA PODBESKIDZIA

Wywodzący się z „Solidarności” bielski poseł Stanisław Szwed oraz przewodniczący Regionu Podbeskidzie NSZZ „S” Marcin Tyrna odebrali 22 listopada 2011 roku na Zamku Królewskim nagrody im. Haliny Kraheleskiej.

Nagroda przyznawana jest przez Państwową Inspekcję Pracy od 1989 r. za wybitne osiągnięcia w dziedzinie nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, prewencji zagrożeń zawodowych, wynalazczości, projektowania bezpiecznych technik i technologii, a także popularyzacji zdrowia, bezpieczeństwa i prawa pracy. Upamiętnia postać Haliny Kraheleskiej - aktywnej działaczki niepodległościowej, wieloletniego inspektora pracy, w tym również zastępcy głównego inspektora w II Rzeczypospolitej, autorki wielu opracowań dotyczących ochrony pracy, zamordowanej przez hitlerowców w KL Ravensbrück.

Po raz kolejny laureatami tej prestiżowej nagrody zostają działacze „Solidarności”. Stanisław Szwed w latach 2002-2005 pełnił funkcję wiceprzewodniczącego zarządu Regionu Podbeskidzie NSZZ „S”. Od 13 grudnia 2006 do 16 listopada 2007 był doradcą premiera Jarosława Kaczyńskiego ds. społecznych i kontaktów ze związkami zawodowymi. W wyborach parlamentarnych w 2011 po raz czwarty uzyskał mandat poselski.

Marcin Tyrna w latach 1993-2001 sprawował mandat senatora III kadencji i IV kadencji. Od marca 1992 roku jest przewodniczącym Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Podbeskidzie. - Mam duszę związkowca. Zawsze uważałem, że oprócz spraw zatrudnienia, sprawy związane z bezpieczeństwem w pracy są priorytetowe - powiedział przed odebraniem nagrody Marcin Tyrna. - Ta nagroda to wyróżnienie nie tylko dla mnie, ale dla wielu osób w moim regionie. Mam szczęście pracować w dobrym zespole. Razem ze Stanisławem mamy wielką satysfakcję, że nasza praca została dostrzeżona i doceniona. (sis)



Reprezentanci Podbeskidzia wśród laureatów Nagrody im. Haliny Kraheleskiej - drugi z prawej Marcin Tyrna, czwarty z lewej poseł Stanisław Szwed.

SOLIDARNOŚĆ ZOBOWIĄZUJE

Wywiad z Marcinem Tyrną, przewodniczącym Zarządu Regionu Podbeskidzie NSZZ „Solidarność”

- Znalazł się Pan w gronie tegorocznych laureatów nagrody im. Haliny Kraheleskiej, przyznawanej przez głównego inspektora pracy. Czym jest ta nagroda dla Pana i regionu NSZZ „Solidarność”, którym Pan kieruje?

- To wyróżnienie jest to dla mnie sporą niespodzianką i powodem do dumy. Cieszy mnie, że te działania - jedne z wielu, jakie podejmujemy w naszej związkowej pracy tu, na Podbeskidiu - zostały dostrzeżone i docenione. Oczywiście, jest to wyróżnienie nie tylko dla mnie, ale też dla sporej grupy związkowców, którzy współpracują w tym dziele poprawy warunków pracy. Wiem dobrze, że tylko pracując zgodnie w zespole osiąga się pożądane efekty.

- Jak częste są Pana kontakty z inspekcją pracy, jakich spraw dotyczy i z jakim skutkiem?

- Państwowa Inspekcja Pracy jest naturalnym, wręcz oczywistym partnerem „Solidarności” w codziennej działalności. Ta współpraca w naszym regionie jest bardzo dobra. Świadczyć o tym może fakt, że w trakcie naszych comiesięcznych zebrań związkowców z całego Podbeskidia w siedzibie Zarządu Regionu w jednym z biur swój dyżur ma przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy. Jeśli któryś ze związkowców ma problemy w swym miejscu pracy, może od razu skonsultować się z inspektorem. Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczą też, jako prelegenci, w naszych seminariach i szkoleniach.

- Jakie kwestie ze sfery wynagrodzenia, występujące na Podbeskidiu, wywołują niezadowolone i jak Region stara się im przeciwdziałać?

- Sprawy wynagrodzeń bardzo często prowadzą do wzrostu niezadowolenia czy nawet napięcia w zakładach. Teraz obserwujemy nowe zjawisko - wielu, zbyt wielu pracodawców cięcia płacowe tłumaczy kryzysem. To takie słowo wytrych, mające maskować nieudolność czy zwykłą chciwość zarządów czy właścicieli firm. Bardzo często eksperci z Regionu uczestniczą - na wniosek Komisji Zakładowych - w negocjacjach płacowych czy w opiniowaniu regulaminów wynagradzania. Także u nas czasem dochodzi do konfliktów płacowych - wtedy Zarząd Regionu zapewnia dla zakładowych struktur „Solidarności” pomoc prawną, ekonomiczną, a jeśli trzeba, to także materialną. W razie potrzeby organizujemy też pikety, będące wyrazem naszego poparcia dla płacowych żądań załogi. Regularnie o minimalne choćby podwyżki walczyć muszą związkowcy ze spółek Fiata Auto Poland. Z kolei w zakładzie EnerSys w Bielsku-Białej niedawno doszło do strajku na tle płacowym, a kilkunastu najbardziej zdesperowanych pracowników rozpoczęło nawet głodówkę. Udało się, również dzięki mediacji Regionu, doprowadzić tam do porozumienia, satysfakcjonującego załogę. Mówiąc o kwestiach płacowych muszę też wspomnieć nasze podbeskidzkie wsparcie dla wszelkich ogólnokrajowych inicjatyw, podejmowanych w tej kwestii - czy są to manifestacje, czy zbieranie podpisów pod obywatelską inicjatywą podniesienia płacy minimalnej.

- Ochrona przed skutkami kryzysu spowodowała m.in. wydłużenie okresu rozliczenia czasu pracy. Czy Pana zdaniem, oprócz zalet, elastyczny czas pracy niesie również zagrożenia dla pracowników i czy tego rodzaju problemy są sygnalizowane przez zakładowe organizacje związkowe?

- Jeśli są tam zalety, to, niestety, wyłącznie dla pracodawców. Także w tej kwestii hasło „kryzys” jest często nadużywane i w wielu przypadkach prowadzi do patologii. Tak zwane uelastycznianie czasu pracy winno być stosowane w przypadkach szczególnie, wyjątkowych, a coraz częściej staje się

okazją do różnego rodzaju sztuczek czy zwykłych nadużyć. Od dawna twierdzę, że to musi być ukrócone lub przynajmniej ustawowo znacznie ograniczone. Podobnie ma się sprawa ze zmuszaniem pracowników do tak zwanego samozatrudnienia lub - tym bardziej - masowego korzystania z osób z agencji pracy tymczasowej. Trzeba też wspomnieć o jeszcze jednej patologii - zatrudnianiu na podstawie tak zwanych śmieciowych umów, w tym przede wszystkim na czas określony. Są zakłady, w których osoby z takimi umowami stanowią trzon załogi. To bardzo wygodne dla pracodawcy, gdyż łatwo może rozstać się z takimi osobami...

- Na Podbeskidiu znaczącą liczebnie grupą zawodową są metalowcy. Czy mają swoje specyficzne bolączki zgłaszane częściej niż przez innych do władz Regionu?

- Najczęściej są to problemy podobne do tych, z jakimi borykają się inne branże. Muszę zaznaczyć, że bardzo aktywnie działa u nas Regionalna Sekcja Metalowców, grupująca



Główna inspektor pracy, Anna Tomczyk, wręcza Marciniowi Tyrnemu dyplom Nagrody im. Haliny Kraheleskiej.

zakłady tej branży. Wiele problemów jest rozstrzyganych właśnie przez sekcję, jeśli trzeba, to przy wsparciu Regionu. Współpraca z tą grupą układa się wręcz wzorowo.

- Jak Region Podbeskidzie współpracuje ze społecznymi inspektorami pracy? Co należałoby zmienić w prawie pracy, żeby poszerzyć zasięg społecznego nadzoru nad warunkami pracy?

- Ta współpraca jest stała i bardzo dobra. Staramy się zachęcać naszych związkowców, by podejmowali zadania inspektorów pracy, a potem w różnoraki sposób wspieramy ich działania. Organizujemy dla nich szkolenia, a od dwóch lat przy Zarządzie Regionu działa Klub SIP, skupiający obecnie blisko pięćdziesięciu inspektorów z około trzydziestu zakładów pracy. Znamy ich działalność i staramy się ją nie tylko wspierać, ale i honorować, na przykład poprzez wręczanie dorocznego statuetek „Zasłużonego zakładowego społecznego inspektora pracy”. Jeśli chodzi o przepisy, to uważam, że niezmienną od lat ustawą o społecznej inspekcji pracy wciąż dobrze spełnia swe zadania. Jeśli już mówimy o przepisach, to pragnę podkreślić z całą stanowczością, że bezwzględnie trzeba zmienić kuriozalny zapis w ustawie o PIP, który nakazuje uprzedzać o planowanych kontrolach. To jakieś wielkie nieporozumienie, a raczej wspaniały prezent dla nierzetelnych czy wręcz nieuczciwych pracodawców.

- Zarzuca się związkom zawodowym, że nie doceniają i nie podejmują działań edukacyjno-wychowawczych ukie-

runkowanych na przestrzeganie przez pracowników zasad bhp, np. reżimu wymaganego przy pracach wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia i niebezpiecznych czy posługiwania się przydzielonymi ochronami indywidualnymi. Czy taka opinia jest uprawniona?

- Nie wiem, kto wysuwa takie zarzuty. Sądzę, że jest to zwykła złośliwość ze strony osób, które najchętniej w ogóle zakazałyby działalności związkowej w swych zakładach, a przynajmniej znacznie ją ograniczyły. W statucie „Solidarności” wśród podstawowych zadań naszego związku na pierwszym miejscu jest wymienione „zabezpieczanie praw pracowniczych w zakresie wykonywanej pracy zawodowej, wynagrodzenia, warunków socjalno-bytowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy”. Z kolei gdy w statucie jest mowa o podejmowanych działaniach, to zapisano tam wyraźnie „sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy oraz sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem przepisów, a także zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podejmowanie przewidzianych prawem działań w przypadku występowania zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników oraz zapewnianie okresowej kontroli stanowisk pracy”. Wyraźniej i dobitniej już się nie da! Co najważniejsze: to nie są martwe zapisy. Na szczeblu krajowym są zespoły eksperckie, jest pełnomocnik do spraw ochrony środowiska i pracy. W krajowym Dziale Szkoleń bardzo często tematem organizowanych zajęć są kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Co roku uroczystie obchodzone są Światowe Dni Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. To samo dzieje się na szczeblu regionu: jest odrębny dział, zajmujący się sprawami bhp, są szkolenia, jest doroczne seminarium, poświęcone kwestiom, związanym z bezpieczeństwem pracy. Tak więc w najróżniejszy sposób uwrażliwiamy naszych pracowników, a poprzez nich wszystkich pracowników, na kwestie, związane z zasadami bhp. Moje odczucia, jako związkowca z wieloletnim stażem, są inne: to pracodawcy bardzo często chcą „iść na skróty” sugerując omijanie przepisów bhp czy rygorów, związanych z ochroną pracowników. Wiem o tym, bo często mamy do czynienia z szycanami, jakie dotyczą społecznych inspektorów, którzy ośmielają się wytykać pracodawcy uchybienia w tym zakresie. Odsądzani są od czci i wiary, oskarżani o sabotażowanie pracy! W wielu zakładach jest to autentyczny problem.

- Jakie są formy kontaktów Regionu nie tylko z członkami „Solidarności”, lecz również z osobami pracującymi, które nie należą do żadnej organizacji związkowej, a mają także swoje problemy?

- Na wstępie muszę przypomnieć, że jesteśmy organizacją mającą reprezentować przede wszystkim swych członków. To oni - poprzez swe składki - opłacają nas i niejako wynajmują, byśmy jak najlepiej reprezentowali ich interesy, a w razie potrzeby skutecznie ich bronili. Tak więc każdy pracownik może wstąpić do „Solidarności” i - jak to nazwałem - wynająć nas do swej ochrony i obrony. W praktyce jednak bardzo często załatwiamy też problemy osób niezrzeszonych. Tak jest, gdy walczymy o podwyżki płac - przecież nie tylko dla „swoich”, ale dla wszystkich zatrudnionych, to samo dotyczy, gdy podnosimy sprawy, związane z naruszaniem przepisów bhp. Również nasi prawnicy i ekonomiści doradzają też - w miarę możliwości - osobom spoza związku. Aktywnie włączamy się też w sprawy związane z ochroną miejsc pracy i przeciwdziałaniem bezrobociu. Działamy w powiatowych radach zatrudnienia, w Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego czy w transgranicznym programie zatrudnienia „Eures”. Jesteśmy tam nie tylko dla załatwiania spraw naszych członków, ale dla wszystkich. Nazwa „Solidarność” zobowiązuje...

Powyższy wywiad ukazał się w miesięczniku Państwowej Inspekcji Pracy „Przyjaciel przy pracy” nr 11/2011