

Kampania społeczna 35 lat NSZZ „Solidarność” Region Podlaski

Możemy mieć wpływ na warunki pracy

- Dłuższe urlopy macierzyńskie, elastyczny czas pracy dla rodziców - to m.in wywalczyły brytyjskie związki zawodowe
- W Polsce pracownicy boją się do nich zapisywać. Nierzadko grozi to represjami w miejscu pracy, a nawet jej utratą

Model brytyjski

Wielka Brytania to ojczyzna ruchu związkowego. Pierwsze organizacje pracownicze powstały na Wyspach w 1824 r. Dziś do związków zawodowych należy tu co czwarty pracownik - w sumie około 6,2 mln osób.

W Anglii prawo daje każdemu możliwość przyłączenia się i aktywnej działalności w związkach. Kary za naruszenie tego prawa są bardzo wysokie. Należą do najwyższych, jakie mogą zasądzić trybunały prawa pracy. Nawet jeżeli w firmie nie ma związków, można prosić o pomoc w strukturach miejskich. Możliwa jest sytuacja, że w danym zakładzie pracy tylko jedna osoba należy do związków zawodowych. To jest zgodne z prawem i - co najważniejsze - akceptowane przez pracodawców.

Zupełnie inaczej jeszcze do niedawna było w Polsce. U nas w struktury związków zawodowych mógł wstąpić tylko etatowy pracownik. Solidarność od lat walczyła, by zmienić ten przepis. - My jako Solidarność w 2011 roku złożyliśmy skargę do Międzynarodowej Organizacji Pracy, iż naszym zdaniem postawa polskiego rządu, polskich przepisów, jest niezgodna z konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy - mówi Józef Mozolewski, przewodniczący NSZZ Solidarność Region Podlaski. - MOP przyznała nam rację. Niestety, polski rząd cztery lata porządkował tę kwestię. I nie udało mu się.

Na szczęście dwa tygodnie temu Trybunał Konstytucyjny wydał wyrok, że wszyscy pracownicy mają prawo zapisywać się do związków zawodowych - niezależnie od tego, na jakich umowach pracują. Więcej - do związków mogą zapisywać

się nawet samozatrudnieni. - Oczywiście - my zabiegamy, by ta forma zatrudnienia była najskuteczniejsza, najprostsza. Zależy nam, by jak najwięcej osób było zatrudnionych na umowę o pracę - dodaje przewodniczący Mozolewski. - Umowy śmieciowe, w nieskończoność przedłużane umowy na czas określony - nie oszukujemy się - to postawienie części pracowników jako obywateli drugiej kategorii. Bo przecież ci wszyscy pracownicy nie mogą normalnie funkcjonować tak jak pracownik zatrudniony na czas nieokreślony. Nie mogą wziąć kredytu, nie mają świadczeń na terenie zakładu pracy. Dlatego często decydują się na wyjazd za granicę, myśląc: jaka tu perspektywa mnie czeka? Dzisiaj młodzi ludzie są mobilni, granice są otwarte, mamy komunikację internetową, elektroniczną - plecak na plecach i pojechał. Ale co

będzie z naszym krajem? - zastanawia się Józef Mozolewski.

Lekiem na taką sytuację mogą być prężnie działające związki zawodowe. Takie - które szanują i pracodawców, i rząd. Na przykład właśnie jak w Wielkiej Brytanii. Tu przede wszystkim członkostwo w związkach jest poufne. Tylko sam pracownik może poinformować pracodawcę, że jest w związkach.

Brytyjskie związki zawodowe działają we wszystkich sferach, które mogą wpływać na warunki pracy. Stosują nacisk polityczny, konsumencki, wywierają wpływ na i za pośrednictwem pracodawców. Związki wywalczyły m.in. wydłużenie urlopów z 20 do 28 dni, dłuższy płatny urlop macierzyński, wprowadzenie tacierzyńskiego czy elastycznego czasu pracy dla rodziców. Związki walczyły również o zrównanie wynagrodzeń mężczyzn i kobiet. ●



Widzimy problemy

Rozmowa

Związki zawodowe traktujmy jak towarzystwo ubezpieczeniowe - mówi Józef Mozolewski, przewodniczący NSZZ Solidarność Region Podlaski.

Solidarności zależy, by jak najwięcej pracowników należało do związków zawodowych. W dużej grupie siła?

Oczywiście - w jakości siła, ale w liczbie też. Dlatego nasza chęć powiększania liczby członków jest bardzo naturalna. A oferta Solidarności jest interesująca, mamy przecież 35 lat doświadczenia. Dzisiaj, kiedy zostawiliśmy politykę dla polityków, sami zajęliśmy się obroną interesów pracowniczych, to właśnie nasza oferta idzie w tym kierunku, by bronić interesów pracowniczych, w szerokim tego słowa znaczeniu.

I to przynosi efekty?

Dane statystyczne przecież nie kłamią. Z informacji, które posiadamy z Państwowej Inspekcji Pracy wynika jasno: gdzie działają związki zawodowe, gdzie działa Solidarność, tam praktycznie nie ma takich problemów, jakie występują w zakładach pracy, gdzie nie ma związków. To jest właśnie ta gwarancja, że ktoś, w imieniu pracowników-członków związku pójdzie i będzie rozmawiał z pracodawcą. I to nie będzie osoba wskazana przez pracodawcę,



ale autentyczny lider, wybrany na terenie zakładu pracy. On może w sposób skuteczny stanąć w obronie pracownika. **Ale nie zawsze jest przecież taka potrzeba.**

Związki zawodowe trzeba traktować jak towarzystwo ubezpieczeniowe. Zapisuję się - choć nie wiem, czy będę korzystał z oferty. To takie zabezpieczenie na przyszłość. Jeśli coś się stanie, będzie taka potrzeba - to ją tę pomoc otrzymam. I chodzi nie tylko o pomoc na terenie zakładu pracy. Solidarność rozszerza gamę usług również w kontekście spraw prywatnych.

Dlaczego?

Różne są sytuacje: rozwody, podziały majątków, trudne sytuacje rodzinne. Wtedy każdy z członków Solidarności ma prawo zgłosić się do Zarządu Regionu. Zapewniamy merytoryczną, fachową pomoc adwokatów, notariuszy itd. My musimy - to nie ulega żadnej wątpliwości - być skutecznymi, widzieć problemy każdego pracownika. ●

Opinia

Andrzej Parafiniuk, prezes Podlaskiej Fundacji Rozwoju Regionalnego

Dlaczego przedsiębiorcy mogą nie chcieć systemowego uzwiązkowienia swoich firm? Wydaje mi się, że mimo, iż wielu z nich traktuje pracowników jako istotną, często najważniejszą część swoich firm, to jednak niekoniecznie chcą sformalizowania związków zawodowych, ponieważ prawo te kwestie regulujące, w wielu elementach wiąże im zbyt mocno ręce - szczególnie pracodawcom małym i średnim. A to przecież ich funkcjonowanie na rynku jest bardzo trudne i wymaga niezwyklej elastyczności - dlatego trudno się dziwić, że przedsiębiorcy nie chcą mieć „związanych rąk”. Nadal też atrakcyjność i konkurencyjność wielu przedsiębiorców wiąże się z dosyć niskimi kosztami pracy. No a jak koszty pracy są niskie, to po drugiej stronie jest większe oczekiwanie, by je zwiększyć. To z kolei może powodować hamowanie rozwoju poszczególnych firm. Tak odbierają to przedsiębiorcy. Myślę też, że są po prostu nieufni. Boją się tej roszczeniowej latki, przypiętej w ostatnim czasie związkowcom. Boją się, że działalność związków może utrudniać normalne zarządzanie firm. Zmiana nastawienia jest oczywiście bardzo trudna - zarówno ze strony związków, jak i ze strony pracodawców - szczególnie w naszym systemie. Ale warto postarać się spojrzeć na tę sytuację inaczej, przede wszystkim zrozumieć tę drugą stronę. Trzeba szukać wspólnych rozwiązań, a nie tylko przedstawiać własne oczekiwania i obiekcje.



Opinia

dr Ewa Podgórska-Rakiel, ekspert zespołu prawnego Komisji Krajowej Solidarności

Międzynarodowa Organizacja Pracy w 2012 r., a Trybunał Konstytucyjny ostatnio - potwierdziły, że również w Polsce osoby zatrudnione na umowy cywilnoprawne oraz samozatrudnione mogą się zrzeszać w związkach zawodowych. To bardzo istotne, bo wolność koalicji związkowej przysługuje każdej osobie pracującej zgodnie z ratyfikowaną konwencją nr 87 MOP oraz zgodnie z naszą polską Konstytucją. Do tej pory ta fundamentalna zasada, że wszystkie osoby pracujące powinny mieć takie same prawa związkowe, była łamana przez ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Prawo do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich mają przede wszystkim w Polsce pracownicy z kodeksu pracy. Osoby samozatrudnione i na umowach zlecenia czy dzieło nie mogły być członkami związków zawodowych. Inaczej mówiąc, tzw. nieetatowcy nie mogli korzystać z wolności koalicji związkowej, a to oznacza, że nie mogli zawierać zakładawych i branżowych porozumień zbiorowych, opiniować projektów ustaw dotyczących pracy, prowadzić sporów zbiorowych i ogłaszać strajku. Zatem podstawa zatrudnienia dyskryminowała ich w pewien sposób w życiu zawodowym i to z mocy prawa. Tylko poprzez działalność w organizacjach związkowych zatrudnieni mogą realnie wpływać na warunki pracy, płacy czy wypoczynku.

