

## Jak obchodzić Święto Pracy w płynnej nowoczesności?

Kiedy nowoczesność jeszcze się ustalała, a my byliśmy młodzi dwudziestoltni, obchodziliśmy dzień 1 Maja jako Święto Pracy, której przeważnie było więcej, niż ludzi zdolnych do jej wykonania. Zbieraliśmy się tłumnie i łączyli w pochodach maszerujących ulicami, dążąc do zmiany świata i wyzwolenia pracy.

Dziś, kiedy nowoczesność przeszła w stan płynności, a świat zmienia się z zawrotną szybkością i młodzi dwudziestoltni z trudem mogą dostać pracę odpowiednią, łączymy się z nimi już coraz rzadziej w pochodach ulicznych, a częściej w rozważaniach, debatach i pracach nad tym, jak możemy na te zmiany wpływać i w jakim kierunku powinny one

postępować w Polsce, w Europie i na całej planecie Ziemia.

Nasi Zieloni wydali niedawno książeczkę pod tytułem „Gra o Europę”, z której to wynikało ponad wszelką wątpliwość, że gra o Europę toczy się, bez względu na to, czy grający zdają sobie z tego sprawę, poprzez naszą grę w Europę... A w tę grę w Europę wszyscy, i to od wielu lat, gramy. No i to z owej mądrej książeczki wynikało, że wygrana zależy będzie i tym razem, jak to już na górze napisane, od tego, jak w tę grę grać będziemy.

Gdyby wieszcz nasz Słowacki dzisiejszych dni dożył, może by i odmienił nieco adres swojej przysłowiowej przysłowicy – i skiero-

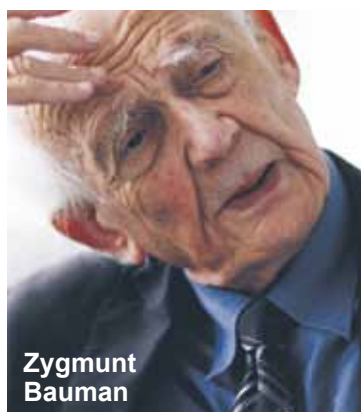
wałby do krzyczących „Europa!” przesłanie, jakie wcześniej wysławał do tych, co to zli, krzycząc „Polska!”:

*Wtem Bóg z Mojżeszowego pokazał się krzaka, Spojrzał na te krzyczące i zapytał: „Jaka?”*

A ostrojęzyczny autor „Zielonej Gęsi” Konstanty Ildefons Gałczyński pewnie by dodał, dla naszego oprzytomnienia:

*Chcieliście Polski?! (i Europy?) No to ją macie. Skumbrie w tomacie...*

Jeśli (a i nie bez kozery) dopatrujemy się w Europie tej czy owej niedogodności, to na nikogo



Zygmunt Bauman

poza sobą zwałać winy nam nie wypada, jeśli własnej przytem nie uznamy: samiśmy pomagali robić Europę taką, jaką jest. A i samiśmy odpowiedzialni za to, jaką ją obecne nasze poczynania uczynią.

Co światli nasi wizjonerzy o winie za stan Polski i o odpowiedzialności za jego naprawę orzekli, odnosi się dziś w tymże stopniu do Europy. Ba, także i do współzamieszkiwanej przez nas Planety „Ziemia” zwanej. Bo



Aleksandra Jasińska-Kania

zależności wzajemne Ziemi tak gęsto i ściśle już nasze losy powiązały, że najbardziej nawet krótkowzroczni z sobków i zadufków ich rozluźnić nie zdołają – o odseparowaniu już nie wspominając. To już przesądzone, że taką planetę dla siebie i potomków naszych wypracujemy, jaką praca nasza ją uczyni.

O tym to w dzień Święta Pracy, i w każdym dniu między dorocznymi jego obchodami, wypada nam pamiętać.

## Miłość i seks w epoce prekariatu



.....  
Lynn Parramore

**„Kochamy się, ale stajemy się coraz bardziej spięci”. Jak strach przed bezrobociem wkracza do sypialni.**

Jaka jest miłość, kiedy nie wiemy, co przyniesie jutro? Kiedy nasze wymarzone życie wydaje się być coraz dalej i dalej poza naszym zasięgiem? Skąd mamy wiedzieć, czy pozostać przy tym, co mamy, czy też odejść w obliczu narastającej niepewności? Co jeśli jesteśmy zbyt zestresowani nawet na to, aby się nad tym zastanowić?

Restrukturyzacja, prywatyzacja, fuzje, redukcje, ciągle wysokie bezrobocie zmieniają relacje intymne.

Chroniczna niestabilność zatrudnienia przekształca nasze podejście do podrywku, seksu, bycia razem i zakładania rodziny, a może nawet odmienia samą naturę romantycznej miłości.

W jednej minucie planujemy szczęśliwe wspólne życie, aby zaraz dostrzec, że wszystko się zmienia. Konserwatyści nieustannie pouczają o wartościach rodzinnych, jednak wskutek ich antypracowniczej, niszczącej miejsca pracy polityki zapuszczenie korzeni i osiągnięcie stabilizacji niezbędnej w długoterminowych relacjach i wychowywaniu dzieci stały się lada wyzwaniem. Kilka dekad antyrodzinnej polityki pozostawia po sobie szlak złamanych serc.

Ciąg dalszy na str.6

## Koniec amerykańskiego snu



.....  
Adam Ostolski

Jakiś czas temu byłem gościem w radiowej audycji dotyczącej zmieniających się stosunków w pracy. Rozmowa dotyczyła tego, czy pracodawcy wykorzystują atmosferę kryzysu, aby zwalniać pracowników, obniżać im pensje bądź pogarszać warunki pracy. W sytuacji 14-procentowego bezrobocia ludzie są gotowi wiele przelknąć. I choć z pewnością wiele firm przeżywa dziś trudności, nie brakuje

i takich, w których zyski rosną, członkowie zarządu otrzymują sówite podwyżki i premie, a jednocześnie pozycja pracowników pogarsza się. Trudno w takich przypadkach uznać kryzys za coś więcej niż wygodny pretekst.

O tym to rozmawialiśmy na antenie (czytelniczki i czytelnicy domyślą się zapewne, że nie była to audycja EKG). Ale najciekawsze były reakcje słuchaczy. Osoby dzwoniące do studia, komentujące audycję na fejsbuku czy wysyłające smsy najczęściej potwierdzały nakreślony wyżej obraz konkretnymi przykładami. A w wielu wypowiedziach po-

jawiał się punkt widzenia „my, pracownicy”.

Warto zauważyć tę zmianę, która niepostrzeżenie dokonała się w Polsce w ostatnich latach. Jeszcze dziesięć, piętnaście lat temu w potocznej wyobraźni obowiązywał „American dream”. Ludzie wykonujący pracę najemną nie wyobrażali sobie siebie jako pracowników, lecz jako tymczasowo zdegradowanych milionerów. Wierzyli, że własną pracą i przedsiębiorczością każdy może się czegoś dorobić. Nawet zarabiając najniższą krajową, broniliby bogaczy przed progresywnym opodatkowaniem i psoczyli na koszty pracy, dusząc jakoby polską przedsiębiorczość.

Ciąg dalszy na str.3

## Gruszki na wierzbie



.....  
Agnieszka Grzybek

**Już wiadomo, że z szumnego exposé premiera Donalda Tuska w sprawie polityki rodzinnej niewiele zostało. Może premier uznał, że długa i śnieżna zima skutecznie nas uśpiła, w związku z czym mało kto będzie pamiętał o tym, co się naobiecowało. A naobiecowało się, oj, naobiecowało.**

Miały być: roczny urlop macierzyński, pieniądze na żłobki i przedszkola. Te ostatnie miały być dofinansowane kwotą 320 mln w 2013 r.

Tymczasem cichaczem, na początku marca, rząd się z tych zobowiązań wycofał. To oznaczało, że rodzice musieliby płacić za dodatkową opiekę przedszkolną, przekraczającą 5 darmowych godzin. Dopiero pod naciskiem opinii publicznej premier zdanie zmienił, ale ciężar kosztów mają ponosić samorządy, przeciwko czemu już się buntują. Nie wiadomo więc, czy ta obietnica nie będzie kolejną gruszką na wierzbie.

Wielką niewiadomą jest na razie realizacja kolejnego punktu z exposé, czyli wydłużenia urlopu macierzyńskiego (o 6 tygodni) i wprowadzenia urlopu rodzicielskiego (w wymiarze 26 tygodni). Prace się ślimaczą, trwają kolejne uzgodnienia międzyresortowe, projekt z Rady Ministrów nie trafił jeszcze pod ob-

rady Sejmu, choć planowano, że nowe przepisy będą obowiązywać od 1 września 2013 r. Z dodatkowego urlopu będą mogły skorzystać i matki, i ojcowie (to jest dobra wiadomość), będą mogli nawet skorzystać jednocześnie (to też jest dobra wiadomość), ale nie ma części zastrzeżonej wyłącznie dla ojców (i to jest zła wiadomość).

W praktyce urlop, który miał umożliwić kobietom i mężczyznom łączenie obowiązków zawodowych z opieką nad dzieckiem, może się obrócić przeciwko kobietom i stać się skutecznym instrumentem ich udomowienia. Ponieważ to one zapewne, zarabiając mniej od mężczyzn, będą częściej z urlopu korzystały, gdyż to się bardziej opłaca rodzinie.

W sytuacji, gdy brakuje żłobków, dłuższy urlop macierzyński i urlop ojcowski stają się swoistym wentylem bezpieczeństwa dla państwa, Ciąg dalszy na str.4

W NUMERZE między innymi:



Aleksandra Sołtysiak-Luczak: Opiekunki żłobkowe zasługują na naszą solidarność – str. 4



Julia Kubisa: Między kuchennym stołem a równością – str. 4



Łukasz Moll: Zieloni, praca, Europa – str. 5



Bartłomiej Kozek: Praca to nie film – str.7



## Edukacja jest dobrem narodowym

.....  
Sławomir Broniarz

**Święto Pracy to również święto nauczycieli, których interesy mam zaszczyt reprezentować jako prezes ZNP. Od kilku lat grupa zawodowa nauczycieli jest atakowana przez silne lobby samorządowe z powodu Karty Nauczyciela, ustawy która określa prawa i obowiązki tej grupy.**

Próbuje się wmówić społeczeństwu, że to nie koszty funkcjonowania samorządów – nietrafione inwestycje, zarobki włodarzy gmin różnego szczebla równe wynagrodzeniom Prezydenta i Premiera Państwa, przerost zatrudnienia w administracji, liczby błędów urzędniczych i odszkodowań za te błędy obarczają gminną kasę, ale właśnie Karta Nauczyciela i wynagrodzenia nauczycieli. Biedne to państwo, którego budżet mają ratować pensje nauczycieli.

Posiłkując się tym fałszywym argumentem demontuje się system oświaty. Masowo likwiduje się szkoły publiczne prowadzone przez samorządy, bądź przekazuje się z naruszeniem prawa spółkom komunalnym zajmującym się m.in. wywozem śmieci. Problem likwidacji szkół szczególnie dotyka obszarów wiejskich. Liczba szkół podstawowych na tych terenach w ciągu ostatnich 6 lat zmniejszyła się o 1300. Kolejnych kilkaset szkół przewidziane jest do likwidacji w tym roku.

Związek Nauczycielstwa Polskiego broni i będzie bronił dobrej, publicznej, powszechnej, bezpłatnej i dostępnej edukacji dla wszystkich, niezależnie od pochodzenia i statusu materialnego. Działając w obronie szkół, egzekwujemy od organów nadzoru prawnego wojewodów badanie legalności podejmowanych przez samorządy uchwał w sprawie likwidacji szkół. Informujemy o złamaniu prawa przez samorządy prokuratorów oraz Najwyższą Izbę Kontroli. Kierujemy wnioski do Trybunału Konstytucyjnego, m.in. o zbadanie konstytucyjności rozwiązania polegającego na tym, że podmioty prywatne prowadzą szkoły publiczne. Udzielamy pomocy prawnej nauczycielom i rodzicom w formułowaniu skarg do sądów wojewódzkich na uchwały w sprawie likwidacji szkół i placówek. Mamy nadzieję, że ostatni wyrok NSA mówiący o tym, że przekazywanie szkół spółkom komunalnym jest złamaniem prawa, położy kres dalszej komercjalizacji oświaty.



Jakkolwiek patetycznie by to brzmiało – edukacja nie jest tylko problemem nauczycieli i uczniów lub związków zawodowych działających w oświacie. Edukacja jest dobrem narodowym, którego nie można sprowadzać do roli towaru. Bo za skutki urynkwienia i komercjalizacji zapłacimy wszyscy – uczniowie, rodzice i nauczyciele. Dziękuję za to, że w wielu miejscach w Polsce działamy razem w obronie naszych szkół i placówek oświatowych.

Nowoczesna edukacja nie jest możliwa bez gwarancji statusu zawodowego nauczyciela, zapewniającego odpowiedni poziom wykształcenia, zobowiązującego do stałego rozwoju zawodowego, gwarantującego stabilizację w zawodzie. Wbrew nieprzychylnym nam opiniom, nauczyciele dobrze realizują swoje zadania, potwierdzają to coraz wyższe wyniki jakie osiągają polscy uczniowie w międzynarodowych badaniach umiejętności. Zawód nauczyciela jest zawodem o szczególnej randze społecznej. Samorządy próbując zrobić z nas zakładników nie chcą o tym pamiętać.

Na koniec chciałbym zaapelować do Państwa o poparcie dla reformy obniżenia obowiązku szkolnego. Od 2008 r. Związek zgłasza obywatelskie inicjatywy ustawodawcze dotyczące dostępu do przedszkoli, finansowania wychowania przedszkolnego z budżetu państwa oraz wcześniejszego rozpoczynania edukacji szkolnej. Rozpoczynanie edukacji w szkole przez sześciolatki powinno również pozytywnie wpłynąć na utrzymanie szkół i zatrudnienie wśród nauczycieli. Nie jest to jednak jedyny powód, dla którego ZNP opowiada się za tym rozwiązaniem. Obniżenie wieku obowiązku szkolnego sprzyjać będzie też wyrównaniu możliwości rozwojowych dzieci pochodzących z różnych środowisk społecznych. Podjęcie nauki przez 6 latki w szkole pozwoli na objęcie większej liczby dzieci 3-, 4- i 5-letnich wychowaniem przedszkolnym i umożliwi młodym matkom podjęcie pracy. Dodatkowo subwencja na 6-letnich uczniach wspomogł finansowo samorządy. Jesteśmy przekonani, że polskie 6 latki nie gorzej niż ich europejscy koledzy są przygotowani do nauki szkolnej. To, o co musimy zadbać wspólnie, to aby szkoły w 2014 r. były dobrze przygotowane na ich przyjęcie.

.....  
Sławomir Broniarz jest prezesem Związku Nauczycielstwa Polskiego

## Wszyscy jesteśmy pacjentami

.....  
Iwona Borchulska

**Szanowni Państwo, w poczuciu odpowiedzialności za teraźniejszość i przyszłość społeczeństwa polskiego zwracamy się z apelem o podejmowanie wspólnych działań na rzecz naszego wspólnego bezpieczeństwa zdrowotnego – bo wszyscy jesteśmy pacjentami.**

Żyjemy w społeczeństwie coraz bardziej zatowarowanym, gdzie więzi społeczne i rodzinne ulegają stopniowo rozluźnieniu. Nasza przyszłość w zdrowiu i podczas wciąż wydłużającej się starości zależy od pomocy innych.

Organizacja służby zdrowia, kompetentny personel medyczny, nowoczesny sprzęt i wyposażenie placówek służby zdrowia to już teraz nie jest problem polityków i przedstawicieli zawodów medycznych. Zdrowie i poczucie bezpieczeństwa to problem nas wszystkich.

Dlatego wzywamy Polki i Polaków do wspólnych działań na rzecz poprawy sytuacji w ochronie zdrowia. Stwórzmy spójny bezpieczny system, gdzie każdy w chwili zagrożenia zdrowia czy życia uzyska szybko kompetentną pomoc, gdzie nie będzie bezradnych matek poszukujących ratunku dla swoich chorych dzieci, gdzie każdy, a przede wszystkim

najsłabszy pacjent w podeszłym wieku spotka się z empatią i użyteczną pomocą i ratunek.

To zależy wyłącznie od nas wszystkich. System kształcenia pielęgniarek i położnych, sposób finansowania służby zdrowia, organizacja udzielania pomocy medycznej to tysiące decyzji polityków i pracowników ochrony zdrowia. Polityków wybieramy wszyscy, wpływ na ich decyzje mamy nie tylko w czasie wyborów. Żądajmy i egzekwujmy

systemowych rozwiązań i logicznych decyzji dla dobra nas wszystkich.

Zdrowie i bezpieczeństwo zdrowotne jest naszym prawem, musimy je konsekwentnie egzekwować!

.....  
Iwona Borchulska jest Przewodniczącą Zarządu Krajowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych



## TAK dla innej Europy

.....  
Dariusz Zalega

Polscy pracownicy nie potrzebują „więcej Europy”, tylko zupełnie innej Europy. Każdy widzi, że obecny model Unii Europejskiej oznacza faktyczny dyktat świata finansów i biznesu, przetrwanie kolejnych kosztów kryzysu na społeczeństwie, tworzenie technokratycznej superstruktury, w której to bogaci lobbyści mają więcej do powiedzenia od zwykłych obywateli.

Podobny proces obserwujemy zresztą w skali każdego kraju. Jednak w obliczu dyktatury międzynarodowych koncernów, prób wygrywania przeciwko sobie pracowników różnych państw, możliwa jest – a przede wszystkim potrzebna – inna Europa: równająca w górę prawa socjalne, wspierająca tworzenie pełnowartościowych miejsc pracy, prowadząca aktywną politykę gospodarczą.

Unia Europejska w wersji neoliberalnej, jaką fundują nam liberalni

technokraci, faktycznie kopie grób dla idei wspólnej Europy. Jeżeli wspólna Europa będzie dalej kojarzona z odbieraniem kolejnych praw socjalnych i demokratycznych, z dyktatem wielkiego biznesu, to ostatecznie do głosu dojdą – i już dochodzą – tendencje antyeuropejskie, nacjonalistyczne i ksenofobiczne. Albo Europa będzie socjalna i demokratyczna, albo nie będzie jej wcale.

.....  
Dariusz Zalega, Wolny Związek Zawodowy „Sierpień 80”

## Wygrała wolność

.....  
Grzegorz Janiczak

**Jeszcze niedawno wielu drwiło ze mnie, że podejmuję się walki w tak, według was, błahej sprawie. Rady – weź zapłać tę grzywnę i daj sobie spokój; po co tyle zamieszania o nic; więcej na tym stracisz; nigdy nie wygrasz z systemem – którymi wielu mnie raczyło, okazały się błędne. Walka była słuszna i warta tych wszystkich upokorzeń, stresów itp. Dziś czas świętować sprawiedliwość.**

Pod koniec maja 2012 r. brałem udział w proteście kolektywu Occupy Warsaw. Protest, który miał trwać nieprzerwanie przez nieokreślony wcześniej wymiar czasu, bez problemu przedłużony był przez urzędników, gdy

w wniosku o rejestrację pisaliśmy, że protestujemy przeciwko wysokim temperaturom i ociepleniu klimatu w strefie umiarkowanej. Jednak problemy zaczęły się, gdy przyznaliśmy, że właściwie chcemy protestować przeciwko polityce mieszkaniowej miasta i uwrażliwić społecznie obywatelki i obywateli, mieszkańców naszego miasta. Urzędnicy podjęli decyzję o niewydaniu zgody na kolejne przedłużenie protestu, a gdy chcieliśmy wyrazić nasz sprzeciw, wysłali na nas brutalnych strażników miejskich i policję.

Sprawa rozciągnęła się na kilka dobrych miesięcy i dość częste wizyty w sądzie. Dziś [17 kwietnia 2013 r.] Sąd Rejonowy dla Warszawa-Śródmieście orzekł, że uznaje mnie za niewinnego w związku z zarzucanym mi czynem, tj. nieopuszczenia

zbiegowiska publicznego pomimo wezwań właściwego organu (wykroczenie z art. 50 kw) i odstępuje od wymierzenia mi kary; jak również, uznaje mnie za winnego w związku z zarzutem, że krzykiem zakłóciłem spokój i porządek publiczny w miejscu publicznym (wykroczenie z art. 51 §1 kw), ale ze względu na okoliczności odstępuje od wymierzenia mi kary.

Dziś przed sądem wygrała nasze prawo do wolności. Nie byliśmy zbiegowiskiem, a co najwyżej nagłym zgromadzeniem. Sprawiedliwość nie jest utopią, choć czasem tak mogłoby się zdawać. Szkoda tylko, że o tę sprawiedliwość trzeba walczyć w sądzie. Nie warto się poddawać, dzisiaj szy wyrok to udowodnił.

.....  
Artykuł ukazał się na blogu autora 17.04.2013.



## Francuska lewica stawia na ekologię



Z Jean-Luc Mélenchonem, liderem francuskiej Partii Lewicy, rozmawia Ewa Sufin-Jacquemart:

**Ewa Sufin-Jacquemart:** Na marcowym kongresie Parti de Gauche przyjęliście Manifest Ekosocjalizmu. Czy mógłby pan powiedzieć czytelnikom i czytelniczkom „Zielonych Wiadomości”, na czym polega ekosocjalizm?

Jean-Luc Mélenchon: Pracujemy nad ekosocjalizmem jako modelem globalnym, jako spójną ideą. Nie chodzi o to, żeby wszystkie narody kopiowały jakieś gotowe rozwiązanie, ale o projekt o globalnych ambicjach, a zarazem wprowadzany przede wszystkim w skali lokalnej, otwarty na dyskusję i niepretendujący do miana prawdy absolutnej.

**ES-J:** Skoro chcecie realizować tę ideę na skale lokalną, to skąd te globalne ambicje?

J-LM: Ogólna wizja jest potrzebna, aby nadać kierunek konkretnym lokalnym działaniom. Ale chodzi też o fundamenty idei ekosocjalizmu. Punktem wyjścia jest to, że istnieje

tylko jeden ekosystem sprzyjający ludzkiej egzystencji, a tym samym – istnieje też coś takiego jak interes ogólny ludzkości. Jednakże nie da się go odnaleźć metodą objawionej prawdy. Zmuszeni jesteśmy konfrontować nasze rozwiązania z racjonalnymi argumentami, pozostawiając społeczeństwu suwerenność w podejmowaniu decyzji, które będą jednak z konieczności tymczasowe, otwarte na dalsze zmiany.

**ES-J:** Jak ma się to podejście do tradycyjnych wersji socjalizmu?

JL-M: W poprzednim modelu socjalistycznym zawarta była idea wspólnego dobra ludzkości, ludzkości „jednej i niepodzielnej”, i tę ideę trzeba pogodzić ze współczesnymi wyzwaniami. Ekosocjalizm to nie jest doktryna, do której rzeczywistość powinna się dopasować, ale konkretna odpowiedź na konkretną sytuację kryzysową.

**ES-J:** W Polsce słowo „socjalizm” nie wszystkim kojarzy się dobrze...

JL-M: Fakt, są kraje, w których to słowo pozostawiło złe wspomnienia, ale dla nas, szczególnie dla starych krajów Zachodu, słowo to nie jest obciążone negatywnym bagażem jak gdzie indziej – oznacza ono priorytet dla więzi społecznej, a więc dla tworzenia społeczności prawdziwie ludzkich. Przez opozycję do neoliberalizmu, który nie czyni z więzi społecznej najważniejszej więzi dla człowieka.

Być może na innym etapie nazwiemy to inaczej, ale dzisiaj, w każdym razie w dawnych krajach Zachodu, socjalizm to piękna historia, do której chcemy się odwoływać, podczas gdy w dawnych krajach komunistycznych Europy wschodniej, jest to również historia tyranii i despotyzmu. Rozumiem więc, że ludzie nie chcą tam wiązać swojej historii z tym słowem.

**ES-J:** A dlaczego połączyliście socjalizm z ekologią?

JL-M: Szczerze mówiąc, gdybyśmy mogli to nazwać po prostu „ekologią”, byśmy się tym chętnie zadowolili (śmiesz). Niestety we Francji sprawy nie są oczywiste: środowiska ekologiczne zajmują często niewyraźne stanowisko w kwestii podziału bogactwa czy podtrzymują złudzenia co do zielonego kapitalizmu. To stanowi dla nas problem.

**ES-J:** Niektórzy mówią, że „nie stać na ekologię”, że zajmujemy się środowiskiem, jak już się wzbogacimy, wyjdziemy z kryzysu...

J-LM: Ekologia nie jest czymś, czym możemy zająć się dopiero, „gdy będziemy mieli czas”, jak już rozwiążemy problemy zaciskania pasa i kapitalizmu. Droga do rozwiązania kryzysu systemu kapitalistycznego wiedzie właśnie przez ekologię.

Propozycja ekosocjalistyczna jest konsekwentnym rozwinięciem idei republikańskiej, podkreślającej interes ogólny. Rozwijając ideę republikańską konsekwentnie, dochodzimy do interesu ogólnego ludzkości. Nie chodzi przy tym o negację interesów indywidualnych, ale o prymat tego, co ogólne nad tym, co indywidualne. Gdyż tradycja humanistyczna i republikańska, czyli socjalistyczna, przyznaje, że społeczeństwo to walca interesów.

Czasami trzeba dokonać arbitrażu, co umożliwia demokracja. Dla nas demokracja to nie jest przykra konieczność czy coś na marginesie. To jest samo sedno naszej idei.

.....  
**Jean-Luc Mélenchon jest liderem francuskiej Partii de Gauche (Partii Lewicy). W wyborach prezydenckich w 2012 r. uzyskał 11% głosów**

## Spółeczeństwo powinno móc samo ocenić działania związkowców

.....  
Z Piotrem Szumlewiczem, doradcą i ekspertem OPZZ, rozmawia Bartłomiej Kozek

**Bartłomiej Kozek:** OPZZ domaga się upublicznienia obrad Komisji Trójstronnej – wspólnych posiedzeń reprezentacji pracowników, przedsiębiorców i rządu. Dlaczego?

Piotr Szumlewicz: Komisja Trójstronna to jedna z nielicznych instytucji w Polsce, w której strona pracownicza może wyrażać swoje poglądy i zgłaszać swoje propozycje. Natomiast jej ranga niestety jest bardzo niska. Mało kto wie o jej istnieniu, chociaż dyskutuje się w jej obrębie o kwestiach kluczowych dla jakości życia polskiego społeczeństwa.

OPZZ od wielu miesięcy dąży do tego, aby zwiększyć rolę Komisji w polskim systemie politycznym. Upublicznienie jej obrad to pierwszy, drobny krok w tym kierunku. Jeżeli Komisja jest istotnym miejscem negocjacji między rządem i partnerami społecznymi, to społeczeństwo powinno mieć prawo do oceny tego, co się w niej dzieje. Przyczyniłoby się to też do wzrostu jej prestiżu i znaczenia.

Ponadto upublicznienie obrad Komisji Trójstronnej mogłoby przyczynić się do zmiany wizerunku związków zawodowych. Polskie społeczeństwo mogłoby zobaczyć, jak związkowcy walczą o prawa

pracownicze, naciskają na wyższe płace, sprzeciwiają się prywatyzacji, przedstawiają propozycje aktywnej walki z bezrobociem. Gdyby ludzie zobaczyli, jakich rozwiązań broni strona związkowa, a jak strasznych, antypracowniczych propozycji bronią pracodawcy i rząd, to być może zmieniłyby się nastroje społeczne.

**BK:** Czy chęć prowadzenia wspólnych negocjacji przed kamerami ma coś wspólnego z dotychczasowym sposobem funkcjonowania Komisji? Z tego, co wiem, strona związkowa miała wobec niego sporo zastrzeżeń przy okazji np. dyskusowania o wysokości płacy minimalnej albo zmianach dotyczących uelastyczniania czasu pracy.

PS: Niestety decyzje podejmowane w Komisji Trójstronnej nie są wiążące dla rządu. Czasem nawet zdarzają się sytuacje, gdy Komisja ustala wspólne stanowisko, a potem rząd i tak wprowadza inne rozwiązania. Tak było np. trzy lata temu przy ustalaniu wysokości płacy minimalnej. Rząd ostatecznie ustalił jej wysokość na niższym poziomie niż ten, na który zgodzili się nawet pracodawcy!

**BK:** Czy z rządem PO-PSL da się w ogóle dyskutować na temat praw pracowniczych i rynku pracy, czy też preferuje on jedynie zawiadomianie stron społecznych o podjętych przez siebie decyzjach?



PS: Niestety ekipa Donalda Tuska całkowicie lekceważy kwestie związane z rynkiem pracy czy prawami pracowniczymi. Jestem nawet zdumiony bezradnością i becznością rządu na tym obszarze. Minister pracy i polityki społecznej otwarcie mówi, że nie jest od tworzenia nowych miejsc pracy. Nie podejmuje żadnych działań mających na celu walkę z bezrobociem, choć Konstytucja RP nakłada na rząd obowiązek prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia. Rząd nie podejmuje na tym obszarze praktycznie żadnych działań, a zarazem jest zamknięty na dyskusję z reprezentacją pracowniczą.

W ostatnich miesiącach mamy też do czynienia ze zmasowaną ofensywą organizacji pracodaw-

ców przeciwko związkom zawodowym, a jest ona możliwa dzięki cichemu przyzwoleniu i wsparciu rządu. Zdecydowana większość związków branżowych zrzeszonych w OPZZ zgadza się co do bardzo negatywnej oceny rządu Donalda Tuska. Wcześniej ekipy również nie były przyjazne dla pracowników, ale koalicja PO-PSL jest im szczególnie wroga. Donald Tusk wraz z Władysławem Kosiniakiem-Kamyszem i Janem Vincentem-Rostowskim przyjęli strategię wykorzystania kryzysu dla destrukcji praw pracowniczych. Jeżeli związki zawodowe nie radykalizują swoich działań i postulatów w najbliższych miesiącach, ich rola zostanie całkowicie zmarginalizowana. Wtedy samowola pracodawców będzie już nieograniczona. Nie można na to pozwolić.

## Koniec amerykańskiego snu

Ciąg dalszy ze str. 1

Dziś siła tej ideologii słabnie. Niewątpliwie wpłynęły na to doświadczenia ostatnich lat. Kryzys. Ekspansja umów śmieciowych i brak perspektyw życiowej stabilizacji. Spotkanie z bardziej cywilizowanymi stosunkami pracy dzięki emigracji poakcesyjnej. Świadomość, że nawet ludzie o przyzwyczajonych dochodach dorabiają się przede wszystkim kredytu. Obserwacja, że mikroprzedsiębiorczość oznacza zwykle w praktyce albo gorszą formę zatrudnienia, albo ciut lepszą formę bezrobocia. Tak czy inaczej, ludzie powoli godzą się z myślą, że zapewne będą pracownikami przez większą część życia. I że w związku z tym prawo pracy jest czymś, co ich głęboko dotyczy.

Nowością jest to, że taka świadomość istnieje już nie tylko w tradycyjnie uzwiązkowionych zawodach, lecz rozpowszechnia się także wśród osób pracujących na umowy pozakoadeksowe czy w firmach, w których nie działają związki zawodowe. Towarzyszką tej świadomości jest jednak bardzo często bezsilność. Bo co można zrobić, aby poprawić obecny stan rzeczy? Im wyższe bezrobocie, tym mniej skuteczne są strategie indywidualne. Zaś do związku zawodowego nie każdy może się zapisać (co zresztą odpowiada częściowo za utrzymującą się w grupie prekariuszy niechęć do związków).

Czy to znaczy, że nic się nie da zrobić? Jest coś, co może zrobić każdy. Chodzi o rzecz prostą, ale fundamentalną.

Jednym z filarów obecnego porządku jest skuteczne dzielenie pracowników i pracownic na grupy, które nie widzą swojego wspólnego interesu. Z punktu widzenia młodego człowieka pracującego na kolejną umowę „o dzieło” postulat pielęgniarerek dotyczące warunków pracy czy obrona Karty Nauczyciela mogą brzmieć abstrakcyjnie. Niech rząd przykręci im śrubę, to zobaczą, jak wygląda „prawdziwe życie”! Taki sposób myślenia jest jednak pułapką. Od tego, że rząd zabierze górnikom czternastki, a nauczycielom ferie, nikomu się przecież nie poprawi. A nawet pogorszy się: gdyż osłabienie pozycji jednej grupy zawodowej odbija się zwykle rykoszetem na wszystkich pracujących, bez względu na miejsce pracy i formę zatrudnienia.

Nie chodzi o to, aby in blanco popierać wszystkie postulaty związkowców, chodzi o życzliwe zainteresowanie i gotowość do wysłuchania argumentów. Mamy prawo uznać jakieś postulaty konkretnych grup za nadmierne lub słabo uzasadnione, jednak nasza opinia będzie miała solidniejszą podstawę, jeśli najpierw ich uważnie wysłuchamy. Świat sam zaczyna się zmieniać, jeśli zaryzykujemy zastąpienie odruchu zawiści odruchem solidarności.



# Opiekunki żłobkowe zasługują na naszą solidarność

.....

**Aleksandra**

**Sołtysiak-Luczak,**  
mama Olgierda z grupy Elfów  
w poznańskim żłobku

**Dlaczego nam rodzicom powinno zależeć, by opiekunki żłobkowe zarabiały porządnie? Z kilku powodów.**

Po pierwsze, jak mamy uczyć nasze dzieci, że godność człowieka jest podstawową wartością, o którą trzeba dbać, a czasem i walczyć? Teorie niepoparte doświadczeniem szybko są zapomniane, ale także uznawane za bezwartościowe. Nie chodzi o to, by dzieci zostały objęte strajkiem, ale chodzi o zwyczajną ludzką solidarność, którą bystre oko

dziecka zauważy. Kobiety pracujące w żłobkach często pozbawione są tej godności: zdobyły wyższe wykształcenie, wykonują bardzo odpowiedzialną pracę, a tymczasem ich pensja jest żenująco mała. Może nie wystarczać na zaspokojenie podstawowych potrzeb, które umożliwiają GODNE życie.

Po drugie – wracając do odpowiedzialności, jaką mają opiekunki żłobkowe – oddajemy im dziecko pod opiekę. Opieka to nie tylko przewijanie pieluch, podawanie jedzenia. Prawda, że jako rodzic na pewno masz większe oczekiwania? Kobiety, które opiekują się naszymi dziećmi, naszym szczęściem, spędzają z nimi przeszło 8 godzin, w dużych miastach nawet dłużej niż 9 godzin. To one mają być Twoją podporą, to one razem z nami uczą nasze pociechy pierwszych emocji, to one się do naszych maluchów uśmiechają, to one pozytywnie motywują, gdy dziecko stawia pierwsze kroki. To one przytulają, gdy Ania zabrała lalkę Tomkowi. To one obdarzają tym ciepłem, to one dają poczucie bezpieczeństwa i uczą sprawiedliwości, postaw społecznych.

Czy chcemy, by to robiły dlatego, że wykonują pracę, tak jak wykonuje się czasem pracę przy taśmie? Nie, chcemy by nasze dzieci były traktowane indywidualnie. No tak, ale zaraz powiemy, taki zawód powinny wykonywać osoby z powołaniem. Tyle że, czy tym powołaniem nakarmi swoje rodziny? Uważam, że obowiązkiem każdego rodzica jest wesprzeć opiekunki naszych dzieci, kiedy żądają podwyżek. Tak jak każdy z nas chciałby być

wspierany w takiej sytuacji. Nie zostawiamy ich samych sobie, to w naszym interesie jest, by opiekunki zarabiały godnie, bo to one, wspólnie z nami, budują te fundamenty, na których nasze dzieci oprą swoje życie.

Po trzecie: często zastanawiamy się nad przyszłością naszych dzieci. Chcemy zapewnić im dostatnie życie i dobry początek na starcie. Prognozy niskiej demografii naszego społeczeństwa są naszym problemem i będą problemem naszych dzieci. Opiekunki żłobkowe musi być stać na założenie rodziny. Nie możemy pozwolić na to, by opiekunka, która chce urodzić dziecko, zastanawiała się, gdzie znaleźć tani pokój na wynajem, ponieważ zarabia tak mało, że o wynajęciu mieszkania nie ma co marzyć. Jak kobiety mają żyć za 1500 zł, gdy wynajem pokoju kosztuje 700 zł, a mieszkania – powyżej 1000 zł? Czy to jest uczciwe? Moim zdaniem nie.

Ten argument powinien najbardziej trafić do polityków, bo chodzi o poprawę wskaźników demograficznych. Nie pozwólmy politykom na lekceważenie tej grupy zawodowej. Nie dokładajmy się swoją obojętnością do feminizacji biedy.



## Gruszki na wierzbie

Ciąg dalszy ze str. 1

które nie potrafi się wywiązać ze swoich zobowiązań wobec obywateli i obywateli. Fakt, że podczas urlopu będzie przysługiwał zasiłek – 100% podczas całego urlopu macierzyńskiego i 80% podczas urlopu rodzicielskiego, o ile zdecyduje o jego wykorzystaniu kobieta, podejmie jeszcze przed porodem, lub 60%, jeżeli się zdecyduje na to później, jest dla państwa tańszym rozwiązaniem niż budowa nowych żłobków. Obecnie działają one tylko w 211 gminach spośród 2400. Tradycyjnie już tańsze dla państwa okazuje się udomowienie kobiet, zamiast wspierania rozwiązań, które wymagają zainwestowania pewnych środków, ale za to gwarantują pełne równouprawnienie.

Żeby urlop rodzicielski nie obrócił się przeciw kobietom, które dla pracodawców mogą się okazać zawadą ze względu na „gorszą dyspozycyjność” w stosunku do mężczyzn, należałoby wydzielić obowiązkową część dla ojców – np. 2 miesiące. Tym bardziej, że zobowiązuje nas do tego dyrektywa UE 2010/18/UE, w myśl której ojcu obowiązkowo przysługuje miesiąc urlopu ojcowskiego, z którego nie może zrezygnować. Zmiany jednak wymaga cała filozofia traktowania pracy opiekuńczej, która po pierwsze powinna się stać także obowiązkiem mężczyzn, co państwo w rozwiązaniach prawnych powinno uwzględnić, a po drugie, koszty z nią związane powinny być sprawiedliwie ponoszone przez państwo.

.....

**Agnieszka Grzybek jest działaczką społeczną i polityczną, przewodniczącą Partii Zieloni. Członkini Porozumienia Kobiet 8 Marca i Rady Programowej Kongresu Kobiet.**

## Między kuchennym stołem a równością



.....

**Julia Kubisa**

**Czy istnieje różowa strefa gospodarki? „Różowa” może oznaczać coś infantylnego i niepoważnego. Coś jak kucyki i jednorożce. Coś kobiecego.**

I rzeczywiście, w dużej mierze dotyczy kobiet, choć różowa strefa gospodarki wcale nie jest niepoważna. To podwalina życia społeczno-gospodarczego. Bez niej nie istniałaby gospodarka w potocznym sensie. Różowa strefa gospodarki to innymi słowy termin określający obowiązki domowe i pracę opiekuńczą.

Pracą społeczeństwo nazywa te działania, które uznaje za pracę. Oznacza to, że mogą istnieć czynności, które wykonuje się tak jak pracę – a za pracę nie są uznawane. Zwykle mówi się, że tę pracę wykonuje się z miłości, która jest przecież najwyższą gratyfikacją. Obowiązki domowe i opiekuńcze są postrzegane jako część prywatnych relacji, intymnego układu między domownikami, jako wynik „ustaleń przy kuchennym stole”.

Czy jest to jednak układ zupełnie dowolny czy też może są zadania z góry przypisywane ze względu na płeć i wiek?

Odpowiedź jest dość prosta – domowe obowiązki i opieka nadal są domeną kobiet, jak wynika z raportu Feminoteki i badań Fundacji MaMa. O ile w badaniach nad podziałem obowiązków większość kobiet i mężczyzn coraz częściej deklaruje model partnerski, w praktyce panuje pewna dysproporcja.

Różowy kolor jako oznaka niepoważności pojawia się tu nieprzypadkowo: obowiązki domowe i opieka nie są uznawane za powód do dumy. Oczywiście możemy w ostatnich latach zauważyć pewną gradację – o ile mężczyzna może z dumą opowiadać o tym jak kąpie i układa do snu swoje dziecko, nie będzie tak skory do opowieści o zajmowaniu się starą i schorowaną matką.

Można rzecz jasna pracować nad dowartościowaniem pracy domowej i opieki i wyliczać ile jest ona warta, wychodząc z założenia, że stanowi istotną część krajowej gospodarki. Już ponad 10 lat temu obliczono, że wykonywanie obowiązków domowych warte jest średnią krajową.

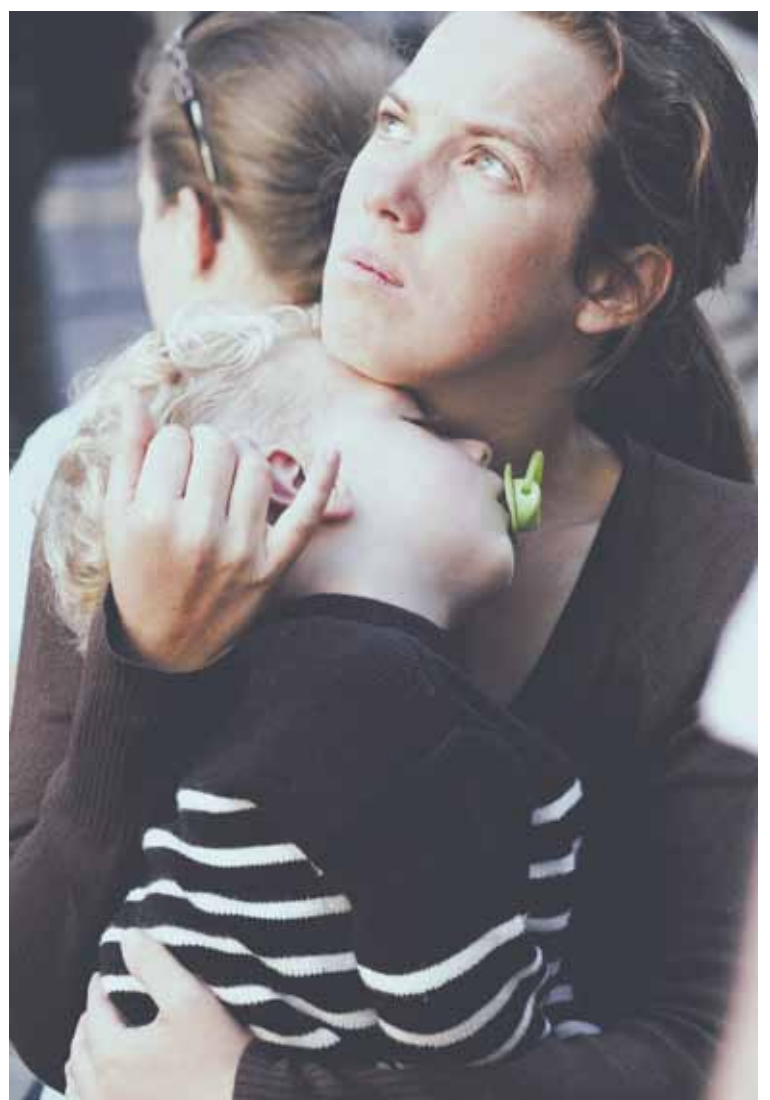
Jednak nawet jeśli ustalenia przy kuchennym stole dadzą wynik absolutnie równościowy, to sedno problemu różowej strefy gospodarki nie zniknie. Aby była właściwie doceniona i nie stanowiła obciążenia dla rodzin, musi uzyskać wsparcie państwa. Warto zacząć od opieki – spędzanie czasu z własnym dzieckiem jest wspaniałym przeżyciem, jednak niekoniecznie wtedy jest wymuszone przez brak żłobków i przedszkoli oraz niechętny młodym rodzicom rynek pracy. Rodziny z większą liczbą dzieci, co zwykle wymaga, by jed-

no z rodziców zajęło się opieką domową w pełnym wymiarze, są najbardziej zagrożone ubóstwem.

Jeszcze większym i niedostrzeżanym w politycznych strategiach problemem jest opieka nad osobami starszymi. Państwo kompletnie nie wspiera osób, które same chcą zajmować się swoimi rodzicami. Oferta ośrodków opiekuńczych jest żadna, a sektorem prywatnym raz po raz

wstrząsają skandale o wyzysku i zaniedbaniach. Ukoronowaniem tej listy jest sytuacja opiekunów osób niepełnosprawnych, którzy otrzymują mizerne zasiłki oraz niewielki zakres usług oferowanych w kontraktach z NFZ.

Polityka społeczna powinna wkraczać w różową strefę gospodarki po to, by kobiety i mężczyźni mogli dokonywać realnych wyborów dotyczących opieki.







# Zieloni, praca, Europa

.....  
**Łukasz Moll**

## Co Zieloni w Parlamencie Europejskim robią dla pracowników i pracowniczek z nowych państw członkowskich?

Złożona z zielonych i regionalistów frakcja Greens-EFA regularnie inicjuje i wspiera inicjatywy mające powstrzymać „wysięg na dno” pod względem praw pracowniczych i bezpieczeństwa socjalnego, na który przyzwala, a czasem nawet wspiera Unia Europejska.

## Przeciw dumpingowi socjalnemu

Osiągnięciem, za które możemy być wdzięczni Zielonym, jest zablokowanie niekorzystnych zapisów w dyrektywie usługowej w 2006 r. Dokument znany także jako „dyrektywa Bolkesteina” zakładał likwidację barier w przepływie usług poprzez wprowadzenie „zasady kraju pochodzenia”, która de facto uniemożliwiłaby kontrolowanie przestrzegania standardów pracowniczych, ekologicznych itp. w firmach świadczących usługi. W pierwotnej wersji dyrektywa otwierała również drogę do całkowitego urynkowania usług publicznych.

W Polsce media za sprzeciwem wobec dyrektywy usługowej widziały „niechęć do polskiego hydraulika”, bagatelizując w ten sposób i zaciemniając faktyczną stawkę sporu. Także polski rząd zajął przychylny stanowisko wobec dyrektywy. Jej zwolennicy przekonywali, że uczyni ona rynek pracy „bardziej konkurencyjnym”. Jej oponenti – Zieloni, lewica, związki zawodowe – mieli na to inne określenia: „dumping socjalny” czy „wysięg na dno”. Ostatecznie

udało się wypracować kompromisową wersję dyrektywy: usunięto „zasadę kraju pochodzenia” i wyłączone z liberalizacji usługi publiczne. Dla neoliberalnych zwolenników pierwotnego kształtu dyrektywy było to jej „rozwodnienie”.

Nowym wydaniem sporu między Europą neoliberalną, zmuszającą pracowników z państw o różnych standardach społecznych do „konkurencyjności”, a Europą socjalną, stojącą na straży europejskiego modelu społecznego, są kontrowersje wokół dyrektywy o pracownikach delegowanych za granicę. Wskutek kilku kontrowersyjnych wyroków Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości stosowanie tej dyrektywy kłóci się z zasadą równej płacy za tę samą pracę w tym samym miejscu. Komisja Europejska chce zrewidować dyrektywę, aby zmniejszyć skalę dumpingu socjalnego, proponując m.in. dotkliwsze sankcje, kontrolę i lepszą współpracę administracyjną w celu ochrony praw pracowników delegowanych. Zieloni wspierają tę propozycję, chociaż są zdania, że powinna iść dalej. Proponowane przez Komisję zmiany pozwoliłyby na zagwarantowanie pewnych minimalnych standardów, ale żeby faktycznie spełnić zasadę równej płacy za równą pracę, konieczna jest także skuteczniejsza kontrola przedsiębiorstw po stronie państwa przyjmującego.

## Czas i bezpieczeństwo pracy

Zieloni mają na swoim koncie także istotną poprawkę do dyrektywy dotyczącej maksymalnego czasu pracy. Dzięki niej z dyrektywy usunięte zostały luki prawne, które umożliwiały nieszanowanie maksymalnego 48-godzinnego czasu pracy w ty-

godniu (liczonego w 4-miesięcznych okresach rozliczeniowych).

Szczególnym zainteresowaniem Zielonych cieszy się również bezpieczeństwo i higiena pracy. Zielona europosłanka Karima Delli przygotowała w tej sprawie raport, przyjęty przez komisję zatrudnienia i spraw socjalnych w PE.

## Polskie interesy = przyzwolenie na wyzysk?

Zaangażowanie Zielonych w te i inne inicjatywy dotyczące praw pracowniczych pokazuje, że europosłowie spoza Polski nierząd-

ko mogą zrobić dla Polaków i Polek – tak pracujących w kraju, jak i emigrujących za granicę – więcej dobrego, niż nasi rodacy, mający wypisane na ustach pięknie brzmiące hasła o „ochronie polskich interesów”. Pytajmy ich głośno, jak ten interes rozumieją – czy nie jest to aby przyzwolenie na wyzysk pracowników z Polski, traktowanej jako zagłębie taniej siły roboczej, swego rodzaju „specjalna strefa ekonomiczna” w Europie?

Frakcja Zielonych w Parlamencie Europejskim wielokrotnie dowiodła swojej skuteczności, nie raz pokazała, że potrafi budować kompromisy, nie zdradzając przy tym własnych

zasad. Zieloni zawsze popierali otwieranie rynków pracy w „starej Europie” na pracownice i pracowników z „nowej Europy”, ale też zawsze sprzeciwiali się wykorzystywaniu swobodnego przepływu siły roboczej do obniżania standardów pracowniczych i socjalnych w krajach przyjmujących. Zieloni nie zgadzają się na antagonizowanie pracowników z poszczególnych krajów, lecz reprezentują interes europejskiego świata pracy jako całości. Im silniejsza będzie w następnej kadencji frakcja Zielonych, tym bardziej będziemy mogli się czuć Europejczykami i Europejkami na pełnych prawach.



## O europejską politykę BHP

.....  
**Karima Delli**

**Każdego roku 168 tys. ludzi umiera w Unii Europejskiej wskutek wypadków lub chorób związanych z pracą. Kolejne 7 milionów zostaje rannych w wypadkach przy pracy. W przypadku Francji oznacza to 18 tys. zgonów rocznie. To dlatego Unia Europejska dąży do harmonizacji polityki w dziedzinie zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym. Chodzi o to, aby wszędzie działać możliwie najskuteczniej, gdyż oznacza to ratowanie ludzkiego życia.**

W tym duchu komisja zatrudnienia i spraw socjalnych w Parlamencie Europejskim przyjęła znaczną większością głosów (36 za przy 2 przeciwnych) przygotowany przeze mnie raport oceniający realizację europejskiej strategii w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007–2012.

Jestem bardzo szczęśliwa z tego powodu. Przez szereg miesięcy musiałam krokiem negocjować go z przedstawicielami innych frakcji i dzięki wytrwałemu powtarzaniu moich racji udało mi się przekonać ich do pewnych kluczowych z zielonej perspektywy idei. Podczas gdy Komisja Europejska utrzymuje punkt widzenia cokolwiek stronnicy i restrykcyjny, moi koledzy i koleżanki w komisji zatrudnienia zgodzili się uwzględnić bardzo szeroki zakres tematów. Także tych, które drażnią!

Szczególnie dumna jestem z tego, że komisja zatrudnienia poparła mój postulat europejskiej legislacji chroniącej osoby, które nie wahają się stawić czoła swoim przełożonym, aby poinformować opinię publiczną o nowych zagrożeniach, które stwarzają ryzyko dla ich własnego zdrowia i dla zdrowia innych. Chodzi o odważne jednostki, takie jak André Cicollella, ukarany w 1994 r. przez prze-

łożonych za to, że publicznie ujawnił zagrożenia związane z eterem glikolowym. Wiedzę o ryzyku związanym z azbestem, energią atomową, chorobą wściekłych krów i mnóstwem innych problemów ekologicznych i sanitarnych zawdzięczamy ludziom, którzy w którymś momencie zdecydowali się zaalarmować opinię publiczną. Są oni objęci prawną ochroną np. w Wielkiej Brytanii, której prekursorskie prawo chroniące whistle-blowers ma już ponad 10 lat.

Zdecydowałam się również położyć szczególny nacisk na ryzyka psychospołeczne, które gwałtownie nasiliły się w ostatnich latach w związku z niewłaściwą organizacją pracy oraz niepewnością zatrudnienia. Kilka miesięcy temu odbyłam poruszające spotkanie z byłymi pracownikami France Télécom, i to także w ich imieniu prowadziłam moją walkę. [W ostatnich latach we France Télécom i innych francuskich firmach miała miejsce fala samobójstw na tle wybitnie stresujących warunków pracy – przyp. red.]. Dziś istnieje dobre europejskie porozumienie dotyczące stresu w miejscu pracy, wynegocjowane przez partnerów społecznych jeszcze w 2004 r. Obecnie zwracamy się do Komisji z żądaniem zatroszczenia się o to, aby państwa członkow-

skie, które dotąd nie wprowadziły tego porozumienia w życie, zrobiły to bez zbędnej zwłoki. To dopiero początek, ale musimy od czegoś zacząć, aby pójść dalej.

W raporcie krytykujemy też krajowe strategie BHP obowiązujące w niektórych krajach członkowskich, ponieważ – choć ledwie mieści się to w głowie – nie zawsze uwzględniają one wśród swych celów walkę z chorobami zawodowymi. Podobnie żądamy od Komisji niezwłocznego reagowania w przypadku, gdy w tym czy innym kraju członkowskim stwierdzi się naruszenie prawa wspólnotowego. A jest tu co robić, choćby w kwestii właściwego wdrażania europejskiego prawa dotyczącego czasu pracy.

Poza tym domagamy się zwiększenia roli dialogu społecznego i bezpośredniego współdziałania pracowników w tworzeniu i realizacji polityki zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym. Oczekiwanie takie słyszałam nie tylko ze strony związków zawodowych, lecz także organizacji pozarządowych działających w sektorze społecznym.

Nie zapominamy oczywiście, że mężczyźni i kobiety w różny sposób doświadczają chorób zawodowych i wypadków przy pracy, i domagamy się od Komisji Europejskiej, aby we wszystkich

swych propozycjach brała to pod uwagę.

Na koniec warto wspomnieć o kluczowym problemie azbestu. Ta zabójcza substancja wciąż jeszcze występuje w licznych budynkach. Żądamy, aby wszystkie państwa członkowskie podjęły jak najszybciej wszelkie możliwe działania, aby uwolnić się w końcu od azbestu, ponieważ obecna sytuacja woła o pomstę do nieba.

Niestety nasza propozycja, by wskazać na zagrożenia związane z praktyką zlecania produkcji w łańcuchu podwykonawców, została stanowczo odrzucona przez konserwatywno-liberalną większość. Nie tylko sprzeciwili się oni stworzeniu prawa regulującego tę metodę, ale posunęli się aż do usunięcia z raportu wszelkich wzmianek na ten temat! Rzecz jasna nie zamierzam się poddawać i ponownie podniosę tę kwestię, kiedy zajmiemy się wstępnym opracowaniem treści przyszłej strategii w dziedzinie BHP na lata 2013–2020.

.....  
**Artykuł opublikowany na blogu „Échos d'euro-écologistes” 24 listopada 2011 r. Przeł. A.O.**

.....  
**Karima Delli jest działaczką ruchu lokatorskiego we Francji, od 2009 r. europosłanką Zielonych.**



# Miłość i seks w epoce prekariatu

Ciąg dalszy ze str. 1

## Redukcja miłości

Zatrudnieni na śmieciówkach poniżej swoich kwalifikacji, obawiając się, że każda kolejna wypłata może być tą ostatnią, skazani jesteśmy na ciągły lęk i frustrację. Depresja i niepewność nieustannie czają się na partnerów gotowe zmienić wciągnąć związek w krąg rozpacz.

33-letnia Erin pracuje dla organizacji pozarządowej w Bostonie. Od wybuchu kryzysu zdobywanie funduszy dla organizacji stało się dużo trudniejsze. Erin intensywnie szuka bardziej stabilnego zatrudnienia. Rozpoczęła także własny biznes filmowy, aby się dodatkowo zabezpieczyć.

Swojego chłopaka Erin poznała na planie filmowym w Arizonie. W 2010 r. wprowadził się do niej do Bostonu. „Wiedziała, że może być mu ciężko znaleźć pracę i zdecydowałam się wspierać go przez jakiś czas finansowo. On nie jest leniwy. Intensywnie szukał dobrej pracy”. Pomimo to

38-letni Brandon zdołał znaleźć jedynie robotę w niepełnym wymiarze sklepie obuwniczym.

Brandona wciąż męczy niepokój. „Powiedział mi, że nie mogąc bardziej nas wspierać cierpi jako mężczyzna”, mówi Erin. „Nasz związek nie jest zły”, zauważa. „Kochamy się, ale stajemy się coraz bardziej spięci. Czasami wprowadza mnie z równowagi to, że po sobie nie pozmywał i chodzi wtedy o coś więcej niż o naczynia. Ciężko jest mi wspomagać go finansowo”.

Erin nie jest pewna, czy jej związek przetrwa kryzys gospodarczy. Jej własna sytuacja w pracy sprawia, że trawi ją niepokój i irytacja. Cierpi na niektóre z symptomów, jakie w opinii naukowców towarzyszą kobietom o niepewnej sytuacji zawodowej. Jest wśród nich niska samoocena i głęboki pesymizm w kwestii przyszłości. Erin rozważa zerwanie, ale przerażają ją potencjalne konsekwencje. „Czy on wylądował na ulicy?”, zastanawia się. Erin obawia się, że jeżeli sprawy dalej

będą toczyły się w podobnym kierunku to będzie zmuszona wprowadzić się z powrotem do swoich rodziców.

Niepewność zatrudnienia uderza w każdego, kto jej doświadcza, ale jej wpływ na mężczyzn może być szczególnie dotkliwy. Badania przeprowadzone na Uniwersytecie Cambridge pokazują, że jakkolwiek więcej kobiet niż mężczyzn w Wielkiej Brytanii straciło pracę w wyniku recesji, to „mężczyźni obawiający się zwolnienia są bardziej narażeni na stres i depresję niż kobiety”.

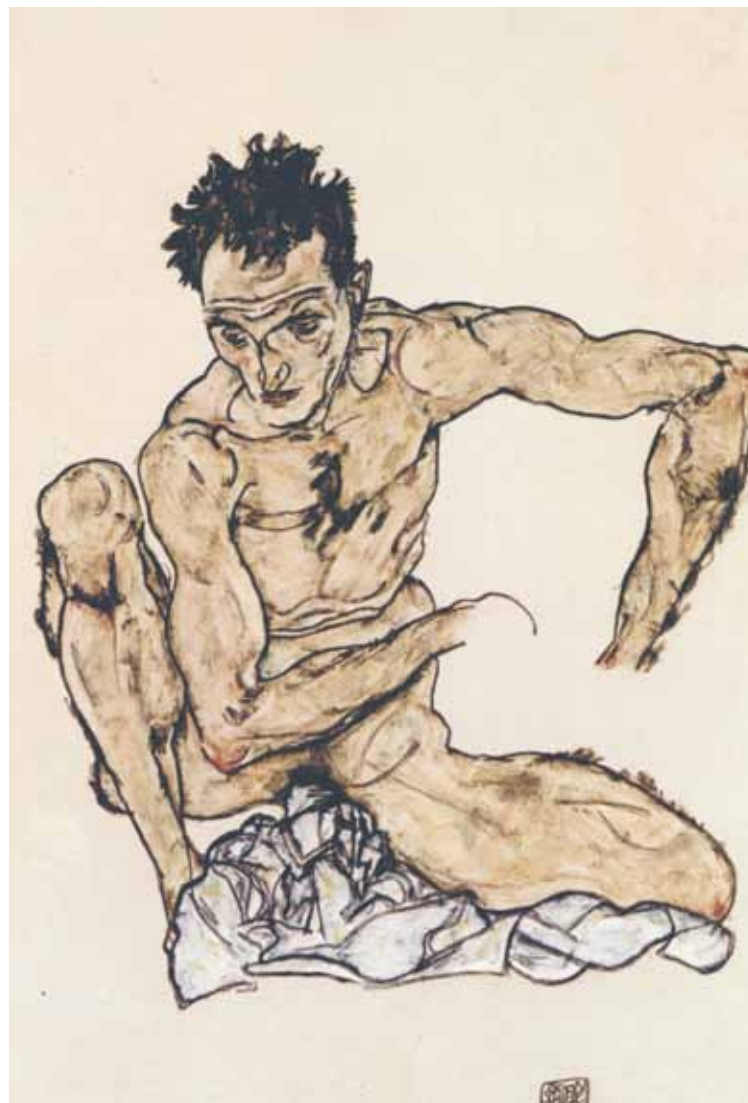
## Udręka wygrywa z ekstazą

Założenie rodziny to ciężka sprawa, jeżeli nie ma się nawet ochoty na seks. Nowe badania pokazują, że długoterminowa niepewność zatrudnienia negatywnie wpływa także na nasze libido. Ma to związek z depresją i serią objawów fizycznych, w tym nadciśnienia. Dodajmy do tego garść osłabiających libido leków przeciwłękowych i mamy gotowy przepis na seksualny wrak.

Okazuje się, że strach przed zwolnieniem sprawia, że poważnie zważamy na łóżku.

Ostatnie szwajcarskie badania wykazują, że mężczyźni i kobiety doświadczające niestabilności zatrudnienia są odpowiednio o 53 i 47 proc. bardziej skłonne doświadczać obniżonego popędu seksualnego niż mężczyźni i kobiety posiadający stałą pracę.

W przeciwieństwie do tego, co często słyszymy, niepewność zatrudnienia nie jest nieuniknionym czy też naturalnym stanem społeczeństwa w XXI w. Obecna katastrofa jest efektem celowej polityki agresywnego sektora finansowego oraz forsowanego przez korporacje klimatu, w którym narażanie pracowników na traumę niepewności jest nie tylko uzasadnione, ale i godne po-



chwwały. Od lat 80. polityka oparta na skompromitowanych teoriach ekonomii neoklasycznej zniszczyła bezpieczną pracę, spójność społeczną i stabilne życie rodzinne.

Od wybuchu kryzysu wskaźniki dzietności w USA znacząco spadły. Liczba dzieci urodzonych w 2009 r. była najniższa od stu lat, a niski trend w tym roku się nie skończył. W Europie dekada wzrostu dzietności skończyła się w r. 2011, kiedy polityka ciężka wtrąciła znaczną część strefy euro w spiralę recesji. Kraje takie jak

Hiszpania zgodnie z przewidywaniami najsilniej to odczuły. Na całym świecie młodzi ludzie pragną stworzyć stabilne relacje i założyć rodzinę jednak wydaje im się to nieosiągalne przy obecnym poziomie bezrobocia i kiepskich warunkach pracy.

.....  
**Niniejszy tekst to fragmenty artykułu, który ukazał się na witrynie AlterNet. Przeł. Maciej Konieczny. Jako ilustracje wykorzystano reprodukcje rysunków Eгона Schielego.**



# Ukryte koszty pracy

## Marcelina Zawisza

**Młodzi ludzie mają coraz większy problem z uzyskaniem umowy o pracę mimo świadczonych stosunku pracy. Pracodawcy uważają, że mogą różne typy umów stosować naprzemiennie, w zależności od własnego zapotrzebowania i możliwości, co niestety mija się z prawdą i polskim prawem.**

Kiedy zatrudnienie na umowę cywilnoprawną jest niezgodne z prawem? Wtedy, gdy występuje stosunek pracy w rozumieniu art. 22 Kodeksu pracy. Oznacza to, że pracownik jest podporządkowany kierownictwu pracodawcy, praca wykonywana jest osobiście przez niego, czynności są powtarzane w określonych odcinkach czasowych, a praca jest wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Resort pracy podał, iż problem umów cywilnoprawnych dotyczy 600 tys. osób, czyli 3,7 proc. wszystkich zatrudnionych. Ile ich jest naprawdę? Jak bardzo są szkodliwe?

## Kwestia liczb

Od niedawna zmienia się sposób postrzegania umów cywilnoprawnych w naszym kraju, chociaż reak-

cja mediów na doniesienie MPiPS, że na umowy cywilnoprawne zatrudnionych jest 600 tys. pracowników, pokazała, że problem łamania prawa pracy nie jest – w ich mniemaniu – aż tak istotny. Używano takich sformułowań jak „zaledwie 3,7 proc.” czy „tylko 600 tys. osób” i „margines zatrudnionych”. Czy liczby podane przez resort pracy są zbliżone do rzeczywistości? Można w to wątpić, wyczytując się chociażby w Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za rok 2011. Według raportu „w 22,9 tys. podmiotów objętych kontrolą pracę wykonywało ponad 818 tys. osób, w tym 207 tys. w ramach umów cywilnoprawnych oraz ponad 12 tys. prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą”.

Z liczb podanych przez GIP wynika, że co czwarty pracownik w kontrolowanych przez PIP podmiotach miał umowę cywilnoprawną. Warto zauważyć, że dane te są niepełne, ponieważ nie ma w Polsce obowiązku kontroli wszystkich podmiotów zatrudniających pracowników. W przypadku napłynięcia zgłoszenia niezadowolonego pracownika PIP ma obowiązek przeprowadzenia kontroli, jednak sposób, w jaki dobiera pozostałe przedsiębiorstwa, których działania weryfikuje, nie jest do końca jasny.

Według Głównego Urzędu Statystycznego w 2011 r. w Polsce aktywnie działało 1 mln 951 tys. przedsiębiorstw. Jeżeli przeprowadzono kontrole w niecałych 23 tys., wniosek nasuwa się sam. Problemem jest jednak to, że pod kątem legalności zatrudnienia nie skontrolowano wszystkich umów cywilnoprawnych, a jedynie 34 tys. z 207 tys.. Według raportu GIP aż 13 proc. z nich zostało zawartych w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę. W stosunku do 2010 r. liczba zakwestionowanych umów wzrosła o 15%.

Podane wyżej liczby pokazują, że zarówno dane przedstawione przez ministerstwo, jak i dane podane przez GIP zapewne są zaniżone i należy mieć wobec nich krytyczny stosunek. Tak naprawdę ciężko jest oszacować, ile osób w Polsce posiada umowy cywilnoprawne, a jeszcze trudniej stwierdzić, ile z nich ma je mimo własnej woli i wbrew obowiązującemu prawu. NSZZ Solidarność, która od jakiegoś czasu zajmuje się problemem nieprawidłowego zatrudnienia, podnosi jeszcze problem przymusowego samozatrudnienia, zatrudnienia niepełnego (np. jednej ósmej/szesnastej etatu) czy śmieciowego zatrudnienia na etat i również włącza je do kategorii umów śmieciowych. Wobec dużo

szerszej kategorii ich szacunki są dużo mniej optymistyczne niż państwowe, Solidarność przyznaje, że problem śmieciówek może dotyczyć nawet 4 mln osób.

## Kwestia społeczna

W Sprawozdaniu GIP za rok 2011 jasno stwierdza się, iż narastające zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy stanowi poważny problem. Dlaczego Państwowa Inspekcja Pracy i związki zawodowe podjęły się w ostatnim czasie walki z tym zjawiskiem? Powodów jest wiele. Jednym z nich jest ograniczony lub uniemożliwiony dostęp do systemu zabezpieczenia społecznego, drugim niestosowanie przepisów Kodeksu pracy, gdyż w rozumieniu prawa zatrudnieni na umowy cywilnoprawne nie są pracownikami.

Jakie niesie to konsekwencje? Pracując na „śmieciówkach”, pracownik pozbawiony jest urlopu wypoczynkowego, składek na przyszłą emeryturę, stabilności i bezpieczeństwa zatrudnienia (można zwolnić go w każdej chwili), stażu pracy (praca na umowy zlecenie i umowy o dzieło nie jest wliczana w staż pracy), pensji minimalnej, prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, późniejszego prawa do zasiłku dla bezrobotnych czy świadczeń zdrowotnych.

Jedną z wielkich bolączek jest

brak zwolnienia chorobowego. Pracownik, który nie dostanie zapłaty za okres choroby, nie będzie chciał brać wolnego w pracy, jednocześnie narażając siebie na pogorszenie zdrowia, a innych pracowników i potencjalnych klientów na zarażenie chorobą. Dodatkowo, nie narażając się na utratę dochodów, nie jest w stanie zaopiekować się chorymi członkami swojej rodziny. Pracodawcy działają tutaj przeciwko sobie, gdyż nie od dziś wiadomo, że zdrowy i wypoczęty pracownik jest bardziej wydajny. Osoba zatrudniona na umowę cywilnoprawną nie może normalnie zaplanować życia, gdyż w każdej chwili wisi nad nią groźba zwolnienia. Nic więc dziwnego, że młodzi na śmieciówkach mają problem z podejmowaniem decyzji o posiadaniu dzieci czy kupnie mieszkania. Pracownik, który nie posiada stabilności zatrudnienia w obawie przed utratą pracy często musi godzić się na poniżające traktowanie.

Ponadto umowy cywilnoprawne odbierają prawo do zrzeczenia się, uniemożliwiają obronę przed Sądem Pracy czy utrudniają wzięcie kredytu. Nie będzie przesadą, jeżeli napiszę, że całkowicie dezintegrują życie człowieka, który w ten sposób, wbrew własnej woli i prawu, jest zatrudniony.

## Kwestia kosztów

Łamanie prawa usprawiedliwia się najczęściej „wysokimi kosztami



# Praca to nie film

.....  
**Bartłomiej Kozek**

**Rosnącą liczbę osób studiujących sytuacja materialna zmusza do dorabiania w celu pokrycia kosztów zdobywania wykształcenia. Część z nich nawet po zakończeniu studiów nie doczeka się pracy odpowiadającej ich aspiracjom. Choć będą się one często identyfikować z rodzącą się w Polsce klasą średnią, to w rzeczywistości ich życie – złożone z dorabiania do pensji i spłacania kredytów – nie będzie mieć z nią wiele wspólnego. Do osób, znajdujących się na tych dwóch etapach życia, coraz częściej stosuje się termin „prekariat”. Z jednym z owych prekariuszy zdecydowałem się porozmawiać.**

## Drogi pracy

Tomek (imię zmienione) jest pracownikiem kina należącego do jednej z czołowych sieci multipleksów w Polsce. Bardzo prosił mnie o to, by nie podawać nie tylko jego danych osobowych i nazwy firmy, ale nawet miasta, w którym pracuje. Moim celem nie było dziennikarskie śledztwo i wskazanie palcem tej czy innej firmy, ale raczej skupienie się na przykładzie pracy, niezbędnej w rozwoju usług „gospodarki opartej na wiedzy” czy rosnącej indywidualizacji gustów i mód. Ktoś owe zmiany obsługiwać musi, i nie zawsze są to osoby w danym systemie przywilejowane.

Co sprawiło, że Tomek zdecydował się na pracę w kinie, jak przebiegała (i nadal przebiega) jego kariera? Jak wiele osób pracujących w multipleksie, Tomek jest studentem, a jego pierwsza praca była na umowę zlecenia. Samą

mi pracy”. Karol Kaczmarski ze świętokrzyskiego Lewiatana w wypowiedzi dla [kielce.gazeta.pl](http://kielce.gazeta.pl) podkreśla, że gdyby w Polsce były niższe koszty pracy, pracodawcy nie musieliby sięgać po śmieciówki. Tyle że np. w ostatnim zestawieniu Eurostatu na 30 badanych krajów Polska zajmuje... 26. miejsce. Za godzinę pracy płacono się w Polsce 7,1 euro. Dla porównania średnia unijna wynosi 23,1 euro. Przekonanie, że koszty pracy są wysokie, jest mitem, nieznanym potwierdzenia w danych.

Rzeczywistość niestety wygląda tak, że po raz kolejny mamy do czynienia z uspołecznieniem kosztów i prywatyzacją zysków. To my, jako całe społeczeństwo, cierpimy z powodu umów śmieciowych, które powodują degradację pracy i uniemożliwiają młodym ludziom zdobycie życiowej stabilności. Korzyści czerpią z tego ci, którzy łamiąc prawo i uprzedmiotawiając pracownika mogą sobie pozwolić na większy zysk. Problem nie dotyczy tylko pracownika, dotyczy również jego rodziny i najbliższego środowiska, a także systemu ubezpieczeń społecznych (mniej środków ochronę zdrowia, niższe emerytury). To ukryte koszty śmieciowej pracy, które koniec końców ponosi całe społeczeństwo.

.....  
**Marcelina Zawisza jest studentką studiów magisterskich na kierunkach polityka społeczna i kulturoznawstwo, członkinią kolektywu Lewica.pl i Partii Zieloni.**

pracę opisuje pozytywnie: wspomogła jego sytuację finansową, umożliwia względnie elastyczne układanie sobie czasu pracy, co ma niebagatelne znaczenie dla umożliwienia nauki (studiuje wymagający kierunek). Z drugiej strony podkreśla, że jej rozpoczęcie wiązało się ze sporym stresem, rozładowanym dzięki komunikatywności menedżerów oraz brakowi dystansu wiekowego między nim a resztą pracujących. Wśród czynników, które wpłynęły na pozostanie w tej pracy i utrzymujące się poczucie dobrej atmosfery, wymienił system awansu. Kadra kierownicza nie ma za sobą specjalistycznych studiów, a źródłem awansu było przepracowanie w firmie odpowiednio długiego czasu. Model ten w aktualnych realiach późnego kapitalizmu brzmi egzotycznie, kojarząc się ze ścieżką znaną z japońskich koncernów.

Z początku Tomek wykonywał czynności wymagające kontaktu z klientami: kasowanie i sprzedawanie biletów oraz pracę na barze. Wiązało się to z koniecznością pracy emocjonalnej, a więc w jego wypadku połączenia uprzejmości z zestawem formulek grzecznościowych. Szczególnie frustrujące były dla niego momenty, gdy zestaw ten nie działał i odpowiedzialnością na jego pozytywne emocje była opryskliwość czy bezczelność klientów. W takich sytuacjach nie mógł pozwolić sobie na odpowiedzenie klientce bądź klientowi „pięknym za nadobne”, wszak „klient ma zawsze rację”. Podobnie jak w przypadku opisywanych przez Arlie Russell Hochschild amerykańskich stewardess rolę zaworu bezpieczeństwa pełniły koleżanki i koledzy z obsługi kina, którym mógł się zwierzyć i z którymi mógł rozmawiać na temat zaznaczonych nieprzyjemności.

Awans był dla niego wybawieniem z co najmniej dwóch powodów.

Po pierwsze, oznaczał zmianę formy umowy i otrzymanie 1/4 etatu. Dziś pracuje w kabinach projekcyjnych, zajmując się montowaniem filmów i dbaniem o to, by nie doszło do mogącej skompromitować firmę sytuacji (jak zdarzające się na całym świecie pomyłkowo puszczanie horrorów zamiast bajek dla dzieci). Stres i odpowiedzialność uległy przemieszczeniu – nie ma on teraz wprawdzie do czynienia z ludźmi, może sobie zatem spokojnie odpuścić pracę emocjonalną, jednocześnie jednak ma świadomość, że jego ewentualna omyłka może kosztować pracodawcę znacznie więcej niż tylko złe wydanie reszty w barze. Na poprzednim stanowisku to system informatyczny wiedział, ile pieniędzy powinno znaleźć się w skrytce i ewentualne różnice w wyliczeniach (wynikające z prozaicznych błędów, jak chociażby skasowania dwa razy tego samego produktu) musiał pokrywać z własnej kieszeni. Dziś ma za zadanie samodzielnie obserwowanie stanu pokazu – mimo iż nie ma tego w swoich obowiązkach, zajmuje się też prostymi naprawami mechaniki przed pokazem (jeśli on lub któryś z jego współpracowników takową wykryje), ma obowiązek zgłosić nieprawidłowość do dysektacji, jeśli nie jest w stanie niczego z nią zrobić. Istotnym elementem przelamującym monotonię jest fakt, że co tydzień do kina trafiają nowe filmy, które – ze względu na swoje obowiązki – oglądać musi. Szczęśliwie spora część sprawia mu radość, przez co może być na bieżąco z ofertą kinową.

## Być, świadomość i godziny pracy

Zmiana stanowiska pomogła Tomkowi pod względem finansowym. Obok określonej w miesiącu liczby godzin (40) mógł tak-

że „wrobić” sobie kolejne, rzecz jasna płatne, godziny pracy. Ponadto przysługuje mu urlop. Z miesiąca na miesiąc ma ustalony grafik, może więc z odpowiednim wyprzedzeniem zadeklarować, w jakie dni i w jakich godzinach może pracować, choć z powodu faktu, że poza Wigilią kino działa praktycznie cały rok, istnieje zapotrzebowanie na pracę w dni, w których pracować chce się mało komu (np. w drugi dzień Bożego Narodzenia).

Istotną zmianą, która spowodowała u Tomka głębokie niezadowolenie, był nowy tryb rozliczania. Do tej pory standardowy czas pracy wynosił 12 godzin, co sprawiło, że były godziny, w których w kinie był więcej niż jeden operator, co znacząco ułatwiała chociażby wykrywanie problemów przy projekcji i ich sprawne rozwiązywanie. Teraz – ze względu na postęp technologiczny, wiążący się z większą automatyzacją, a także poszukiwaniem redukcji kosztów przy jednoczesnej maksymalizacji zysku – dyrektor regionalny firmy zdecydował o przejściu na 8-godzinny tryb pracy operatorów. Oznacza to w praktyce, że w kinie w danym momencie jest tylko jedna osoba pracująca na tym stanowisku.

Zdaje się to być praktyczną realizacją zasady, opisanej w „Globalnym proletariacie” Beverly Silver. Badaczka wskazywała w niej, że przesunięcie technologiczne – obok terytorialnego – jest jednym z narzędzi, które kapitał wykorzystuje w walce ze zorganizowanym światem pracy. Przemiana ta jest jednocześnie dobrą ilustracją cech nowego kapitalizmu opisaną przez Richarda Sennetta, takich jak wymyślanie instytucji od nowa czy elastyczna specjalizacja. Uderza też to, że do tej pory tego typu zmiany były konsultowane z załogą, teraz zaś (zapewne jako „obiektywnie słuszne” rozwiązanie) wprowadzone były odgórnie. Jedną z cech zarządzania typu japońskiego, która do tej pory była widoczna w owym kinie, a mianowicie kolektywne podejmowanie decyzji na zasadzie konsensusu, została złamana – nic zatem dziwnego, że w rezultacie spadł poziom zaufania na linii pracownicy – kierownictwo.

Do tej pory w kinie w jeden dzień była dwójka kinooperatorów, a w weekendy zajęciem tym parali się nawet 3 osoby. Poza zwiększeniem stresu związanego z problemami technicznymi zmiana oznaczała ograniczenie kontaktu z innymi pracownikami i pracownikami (co ma znaczenie w sytuacji, kiedy cały dzień pracy spędza się w ciemnej, odizolowanej od światła słonecznego kabinie). A przede wszystkim – poprzez zmniejszenie ilości dostępnych dodatkowych godzin – wpłynęła to na obniżenie dochodów. W poprzednim systemie Tomek mógł wyrobić nawet do 100 godzin, teraz liczba ta zmniejsza się do 50-60. Praca ta nie wystarcza do finansowej samowystarczalności. By utrzymać się na powierzchni, Tomek zmuszony został do dorabiania na podobnej funkcji w kolejnym kinie.

## Firma – drugi dom?

Zapytany o ocenę systemu zarządzania, który sprawnie wdraża zasady takie, jak chociażby maksymalizacja efektywności pracy, Tomek wyraża pozytywną opinię. Jego zdaniem zaletą firmy jest sprawny system procedur pozwalających na szybkie zarządzenie pojawiającym się problemom. W

całym budynku znajduje się system telefoniczny, umożliwiający łatwy kontakt z menedżerami i pozwalający np. na wyłapanie osób niemieszczących się w przedziale wiekowym danego filmu. Zmiany proceduralne opierają się na bieżącej obserwacji funkcjonowania kina, a przekazywanie uwag menedżerom jest możliwe. Koronną zasadą jest ta, że dany film grany jest nawet, kiedy na seans przyjdzie jedna osoba, choć nie jest to ekonomicznie opłacalne – koszty wysokiego komfortu klientki/klienta muszą brać na siebie pracownice/pracownicy.

Jak wygląda kontrola w miejscu pracy? Kiedy Tomek pracował bezpośrednio z klientami, jego praca była stale obserwowana przez supervisorów, mających bezpośredni kontakt z menedżerami i możliwość informowania o zaistniałych nieprawidłowościach. Supervisorzy nie są jedynie nadzorcami – w przypadku pojawienia się większej liczby klientów pomagają oni np. przy ladzie, nie ma tu zatem poczucia dystansu i kontroli z zewnątrz. Sytuacja panująca w zespole jest taka, że jeśli już – a są to wypadki skrajne – dojdzie do zwolnienia dyscyplinarnego, to kierownictwo i pracownicy „grają do jednej bramki”. Pracownicy i pracownicy również bywają zirytowani nierealizowaniem obowiązków przez osoby zatrudnione.

System motywacyjny, a więc „marchewka” będąca uzupełnieniem „kija”, stosowany w kinie jest dość skromny i polega na wyłanianiu najlepiej pracujących osób z poszczególnych działów, w których występują kontakt z klientem. Otrzymują one drobne upominki rzeczowe bądź pieniężne. Stopień skłonności do pochwał – podobnie jak i do innych, bardziej „pracowniczych” postaw – zależy od poszczególnych przedstawicieli kierownictwa, ci „lepsi” potrafią nagrodzić ciepłym słowem za sprawną realizację zadań.

Co ciekawe, w opowieści Tomka konkurencja nie znajduje dużo miejsca. Z osobami, z którymi pracował bądź pracuje, ma dobre stosunki i spotyka się z nimi po pracy. Dotyczy to bardziej kinooperatorów niż osób pracujących przy barze z powodu wysokiej rotacji na ich stanowiskach. Stosunki z kierownictwem zależą od poszczególnych osób z tej grupy, co do ścisłego kierownictwa koncernu Tomek wyraził przekonanie, że nie odczuwa ona zbytnio potrzeby kontaktu z pracownikami, w przeciwieństwie do samego managementu kina. Lansowany jest wizerunek osób pracujących w kinie jako „paczki przyjaciół” – nikt nie zwraca się tu do przełożonego per „pan”. W obrębie tego wizerunku lepiej ocenia się pracownicę czy pracownika, który pomimo ograniczeń, takich jak odległość do rodzinnych stron, będzie pracował w newralgicznych momentach, takich jak wspomniany już drugi dzień świąt Bożego Narodzenia.

**W doświadczeniu Tomka elastyczność w pracy niekoniecznie wiązała się ze zwiększoną kontrolą. Natomiast istotne dlań było – doznawane na własnej skórze – doświadczenie pracy emocjonalnej i sposobów na odraeganie stresów z nią związanych, a także namacalne doświadczenie zmiany formy zarządzania, która, korzystna dla właścicieli firmy, niekoniecznie jest tak samo odbierana przez pracowników.**

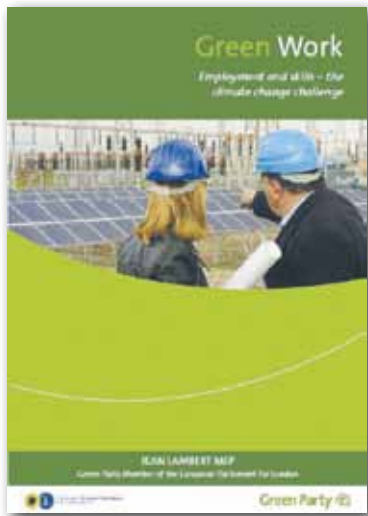




# Warto przeczytać

## Zielone kołnierzyki

Zmiany klimatyczne mogą okazać się katalizatorem bardzo poważnych przemian na świecie – czytamy w raporcie „Green Work: Employment and skills – the climate change challenge” (2008) przygotowanym dla zielonej europosłanki Jean Lambert. Przeciwdziałanie globalnemu ociepleniu może stworzyć przestrzeń dla nowych, zrównoważonych miejsc pracy, głównie w sektorze odnawialnych źródeł energii, transporcie zbiorowym i gospodarce odpadami. Warto przypomnieć, że m.in. dzięki wzrostowi udziałów źródeł odnawialnych w bilansie energetycznym Niemiec do 15% w kraju tym ćwierć miliona osób pracuje w sektorze „zielonych kołnierzyków”, tworzącym przestrzeń dla nowego ładu gospodarczego na całym świecie.



Nowa, zielona rzeczywistość wymaga także opracowania kompleksowych planów podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowywania. Istotne jest, by aktywnie zachęcać kobiety do współtworzenia tej nowej, ekscytującej rzeczywistości, poprzez wzrost ich odsetka wśród osób studiujących przedmioty ścisłe. Wzrost nakładów na sektor badań i rozwoju, ukierunkowanych ściśle na działania związane z efektywnością energetyczną i energią odnawialną również mogą pomóc w tworzeniu dobrze płatnych miejsc pracy, podnoszących ekonomiczną kreatywność.

W raporcie mowa jest nie tylko o tworzeniu miejsc pracy w zielonej gospodarce. Równie ważne jest pytanie o to, jak sprawić, by były to miejsca pracy wysokiej jakości, jeśli chodzi o płace, godziny pracy, przestrzeganie praw pracowniczych.

[www.jeanlambertmep.org.uk/document\\_detail.php?id=89](http://www.jeanlambertmep.org.uk/document_detail.php?id=89)

## Zielony Nowy Ład contra zaciskanie pasa

Podczas gdy dogmatyczna polityka oszczędności wpycha kontynent w kolejne fale recesji, podnoszą się coraz wyraźniej głosy na rzecz alternatywnej polityki, opartej na stymulowaniu gospodarki. Zieloni od początku sprzeciwiali się polityce zaciskania pasa. Ale stymulowanie wzrostu gospodarczego oznacza zwiększanie presji na ekosystem...

Czy jest wyjście z tego błędnego koła? Autorzy i autorki wydanej przez New Economics Foundation publikacji „The Cuts Won't Work” (2009), wskazują, że zamiast rozwiązań podnoszących konsumpcję (i zarazem poziom emisji gazów szklarniowych) potrzebujemy działań nastawionych na jednoczesny wzrost zatrudnienia i zazielenianie gospodarki.



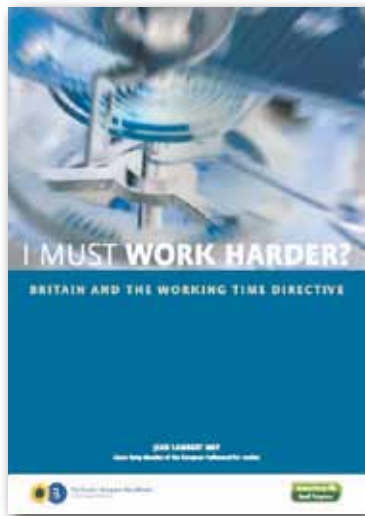
Jakie to mogą być działania? Choćby inwestowanie publicznych środków w walkę ze zmianami klimatu, która może dawać zatrudnienie i przynosić dość szybko zwrot pieniędzy. Dla przykładu budowa elektrowni wiatrowej zmniejsza emisję gazów szklarniowych i tworzy miejsca pracy, dzięki czemu budżet, zamiast wypłacać zasiłek, otrzymuje pieniądze z podatków. Zaś poza samą elektrownią pojawia się popyt na rynku, generujący kolejne miejsca pracy, np. u podwykonawców albo w usługach, z których korzystają w czasie wolnym osoby zatrudnione.

Wśród konkretnych pomysłów przedstawionych w publikacji znajdujemy m.in. „obligacje klimatyczne”, uszczelnienie systemu podatkowego, wprowadzenie podatku Tobina, utworzenie zielonego banku inwestycyjnego, czy wprowadzenie obowiązku wielkie korporacje informowały osobno o zyskach w każdym kraju, w którym prowadzą działalność.

[www.neweconomics.org/publications/cuts-wont-work](http://www.neweconomics.org/publications/cuts-wont-work)

## Koszty pracy (po godzinach)

Co w praktyce oznaczają długie godziny pracy? O tym możemy przeczytać w opracowaniu przygotowanym na zlecenie zielonej europosłanki z Anglii Jean Lambert „I must work harder? Britain and the working time directive” (2006). Zawarte w nim informacje dowodzą, że kultura długich godzin pracy wcale nie wpływa na wzrost wydajności, ale wręcz przeciwnie – obniża jakość życia pracownic i pracowników, powodując olbrzymie straty społeczne i gospodarcze. Szacuje się, że z powodu zwolnień lekarskich brytyjscy pracodawcy stracili łącznie przeszło 11,6 mld funtów, po 500 funtów na osobę zatrudnioną. Spora część tych strat spowodowana był przez możliwość pracy powyżej 48 godzin tygodniowo.



Długie godziny pracy, ograniczające ilość czasu na odpoczynek i samorealizację, skutkują m.in. chorobami serca i nadciśnieniem. Zwiększa się ryzyko urazów układu kostno-szkieletowego, a pracujący ponadnormatywnie mają o 61% większe prawdopodobieństwo nabawienia się urazu cielesnego niż ci, którzy pracują do 48 godzin tygodniowo. Co trzeci pracownik uważa, że z powodu pracy pogorszył się jego stan zdrowia, 43% ma poczucie przeładowania pracą.

Przepracowywanie pracowników odbija się rykoszetem na pracodawcach. Świetnie ujął to cytowany w publikacji dziennikarz „Financial Times”, Michael Skapinker: „Nieszczęśliwi pracownicy powinni niepokoić szefostwo firm. Jak zareagowałoby ono na odkrycie, że połowa urzędów biurowych ma usterek?”. To tylko niektóre z argumentów za tym, by nie dać sobie wmówić, że im dłużej pracujemy, tym lepiej dla naszej gospodarki.

[www.jeanlambertmep.org.uk/document\\_detail.php?id=34](http://www.jeanlambertmep.org.uk/document_detail.php?id=34)

## Pracować mniej, by żyć lepiej

Czy możemy sobie wyobrazić świat, w którym pracuje się krócej, a przez to praca jest bardziej równo rozdysponowana w społeczeństwie? Keynes przepowiadał, że pod koniec XX w. wzrost wydajności pracy sprawi, że tydzień pracy wynosić będzie 15 godzin. Jego przewidywania się nie sprawdziły, ale – jak uważają twórcy publikacji New Economics Foundation „21 hours. Why a shorter working week can help us all to flourish in the 21st century” (2010) – realizacja tej idei staje się niezbędna



w obliczu aktualnych kryzysów społecznych i ekologicznych.

Koncepcja jest zatem prosta: należy przyjąć plan stopniowego (rozciągniętego np. na 15 lat) przechodzenia do uśrednionego, 21-godzinnego tygodnia pracy. Uśrednionego, chodziłoby bowiem o przypisanie każdemu puli 1092 godzin pracy rocznie, które można by (wraz z ewentualnymi niewielkimi nadgodzinami) rozkładać sobie w zależności od potrzeb i chęci.

Brzmi utopijnie? Skrócenie czasu pracy do 35 godzin tygodniowo we Francji miało przynieść, wedle danych rządowych, 350 tys. nowych miejsc pracy i zwiększyć poziom zadowolenia pracowniczego, zaś przejście w stanie Utah 2 lata temu na model 4-dniowego tygodnia pracy (4x10h) przyniosł nie tylko redukcję emisji gazów cieplarnianych, ale także zmniejszył poziom nieobecności w pracy i podniósł jej produktywność. Jak wyglądałoby społeczeństwo i gospodarka, życie rodzinne i relacje między płciami, gdybyśmy poszli krok dalej i skrócili tydzień pracy do 21 godzin?

[www.neweconomics.org/publication/s/21-hours](http://www.neweconomics.org/publication/s/21-hours)

## Zielona rewolucja przemysłowa

Trwa właśnie trzecia, wielka rewolucja przemysłowa, zmieniająca oblicze gospodarki i rządzenia – twierdzą autorzy i autorki publikacji Green European Foundation „Sustainable Industrial Policy for Europe: Governing the Green Industrial Revolution” (2010).



Długofalowa ekologiczna polityka przemysłowa musi balansować między środowiskiem, rachunkiem ekonomicznym a kwestiami społecznymi. Wymaga to realnego oszacowania korzyści związanych z nowymi, zielonymi miejscami pracy, kosztów, związanych z przekwalifikowaniem osób zmieniających pracę, a także odpowiedniego zaprojektowania podziału dochodów ze zmienionego systemu podatkowego, gwarantujących prawo do wysokiej jakości życia dla osób i niskich i średnich dochodach. Osoby ubogie, których ślad ekologiczny mógł być większy z powodu braku dostępu do bardziej ekologicznych źródeł energii, powinny mieć zagwarantowany dostęp do zielonego transportu czy funduszy na termorenowację budynków, w których żyją.

Do tej pory przemysł patrzył na zieloną modernizację dość sceptycznie,

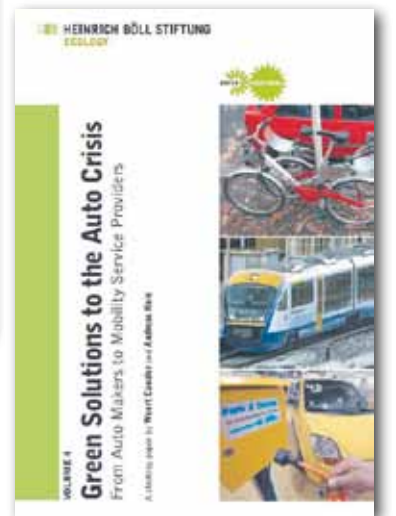
niekiedy wręcz wrogo, powoli jednak – szczególnie w Europie – sam dostrzegając zaczyna ograniczenia dotychczasowych metod produkcji. Rosnące koszty i poziom zużycia surowców nieodnawialnych stawiają pod znakiem zapytania kontynuację obecnego modelu. W tej sytuacji zaczęto zastanawiać się, na ile narzędzia wykorzystywane przez zieloną ekonomię mogą zmniejszyć koszty działania przedsiębiorstw, szkodliwość ekologiczną produkcji i zapewnić rynek zbytu.

[www.gef.eu/publication/sustainable-industrial-policy-for-europe/](http://www.gef.eu/publication/sustainable-industrial-policy-for-europe/)

## Zielone auta?

Czy w zielonym świecie przyszłości jest miejsce na samochody? Autorzy wydanej przez Fundację im. Heinricha Bölla publikacji „Green Solutions to the Auto Crisis. From Auto Makers to Mobility Service Providers” (2009), Weert Canzler i Andreas Knie podkreślają, że dotychczasowy model działania przemysłu motoryzacyjnego doszedł do ściany. Sprzedaż podtrzymują już jedynie programy ratunkowe poszczególnych rządów. Powoli, ale skutecznie zaczynają zmieniać się nawyki konsumenckie. Coraz częściej decydujemy się na kupowanie bardziej oszczędnych modeli, a w miastach – na łączenie różnych środków transportu. Na świecie kwitną inicjatywy związane z bardziej ekologicznym użytkowaniem już istniejącej floty samochodowej, takie jak nauka eco-drivingu (potrafi zaoszczędzić nawet do 30% zużycia paliwa, co wiąże się z mniejszymi emisjami gazów szklarniowych) czy car sharing, który w Niemczech praktykuje już 200 tys. osób.

Można jednak pójść dalej i zacząć promować jednocześnie wszelkie działania promujące wzrost udziału transportu zbiorowego i zarazem prowadzące do zazieleniania przemysłu samochodowego.



Koncepcja promowania aut elektrycznych, jeśli oczywiście wpisane one będą w spójną strategię mobilności, a nie staną się kolejnym bożkiem indywidualnego poruszania się po ulicach, wydaje się w takim kontekście sensowna. Zwłaszcza na obszarach wiejskich potrzeba wymiany floty samochodowej na bardziej przyjazną środowisku wydaje się oczywista, zważywszy na ograniczone możliwości zapewnienia innego typu transportu. Ważne będzie jednak spełnienie pewnych warunków...

[www.boell.de/publications/publications-7795.html](http://www.boell.de/publications/publications-7795.html)

.....  
Oprac. Bartłomiej Kozek