

Związki zawodowe dziś i jutro

– raport z badań

Remigiusz Okraska z zespołem



Inicjatorzy projektu:

Remigiusz Okraska, redaktor naczelny pisma „Nowy Obywatel”
Konrad Ciesiołkiewicz, przewodniczący Komitetu Dialogu Społecznego KIG

Autor raportu:

Remigiusz Okraska

Analiza wizerunku związków zawodowych w mediach:

Anna Perlik-Piątkowska

Scenariusz rozmów i wywiady:

Szymon Majewski

Przedstawiciele i przedstawicielki związków zawodowych, którzy udzielili wywiadów:

Grzegorz Gruchlik
Michał Lewandowski
Magdalena Malinowska
Roman Michalski
Jarosław Niemiec
Zbigniew Sikorski
Monika Sobiech
Jarosław Urbański

© Copyright by Komitet Dialogu Społecznego KIG and authors
Warszawa 2023

Przeznaczone do bezpłatnego rozpowszechniania.
Powołując się na raport lub cytując jego fragmenty, należy podać źródło.

Partnerzy publikacji

Spis treści

Wstęp	2
Założenia	2
Pomysł i realizacja	4
Związki zawodowe własnym głosem	5
I. Ramy prawne i ustawowe działalności związkowej wobec rzeczywistości społeczno-gospodarczej	5
II. Działalność związkowa w praktyce w skalach mikro i makro	10
III. Związki dziś i jutro	20
Związki zawodowe w zwierciadle mediów	24
I. Media w ocenie związkowców	24
II. Media o związkach	25
III. Wnioski z analizy medialnej	25

Związki zawodowe dziś i jutro

– raport z badań

Wstęp

Prezentujemy raport zawierający podsumowanie badań poświęconych kondycji związków zawodowych w Polsce. Nasz projekt badawczy rozpoczęliśmy wiosną roku 2021, a zakończyliśmy jesienią 2022.

Projekt realizowany był przez organizacje reprezentujące nieco odmienne perspektywy – pismo „**Nowy Obywatel**” oraz **Komitet Dialogu Społecznego Krajowej Izby Gospodarczej**. Dostrzegając duży potencjał społeczny, obywatelski i gospodarczy tkwiący w organizacjach związkowych, podjęliśmy się zbadania metod działania takich środowisk. Zamierzaliśmy rozpoznać kondycję, problemy i wyzwania stojące przed związkami zawodowymi w Polsce. Chcieliśmy także odpowiedzieć na pytanie, na ile opisane poniżej scenariusze rewitalizacji i wzmacniania roli związków zawodowych posiadają podstawy w działalności związkowej w Polsce trzeciej dekady XXI wieku.

Założenia

Zaufanie jest kluczową wartością relacji społeczno-ekonomicznych. To o nim mówimy, gdy opisujemy niski poziom kapitału społecznego w Polsce. Z badań CBOS wynika, że 77 proc. z nas nie ufa innym oraz otaczającym nas instytucjom.

Stabilne i silne instytucje związków zawodowych, samorządu zawodowego i gospodarczego odgrywają (lub powinny odgrywać) ważną rolę w budowaniu ładu społecznego, ekonomii służącej człowiekowi i zrównoważonemu rozwojowi. W Polsce społeczny i obywatelski potencjał związków zawodowych wciąż czeka na docenienie. Istnieją poważne podstawy do twierdzenia, że to właśnie związki zawodowe mogą stać się jedną z najważniejszych zorganizowanych sił społecznych odgrywających modernizacyjną i humanizującą rolę w polskim systemie gospodarczym i politycznym. Mogą przyczyniać się do bardziej sprawiedliwego charakteru wzrostu gospodarczego, mającego na uwadze zdrowie, bezpieczeństwo i dobrostan społeczny. Mogą również stanowić jedną z kluczowych sił zabezpieczających prawa człowieka i godność pracowniczą oraz stwarzającą warunki do rozwoju w zakresie osobistych, obywatelskich i gospodarczych celów mieszkańców Polski.

Krajowy system społeczno-gospodarczy natrafia na szereg barier rozwojowych. Należą do nich m.in. szybkie starzenie się społeczeństwa i inne niekorzystne tendencje demograficzne (w tym emigracja zarobkowa), pułapka średniego dochodu, braki kadrowe w rosnącej liczbie branż

i dziedzin, nierównomierny rozwój przestrzenny i prognozowana zapaść całych regionów. Stoimy również w obliczu poważnych wyzwań cywilizacyjno-rozwojowych, jak np. transformacja energetyczna i przeprowadzenie jej w sposób odpowiedzialny społecznie. Pandemia koronawirusa dodatkowo obnażyła liczne słabości systemowe, m.in. poważne problemy w zakresie opieki zdrowotnej.

Na te wszystkie wyzwania nasz kraj będzie musiał znaleźć odpowiedzi. Po pierwsze, wydaje się, że liberalne recepty zawiodły. Po drugie, uważamy, że związki zawodowe, czyli zbiorowa reprezentacja świata pracy, a więc arytmetycznej większości osób dorosłych w wieku produkcyjnym, są jednym z najważniejszych podmiotów w poszukiwaniu odpowiedzi na wspomniane wyzwania i problemy.

Pomimo spadku tzw. wskaźnika uzwiązkowienia w Polsce, zaufanie do podejmowanych przez związki zawodowe działań wydaje się być większe niż wynikałoby to ze stereotypowych przekonań. Według badań Employment Outlook (2019) wynosi ono prawie 70 proc. i jest wyższe niż średnia dla krajów OECD. Wydaje się także, iż wraz z przeobrażeniami dyskursu publicznego i odejściem od neoliberalizmu, postrzeganie związków zawodowych będzie bardziej pozytywne.

Okazuje się, że przynależność związkowa oznacza większą aktywność społeczną i obywatelską także na innych polach. Tylko 10,4 proc. osób mieszkających w Polsce zrzeszonych jest w jakiegokolwiek organizacji. W przypadku związkowców odsetek ten jest ponad 2,5-krotnie wyższy i wynosi 26,7 proc. Podobne tendencje obserwujemy w odniesieniu do nieodpłatnej aktywności na rzecz swojego środowiska, związku wyznaniowego lub dzielnicy/osiedla, gdzie aktywność wykazuje aż 51,1 proc. związkowców, a w przypadku niezrzeszonych wynosi on niespełna 30 proc. W grupie wiekowej 18–34 lata aż 54,1 proc. badanych uważa, że wpływ związków zawodowych na decyzje władz jest zbyt mały. Zmienia się także oczekiwany profil działalności związków w kierunku rozszerzenia katalogu wsparcia pracowników bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i formę umowy, uwzględnianie wyzwań związanych z cyfryzacją, doradztwem zawodowym, psychospołecznymi uwarunkowaniami środowiska pracy (dane za: Magda Matysiak, Piotr Ostrowski, Dominik Owczarek, „Związki zawodowe w odbiorze społecznym. Raport z badań ankietowych w sześciu krajach”, 2018).

Christophe Degryse z Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych (ETUI) kreśli przed związkami trzy scenariusze:

Scenariusz 1: Przynieść może on płacenie ceny za dotychczasowe zaniedbania w zakresie ochrony środowiska i nierówności społecznych. Przy słabości instytucji państwowych postępować będzie dominacja międzynarodowych korporacji. Związki, o ile nie ulegną zanikowi, ucierpią z powodu braku wiarygodności, jako instytucje, które nie potrafiły zapobiec postępującemu rozwarstwieniu społecznemu i prekaryzacji pracy.

Scenariusz 2: Modele produkcji i pełnienia władzy politycznej ulegają zmianom w celu sprostanienia wyzwaniom klimatycznym i społecznym. Priorytetem staje się zrównoważona produkcja, energetyka odnawialna, gospodarka o obiegu zamkniętym. Związki zawodowe zyskują na znaczeniu jako instytucje, które mogą pośredniczyć w tworzeniu koalicji polityczno-biznesowej na rzecz zmian.

Scenariusz 3: Następuje rozpad dotychczasowego porządku ekonomiczno-politycznego wskutek kryzysu gospodarczego i niepokoju społecznego. Forma działalności związków zawodowych zostanie wówczas uelastyczniona i będzie miała charakter bardziej przygodny i daniowy. Związki zwiększą swoje zaangażowanie w obszarach takich jak jakość życia, zdrowia, mieszkalnictwo.

Z kolei w analizie Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), Jelle Visser sygnalizuje cztery potencjalne ścieżki przyszłości związków zawodowych:

Ścieżka 1: Stopniowa marginalizacja przebiegająca w oparciu o obecne trendy w zakresie dalszej liberalizacji kapitału od wpływów organizacji reprezentujących pracowników, państw narodowych i zobowiązań międzynarodowych.

Ścieżka 2: Dualizm działalności związków zawodowych, które bronić będą swojej pozycji w miejscach, gdzie uznawane są za silne, czyli duże przedsiębiorstwa, pracownicy przemysłu i logistyki, sektor publiczny oraz usługi społeczne. W warunkach rosnącej niestabilności pracy oznacza to polaryzację między przedsiębiorstwami i instytucjami uzwiązkowionymi oraz całą resztą gospodarki.

Ścieżka 3: Zamiana ról polegająca na przekazywaniu funkcji pełnionych przez związki zawodowe innym formom instytucjonalnych rozwiązań, np. samoregulacji przedsiębiorstw, organizacji przedsiębiorców, kodeksów etycznych, paneli konsultacyjnych, instytucji dialogu i partycypacji pracowniczej, nowym modelom zarządzania uwzględniającym pośrednictwo agencji pracy, doradztwo zawodowe etc.

Ścieżka 4: Rewitalizacja polegająca na odnalezieniu sposobu na wzmocnienie roli związków w obszarach obecnego zaangażowania, prowadzącego do odwrócenia trendów, odświeżeniu formuły działania i uzyskania zdolności do przekroczenia paradygmatu działania opartego na obecnej bazie członkowskiej. Kluczowym wyzwaniem w tym scenariuszu są kompetencje organizowania się, wspierające pracowników w najbardziej niestabilnych obszarach gospodarki cyfrowej.

Pomysł i realizacja

Nasz projekt polegał przede wszystkim na przeprowadzeniu pogłębionych wywiadów z przedstawicielkami i przedstawicielami różnych związków zawodowych. Odbiliśmy rozmowy z osobami zajmującymi się wielorakimi działaniami na rzecz rozwoju związku – propagowaniem idei zrzeszania się w związkach, pozyskiwaniem nowych członków, tworzeniem struktur w nowych branżach, aktywizowaniem zrzeszonych osób w celu upominania się o prawa pracownicze itp. Zamierzaliśmy za pomocą pogłębionych wywiadów, opartych o podobny (choć nie identyczny) scenariusz, dokonać analizy sytuacji oraz rozpoznania wyzwań stojących przed różnymi związkami, a także przyjrzeć się temu, jaki jest stan świadomości związkowców.

Naszymi rozmówcami byli przedstawiciele związków zróżnicowanych pod wieloma względami. Rozmawialiśmy z przedstawicielami zarówno największych central związkowych, jak i związków stosunkowo niewielkich, a także organizacji wiodących w swojej branży czy działających w ważnych sektorach gospodarki. Były wśród nich podmioty prowadzące aktywność stosunkowo „stacjonarną”, jak i organizacje postrzegane jako „bojowe” czy „radykalne”. Naszymi rozmówcami były zarówno osoby dość młode, jak i z kilkudziesięcioletnim doświadczeniem w aktywności związkowej. Swoimi uwagami dzielili się zarówno związkowcy działający na poziomie pojedynczych zakładów czy sektorów, jak i osoby odpowiedzialne za koordynowanie aktywności w wielu miejscach i rodzajach przedsiębiorstw.

Przeprowadziliśmy łącznie osiem obszernych wywiadów. Planowaliśmy zrealizować więcej rozmów, jednak w trakcie naszych działań napotkaliśmy na liczne trudności w komunikacji ze związkowcami. Nie udało się nawiązać kontaktu z osobami czy całymi strukturami związkowymi, mimo wielokrotnych prób podejmowanych za pomocą różnych kanałów, a nawet za pośrednictwem i przy wsparciu innych przedstawicieli tych samych związków. Części zrealizowanych rozmów nie

udało się przez wiele miesięcy autoryzować. Zdarzało się, że wstępnej chęci udzielenia wywiadu towarzyszyło późniejsze wielokrotne przekładanie terminów, niesłowność itp. Jakkolwiek część takich przypadków można składać na karb zdarzeń losowych czy nadmiaru zajęć i obowiązków, to jednak z uwagi na długi czas realizacji projektu oraz kilkakrotne ponawianie próśb i zaproszeń świadczy to także o problematycznej strategii i niedoborach wysokich standardów dotyczących współpracy niektórych związków i działaczy z życzliwym otoczeniem społecznym.

Dopełnieniem przeprowadzonych rozmów była analiza dotycząca wizerunku związków zawodowych w mediach w ostatnich latach. Wykonana przez firmę Press Service, specjalizującą się w analizie przekazów medialnych, ukazuje ona, jak w ciągu kilku ostatnich lat przedstawiano w popularnych mediach związki zawodowe i ich działania, jakie formy aktywności związków budziły kontrowersje, a które spotykały się z uznaniem itp.

Wszystkie materiały powstałe w ramach naszego projektu badawczego są udostępnione publicznie w całości. Na stronie internetowej www.czlowiekwpracy.pl można znaleźć pełną treść wywiadów przeprowadzonych ze związkowcami oraz całą analizę relacji medialnych dotyczących związków zawodowych. Zachęcamy do zapoznania się z tymi materiałami.

Nasz projekt badawczy i jego efekty są wynikiem wysiłków kilku osób. Za całą koncepcję odpowiadają **dr Konrad Ciesiołkiewicz** (przewodniczący Komitetu Dialogu Społecznego KIG) oraz **Remigiusz Okraska** (redaktor naczelny pisma „Nowy Obywatel”). Scenariusz rozmów przygotował **Szymon Majewski**, który następnie przeprowadził wszystkie wywiady. Analizy mediów dokonała firma **Press Service**, a autorką z tych badań jest **Anna Perlik-Piątkowska**. Niniejszy raport oraz redakcję wywiadów przygotował Remigiusz Okraska.

Związki zawodowe własnym głosem

Na potrzeby projektu przeprowadziliśmy kilkugodzinne wywiady pogłębione z następującymi osobami (kolejność alfabetyczna): **Grzegorz Gruchlik** (Związek Nauczycielstwa Polskiego; organizacja wchodzi w skład Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych), **Michał Lewandowski** (Ogólnopolski Pracowniczy Związek Zawodowy Konfederacja Pracy; organizacja wchodzi w skład Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych), **Magdalena Malinowska** (Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza, struktura w Amazon Polska), **Roman Michalski** (Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego, organizacja wchodzi w skład Forum Związków Zawodowych), **Jarosław Niemiec** (Związek Zawodowy Przeróbka, struktura w kopalni węgla kamiennego Bogdanka, organizacja wchodzi w skład Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych), **Zbigniew Sikorski** (przewodniczący Krajowego Sekretariatu Przemysłu Spożywczego NSZZ „Solidarność”), **Monika Sobiech** (NSZZ „Solidarność”, struktura związkowa w firmie Nielsen), **Jarosław Urbański** (Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza).

I. Ramy prawne i ustawowe działalności związkowej wobec rzeczywistości społeczno-gospodarczej

Pierwsze z całościowych zagadnień, o które zapytaliśmy związkowców, dotyczyło aktualnego stanu prawnego, czyli ram formalnoprawnych aktywności związków zawodowych. Chodziło głównie o art. 59 Konstytucji, który gwarantuje prawo do aktywności związkowej i zrzeszania się w organizacjach tego typu. Pytaliśmy także o zasadnicze akty prawne definiujące główne aspekty takich poczynań: ustawę o związkach zawodowych oraz ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (obie z 1991 roku). Odwoływaliśmy się także do kluczowego dokumentu określającego uprawnienia

i obowiązki pracowników oraz zatrudniających, czyli Kodeksu Pracy. Pytaliśmy również o nowelizację w kontekście wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2015 roku o prawie do zrzeszania się osób na umowach cywilnoprawnych i samozatrudnionych. Zadawaliśmy także pytania o ponadkrajowe akty prawne i zalecenia – np. rezolucje Międzynarodowej Organizacji Pracy, regulacje Unii Europejskiej itp.

a) Regulacje ponadkrajowe

Regulacje ponadkrajowe okazały się nie mieć wielkiego znaczenia dla związkowców, z którymi rozmawialiśmy. Rezolucje i zalecenia MOP uznawano za zaledwie opinie, które mogą być wzięte pod uwagę na przykład w przypadku spraw sądowych dotyczących ochrony praw pracowniczych, ale nie obligują żadnej ze stron sporu czy dialogu społecznego. Również regulacje UE nie były wskazywane jako istotne dla praktyki związkowej. Wiele z nich nie musi być automatycznie implementowanych do prawa krajowego każdego z państw członkowskich.

Wątek „międzynarodowy” pojawiał się raczej w innych kontekstach. Pierwszym były odmienne zachowania zarządów firm i osób decyzyjnych w polskich oddziałach firm ponadnarodowych – na niekorzyść naszego kraju i rodzimych pracowników. Druga kwestia dotyczyła współpracy związków ponad granicami. Część rozmówców wskazywała, że takie kontakty i wspólne działania bywają korzystne i owocne w kwestii ochrony pracowników w Polsce. Wspominali pomoc w nagłaśnianiu akcji protestacyjnych, presję na zlokalizowane poza Polską zarządy główne firm mających w naszym kraju oddziały, wymianę informacji, inspirowanie się doświadczeniami związkowymi. Jednak aspekt ponadkrajowy nie wybrzmiewał w naszych rozmowach jako istotny.

b) Polskie ustawodawstwo dotyczące związków zawodowych – teoria i rzeczywistość

Mimo wielorakich różnic między naszymi rozmówcami, stosunkowo podobne były ich opinie dotyczące prawa krajowego. Jakkolwiek zasadniczo uznawano za wartość istnienie tych aktów prawnych, to zarazem obie wspomniane ustawy dotyczące aktywności związkowej oraz Kodeks Pracy postrzegano jako dokumenty problematyczne. Zwracano uwagę przede wszystkim na archaiczność niektórych zapisów, nienadążanie prawa za szybko zmieniającą się rzeczywistością form zatrudnienia i przeobrażeniami gospodarczymi, brak dostosowania zapisów ustaw powstałych w rzeczywistości dominacji przemysłu (nierzadko wielkiego i skoncentrowanego) do czasów obecnych, gdy struktura gospodarki i zatrudnienia jest znacząco odmienna, ale także nieuwzględnianie specyfiki niektórych, nierzadko dużych branż i ich formuł organizacyjnych (m.in. oświata, przedsiębiorstwa działające w modelu ruchu ciągłego).

Jedną z kwestii dotyczących tego zjawiska było wyzwanie związane z uelastycznieniem form zatrudnienia czy wprowadzaniem tzw. umów śmieciowych w ich rozmaitych formach. Wskazywano, że regulacje dotyczące związków przez wiele lat zupełnie nie brały pod uwagę znacznego wzrostu skali zatrudnienia w formule pozakodeksowej w oparciu o umowy cywilnoprawne. W obliczu szybko rosnącej skali zatrudnienia na takich zasadach pozbawiało to znaczącą część zatrudnionych samej możliwości przynależności do związków zawodowych. Choć problem ten został przed kilkoma laty rozwiązany na gruncie formalnoprawnym wskutek wyroku Trybunału Konstytucyjnego, trudno o przewyżnienie wieloletnich zaniedbań. Michał Lewandowski oceniał: „Zmiany w ustawie o związkach zawodowych chyba nie przyniosły aż tak spektakularnych efektów, jakich się spodziewano. Pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowy cywilnoprawne nie zaczęli się gremialnie zapisywać do organizacji związkowych”.

„Elastyczność” nie dotyczy jednak tylko zatrudnienia w formule pozakodeksowej. Wskazywano na fakt, że jedną z możliwości przeciwdziałania aktywności związkowej czy pozbywania się szcze-

gólnie niewygodnych działaczy, jest nieprzedłużanie umów o pracę bez podania przyczyn lub na bardzo ogólnikowej podstawie, co umożliwiają polskie przepisy dotyczące zatrudnienia. O ile zwolnienie aktywnego i „oficjalnego” działacza związkowego jest w wielu przypadkach bezprawne, podobnie jak nieprzedłużanie umów o pracę z uwagi na przynależność związkową, o tyle samo nieprzedłużanie umowy o pracę jest łatwe dla strony zatrudniającej.

Jak powiedział Jarosław Urbański: „Pracodawcy nikt nie może nic zarzucić – nawet nie zostałem zwolniony, lecz nie przedłużono mi umowy. I co z tego, że prawdziwym powodem jest to, iż należałem do związku? Teoretycznie istnieje przepis, że z tytułu przynależności związkowej nikt nie może doświadczyć żadnych represji – nie może zostać zwolniony ani nie może to odgrywać negatywnej roli przy zatrudnieniu. Te przepisy osłaniające zatem niby są, ale w praktyce proceder elastycznych form zatrudnienia powoduje, że ludzie nie zakładają związków zawodowych”. Zwracała na to również uwagę Magdalena Malinowska: „Wypowiadając umowę o pracę na czas określony, również nie trzeba podawać uzasadnienia. Poza tym takiej umowy można po prostu nie przedłużyć, wtedy już w ogóle nie ma żadnego problemu. To największy problem, no bo jak się organizować? Trzeba być bardzo, bardzo zdeterminowanym i silnym, to musi być masa ludzi, która się organizuje, żeby wtedy było to bezpieczne dla nich”.

Warto podkreślić, że oprócz osób zatrudnianych w oparciu o umowy cywilnoprawne czy w formule tzw. wymuszonego samozatrudnienia, których skala jest w Polsce znacząca, mamy do czynienia także z problemem polegającym na tym, że istotny odsetek pracowników posiada umowy o pracę na czas określony. W II kwartale 2022 roku takie umowy stanowiły wedle klasyfikacji BAEL niemal 16% ogółu umów o pracę, przy czym w grupie wiekowej do 24. roku życia odsetek ten wynosił aż ponad 56%. Tymczasem, jak podkreślała część rozmówców, przynależność do związków zawodowych jest mocno skorelowana ze stabilizacją zatrudnienia. Jarosław Urbański mówił: „Związki mają pełną świadomość tego, że dalsze uelastycznianie form zatrudnienia jest skorelowane ze spadkiem uzwiązkowienia. Jeżeli przepływy i rotacja pracowników są duże, wówczas trudno ustabilizować bazę członkowską, stabilność funduszy i w ogóle całość działań. [...] Standardem jest, że do związku przystępuje się albo podejmuje próbę jego założenia, gdy ma się umowę na czas nieokreślony”. Roman Michalski dodawał: „Bez wątplenia łatwiej założyć związek zawodowy, jeżeli zakład pracy kumuluje dużo ludzi, pracują w jednym skupisku, łatwiej jest ich zebrać, łatwiej w koleżeńskim gronie przekazać sobie informacje o spotkaniu za dwa tygodnie itp. Tak się generalnie tworzą związki zawodowe”.

Michał Lewandowski wskazywał na jeszcze inne możliwości „miękkiego” szykanowania działaczy: „Można pracownika przecież przenieść na inne stanowisko pracy; przed tym nie uchroni nas nawet ochrona związkowa. Jeśli pracodawcy dobrze się do tego przygotowują, to mogą na trzy miesiące przed końcem roku i trzy miesiące roku przyszłego przerzucić kogoś na pół roku na inne stanowisko pracy, które będzie pracownikowi mocno doskwierać i może mu wybije z głowy te »związkowe szaleństwa«”.

Zbigniew Sikorski z kolei akcentował kwestię bardzo słabej w praktyce ochrony pracowników, a nawet działaczy formalnie chronionych prawem ze względu na funkcje związkowe: „Po tylu latach wolności i rządów różnych opcji nie udało się jeszcze tego wypracować; niby są sądy, ale mamy do nich małe zaufanie. Podam przykład kolegi [...], który był przewodniczącym komisji zakładowej Solidarności [...]. Został zwolniony dyscyplinarnie wraz z kolegą przez prezesa, zaraz wygrał sprawę w sądzie i został z mocy prawa przyjęty z powrotem, aby za chwilę zostać zwolnionym ponownie. Trzy razy był zwalniany, aż sprawa trafiła do Sądu Najwyższego. [...] Siedem lat walczył o prawdę, o godność związkowca, o godność pracownika. To się działo w Polsce, niby w państwie prawa. Po siedmiu latach udało się go ostatecznie przywrócić do pracy, ale był tym wszystkim strasznie zmęczony. Mimo protestów, mimo różnych spotkań i nagłaśniania sprawy,

bezkarność tych ludzi była porażająca. [...] Pseudo-pracodawcy, chcąc kogoś zwolnić, nawet nie szukają pretekstów... Dzisiaj zwolnienie jest dla nich jedynym sposobem działania. Podają jako powód choćby »utrata zaufania«. Zanim sprawa sądowa trafi na wokandę, to mija kilka miesięcy albo i dłużej, a zwolniony musi z czegoś żyć i jakoś funkcjonować. W tym czasie czyści się organizację związkową, nie mówię, że tak jest wszędzie, ale mamy takie sygnały – wzywa się ludzi i każe wypisywać ze związku. W taki sposób niszczy się organizację”.

Ten problem powinna rozwiązać, a przynajmniej złagodzić nowelizacja ustawowa przyjęta w czerwcu 2023. Po kilkuletnich staraniach związkowców we współpracy z parlamentarzystami udało się przyjąć ustawę mającą polepszyć ochronę działaczy związków zawodowych. Jest ona odpowiedzią na coraz częstsze przypadki zwalniania z pracy liderów komisji zakładowych. Ostatnie lata przyniosły prawdziwą falę takich poczynań, także w dużych i renomowanych firmach. Zatrudniający używali dowolnych pretekstów, wiedząc, że choć związkowi liderzy są formalnie chronieni prawem, to w praktyce po ich zwolnieniu proces w sądzie pracy trwa latami, w tym czasie działalność związku zostaje sparaliżowana, a zwolnieni liderzy pozostają bez środków do życia. Zmiana ustawowa mówi, że członek zarządu komisji zakładowej, który formalnie zostanie zwolniony, faktycznie zachowa zatrudnienie do momentu rozstrzygnięcia sądowego. Będzie wykonywał dotychczasową pracę i otrzymywał pensję aż sąd pracy stwierdzi, czy jego zwolnienie ma jakiegokolwiek podstawy merytoryczne czy stanowi sposób szykanowania za działalność związkową. Przytoczone wypowiedzi naszych rozmówców dokumentują nie tylko konieczność dokonanych zmian prawnych, ale także trudne realia aktywności związkowej i strach przed angażowaniem się w nią.

Michał Lewandowski opisywał ten problem na poziomie ogólnym: „Ludzie się boją – i nie powiedziałbym, że to jest strach na wyrost. Nawet jeśli w reakcji [na działalność związkową] nie ma zwolnienia z pracy lub zdarza się to rzadko, to ryzykujemy odczuwalne obniżenie wynagrodzenia czy przeniesienie do innego miejsca pracy, co powoduje dramatyczną sytuację, bo nie wiadomo z perspektywy pracownika, co z tym zrobić. Myślę, że strach jest cały czas widoczny”.

Z kolei Monika Sobiech zwracała uwagę na nieadekwatność zapisów chroniących związkowców do współczesnej liczebności takich organizacji i chęć zapisywania się do nich. Podkreślała zmiany prawa w kierunku niekorzystnym dla związkowców: „To jest rzeczywiście problem – żeby na starcie mieć 8% uzwiązkowienia i możliwość ochrony całego zarządu, a nie tylko przewodniczącego [komisji zakładowej], to w tych czasach jest często zupełnie nierealne. [...] Związki zawodowe nie są zbyt popularne, długo trzeba przekonywać ludzi do ich założenia i do wstępowania. [...] Wcześniej było tak, że w zależności od liczby członków mogłam mieć więcej chronionych etatów. Musiałam mieć 30 osób w związku, żeby mieć trzy osoby chronione, czyli właśnie zarząd – mnie, sekretarza i skarbnika. [...] jeśli u nas pracuje 1500 osób, to można sobie policzyć, że obecnie musimy zrzeszać o wiele więcej osób niż dawniej, żeby zarząd związku był chroniony przed wyrzuceniem z pracy pod byle pretekstem”.

Wskazywano również, że obowiązujące akty prawne są problematyczne nie tylko z uwagi na wymiar jednostkowy/personalny, ale także ze względu na zbiorowe aspekty aktywności związkowej. Sporo tego typu uwag poświęcono sporom zbiorowym i strajkom. Rzeczywistość gospodarki „rozdrobnionej” stawia pod znakiem zapytania możliwość, sens i efektywność stosowania istniejących przepisów. Tak dzieje się choćby w przypadku referendum strajkowych czy samych akcji protestacyjnych i ich właściwego adresowania. Problem ten może dotyczyć kilku oddalonych od siebie zakładów należących do jednej firmy. Może być też wyzwaniem w przedsiębiorstwie mającym bardzo liczne oddziały (np. Poczta Polska, ale także szereg sieciowych podmiotów handlowych czy usługowych). Może również dotyczyć sektora oświatowego, dla którego ogólne zasady funkcjonowania, zatrudniania, płac czy awansów ustalone są na poziomie ogólnokrajowym-ministerialnym,

ale organem prowadzącym placówek są gminy i powiaty, a „bezpośrednim” pracodawcą – dyrektorzy poszczególnych szkół. Jak powiedział Grzegorz Gruchlik: „Mam wrażenie, że ona [ustawa o związkach zawodowych] nie przystaje do dzisiejszych czasów. W dodatku nie bardzo przystaje do tego, jak organizacyjnie zbudowany jest Związek Nauczycielstwa Polskiego. [...] Zakładowa organizacja związkowa to jest ta podstawowa jednostka wymieniana w ustawie, która funkcjonuje, jak sama nazwa mówi, w zakładzie pracy. U nas takim zakładem pracy jest szkoła, ale nasze oddziały, według statutu ZNP, czyli oddziały mające uprawnienia zakładowych organizacji związkowych, najczęściej są skupione w jednej jednostce samorządu terytorialnego – miasta, gminy. [...] Dzisiaj mamy czasami problemy – chociażby [...] z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, bo trudno nam wskazać stronę sporu zbiorowego władną spełnić postulaty płacowe czy odnoszące się do warunków pracy. Wynika to z faktu, że stroną sporu może być wyłącznie pracodawca, a faktycznym adresatem naszych żądań są minister właściwy ds. oświaty lub jednostka samorządu terytorialnego”.

W takich realiach nasuwa się wiele wątpliwości formalnoprawnych oraz powstaje sporo trudności organizacyjnych dotyczących tego, jak spełnić ustawowe wymogi dotyczące m.in. frekwencji w referendach strajkowych, samego ich zorganizowania, ustalenia stron sporu zbiorowego i strajku itp. Dobrze oddająca te dylematy i trudności jest wypowiedź Jarosława Urbańskiego: „Pojawia się tu wiele problemów już na poziomie interpretacyjnym: jak definiujemy zakład pracy, jak definiujemy pracodawcę? [...] Strajku często nie przeprowadza się w zakładzie pracy, w jakiejś konkretnej fabryce, lecz u całego pracodawcy. Jeżeli na przykład Poczta Polska jest jednym wielkim pracodawcą, to proszę sobie wyobrazić trudności z przeprowadzeniem referendum w jej wszystkich punktach, placówkach, oddziałach... [...] Jeżeli u jednego wielkiego pracodawcy zatrudnionych jest kilkadziesiąt tysięcy osób na terenie całego kraju i trzeba przeprowadzić referendum strajkowe z wymaganymi 50% frekwencji, to organizacyjnie jest to przedsięwzięcie bardzo trudne. Przykładowo, jest jeden pracodawca i pięć magazynów albo siedem fabryk rozrzuconych po całej Polsce. Spór często wybucha tylko w jednym zakładzie pracy, w pozostałych wcale nie. Była więc dyskusja, kogo tak naprawdę ma dotyczyć strajk. Oczywiście pracodawca może być jeden, ale my chcemy zrobić strajk w konkretnym zakładzie pracy, a nie u pracodawcy. Mamy związek zawodowy na terenie na przykład oddziału X w Poznaniu albo w Warszawie, który zatrudnia, powiedzmy, 1000 pracowników i jeszcze gdzie indziej 2000. My jednak chcemy zrobić strajk tutaj, bo tutaj mamy organizację związkową, tutaj mamy ulokowane pewne interesy i postulaty, to są ludzie z tego miasta i tak dalej. To jest nasz zakład pracy, z którym czujemy się związani na dobre i na złe, chcemy czy nie chcemy, a nie z fabryką należącą do tej samej firmy, która może robić coś zupełnie innego i nawet nie musi być z naszą ściśle powiązana ekonomicznie. To są rzeczy, które destabilizują sytuację związków zawodowych”.

Jak z kolei wskazuje Jarosław Niemiec, sama ta procedura jest uciążliwa i długotrwała: „Najszybszy termin strajku u nas to jest za miesiąc i to przy wyśrubowanych terminach. Nawet jeśli wygramy referendum strajkowe, to były wyroki sądowe, które zawieszały prawo do strajku”. Urbański dodawał także, iż „jest próg frekwencji [w referendum strajkowym], 50-procentowy, co wydaje się być z demokratycznego punktu widzenia zupełnie oczywiste, ale w przypadku zakładu pracy wcale oczywiste nie jest. Referendum z reguły prowadzi się przez jeden dzień, więc absencja w zakładzie pracy z różnych powodów – delegacji, chorobowego, macierzyńskiego itd. – może wynieść 10 do 20%. Kiedyś nawet liczyłem to na przykładzie jednego zakładu pracy i okazywało się, że nie w teorii, lecz w rzeczywistości okazuje się, iż w gronie tych, którzy faktycznie są w zakładzie pracy w danym dniu, musielibyśmy mieć dla strajku poparcie nie 50%, lecz 2/3, żeby przekroczyć próg połowy całej zatrudnionej załogi”.

Jeszcze inna sytuacja dotyczy części podmiotów, o których mówi Roman Michalski odnośnie do zakładów pracujących w formule ruchu ciągłego, gdzie ze względów organizacyjno-technicznych nie powinno się przerywać wykonywania zadań zawodowych: „Jeżeli wchodzimy w spory

zbiorowe, to pracodawcy doskonale wiedzą, że my jako związki zawodowe działamy zgodnie z ustawą, robimy poszczególne rzeczy, ale jeżeli pracodawcy, mówiąc kolokwialnie, staną okoniem, spisie się protokół rozbieżności, odbędzie się referendum strajkowe, to tak naprawdę w przemyśle, gdzie są te instalacje wrażliwe, nie możemy przeprowadzić strajku, bo po prostu nie ma takiej możliwości prawnej. [...] w moim przekonaniu najpoważniejszym problemem ustawy jest luka, która pozbawia nas prawa przeprowadzenia strajku. To jest w tym momencie słabość związków zawodowych z naszej branży i argument dla pracodawców”.

Ciekawym wątkiem wydaje się problem wskazany przez Jarosława Urbańskiego, związany z wieloraką niejasnością czy nieprecyzyjnością sformułowań ustawowych i kodeksowych. Skutkuje to nie tylko problematycznością samego dopominania się o prawa zatrudnionych, często żmudnego i długotrwałego (kilkoro rozmówców podkreślało uciążliwość długich procesów w sądach pracy), ale także obciążenie związków wieloma kosztami i wysiłkami dotyczącymi reprezentacji prawnej. Jak również, co wybrzmiewa rzadko w debacie publicznej, nawet tej specjalistycznej, rozrostem korporacyjno-biurokratycznej części struktur związkowych kosztem innych działań, bardziej „rdzennych” dla aktywności propracowniczej, dla samoorganizacji świata pracy i jego postaw w duchu tego, co określa się mianem społeczeństwa obywatelskiego.

Ten wątek rozwija Jarosław Niemiec: „Ustawy są skonstruowane dla organizacji społecznej tak, jak gdyby były skonstruowane dla instytucji państwowej, która może robić tylko to, co nakazuje jej prawo. Z organizacjami społecznymi jest inaczej – one powinny móc robić to, czego prawo nie zabrania, tak jak obywatel, chociaż może nie w aż takim zakresie. [...] Trzeba po prostu uznać nadrzędność tego prawa; tak jak jest np. prawo do zgromadzeń i po prostu informuje się organ, który przyjmuje do akceptującej wiadomości, że robię dzisiaj pikietę czy demonstrację i koniec, nikt nie wydaje decyzji. Tak samo powinno być tutaj. Związek zawodowy organizuje spór zbiorowy, wypowiada to i tamto – jeśli zakład pracy uważa, że żądania są przesadzone, może to powiedzieć, negocjować itd., ale nie powinna istnieć formalnoprawna możliwość stordowania samego strajku czy sporu zbiorowego. [...] Wolność działalności związkowej jest prawem człowieka i fundamentem demokracji – wolności zgromadzeń i wolności słowa, te wszystkie prawa powinny być udziałem również związków zawodowych jako organizacji społecznych, które służą obywatelom do obrony ich interesów, nawet jeśli w formule obywatelskiego nieposłuszeństwa”.

II. Działalność związkowa w praktyce w skalach mikro i makro

Drugim z całościowych zagadnień, które omawialiśmy w rozmowach z przedstawicielami pracowników, była kwestia, mówiąc umownie, związkowej codzienności. Na ten temat złożyło się kilka spraw: poziom uzwiązkowienia, jego fluktuacje i ich przyczyny; funkcjonowanie organizacji związkowej w pojedynczym zakładzie pracy oraz w wymiarze ponadzakładowym – praktyka, najczęściej załatwiane sprawy i zgłaszane problemy; działalność i status osób oddelegowanych do pracy związkowej; różnorodność polskiego ruchu związkowego, konflikty i współpraca związkowa; związki a pracownicy niezrzeszeni; zagrożenie „miękką korupcją”.

a) Uzwiązkowienie i jego brak

W kwestii przyczyn zakładania związków czy wstępowania do nich Monika Sobiech wspominała, że impulsem stało się zagrożenie zwolnieniami i reorganizacją firmy, bez pytania pracowników o zdanie ani nawet bez informowania o czymkolwiek. Podobnie ocenia rzecz całościowo Michał Lewandowski: „Głównym bodźcem jest strach przed zmianą – sytuacje, które wiążą się z fuzjami, zawsze powodującymi zwolnienia pracowników, zwolnienia grupowe, których groźba wisi nad pracownikami. Często są to też oczywiście wynagrodzenia, zdegustowanie tym, w jaki sposób

ludzie pracują i jak niskie płace za to otrzymują. Jest to na pewno częsty bodziec do założenia organizacji związkowej, jednak ten najczęstszy dotyczy chyba bieżącego strachu. Wygląda to tak, że do tej pory było w miarę dobrze, a przynajmniej znośnie i wszyscy się do tego przyzwyczailiśmy, natomiast okazuje się, że pracodawca ma plany dotyczące zwolnień, zmian, rosząd, fuzji, więc widzimy, że dotychczasowa stabilność może się w jakiś sposób zachwiać”.

Zdaniem naszych rozmówców w Polsce nie ma „odruchowej” kultury wstępowania do związków, a dzieje się tak nie tylko z uwagi na dotychczas omówione problemy. Monika Sobiech uważa, że „jeśli chodzi o świadomość związkową, to jest ona niewielka. Ludzie chętnie korzystają z wiedzy i wsparcia związkowców, często do nas piszą w różnych sprawach, ale niechętnie się zapisują”. Z kolei Michał Lewandowski sądzi, iż „długie lata ukierunkowanej edukacji, promocji postaw bardzo indywidualistycznych, powodują, że związki zawodowe są w takim, a nie innym punkcie. Magdalena Malinowska widzi przyczyny problemu jeszcze szerzej: „Przez tyle lat wmawiało się nam, że pracownik to zawsze patologia, jakieś zło konieczne, żerujące na szefach, że pracownicy fizyczni to grupa społeczna, której się w ogóle nie należy szacunek. [...] Ludzie sami są przekonani, że oni na nic nie zasługują, bo są pracownikami. To jest największy problem, z którym musimy się zmierzyć i nie załatwią tego niestety żadne przepisy. To ulegnie zmianie, gdy zacznie się inaczej mówić o pracy i o pracownikach, już na poziomie szkoły, rodziny, uczelni, społeczności lokalnych, zakładów pracy czy mediów”.

O kwestii uzwiązkowienia, a przede wszystkim o utrudnianiu działalności związkowej i przeciwdziałaniu rozwojowi związków, była już mowa w wątku dotyczącym słabej ochrony związkowców, niestabilności zatrudnienia, strukturalnych problemów itp. Warto jednak zaakcentować sam proceder represji za tworzenie związków zawodowych, niezależny od wydzźwięku i skuteczności zapisów ustawowych. Mówi o tym Jarosław Urbański: „Polityka w stosunku do związku zawodowego pozostała taka, jaka była – w dalszym ciągu jest raczej niechętna, związki zawodowe generalnie są zwalczane. W naszym związku zawodowym, niezbyt dużym, zwolniono już kilkadziesiąt osób z powodów związkowych”. Podobnie rzecz widzi Roman Michalski: „Są firmy, w których nawet jeśli ktoś chce założyć związek – a pracodawcy z reguły tego nie chcą, bo po co im związek, ktoś, z kim będą musieli konsultować różne rzeczy – to często bywa tak, że ludzie są zastraszeni i wolą nie ryzykować, mają w miarę dobrą pracę i gdy są jakieś problemy, to mówią, że jakoś to przeżyją, ale do związku zawodowego się nie zapiszą”. Natomiast Magdalena Malinowska mówiła: „Niektórzy ludzie się boją. Boją się, nawet jeśli nas lubią i popierają. Utrzymują dystans, to wynika głównie ze stresu, lęku, że jeżeli zostaną zauważeni jako sprzymierzeńcy związków zawodowych, to pozbawi ich to jakiejś drogi awansu, będą dostawać gorsze zadania, nie będzie się ich dopuszczać do informacji ani możliwości, które mają pracownicy uważani przez pracodawcę za bardziej lojalnych lub nie przedłuży się im umowy czy zwolni. Często spotykamy się z właśnie taką postawą”.

Jarosław Urbański wskazywał na negatywną rolę przekazów medialnych dotyczących związków przez długi okres III RP oraz na skutki tego procederu: „Jeżeli mówi się o braku skuteczności, o tym, że wstąpić do związku zawodowego to tak jakby wstąpić do mafii, że szef związku to jest większa kanalia niż prezes firmy – to oczywiście kształtuje to opinie i postawy odbiorców takich komunikatów. Tam, gdzie związki zawodowe miały ugruntowaną pozycję, takie argumenty nie działały. [...] Natomiast w tych miejscach pracy, gdzie trzeba było ludzi uzwiązkowić, łatwo było ich zniechęcić poprzez właśnie takie bombardowanie informacyjne. Od samych pracowników słyszeliśmy niejednokrotnie takie opinie, trzeba to było od nowa tłumaczyć. [...] To był czynnik, który doprowadził do dramatycznego spadku zaufania wobec związków zawodowych i do tego, że ludzie się po prostu nie tyle masowo wypisywali, chociaż też, ale że nie przystępowali do związków zawodowych”.

Akcentował on także jeszcze inny czynnik: przemiany przestrzenne i organizacyjne. Są one związane głównie z innym umiejscowieniem samych współczesnych zakładów pracy. Wiele z nich

lokuje się poza miastami, w tym w specjalnych strefach ekonomicznych. Pracownicy są dowożeni, nierzadko z daleka, oraz odwożeni, nie mając oparcia w żadnej wspólnej pobliskiej przestrzeni (miasto, dzielnica itp.). Co więcej, same nowoczesne zakłady często nie mają – i jest to efekt celowego działania już na etapie tworzenia czy organizowania takich podmiotów – przestrzeni wspólnej, gdzie pracownicy mogliby się spotykać, rozmawiać, wymieniać uwagi, razem spędzać czas. Magdalena Malinowska mówiła w podobnym duchu: „Wiąże się to z podziałami związanymi z miejscem zamieszkania, bo pracownicy dojeżdżają z różnych miejscowości do stref ekonomicznych czy parków industrialnych, co wiąże się z tym, że ich nie widać, podobnie jak ich protestów. Możemy sobie stać i protestować pod Amazonem w Sadach czy pod LG w Biskupicach w Kobierzyckiej Strefie Ekonomicznej, ale tego nikt nie widzi. Dodatkowo zmieniło się to, że zakłady pracy są teraz po prostu fortecami, w których poziom kontroli jest tak olbrzymi, że trudno tam czasami nawet ze sobą porozmawiać”.

Nasi rozmówcy wskazują na aspekt kulturowo-pokoleniowy. Monika Sobiech mówiła: „Mamy w firmie do czynienia głównie z tzw. millenialsami, młodymi ludźmi, którzy gdy się im nie podoba w pracy, to zmieniają ją na kolejną, nie przywiązują się do miejsca pracy. Gdy z nimi rozmawiam o związkach i mówię, po co jesteście, to odpowiadają, że jeśli im coś tu nie będzie pasowało, to się zwolnią”. Grzegorz Gruchlik zauważał podobne zjawisko: „Młodzi ludzie dzisiaj mają pęd w życiu, muszą osiągać pewne cele, mają rodziny, kształcą się, doksztalcają, chcą uzyskiwać coraz lepsze stopnie awansu zawodowego. W efekcie czasami mamy kłopot, żeby znaleźć kogoś, kto byłby takim liderem naprawdę aktywnym, zaangażowanym, żyjącym problemami swojego środowiska”. Michał Lewandowski dodawał: „Pracownicy chcą pozytywnych dla siebie zmian, ale zdecydowanie zbyt rzadko widzą swój udział w tych pracach”.

Zdarzają się także przeszkody o wiele bardziej przyziemne, częściowo związane z już wspomnianymi postawami zatrudniających. Znaczna część rozmówców wskazywała, że nawet jeśli takie podmioty nie podejmują wobec związków i związkowców drastycznych represji, to wielokrotnie dochodzi do „miększych” form utrudniania im aktywności, co skutkuje także mniejszą skutecznością w pozyskiwaniu nowych członków czy aktywizowaniu już uzwiązkowionych. Są to np. utrudnienia w przyznawaniu lokalu związkowego, braku swobody prowadzeniu polityki informacyjnej na terenie zakładu pracy itp. Podobnie jest z samymi relacjami zarządów firm ze związkami – te drugie są nierzadko traktowane jak zło konieczne, a ustawowe wymogi, np. informacyjne czy konsultacyjne, są przez zatrudniających opóźniane, minimalizowane, stosuje się różnorakie wykręty i preteksty.

b) Związkowe „życie codzienne”

Z pytań dotyczących związkowej codzienności i najczęściej załatwianych spraw czy głównych bolączek zgłaszanych przez pracowników, wyłania się obraz dość odmienny od stereotypowego przekazu medialnego czy wyobrażeń społecznych. Widać to na przykład, gdy część rozmówców wskazuje, iż strajki czy inne ostre formy protestu są rzadkim wydarzeniem. Nie tylko ze względu na słabość samych związków czy wspomniane już uwarunkowania formalnoprawne, ale i z uwagi na dotkliwość takich form także dla pracowników (m.in. brak wynagrodzenia za okres strajku). Znacznie częściej sporne kwestie są przedmiotem negocjacji, żmudnych procesów formalnych, polityki informacyjnej związków itp. Jarosław Niemiec stwierdza: „Szary dzień związkowy jest dość nudny i bardzo urzędowy”.

Równie nieoczywiste są opinie, że związki nie skupiają się tylko na kwestiach płacowych. Choć oczywiście jest to ważnym przedmiotem ich troski oraz problemem często zgłaszanym przez pracowników (obecnie również z uwagi na presję inflacyjną), to kwestia ta dalece nie wyczerpuje aktywności związkowej i zainteresowań zatrudnionych. Jest także ograniczona w czasie z uwagi na to, że negocjacje płacowe toczą się głównie w określonych momentach roku czy innego cyklu

zatrudnienia. Gdy mowa o kwestiach płacowych, związkowcy akcentowali, iż nie zawsze problem najczęściej podnoszonym przez pracowników jest sama wysokość płac, ale także sprawy dotyczące nierówności pensji i towarzyszących im niejasności i niejawności decyzji zarządów firm. Takie zjawiska bywają jednym z czynników motywujących zatrudnionych do powołania związku zawodowego, gdyż pracownik w pojedynkę nie posiada żadnych możliwości zmiany stanu rzeczy czy choćby tylko uzyskania wiążących informacji.

Inne ważne prace związkowe to na przykład kwestia bhp oraz niefinansowych warunków zatrudnienia. Ważną rolę odgrywają także wysiłki związkowców dotyczące podziału środków z funduszy socjalnych, czy to powstających z potrąceń z pensji pracowników czy oferowane przez przedsiębiorstwa z własnej puli środków. Jeszcze inne to reprezentowanie pracowników wobec zmian organizacji pracy – w tym takich, które wymuszają większą efektywność bez dodatkowej gratyfikacji. Osobna kwestia to zmiany samego stylu zarządzania – Jarosław Niemiec określa go „korporacyjnym” – i próba korygowania go przez związki w interesie zatrudnionych.

Konfliktowe kwestie dotyczą także spraw naruszeń prawa i godności pracowniczej, np. mobbingu ze strony przełożonych. Jak mówi Jarosław Urbański, „Ludzie są przerażeni autorytarnymi zasadami organizacji pracy. Mamy w Polsce, choć nie wiem, czy tylko w Polsce, autorytarny sposób zarządzania na terenie zakładów pracy; dramatycznie autorytarny – bez względu na to, czy to jest biuro, czy fabryka, czy duży zakład, czy mała firma. Często jest tak, że pracownicy są traktowani w sposób zupełnie skandaliczny”.

Sporo wysiłku zajmują kwestie organizacyjne i sprawozdawcze. Ten wątek pojawia się w wypowiedziach związkowców regularnie, nierzadko z akcentem na negatywne skutki obciążenia związków procedurami biurokratycznymi, utrudniającymi zajmowanie się sednem aktywności: ochroną interesów pracowniczych.

c) Etaty związkowe i inne „przywileje”

Pytania dotyczące etatowej pracy działaczy związkowych i innych postaw nierzadko portretowanych jako związkowe „przywileje”, przyniosły różnicowane odpowiedzi.

Wyraźnie zaznaczyła się tendencja, w ramach której nasi rozmówcy informowali, że ich związki nie korzystają chętnie z etatów związkowych, a nawet są sceptyczne wobec wykorzystywania przez jedną osobę przysługujących godzin oddelegowań do zadań związkowych.

Jarosław Urbański mówił: „Generalnie biorąc my nie nadużywamy też godzin związkowych. To bierze się z wielu przyczyn. U nas nie ma ciągów biurokratycznych, nie ma wyodrębnionych etatów, więc jeśli pracownik lub pracownica biorą godziny związkowe, to muszą się liczyć ze zdaniem kolegów czy koleżanek z pracy, którzy często muszą w pracy zastąpić związkowca. Ta, wydawałaby się, dowolność jest tu często, choć nie zawsze, ograniczona organizacją pracy i stosunkami koleżeńskimi. [...] sami działacze i działaczki unikają takich sytuacji, bo to czasami rujnuje relacje społeczne w miejscu pracy. [...] U nas w wielu organizacjach zakładowych nie wykorzystuje się godzin związkowych prawie w ogóle albo tylko w niewielkim stopniu. My z etatów związkowych w zasadzie nie korzystamy, wyjątki były incydentalne, odradzamy takie sytuacje. Można nawet powiedzieć, że istnieje presja wewnętrzna w naszym związku, aby tego nie robić. Bierze się więc godziny związkowe, ale i tak w ograniczonym zakresie, bo należałoby wtedy przerzucać swoją pracę i odpowiedzialność na inne osoby”.

Na inny aspekt zjawiska wskazywała Monika Sobiech, akcentując długofalowe zagrożenie przejścia na etat związkowy: „To jest zbyt ryzykowne i nie należy stawiać wszystkiego na jedną kartę.

Nawet gdyby mi się cudem zwiększyła liczba osób w związku do 150, czyli do stanu, od którego przysługuje etat związkowy, to z jednej strony byłoby dobrze, bo miałabym więcej czasu i możliwości, żeby dobrze załatwiać sprawy związkowe. Ale z drugiej uważam, że personalnie to jest bardzo ryzykowne, bo nic nie trwa wiecznie. [...] osobiście nie zdecydowałabym się postawić wszystkiego na jedną kartę. Co prawda korzystam z godzin związkowych, ale nawet nie wykorzystuję ich wszystkich”. Ale także w jej wypowiedziach pojawił się wątek natury ideowej: „Etat związkowy jest też ryzykowny. Bo jeśli pracuję na równi z innymi pracownikami, to jestem bliżej ich problemów, spotykam się z innymi osobami, znam ich pracę, wiem, co się dzieje, więc łatwiej mi rozmawiać o tych problemach. A jeżeli jestem na etacie związkowym, to już nie jestem blisko ludzi”.

Bardzo podobnie widział tę kwestię Grzegorz Gruchlik, choć odnosił się do zupełnie innego sektora i realiów branżowych: „Czasami bywa taka sytuacja, że prezes oddziału podejmuje decyzję o podziale swojego oddelegowania. Korzysta z połowy oddelegowania, a ktoś inny również z połowy. Z jednego prostego powodu – decyzja o zgodzie na oddelegowanie jest bardzo trudna. Na okres całej kadencji, czyli pięciu lat, traci się kontakt ze swoją macierzystą szkołą. Potem bywa dość trudna sytuacja, że mimo iż ustawa o związkach zawodowych zakłada, że musisz być zatrudniony po powrocie z oddelegowania i przez najbliższy rok nie wolno takiego kogoś zwolnić, więc można by powiedzieć, że ma się 6 bezpiecznych lat, ale w tym siódmym roku już można być zwolnionym, bo np. nie ma godzin czy miejsca w szkole, bo ktoś w tym okresie został już zatrudniony w miejsce osoby będącej przez pół dekady na oddelegowaniu”. I dodawał: „Jest nieco prawdy w tym, że część osób na oddelegowaniach związkowych może się odrywać od pracowniczej rzeczywistości, zapomnieć o realiach pracy tych, których reprezentują. My mamy ochronę przed takim zjawiskiem, polegającą na tym, że mając 1200 oddziałów staramy się regularnie spotykać z nimi i mamy częsty wgląd w bolączki środowiska oświatowego także na poziomie tych podstawowych, lokalnych działań związkowych. [...] Czasami musimy odbywać takie męskie rozmowy o tym, że ktoś zapomniał o tym, co się dzieje »na dole« pracy związkowej”.

Również Michał Lewandowski prezentował stanowisko podobne: „Bardzo często jest tak, że pracownicy wcale nie chcą korzystać z oddelegowania związkowego, bo powoduje to sytuację, w której są odsuwani od swojego zawodu. A funkcjonowanie na poziomie organizacji związkowej opiera się na kadencyjności – nie jest się przewodniczącym związku do końca swojego funkcjonowania w danej firmie, lecz do momentu, gdy zarząd czy zebranie ogólne członków organizacji zmieni tę decyzję. Ona może być też zmieniona w trakcie trwania kadencji, więc tu nie ma stabilności, która powodowałaby, że ludzie chętnie się decydują na to oddelegowanie. [...] godziny związkowe [...] mogą być dzielone na poszczególnych członków zarządu i my zazwyczaj zalecamy iść właśnie w tym kierunku, żeby nie cedować wszystkiego na jedną osobę”. Krytycznie odnosił się on także do opinii o „przywilejach” związkowych: „Tam, gdzie mamy duże organizacje związkowe, zrzeszające kilkaset osób, tej pracy jest naprawdę bardzo dużo. Jeśli komuś się wydaje, że godziny związkowe to coś, co związkowcom spada z nieba i oni są po prostu zwolnieni z pracy zawodowej, to jest to zupełna nieprawda. Działalność związkowa pochłania często o wiele więcej czasu niż to, co ustawodawca przewidział w postaci godzin związkowych. To często bardzo duże poświęcenie kosztem czasu wolnego [...] Tych uprawnień związkowych, o których czasami słyszymy z mediów, szczególnie z tych neoliberalnych, na dobrą sprawę jest bardzo mało i wszystkie z nich pracodawcy są w stanie tak utrudnić, że często niektóre organizacje machają na to ręką i radzą sobie w inny sposób”.

Natomiast Roman Michalski podkreślał pozytywne aspekty rozwiązań ustawowych w tej kwestii: „Wiele czynników składa się na to, aby związek zawodowy był atrakcyjny dla pracownika, a to, że jesteśmy na etatach, bez wątpliwa bardzo mocno pomaga odpowiednio zorganizować życie związkowe. Nie oszukujmy się – jeżeli miałbym wrócić do swojej pracy, to siłą rzeczy nie byłbym w stanie robić wielu innych rzeczy, bo najnormalniej w świecie nie miałbym na to czasu”.

d) Związki „żółte”, biurokratyczne i „miękką korupcja”

Kolejny z tematów dotyczył kwestii trudnej i kontrowersyjnej, mianowicie rozmaitych wypaczeń w działalności związkowej. Pytaliśmy głównie o niebezpieczeństwa i ryzyka związane z potencjalnym porzuceniem czy lekceważeniem przez związkowców reprezentowania interesów pracowniczych na rzecz niekorzystnej dla zatrudnionych formuły współpracy z zarządem firmy czy innymi kręgami decyzyjnymi. Nie chodziło, rzecz jasna, o sam fakt współpracy, lecz o takie jej formy, które mogą budzić wątpliwości natury etycznej. Odnosiliśmy się zatem m.in. do problemu określanego w dziejach ruchu pracowniczego tzw. żółtymi związkami zawodowymi, czyli strukturami, które przestawały wyrażać interesy pracownicze i zachowywały się ugodowo wobec zatrudniających lub wręcz były przez nich na różne sposoby obłaskawiane czy korumpowane.

Jarosław Urbański wskazywał na skalę makro takiego zjawiska i jego konsekwencje: „Poszczególne działacze związkowi ze szczebla zakładowego po prostu byli skorumpowani i o tym trzeba mówić, niestety tak to wygląda. Nasłuchałem się w trakcie mojej działalności związkowej wiele o tym, że pracodawca albo wyrzuca związkowca, albo zaprasza na kawę i proponuje, że szef związku, skoro już został tym związkowcem etatowym, to powinien konkretnie zarabiać. Na przykład gdy na hali miał, powiedzmy, 4 tysiące, to teraz powinien zarabiać przynajmniej jak szef wydziału, a może nawet trochę lepiej – razy 2,5 wystarczy, panie przewodniczący? Wystarczy! No i wtedy się broni tego stołka związkowego jak niepodległości, nigdy więcej już nie będzie tyle zarabiał. Oczywiście w takiej sytuacji nie możemy się narazić panu prezesowi – możemy czasami pohukiwać, bo prezes rozumie, że musimy spełnić pewne funkcje związkowe – ja ironizuję, ale to trochę tak wygląda – on wie jak jest, ale właścicielowi czy zarządowi firmy nie może się stać krzywda”. Jego zdaniem przekładało się to na negatywny wizerunek związków: „[...] szczególnie w takich emblematycznych zakładach pracy jak Cegielski związek staje się trampoliną – nie można się cofnąć, można tylko zrobić karierę polityczną, spełniać takie aspiracje, do władz regionu, wyżej. To budziło szalone kontrowersje wśród załóg i w którymś momencie bardzo mocno mocno zaważyło na popularności związków zawodowych i na ich pozycji”.

Z kolei Jarosław Niemiec akcentował zagrożenia wynikające z przyjęcia przez związkowców optyki przedstawicieli podmiotu zatrudniającego: „Tak to działa w korporacyjnych systemach zarządzania, gdzie mówi się, że wspólnie odpowiadamy za dobro zakładu, wy jako związkowcy więcej rozumiecie, musicie załódze coś tam powiedzieć i taki związkowiec przekonany, że on więcej rozumie, kiwa głową i mówi, że załoga nie ma racji, jest głupia, bo tu mu przemówili do rozumu. Przyjmuje cudzy punkt widzenia i znika jasna oś podziału, w której widać interes załogi. Jeżeli związki zaczynają patrzeć oczyma zarządu, to wtedy jest klęska. Jak powiedział jeden z naszych związkowców: im więcej związkowiec rozumie, tym gorzej dla ludzi, których reprezentuje. Chodziło mu o »rozumienie« drugiej strony sporu, czyli przedstawicieli firmy, o przyjmowanie jej argumentów i perspektywy za własne”. Również ten rozmówca wskazywał na zagrożenie swoistą miękką korupcją: „Wystarczy, że przewodniczącego awansuje się o dwa oczka wyżej i już ma inny punkt widzenia, będzie mu jeszcze lepiej niż na oddelegowaniu, bo dostanie dwie czy trzy grupy wyżej zaszeregowania, już nie jako robotnik, lecz półkierownik, albo dadzą mu fikcyjne stanowisko”.

Michał Lewandowski wskazywał na problem znacznie mniej oczywisty i etycznie niekoniecznie wątpliwy, ale wpływający negatywnie na aktywność związkową: „W strukturach korporacyjnych bardzo często mamy do czynienia z [...] wciąganiem związków – przed czym zawsze ostrzegamy pracowników – w sytuacji ustalania pewnych wewnętrznych zasad funkcjonowania organizacji związkowej w relacjach z pracodawcą. Z jednej strony jest to przydatne, ale z drugiej mamy przecież ustawę o związkach, Kodeks Pracy, przepisy ogólnie obowiązujące, które w zupełności i wystarczająco regulują to, w jaki sposób związek funkcjonuje na poziomie zakładu, jakie ma uprawnienia i obowiązki. Często nasi świeżo upieczeni związkowcy dają się

wciągać w takie specyficzne ustalenia, które ciągną się miesiącami i wtedy gdzieś na bok schodzą pierwotne założenia, co chcieliśmy zrobić dla pracowników, bo teraz ustalamy wewnętrzne zasady naszej komunikacji”.

Zapytaliśmy także o ewentualnie podejmowane działania mogące ukrócić takie postawy czy zmniejszyć ryzyko ich występowania. A także o samo zagrożenie występowaniem problemu porzucania przez związkowców perspektywy propracowniczej, swoistego wyobcowania się ich z grona osób zatrudnionych.

Roman Michalski powiedział nam, że „Różni ludzie są w różnych organizacjach, natomiast jest coś takiego jak statut związku, jest coś takiego jak coroczne zebranie sprawozdawcze członków delegatów danego związku, a co cztery lata zebranie sprawozdawczo-wyborcze, więc tak naprawdę co roku jest, przynajmniej u nas, bardzo dokładna weryfikacja i ocena tego, co jako organizacja oraz ja jako przewodniczący reprezentujemy, jak działamy, co załatwiliśmy ludziom i czy rzeczywiście o nich walczę. Staram się raz na miesiąc chodzić po wszystkich stanowiskach pracy, siadam, rozmawiam, piję herbatę z ludźmi i niejednokrotnie się nasłucham, a skoro przy mnie się otwierają, mówią o problemach i to często w kategoriach »słuchaj, schrzaniłicie temat«, to cieszę się, że tak mówią, bo to znaczy, że mają do mnie zaufanie, a nie na zasadzie, że i tak nic nie załatwi, przyszedł, niech idzie dalej”.

Zbigniew Sikorski przekonywał, że takie zagrożenia nie są wielkie: „Jest stały bezpośredni kontakt, związkowcy chodzą do ludzi, rozmawiają na stanowiskach pracy; nie jest tak, że gdy przeszli na etat związkowy, to zapomnieli o pracownikach. Oni wyszli z tych środowisk, z oddziałów i co jakiś czas, obecnie co pięć lat, są rozliczani w wyborach. Albo ktoś działa na rzecz ludzi i czuje ich problemy, albo po prostu nie zostanie wybrany”.

Michał Lewandowski informował, że „Jeśli chodzi o zagrożenie biurokratyzacją czy oderwaniem się od interesów i nastrojów osób zrzeszonych w związku, staramy się takie sytuacje, jeśli są do nas zgłaszane, na bieżąco sprawdzać i analizować. Zależy nam na tym i bardzo tego pilnujemy [...]. Jeżeli którakolwiek ze struktur związku zmienia się w tzw. żółtą organizację związkową, staramy się to oczywiście od razu ukrócić, reagujemy też na sygnały przesyłane przez inne organizacje związkowe”.

Jarosław Urbański upatrywał panaceum na takie zjawiska i wyzwania w samej formule organizacji: „W takim związku jak nasz, niezbiurokratyzowanym, bez jakichś wyodrębnionych biur, sekretarki czy sekretarza na etacie, bez wielu godzin związkowych – profity z przynależności do związku zawodowego są [...] bardzo ograniczone. To musi być osoba przekonana, która naprawdę chce to robić, ma zaufanie społeczne i świadomość, że działając w związku zawodowym ochrania swój i nie tylko swój interes jako szeregowego pracownika czy pracownicy w danym zakładzie pracy. Wie, że bez tego zaangażowania ów interes nie będzie w taki sposób chroniony”.

e) „Pasażerowie na gapę”?

Wśród podejmowanych tematów znalazło się także pytanie dotyczące tzw. pasażerów na gapę. Mowa o sytuacji, w której ze zdobyczy wywalczonych przez związki zawodowe korzysta ogół pracowników. Mamy zatem sytuację, gdy jedni podejmują wysiłki i ryzykują dla innych. Nie jest to zjawisko zbyt problematyczne w innych krajach, gdzie uzwiązkowienie wynosi nawet 80% ogółu zatrudnionych w całej gospodarce narodowej czy w danej branży i gdzie samo istnienie i działanie związków posiada znacznie szerszą akceptację społeczną, także wśród zatrudniających. W Polsce poziom uzwiązkowienia jest niski, a realia działania związków nie są zbyt dobre, co omówiliśmy w poprzednich częściach niniejszego raportu. Rodzi to rozgoryczenie części związkowców.

W rozmowie z Michałem Lewandowskim czytamy: „W kontekście utrudnień budowania silnych organizacji związkowych wciąż borykamy się z problemem tzw. pasażera na gapę – czyli niechęci do zapisywania się do związków przez pracowników, którzy i tak korzystają na zmianach wywalczonych przez związek zawodowy”. Monika Sobiech wtórowała mu: „Jest to wkurzające, po prostu. Zawsze im mówię i tłumaczę, że słuchaj, rób co chcesz, ja cię do niczego nie zmuszam, ale nasza siła w organizacji zależy od tego, ilu nas będzie. Jeżeli nas jest mało, to mało możemy zrobić, a pomyśl, ile moglibyśmy zrobić, gdyby nas było więcej. [...] to związek zawodowy doprowadził do wypłaty tych dodatkowych pieniędzy wszystkim pracownikom. To się rozeszło po pracownikach i byli bardzo szczęśliwi i to był nasz sukces. No ale właśnie wszystko fajnie, wszystko pięknie, super, świetnie działacie, kibicuję wam, ale nie wstąpię do związku – to się powtarza często. Trzymam kciuki i tyle. Nie jest to fajne”.

Grzegorz Gruchlik poprzestał na zauważeniu takiego zjawiska: „Poziom uzwiązkowienia jest u nas rzeczywiście mały. Być może to wynik tego, że wszystko, co wynegocjujemy, na wszystkich szczeblach, od rządowego przez samorządowy w dół, będzie przynależało każdemu nauczycielowi, który jest zatrudniony. Nie krytykuję tego zjawiska, po prostu stwierdzam fakt”.

Jarosław Niemiec nie odżegnywał się od pomysłów ograniczenia zdobyczy wywalczonych przez związki do samych członków związku. Uważał jednak, że nie ma prostej recepty na takie rozwiązanie: „Tego się nie bardzo da zrobić bez branżowych układów zbiorowych. Wtedy do lepszych warunków miałyby prawo tylko związki zawodowe w dużych zakładach pracy, gdzie jest duża załoga, 50% należy do związku, to drugie 30 czy 40% też się zapisze, aby mieć tę samą podwyżkę. Ale wtedy cała reszta zostałaby na lodzie, np. w budownictwie, gdzie zatrudnia się po 20 czy 30 osób. Przy układzie branżowym, takim, jakie są np. w Szwecji, budowlańcy wytargowaliby dla siebie stawki. Trzeba by się było zrzesać, żeby dobrze zarobić”.

Natomiast Magdalena Malinowska uznawała takie propozycje za chybione: „Nie zgadzam się z takim stanowiskiem, bo nie jest naszym celem walczenie o to, żeby osoby należące do związków były jakoś szczególnie uprzywilejowane. Traktujemy to jako narzędzie wzmacniania świata pracy w ogóle i niepotrzebne są nam kolejne podziały”.

f) Pluralizm związkowy, kwestie sporne i współpraca

Wśród poruszonych zagadnień nie zabrakło jeszcze innego niełatwego tematu, tj. relacji między samymi związkami, ich konkurowania, sporów uwarunkowanych postawami taktycznymi czy znacznie głębszymi różnicami ideowopolitycznymi, podziałów w łonie samych związków czy central.

Wśród naszych rozmówców panowała w zasadzie zgoda, jeśli chodzi o pluralizm związkowy. Za zaletę uznawano istnienie w zakładzie czy branży więcej niż jednego związku zawodowego. Rozmówcy uważali, że swego rodzaju konkurencja wychodzi związkom na dobre, a pracownicy powinni mieć wybór. Pojawiły się natomiast opinie krytyczne o zbyt dużej liczbie związków w jednym zakładzie. Wskazywano, że utrudnia to wypracowanie konsensusu w kwestii żądań pracowniczych, natomiast ułatwia kierownictwu przedsiębiorstw rozgrywanie związków przeciwko sobie, ze szkodą dla interesu zatrudnionych. Jarosław Niemiec mówił: „Sytuacja bywa toksyczna, gdy jest za duże rozbieżności między związkami. Do federacyjnych central, takich jak OPZZ i FZZ, mogą należeć różne konkurujące związki z jednego zakładu. [...] U nas w OPZZ zakłada się w obrębie jednego przedsiębiorstwa związki górników, operatorów maszyn wyciągowych i elektryków – kto tylko chce, dlatego OPZZ jest taki słabiutki, jeśli chodzi o spójność w działaniu, nie jest monolitem. W ramach OPZZ-u tylko w kopalniach istnieje kilkanaście związków zawodowych; w niektórych kopalniach uzwiązkowienie jest rzędu 117%, bo do kilku związków należą ci sami ludzie, co nie jest do końca ciekawe. Te związki były zakładane z bardzo różnych

pobudek i motywacji”. Podobnie uważa Roman Michalski: „Są zakłady, w których funkcjonuje po 20 organizacji i to już dla mnie z kolei przesada w drugą stronę [...] wiem, że bywają takie związki tworzone z inicjatywy pracodawców, co bez wątpienia bardzo utrudnia działalność reszty związków”. Również Magdalena Malinowska była podobnego zdania: „Jak każde narzędzie, które pracownik dostaje, może być też użyte przeciwko nam i często jest używane. Pracodawcy np. tworzą żółte związki zawodowe, aby osłabić te bardziej waleczne. W niektórych zakładach powstaje mnóstwo związków, tak jak jest na Poczcie Polskiej czy w kopalniach. Nie da się tego pogodzić i okiełznać w żaden sposób, ciężko jest, żeby one wszystkie ze sobą współpracowały, więc uzgadnianie regulaminów pracy i tego typu dokumentów staje się wtedy bardzo trudne i pracodawca ma olbrzymie pole manewru, aby między tymi związkami lawirować i wychodzić na swoje”. Zwracał na to uwagę także Zbigniew Sikorski: „Najgorsze, co może się wydarzyć, to kiedy pracodawca próbuje, a robi to konsekwentnie w niektórych firmach, skłócić ze sobą związki. Pracownicy na tym tylko tracą”.

Gdy zapytaliśmy o ewentualne zastrzeżenia wobec innych związków, pojawił się wątek tzw. upolitycznienia. Roman Michalski mówił: „Irytuje mnie, gdy związki zawodowe są upolitycznione, a tak dzisiaj, nie oszukujmy się, jest. Związki zawodowe są niejednokrotnie bardzo upolitycznione i fakt ten wpływa na to, co się dzieje w poszczególnych zakładach pracy, niejednokrotnie na decyzje personalne i zarządzanie zakładem”. Z kolei Magdalena Malinowska ukazała to samo zjawisko z innej perspektywy: „Często [pracownicy] przystępują do nas dlatego, że nie jesteśmy związani z żadnymi partiami politycznymi, które są w parlamencie, nawet jeśli sympatyzujemy z jakimiś, bo wspierają nasze niektóre pomysły czy idee, ale nie jesteśmy przybudówką żadnej partii”.

Jarosław Urbański zwracał uwagę na zupełnie inne i problematyczne zjawisko związane z aktywnością związkową – niekorzystne dla samych pracowników i skutkujące konfliktami w ich gronie: „Zdarza się także obawa o to, jak na ciebie spojry np. majster, który należy do tej organizacji i co zrobi, gdy się z niej wypiszę, a tym bardziej zapiszę do innej, »niewłaściwej«. Całe wydziały są podzielone – jeden należy do jednego związku, a drugi do drugiego”. Z kolei Grzegorz Gruchlik stwierdzał, że konflikty międzyzwiązkowe mają charakter w znacznej mierze odgórny: „Być może pewnego rodzaju konflikty powstają na wysokim szczeblu, czyli tutaj w Warszawie. Im niżej zejdziemy w strukturach związkowych, tym współpraca jest lepsza i związkowcy, mówiąc krótko, dogadują się tam lepiej. Na »górze« jest najtrudniej, z powodu nadmiaru polityki. Tam często ocenia się czy szufladkuje nasze zachowania w taki bardzo prosty sposób, że jeśli jesteś z ZNP, to będziesz się zachowywał tak, a jeśli jesteś z Solidarności, to będziesz taki. W mojej ocenie to bardzo płytkie i nie przynosi absolutnie żadnych pozytywnych efektów w późniejszej działalności”.

Mimo sporego różnicowania ideowego, historycznego, taktycznego czy konkurowania o potencjalnych członków, związki zawodowe wedle naszych rozmówców współpracują ze sobą na różnych szczeblach i zwykle wznoszą się ponad podziały. Jarosław Urbański deklarował: „My się nie odzegnujemy od współpracy; mamy swój krytyczny stosunek, ale nie żebyśmy nie podali ręki, a w tych ogólnych sprawach, kiedy, nazwijmy to, liberalna opinia publiczna atakuje związki zawodowe, stoimy wtedy w jednym szeregu z atakowanym związkiem i go bronimy. Jesteśmy wtedy po jednej stronie”. Roman Michalski twierdził: „U nas dogadujemy się, często są to trudne rozmowy i niejednokrotnie się kłócimy, ale we własnym gronie; po 2–3 dniach przechodzi nam złość, siadamy, bo wiemy, że musimy się dogadać, gdyż w przeciwnym razie pracodawca sam podejmie decyzję. [...] Bywają oczywiście takie sytuacje, że mamy inne spojrzenie na rzeczywistość i na to, co się proponuje. Nie jest tak, że z reguły mamy jednolite stanowisko. Z reguły właśnie nie, ale co do najważniejszych kwestii, to dogadujemy się”. Zbigniew Sikorski dodawał: „Jeśli już są przynajmniej dwa związki, w naszej branży najczęściej Solidarność i OPZZ, to mamy informacje, że w wielu zakładach dogadują się one i wypracowują wspólne stanowiska”. Natomiast Grzegorz Gruchlik mówił: „Mogę uczciwie powiedzieć, że nasi koledzy na szczeblach okręgowych czy oddziałowych współpracują z wszystkimi organizacjami związkowymi. Owszem, mamy czasami

różne spojrzenia na różne sprawy, ale przecież musimy współdziałać np. na sesjach rad miast, gmin i powiatów, bo mamy wspólny interes, np. w zakresie wzrostu wynagrodzeń pracowników administracji i obsługi”.

Bardzo konkretnie opisywała to zjawisko Monika Sobiech: „W pewnym momencie w tamtym dziale była restrukturyzacja i oni założyli swój związek [Konfederacja Pracy]. Trochę tego nie rozumiałam, bo na początku się interesowali, kilka osób chciało do nas przystąpić, w końcu nie przystąpili i założyli swój. Gdy z nimi rozmawiałam i pytałam, dlaczego nie przystąpili do nas, przecież razem bylibyśmy silniejsi, to odpowiadali, że chcą się skupić na swoim obszarze. Mają swoją specyfikę pracy, nie będą wchodzić i pozyskiwać ludzi z biura, bo biuro ich nie interesuje, tak mi otwarcie powiedzieli. Zdarzają się między nami różnice stanowisk, ale mamy też sporo rzeczy wspólnych [...]. Trzymamy wspólny front. Na początku było różnie, miałam wrażenie, że trochę robią nam pod górę, bo były pewne nieporozumienia. Jednak na obecnym etapie jesteśmy bardzo zgodni i bardzo się wspieramy [...]. Sporo rozmawiamy, sporo się spotykamy, jesteśmy cały czas w kontakcie. Czasami mamy wspólne stanowiska w różnych kwestiach, a gdy wysłałam coś z naszej strony do pracodawcy, to informuję ich, żeby wiedzieli, co się u nas dzieje. I odwrotnie jest tak samo. To się sprawdza”. Podobnie relacjonuje Magdalena Malinowska: „Solidarność skontaktowała się z nami i powiedziała, że musimy działać razem. Powiedzieliśmy, że jasne i przez dłuższy czas mieliśmy bardzo dobrą relację z Solidarnością. W zasadzie o ile na początku było to trochę bardziej burzliwe, to później, kiedy już się fizycznie poznaliśmy i okazało się, że mamy wiele wspólnego, podobne priorytety i podobne cele, ta współpraca układała nam się bardzo dobrze i większość rzeczy robiliśmy razem”.

Przy okazji tematu podziałów i ewentualnych kwestii spornych pojawił się temat stosunku działaczy związkowych do spraw wykraczających poza nawet szeroko pojęte sprawy pracownicze. Jarosław Niemiec ze związku należącego do OPZZ, czyli bliższego nominalnej lewicy, mówił: „Związek będzie pod względem kulturowym taki, jaka będzie większość jego członków. Dopóki społeczeństwo polskie będzie w większości, powiedzmy, konserwatywne, to związek będzie jego emanacją, bo większość to zwykli ludzie pracy. Więc jeżeli będzie konserwatywne, to ja sobie nie wyobrażam, żeby związek był zdecydowanie tęczy. No chyba, że mój związek już się tak zintegruje i zobaczy, że w interesie tej bazy społecznej jest np. bardziej liberalne podejście do mniejszości seksualnych, bo to np. uderza w nas jako pracowników, kiedy jest nieprzyjemnie w pracy, bo ludzie się między sobą gryzą”. Natomiast Monika Sobiech z „Solidarności”, a więc związku identyfikowanego z prawicą, deklarowała: „Zaangażowałam się w związki zawodowe, aby zajmować się sprawami stricte pracowniczymi. O inne sprawy mogę dbać po godzinach w innym zakresie, ale nie po to jestem w związku zawodowym. Nie jestem w Solidarności ze względów »kościelnych«, mimo że jestem osobą wierzącą. Tak samo gdybym była np. w Inicjatywie Pracowniczej, to też bym się nie włączała w takie akcje, jak marsze protestacyjne kobiet w kwestii prawa do aborcji. W związek zawodowy zaangażowałam się z czysto pracowniczych powodów, nie po to, żeby robić inne rzeczy. [...] Uważam, że w pracy jesteśmy równi, bez względu na to czy jesteśmy z lewej czy prawej strony, czy jesteśmy hetero czy homo czy bi, mówiąc kolokwialnie. Tak powinno być. Dla mnie w ramach aktywności związkowej ważne jest bezpieczeństwo w pracy i nasi pracownicy [...]. Bez względu na to, czy chodzą czy nie chodzą do kościoła, jakiej są orientacji seksualnej i co robią poza pracą. Mnie to nie interesuje i ja swoimi poglądami też się w pracy nie dzielę, bo to nie jest na to miejsce. Dla mnie związki zawodowe powinny się zajmować sprawami pracowniczymi. Oczywiście jeżeli komuś dzieje się krzywda, to trzeba go bronić bez względu na to, czy jest szykanowany za to, że jest wierzący, czy za to, że jest np. osobą LGBT. W pracy nigdy nie powinno być tak, żeby ktokolwiek był szykanowany z jakiegokolwiek powodu. Jeżeli jest taka sytuacja, to trzeba bronić takiej osoby bez względu na to, kto to jest. W pracy wszyscy jesteśmy równi, nieważne, jaki światopogląd reprezentujemy”.

III. Związki dziś i jutro

Kolejnym blokiem tematycznym, który pojawił się w naszych rozmowach, była próba spojrzenia w przyszłość – ocena wyzwań, szans i możliwości. Zapytaliśmy także o kwestie terażniejsze, ale wpływające na to, jaka prawdopodobnie będzie orientacja związków w nadchodzących latach: co uznają za sukcesy, jaka jest efektywność ich działań, jak postrzegają swoją pozycję wobec właścicieli i szefostwa firm (dialog czy konfrontacja) itp.

a) Związki wobec nowych wyzwań

W wątku dotyczącym nowych wyzwań technologicznych, organizacyjnych, strukturalnych itp., pytaliśmy o aspekty mikro i makro.

Pierwszy z nich dotyczył tego, jak związki odnajdują się w nowej rzeczywistości technologicznej i na ile są jej beneficjentami. Przede wszystkim interesowało nas to, czy związkowcy chętnie sięgają po nowe technologie informacyjno-komunikacyjne w celu propagowania swoich idei i postulatów oraz docierania do potencjalnych członków itp.

Okazało się, że wśród naszych rozmówców właściwie nie ma działaczy całkowicie „tradycyjnych” pod tym względem. Wszyscy deklarowali otwartość na nowe formy i kanały komunikacji i propagowania swojej działalności. U części z nich miało to charakter zaawansowany, szczególnie Michał Lewandowski podkreślał, jak bardzo Konfederacja Pracy próbuje docierać z własnym przekazem za pomocą różnorodnych nowoczesnych środków – tak, aby być wszędzie tam, gdzie znajdują się potencjalni związkowcy czy sympatycy, w tym z młodego pokolenia, a także aby maksymalnie ułatwić kontakt ze strukturami związkowymi i z informacjami o nich. Nasi rozmówcy wskazywali także, iż sami pracownicy nierzadko chętnie odchodzą od tradycyjnych form komunikacji na rzecz nowoczesnych: mediów społecznościowych, forów internetowych, spotkań na platformach elektronicznych itp.

Pojawiły się natomiast interesujące opinie dotyczące wartości i skuteczności tradycyjnych kanałów, a nawet swoistego „myślenia analogowego”. Podkreślano wartość papierowych biuletynów zakładowych, spotkań twarzą w twarz, narzekano, iż realia pandemii mocno nadwyrężyły niektóre z takich form współdziałania. Co ciekawe, takie opinie częściej formułowali działacze młodszy i z sektorów uznawanych za nowocześniejsze.

Na poziomie makro częste były głosy wskazujące na pewnego rodzaju odspołecznienie, erozję działania wspólnotowego, a także na to, jak współgra z tymi tendencjami (a może nawet je wzmacnia lub wywołuje) współczesny model gospodarczy i struktura przedsiębiorstw. Wspomniano już o tym, gdy była mowa o „uelastycznieniu” całych sektorów i reguł zatrudniania, ale refleksje były szersze. Dotyczyły m.in. rozpadu tradycyjnych społeczności pracowniczych, terytorialnego rozproszenia zatrudnionych, braku czy ograniczenia wspólnej przestrzeni itp. Znowu wybrzmiał tutaj wątek pandemii, która sprawiła, że zmalała skala relacji bezpośrednich i zbiorowych na rzecz pracy bardziej odosobnionej i kontaktów wirtualnych.

Zapytaliśmy związkowców także o wyzwania związane z nowymi formami i strukturami samego biznesu i o sytuację osób zatrudnionych w takich firmach, przede wszystkim o problem tzw. gig economy, pracy platformowej, zarządzanej przez bezosobowe aplikacje. Jarosław Urbański i Jarosław Niemiec zwracali uwagę, że część opinii publicznej, także tej przychylniej związkom, ulega swoistemu złudzeniu. Podkreślali oni, że choć niejasne, „elektroniczne” formy zatrudnienia są faktem, to stoją za nimi nieczytelne na pierwszy rzut oka, ale jednak fizyczne, konkretne podmioty, które posiadają aplikacje, zarządzają nimi, a przede wszystkim czerpią zyski ze swojej

działalności, w tym z zatrudniania. O ile zatem z punktu widzenia szeregowego pracownika nie zawsze łatwo jest stwierdzić, gdzie i u kogo „naprawdę” jest się zatrudnionym, o tyle związki zawodowe czy kontrolne instytucje publiczne powinny akcentować fakt, iż stoją za tym konkretne firmy, właściciele, osoby zarządzające i decyzyjne, a zatem od nich próbować wyegzekwować prawa i oczekiwania pracowników. Jak mówił Jarosław Niemiec: „Kurier odbiera zlecenia od różnych firm, raz od jednej restauracji, raz od drugiej, łatwiej powiedzieć, że świadczy pracę na rzecz różnych podmiotów, ale ma jakiś brand, jak Glovo czy Pyszne.pl. Takie podmioty należy traktować jako organizujące pracę, wymagać od nich zatrudniania na umowy o pracę i żadnych kombinacji, że to jest aplikacja czy coś takiego, przecież za tym stoją konkretne firmy, właściciele itp., zgarniający zyski. To tylko technologia się zmieniła, poleceń nie wydaje ustnie kierownik, ale co do sedna sprawy to nie ma tu drastycznej zmiany”. Urbański dodawał: „Czy związek zawodowy może na to odpowiedzieć? Myślę, że może na to odpowiedzieć w prosty sposób – trzeba potraktować ich wszystkich, tych kurierów i podobnych, jako po prostu normalnych pracowników. W tym kierunku idą protesty kurierów na Zachodzie w ostatnich pięciu latach. To znaczy trzeba w tym szaleństwie przywrócić normalność. To są fizycznie ludzie, którzy zarabiają fizyczne pieniądze, [...] którzy kupują sobie za nie fizyczne bułki, które mają jakąś fizyczną cenę [...]. W związku z powyższym gdzieś się da te stosunki pracy, krótko mówiąc, zakotwiczyć”.

Na trudności organizacyjne dotyczące uzwiązkowienia w takich realiach zwracał uwagę Michał Lewandowski, aczkolwiek w okresie między przeprowadzeniem rozmowy z nim a powstaniem ostatecznej wersji niniejszego raportu to właśnie Konfederacja Pracy utworzyła pierwszą w Polsce strukturę związkową w jednej z dużych platform obsługujących dostawę posiłków za pośrednictwem aplikacji, a nawet odbyły się tamże strajki kurierów. Jarosław Urbański zwracał natomiast uwagę, że nie powinniśmy wyolbrzymiać znaczenia takich zjawisk i sektorów, gdyż ogromna część pracy ma wciąż charakter „fizyczny” i „ulokalniony”: w konkretnych miejscach i podmiotach, gdzie o zorganizowanie pracowników może być trudno, ale jednak wciąż są to duże zastępy ludzi gromadzących się w danej przestrzeni i czasie w celu podejmowania aktywności produkcyjnej czy usługowej. A także poddawanych negatywnym zjawiskom i działaniom. Podkreślał on, że choć część osób pracuje dzisiaj w niestabilnych miejscach i formułach zatrudnienia, to odpowiedzią na takie wyzwanie może być zakorzenienie działań nie tyle i nie tylko w konkretnym przedsiębiorstwie, ile w określonym terytorium, w społeczności lokalnej, gdyż zmiana pracy nie jest jednoznaczna ze zmianą miejsca zamieszkania.

Wątkiem, który dopełniał kwestie już omówione, były odpowiedzi na pytania o zaangażowanie związków na płaszczyźnie innej, szerszej, niż ta stricte pracownicza. Pytaliśmy o aktywność lokalną, o rozmaite formy integrowania pracowników poza miejscem zatrudnienia, o osadzenie działalności związkowej w szerszej formule ideowopolitycznej. Przedstawiciele związków większych i „starszych” wskazywali na tradycyjne formy takich działań: zawody sportowe, wydarzenia kulturalne, wyjazdy turystyczne itp. Podkreślano także dodatkowe działania samopomocowe w trakcie pandemii. Inne związki akcentowały raczej próby poszerzenia formuły o współpracę z ruchami i inicjatywami społecznymi, głównie o charakterze okołolewicowym: feministyczne, ekologiczne, lokatorskie itp. Choć nie zostało to wypowiedziane wprost, dało się odnieść wrażenie, że działacze związkowi są jednak na tyle mocno obciążeni pracą, wyzwaniami i problemami dotyczącymi spraw pracowniczych i związkowych, że nie jest możliwe zbyt duże i szerokie poszerzenie formuły działania, nawet jeśli niektórzy nasi rozmówcy pozytywnie oceniali sam taki pomysł.

Pojawiły się natomiast ciekawe refleksje szerszej natury. Kilku rozmówców podkreślało, że związki zawodowe mogłyby w dalekowzrocznie zarządzanych przedsiębiorstwach być ważnym partnerem pomagającym znaleźć odpowiedzi choćby na przeobrażenia technologiczne czy wyzwania demograficzne. Grzegorz Gruchlik wskazywał, że oprócz aktywności stricte pracowniczej, związki w sektorze oświaty są ważnym partnerem w działaniach na rzecz samego

sektora, jednego z kluczowych dla całościowego przyszłego rozwoju kraju. Jeszcze dalej szli inni rozmówcy, wskazując, że związki mogą, a nawet powinny odegrać ważną rolę w jednym z najważniejszych wyzwań społeczno-gospodarczych, jaki jest transformacja energetyczno-ekologiczna (J. Niemiec) lub ogólna humanizacja społeczeństwa i sfery pracy (skrócenie jej czasu, współzarządzanie przedsiębiorstwami; J. Urbański).

b) Miary sukcesów związkowych

Pytanie o miary, wskaźniki i inne sposoby oceny skuteczności działania związków zawodowych przyniosły bardzo zróżnicowane odpowiedzi. Według części naszych rozmówców już samo powstanie i przetrwanie związku zawodowego jest sukcesem w przypadku niektórych, „trudnych” branż. Taka opinia, choć może wydawać się przesadnie zachowawcza, nie dziwi w sytuacji, gdy wszyscy rozmówcy przywoływali przykłady zwalczania związków i utrudniania ich działalności.

Wśród innych miar sukcesów czy aktywności związkowej była oczywiście poprawa warunków zatrudnienia i sytuacji socjalnobytovej pracowników tam, gdzie związki istnieją. Wskazywano jednak także na poprawę sytuacji całego świata pracy. Pojawiły się opinie wskazujące, że ważny i miarodajny jest wpływ związków na szersze decyzje polityczne, jak choćby wycofanie podwyższenia wieku emerytalnego czy wprowadzenie świadczeń socjalnych. Również przełamanie negatywnych zjawisk związanych z uzwiązkowaniem oraz wizerunkiem publicznym związków przywoływano jako dowód „dobrej roboty”.

Nie było jednak w odpowiedziach na to pytanie zbyt wielu punktów wspólnych, jasnych kryteriów czy propozycji bardziej mierzalnych wskaźników. Można to złożyć zarówno na karb dużego zróżnicowania branżowego i organizacyjnego naszych rozmówców, jak i niełatwej sytuacji związków w Polsce i zazwyczaj defensywnego charakteru ich działań.

c) Walka czy dialog?

Ostatnia z kwestii, o którą spytaliśmy część naszych rozmówców, dotyczyła tego, czy związki stoją na stanowisku nieusuwalnych sprzeczności i konfliktu interesów między pracownikami a zatrudniającymi (w terminologii lewicowej taką postawę nazywa się konfliktem klasowym), czy raczej współpracy i znacznej zbieżności dążeń i wartości (możemy tu powiedzieć o postawie solidaryzmu i dialogu). Odpowiedzi pokazały spore różnice.

Zarysowało się wyraźne poparcie dla wizji konfliktu klasowego. Reprezentowali ją przede wszystkim Magdalena Malinowska, Jarosław Niemiec i Jarosław Urbański. Urbański stwierdził: „istnieją immanentne sprzeczności pomiędzy pracą a kapitałem i po prostu za to nie wyjdziemy”. Malinowska dodawała: „Czasami podpisujemy jakieś porozumienia, ale tylko dlatego, że w danym momencie nie stać nas na nic więcej”. Niemiec i Urbański podkreślali, że niezależnie nawet od różnic interesów i poglądów między kapitałem (zatrudniającymi) a pracą (pracownicy), nie sposób mówić o dialogu, partnerstwie czy współpracy ze względu na znaczące różnice sił. Strona zatrudniająca jest strukturalnie silniejsza, a w dodatku całościowo odmawia ona ustępstw. Poza sytuacyjnymi ustępstwami wobec konkretnych działań czy postulatów pracowniczych i związkowych, świat kapitału nie godzi się na żadne kompromisy i całościową zmianę. Jak powiedział Niemiec: „O partnerstwie będziemy mówili wtedy, gdy obie strony będą miały porównywalny wpływ na zarządzanie, ale obecnie nie mają, więc trudno mówić o partnerstwie”. Podobnie Urbański: „Dla nich solidaryzm klasowy jest wtedy, kiedy pracownicy de facto rezygnują ze swoich żądań i aspiracji. [...] Nigdy nie słyszałem deklaracji, żeby dialog, który nam się proponuje, obojętnie jakim związkiem zawodowym, to był dialog, nazwijmy to, partycypacyjny – że związki zawodowe, skoro reprezentują pewnego typu interesy i grupy społeczne, będą mogły strukturalnie te interesy realizować, że dostaną faktyczne

narzędzia. [...] Przedstawiciele biznesu czy władz mówią, że trzeba się dogadać, ale to za każdym razem wygląda tak samo: »dogadanie« oznacza, że mamy zaakceptować ich wizje i racje, że to, co oni proponują to jedyna możliwa droga, że oni to zrealizują i to będzie dla nas dobre».

Swego rodzaju opcję pośrednią reprezentuje Michał Lewandowski. Twierdzi on, że opcje konfliktowa i współpracowo-dialogowa dopełniają się, przede wszystkim w praktyce działania związkowego. Jego zdaniem zbyt konfrontacyjna postawa związków nie zawsze jest skuteczna i dobrze widziana przez samych pracowników, a dialog bywa wartością. Do pewnego stopnia obie strony łączy bowiem interes w postaci dobrej kondycji firmy, czyli m.in. miejsc pracy. Podkreśla jednak także, iż do dialogu i współpracy potrzebne są chęci i gotowość po obu stronach, a właściciele czy władze firm nie zawsze prezentują taką postawę. Nie odżegnywał się od ostrych, konfliktowych postaw związkowych, jeśli tego wymaga sytuacja czy interes lub ambicje sprawcze ze strony zorganizowanych pracowników.

Wyrażna była także opcja stawiająca na współpracę, dialog i pewnego rodzaju solidaryzm. Monika Sobiech odnosiła się do niezadkiego konfliktu interesów obu grup, ale uważała, że podejście antagonistyczne nie jest właściwe, gdyż obie strony są od siebie zależne i wzajemnie potrzebne. Stąd wynika konieczność rozmów i kompromisu. Podobnie rzecz widział Zbigniew Sikorski, powołując się na swoje doświadczenie w prowadzeniu sporów zbiorowych na poziomie zakładowym, i stwierdzając, że konflikt nie jest korzystny.

Omówione i znacznie streszczone wątki rozmów z działaczami związkowymi nie wyczerpują oczywiście ich zawartości i wymowy. Pojawiły się również rozmaite inne refleksji, tematy i uwagi. Starłem się w omówieniu uchwycić pewne punkty wspólne, ale także znaczące rozbieżności. Zachęcam do lektury całych rozmów, z przekonaniem, że są to materiały bardzo ciekawe poznawczo.

Nasze badanie nie jest reprezentatywne, a zatem nie są takimi również opinie przytaczane w niniejszym raporcie. Rozmawialiśmy z niewielką liczbą osób, a część z nich była wybrana na podstawie m.in. wcześniejszych działań i wypowiedzi publicznych. Pozwalały one sądzić, że są to związkowcy szczególnie refleksyjni, zaangażowani, bardziej doświadczeni, wybijający się ponad „związkową przeciętność”. Dlatego wszelkie uogólnienia na podstawie przeprowadzonych rozmów należy tworzyć ostrożnie i nie traktować ich jako całkowicie odzwierciedlających kondycję środowisk związkowych w Polsce. Możemy jednak uznać, że nie są to opinie i uwagi całkowicie odosobnione, a świadczy o tym choćby fakt, że wiele wniosków, refleksji i propozycji było w naszych rozmowach podobnych, mimo że ich autorzy wywodzili się z bardzo odmiennych środowisk i branż, reprezentowali różne grupy wiekowe i usytuowanie terytorialne itp.

Z przeprowadzonych rozmów wyłania się obraz związkowców odległy od skojarzeń czy stereotypów pojawiających się w mediach, wypowiedziach prominentnych uczestników debaty publicznej itp. Niewiele mamy podobieństw do wizji „zadymiarza” palącego opony, protestującego z byle powodu, kurczowo trzymającego się dawnych rozwiązań, zainteresowanego tylko czy głównie partykularnym interesem swojej grupy zawodowej lub branży, nie biorącego pod uwagę zmian społecznych czy technologicznych.

Można wręcz uznać, że z przeprowadzonych rozmów wyłania się zupełnie inny obraz działaczy związkowych. Są oni świadomi wielkich zmian zachodzących we współczesnej gospodarce i w sytuacji pracowników. Są zorientowani na wspieranie całego świata pracy i rozwiązywanie jego problemów także poza swoimi branżami czy sektorami. Wiedzą o tym, jakimi wyzwaniem są przeobrażenia technologiczne czy ekologiczne. Dostrzegają zachodzące zmiany kulturowo-cywilizacyjne. Oczywiście nie wiadomo, jaka będzie przyszłość związków zawodowych w Polsce,

gdyż trafne diagnozy i analizy oraz właściwe zmapowanie wyzwań nie muszą przekładać się na odpowiednią praktykę, szczególnie w sytuacji rozmaitych problemów trapiących takie organizacje (niskie uzwiązkowienie, ograniczone środki, strukturalne słabości świata pracy itp.). Jednak na podstawie rozmów ze związkowcami możemy być ostrożnie optymistyczni.

Związki zawodowe w zwierciadle mediów

I. Media w ocenie związkowców

Zanim omówimy główne wnioski z badań wykonanych na potrzeby naszego raportu, dotyczących prezentacji tematyki związkowej w mediach w ostatnich latach, przywołajmy kilka opinii związkowców na ten temat.

Michał Lewandowski mówił: „Do nas trafiają często ludzie, którzy mają nadal w głowie negatywny stereotyp związków zawodowych. Ich wyobrażenia związkowca to nadal wizja człowieka, który gdzieś tam pali opony, ma sumiaste wąsy i tak dalej. Na szczęście – myślę, że także za sprawą naszej pracy – to się zmienia. Stopniowo zaczynają się pojawiać pracownicy funkcjonujący w dużych korporacjach – ludzie, którzy do niedawna omijali związki szerokim łukiem. Ich zetknięcie się z rzeczywistością związkową prezentowaną przez nas jest takim zderzeniem sprawiającym, że ten negatywny obraz znika”.

Z kolei Jarosław Niemiec uważa, że „Ogólnie to przez 30 lat złotej polskiej wolności gospodarczej związki nieustannie dostawały ciosy od mediów, w tym publicznych. Rzeczywiście propaganda antyzwiązkowa narobiła w Polsce strasznych szkód. Gdy w mediach pojawia się temat górników, w komentarzach w internecie mnóstwo ludzi pisze o nierobach związkowych, którzy chcą kolejnych przywilejów i pieniędzy, podaje się zawyżone średnie zarobków. Nikt nie interesuje się prawdą. W ostatnich latach trochę mniej jest takich zachowań, ale kiedyś to była norma”.

Jarosław Urbański rozwijał wątek pewnej zmiany tego zjawiska w miarę upływu czasu: „Jeśli chodzi o prasę, to gdy ja zacząłem mocno zajmować się związkami zawodowymi [...], to jeszcze w 2001 roku pamiętam, że te wszystkie kwestie związkowe były wpychane w dział »Biznes«. Na przykład w »Gazecie Wyborczej« nie można było przeczytać o strajku na pierwszej stronie jako o zagadnieniu społecznym. To było zagadnienie gospodarcze, z działu gospodarczego. Nie można było przeczytać słowa »wyzysk« w kontekście naszego systemu czy w ogóle. W moim odczuciu to się potem trochę zmieniło, przynajmniej gdy mowa o postrzeganiu związków. [...] Oczywiście zdarza się cały czas ten, nazwijmy to, atak na związki zawodowe, to cały czas powraca, ale już nie na co dzień i w takiej dawce. Mam wrażenie, że 20 lat temu było po prostu w dobrym tonie przyłożyć związkom zawodowym co któreś wydanie »Gazety Wyborczej«. A teraz to się po prostu zdarza, jeśli dochodzi do jakiegoś ostrego spięcia”.

Zwracał on jednak także uwagę na swego rodzaju obrotowość i interesowność mediów uwarunkowaną politycznie, np. media niegdyś zwyczajowo antyzwiązkowe zmieniały front, gdy protesty zaczynały dotyczyć rządów, z którymi te media nie sympatyzowały (liberalne media wobec PiS). To samo zauważa Jarosław Niemiec: „Teraz akurat może się opłaci, więc od czasu do czasu przymkną oko na związkowców, nie zrobią w TVN-ie z Kołodziejczaka drugiego Leppera, bo akurat jest przeciwko rządowi PiS”. Podobnie było w kwestii sympatii i antypatii wobec protestów różnorodnych grup zawodowych – np. media znajdujące wiele zrozumienia dla protestów i strajków środowiska lekarskiego zarazem nieprzychylnie portretowały protesty w sektorze górniczym.

II. Media o związkach

Mówiąc o medialnym wizerunku związków zawodowych warto wspomnieć o tym, jak takie organizacje i ich działania portretowano dawniej. W roku 2003 ukazał się tekst dr hab. Wiesławy Kozek zatytułowany „Destruktorzy. Tendencyjny obraz związków zawodowych w tygodnikach politycznych w Polsce” (w pracy zbiorowej „Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce” pod redakcją autorki). Socjolożka z Uniwersytetu Warszawskiego zaprezentowała w nim wyniki autorskiej analizy treści poświęconych działaniom związków, zamieszczanych w latach 1999–2000 w dwóch wówczas największych tygodnikach opinii – „Polityce” oraz „Wprost”. Związkowcy byli w dwóch dużych i opiniotwórczych czasopismach przedstawiani jednoznacznie negatywnie. Byli to prymitywni i ograniczeni „zadymiarze”, którzy „palą opony”, nie mają racji, ich postulaty są niewłaściwe i szkodliwe, formy protestu zaś niestosowne itp., a całość działań związkowych stanowi przeszkodę dla, jakoby niezbędnych, działań na rzecz modernizacji polskiej gospodarki. W podobnym okresie ukazała się książka prof. Juliusza Gardawskiego „Związki zawodowe na rozdrożu” (2001), w której autor relacjonował, że jego rozmówcy ze środowisk związkowych uważają, iż dziennikarze są negatywnie nastawieni wobec takich organizacji i ich działań.

Po upływie wielu lat, w roku 2016 Leszek Zaborowski z Uniwersytetu Warszawskiego poddał analizie to, jak tygodniki „Polityka” i „Newsweek Polska” portretowały jedno z największych publicznych działań związkowych, jakimi były Ogólnopolskie Dni Protestu z połowy września 2013 roku. Ówczesne duże demonstracje związkowe, zorganizowane ponad podziałami, stanowiły wyraz protestu wobec sytuacji społeczno-gospodarczej, w tym skutków kryzysu ekonomicznego, erupcji tzw. umów śmieciowych i decyzji o podniesieniu wieku emerytalnego. Wedle różnych szacunków wzięło w nich udział od 70 do 200 tysięcy osób. Z analizy Zaborowskiego, zatytułowanej „Krytyka metaforą podszyta?” (opublikowanej w czasopiśmie „Media – Kultura – Komunikacja Społeczna” nr 3/2016), wynika, że tym razem wiodące tygodniki zamieściły bardziej zniuansowany obraz zjawiska. Jakkolwiek były częściowo krytyczne wobec protestów związkowych i nie szczędziły złośliwości i tendencyjnych opisów, a także wskazywały na rzekome uwikłanie protestujących w politykę ówczesnych partii opozycyjnych (PiS i SLD), to jednak zawierały także słowa uznania pod adresem sprawnej organizacji protestów oraz zdarzały się opinie, że część postulatów jest zrozumiała czy przynajmniej uprawniona. „Mimo wielu negatywnych uwag sformułowanych przez publicystów »Polityki« i »Newsweeka Polska« względem przygotowań i przebiegu Ogólnopolskich Dni Protestu nie sposób określić ich obrazu wykreowanego w tych tygodnikach jako jednoznacznie negatywnego” – konkludował Zaborowski.

III. Wnioski z analizy medialnej

W ramach naszego projektu powstał osobny raport poświęcony medialnemu wizerunkowi związków zawodowych oraz obecności takich organizacji w przekazach informacyjnych. Badanie zostało przeprowadzone przez Press Service – firmę specjalizującą się w monitoringu mediów. Przeprowadzono je w wybranych mediach (81 źródeł), a dotyczyło przekazów z okresu od początku roku 2018 do października 2021 r. Odnotowane publikacje, które pochodzą z prasy, internetu, radia i telewizji, podzielono ze względu na: wydźwięk medialny (materiały pozytywne, negatywne i neutralne), wielkość (artykuły, notki, wzmianki), rodzaj medium będący ich źródłem (internet, prasa, radio, telewizja), profil medium (ogólnopolskie i regionalne) oraz szereg innych zmiennych, mających uszczegółwić wyniki badania.

Firma Press Service przebadła 5000 publikacji. Najwięcej z nich ukazało się w 2019 r. – 1505, o 358 więcej niż rok wcześniej. W kolejnych latach liczba badanych publikacji spadała – do 1362 w 2020 r. i 986 w 2021 r. Wysoka liczba publikacji w 2019 r. jest związana ze strajkiem nauczycieli – najpoważniejszą od lat akcją protestacyjną pracowników, która przykuła olbrzymie zainteresowanie mediów i całego społeczeństwa.

Najwięcej spośród badanych publikacji miało charakter krótkich wzmianek. Wysoka liczba notek i artykułów wskazuje jednak, że związki zawodowe były widocznym i trudnym do pominięcia aspektem publikacji, w których się pojawiały. Press Service w swoich badaniach wskazuje, że w 64 proc. publikacji podkreślano rolę związków zawodowych w przekazie, a w 36 proc. stanowiły one tylko jeden z wątków.

Zdecydowana większość (79 proc.) badanych publikacji ukazała się w mediach o zasięgu ogólnopolskim, a jedynie 21 proc. pochodziło z mediów regionalnych (zbadano publikacje pochodzące z 44 mediów ogólnopolskich i 37 regionalnych). Głównym źródłem publikacji były przede wszystkim internet i prasa, gdzie pojawiło się niemal $\frac{2}{3}$ z nich.

Pod względem liczby publikacji w analizowanym okresie zdecydowanie wyróżnia się NSZZ „Solidarność”. Na drugim miejscu znalazł się Związek Nauczycielstwa Polskiego, jednak taki wynik prawdopodobnie jest tymczasowy i wynika ze wzmożonej aktywności ZNP w 2019 r. podczas długiego strajku w sektorze oświaty. Na trzecim miejscu znalazł się Ogólnopolski Związek Pielęgniarek i Położnych. Czwarte miejsce zajęło Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, a piąte – Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy. Samej „Solidarności” poświęcono niemal dwa razy tyle materiałów, co kolejnemu Związkowi Nauczycielstwa Polskiego (826 vs. 436). W sumie w badanych latach odpowiadały one za znaczną część debaty publicznej dotyczącej związków zawodowych w Polsce. Mniej publikacji dotyczyło Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych (192). Na dalszych miejscach znalazły się Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (128) oraz Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy (120). Zauważalna ilość publikacji dotyczyła jeszcze branżowych związków zawodowych działających w sektorze lotniczym (co miało związek głównie z protestami w PLL LOT) i w Policji, a ze związków działających w różnych branżach odnotować należy jeszcze organizację „Sierpień '80”.

W okresie, który objęto badaniami, publikacje dotyczące związków zawodowych pojawiały się w większej liczbie tylko w czasie strajków i demonstracji: strajku w PLL LOT (2018), strajku nauczycieli (2019), żądań związków górniczych w sprawie transformacji górnictwa (2020) oraz protestu medyków (2021). Wyjątkiem były obchody 40. rocznicy Porozumień Sierpniowych (2020).

Wydźwięk ogromnej większości analizowanych publikacji (88 proc.) był neutralny. 9 proc. z nich miało wydźwięk pozytywny, a jedynie 3 proc. negatywny. Autorzy publikacji, które przedstawiają związki zawodowe w pozytywnym świetle podkreślają ich zaangażowanie w działania mające na celu dbanie o warunki pracy i wzrost wynagrodzeń pracowników. Wskazują na pozytywną rolę związkowców w działaniach na rzecz szeroko rozumianego dobra pracowników. Podkreślają także zasługi związków w walce o prawa pracowników i ich ochronę. Z publikacji medialnych o pozytywnym wydźwięku wyłania się wizerunek związków zawodowych jako organizacji, które prowadzą aktywne działania na rzecz przestrzegania praw pracowniczych, poprawy warunków pracy i wzrostu wynagrodzeń pracowników oraz dbają o przyszłość poszczególnych branż i utrzymanie miejsc pracy. Media pokazują, że związkowcy troszczą się nie tylko o pracowników, ale także o całe społeczeństwo – prowadzą działania na rzecz podwyżki płacy minimalnej czy wzrostu emerytur.

W publikacjach o negatywnym wydźwięku media wskazują, że działania związków zawodowych często kończą się niepowodzeniem, a między poszczególnymi związkami występują istotne rozbieżności, które paraliżują ich działania. Związki są także krytykowane za powiązania z partiami politycznymi. Negatywny wydźwięk mają niektóre publikacje dot. strajków ulicznych, które są opisywane jako przyczyna utrudnień komunikacyjnych. Media podkreślają także, iż wynikające z protestów absencje w pracy obniżają jakość świadczonych usług publicznych (ochrona zdrowia, dbałość o bezpieczeństwo) i negatywnie odbijają się na funkcjonowaniu gospodarki. Kolejna fala krytyki bazuje na opiniach, że działaniami związków zawodowych i ich liderów kierują wyłącznie pieniądze.

Warto jednak zwrócić uwagę na potencjalny polityczny kontekst takich opinii. Wiele pozytywnych wzmianek dotyczy protestów związkowych w sektorze publicznym, gdzie jedną ze stron sporu jest bezpośrednio lub pośrednio rząd. Takie opinie pojawiają się w mediach krytycznych wobec obecnego obozu władzy. Niektóre z tych mediów jednak znacznie mniej pozytywnie i entuzjastycznie portretują działania związkowe w sektorze prywatnym czy takie formy działań związkowych, które niosą ze sobą wpływ na gospodarkę i/lub życie publiczne. Nasze badania objęły okres rządów jednego ugrupowania, dlatego nie jest jasne, czy działania związkowe byłyby oceniane równie pozytywnie, gdyby miały miejsce za rządów ugrupowań, z którymi sympatyzuje część dużych mediów. Na pewno jednak dokonała się w mediach pewna zmiana na lepsze w portretowaniu związków, ich roli, działań i celów.

Trudno jednoznacznie wskazać przyczyny takiej ewolucji, na pewno nie wyczerpuje zjawiska ewentualna wspomniana polityczna „interesowność” części mediów. Można postawić roboczą hipotezę, że wpływ na to miała ogólna, o zasięgu światowym, zmiana nastrojów i dyskursu po wielkim kryzysie ekonomicznym przełomu pierwszej i drugiej dekady obecnego stulecia. Być może wpływ na taki stan rzeczy miała również pewna zmiana pokoleniowa, która zaszła w samym środowisku pracowników mediów – dzisiaj wielu z nich to osoby znacznie młodsze niż te, które nadawały ton w czasach dominacji ideologii neoliberalnej, nacechowanej doktrynalną niechęcią wobec związków zawodowych.