

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER 60/II 2023



Socjalny Kongres Kobiet

11-12 marca w Łodzi odbędzie się kolejny Socjalny Kongres Kobiet

>> s. 6

ogólnopolskie spotkanie działaczek związków zawodowych, ruchów lokatorskich i ruchów socjalnych

Dodatek lokatorski

Ruch pracowniczy i lokatorski powinny iść razem

>> s. 7

niskie płace, wysokie czynsze oraz prywatyzacja publicznego zasobu mieszkaniowego uderzają przede wszystkim w klasę pracującą

Walka popłaca!

Komisja Opiekunów Medycznych i Kwalifikowanych wywalczyła podwyżki we wrocławskich Domach Pomocy Społecznej

>> s. 4

Od stycznia br. pensje wszystkich pracowników wzrosną o 500 zł. Udało się także uzyskać lepsze wyposażenie stanowisk pracy

rys. Jonas Goonface



TEMAT NUMERU

W cieniu wojny – świat pracy w Ukrainie i Rosji

W CIENIU WOJNY

Potrzebujemy międzynarodowego frontu pracowniczego!

Sześćdziesiąty numer biuletynu Inicjatywy Pracowniczej jest w dużej mierze poświęcony dwóm tematom: wpływowi rosyjskiej agresji na Ukrainę na sytuację świata pracy oraz sytuacji mieszkaniowej i działaniom organizacji lokatorskich w Polsce.

W obliczu wojny szczególnego znaczenia nabiera międzynarodowa współpraca związkowa. Klasa pracująca w każdym państwie spotyka się z wyzyskiem i problemami takimi jak niskie płace, śmieciowe umowy czy ograniczanie praw związkowych. Nacjonalistyczne tendencje, które przybierają na sile w całej Europie osłabiają solidarność pracowniczą i utrudniają dostrzeżenie wspólnych interesów wszystkich ludzi pracy bez względu na pochodzenie, kolor skóry czy wyznanie. Konflikty narodowe odwracają uwagę od konfliktów klasowych toczących się w każdym miejscu na ziemi. Dlatego trzeba budować oddolne sieci kontaktów między związkami zawodowymi, bo dzięki nim nie tracimy z horyzontu ponadnarodowej solidarności, możemy wymieniać się doświadczeniami i wiedzą oraz koordynować działania. Zaś w sytuacjach kryzysowych, takich jak wojna za naszą wschodnią granicą, organizować pomoc bezpośrednią, której przykładem jest Drugi Konwój Pomocy Pracowniczej dla Ukrainy. Relację z jego przebiegu znajdziecie na s. 12. Natomiast na ostatniej stronie gazety przeczytać możecie tekst

poświęcony temu, jak wojna wpływa na sytuację mieszkaniową w Ukrainie.

W dobie neoliberalnej globalizacji kapitał ma praktycznie pełną swobodę w przekraczaniu granic. Jednocześnie poziom ochrony praw pracowniczych i związkowych jest zróżnicowany w zależności od kraju. Z tego zróżnicowania chętnie korzystają firmy straszące pracowników przeniesieniem działalności do miejsc gdzie „koszty pracy są niższe”, a związki zawodowe „nie mają tyle do powiedzenia”. To z kolei motywuje władze państwowe do wzięcia udziału w „wyścigu do dna” – o to kto zaoferuje międzynarodowym korporacjom najtańszą siłę roboczą i najmniej restrykcyjne przepisy prawa pracy. Przykładem takiej polityki są reformy, które w ostatnim czasie wprowadził ukraiński rząd pod pretekstem „wspierania wysiłku wojennego”. O tym w jaki sposób wpłyną one na ukraińskich pracowników przeczytać możecie w wywiadzie z Jurijem Samowilowem z Niezależnego Związku Zawodowego Górników Ukrainy (s. 13) i artykule Vitalija Dudina (s. 14). Wpływowi wojny na sytuację klasy pracującej w Rosji jest natomiast poświęcony artykuł Jarosława Urbańskiego (s. 15).

Jeśli chodzi o sytuację w Polsce, to ten numer Biuletynu oddajemy do druku w momencie, gdy wyraźnie wzrosła aktywność organizacji lokatorskich, z którymi nasz zwią-

zek współpracuje. Dlatego zdecydowaliśmy się na reaktywację „dodatku lokatorskiego”, czyli działu poświęconego wyłącznie tematyce mieszkaniowej (s. 7–10). Znajdziecie w nim informacje o działaniach i sukcesach Warszawskiego oraz Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów. Przeczytacie także o walce lokatorów byłych mieszkań zakładowych z Wrocławia i o problemach warszawianek i warszawiaków z mieszkań komunalnych pozbawionych centralnego ogrzewania.

Pozostałe strony poświęcone są już stricte działaniom naszego związku. Szczególnie polecamy waszej uwadze wywiad z Weroniką Dąbrowicz – główną koordynatorką Socjalnego Kongresu Kobiet, który odbędzie się w marcu w Łodzi (s. 6). Weronika opowiada o filozofii tego wydarzenia, wspomina o planowanych tematach paneli, a także przedstawia zaproszone do uczestnictwa grupy i działaczki. Równie ciekawe mogą być dla was informacje o praktykach tzw. „union bustingu” (zwalczania związków zawodowych) stosowanego przez niektóre kancelarie prawne współpracujące z wieloma pracodawcami w Polsce. Więcej na ten temat przeczytacie w wywiadzie z wywiadu z Martą Rozmysłowicz i Piotrem Krzyżaniakiem z Zespołu ds. Prawnych Inicjatywy Pracowniczej na s. 11.

Zapraszamy do lektury! ●



Międzynarodowa solidarność związkowa w praktyce - w drugim Konwoju Pomocy Pracowniczej dla Ukrainy wzięli udział związkowcy z Polski, Francji, Włoch, Hiszpanii i Brazylii.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Wspólna walka – Inicjatywa Pracownicza w skrócie

Związki zawodowe razem

7 września 2022 r. w Gnieźnie odbyło się spotkanie lokalnych organizacji związkowych: OZZ Inicjatywa Pracownicza, OPZZ Konfederacja Pracy oraz NSZZ Solidarność. Wzięli w nim udział przedstawiciele sześciu zakładów pracy: Advanced Power Solutions, Paroc, Velux, Jeremias, Kirchhoff, Trepko. Głównymi tematami rozmów były problemy związane z niskimi pensjami na lokalnym rynku pracy oraz wpływ kryzysu ekonomicznego na warunki życia pracowników.

Miesiąc później, przedstawiciele związków zawodowych spotkali się z władzami miasta i powiatu gnieźnieńskiego żeby przedstawić im wnioski płynące z wymiany informacji pomiędzy pracownikami różnych zakładów pracy.

Także na poziomie ogólnopolskim Inicjatywa Pracownicza stara się rozwijać współpracę między organizacjami związkowymi. 15 września w Warszawie odbyło się spotkanie poświęcone wspólnym działaniom w którym udział wzięli m.in. przedstawiciele i przedstawicielki Razem Silniejsi (związek zawodowy działający w Teleperformance), WZZ Sierpień 80 w Valeo, Wolny Związek Zawodowy "Jedność Pracownicza", WZZ Pracowników Poczty, NSZZ Solidarność w Jerónimo Martins (markety Biedronka) i Genpact oraz Komisji Krajowej Inicjatywy Pracowniczej.

Zdecydowaliśmy o koordynacji naszych działań przeciwko kancelariom prawnym, których działania utrudniają działalność związkową. Na tym polu rozpoczniemy współpracę pomiędzy prawnikami wspierającymi różne organizacje związkowe. Rozmawialiśmy także o współpracy z ruchem lokatorskim i konieczności zaangażowania się związków zawodowych w walkę o zamrożenie czynszów, rat kredytów hipotecznych i opłat związanych z mieszkaniami (prąd, ogrzewanie itp.). W związku z faktem, że płace w wielu zakładach nie nadążają za inflacją, zdecydowaliśmy też o wzajemnym wspieraniu protestów płacowych, które planują w najbliższym czasie inicjować różne organizacje związkowe. Inicjatywa Pracownicza wsparła m.in. protest 21 listopada we Wrocławiu organizowany przez Jedność Pracowniczą.

Współpraca międzyzwiązkowa jest konieczna, aby walczyć o swoje i odnosić zwycięstwa. Samoorganizacja pracownicza powinna wykraczać poza zakłady pracy i konkretne centrale związkowe.

Zwolnienia w Busku-Zdroju

Kolejny cios w pracujących w Zakładzie Opieki Zdrowotnej w Busku-Zdroju. W lipcu na naszych stronach w Internetowym informowali o karygodnym zachowaniu dyrektora szpitala w Busku i uderzających w pracowników decyzjach, tj. ucięciu etatów opiekunom i likwidacji ZFŚS na ten rok. Opiekunki w przeważającej większości nadal zmuszone są pracować tylko na pół etatu. Cztery opiekunki już dostały wypowiedzenie umowy o pracę, a zwolnienia grożą także reszcie pracownic. Problem nie dotyczy tylko opiekunów medycznych, ale także personelu nie-medycznego, z którym się solidaryzujemy. Ta grupa zawodowa jest tak samo ważna w funkcjonowaniu szpitala jak pozostałe. Niestety, pracowników nie-medycznych również objęły zwolnienia.

Inicjatywa Pracownicza, podobnie jak inne związki zawodowe działające w szpitalu, mówi stanowczo „nie!” kolejnemu

zamachowi na godne warunki bytowe pracowników.

Lublin: Spór zbiorowy w Bramie Grodzkiej

W dniu 18 listopada 2022 r. Komisja Zakładowa OZZ „Inicjatywa Pracownicza” przy Ośrodku „Brama Grodzka – Teatr NN” w Lublinie, złożyła oświadczenie o wejściu w spór zbiorowy. Do naszego związku należy ponad 60% osób zatrudnionych w Ośrodku. Nasi związkowcy i związkowczynie dekla-

ków wynagradzania za pracę w Regulaminie wynagradzania. Naszą walkę kontynuować będziemy do wypracowania oczekiwanych rozwiązań.

Wybory SIP w Avon Distribution Garwolin i MWiK Bydgoszcz

9 listopada odbyły się wybory Społecznej Inspekcji Pracy w Avon Distribution Garwolin. SIP jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie

na celu wymianę doświadczeń oraz strategii, ale również rozpoczęcie szerszej współpracy między poszczególnymi ośrodkami organizującymi się wokół tematyki lokatorskiej.

Dla wielu lokatorek i lokatorów była to pierwsza od lat okazja do porównania metod funkcjonowania grup i organizacji z różnych miast oraz poznania działaczy z całej Polski. Prężnie działający, solidarny ruch lokatorski o krajowym zasięgu to zwiększona skuteczność w walce z czyścicielami kamienic, zarządcami lokali gminnych czy patologiami takimi jak bardzo powszechne w Łodzi „odstępne”. Stowarzyszenia lokatorskie, również te nieobecne na samym zjeździe, wyraziły entuzjastyczną chęć wzajemnej pomocy w przyszłych kampaniach oraz utrzymywania stałego kontaktu poprzez organizację kolejnych spotkań ogólnopolskich.

Reprezentacja Kół Młodych IP w Sejmie

19 grudnia 2022 r. odbyło się kolejne posiedzenie Parlamentarnego Zespołu ds. Młodzieży, w którego pracach od ponad roku biorą udział reprezentanci i reprezentantki kół młodych IP.

Jednym z kluczowych tematów posiedzenia była dyskusja nad Kodeksem Dobrych Praktyk – dokumentem określającym zasady organizacji praktyk i staży studenckich. Koła młodych IP zgłosiły szereg propozycji co do tego dokumentu: (1) jasne zdefiniowanie praktyk, (2) zaznaczenie, iż ryzyko gospodarcze leży po stronie zlecającej praktyki, (3) zaznaczenie, że stażysta powinien otrzymywać wynagrodzenie także za czas spędzony na szkoleniach i e-learningach oraz (3) zwrócenie większej uwagi na prawa i obowiązki pracownika, w tym przypadku stażysty.

Członkinie kół młodych w następujący sposób podsumowały swoje dotychczasowe doświadczenia na tym polu:

Uczestnictwo w pracach Zespołu jest dla nas szczególnie ważne z perspektywy tego, jak bardzo pomijany jest związkowy głos w debacie publicznej oraz jak rzadko można usłyszeć głos osób wchodzących w dorosłość – mających nad sobą widmo wielu problemów, takich jak niedostateczne zabezpieczenia socjalne, wzrost kosztów utrzymania, brak stabilnego zatrudnienia, zdominowany przez sektor prywatny rynek mieszkaniowy czy niedofinansowana ochrona zdrowia.

Parlamentarny Zespół ds. sytuacji kobiet na rynku pracy

W Sejmie powstał Parlamentarny Zespół ds. kobiet na rynku pracy, którego inauguracyjne spotkanie odbyło się 14 stycznia 2023 roku. Do rozmów zaproszono przedstawicielki związków zawodowych Jedność Pracownicza, Sierpień '80, OPZZ, Konfederacja Pracy oraz Inicjatywa Pracownicza. Według deklaracji posłanek powołanie zespołu składającego się w większości z działaczek związkowych ma za zadanie kompleksowe spojrzenie na problem luki płacowej, niskich płac w sektorach sfeminizowanych, dyskryminacji matek na rynku pracy czy represji wobec związkowczyń.

Pierwsze spotkanie Zespołu poświęcone było w dużej mierze diagnozie problemów, z jakimi spotykają się kobiety w pracy. O przebiegu kolejnych spotkań informować będziemy w związkowych mediach (Biuletynie i na stronie internetowej). •



Pracownicy i pracownicy Avon Distribution wybierali Społeczną Inspekcję Pracy



Założa Teatru NN – Bramy Grodzkiej protestowała na sesji rady miasta w Lublinie



Delegacja kół młodych inicjatywy Pracowniczej na posiedzeniu Parlamentarnego Zespołu ds. Młodzieży

rują, że rozpoczęty spór rozumieją nie tylko jako walkę o prawa pracownicze, ale również jako możliwość naprawy miejsca, w którym pracują:

„Od roku podejmujemy intensywne działania na rzecz poprawy warunków pracy i płacy oraz wprowadzenia koniecznych zmian organizacyjnych. Obecne warunki pracy są nieakceptowalne i nie zapewniają nam prawa do godnego życia. Niestety, dotychczasowe działania nie przyniosły rezultatów i dlatego zdecydowaliśmy, że rozpoczniemy spór zbiorowy”.

W ramach sporu zbiorowego negocjować będziemy m.in.: (1) Wzrost wysokości wynagrodzeń. (2) Wypłacenie zaległej podwyżki. (3) Wprowadzenie nowego Regulaminu organizacyjnego. (3) Określenie warun-

przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy. Zakładowym Inspektorem Pracy został: Krystian Drażkiewicz. Oddziałowymi Inspektorami Pracy zostali: Katarzyna Kurowska, Barbara Malinowska, Sylwia Szulakowska, Przemysław Talarek.

Wybory SIP odbyły się też w listopadzie w Miejskich Wodociągach i Kanalizacji w Bydgoszczy, gdzie działa organizacja zakładowa IP. Wygrał je członek naszego związku – Marek Siupka.

Łódź: Ogólnopolski Zjazd Lokatorski

Na początku grudnia w Łodzi odbył się Ogólnopolski Zjazd Lokatorski. Spotkanie miało

Z ŻYCIA ZWIĄZKU



Protest pracowników wrocławskich DPS-ów

Zwycięski spór zbiorowy we wrocławskich DPS-ach

26 października zawarte zostało porozumienie kończące spór zbiorowy w Miejskim Centrum Usług Socjalnych we Wrocławiu. Komisji Inicjatywy Pracowniczej zrzeszającej opiekunów i opiekunki pracujące w miejskich DPS-ach udało się uzyskać znaczne podwyżki płac oraz lepsze wyposażenie stanowisk pracy. Sukces był możliwy dzięki długotrwałej i systematycznej presji wywieranej na władze samorządowe.

Komisja Opiekunów Medycznych i Kwalifikowanych OZZ IP w czerwcu 2022 r. wysunęła trzy żądania:

1. podwyżki wynagrodzeń zasadniczych o 1 000 zł brutto dla opiekunów i pokojowych,
2. wprowadzenia premii 10 procent pensji za pracę w okrojonym składzie (do czasu wprowadzenia podwyżki) albo zatrudnienie większej liczby ludzi
3. polepszenie wyposażenia w DPS-ach

Szczególnie ważny był postulat podwyżki – pensje opiekunów we Wrocławiu w latach 2019-2021 były praktycznie zamrożone na poziomie 2700-2900 zł, podczas gdy fundusz wynagrodzeń w mieście wzrósł o 28%. Ten wzrost odczuła przede wszystkim nieliczna grupa najlepiej wynagradzanych urzędników miejskich – pensja prezydenta Jacka Sutryka w 2022 roku wzrosła o 50 procent (z 12 tys. do 19,3 tys. złotych); od wzrostu kosztów życia zabezpieczyli się także miejscy radni, przyznając sobie w 2022 roku podwyżkę o 67%.

W okresie wakacyjnym, podczas rokowań, udało się wynegocjować 10% premię oraz wymianę wyposażenia w DPS-ach. Postulat wzrostu

wynagrodzenia zasadniczego wymagał jednak decyzji na poziomie władz samorządowych, od których zależy budżet MCUS. Dlatego też Komisja Opiekunów wspierana przez Dolnośląskie Koło Młodych IP dwukrotnie (w czerwcu i październiku 2022 r.) zorganizowała protest podczas obrad rady miasta.

Szczególnie burzliwy przebieg miała październikowa sesja rady. Przeciwno podwyżkom dla opiekunów wypowiadali się wtedy nie tylko radni związani z urzędującym prezydentem miasta i dyrektor departamentu spraw społecznych, ale także... NSZZ Solidarność, której komisja działająca w DPS-ach wystosowała list otwarty, w którym postulat podwyżki wynagrodzeń opiekunów i pokojowych przedstawiony został jako "dyskryminacja innych grup zawodowych".

Pomimo oporu władz samorządowych, ostatecznie pod koniec października doszło do podpisania porozumienia kończącego spór. Komisji naszego związku udało się w nim wywalczyć:

1. 200 zł podwyżki dla osób zatrudnionych na stanowiskach opiekunów od listopada 2022 r.
2. Kolejne 500 zł podwyżki od 1 stycznia 2023 r. – ta podwyżka objęła już wszystkich zatrudnionych.

Oznacza, to, że ostatecznie wynagrodzenia zasadnicze opiekunów wzrosły o 700 zł, natomiast pokojowych – o 500 zł.

Początkowo, władze miasta wraz z NSZZ Solidarność proponowały jedynie 500 zł podwyżki dla wszystkich zatrudnionych w MCUS. Odebranie pokojowym dodatkowych 200 zł argumentowano tym, że obecne zarobki tej grupy zawodowej w DPS są na poziomie bliskim ochronie zdrowia. Nie jest to oczywiście żadne pocieszenie dla tych pracowników. Jak ujął to jeden z uczestników sporu:

"Dla nas oznacza to tyle, że głodowe pensje pokojowych w służbie zdrowia utrudniają skuteczną walkę w DPS. Aby to zmienić, zachęcamy pokojowe zatrudnione w placówkach medycznych o zrzeszanie się Inicjatywie Pracowniczej." •



Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Zwolnienia grupowe i dodatki inflacyjne w Ringier Axel Springer Polska

W połowie października koncern medialny Ringier Axel Springer Polska (RASP) ogłosił zamiar przeprowadzenia zwolnień grupowych. Działająca w firmie komisja Inicjatywy Pracowniczej, wspólnie z dwoma pozostałymi związkami (NSZZ Solidarność i branżowy związek dziennikarski) podjęła więc z zarządem negocjacje ws. regulaminu zwolnień.

Reprezentacji związkowej najbardziej zależało na ograniczeniu liczby zwalnianych i wynegocjowaniu wyższych odpraw. Zarząd wstępnie planował zwolnić 8 proc. załogi, czyli zlikwidować 120 etatów i zakończyć współpracę z kilkudziesięcioma osobami zatrudnionymi na umowach cywilnoprawnych. W związku z oporem pracodawcy, nie udało się zmniejszyć skali zwolnień, ale udało się wynegocjować odprawy znacznie powyżej ustawowych i wyższe od tych, które początkowo oferowało kierownictwo.

W ramach regulaminu zwolnień ustalono następującą wysokość odpraw:

- 3-miesięczna odprawa dla osób ze stażem 0-2 lata
- 5-miesięczna odprawa dla osób ze stażem 2-8 lat
- 7-miesięczna odprawa dla osób ze stażem 8-12 lat
- 8-miesięczna odprawa dla osób ze stażem powyżej 12 lat

Dodatkowo, w porozumieniu udało się zapisać, że do stażu pracy wlicza się okres przepracowany na śmieciówkach. Ten zapis jest o tyle istotny, że wiele osób w RASP przeszło na etaty dopiero 3-4 lata temu. Udało się także skłonić pracodawcę do utworzenia specjalnego funduszu zasilonego kwotą 200 tys. zł, którego celem jest wsparcie dla osób zwalnianych w trudnej sytuacji materialnej i którym zarządza komisja socjalna. W ramach porozumienia przedłużono także prywatne ubezpieczenie zdrowotne i opiekę psychoterapeutyczną dla zwalnianych do końca czerwca 2023 r. a także ekwiwalentne świadczenia dla zwalnianych osób na B2B.

Reprezentanci i reprezentantki komisji opisują negocjacje regulaminu zwolnień w następujący sposób:

"Zdecydowanie najwięcej czasu zajęły negocjacje odpraw. Od porozumienia w tej sprawie uzależnialiśmy podpisanie całości dokumentu i rozpoczęcie rozmów na temat innych kwestii. W ostatniej turze negocjacji, gdy byliśmy dzień przed upływem ustawowego terminu, pracodawca był dużo bardziej skłonny do ustępstw niż na poprzednich spotkaniach. Z sygnałów od zwalnianych pracowników (także tych nienależących do związku) wynika, że są zadowoleni z warunków, przy czym niewątpliwie najważniejsze są dla nich odprawy."

Równolegle do zwolnień grupowych, komisja IP negocjowała także dodatki inflacyjne – zainspirowana wprowadzeniem takich dodatków w medialnym koncercie Agora w lipcu 2022 r. Początkowo firma podchodziła do pomysłu sceptycznie, stojąc na wyrażanym od zawsze stanowisku, że "wynagrodzenia są indywidualną sprawą każdego pracownika". W końcu jednak udało się skłonić kierownictwo do zmiany zdania.

Od stycznia br. najmniej zarabiającym pracownikom RASP zostanie wypłacony jednorazowy dodatek na zasadach:

Dla osób z co najmniej rocznym stażem:

- zarabiających do 5000 zł brutto włącznie – dodatek 3500 zł brutto.
- zarabiających od 5001 zł brutto do 6000 zł brutto włącznie – dodatek 2500 zł brutto.
- zarabiających od 6001 zł brutto do 7000 zł brutto włącznie – dodatek 1500 zł brutto.

Osoby ze stażem krótszym niż rok, zarabiające nie więcej niż 7000 zł brutto – dodatek 700 zł brutto.

Przedstawiciele i przedstawicielki komisji w RASP podsumowują ustalenia z negocjacji z zarządem tymi słowami:

"Uważamy, że taki jednorazowy dodatek jest tylko działaniem doraźnym, a prawdziwym rozwiązaniem problemu byłaby automatyczna coroczna waloryzacja płac powiązana ze wskaźnikiem inflacji. Postulujemy ją od ponad roku, tu jednak ze strony pracodawcy jest bardzo mocny opór. Wynegocjowany dodatek uznajemy jednak za krok w dobrą stronę i co może najważniejsze, przełamanie dotychczasowego pojęcia, że ze związkami o wynagrodzeniach i inflacji się nie rozmawia." •

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Wyrównanie płac do poziomu inflacji to absolutne minimum

Podsumowanie spotkania Amazon Workers International



Walka o lepsze warunki pracy w Amazonie musi być globalna – to idea przyswiecająca międzynarodowym spotkaniom Amazon Workers International

W dniach 23-25 września 2022 r. około 40 pracowników Amazon z 15 różnych zakładów w Niemczech, Polsce, Słowacji i Francji oraz sympatyków z kilku krajów, spotkało się w Poznaniu na cyklicznym (odbywającym się co pół roku) spotkaniu Amazon Workers International (AWI). Pracownicy z Turcji, USA i Kanady dołączyli online.

Celem AWI jest rozwijanie ponadnarodowych relacji, wymiana informacji i koordynacja wspólnych działań pracowników Amazon w Europie i poza nią. Ostatnie spotkanie odbyło się w czasach rosnącej inflacji, niewystarczających podwyżek płac oraz ostrych represji wobec działaczy i działaczek związkowych ze strony Amazon. W tych okolicznościach szczególnie ważne jest, aby pracownicy Amazon na arenie międzynarodowej wypracowali wspólne stanowisko.

Spotkanie rozpoczęło się od akcji ulotkowej przed magazynem Amazon w Sadach pod Poznaniem (POZ1). Działacze i działaczki Amazon Workers International i osoby wspierające rozdawali ulotki informacyjne i okazywali solidarność w związku z odbywającym się referendum strajkowym w Amazon w Polsce. Związek zawodowy Inicjatywa Pracownicza (IP) rozpoczął nowy spór zbiorowy, w którym domaga się podwyżki wynagrodzenia za godzinę pracy o 6 złotych (1,30 euro). W związku z tym odbędzie się głosowanie wśród wszystkich pracowników w Polsce. Przed akcją Amazon ustawił szlaban i kontrolę przy wejściu na teren firmy, aby uniemożliwić wejście osobom, które nie pracują w Amazon w Polsce. Przy szlabanie ochrona sprawdzała identyfikatory każdemu pracownikowi, w ten sposób siłą rzeczy informując wszystkich o akcji. Wiele osób komentowało, że pokazało to strach Amazona przed ponadnarodowym i oddolnym organizowaniem się pracowników.

Ważną częścią spotkania były raporty o aktualnej sytuacji w poszczególnych krajach i zakładach. Najgorętszym tematem jest obecnie rosnąca inflacja i skandaliczna reakcja na nią ze strony Amazona: ogłoszone podwyżki są zupełnie nieadekwatne do kosztów życia. Podczas gdy pracownicy walczą, by związać koniec z końcem, firma odmawia nawet tego, by płace nadążały za inflacją.

Kolejnym wyzwaniem, przed którym stoją pracownicy w magazynach na całym świecie, jest narastające zwalnianie związków zawodowych. Amazon zwalnia i bezpodstawnie dyscyplinuje działaczy związkowych, a także podejmuje kroki, by zapobiec powstaniu organizacji związkowych w swoich placówkach. Jest to reakcja na rosnący opór w Amazonie na świecie. Jego przykładem jest choćby to, że w Niemczech po raz pierwszy odbyły się strajki w dwóch kolejnych magazynach. Również podczas rozmowy wideo w sobotę wieczorem z imponującymi przykładami organizowania się oraz nowych kampanii związkowych. To pokazuje, że dopóki będzie utrzymywał swój despotyczny reżim pracy i nie będzie szanował pracowników, Amazon musi liczyć się z tym, że wszędzie będzie napotykać opór.

Uczestnicy spotkania w Poznaniu zgodzili się na dołączenie do globalnej akcji na rzecz lepszych warunków pracy w Amazon w Czarny Piątek w listopadzie tego roku. Podczas gdy konkretne działania będą planowane na poziomie lokalnym i krajowym, opracowaliśmy wspólne postulaty:

1. Wyrównanie płac do poziomu inflacji to absolutne minimum. Potrzebna jest również dalsza znacząca podwyżka płac, jak również zniwelowanie rosnącej różnicy między płacami w Europie Wschodniej i Zachodniej (co leży w interesie wszystkich pracowników Amazona, ponieważ niższe płace w jednym kraju są wykorzystywane do utrzymania niskich płac w innym).

2. Nowa technologia nie powinna być wdrażana ze szkodą dla pracowników. Nie może ona umożliwiać lub poszerzać zakresu inwigilacji, zwiększać obciążenia pracą lub pozbawiać pracowników pracy. Nie jesteśmy robotami i nie chcemy być kontrolowani przez roboty!

3. Pracownicy Amazon powinni mieć wpływ na organizację pracy w firmie. To na nich największy wpływ ma organizacja pracy i to pracownicy mają doświadczenie, aby zorganizować ją w najlepszy możliwy dla nich sposób. Muszą mieć realny głos w odniesieniu do każdej zmiany w procesie pracy. ●

Jeśli chcesz podzielić się swoimi pomysłami na temat naszych postulatów lub dołączyć do wspólnej akcji, zapraszamy do kontaktu poprzez e-mail awi@riseup.net. Następne spotkanie Amazon Workers International odbędzie się w dniach 24 do 26 marca 2023 r. na Słowacji. Zapraszamy wszystkich pracowników Amazona do dołączenia do nas!

Amazon Workers International Facebook:
facebook.com/AmazonWorkersInternational

Amazon Workers International blog:
amworkers.wordpress.com

REFERENDUM STRAJKOWE W AMAZON

Trwa referendum strajkowe w polskich magazynach Amazon. Postulat jest jeden, wyłącznie płacowy – z ulotki OZZ Inicjatywa Pracownicza Amazon: „Nasz postulat to podwyżka o 6 zł brutto do godziny na stałe! W każdego z nas uderzają podwyżki, inflacja rośnie, więc pensje relatywnie spadają! Czy chcesz płacić więcej za jedzenie, prąd, wodę, gaz, ogrzewanie? Oczywiście, że nie! Niestety na to już nie masz wpływu. Czy chcesz otrzymać wyższą płacę, aby móc godnie żyć? Oczywiście, że tak! NA TO MASZ WPŁYW! Zagłosuj w referendum!”. Głosy można oddawać również przez internet.

Związkowcy z polskiego Amazona wskazują, że zagraniczne, europejskie oddziały giganta otrzymały w ostatnim czasie dużo wyższe wsparcie finansowe. „To oburzające, Amazon po raz kolejny traktuje nas jako (bardzo) taną siłę roboczą, mimo że obsługujemy europejskich klientów” – komentowała Blanka Hasterok z Prezydium związku. Niestety fiaskiem zakończyły się rokowania oraz wrześniowe mediacje z udziałem mediatora wyznaczonego przez ministerstwo.

Amazon nie zgodził się na podwyżki, za to oświadczył, że nie zobowiąże się nawet do uzgadniania ze związkiem poziomu podwyżek w przyszłych latach, gdyż „kwestia podwyżek jest elementem indywidualnej umowy o pracę”. Będzie więc kontynuował pozorne w naszej ocenie ustalanie wysokości wynagrodzeń z każdym z ok. 30 tys. pracowników poprzez aneksowanie umów, tylko po to, aby obejść rokowania zbiorowe z przedstawicielami załogi, jakimi są w Polsce organizacje związkowe. Po raz kolejny przekonaliśmy się, że nic się nie wywalczy rozmowami za zamkniętymi drzwiami.

W trakcie mediacji Amazon za to poinformował o zwolnieniu chronionego działacza związkowego, Przemysława Wolnowskiego. Był on przedstawicielem IP oraz społecznym inspektorem pracy w magazynie Amazon pod Poznaniem. Pracował w Amazon niemal 7 lat. To kolejny raz, kiedy Amazon łamie prawo, zwalniając związkowca bez zgody organizacji związkowej, eskalując w ten sposób napięcie. Sprawa będzie mieć finał w sądzie.

Referendum w Amazon wpisało się w globalną kampanię pod hasłem #makeamazonpay („Amazon za to zapłaci”). Przedstawiciele naszej Komisji protestowali pod tym hasłem we Wrocławiu wraz z pracownikami Kaufland, domagając się podwyżek w handlu. Byli też obecni w czasie kampanii w swoich magazynach Amazon w specjalnie przygotowanych na tą okazję koszulkach z logiem #makeamazonpay, rozdawali też w czasie referendum strajkowego pracownikom naklejki z tym hasłem.

Związek uważa, że podwyżki w tym roku były zbyt niskie: „z trudem wiążemy koniec z końcem, podczas gdy firmy takie jak Amazon osiągają rekordowe zyski – jakby nic się nie stało. Po tym, gdy Amazon zbił fortunę w czasie pandemii, teraz czerpie zyski dzięki wojnie i inflacji, rosnącym cenom i subskrypcjom dla klientów w kilku krajach Europy. Mimo to odmawia znaczącego zwiększenia naszych płac (...). Wiemy, że zyski Amazona byłyby niemożliwe bez nas. Kiedy Amazon zarabia fortunę na naszej ciężkiej pracy, my stajemy się coraz biedniejsi! W tym roku Amazon ogłosił jedynie niewielkie podwyżki wynagrodzeń. Uważamy, że w ten sposób nas się okrada. Po raz kolejny każe nam się płacić za skutki kryzysu, którego nie spowodowaliśmy. Tymczasem biznes, który jest za niego odpowiedzialny, ma się świetnie! Amazon przykładą rękę do wyzysku, niszczenia środowiska i globalnego ocieplenia. I prowadzi politykę energetyczną nastawioną na własne korzyści, a nie na ludzi i planetę. Amazon wprowadza coraz to nowe roboty, urządzenia i cyfrowe technologie. Pracowników traktuje się jak elementy maszyny. Ale my nie jesteśmy robotami i nie chcemy być kontrolowani przez roboty! Powtarzalne zadania, podnoszenie dużych ciężarów i ciągła presja szkodzą naszemu zdrowiu. Amazon nie dba o nasz dobrobyt i pozbysza się pracownika za pracownikiem. Zaslugujemy na coś lepszego!”

Warto dodać, że Koła Młodych IP z różnych województw aktywnie wsparły referendum. Związkowa młodzież piketowała przed magazynami, jak też rozklejała wokół przystanków na trasie autobusów Amazona w różnych miastach plakaty nawołujące do udziału w referendum. Rozdawano też ulotki i plakaty z kodem QR do referendum i najważniejszymi informacjami przy przystankach dla pracowników. Komisja OZZIP z Amazon bardzo dziękuje za to wsparcie!



Z ŻYCIA ZWIĄZKU



Socjalny Kongres Kobiet 2023

11-12 marca w Łodzi odbędzie się kolejny Socjalny Kongres Kobiet – ogólnopolskie spotkanie działaczek związków zawodowych, ruchów lokatorskich i ruchów socjalnych. To wydarzenie otwarte dla wszystkich osób, które działają w swoich zakładach pracy, upominają się o lepszą politykę mieszkaniową w swoich miastach, i walczą o lepsze warunki bytowe.

Czym jest Socjalny Kongres Kobiet? Po co jest organizowany? Dlaczego Inicjatywa Pracownicza jako związek zawodowy angażuje się w organizację feministycznego wydarzenia?

Socjalny Kongres Kobiet jest przestrzenią dla działaczek związków zawodowych, ruchów lokatorskich i ruchów socjalnych. To wydarzenie otwarte dla wszystkich osób, które działają w swoich zakładach pracy, upominają się o lepszą politykę mieszkaniową w swoich miastach i lepsze warunki bytowe. Każda z nas, uczestniczek, będzie mogła zabrać głos, wszystkie jesteśmy równe.

Inicjatywa Pracownicza angażuje się w organizację Socjalnego Kongresu Kobiet, bo chcemy wspólnie budować lepsze strategie walki z mizoginią i wyzyskiem. Nie chodzi nam tylko o spotkanie, rozmowę, wymianę doświadczeń – to wszystko czemuś służy, celem jest realna zmiana. Miejsce kobiety jest w związku zawodowym – to w związku możemy skutecznie walczyć o swoją niezależność ekonomiczną. Ograniczenia w prawach reprodukcyjnych, przemoc seksualna, przemoc domowa – wszystkie te kwestie bardzo często są wynikiem zależności, w tym zależności ekonomicznej.

Działa nas w Inicjatywie bardzo dużo, na ostatnim zjeździe związku stanowiącyśmy większość. Wiele z nas działa w ruchu feministycznym, rozszerzanie naszej działalności poza zakład pracy jest dla nas naturalne.

Jaki będzie kongres w 2023 roku? Jakie będą najważniejsze tematy, na których chcą się skupić organizatorki?

Na pewno będziemy rozmawiać o pracy opiekuńczej, o ekonomii opieki. Mamy w planie dwa panele – jeden o pracy opiekuńczej wykonywanej zawodowo, drugi o pracy nieodpłatnej, opiece nad członkami rodziny. Zarówno jedną, jak i drugą wykonują kobiety. W pierwszym przypadku dostają za nią bardzo słabe pieniądze, w drugim – nie dostają ich wcale, system wsparcia jest upokarzający, represyjny.

Drugą kwestią będą represje wobec związków zawodowych. To temat bardzo aktualny, bo zarówno nasz związek zawodowy, jak i inne zaproszone organizacje pracownicze zmagają się ze zwalnieniami ważnych, aktywnych działaczek. W Inicjatywie Pracowniczej były to Magda Malinowska z Amazona i Dorota Olszewska-Sioma ze szkoły w Toruniu. Mamy nadzieję na obecność Joli Żołnierczyk, działaczki z Jedności Pracowniczej w Kauflandzie, zwolnionej społecznej inspektorki pracy, która walczyła z dyskryminacją pracownic po urlopach macierzyńskich.

Trzeci ważny temat to walki lokatorskie – niewiele osób o tym wie, ale ruch lokatorski składa się prawie wyłącznie z kobiet, w większości z emerytek, kobiet starszych. My, młodsze działaczki, chcemy się od nich uczyć, a jednocześnie zastanowić się, jak lepiej pracować razem. Nasze doświadczenia na rynku mieszkaniowym są krańcowo różne – one zwykle odbijają się od ZGN-u czy innej miejskiej instytucji w sprawie lokali komunalnych czy socjalnych, my wynajmujemy na wolnym rynku, często bez żadnej umowy. Nasze interesy często pokazuje się jako przeciwstawne, co jest kompletną nieprawdą.

Jakie grupy są zaproszone do udziału w Kongresie?

Oczywiście związki zawodowe – wiele komisji Inicjatywy Pracowniczej, ale nie tylko. Wspominałam już o Jedności Pracowniczej, zaprosiłyśmy też przedstawicielki Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych oraz Związku Nauczycielstwa Polskiego. Obydwie te organizacje mają ogromne, bardzo bogate doświadczenie w walkach o podwyżki; ZNP stoi za największym straj-

kiem III RP. Spodziewamy się też obecności organizacji lokatorskich, matek dzieci z niepełnosprawnością, w tym organizatorek ostatnich protestów w Warszawie.

Wydarzenie odbywa się w Łodzi, postaramy się więc o lokalną reprezentację ruchów lokatorskich, pracowniczych, feministycznych. W tym samym czasie odbędzie się Manifa Łódzka, postaramy się połączyć te wydarzenia. Bardzo serdecznie zapraszamy lokalny związek zawodowy z MOPS-u, który niedawno toczył bardzo trudny strajk. Będzie młodzieżowa organizacja Front Feministyczny, Łódź dla Ludzi i wiele innych, lokalnych grup. Łódź ma piękną historię walk pracowniczych kobiet – chcemy do niej nawiązać i ją odnowić.

W swoich materiałach podkreślacie, że SKK powstał w kontrze do Kongresu Kobiet i innych wydarzeń organizowanych przez liberalne feministki. Na czym polegają różnice pomiędzy SKK a KK?

Podstawowa różnica pomiędzy SKK a Kongresem Kobiet jest taka, że nasze wydarzenie tworzą pracownice, lokatorki, działaczki same dla siebie, żeby się od siebie uczyć, wspierać się, nawiązywać realne więzi.

Kongres Kobiet jest wydarzeniem politycznym, medialnym, organizowanym przez duży kapitał, przez polityków. Być może część organizatorek Kongresu Kobiet ma ambicję mówić o problemach większości społeczeństwa, ale niestety dzieje się to w oderwaniu od rzeczywistych potrzeb i doświadczeń kobiet pracy. Liberalny feminizm nie rozpoznaje w ogóle kategorii klasy, nie widzi konfliktu interesów, który z niej wynika. Naszym zdaniem nie da się jednocześnie odpowiadać na potrzeby przedsiębiorców i pracowników, bo one są po prostu sprzeczne.

Podam przykład: jedna z prominentnych działaczek Kongresu Kobiet bez wstydu mówiła o tym, że zatrudnia na czarno sprzątaczkę z Ukrainy. W Inicjatywie działa komisja ukraińskich migrantek pracujących w domach, w sprzątaniu i w opiece. Tu występuje oczywisty konflikt interesów. Pani „feministka” z Kongresu Kobiet chciała by sprzątanie swojej toalety jak najmniej, moje koleżanki chciałyby dostać godne pieniądze i umowę o pracę. Tego się nie da pogodzić.

I my na Socjalnym Kongresie Kobiet nie chcemy już tego rozważać – my chcemy wspólnie sięgnąć i się zastanowić, jak zmusić taką pracodawczynię do tego, żeby nasza koleżanka umowę dostała.

Powiedziałas, że będziecie rozmawiać o ekonomii opieki, o pracy opiekuńczej. Mogłabyś powiedzieć coś więcej na ten temat? Myślę, że wiele osób ma poczucie, że nie mówi się o nim dostatecznie dużo.

Tak, dla mnie ten temat jest bardzo ważny na poziomie osobistym. Sama przez lata mieszkalam z osobą z niepełnosprawnością, pomagałam w opiece. Widziałam, jak patologiczny i niewydajny jest państwowy system pomocy. Jestem też córką samotnej matki – na własne oczy widziałam, jak trudno jest bez wsparcia samej opiekować się dzieckiem.

Na rynku pracy oczekuje się od nas, że będziemy doskonale dyspozycyjne, zawsze na zawołanie. Kobiety spotykają się z represjami ze strony pracodawcy za to, że mają dzieci albo że opiekują się schorowaną mamą. Nie możemy liczyć na pomoc państwa – brakuje żłobków, przedszkoli, domów dziennej opieki. Wszystko to prowadzi do tego, że kobieta, która zdecyduje się na macierzyństwo, staje się finansowo zależna od partnera, co w wielu sytuacjach może być po prostu niebezpieczne.

Mamy też nadzieję usłyszeć głos kobiet, które organizują się w zawodach związanych z opieką – pracownicy DPS-ów, MOPS-ów, pielęgniarek, żłobianek, pracownicy domowych. Wszystkie te zawody są wykonywane przede wszystkim przez kobiety i wszystkie są bardzo nisko płatne. Praca opiekuńcza jest wymazana, niewidzialna, nieważna – nie tylko wtedy, kiedy opiekujemy się własnym dzieckiem czy rodzicem, ale też kiedy robimy to zawodowo.

Mam wrażenie, że w ruchach, które nie mają ambicji medialno-parlamentarnych, nie są związane z polityką rozumianą jako zawód, a skupiają się wokół konkretnych problemów do rozwiązania, zawsze jest więcej kobiet: w związkach zawodowych, ruchach lokatorskich, w oddolnych sieciach pomocowych związanych z aborcją. Czy nie jest jednak tak, że potem w imieniu tych kobiet wypowiadają się mężczyźni liderzy?

Tak, bardzo często to obserwuję, w wielu organizacjach i w ruchach. Często są to mężczyźni, którzy sami siebie nazywają feministami. Przykładem mogą być ruchy lokatorskie – całą pracę biurokratyczną, prawną, organizacyjną wykonują kobiety. A i tak jeśli media mają kogoś zapytać o zdanie, będzie to facet, „lider” – nieważne, ile wie o danej sprawie, na ile w ogóle jest w nią zaangażowany. Zajmuje przestrzeń, jest „tworzą”, tworzy przy tym swój kapitał polityczny.

Dlatego bardzo podziwiam kobiety, które mówią „nie, nie będziemy dłużej niewidzialne”. Mamy dość traktowania naszych spraw jako tematu zastępczego – nasze życie to nie jest dla nas temat zastępczy. Nie będziemy grzeczne, nie będziemy cichutko, mówimy wprost, czego chcemy i o co walczymy. Dla wielu kobiet działających w ruchu związkowym to oznacza przekroczenie wielu granic – rodzina oczekuje od nich, że po pracy wrócą do domu zajmować się dziećmi i ogarnianiem mieszkania, a nie będą organizować strajk.

Mówisz, że SKK jest nie tylko po to, żeby przedstawić perspektywę, dawać głos, ale też – a może przede wszystkim – uczyć się od siebie, zdobywać konkretne praktyczne umiejętności. Czego będziemy mogły nauczyć się na tegorocznym SKK?

Przede wszystkim bardzo praktycznych umiejętności. Widzę i wiem, że w naszym związku zawodowym jest mnóstwo kobiet, które mają doświadczenie zakładania organizacji związkowej, budowania siły na zakładzie pracy, organizowania protestu, radzenia sobie z represjami ze strony pracodawcy. Ja nie miałam kiedy ich zdobyć i bardzo chciałabym się dowiedzieć, jakich błędów nie popełniać, na co zwracać uwagę. Jak doposażać swoją strategię do rodzaju branży – wiadomo, że strajk w wielkiej fabryce zatrudniającej na umowy o pracę będzie miał inny charakter niż ten prowadzony w knajpie, gdzie wszyscy pracują na czarno.

Te same kwestie dotyczą ruchów lokatorskich, ruchów kobiecych. Jak szukać osób, które będą z nami działać? Jak się organizować, kiedy codzienne obowiązki są tak przytłaczające? Ostatnio w Warszawie widzieliśmy protesty ruchu „Dajcie żyć”, matek dzieci z niepełnosprawnością, którym nie wolno wykonywać pracy zawodowej, a siebie i dzieci mają utrzymać za 2119 zł zasiłku miesięcznie. Jak przy takim braku pieniędzy, czasu i siły zbudować ruch, który zostanie zauważony w całej Polsce? Nie dowiemy się tego z żadnego podręcznika, trzeba po prostu usiąść, porozmawiać, wspólnie zastanowić się nad wnioskami i zrobić jakieś plany na przyszłość. ●



OZZ Inicjatywa Pracownicza wielokrotnie wspierała ruch lokatorski walczący o prawo do dachu nad głową. Kryzys mieszkaniowy, który objawia się poprzez brak dostępu do tanich mieszkań, rosnące czynsze i zadłużenie lokatorów oraz eksmisje jest boleśnie odczuwany przez pracowników i pracownice w całej Polsce.

Od lat udział płac w PKB maleje (w Polsce jest jeden z najniższych w Europie). Znaczącą część naszych niskich zarobków przeznaczamy na rosnące czynsze i opłaty. Często wracają one do kieszeni tych, którzy wyzyskują nas w pracy, czy tych których stać na inwestowanie na rynkach nieruchomości.

Podczas gdy publiczne fundusze wydaje się często na luksusową infrastrukturę dostępną nielicznym, mieszkań komunalnych brak. Poprzez niskie płace i wysokie czynsze pracodawcy, kamienicznicy oraz developerzy cementują nierówność i umacniają swoje ekonomiczne przywileje.

Dlatego uważamy, że ruch pracowniczy i lokatorski powinny iść w jednym szeregu. Wspieramy działania Łódzkiego Stowarzyszenia Lokatorskiego, Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów, Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów i Akcji Lokatorskiej we Wrocławiu. Również w innych miastach staramy się być obecni na blokadach eksmisji, pikietach czy dyskusjach kształtujących miasta.

W Biuletynie Związkowym „Inicjatywa Pracownicza” chcemy regularnie publikować artykuły na temat walk lokatorów i lokatorek. Zachęcamy do nadsyłania materiałów (na adres e-mail: prasowy@ozzip.pl).



WIELKOPOLSKIE STOWARZYSZENIE
LOKATORÓW

DODATEK LOKATORSKI

wysokie czynsze – niskie płace ZMIENŃMY TO!

Protest lokatorów sprywatyzowanych mieszkań zakładowych we Wrocławiu (grudzień 2022 r.)



Walka wrocławskich lokatorów byłych mieszkań zakładowych

KACPER MACH, DOLNOŚLĄSKIE KOŁO MŁODYCH OZZ IP

Wrocławscy lokatorzy byłych mieszkań zakładowych – budowanych przez zakłady pracy w okresie PRL-u dla swoich pracowników – po ponad 30 latach walki w końcu mają szansę na uwolnienie się od nieuczciwych „właścicieli”.

W latach 90-tych, w ramach procesu prywatyzacji, mieszkania zakładowe były prywatyzowane nielegalnie. Lokale mieszkalne, budowane za pieniądze z funduszy pochodzących z wynagrodzeń pracowników, zostały tym pracownikom odebrane z naruszeniem prawa lokatorów do pierwokupu i trafiły w dużej mierze do osób o szemranej reputacji, często powiązanych z władzami.

Przez lata wszystkie rządy ignorowały problem lub składały obietnice bez pokrycia, a sądy wydawały nieprzychylnie dla okradzionych lokatorów wyroki. To problem ogólnopolski – w latach dwutysięcznych działała ogólnopolska organizacja lokatorów zakładowych, która jednak po pewnym czasie zaprzestała działalności.

We Wrocławiu problem ten jest szczególnie widoczny. W stolicy Dolnego Śląska od lat o sprawiedliwość walczy jedyna aktywna jeszcze grupa mieszkańców byłych mieszkań zakładowych ze wsparciem stowarzyszenia „Akcja Lokatorska”.

Wrocławscy lokatorzy wykazali się niezwykłą determinacją. Przez ostatnie 9 miesięcy co tydzień w każdy czwartek protestowali pod Dolnośląskim Urzędem Wojewódzkim lub biurem wrocławskiego oddziału partii rządzącej. Celem było wywarcie nacisku na rząd, aby wprowadził rozwiązania, które poprawią sytuację byłą mieszkańców.

Protesty były koniecznością. Tzw. właściciele ich mieszkań bezwzględnie podwyższali czynsze, co było wyjątkowo bolesne w czasie wzrastającej inflacji i drożyzny. W efekcie, nad dużą grupą lokatorów – przeważającą większość emerytami – zawisło widmo eksmisji. W niektórych przypadkach niestety ziścił się czarny scenariusz się i część mieszkańców została wyrzucona z własnych domów.

Jednak starania lokatorów przyniosły skutek. Dzięki protestom i nagłaśnianiu sprawy, wrocławska grupa lokatorska wywalczyła spotkanie z przedstawicielem Ministerstwa Rozwoju, a w jego efekcie powstał projekt ustawy.

We wrześniu Sejm przyjął ustawę, która daje możliwość wykupu byłych mieszkań zakładowych przez samorząd z 95% bonifikatą z budżetu państwa. Biorąc pod uwagę, że czynsz w mieszkaniach komunalnych jest znacząco niższy, wprowadzone prawo może zdecydowanie poprawić sytuację lokatorów,

których dotyczy ten problem. Obecnie ustawa czeka na podpisanie przez prezydenta.

Ustawa wprawdzie powstała i została przegłosowana przez Sejm, ale – wbrew obietnicom – jej ostateczny kształt nie został skonsultowany z mieszkańcami wrocławskich byłych mieszkań zakładowych, i nie wprowadzono do projektu odpowiednich zabezpieczeń.

Ustawa nie jest idealna, ponieważ wciąż nie jest pewne, czy miasto Wrocław będzie skore włączyć mieszkania do swojego zasobu komunalnego i czy obecni „właściciele” zdecydują się na ich sprzedaż.

Oprócz śledzenia procesu legislacyjnego, zorganizowanych lokatorów czeka teraz przekonanie władz miasta do wykupu ich mieszkań za 5% wartości. To zdaje się być bardzo dobrą ofertą dla wrocławskiego samorządu, który mógłby nabyć za bezcen mieszkania o dość wysokim standardzie. Jednak, nauczony wieloletnim doświadczeniem, lokatorzy są świadomi, że nigdy do końca nie można ufać władzom.

Mimo tych zastrzeżeń, wygląda na to, że mieszkańcy ulicy Ślicznej i Zaułka Rogozińskiego nie mieli nigdy jeszcze tak dobrych perspektyw na uwolnienie się od nielegalnych wynajmujących, jak teraz. Udowodnili tym samym, że organizowaniem się, konsekwentną walką i nieustępliwością można naprawdę wiele osiągnąć. ●

DODATEK LOKATORSKI

Ciepło w domu zimą – nie dla wszystkich mieszkańców Warszawy

Ok. 20 tys. mieszkań komunalnych w Warszawie jest pozbawiona centralnego ogrzewania. W XXI wieku, w stolicy europejskiego państwa warunki mieszkaniowe setek tysięcy lokatorów i lokatorek przypominają te znane z XIX wieku.

WARSZAWSKIE KOŁO MŁODYCH INICJATYWY PRACOWNICZEJ:
SONIA BURDYNA, DOMINIK CHRABSKI, ZUZANNA JĘDRZEJEWSKA,
KLAUDIA KRAWCZYK, GABE WILCZYŃSKA, KUBA ZATOŃSKI

Zimne domy, chore domy

Według Światowej Organizacji Zdrowia „idealna temperatura w pomieszczeniu dla osób zdrowych i odpowiednio ubranych powinna wynosić minimum 18°C”, natomiast „dla osób starszych, schorowanych lub małych dzieci optymalną temperaturą będzie 20°C”. Taka temperatura zapewnia komfort życia codziennego, a jej utrzymanie jest konieczne do zachowania zdrowia. Pomimo jasno określonej normy według naszych szacunków wciąż około 20 tys. mieszkańek i mieszkańców warszawskich budynków komunalnych jest zmuszonych do życia w ciągłym chłódzie – w budynkach bez centralnego ogrzewania¹. Często są to kamienice zamieszkane przez rodziny lub samotne matki z dziećmi pozbawione wystarczających środków do życia z uwagi na trudną sytuację, a także przez osoby starsze, i tak na co dzień zmagające się z problemami zdrowotnymi ze względu na swój wiek. Te osoby przepracowały całe życie w nadziei na godną starość, a zostały całkowicie zapomniane przez społeczeństwo i państwo. Ciepło w domu jest koniecznym warunkiem prawidłowego funkcjonowania i rozwoju ludzkiego ciała. Jego brak powoduje komplikacje na bardzo wielu poziomach, daleko wykraczające poza przymus noszenia w swoim mieszkaniu ciepłego swetra i czapki, także w nocy, kiedy chłód doskwiera najbardziej.

W takiej sytuacji mieszkanie ogrzewa się na własną rękę, co generuje duże koszty. Ograniczony budżet sprawia, że trzeba dokonać selekcji, które pokoje w domu będzie się ogrzewać i o jakich porach. Henia, zamieszkująca od lat 60. ubiegłego wieku mieszkanie komunalne na Pradze, grzeje się grzejnikami olejowymi. Jej rachunek za prąd wynosi prawie 3 tys. złotych rocznie, a do tego dochodzi jeszcze dopłata w wysokości tysiąca złotych za sezon zimowy. W budynku przy Mińskiej 33 nie ma także ciepłej wody, więc Henia musi płacić za ogrzewanie jej piecykiem gazowym, co dotychczas obciążało jej portfel o kolejne 130 zł raz na dwa miesiące. Ceny jednak rosną. Od teraz będzie płacić 190 zł. W celu ograniczenia kosztów Henia ogrzewa tylko dwa pokoje, więc zimą w jej łazience panuje temperatura 8°C. Żeby przetrwać w takich warunkach i nie nabawić się poważnych problemów zdrowotnych, trzeba stosować skomplikowane operacje przy wykonywaniu codziennych czynności. Aby się umyć zimą w swojej lodowatej łazience, Henia przed prysznicem zamyka kabinę, odkręca gorącą wodę i czeka, aż się naparuje, a po umyciu się w pośpiechu ucieka do jednego z dwóch ogrzewanych pokoi. W jej kuchni panują podobne warunki: „poprzed-

niej zimy stawiałam farelkę na blacie, żeby coś robić, bo inaczej nie dało rady”. Pod Henią mieszka Misiiek, który w pewnej mierze ogrzewa się od Heni (był czas w jego życiu, gdy płacił za prąd 1,5 tys. zł miesięcznie). Zimą jest u niego jednak po prostu za zimno. Przenosi się na ten czas w roku do znajomych, którzy mają centralne ogrzewanie. Przy tych utrudnieniach Henia i Misiiek, jak wszyscy mieszkańcy tej kamienicy, od lat muszą zmagać się jeszcze z notorycznymi próbami ich wysiedlenia.

Luiza, która mieszka ze swoją córką na warszawskich Włochach w budynku bez c.o., została tam przesiedlona po eksmisji z innego mieszkania socjalnego – w budynku przeniesionym na ręce prywatne w haniebnym procesie reprivatyzacji. W mieszkaniu Luizy ściany są nieocieplone, po wyłączeniu piecyka pokoje wyziębiają się w 2 godziny. Wielu mieszkańców tego budynku próbuje w ogóle nie otwierać zimą okien, aby nie wypuszczać ciepła. To jednak skutkuje zwiększoną wilgotnością, zatem w budynku rozwija

się pleśń i wywołuje u mieszkańców astmę bądź grzybicę dróg oddechowych. Najczęściej ogrzewają się oni piecykami elektrycznymi, co generuje duże dodatkowe koszty, dlatego zmuszeni są kraść prąd, gdy nie wystarcza im środków do zaspokojenia podstawowych potrzeb życiowych. Inni palą drewnem, co wiąże się z koniecznością jego ciągłego cięcia i noszenia, a na taki wysiłek fizyczny nie wszyscy mogą sobie pozwolić. Dzieci stale chorują. Luiza od lat stara się nagłaśniać ten temat – niestety bez skutku. Jej głos – i głosy wielu innych lokatorów – są przez władze całkowicie ignorowane i zagłuszane przez rynek deweloperski.

Ula z Saskiej Kępy ogrzewa się piecykiem elektrycznym, doskwiera jej jednak ciągły chłód, gdyż nawet przy niewielkim użyciu piecyka rachunki za prąd potrafią wynieść 300 zł. Pod drzwiami kładzie koc, aby nie wypuszczać ciepła, a gdy tylko może, ogrzewa się, przytulając swoje koty. W jej mieszkaniu obecna jest czarna pleśń i grzyb, a walka z nimi – mycie ścian alkoholem i malowa-

nie co pół roku – nie przynosi pożądanych skutków. Mieszkańcy budynku bardzo często chorują na przeziębienia, co w warunkach ciągłego wychłodzenia prowadzi do infekcji dróg moczowych, takich jak zapalenie pęcherza i nerek, a także do reumatyzmu.

Centralne ogrzewanie – atuty rozwiązania

Centralne ogrzewanie (c.o.) to system ciepłowniczy przekazujący ciepło ze źródeł do odbiorców w lokalach. Warszawska sieć ciepłownicza zarządzana przez Veolię pokrywa ok. 80% zapotrzebowania stolicy. Zasilana jest z czterech źródeł: Elektrociepłowni Siekierki, Elektrociepłowni Żerań, Ciepłowni Kawęczyn i Ciepłowni Wola. Pewne dzielnice, takie jak Włochy czy Wawer, w całości nie są podłączone do sieci ze względu na nieopłacalność inwestycji dla operatora.

Centralne zarządzanie i stosunkowa szczelność systemu wpływają na to, że c.o. jest najbardziej oszczędnym sposobem na ogrzanie mieszkania. Największa część kosztów po stronie użytkownika to sam proces wytworzenia ciepła, jego dystrybucja zaś stanowi niedużą część ceny i jest stabilna. Proces ten jest także dość szczelny i efektywny, dzięki czemu jest znacznie mniej emisyjny niż indywidualne ogrzewanie (oczywiście w przypadku, kiedy nie pochodzi ono z OZE). Dzieje się tak m.in. dlatego, że ciepło jest równomiernie rozprowadzane po budynku, a lokale sąsiadujące ogrzewają się nawzajem.

W budynkach, które nie są podłączone do miejskiej sieci ciepłowniczej, nie mają gazu ani wspólnych dla wszystkich lokali kotłowni, mieszkańcom pozostają tylko dwie realne opcje walki z chłodem – palenie w piecach na paliwo stałe lub używanie grzejników elektrycznych. Mimo rosnących cen i malejącej dostępności węgla wciąż jest najtańszym sposobem ogrzania mieszkania, a proste piecyki o niewielkiej mocy grzewczej do tej pory nierzadko stanowią ostatnią linię obrony przed chłodem. Wkrótce jednak, ze względu na wejście w życie nowych przepisów, zdecydowana większość „kóz” przestanie spełniać wymogi, a korzystanie z nich, nawet przy dobrej jakości opału, będzie zagrożone drakońskimi karami. Niektórzy już zapowiadają, że do nowych przepisów stosować się nie będą, bo nie mają innego wyboru, ale znacząca większość nie jest gotowa żyć pod groźbą grzywny nierzadko kilkakrotnie przewyższającej ich miesięczny dochód. Jedyną alternatywą są grzejniki elektryczne, lecz grzaniu prądem towarzyszy szereg innych problemów.

W przypadku ogrzewania prądem lokatorzy narażeni są na bardzo wysokie koszty, zwłaszcza przy obecnych cenach energii. Grzejniki konwektorowe, szerzej znane jako „farelki”, ogrzewają pomieszczenie szybko, lecz przez słabo izolowane ściany i nieszczelne okna ciepło równie szybko ucieka. Grzejniki olejowe, mimo mniejszego zużycia prądu i lepszej retencji ciepła, powodują identyczne problemy. Po około 2 godzinach w pokoju jest już zimno. Sprawia to, że aby zachować optymalną temperaturę, trzeba pobierać prąd przez cały czas przebywania w danym pomieszczeniu. Zasięg grzejników nie jest duży – przyjmuje się, że grzejnik



1. Wyliczenia na podstawie danych o liczbie lokali bez c.o. zaktualizowanych o podłączone w ostatnim czasie budynki, pomnożonych przez średnią liczbę osób na lokal miasta podaną w Diagnostyce programu w załączniku nr 1 do Wieloletniego programu gospodarowania mieszkaniowym zasobem m.st. Warszawy na lata 2021–2025, w tym Programu mieszkaniowego m.st. Warszawy.

o mocy 1000 W wystarcza na ogrzanie jedynie 10 m² powierzchni mieszkalnej. Oznacza to, że zazwyczaj ogrzane pozostaje tylko jedno pomieszczenie – najczęściej jest to sypialnia. Powoduje to dwojakie skutki – przez to, że pozostałe pomieszczenia pozostają wychłodzone, zbiera się w nich wilgoć i rośnie amplituda temperatur, co naraża konstrukcję budynku na uszkodzenia, a ciepło szybciej ucieka z ogrzewanego pokoju. Ponadto instalacja elektryczna większości mieszkań nie jest przystosowana do takiego obciążenia – w najlepszym wypadku kończy się wyłączeniem „korków”, w najgorszym może doprowadzić do przegrzania i pożaru.

Dodatkowy koszt związany jest z ogrzewaniem wody, co także pobiera dużo energii i to przez cały rok, nie tylko w sezonie grzewczym. Jednocześnie kiedy budynek nie jest ogrzewany centralnie, zwykle nie ogrzewa się klatki schodowej, która poważnie wychładza lokale. Mieszkania, w których lokatorów nie stać na ciepło, oraz pustostany także pobierają ciepło od sąsiadów, których rachunek za prąd rośnie. W tym roku za sprawą kryzysu rząd zdecydował się na pewne kroki mitygujące skutki gwałtownego wzrostu cen. Pierwszym zarządzeniem jest zamrożenie poziomu cen dla gospodarstw domowych na wysokości 693 zł/MWh do limitu 2 MWh rocznie. Jest to dobre rozwiązanie, ale osoby ogrzewające mieszkania prądem nie mają możliwości ograniczyć swojego zużycia do takiego poziomu. W tym pomóc ma jednorazowa dopłata (1000–1500 zł) dla osób dostarczających ciepło elektrycznie. Dotacja jest pierwszym realnym wsparciem w tym zakresie, bo dodatek energetyczny wynosi nędzne kilkanaście złotych miesięcznie.

Należy podkreślić, że podłączenie do sieci ciepłowniczej nie jest jedyną potrzebną inwestycją. Bez termomodernizacji, a w pewnych przypadkach gruntownego remontu, nie można liczyć na skuteczne utrzymywanie ciepła przez pozbawione termoizolacji budynki.

Zmiany są możliwe – ale trzeba o nie walczyć

Stołeczni działacze lokatorscy przez lata nagłaśniali temat i próbowali wywrzeć presję na władze miasta. Kulminacją tych wysiłków była szeroko zakrojona kampania Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów w 2018 roku.

Postanowiono rozszerzyć zakres działania WSL-u i zbudować siatkę kontaktów mieszkańców budynków pozbawionych c.o. Duży odzew ze strony lokatorów doprowadził do regularnych spotkań, podczas których ustalono ścieżki działania. Szereg protestów pod urzędem dzielnicy i lokalnymi Zakładami Gospodarowania Nieruchomościami pomógł przebić się z żądaniem bezpośrednio do burmistrza. Wizyty badaczy naukowych z zagranicy i lekarzy w mieszkaniach oraz ekspertyza mykologa skutkowały listem otwartym środowiska naukowego wzywającym władze miasta do podjęcia kroków w celu walki z ubóstwem energetycznym. Podsumowaniem tych i innych podjętych działań są dwie publikacje „O C.O. TA WALKA”, które stanowią zbiór postulatów i świadectwa zaangażowanych w kampanię mieszkańców skupionych w dzielnicy Praga Południe.

Rezultatem akcji było zwołanie przez władze nadzwyczajnej sesji rady dzielnicy, uregulowanie roszczeń w wielu kamienicach i w konsekwencji znaczne przyspieszenie przyłączeń do miejskiej sieci ciepłowniczej na Pradze. Okazało się, że fundusze na inwestycje były dostępne, brakowało jedynie zainteresowania losem lokatorów w budynkach administrowanych publicznie. Kampania trwała około 3 lata, wymagała wiele wysiłku i czasu zaangażowanych w nią aktywistów. Władze miasta nie mogą czekać z realizowaniem swoich obowiązków na to, aż w każdej dzielnicy z osobna zostanie osiągnięta masa krytyczna i wymusi na nich potrzebne zmiany.

Najnowszą odsłoną działań w tym zakresie jest projekt „Smart but cold. Zimny dom”.

Prowadzą go wieloletnie aktywistki miejskie z dzielnicy Włochy, mieszkające w lokalach komunalnych. Kluczowym elementem inicjatywy jest montaż czujników mierzących temperaturę oraz wilgotność powietrza w celu oceny warunków w mieszkaniu oraz porównania ich z wymaganymi standardami. Ma to ogromne znaczenie, bowiem brakuje twardej danych dotyczących warunków sanitarnych w lokalach komunalnych. Dzielnicowe Zakłady Gospodarowania Nieruchomościami nie prowadzą statystyk dotyczących panujących w mieszkaniach warunków sanitarnych, nie sprawdzają nawet, czy lokale utrzymują minimalną temperaturę 18°C. Problem ten zdiagnozowano w ramach rządowego projektu ZONE (Zintegrowany system Ograniczania Niskiej Emisji): „Brak kompleksowych narzędzi analitycznych wspomagających podejmowanie decyzji w zakresie rozdzysponowania finansowych środków publicznych, przeznaczonych na wymianę nieefektywnych źródeł ciepła, podłączenie budynków do sieci ciepłowniczej/gazowej lub montaż OZE”. Czujniki zostały zakupione w ramach MiniGrantu Funduszu Feministycznego.

Mieszkania komunalne tylko dla bogatych

Wbrew powszechnemu przekonaniu lokale komunalne nie służą uboższym. Miejsca, które w teorii mają za zadanie zapewnić dach nad głową za niską cenę, w praktyce wymagają dodatkowych nakładów na ich utrzymanie. Aby otrzymać lokal komunalny, nie można przekraczać kryterium dochodowego. Żeby nie stracić meldunku, musisz pozostać biednym. Jeśli jednak jesteś biedny, wydajesz połowę pensji na ogrzanie swojego domu. Z powodu braku dostępu do sieci ciepłowniczej (którego doświadczają mieszkańcy i mieszkanki około 10 tys. lokali gminy²) oraz do centralnej ciepłej wody (żyjący w 11 386 lokalach gminy³) lokatorzy popadają w długi, których władze uprzejmie nie chcą anulować. Zmuszeni do korzystania z elektrycznych rozwiązań, zużywają 10-krotnie więcej kWh niż sąsiedzi z dostępem do centralnego ogrzewania. Celem wydostania się z długów zatrudniają się na drugi etat, wykonują darmową pracę proponowaną przez miasto jako formę zmniejszenia długu albo pracują na czarno, by nie zostać pozbawionym prawa do mieszkania. Żeby nie marznąć zimą w swoim domu, musisz na to ciężko zapracować.

Ale nie tylko ciepło kosztuje. Kolejnym obciążeniem finansowym spowodowanym przez temperaturę jest ochrona zdrowia. Problemy zdrowotne wynikające z warunków mieszkalnych są kosztowne i nie jest łatwo się ich pozbyć, kiedy nieustannie przebywamy w miejscu, które jest źródłem choroby. Naturalnym następstwem choroby są nieobecności w pracy i w szkole. Lokatorzy i lokatorki są wepchnięci w pętlę, z której niełatwo się wydostać.

Tegoroczna zima zapowiada się groźniej niż te poprzednie – kryzys energetyczny drastycznie wpływa na ceny prądu, co nie jest dobrą wiadomością dla żyjących w budynkach gminy. W tym sezonie za prąd mogą zapłacić nawet o 28% więcej za kWh w stosunku do cen z 2019 roku. Jak twierdzi mieszkaniak kamienicy przy Mińskiej, „w tych budynkach nie ma ludzi, którzy mają kasę”.

(Nie)ekologiczne miasto

Od 1 października 2017 roku obowiązuje w Polsce zakaz sprzedaży tzw. kopciuchów, czyli kotłów bezklasowych niespełniających żadnych norm ekologicznych. Do 30 czerwca 2018 roku tego rodzaju piece można było jeszcze kupić. Obecnie w ramach lokalnych uchwał antysmogowych władze planują wyeliminować obecność pieców bezklasowych w miastach. Mieszkanki i mieszkańcy mieli czas do końca 2022 r. na wymianę pieców.

2. Diagnoza do Wieloletniego programu gospodarowania mieszkaniowym zasobem m.st. Warszawy na lata 2021–2025. Dane na rok 2019: 10 653 lokale należące do miasta pozbawione c.o.
3. Tamże.



Lokatorzy budynku przy Mińskiej 33 na warszawskiej Pradze od lat walczą o podłączenie do sieci centralnego ogrzewania

Przykładowo, warszawski program „wymień kopciucha” oferował do końca 2022 roku dotacje (do 70% refundacji kosztów wymiany) na ich wymianę. Plan ma na celu walkę ze smogiem, dbanie o środowisko i wprowadzanie ekologicznych rozwiązań w obliczu kryzysu klimatycznego.

Jak naprawdę jest z tą wymianą kopciucha?

Już teraz wiadomo, że Warszawa z wymianą pieców nie zdążyła. Ze urzędu miasta wpłynęło zaledwie 1000 wniosków, co oznacza, że stolica przywitała nowy rok z co najmniej 4 tysiącami pieców bezklasowych. Co czeka tych, którzy będą ogrzewać się kopciuchami? Miasto zapowiada wzmożone kontrole straży miejskiej i surowe mandaty sięgające do nawet 5 tysięcy złotych. Dlaczego ekologiczna polityka miasta okazuje się tak nieskuteczna? Jednym z kluczowych zagadnień, które zdaje się umykać władzom, są portfele mieszkanki i mieszkańców, których najwyczejniej w świecie na zielone ogrzewanie nie stać. Jedną z alternatyw proponowanych przez miasto jest prąd – zmora lokatorek i lokatorów. Władz nie interesuje, że ceny energii elektrycznej są średnio kilkakrotnie wyższe niż ceny ciepła sieciowego. Pozorna troska o dobro naszej planety nie dotyczy najwyraź-

niej jej mieszkanki i mieszkańców. Gdyby było inaczej, Warszawa wykorzystałaby ogromne zyski Stołecznego Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej na podłączenie kamienic komunalnych do centralnego ogrzewania – nie wydarzyło się to, a SPEC od 2011 roku jest w rękach prywatnych i przynosi miliony zysku zarządowi Veolii.

Rzeczywistość wygląda tak, że ryzykowanie mandatami jest dla wielu atrakcyjniejszą wizją niż utrzymywanie nowoczesnego pieca. Liberalna polityka zapomina o „małym” szczególe: priorytetem człowieka jest zapewnienie ciepła sobie i swojej rodzinie. Postulaty poszkodowanych polityką mieszkaniową nie są brane pod uwagę, dyskusji na temat sposobu ogrzania zimnych domów z samymi zainteresowanymi nie ma. Nikt z polityków nie interesuje się tym, jak wyglądają realia kamienic. Los lokatorek i lokatorów jest dla nich czymś w rodzaju abstrakcyjnego problemu PR-owego, nie życiem ludzi i efektem zaniebdań samych władz. Zakłady Gospodarowania Nieruchomościami twierdzą, że problem pleśni nie istniałby, gdyby... lokatorzy porządnie ogrzewali. Warszawa podobno chce być „miastem dla wszystkich”. Może najwyższy czas zastanowić się, kim dla władz stolicy są „wszyscy”? ●

DODATEK LOKATORSKI

Smart but cold – jak się żyje w mieszkaniu ogrzewanym prądem?



Ogrzewanie mieszkania prądem oznacza gigantyczne koszty i bardzo złe warunki życia – czas uświadomić tę prawdę władzom Warszawy!
(fot. Agata Kubis)

W podwarszawskich Włochach duża część mieszkań komunalnych nie może liczyć na centralne ogrzewanie ze względu na politykę Veolii. Firmie nie opłaca się rozwijać sieci w tym kierunku. Lokatorzy korzystają więc z indywidualnego ogrzewania, głównie zasilanego prądem. Organizacje lokatorskie od wielu lat wskazywały, że jest to nieodpowiednie i najdroższe w eksploatacji ogrzewanie. Budynki są zawilgocone, a korozja biologiczna negatywnie wpływa na zdrowie mieszkańców. Niestety postulaty kierowane do władz miasta, żeby przeprowadzić rzetelne badania tej sytuacji, pozostawały bez odpowiedzi. Dlatego działaczki lokatorskie postanowiły wziąć sprawy w swoje ręce i zdobyć środki na własne badanie:

„Chcemy opomiarować mieszkania, w których nie ma centralnego ogrzewania i prowadzić stały pomiar temperatury i wilgotności w pomieszczeniach. Z ankiet, które robiło Warszawskie Stowarzyszenie Lokatorów, wynika, że temperatura w mieszka-

niach prądowych jest niska (nawet tylko 10 stopni). Co więcej, lokatorzy, często samotne matki, oszczędzają kosztem swojego zdrowia i ogrzewają tylko jedno pomieszczenie, w którym są dzieci. Najczęściej te mieszkania w złym stanie i bez ogrzewania są miejskie. Jednak władze Warszawy nie opisały tego problemu i go pomijają w swoich raportach. Chcemy pokazać przykładowe dane zebrane z czujników. Z naszego doświadczenia konkretne dane najszybciej pomagają w rzeczywistej zmianie”.

Przyjęta praktyka Zakładu Gospodarowania Nieruchomościami w Dzielnicy Włochy zakłada, że w przypadku indywidualnego ogrzewania lokalu (np. grzejnikami elektrycznymi) wszystkie obowiązki, w tym konserwacja urządzeń, spoczywają na użytkownikach. Jeśli w mieszkaniu pojawia się grzyb, to w większości wypadków uznaje się, że jest to wina lokatorów. Jeśli mieszkaniowiec skarży się na zawilgoconie, przeprowadzana jest krótka wizja lokalna, podczas której pracownicy ZGN

włączają grzejnik na kilka minut, żeby sprawdzić, czy działa. Czy grzeje wystarczająco, obliczają tylko teoretycznie, na podstawie parametrów urządzeń oraz kubatury mieszkania. ZGN nie monitoruje, jaki jest koszt ogrzania mieszkań do zalecanej przepisami temperatury, ani nie sprawdza, czy mieszkanie faktycznie będzie ogrzane za pomocą zainstalowanych urządzeń.

Dzięki staraniom lokatorek Fundusz Feministyczny przyznał 4500 zł na projekt dotyczący tego problemu, co wystarczy na opomiarowanie mieszkania „prądowego” na warszawskich Włochach. Bez zmiany podejścia do problemu ubóstwa energetycznego i odpowiedzialności za prawidłowe ogrzewanie lokatorzy nadal będą marznąć, a budynki – niszczyć. Dlatego ten nieduży projekt ma dodatkowe zadanie. Lokatorki chciałyby, żeby inspektorzy budowlani z Powiatowych Inspektoratów Nadzoru Budowlanego w swoich decyzjach zalecali doposażenie niedogranych, zawilgoconych budynków w efektywne in-

stalacje grzewcze. Zobowiązanie do rozwijania sieci powinno też być nałożone na Veolię, której zasady polityki odpowiedzialności społecznej biznesu (CSR) takie jak: „przyczynianie się do rozwoju lokalnego” oraz „dostarczanie i utrzymywanie usług kluczowych dla zdrowia i rozwoju ludzi” dla niezamożnych mieszkańców dzielnicy Włochy na razie pozostają tylko pustymi frazesami. ●

Sprawdź w internecie:

Opis projektu na stronie FemFundu:
Mieszkania komunalne są tanie – Fundusz Feministyczny | Facebook

Społeczna odpowiedzialność Veolii:
Społeczna odpowiedzialność Veolii | Veolia Poland

Relacja z projektu Smart but cold. Zimny dom | Facebook



PRAWO

Union busting po polsku

3 grudnia w Poznaniu spotkali się przedstawiciele różnych związków zawodowych, aby dyskutować nad wspólną strategią przeciwdziałania union bustingowi, czyli zwalczaniu związków zawodowych. Rozmawiamy z Martą Rozmysłowicz i Piotrem Krzyżaniakiem z Zespołu ds. Prawnych Inicjatywy Pracowniczej, inicjatorów tego spotkania.

Jarosław Urbański: Od kiedy pojawił się w Polsce problem, który możemy określić jako union busting? Przecież wcześniej także prześladowano związki zawodowe.

Piotr Krzyżaniak: Twarda czy miękka walka ze związkami zawodowymi istnieje od początku ich historii. Pracodawcy starali się osłabić siłę organizacyjną pracowników poprzez zwalczanie reprezentujących ich związków zawodowych. Zmieniały się natomiast formy zwalczania. Jeszcze w okresie międzywojennym organizacje związkowe nie były – w sensie prawnym, ustrojowym – zespolone z zakładem pracy, funkcjonowały na zewnątrz. W przedwojennym rozporządzeniu Prezydenta RP o umowie o pracę pracowników umysłowych była mowa o tym, że do regulaminu pracy można zgłaszać uwagi, ale – w przeciwieństwie do analogicznych aktów prawnych dziś – tam nie było przewidziane, że robią to związki zawodowe, ale sami pracownicy. Union busting, jako zwalczanie związków zawodowych metodami prawnymi, nie był tak rozpowszechniony. Uderzano w związki innymi metodami...

Marta Rozmysłowicz: Zdecydowanie to nie jest nowy fenomen. Jeszcze w XIX wieku istniały firmy ochroniarskie jak Pinkerton: strzelali do pracowników, rozbijali strajki, szykanowali działaczy. Natomiast gdy stosunki pracy bardziej się „ucywiliły”, po Wielkim Kryzysie w 1929 roku i wprowadzeniu ustaw regulujących całą tę sferę, pracodawcy musieli – przynajmniej częściowo – zrezygnować z brutalnych metod zwalczania związków. Wytworzyła się cała branża, która w USA jest znana jako union avoidance industry – sektor usług, który pomagał i pomaga pracodawcy rugować z zakładu związki zawodowe. Te usługi są tworzone m.in. przez kancelarie prawne, ale też psychologów, różnej maści konsultantów itd.

Kiedy nastąpił moment, w którym te organizacje zaczęły rosnąć w siłę?

M.R.: Po II wojnie światowej, kiedy związki zawodowe miały jeszcze ugruntowaną pozycję zwłaszcza w przemyśle, tych kancelarii i firm zwalczających organizacje pracownicze było mniej. Ich liczba wzrosła wraz z pojawieniem się neoliberalizmu – w latach 70. i 80. XX wieku. Między innymi w efekcie

ich działań w sektorze prywatnym uzwiązkowienie w Stanach Zjednoczonych spadło i jest dziś na poziomie takim jak sto lat temu – ok. 6 proc. w 2021 roku. Natomiast w ciągu ostatnich 10 lat firmy te i kancelarie zaczęły eksportować swoje usługi, z jednej strony szukając nowych rynków, z drugiej idąc za swoimi klientami – międzynarodowymi korporacjami, które otwierały swoje zakłady i przedstawicielstwa w kolejnych krajach, w tym w Europie Środkowej i Wschodniej. Robi się to w taki sposób, że zakładają one stowarzyszenia lub wchodzą w spółki z lokalnymi, istniejącymi już kancelariami prawnymi. Najbardziej agresywne kancelarie reprezentują tylko interesy pracodawców.

Od którego momentu zaczyna się zwalczanie związku zawodowego?

M.R.: Często, zanim on w ogóle zacznie działać. Na przykład w USA, aby powstał związek zawodowy na terenie zakładu pracy, trzeba przeprowadzić coś w rodzaju referendum. Połowa załogi musi się opowiedzieć za. Prawnicy i inni specjaliści wynajęci przez pracodawcę starają się to utrudnić czy uniemożliwić wszelkimi sposobami. W Stanach Zjednoczonych zakłada się, że pracodawca może aktywnie przeciwstawiać się powstaniu organizacji, stosując przeróżne środki – w polskim prawie jest nieco inaczej. I w tym momencie wiąże się to z wykorzystywaniem przez pracodawców zewnętrznych podmiotów, które prowadzą kampanię przeciw powstaniu związku zawodowego. Na przykład amerykański Amazon wynajął firmę, która wpłynęła m.in. na to, z jaką częstotliwością przed zakładem zmieniały się światła sygnalizacyjne, bo związek stał na skrzyżowaniach i agitował na swoją korzyść. W Polsce tak ekstremalnie nie jest, ale widać, że wybrane kancelarie prawne przenoszą te doświadczenia na nasz grunt.

P.K.: Współczesny union busting powstał z chwilą, kiedy związki zawodowe nabyły status organizacji zakładowej, wraz z szeregiem uprawnień. Jest to model, który ugruntował się w czasach PRL i ruchu Solidarności. Według polskiego prawa nie można organizacji zwalczać jawnie. Z góry nadano związkom zawodowym konkretne uprawnienia na terenie zakładu pracy, które „wiążą” pracodawcę. Zakład pracy nie jest dominium praco-

dawcy, gdzie on może robić, co chce. Z drugiej strony wynajmuje się kancelarie prawników, którzy starają się udowodnić, iż związki zawodowe zostały wprowadzone tam „sztucznie”. Że to przeżytek po PRL czy też jakaś socjalistyczna aberracja. Neguje się jakikolwiek zakres samodzielności związków zawodowych na tym gruncie.

Tak jak w PRL negowano samodzielność związków zawodowych względem państwa, jako jednocześnie największego pracodawcy...

P.K.: Dokładnie. Teraz też zaczyna górować przekonanie, że związek, jeżeli coś może, to tylko za zgodą pracodawcy. To jest stanowisko prawne, które kreują wspomniane kancelarie prawne. Związek nie może powstać i działać bez akceptacji pracodawcy; nie może korzystać z żadnych uprawnień bez zgody pracodawcy itd.

M.R.: Jest kwestionowana niezależność związku zawodowego. Żąda się ujawnienia wszystkich członków i członkiń, wglądu w procesy podejmowania decyzji.

P.K.: Wszystko ma się odbywać pod kontrolą pracodawcy.

M.R.: Trzeba pamiętać, że kancelarie prawne, o których tu mówimy, czerpią zyski z antagonizowania pracodawców i pracowników. W ich interesie jest przekonywanie pracodawców do kwestionowania związków zawodowych, argumentując, że są też źródłem kosztów. Same jednak usługi tych kancelarii pochłaniają ogromne kwoty.

Podajcie, proszę, kilka konkretnych przykładów stosowania union bustingu w Polsce.

P.K.: Jest to kwestionowanie przez pracodawcę, że w jego zakładzie pracy powstał związek zawodowy. Kiedy zostaje powiadomiony, że założona została organizacja, podważa to, twierdząc, że nie ma wystarczających dokumentów na to wskazujących. Żąda się dodatkowych dowodów, uchwał itd. Taka była sytuacja w 2019 roku w firmie komputerowej Accenture Services, ale podobnych przypadków było więcej. Tymczasem są to wewnętrzne sprawy związku zawodowego – z definicji niezależnego w Polsce nie tylko od państwa, ale też pracodawcy. W ten sposób blokuje się nowy związek. Co jest istotne, pracodawca nie występuje do sądu o ustale-



Zwalczanie związków zawodowych to lukratywny biznes dla wielu kancelarii prawnych – pora na związkową odpowiedź na te praktyki!

nie, czy organizacja działa. Po prostu ją ignoruje.

Inny przykład. Amazon za namową kancelarii stosujących union busting zabronił rozdawania ulotek związkowych na terenie zakładu pracy, powołując się na przepisy dotyczące BHP. Jakiś czas temu zapadł prawomocny wyrok na korzyść naszego związku, w którym sąd jednoznacznie stwierdza, że pracodawca w tym zakresie nadużył swoich uprawnień. Sąd uzasadniał, że pracownik nie jest zawieszony w próżni socjologicznej, że nawiązuje relacje z innymi pracownikami, które nie są związane ze świadczeniem pracy. W tym mogą to być relacje o charakterze związkowym. Ulotki rozdawać zatem można.

I teraz dużo zależy, czy pracownicy ugną się pod presją pracodawcy, uzależniając swoją dalszą aktywność od jego zgody, czy też, nie wważając na pisma i groźby, będą dalej i konsekwentnie działać. Jest to tyleż presja prawna, co w tym przypadku może nawet bardziej psychologiczna.

M.R.: Inna sprawa to kwestionowanie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, czyli faktycznie prawa do strajku. Jeden z pracodawców, duża firma produkcyjna niedaleko Warszawy, reprezentowany przez taką kancelarię, przyznał sobie prawo do decydowania, czy on jest, czy nie jest w sporze zbiorowym. Uparcie twierdzi, pomimo że związek zawodowy dochował wszystkich formalności, że nie ma u niego w firmie sporu w kwestii wysokości wynagrodzeń. Żądania najbardziej w świetle ustawy oczywistego. Resort pracy wyznał nawet mediatora, uznając, że spór ewidentnie jest, a pracodawca odpowiadał ministerstwu, że nie wie, o co chodzi.

P.K.: Pomimo tego wszystkiego związek zawodowy powinien robić swoje...

No dobrze, ale wówczas, aby udowodnić, kto tu rządzi, pracodawca zwalnia chronionego prawem działacza czy działaczkę związkową. Mieliśmy ostatnio kilka takich głośnych przykładów, jak sprawa Magdy Malinowskiej w Amazon czy ostatnio w Sii Polska, gdzie wyrzucono pracownika za założenie związku...

P.K.: Jednak – według mnie – do zwolnień, zwłaszcza chro-

nionych działaczy i działaczek związkowych, najczęściej nie dochodzi od razu. Pracodawcy jednak się boją doprowadzać do konfrontacji sądowej, z dużym ryzykiem przegranej. W większości sytuacji, które miałem, a było ich kilkadziesiąt, kiedy pracodawca wnosił o rozwiązanie umowy o pracę z chronionym działaczem czy działaczką związkową, po negatywnym stanowisku organizacji z zamiaru tego się wycofywał. To narzędzie pracodawcy zostawiają sobie na czas, kiedy spór w zakładzie staje się faktycznie ostry, kiedy pozycja związków zawodowych – z ich punktu widzenia – rośnie. Ale faktycznie do takich sytuacji też dochodzi.

A co na to wszystko Państwowa Inspekcja Pracy, prokuratura?

M.R.: Z naszego doświadczenia wynika, że jedna instytucja odsyła do innej. Inspekcja Pracy twierdzi, iż dana kwestia wychodzi poza zakres jej kompetencji i należy zwrócić się do prokuratury. I faktycznie na końcu ustaw o związkach zawodowych i rozwiązywaniu sporów zbiorowych są przepisy, które mówią, że naruszenie tych ustaw jest przestępstwem i należy się zwrócić się do organów ścigania. Natomiast one – dajmy na to policja – nie mają najczęściej w tym zakresie żadnego doświadczenia, nie rozumieją, gdzie tu przestępstwo. Trzeba wszystkie dowody „zanieść im na tacy”, a i tak często prokuratura w sprawach o uporczywe naruszenia praw pracowniczych czy związkowych umarza postępowanie. Dodatkowo uważają, że przepisy karne są ostatecznością w całym porządku prawnym, w takim układzie należy najpierw wyczerpać wszystkie inne środki wynikające z przepisów prawa pracy. Czyli najlepiej, jakby udać się do Inspekcji Pracy, ale ta często tego robić nie chce... Koło się zamyka. Krótko mówiąc, mamy mnóstwo dowodów na to, że państwo jest tu bierne. A to działa na korzyść union bustingu i innych patologii na gruncie stosunków pracy. ●

Rozmawiał: Jarosław Urbański

Pierwotnie tekst ukazał się na stronie: krytykapolityczna.pl



Od pracowników dla pracowników – paczki z najbardziej potrzebnym sprzętem trafiły do ludności Krzywego Rogu



Konwój to nie tylko pomoc humanitarna, ale także rozwijanie kontaktów między związkami zawodowymi z różnych państw

TEMAT NUMERU

Drugi Konwój Pomocy Pracowniczej dla Ukrainy

Agregaty prądotwórcze, krótkofalówki, apteczki, śpiwory i karimaty, odzież termiczna, narzędzia, latarki, opatrunki oraz żywność – wszystko to na przełomie września i października br. trafiło do ukraińskich związkowców z miasta Krzyw Róg. Wsparcie dla ukraińskich pracowników i pracownic zostało przekazane w ramach Drugiego Konwoju Pomocy Pracowniczej dla Ukrainy.



Solidarność pracownicza ponad granicami w praktyce – uczestnicy i uczestniczki Konwoju przyjechali z Włoch, Hiszpanii, Francji, Brazylii i Polski

IGNACY JÓZWIAK, PAWEŁ NOWOZYCKI

Pierwszy Konwój Pomocy Pracowniczej dla Ukrainy, współorganizowany przez niezależne związki zawodowe z Brazylii, Francji, Włoch, Litwy i Polski, odbył się w dniach 29 kwietnia – 2 maja 2022. W maju tego roku zapadła decyzja o kontynuowaniu współpracy i wsparcia dla ukraińskich związków zawodowych, w wymiarze zarówno materialnym, jak i symbolicznym. Inicjatywa miała na celu okazanie międzynarodowego wsparcia dla klasowego oporu wobec imperialistycznej inwazji Rosji, a także przeciwko antyzwiązkowym i antyspołecznym reformom ukraińskiego rządu w czasie wojny.

Solidarność międzynarodowa w praktyce

Od kwietnia b.r. pod auspicjami Międzynarodowej Związkowej Sieci Solidarności i Walk działa międzynarodowa grupa, w skład której wchodzi osoby z Inicjatywy Pracowniczej oraz zaprzyjaźnionych z nami związków zawodowych z innych krajów: Solidaires (Francja), CSP Conlutas (Brazylia), ADL Cobas (Włochy), Co.Bas (Hiszpania), Emancipacion (Francja), Liverpool TUC (Wielka Brytania), Niezależnego Związku Zawodowego Górników Ukrainy miasta Krzyw Róg (Ukraina), organizacji pozarządowej Ruch Socjalny (Ukraina) oraz Niezależnego Związku Zawodowego Kolejarzy (Ukraina). Same konwoje traktujemy szerzej niż tylko dostawę niezbędnych towarów. Oznaczają one również zacieśnianie kontaktów i współpracy ze związkami zawodowymi w Ukrainie, próbę zrozumienia sytuacji, w jakiej znaleźli się ich członkowie i członkinie oraz podejmowanie tego tematu na forum międzynarodowym. Grupa odbywa regularne spotkania, organizuje zbiórki finansowe, dostawy oraz organizuje wydarzenia promujące

jęce wiedzę na temat sytuacji ukraińskiej klasy pracującej i działalności związków zawodowych w ogarniętym wojną kraju. Poszczególne związki organizowały również spotkania o lokalnym zasięgu w swoich krajach (w czerwcu i wrześniu spotkania promujące ideę konwojów miały miejsce w Warszawie i w Poznaniu).

W naszych działaniach skupiamy się na mieście Krzyw Róg. Jest to ważny ośrodek przemysłu wydobywczego złóż rudy żelaza i metalurgicznego w centralnej Ukrainie (stanowi centrum Zagłębia Krzyworoskiego zwanego w skrócie Krywbasem). Głównym inwestorem w mieście i regionie jest globalny gigant Arcelor Mittal, swoje inwestycje posiadają tu ukraińscy oligarchowie, a za pośrednictwem międzynarodowych spółek aktywny jest również kapitał rosyjski. Miasto stanowi ważne centrum zorganizowanego ruchu pracowniczego. W latach 2020 i 2021 w tutejszych zakładach odbyła się seria strajków i demonstracji, w wyniku których pracownikom i pracownicom Arcelor Mittal udało się wywalczyć istotne podwyżki. W tutejszych zakładach pracuje wiele kobiet, które również działają w związkach zawodowych. Aktywne kobiety można spotkać także w związkach zawodowych pracownic i pracowników edukacji i ochrony zdrowia oraz wśród wspierających związki zawodowe prawniczek.

Konferencja i załadunek w Warszawie

Dwudziestego siódmego września – w przeddzień wyruszenia konwoju – odbyła się w Warszawie międzynarodowa konferencja "Nie chcemy być tylko tanią siłą roboczą w Europie" z udziałem przedstawicieli i przedstawicielek związków zawodowych z Polski, Francji, Włoch, Hiszpanii i Ukrainy. Do Warszawy

przyjechał Artem Tidwa – przedstawiciel Ruchu Socjalnego z Kijowa (ekonomista, działacz społeczny i doradca związków zawodowych), natomiast online połączyli się z nami przewodniczący tej organizacji, prawnik Witali Dudin oraz przewodniczący Niezależnego Związku Zawodowego Górników w mieście Krzyw Róg, Jurij Samojłow. Tematem przewodnim spotkania był sprzeciw wobec różnego rodzaju antypracowniczych reform prawa pracy w Polsce, Ukrainie i na świecie.

Tego samego dnia odbył się załadunek transportu humanitarnego. Część rzeczy zakupiona została w Warszawie, część dostarczyli z Francji koleżanki i koledzy z Solidaires. Zakupy w Warszawie możliwe były dzięki wsparciu finansowemu organizacji biorących udział w konwoju (CSP Conlutas, ADL Cobas, Co.Bas), oddziału brytyjskiego związku TUC z Liverpoolu oraz katalońskiej organizacji pozarządowej Arta Solidari z Majorki.

Rozładunek i spotkanie z Lokalną Konfederacją Niezależnych Związków Zawodowych w Krzywym Rogu

Dwudziestego ósmego września do Krzywego Rogu wyruszył transport pomocy humanitarnej oraz delegacja wspomnianych organizacji związkowych. Konwojowi towarzyszyło spotkanie z Lokalną Konfederacją Niezależnych Związków Zawodowych w Krzywym Rogu, zrzeszającą pracowników i pracownice kopalń, hut żelaza, transportu publicznego, kolei, edukacji oraz ochrony zdrowia. Było to pierwsze międzynarodowe spotkanie niezależnych związków zawodowych w tym mieście.

Spotkanie odbyło się 30 września i brało w nim udział około 40 osób. Lokalna Konfederacja Niezależnych Związków Zawodowych w mieście Krzyw Róg istnieje od 30

lat. W momencie powstania zrzeszała ok. 8 tys. osób, ale jej liczebność była bardzo zmienna w czasie. Pomimo tego, jak twierdzi jeden z jej założycieli Jurij Samojłow, zawsze się odradzała. Obecnie Konfederacja zrzesza około 2 tys. osób. W czasie spotkania Samojłow wyraził nadzieję, że wizyta międzynarodowych gości w czasie wojny stanie się kolejnym impulsem do zacieśnienia więzi między wchodzącymi w jej skład organizacjami związkowymi. Przyczynić się do tego może powołany w czasie spotkania 5-osobowy komitet, mający zająć się podziałem dostarczonego transportu humanitarnego między lokalne związki związkowe.

Głównym tematem omawianym na spotkaniu były niekorzystne zmiany w prawie pracy w czasie wojny w Ukrainie. Jak referowała obecna na spotkaniu prawniczka, Elena Powalaj, od 15 marca br. ukraiński parlament przeprowadził szereg reform zmieniających Kodeks Pracy, zwiększając uprawnienia pracodawców i ograniczając uprawnienia pracowników. Wprowadzono między innymi: możliwość zwolnień bez konsultacji z organizacjami związkowymi, zmiany warunków pracy bez wcześniejszej informacji, zawieszenia układów zbiorowych, zniesienie gwarancji wynagrodzenia, możliwość rozwiązywania umów w dowolnym momencie bez wypowiedzenia, zmiany czasu pracy oraz zawierania nowych typów umów śmieciowych (w tym niesławne zero hours). Kolejna przeprowadzona w czerwcu reforma zniósła obowiązek wypłaty wynagrodzenia dla zmobilizowanych pracowników przez przedsiębiorstwa. Prawodawstwo to zostało ocenione negatywnie ze względu na fakt, że mobilizacja obejmuje głównie klasę pracującą (również ochotnicy to przede wszystkim pracownicy), a związkowcy (zwłaszcza górnicy i kolejarze) ze względu na swoje umiejętności

oraz doświadczenie organizacyjne są bardzo przydatni w walce z okupantem. Reformy mają także negatywny wpływ na sytuację finansową rodzin zmobilizowanych pracowników (na przykład matek z dziećmi), a dodatkowo sprawiają, że zakłady pracy pozostają bez aktywnych organizatorów związkowych.

Po konferencji odwiedziliśmy jedno z biur związkowych oraz rozładowaliśmy dostarczone towary w obecności pracowników miejscowych kopalń służących w jednostkach Obrony Terytorialnej Miasta Krzyw Róg oraz ukraińskiej armii. Ładunek o łącznej wadze jednej tony zawierał m.in.: agregaty prądotwórcze, krótkofalówki, apteczki, śpiwory i karimaty, odzież termiczną, zestawy narzędzi, latarki, opatrunki oraz żywność.

Potrzeba dalszych działań

Wizyta w Krzywym Rogu wykazała, że niezależnie od wymiaru humanitarnego, równie ważny jest wsparcie symboliczne – możliwość bezpośrednich rozmów i spotkań nieformalnych oraz bezpośrednie poznanie sytuacji w mieście znajdującym się w pobliżu frontu. W drodze powrotnej, dwóch delegatów (członkowie Inicjatywy Pracowniczej oraz włoskiego Cobas) odwiedziło Lwów, gdzie spotkali się z lokalnymi działaczami i działaczkami Ruchu Socjalnego.

Obecnie planujemy kolejne konwoje i międzynarodowe spotkania. W związku ze zbliżającą się zimą będą one uwzględniać szczególnie potrzeby związane z tą porą roku. Na koniec warto raz jeszcze podkreślić zarówno ciężkie położenie, w jakim znaleźli się ludzie pracy, związki zawodowe oraz oddolne organizacje społeczne w czasie wojny. Ich znaczenie jest kluczowe zarówno w zbrojnym oporze przeciwko okupantom, jak i w wspieraniu ludności cywilnej na terenach przyfrontowych i wyzwoleń pod okupacją. ●

TEMAT NUMERU

„Pracodawcy wykorzystują wojnę, by odebrać pracownikom ich prawa”

Wywiad z Jurijem Samoilem z Niezależnego Związku Zawodowego Górników Ukrainy.

Jurij, bardzo dziękuję, że znalazłeś czas na rozmowę w tych trudnych warunkach. Na początek powiedz coś o sobie i o swojej roli w ruchu pracowniczym w Krzywym Rogu? Nazywam się Jurij Samoilem i jestem przewodniczącym Niezależnego Związku Zawodowego Górników w mieście Krzywy Róg. Oprócz tego reprezentuję Konfederację Wolnych Związków Zawodowych, w której skład wchodzi też kolejarze, nauczyciele, medycy i pracownicy sfery usług. Związek Zawodowy Górników powstał w 1992 r., a w tej chwili zrzesza również metalurgów, należą do niego również niektórzy pracownicy medyczni. Nasza liczebność to ok. 2400 osób.

Jacy są najwięksi pracodawcy, największe przedsiębiorstwa w Krzywym Rogu? Są kopalnie, fabryki i zakłady obróbki metalu, które należą do ukraińskich oligarchów: Jarosławskiego, Kołomojskiego, Achmetowa. Gdy strajkujemy, mamy konflikt z tymi trzema oligarchami.

A czy macie swoje struktury w Arcelor Mittal?

W Arcelor Mittal mamy komisję około 400 osób, łącznie z firmami outsourcingowymi. Bezpłatnie zatrudnionych tam jest około tysiąc osób, a w outsourcingu to może być i 20 000 zatrudnianych przez lokalnych podwykonawców.

Wspomniałeś kiedyś, że w mieście co roku są strajki, kiedy ostatnio miały one miejsce?

Ostatni duży strajk był w 2020 r. Grupa pracowników 46 dni znajdowała się pod ziemią. Początkowo było ich około 500, pod koniec strajku pod ziemią znajdowało się około 50 osób. Oprócz tego były protesty, „szturm na pałac prezydencki”, to znaczy byliśmy w Kijowie na spotkaniu z prezydentem. Były starcia z policją. Wywalczyliśmy wzrost płac o 30% i zachowanie gwarancji socjalnych dla górników. Pracodawcy wymyślili, że praca pod ziemią nie jest już szkodliwa i to spowodowało konflikt. Ten konflikt wciąż trwa, tylko teraz jest w wyciszonej fazie. Teraz pracodawcy wykorzystują sytuację wojenną do tego, by odebrać pracownikom część ich praw i gwarancji, zarówno finansowych, jak i socjalnych.

Jaka jest teraz sytuacja w krzyworoskim przemyśle?

Przemysł pracuje na około 30% mocy przerobowych. Część pracowników jest na postojowym. Tam, gdzie jesteśmy obecni jako związek, odbywa się to w sposób na miarę cywilizowany, tam, gdzie nas nie ma, ludzi po prostu wyrzucają bez wypłaty pensji. Dużo mężczyzn z Krzywego Rogu teraz służy w wojsku. Ludzie są w ciągłym stresie, bo „jakaś tam” praca za „jakieś tam pieniądze” jest. Podkreślałam – „jakieś”. W mieście jest bardzo dużo osób wewnętrznie przesiedlonych, uchodźców. Większość z nich szuka pracy. To też jest pewien nacisk, pracodawca zawsze może kogoś przyjąć, zwłaszcza w niewiel-

kich przedsiębiorstwach. Pensje są teraz praktycznie wszędzie zaniżone.

Jaką pensję otrzymują pracownicy podczas przestojów?

Mniej więcej połowę tego, co otrzymywali pracując. Albo nic.

I to jest zgodne z prawem?

Tak, teraz to jest zgodne z prawem. Część gwarancji socjalnych została odebrana na poziomie Rady Najwyższej [ukraiński parlament – przyp. red.] i władzy.

Jak zmieniły się stosunki pracy i płace podczas wojny, wśród tych pracowników i pracownic, którzy zachowali pracę?

Jeżeli spojrzymy na to globalnie, to jest fundusz ochrony pracy i są tacy, którzy zachowali pensje. Ale pensja większości robotników uległa zmniejszeniu. To jest związane głównie z tym, że zmniejszono albo zupełnie zlikwidowano różne dodatki i bonusy.

A czas pracy?

To bardzo różnie, począwszy od tego, że niektórzy pracują 1 lub 2 dni w tygodniu. Są też tacy, którzy pracują po 12 godzin dziennie 6 dni w tygodniu. Prawodawstwo w ogóle przestało tu funkcjonować. Ludzie pracują pod ziemią nie 7 godzin, a 10. Na powierzchni ludzie pracują 12 godzin. Tłumaczą to godziną policyjną. Od pół roku nie potrafią ogarnąć logistyki godziny policyjnej i zdaje się, że nie zamierzają tego zrobić. Za to przedsiębiorstwa przystosowują się, jak tylko mogą, też wyznaczając dłuższe zmiany pod ziemią.

Jakie są teraz główne zadania dla związków zawodowych w Krzywym Rogu?

Takie same, jak na początku wojny – pomagać zrzeszonym, którzy teraz służą w wojsku. Powiem tak, zaopatrzenie armii na takim podstawowym poziomie – ubrania, odzież, ciepłe rzeczy – wymaga zmian na lepsze. Zaczął się już zimowy sezon i jest ciężko. Przed wojną pracodawca nie miał prawa zwolnić pracownika bez zgody związku zawodowego. Teraz dostali to prawo i bardzo chętnie z niego korzystają. Mówią, że nie ma pracy i tyle. Nie muszą podawać powodu zwolnienia. Elon Musk byłby powołany, bo to są jego metody – liberalizacja stosunków pracy.

Czym jeszcze teraz zajmują się związki zawodowe?

Czasami na przykład dzwonią do mnie różni ludzie i mówią: „mój krewny poległ na froncie i jego ciało leży gdzieś na neutralnym pasie niedaleko od miasta, pomóż mi go odebrać”. Widzisz, w Europie członkom związków zawodowych może być nawet strach o tym myśleć, a tutaj trzeba to jakoś załatwiać. I my to jakoś robimy. Wiele kwestii związanych z armią, ale dlaczego my w ogóle mówimy o armii? Dlatego, że kilkuset członków naszego związku zawodowego zostało powołanych do wojska, ale oni nadal są zatrudnieni w swoich miejscach pracy. Ich umowy

o pracę nie są wstrzymane. Jeszcze nie są, bo wszystko się może wydarzyć. Oni są członkami naszego związku zawodowego i pozostają nimi. To się wszystko tutaj przeplata: stosunki pracy, sytuacja w przedsiębiorstwach, sytuacja w mieście, różne stosunki osobiste. Można powiedzieć, że związek zawodowy zajmuje się wszystkim.

Gdzie służą członkowie waszego związku, służą razem czy w różnych jednostkach?

Większość służy na miejscu. Przed wojną i na początku wojny powstały tu jednostki obrony terytorialnej, coś, co ja bym nazwał outsourcingiem. To może się wydawać śmieszne, ale dziś rozmawiałem z jednym działaczem i jest z tym bardzo dużo prawnych niuansów. Z jednej strony oni są wojskowymi, z drugiej nie są, a z trzeciej to już w ogóle nie wiadomo. Ale tak czy inaczej, nasi ludzie są wszędzie, od Charkowa, do Kosy Kinburskiej. Mam kontakty praktycznie wzdłuż całej linii frontu.

Jaki jest teraz stosunek członków waszego związku do wojny, na co liczą, czego oczekują?

Masa ludzi czeka na zwycięstwo. My liczymy na zwycięstwo, ale nie zapominamy o podziałach klasowych.

Co może się zmienić po zwycięstwie w Krzywym Rogu i w Ukrainie?

Ja osobiście liczę na wzrost świadomości wśród ludzi, wiary w siebie. W ciągu ostatnich dziesięcioleci ludzie stracili wiarę w siebie i w otoczenie. W instytucje społeczne, w związki zawodowe, w armię. Armia ma teraz bardzo duże poparcie, chociaż wszyscy wiedzą, jakie tam są problemy. U nas armia i lud to jedno i to samo. Tym się różni nasza armia od rosyjskiej, tutaj każdy nawet, jeśli nie jest na froncie, to pomaga. I o tym też chciałem powiedzieć, że mamy tu do czynienia z wewnętrzną i horyzontalną mobilizacją, która może naprawić błędy popełnione przez władzę. Tu bardziej mam na myśli obszar ekonomiczny, a nie wojskowy.

Jaka jest teraz sytuacja w Krzywym Rogu, dzisiaj chyba znowu były ostrzały?

Sytuacja jest bardzo ciężka. Pół miasta nie ma prądu, 600 osób, górników znajduje się pod ziemią. Pół godziny temu miałem ostatnią informację, że ich stopniowo ewakuują. Coraz częściej mamy problem z prądem i z łącznością i wszystko wskazuje na to, że okres zimowy będzie bardzo trudny.

Czy coś się zmieniło w mieście po wyzwoleniu Chersonia i okolicznych miejscowości?

Zmieniły się nastroje. Widziałem się z ludźmi z Obwodu Chersońskiego, którzy mieszkają teraz w Krzywym Rogu, oni się zbierali do domu, na wieść, do małych miasteczek. Ale jaki tu może być nastrój, kiedy przyjeżdżasz do domu, a domu nie ma. W niektórych wsiach w ogóle nie ma domów, jak podczas II wojny światowej. Wołodia, górnik z Krzywego Rogu, z któ-



Jurij Samoilem podczas wykładu

rym widzieliście się tutaj, był na południu. Mówił, że smród straszny od zwłok. Dlatego nie ma euforii, nawet jeżeli jest radość z wyzwolenia Chersonia, ja sam mam tam krewnych. Jest tam ciężko, nie ma wody ani prądu, gazu – w mieście, gdzie mieszka jakieś 350 tysięcy ludzi. Teraz może to być 150 tysięcy, bo ponad połowa wyjechała.

Chciałbym jeszcze zapytać o sytuację i rolę kobiet w ruchu pracowniczym w Krzywym Rogu?

W Krzywym Rogu kobiety – górniczek pełnią wiodącą funkcję w naszej organizacji. Strajk w 2020 był w dużym stopniu na barach kobiet. W naszym mieście są kopalnie, w których pracuje więcej kobiet niż mężczyzn. Kobiety czują ochronę, jaką daje im związek zawodowy. Rozumieją, że gdyby nie było związku i strajku w 2020 roku, musiałyby pracować 5 lat dłużej, miałyby 2 tygodnie mniej urlopu. Teraz górnicy mają średnio 52 dni urlopu, a był projekt, żeby go skrócić do 28 dni. To jest oczywiste, że jest o co walczyć. W naszym związku kobiety stanowią około 30%.

I jak wojna wpłynęła na ich sytuację?

Są kobiety, które poszły na front, są członkinie naszego związku zawodowego, które teraz walczą. Część kobiet na początku wojny wyjechała do Polski i do Czech. Większość wróciła. Wiel kobiet jest teraz tutaj i pracuje.

Chciałbyś jeszcze coś dodać, może jest coś, co chciałbyś powiedzieć, o co ja nie zapytałem?

Jestem bardzo wdzięczny waszemu związkowi zawodowemu, cieszę się, że się poznaliśmy. Kilka razy była u nas już wasza delegacja, która robi o nas film. Dzięki temu więcej ludzi się o nas dowie. My już kilkadziesiąt lat walczyliśmy. Teraz więcej o nas wiedzą, a każda komunikacja daje więcej siły i nam, i wam. Im więcej będziemy rozmawiać, tym będziemy silniejsi, jestem o tym przekonany.

Czego w takim razie oczekujesz od międzynarodowego ruchu pracowniczego?

Liczę na międzynarodową konsolidację niezależnego ruchu związkowego, to jest bardzo ważne. Ruch związkowy w świecie powstał już dawno, ale z mojego punktu widzenia, to wszystko zostało zbiurokratyzowane. My teraz, razem z wami, to zmieniamy. Mam nadzieję, że nasze spotkania i rozmowy pomogą to wszystko stworzyć od nowa.

I na to liczymy, podobnie, jak na nasze przyszłe spotkania.

Dziękuję. Zwycięstwo dla wszystkich! ●

Wywiad przeprowadzono w połowie listopada 2022 r.

TEMAT NUMERU

Reformy prawa pracy w rozdartej wojnę Ukrainie

Wojna w Ukrainie, oprócz swoich bezpośrednich tragicznych skutków, wyrządziła ogromne szkody w zakresie praw pracowniczych. Równolegle ze zniszczeniem przemysłu i infrastruktury przez rosyjskie bomby powstaje nowy system stosunków pracy. Reformy zmierzają do deregulacji (eliminacja norm, które ograniczały swobodę pracodawców), prekaryzacji (pojawienie się nowych tymczasowych kategorii pracowników) i rozpadu dialogu społecznego (zmniejszenie wpływu związków zawodowych na procedurę zwolnień i negocjacje zbiorowe). Jeśli rosyjska agresja stanowi bezpośrednie zagrożenie dla pracowników, to reforma prawa pracy, która dokonuje się pod osłoną wojny, grozi pozbawieniem ich praw socjalnych w kontekście narastającego kryzysu.

VITALIJ DUDIN — DOKTOR NAUK PRAWNYCH W ZAKRESIE PRAWA PRACY, ORGANIZACJA POZARZĄDOWA „RUCH SOCJALNY”

„Wraz z rozpoczęciem wojny aktywność na rynku pracy praktycznie ustała (...). Podaż pracy nadal będzie znacznie przewyższać popyt” – czytamy w Raporcie o inflacji Narodowego Banku Ukrainy za lipiec 2022 r. Uznaje się, że wojna „spowodowała bezprecedensowy skok stopy bezrobocia” (około 35% siły roboczej). Taka sama sytuacja utrzyma się w 2023 roku, jeśli działania wojenne będą trwały. Jest oczywiste, że pracodawcy będą starali się zrekompensować swoje straty kosztem pracowników. Aby „rozbroić” klasę pracującą oligarchowie i inni kapitaliści muszą zdemontować ustawodawstwo chroniące pracę.

Pomimo dekad reform prorynkowych, w Ukrainie wciąż obowiązuje Kodeks Pracy przyjęty w 1971 roku. Eksperti z Kyiv School of Economics określili go jako oparty na „socjalistycznych zasadach prawnych” (zwłaszcza w zakresie zwolnień). Zachowanie tej ustawy korzystnie odróżnia Ukrainę od Rosji, gdzie skodyfikowana ustawa o pracy została zastąpiona bardziej neoliberalnym dokumentem na początku lat 2000. Ukraiński Kodeks Pracy, aktualizowany zgodnie z realiami gospodarki rynkowej, nadal pozwala przeciwdziałać atakom kapitalistów, takim jak zaległości w wypłacie wynagrodzeń, wprowadzanie pracy w niepełnym wymiarze godzin bez zgody, czy nielegalne zwolnienia. Przez ostatnie dziesięciolecie poziom naruszeń był wysoki, ale pracownicy mogli bronić swoich praw w sądach (w 80% przypadków sądy lokalne stawały po stronie skarżących). Pracodawca jako silniejsza strona w stosunkach pracy, mógłby właściwie zwolnić każdego, ale czasami jest to dla niego zbyt kosztowne. System sądowy nie jest idealny, ale jest bardziej niezależny niż w putinowskiej Rosji. Słabością ukraińskiego ustawodawstwa są ograniczone uprawnienia inspekcji pracy i niemal nieistniejące przepisy antydyskryminacyjne. Jednak wszystkie plany stopniowej ewolucji prawa pracy w kierunku najlep-

szych europejskich praktyk zostały zniszczone po wybuchu wojny 24 lutego.

Realizując cel ochrony pracodawców przed skutkami kryzysu, ukraiński parlament przyjął następujące cztery ustawy zmieniające Kodeks Pracy:

- O organizacji stosunków pracy w stanie wojennym (możliwość zawieszenia indywidualnych umów o pracę, co oznacza czasowe wstrzymanie wypłaty wynagrodzenia; możliwość zawieszenia układów zbiorowych, co prowadzi do pozbawienia pracowników dodatkowych dopłat i dodatków; możliwość wydłużenia tygodnia pracy do 60 godzin i odmowy udzielenia dodatkowego urlopu dla pracowników infrastruktury krytycznej);
- O poprawkach do niektórych aktów prawnych Ukrainy dotyczących optymalizacji stosunków pracy (dająca nowe podstawy do zwolnienia pracowników: niemożność zapewnienia pracy pracownikowi, jeżeli mienie pracodawcy uległo zniszczeniu w wyniku działań wojennych; nieobecność pracownika w ciągu 4 miesięcy, jeśli powód nieobecności jest nieznany);
- W sprawie poprawek do niektórych aktów prawnych Ukrainy dotyczących regulacji stosunków pracy o nieokreślonym czasie pracy (pracodawcy mogą zawierać umowy o pracę na nieokreślony wymiar czasu pracy bez gwarancji stałego świadczenia pracy, a więc wynagrodzenie nie będzie wypłacane stale, a jedynie w przypadku wykonywania obowiązków na wezwanie);
- O zmianach niektórych aktów prawnych Ukrainy dotyczących uproszczenia regulacji stosunków pracy w dziedzinie małych i średnich przedsiębiorstw oraz zmniejszenia obciążeń administracyjnych w zakresie działalności gospodarczej (wprowadzenie specjalnego reżimu kontraktowego w małych i średnich przedsiębiorstwach – do 250 pracowników – poprzez możliwość zawarcia „uproszczonej” umowy o pracę, w wyniku której strony będą mogły porozumieć się w niektórych kwestiach dotyczących czasu pracy).

Nowe zagrożenia

Przypuszczalnie w takim stanie prawnym pracodawcy nie będą mieli zachęty do podnoszenia standardów socjalnych, bo po prostu każdy niezadowolony pracownik może zostać zwolniony. Ale korporacje potrzebują całkowitej elastyczności: bez ograniczeń w odniesieniu do pewnych okresów (stan wojenny), rodzaju przedsiębiorstwa (mniej niż 250 pracowników) i rodzaju umowy (umowa z nieokreślonym czasem pracy). Idąc za tymi życzeniami, Rząd Ukrainy opracował projekt „Ustawy o pracy”. Ustawa ta zastąpi dzisiejszy przewidywalny system przepisów systemem niezwykle zindywidualizowanym, zbliżonym do prawa cywilnego. Pracodawcy będą mogli narzucać pracownikom niekorzystne warunki, sporządzając „dodatkowe umowy” i ignorując obecność związków zawodowych. Najbardziej niebezpieczne nowości to: możliwość zawieszenia umowy o pracę z przyczyn określonych w układzie zbiorowym, zwolnienie za jednorazowe „rażące” naruszenie warunków umowy o pracę, pogorszenie warunków płacy bez uzasadnienia itp.

W przeciwieństwie do Kodeksu Pracy proponowany projekt nie zawiera działań poświęconych zdrowiu zawodowemu, prawom związkowym, świadczeniom dla młodych i matek. Pojawienie się tego projektu ustawy jest sprzeczne z wcześniejszymi planami rządu: przyjęta 21 kwietnia 2022 roku „Ustawa o de-sowietyzacji” przewiduje konieczność opracowania w ciągu roku Kodeksu Pracy a nie ustawy, która tylko częściowo reguluje niektóre zagadnienia stosunków pracy.

Oprócz argumentów politycznych, takich jak konieczność „walki z socjalistycznym dziedzictwem”, rząd twierdzi, że pracownicy praktycznie nie odczują pogorszenia sytuacji. Nie jest to prawda, ponieważ większość pracowników wciąż pracuje oficjalnie i korzysta z dobrodziejstw ochronnych przepisów Kodeksu Pracy. Około jedna trzecia uchodźców pracuje zdalnie, pozostając w stosunkach pracy

z ukraińskimi przedsiębiorstwami. Ponadto, warunki wojny zmusiły do większego wysiłku pracowników takich kluczowych zawodów, jak lekarze, kolejarze, kierowcy czy mechanicy, a to dało im szansę na walkę o lepsze warunki pracy. Nowe przepisy będą stanowiły poważną przeszkodę w organizowaniu się pracowników w okresie powojennym.

Na nowym etapie walki społecznej

Jakie są rzeczywiste powody ograniczania praw pracowniczych? Czy liberalizacja przynosi jakieś korzyści dla gospodarki? Nie. Wyjaśnienie jest następujące. Po pierwsze, autorzy reform są kolejnymi przeciwnikami jakiegokolwiek interwencji państwa w stosunki pracy i uważają prawa pracownicze jedynie za „obciążenie” dla gospodarki. Po drugie, związki zawodowe okazały się nieprzygotowane do warunków kryzysowych. Wciąż kierują swoją krytykę na poszczególne zmiany, unikając krytyki ogólnego neoliberalnego kursu, który na pierwszym miejscu stawia interesy pracodawców.

W czasie wojny społeczeństwo potrzebuje bezpieczeństwa oraz pełnego zatrudnienia. Reformy partii rządzącej „Sługa Ludu” oferują coś przeciwnego, czyli dehumanizację pracy i bezrobocie. Te kroki pokazują, że klasa rządząca nie przestanie gnębić pracowników, nawet w obliczu wojny czy planów integracji europejskiej. Nie ma zatem żadnej siły, która powstrzymałaby realizację antyspołecznej polityki. Żadnej, oprócz zorganizowanego świata pracy, wzmocnionego międzynarodową solidarnością! Klasa pracująca musi stać się bardziej radykalna, ponieważ będzie mniej chroniona przez prawo. Organizowanie związków zawodowych będzie bardziej upolitycznione niż kiedykolwiek, bo trzeba rzucić wyzwanie nie tylko pracodawcy, ale i istniejącemu konsensusowi, w ramach którego wszelkie konflikty są niepożądane. Mamy nadzieję, że pracownicy (np. górnicy z Krzywego Rogu), którzy powstrzymują rosyjską agresję na froncie, są gotowi na nowe wyzwania i wrócą do swoich miejsc pracy, by domagać się sprawiedliwości. ●



INICJATYWA PRACOWNICZA

na Youtube

www.youtube.com/c/InicjatywaPracownicza





Klasa pracująca w Rosji szczególnie mocno odczuła neoliberalne reformy – niskie płace, długi czas pracy i gigantyczne nierówności dochodowe to główny efekt przemian gospodarczych po upadku ZSRR

TEMAT NUMERU

Robotnicy i rynek pracy w Rosji w dobie wojny oraz sankcji

Rosja to ogromny i różnicowany ekonomiczno-geograficznie kraj, którego rynek pracy jest 4–5 razy większy od polskiego. Funkcjonuje na nim kilka milionów imigrantów z państw Azji Środkowej, na których sytuację również wpływa.

JAROSŁAW URBAŃSKI

Prekaryzacja rynku pracy

ZSRR związany był z ekonomią pełnego zatrudnienia, stabilności, aż po chroniczny niedobór rąk do pracy i przymus zatrudnienia. Po transformacji i wprowadzeniu kapitalizmu zaszła w Rosji tendencja dokładnie odwrotna. Charakterystyczne dla rynku pracy zaczęły być nieoficjalne i niepewne formy zatrudnienia, obejmujące sprekaryzowaną grupę zatrudnionych, stanowiącą ok. połowy siły roboczej.

Po pierwsze należą do niej zwolnieni z restrukturyzowanych i likwidowanych państwowych zakładów przemysłowych, którzy musieli się zatrudnić w innych sektorach (np. w usługach), często poniżej swoich kwalifikacji i na zdecydowanie gorszych warunkach. Do tego dochodzi niemała grupa osób, które utraciły pracę w rolnictwie. Na Syberii i Dalekim Wschodzie ubytek ten dotyczył nawet 60–80% miejsc pracy. Po drugie na rosyjskim rynku pracy relatywnie duży udział (10–11%) mają migranci zarobkowi, przede wszystkim z krajów Azji Środkowej. Dodatkową cechą jest migracja wewnętrzna (kolejnych 10,6%) spowodowana znacznymi różnicami ekonomicznymi pomiędzy poszczególnymi regionami.

Po trzecie – trzeba zaznaczyć, iż zwłaszcza w czasach Putina rosyjski rynek pracy charakteryzuje się wyjątkowo niskim poziomem bezrobocia rejestrowanego (obecnie ok. 4%). Jednak w przypadku pogorszenia się koniunktury przyjęte jest w tym systemie nie zwalnianie, ale kierowanie na niepełne zatrudnienie, bezpłatne urlopy, wreszcie obniżanie wypłat, co jest tym łatwiejsze, że w wielu branżach stałe składniki wynagrodzenia stanowią tylko 50–60% całości pobrań.

Badacze i badaczki rosyjskiego rynku pracy są zgodni, że jego ważną cechą są także bardzo ni-

skie wynagrodzenia. W przeliczeniu na złotówki wynoszą one w małych i średnich przedsiębiorstwach ok. 2208 zł miesięcznie brutto (27,6 tys. rubli), a w średnich i dużych 3496 zł miesięcznie brutto (43,7 tys. rubli). Niewiele nam to jednak mówi, jeżeli nie znamy relacji cen.

Nie tylko istniejąca klasa oligarchów zaświadcza o wysokim poziomie nierówności społecznych w Rosji. Istnieją duże różnice w zarobkach pomiędzy pracownikami najemnymi – prekariatem i salariatem, pomiędzy regionami, stanowiskami i branżami. Wysokość płac 10% najlepiej i najgorzej zarabiających różni się 13–16 razy! W Polsce (wg danych GUS-u za 2020 r.) to „tylko” 3,5 raza.

Robotnicy i robotnice w Rosji, w porównaniu z innymi krajami europejskimi dłużej pracują – 1983 godz. rocznie (w Polsce 1848 godz.; w Niemczech 1574 godz.). Przy czym sytuacja ta w porównaniu z początkiem lat 90. uległa wręcz pogorszeniu.

W Rosji wiele wypadków przy pracy nie jest wykazywanych. Jeden wypadek śmiertelny (który trudno ukryć) przypada na 22 wypadki bez śmiertelnych ofiar. W większości krajów europejskich jest to od 400 do 2000 wypadków na 1 śmiertelny (w Polsce w 2021 r. wg GUS – 315). Wg Międzynarodowej Organizacji Pracy ten stosunek powinien wynosić 500–1000 przypadków na 1 śmiertelny. Nieoficjalnie szacuje się zatem, że w Rosji dochodzi rocznie do 455 tys. wypadków przy pracy, gdy w 1990 roku były to 432 tys. (oficjalnie podaje się 23,3 tys., w tym 1060 śmiertelnych – w 2019 r.).

Związki zawodowe

Wraz z rozpadem ZSRR, dezindustrializacją, a następnie prekaryzacją, nastąpił gwałtowny spadek uzwiązkowienia. Spadkobierczynią postradzieckich związków była Federacja Niezależnych Związków

Zawodowych Rosji (FNPR) – nowa centrala otrzymała 21% majątku, jej regionalne struktury pozostały 79%. W połowie lat 90. pojawiły się organizacje konkurencyjne: Konfederacja Pracy Rosji (KTR), Wszechrzyjska Konfederacja Pracy (VKT), Federacja Związków Zawodowych Rosji (FPR), które po pewnym czasie zaczęły się konsolidować. Zjednoczenie nastąpiło w 2010 roku (pod szyldem KTR). W kolejnych latach powstał też Związek Związków Zawodowych Rosji (SPR).

W reprezentatywnych badaniach w latach 2006–2009, w których brałem udział (EUREQUAL), uzwiązkowienie (odsetek członków związków wśród pracowników najemnych – wg deklaracji) wynosiło wówczas w Rosji 18,4%, kiedy w tych samych badaniach dla Polski było to 11,3%. Ostatnie dane mówią, że do FNPR należy ciągle 20 mln osób (choć wydaje się to liczbą zawyżoną), a do innych organizacji – ponad 3 mln.

Wojna i sankcje a rosyjski rynek pracy

Pierwsza faza konfliktu w Ukrainie (2014–2016) i wprowadzenie wobec Rosji zachodnich sankcji nie spowodowały wielkiego wstrząsu – fali bezrobocia i radykalnego pogorszenia warunków życia. Jednak systematycznie zaczęły spadać realne wynagrodzenia, co mogło być rezultatem wielu czynników, w tym zachodnich restrykcji. Zarobki spadły do dziś o przynajmniej 10%, choć istnieją analizy mówiące o większych obniżkach. Wzrastała destabilizacja zatrudnienia, wyzysk i łamanie praw pracowniczych. W 2020 roku, wraz z pandemią COVID-19, sytuacja zaczęła się w tym zakresie jeszcze pogarszać. Przepisy sanitarne wykorzystywano w zwalczaniu protestów społecznych.

Wybuch nowych działań zbrojnych 24 lutego 2022 roku i wprowadzenie radykalnych sankcji gospodarczych przez Zachód nie spowodowały gwałtownego załamania

się rosyjskiej gospodarki, czego spodziewali się niektórzy eksperci. Jednak w dłuższej perspektywie pogorszenie ekonomicznego stanu rzeczy jest nieuniknione. Spadek PKB Rosji na koniec roku osiągnie ok. 5%, choć wcześniej wieszczono skurczenie się gospodarki nawet o kilkanaście i więcej procent. Kreml stara się przekonywać, iż kontroluje sytuację ekonomiczną, czego dowodem mają być silny kurs rubla i małe bezrobocie.

W istocie oficjalne bezrobocie utrzymuje się na niskim poziomie, ale nie możemy dziś stwierdzić (kiedy piszę te słowa, dostępne są dane za wrzesień), jak wzrosły niepełne formy zatrudnienia. Dane te przestano publikować. Nawet ogłoszone statystyki i analizy nie pozwalają jednak złudzić, że w wielu branżach odnotowuje się radykalne spadki produkcji, jak np. w metalurgii czy w przemyśle samochodowym. Wyraźnie spadł też popyt wewnętrzny. Ekonomiczne prognozy dla Rosji na rok 2023 są gorsze niż na obecny.

Istotne znaczenie dla sytuacji na rynku pracy będzie też miała przeprowadzona mobilizacja 300 tys. osób. Setki tysięcy innych – z reguły najlepiej wykształconych – uciekły przed poborem za granicę. Uszczerbek dla rynku pracy jest zatem widoczny, zwłaszcza w jego zmaskulinizowanych sektorach. Choć Kreml deklaruje, że mobilizacja się zakończyła i nie będzie dalej prowadzona, to sytuacja nie jest pewna. Władzom nikt w tym zakresie nie dowierza, a niektórzy opozycjoniści mówią wprost o nieuniknionej drugiej fali poboru na wiosnę przyszłego roku.

Wnioski polityczne

W Rosji co rusz pojawia się pytanie, czy obecna sytuacja zakończy się tak jak w 1917 roku, kiedy w przededniu rewolucji robotnicy rozpoczęli strajk, a żołnierze skierowali swoje karabiny przeciwko władzom. Nie możemy na razie

przeceniać niektórych symptomów, ale wiele wskazuje, że na froncie po stronie rosyjskiej buntują się zmobilizowane oddziały, panuje dość powszechne niezadowolenie, szerzy się defetyzm i dezercja. Jednocześnie w społeczeństwie rosyjskim umacniają się postawy pacyfistyczne. W trakcie antywojennych protestów – przypomnijmy – aresztowano ponad 17 tys. osób. Masowo palono wojskowe komendy uzupełnień. Dokonywano pojedynczych zamachów na życie przedstawicieli władz wojskowych.

Hasło dotyczące konieczności łączenia sił wszystkich pracowników i pracowników na świecie zyskało dziś znowu na swoim znaczeniu. Wbrew podżeganiu konserwatystów i liberałom-nacjonalistów do bratobójczej wojny na wyniszczenie powinniśmy żądać: (1) natychmiastowego zakończenia wojny w Ukrainie i innych regionach świata; (2) wycofania kremlowskich wojsk z terytorium Ukrainy; (3) otwarcia granic dla uchodźców wojennych i ekonomicznych; (4) całkowitego rozbrojenia nuklearnego; (5) zwiększenia publicznych wydatków zamiast na zbrojenia – na służbę zdrowia, edukację i wzmocnienie systemu emerytalno-rentowego; (6) wprowadzenia polityki gospodarczej, która zahamowałaby spadek realnych wynagrodzeń; (7) zwiększenia nakładów na ochronę środowiska naturalnego i przeciwdziałanie ociepleniu klimatu; (8) zagwarantowania dla każdego i każdej godnej emerytury po osiągnięciu wieku 60 lat; (9) zapewnienia powszechnego dostępu do bezpłatnej służby zdrowia i edukacji.

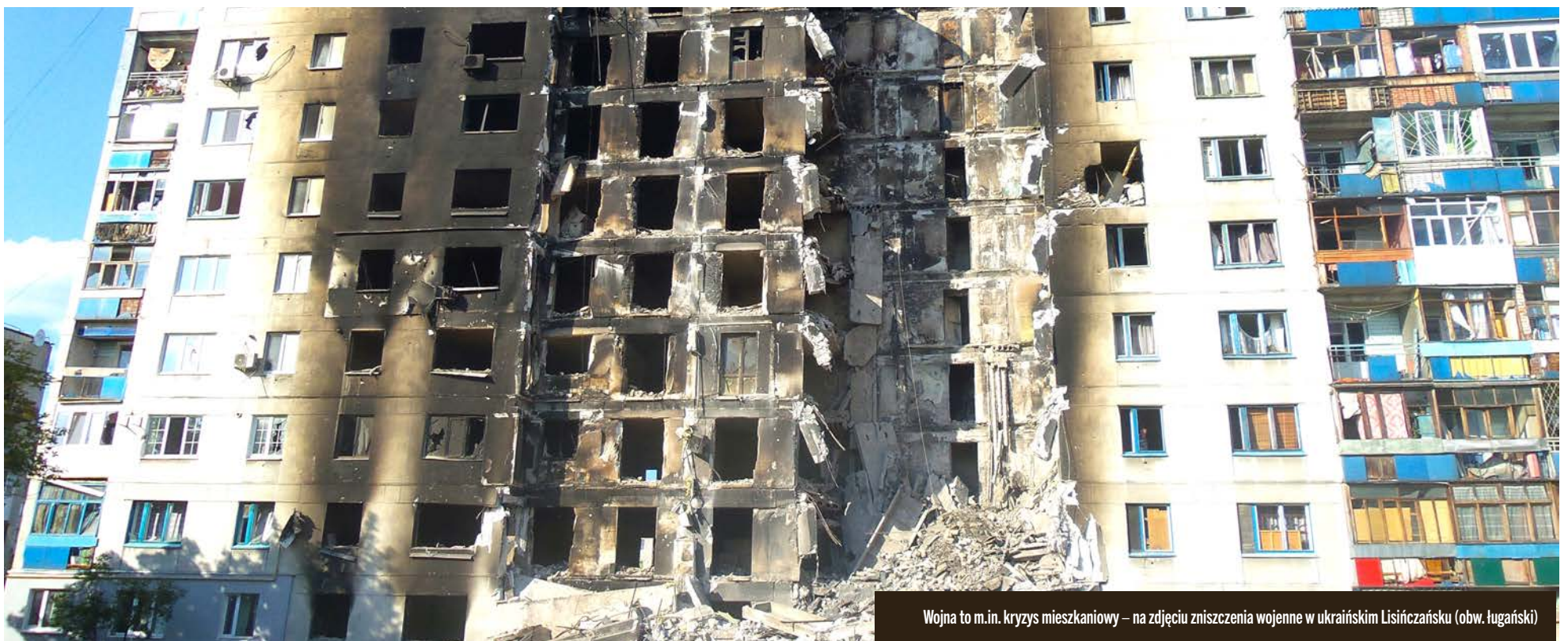
Świat pracy nie tylko nie chce płacić za kryzys systemu neoliberalnego, ale przede wszystkim nie chce w związku z nim umierać – ani wskutek bomb, ani chorób czy niedożywienia i głodu. ●

Poszerzoną wersję artykułu znajdziesz na stronie: www.ozzip.pl

Setki tysięcy bez dachu nad głową – miliony uchodźców

Problemy mieszkaniowe w walczącej Ukrainie

Wojna w Ukrainie trwa już dziewiąty miesiąc. Konflikt zbrojny codziennie przynosi śmierć i zniszczenie. Blisko 7 milionów uchodźców oraz ponad 6 milionów wewnętrznie przesiedlonych było zmuszonych opuścić dotychczasowe miejsce zamieszkania¹. Tam, gdzie nie przebiega bezpośrednia linia frontu, Ukraińki i Ukraińcy starają się żyć i pracować w nowych, trudnych warunkach. Ci, którzy zostali w kraju stawiają czoła wyzwaniu jakim jest zdobycie miejsca do zamieszkania. Część z uchodźców mogła wrócić do porzuconych domów po odbiciu przez wojsko ukraińskie okupowanych wcześniej terenów. Z braku alternatywy niektórzy wracają także do miast nadal regularnie ostrzeliwanych.



Wojna to m.in. kryzys mieszkaniowy – na zdjęciu zniszczenia wojenne w ukraińskim Lisińcańsku (obw. ługański)

ZUZANNA JĘDRZEJOWSKA

Na skutek bombardowań niezwykle mocno ucierpiała infrastruktura, przez co wiele rodzin nie ma możliwości wrócić do swojego dawnego miejsca zamieszkania. Już latem szacowano, że 800 tys. osób straciło dom ze względu na zniszczenia spowodowane inwazją, a 220 tys. złożyło już wniosek o odszkodowanie z tego tytułu. Najpoważniejsze straty odnotowuje się w obwodach donieckim, charkowskim, kijowskim oraz czernihowskim.

Straciwszy miejsce do życia, zmuszeni są wyjechać lokum. Nie każdego na to stać, bowiem ceny najmu w oddalonych od frontu regionach od początku inwazji gwałtownie poszły w górę. W rejonach Lwowa różnica między październikiem ubiegłego roku a majem bieżącego wyniosła blisko 100%, a w obwodzie zakarpaczkim horrendalne 225%. Spowodowało to, że wielu dotychczasowych lokatorów nie było w stanie opłacić podwyżek czynszu. Dołączyli do grona osób pozbawionych stabilnego miejsca zamieszkania.

Osoby w takiej sytuacji czasem przebywają u swoich dalszych krewnych, czasem korzystają ze zorganizowanych przez samorządy lub lokalną społeczność tymczasowych schronisk np. w szkołach lub akademikach. Inicjatywą rządu była działająca na podobnej zasadzie jak w Polsce refundacja dla prywatnych osób za przyjmowanie przesiedleńców. Są to

jednak rozwiązania nietrwałe, a także niedające żadnej prywatności czy komfortu.

Już przed tegoroczną inwazją w Ukrainie rozwijano pewne programy tymczasowego mieszkalnictwa dla ludności przesiedlonej m.in. z Krymu. Jednak większość (66%) z tych osób weszła na rynek najmu, a jedynie ok. 3% korzystało z publicznie oferowanych rozwiązań². W 2021 r. w zasobie funduszu lokali tymczasowych było ich jedynie niecałe 2000, - najwięcej w obwodach donieckim i zaporoskim, obecnie okupowanych przez Rosję. Od rozpoczęcia inwazji pula ta nie została rozszerzona, Szczątkowe działania w kierunku zapewnienia przesiedleńcom lokum sprowadzały się do kontynuowania polityki nastawionej na własność prywatną, (nabyto jedynie 52 mieszkania oferuje się zaś preferencyjne kredyty).

W pewnych regionach powstały osiedla modułowe. Jedno z największych – pod Lwowem – zostało sfinansowane przez polski rząd, a mieszkanie w nim jest darmowe. Jednak istnieją obawy, że plastikowa konstrukcja może okazać się trudna do ocieplenia w czasie ostrej zimy. Tego rodzaju budowle były budowane także dla uchodźców z Krymu i Donbasu w 2015 roku, lecz w następnych latach lokatorom nie przedstawiono żadnego alternatywnego rozwiązania. Rząd ukraiński do tej pory nie zdecydował się też ani na regulację czynszów, ani zakaz eksmisji czy masowe zagospodarowanie pustostanów.

Regulowanie rynku najmu było standardową praktyką na czas wojny w wielu krajach. W okresie I WŚ nastąpił gwałtowny napływ robotników do nowopowstałych lub znacznie rozbudowanych ośrodków przemysłowych. Wielkie zapotrzebowanie na materiały dla przemysłu zbrojeniowego oraz odpływ pracowników zatrzymał budowę nowych budynków mieszkalnych. Lokatorzy organizowali głośne protesty i strajki. Poważny wewnętrzny kryzys mieszkaniowy utrudniał wojenną mobilizację społeczeństw i tym samym szanse państw na odniesienie zwycięstwa.

Skutkiem było wprowadzenie na szeroką skalę ograniczeń wobec wynajmujących m.in. poprzez zamrożenie cen najmu czy czasowy zakaz eksmisji³. Rozwiązania w wielu krajach obowiązywały także po zakończeniu wojny, kiedy to uchodźcy i weterani wracali do domów. Praktyka ta powróciła podczas następnej wojny⁴. W pewnych miejscach w okrojonej formie obowiązywała także w okresie międzywojennym.

Stagnacja działań wojennych w okresie jesiennym pobudza do namysłu nad planami odbudowy kraju. Najistotniejsze wydaje się, aby Ukraina potrafiła wziąć przykład z ambitnych powojennych projektów budownictwa komunalnego, dzięki którym Europa podniosła się ze zniszczeń poprzednich wojen. Ograniczenie polityki mieszkaniowej do wsparcia w nabyciu mieszkania na wolnym rynku będzie niewystarczające – kluczowa okaże się

dywersyfikacja rozwiązań mieszkaniowych – prywatni deweloperzy nie mogą stać się jedynymi dostawcami lokali.

Aby tak się nie stało, międzynarodowe instytucje finansowe zarządzające pomocą pieniężną muszą zrezygnować z konsensusu waszyngtońskiego, fundamentu neoliberalnej polityki ekonomicznej, nakierowanego m.in. na prywatyzację i rygorystyczne zasady konkurencji. Trzeba pozwolić na szeroko zakrojone publiczne inwestycje w tym zakresie, dzięki którym odbudowujący się kraj będzie mógł zwiększyć zasób o dostępne cenowo i optymalnie zaprojektowane mieszkania. Do tego powinno się wypracować narzędzia wspierania kooperatyw mieszkaniowych, zyskujących na popularności w całej Europie. Długoterminowo zwiększyłyby to stabilność rynku, co dla wielu byłoby zachętą do powrotu do kraju i sprzyjałoby odbudowie Ukrainy po zakończeniu konfliktu. ●

Przypisy:

1. 52 apartments for IDPs. The gap between housing policy and the shocks of war, Alona Liasheva.
2. Housing for IDPs in Ukraine: steps towards durable solutions, Norwegian Refugee Council Report.
3. The Regulation of Rentals During the War Period, Edward L. Schaub.
4. The Home Front: Rent control and the rapid wartime increase in home ownership, Daniel K. Fetter.