
Związki na smyczy

Nazywa się je „żółtymi” lub „prezesowskimi”. Formalnie to zwykłe organizacje pracownicze, ale w praktyce służą interesom szefa, a nie zatrudnionych

A4

Związki na smyczy

Nazywa się je „**ŻÓŁTYMI**”
lub „**PREZESOWSKIMI**”.

Formalnie to zwykłe
organizacje pracownicze,
ale w praktyce **SŁUŻĄ**
INTERESOM SZEFA,
a nie zatrudnionych

Łukasz Guza

Do sali posiedzeń Sądu Najwyższego wchodzi pielęgniarki z powiatowego szpitala. Za chwilę dowiedzą się, czy pracodawca będzie musiał płacić im wyższe pensje. Trzy lata temu zarząd placówki medycznej zaproponował pracownikom zmianę regulaminu wynagradzania, ale pięć funkcjonujących tam związków zawodowych zaopiniowało ją negatywnie. Jednolite stanowisko organizacji zakładowych blokowało zmianę. Do czasu gdy szósty związek, powstały najpóźniej i skupiający pracowników administracyjnych, zgodził się na modyfikację. To rozwiązało ręce pracodawcy, bo zgodnie z przepisami, jeśli związki nie są jednomyślnie, sam podejmuje on decyzję w kwestii regulaminu. Szpital wprowadził zmiany, pielęgniarki straciły nawet po kilka tysięcy złotych rocznie. Teraz ich dobro leży w rękach ostatecznej instancji. Ale Sąd Najwyższy nie pozostawia im złudzeń – stanowisko związków nie było jednolite, więc szpital mógł samodzielnie zmienić zasady wynagradzania.

Po opuszczeniu sali na sądowym korytarzu staram się porozmawiać z pielęgniarkami. Odmawiają, twierdząc, że pracodawca zabronił im ujawniać jakiegokolwiek informacje o swoim miejscu pracy. W kolejce do szatni słyszę rozmowę dwóch osób, które były obecne na sali: – Przecież ten sąd nawet nie zająknął się na temat uczciwości tego szóstego związku. Cdzie tu sprawiedliwość?

Na sali rzeczywiście ani razu nie padło określenie „żółty” albo „prezesowski” związek. Czyli powołany z inicjatywy pracodawcy lub zawładnięty przez pracowników działających w jego interesie po to, aby uniemożliwić przyjmowanie jednolitego stanowiska przez organizacje zakładowe. Ich zgodna opinia blokuje samodzielne (najczęściej niekorzystne dla podwładnych) decyzje szefa w kwestiach dotyczących zatrudnienia. Zatem w myśl

zasady „dziel i rządź” wystarczy mieć „swój” związek i przełamać jednolite stanowisko związkowców, aby móc zmieniać nie tylko warunki wynagradzania, ale też zasady wykonywania pracy w firmie (np. godziny jej rozpoczęcia i końca) lub wykorzystania środków z funduszu socjalnego.

– Otrzymujemy wiele sygnałów od organizacji zakładowych podejrzewających, że inny związek działający w firmie ma właśnie taki charakter. Firmy sięgają po to rozwiązanie, bo przynosi im korzyści. Przypominam sobie rozmowę z jednym z prawników, który specjalizuje się w usługach dla pracodawców. W ironiczny sposób domagał się nagrody od związkowych centrali za to, że zainicjował powstanie wielu organizacji zakładowych. Oczywiście tych „żółtych” – wskazuje Paweł Śmigiel-ski, dyrektor wydziału prawnego-interwencyjnego OPZZ.

Szef wie, co dla ciebie dobre

Podejrzanie, domysły, tajemnica poliszynela – to określenia najbardziej pasujące do zjawiska „prezesowskich” związków. W praktyce niemożliwe jest bowiem udowodnienie, że dana organizacja nie działa na korzyść załogi, lecz pracodawcy. Musiałby to ujawnić sam związkowiec, który porozumiał się z pracodawcą, a to nie leży przecież w jego interesie. – Dodatkowo działa mechanizm psychologiczny: im dłużej dani reprezentanci załogi działają na zasadzie „prezesowskiej” organizacji, tym bardziej są przekonani, że postępują słusznie, a podjęcie współpracy z szefem to jedyny sposób na wywalczenie jakiegokolwiek korzyści – wyjaśnia prof. Wiesława Kozek, kierownik Zakładu Socjologii Pracy i Organizacji w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.

W rezultacie trudno jest oszacować skalę tego zjawiska w Polsce. Nikt otwarcie nie stawia konkretnym organizacjom związkowym zarzutu działania na niekorzyść zatrudnionych. Jedynie na pracowniczych forach internetowych można odnaleźć informacje, że o taką działalność są lub były podejrzewane związki funkcjonujące np. w dużej sieci supermarketów budowlanych, sieci

marketów spożywczych oraz u zagranicznego armatora zatrudniającego polskich marynarzy. Zdarzają się przypadki, gdy swoje organizacje zakładają menedżerowie, w tym nawet członkowie zarządu danej firmy – skoro świadczą pracę na rzecz przedsiębiorstwa, to mają prawo do własnej reprezentacji. Tak jak szeregowi pracownicy.

Również w – wydawałoby się ewidentnym – przypadku wspomnianego szpitala, który zmienił pracownikom regulamin wynagradzania, niełatwo jest wykazać, że związek zrzeszający pracowników administracyjnych działał wyłącznie na korzyść pracodawcy, a nie zatrudnionych. W odpowiedzi na pytanie DGP wspomniana organizacja związkowa zaprzeczyła, aby to dyrektor placówki inicjował jej powstanie. Powołano ją – zdaniem samych związkowców – aby zadbać o interesy tych zatrudnionych w szpitalu, którzy nie wykonują zawodów stricte medycznych (lekarza lub pielęgniarki). Dlaczego w takim razie pozytywnie ocenili propozycję obniżenia wynagrodzenia? – Bo zmiana nie była niekorzystna dla wszystkich grup pracowników. Poza tym pielęgniarki, które na zmianę straciły, wcześniej wywalczyły sobie podwyżkę wynagrodzenia – odpowiedział związek.

– Z tych powodów niełatwo jest wskazać, jak wiele „prezesowskich” związków funkcjonuje w Polsce. Jedynym źródłem wiedzy w tym zakresie jest badanie, jakie w 2007 r. przeprowadziliśmy na ogólnopolskiej, reprezentatywnej grupie pracowników. Wynika z niego, że ponad 34 proc. zatrudnionych w ogóle nie wiedziało o tym, że w firmie działają związki zawodowe, prawie 41 proc. – że chronią wszystkich zatrudnionych, ale nie są zbyt skuteczne, a 20,3 proc. – że chronią wyłącznie swoich członków. Z badania tego można również wywnioskować, że około 4 proc. organizacji nie działa na korzyść zatrudnionych, czyli są to związki „żółte” – wskazuje prof. Juliusz Gardawski, dyrektor Instytutu Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej.

Aby obraz takiej działalności był pełny, trzeba podkreślić, jak bardzo zróżnicowane są takie organizacje. Może się zdarzyć, że to pracodawca sam inspirował powstanie