

# Bardzo posłuszne związki

Jak zneutralizować działający na rzecz pracowników związek zawodowy? Założyć własny, który będzie torpedował jego działania. I choć żadnych badań czy statystyk na ten temat nie ma, gołym okiem widać, że zdarza się to coraz częściej.



foto: T. Gutry

W Biedronce przed kilkoma laty powstał NSZZ Pracowników Biedronki jako odpowiedź kierownictwa na „S”

## Wojciech Dudkiewicz

Z punktu widzenia liderów związkowych rzecz jest wstydliva.

– Tam, gdzie związki są silne, dyrektorski związek nie ma prawa bytu. Istnienie takiego związku to nasze przyznanie się do porażki – mówi znany działacz jednej z central związkowych. Niestety, nie wszędzie związki są silne. Sporo zależy od firmy, jej tradycji, struktury, a nawet tego czy działa w rejonie z dużym, czy śladowym bezrobociem.

Kacper Stachowski, szef Działu Rozwoju Związku KK „S”, inicjowanie przez pracodawców powstania związku, który tworzą zaufani i podporządkowani mu pracownicy, czy nawet kadra zarządzająca, obserwuje na co dzień.

– Zdarza się to coraz częściej – przyznaje. – W ten sposób pracodawcy imitują dialog i chcą zamydląć pracownikom oczy, że jest w firmie partner, który może rozwiązywać ich problemy, a żadna inna reprezentacja pracownicza nie jest już potrzebna.

## Będzie trudno

O pączkowaniu żółtych, czyli dyrektorskich, menadżerskich, kierowniczych itp. związków w polskim oddziale koncernu Coca-Cola pisaliśmy

dwukrotnie. Posłużyły one najpierw do odwołania, a potem do uniemożliwienia ponownego wybrania społecznego inspektora pracy, który doprowadził wcześniej do wykrycia nieprawidłowości w siedzibie firmy w Łodzi.

Szef zakładowej „S” Sławomir Maciaszczyk już ma sygnały, że o porozumienie w sprawach, w których wymagana jest zgoda wszystkich działających w firmie związków, będzie trudno... Taka zresztą jest rola tego typu związków. Przekonał się o tym Piotr Adamczak z „S” w sieci sklepów Biedronka.

NSZZ Pracowników Biedronki powstał przed kilkoma laty.

– Mieli wspierać kierownictwo firmy, bo przecież, gdy związki mają rozbieżne zdania w wielu ważnych pracowniczych kwestiach, decyduje dyrekcja – mówi Adamczak. – Nam rzuca się kłody pod nogi, nie przedłuża się umów o pracę z pracownikami działającymi w Solidarności. Oni mają ułatwione życie.

NSZZPB zrzesza kierowników wyższego szczebla, dyrektorów. Jeżdżą po sklepach i namawiają ludzi do wstępowania, ich ulotki leżą wszędzie. Te sygnowane przez „S” jacyś nieznanymi sprawcy niszczą. – Z tym związkiem ciężko się rozmawia. Z miejsca widać,

że reprezentują siebie, a nie zwykłych pracowników – mówi Adamczak.

## Nie ma barier

Czy związki działające dyrekcji na rękę, a osłabiające siłę tych autentycznych, działają legalnie? Z konwencji MOP, ustawy o związkach zawodowych i konstytucji RP można wysnuć wniosek, że powinny być niezależne od dyrekcji. Ale z drugiej strony szereg zapisów ustawy o związkach zawodowych daje możliwość ich tworzenia każdemu pracownikowi – tłumaczy dr Marcin Zieleniecki z Biura Prawnego KK „S”. – Formalnych barier nie ma. Ustawa daje możliwość tworzenia związków zawodowych każdemu

pracownikowi: robotnikowi, pracownikowi umysłowemu czy menedżerowi na stanowisku kierowniczym, byle tylko był zatrudniony na umowę o pracę – mówi.

Warto dodać, że gdy w jakiejś firmie jest kilka związków, te dyrektorskie działające na rzecz menedżmentu nie są tak niebezpieczne. Znacznie gorzej, gdy działa tylko jeden, żółty – co się zdarza – bo wtedy może wypowiadać się w imieniu pracowników w najważniejszych dla nich sprawach.

– Jeżeli celem pracodawcy jest blokowanie działających organizacji związkowych, jest to nielegalne i zagrożone grzywną lub ograniczeniem wolności – mówi mec. **Bartłomiej Raczkowski z Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy**. Tyle że dyrektorską inspirację trzeba udowodnić. A o to niezwykle trudno. Same podejrzenia, poszlaki, nie wystarczą.

## Mogą podsunąć deklarację

W ochroniarskiej firmie Securitas zanim wystartowała „S” istniał już ZZ Pracowników Securitas, który dziś ma skomplikowaną nazwę OBZZPO. OBZZPO-wcy są pasywni, skupieni na sobie. Działają na rzecz swoją i kierownictwa, a nie pracowników.

– My reprezentujemy stronę pracowniczą, oni nie. My mamy problem z informowaniem pracowników, szczególnie tych nowych, zaczynających pracę, o swoim istnieniu, bo nam, jako związkowi, nie wolno wchodzić do ochronianych firm. Oni tego problemu nie mają. Stykając się z nowymi pracownikami, mogą podsunąć deklarację członkowską

– podkreśla Marcin Pach, przewodniczący „S” w Securitas.

Członkowie tego związku bywają uprzywilejowani już choćby przez to, że ich sprawy, nawet takie codzienne, jak np. przełożenie dyżuru, załatwiane przez zwierzchników są prywatnie, niemal od ręki.

– My musimy przechodzić oficjalne procedury – dodaje Marcin Pach.

Prof. Krzysztof W. Baran, specjalista prawa pracy z Uniwersytetu Jagiellońskiego, inspirowanie przez pracodawcę utworzenia przychyłnej mu organizacji związkowej, która ma podsycać antagonizmy w środowisku pracy, nazywa perfidnym przejawem manipulowania wolnością związkową.

– Niestety, organy rejestrowe są w takiej sytuacji bezradne, bo założyciele żółtego związku mają status pracowników, formalnie więc korzystają z konstytucyjnych uprawnień. Przepisy nie pozwalają zablokować utworzenia takiej organizacji związkowej – twierdzi.

### **Do własnych celów**

Że w Ośrodku Badawczo-Rozwojowym z siedzibą w Płocku Związek Zawodowy Produkcja powstał z co najmniej cichym przyzwoleniem szefów, wprost widać w jego działaniach – dowodzi przewodnicząca tamtejszej „S” Jolanta Kowalczyk. Gdy rada pracowników zdominowana przez Solidarność wystąpiła do Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego w Warszawie o pomoc w konflikcie z zarządem firmy, ZZP przysłał pismo, że nie widzą takiej potrzeby. Sprawa padła. Takich przykładów jest sporo.

– „Produkcję” trudno nazwać dyrektorskim związkiem, ze względu na należących do niej szeregowych pracowników. Inna rzecz, że jest ewidentnie wykorzystywany przez dyrekcję do jej celów – twierdzi Kowalczyk.

Jaka jest metoda na taki proceder? Zdaniem Kacpra Stachowskiego z Biura Rozwoju Związku KK „S”, uświadomienie pracodawcom, że związek jest partnerem, a nie przeciwnikiem, czy tzw. kosztem.

– Doświadczenie pokazuje, że pracownicy w końcu zorientują się w prawdziwych intencjach firmy i pozorowanym dialogu. I tak powstaje związek – ten prawdziwy, który zaczyna rozwiązywać problemy pracowników, a działanie pracodawcy zostaje ośmieszona i zmniejsza jego prestiż. ■