



List do ministrów i posłów w sprawie śmieciówek >> s. 4

Dwudziesta gospodarka świata? Nie dla pracowników >> s. 12

Protest młodych przeciw śmieciówkom >> s. 3

**TEMAT NUMERU**

Koniec gospodarki niskich płac?

Miejsce migrantów jest w związkach zawodowych >> s. 11

Wynagrodzenia w polsce po 1989 r. >> s. 8



## WSTĘPNIAK

# Coraz więcej wystąpień społecznych na świecie i w Polsce

Jarostaw Urbański, Komisja Krajowa

**O**becne wystąpienia społeczne zmieniają krajobraz polityczny wielu krajów. Stare rządy upadają. Znienawidzeni dyktatorzy i przedstawiciele elity uciekają za granicę. Dochodzi do rewolucji.

Tylko w ostatnich kilku miesiącach mieliśmy do czynienia z masowymi wystąpieniami społecznymi w Bangladeszu, Indiach (ściślej w Ladakh), na Madagaskarze, w Maroku, Nepalu, Indonezji i na Filipinach, w Peru czy w Kamerunie itd. W wielu przypadkach protesty te wymykają się łatwemu zaszukaniu. Często przedstawiane są jako wystąpienia stricte polityczne, a nie społeczne. Jednak ich przyczyny najczęściej mają jednak podłoże ekonomiczne, choć w szerokim tego słowa znaczeniu. W Maroku młodzież demonstrowała przeciwko wysokiemu wśród niej bezrobociu, które sięga nawet 36%. Na Filipinach protestowano przeciwko korupcji. W Indonezji przeciwko wzrostowi kosztów życia. W Bangladeszu młodzież protestowała przeciw polityce zatrudnienia i ogólnie trudnościom gospodarczym. Na Madagaskarze wybuchło niezadowolenie z powodu wyłączeń prądu i wody oraz powszechnej korupcji. Choć Europa przestała być

pepkiem świata w tym, jeżeli chodzi o ruchy społeczne, to także na Starym Kontynencie możemy ciągle obserwować liczne wystąpienia, strajki czy blokady. Pierwszy lepszy przykład z ostatnich miesięcy to Włochy.

Ponieważ w wystąpieniach bierze udział często młodzież, dlatego media niejednokrotnie przedstawiają je jako bunt pokoleniowy, bunt generacji Z. Jest to zapewne uproszczenie. Protesty te mają bardzo różnorodny charakter, są spontaniczne, bądź organizowane przez amorficzne grupy. Trudno je niekiedy przypisać do konkretnych opcji ideologicznych. Mają one – można powiedzieć – charakter populistyczny, co ze strony neoliberalnego establishmentu zawsze brzmi jak zarzut. Jest to jednak często przejaw ludowego niezadowolenia, gdzie pewnego typu etykiety mieszają się, lub przestały być istotne.

Jedno jest pewne – obecne wystąpienia społeczne zmieniają krajobraz polityczny wielu krajów. Stare rządy upadają. Znienawidzeni dyktatorzy i przedstawiciele elit uciekają za granicę. Po prostu dochodzi do rewolucji.

Także w Polsce da się zaobserwować, analizując odpowiednie dane, wzrost liczby protestów społecznych w ostatniej dekadzie. Na przykład, o ile między rokiem 2000 a 2014 roku liczba zgromadzeń publicznych (odnotowanych przez policję<sup>2</sup>) wynosiła średniorocznie ok. 1470, o tyle od roku 2015 do 2024 średnia ta wynosiła już ponad 7350. Wynika z tego, że różnego typu demonstracji w ostatnim czasie było w Polsce aż 5 razy więcej.

Pokrywa się to w dużej mierze z ustaleniami Centrum Badań Opinii Społecznej<sup>3</sup>. CBOS systematycznie pyta Polaków i Polki, czy uczestniczyli w danym roku w demonstracji lub strajku. W latach 2000–2014 średnioroczny odsetek uczestniczących w protestach (wg deklaracji respondentów) wynosił 1,9%, a od 2015 roku do dziś wzrósł ponad trzykrotnie – do 6,1%. Największy odsetek odnotowano w badaniu z 2020 roku – 8% oraz w 2021 roku, kiedy aż 9% Polaków i Polek deklarowało udział w manifestacjach, co – moim zdaniem – należy wiązać z działaniami pod hasłem Strajku Kobiet. Był to najwyższy

**Jedno jest pewne – obecne wystąpienia społeczne zmieniają krajobraz polityczny wielu krajów. Stare rządy upadają. Znienawidzeni dyktatorzy i przedstawiciele elit uciekają za granicę. Po prostu dochodzi do rewolucji.**

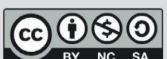
deklarowany odsetek uczestniczących w protestach, od kiedy CBOS prowadzi badania na ten temat, czyli od 1988 roku. Korelacja między oboma szeregami danych (liczbą protestów i odsetkiem uczestników) jest bardzo wysoka, co dodatkowo uwiarygadnia tezę o wyraźnym wzroście niepokoju społecznego w ostatnim czasie.



Geopolitycy analizując obecną destabilizację systemu na świecie, za główne jej źródło uważają grę państw, z ich elitami rządzącymi w rolach głównych. Chaosu upatrują w rozkładzie ładu międzynarodowego. Tymczasem wyraźnie widać, iż status quo rozpada się także (a może nawet przede wszystkim) w wyniku rosnących konfliktów wewnętrznych. Mają miejsce wybuchy niezadowolenia kraj po kraju, co przypomina jakby reakcję łańcuchową. Stare elity władzy straciły – jak to nieraz ujmuje socjologdy – swoją legitymizację. Do głosu, a czasami do władzy, dochodzą nowe siły. ●

Przypisy:

1. Czytaj między innymi: <https://www.bbc.com/news/articles/cq6zg9ele22o>.
2. Dane od Komendy Głównej Policji uzyskane na podstawie dostępu do informacji publicznej; dane za lata wcześniejsze opublikowałem w: J. Urbański, „Prekariat i nowa walka klas”, Warszawa 2014.
3. Raport CBOS za kolejne lata pt. „Aktywność i doświadczenia Polaków” dostępne na stronie cbos.pl.



## INICJATYWA PRACOWNICZA W SKRÓCIE

# Czas na godne pensje!

## Demonstracja pod Ministerstwem Pracy

3 listopada organizowaliśmy demonstrację pod Ministerstwem Pracy, gdzie zebrali się członkowie i członkinie komisji Inicjatywy Pracowniczej z całej Polski. Spotkaliśmy się z minister pracy Agnieszką Dziemanowicz-Bąk, by żądać:

1. Gwarancji, że wynagrodzenie zasadnicze nie będzie mogło być niższe niż płaca minimalna,
2. Ochrony pracowników i pracownic przed wzrostem kosztów życia (inflacją) poprzez wprowadzenie obowiązkowych, corocznych negocjacji pracodawców i związków zawodowych ustalających wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w danym zakładzie pracy,
3. Przyznania wszystkim pracownikom i pracownicom prawa do dodatku stażowego (za wystugę lat), który jest wynagrodzeniem za nabyte doświadczenie.



**P**ostulaty te zostały wypracowane przez pracowników zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, niezależnie od wielkości naszego zakładu pracy, czy pod jaką jednostkę państwową podlegamy. Mimo różnic w rodzaju zatrudnienia widzimy, że posiadamy wspólne interesy — chcemy wyższych płac i godnych warunków pracy. Dlatego postulujemy wprowadzenie prawa do dodatku stażowego. **Podczas gdy prywatne firmy żerują na naszej lojalności, my dalej jesteśmy wynagradzani najniższą krajową.** 20 lat stażu nie znaczy nic dla szefostwa, które chce utrzymać jak największe zyski.

W poprzednim roku warszawskie komisje kultury walczyły o waloryzację płac. Weszły w spory zbiorowe, które ostatecznie doprowadziły do podwyższenia wynagrodzeń. Pracownicy i pracownice budżetówki musiały dopraszać się o podwyżki po latach wyrzeczeń i spadku realnych wynagrodzeń, ze względu na galopującą inflację. **Dlatego właśnie żądamy, aby przywrócić wymóg corocznych negocjacji płacowych ze związkami zawodowymi.** ●

## Dość wyzysku młodych Przemarsz przeciwko polityce socjalnej państwa

15 listopada 2025 r. ulicami Warszawy przeszedł przemarsz młodych pracujących, studiujących i bezrobotnych, sprzeciwiających się polityce socjalnej państwa. Przywracamy socjalną walkę na ulice – to pierwsza, lecz nie ostatnia taka demonstracja.



**P**odczas gdy przewodniczący sejmowego Zespołu ds. Wolnego Rynku, Przemysław Wipler z Konfederacji, wraz z m.in. Adamem

Abramowiczem, prezesem Rady Przedsiębiorców, za wszelką cenę próbują nas przekonać, że wybieramy śmieciowe umowy z własnej woli, my krzy-

czymy: **to bzdura!** Nie jest to żaden wolny wybór, a czysty przymus. **Nie możemy mówić o wyborze, gdy alternatywą jest bezrobocie i brak środków na życie.** Lobby pracodawców ciężko pracuje, a my musimy odierać ich ataki na nasze życia i walczyć o zabezpieczenie swoich interesów. Szefostwo czerpie ogromne zyski z naszej pracy i oszczędza na przekrętach z umowami, pozbawiając nas zwolnień lekarskich, płatnych nadgodzin, urlopów wypoczynkowych, wychowawczych, macierzyńskich i wielu innych.

Do głównych postulatów uzwiązkowionych młodych należy **powrót publicznych stołówek na uczelniach.** W czerwcu w wyniku okupacji Uniwersytetu Warszawskiego **podpisaliśmy porozumienie strajkowe,** w którym ministra Karolina Ziolo-Pużuk deklaruje podjęcia prac i przedstawienia programu finansowania publicznych stołówek na uczelniach do końca 2025 r.

Na demonstracji nie zabrakło też słów solidarności z zaprzyjaźnioną załogą z Valeo, która równoległe prowadziła strajk w Chrzanowie. Nie zaciskaj pasa, a pięści! ●

-----

**Śmieciowe państwo,  
śmieciowe umowy!  
Gdzie są te akademiki?  
Januszeky do roboty!  
Nie brunatno-narodowa,  
młoda Polska  
jest związkowa!**

## INICJATYWA PRACOWNICZA W SKRÓCIE

**Nasze schronisko to nie prywatny folwark zwierzęcy dyrekcji!****Komisja w Schronisku dla zwierząt w Krakowie wypowiada spór zbiorowy**

Jesteśmy pracownikami i pracownicami Schroniska dla Bezdomnych Zwierząt w Krakowie. Nasza praca to nie tylko opieka nad zwierzętami, ale codzienne mierzenie się z dramatami istot, które zostały porzucone, skrzywdzone lub zapomniane. Karmimy, leczymy, sprzątamy, otaczamy troską i zapewniamy naszym zwierzętom godne życie. My także zasługujemy na godne warunki życia, dlatego powołaliśmy zakładową komisję OZZ Inicjatywa Pracownicza. **Jesteśmy przeciążeni pracą, która nie jest wystarczająco wynagradzana.** Zrzeszamy się, ponieważ wierzymy, że **troska o zwierzęta musi iść w parze z troską o ludzi, którzy się nimi opiekują.**

W piątek 19 września złożyliśmy dyrekcji pismo wypowiadające spór zbiorowy, który rozpocznie się, jeśli dyrekcja nie spełni naszych postulatów:

- **Podwyżki 1200 zł netto dla wszystkich pracowników;**
- **Określenia minimalnej liczby etatów niezbędnej do funkcjonowania schroniska.**

Naszym celem są realne propracownicze zmiany w funkcjonowaniu schroniska, które zapewnią:

- **Godne wynagrodzenia** – adekwatne do zakresu obowiązków, wiedzy i doświadczenia.
- **Zatrudnienie większej liczby pracowników,** ograniczenie nadgodzin i zagwarantowanie bezpieczeństwa fizycznego oraz psychicznego pracownikom.
- **Transparentność i współdecydowanie** – chcemy mieć realny wpływ na decyzje dotyczące organizacji pracy i dobrostanu zwierząt.

17 listopada podczas corocznego koncertu na rzecz schroniska, na którym było obecne przedstawicielstwo KTOZ zorganizowaliśmy pikietę, na której przypomnieliśmy, że dobro zwierząt zależy również od warunków naszej pracy. Nagłośniliśmy też **petycję skierowaną do Prezydenta Miszałskiego**, w której wzywamy go do nakazania zarządowi towarzystwa spełnienia naszych postulatów oraz zabezpieczenia środków w budżecie Miasta Krakowa na ich realizację.

Działamy oddolnie, transparentnie i solidarnie. **Nasza komisja związkowa to odpowiedź**



**na wieloletnie ignorowanie naszych głosów, przemilczanie problemów i unikanie dialogu przez zarząd KTOZ.**

Dołącz do nas i śledź naszą walkę w mediach społecznościowych związku. Im nas więcej, tym większe szanse na spełnienie naszych żądań! •

**Kontakt:**  
[ozzip@schroniskokrakow.pl](mailto:ozzip@schroniskokrakow.pl)  
 tel. 730 880 457  
[drugastronasmyczy.pl](http://drugastronasmyczy.pl)

**Petycja:**  
[petycjeonline.com/schronisko-krakow](http://petycjeonline.com/schronisko-krakow)

## Z ŻYCIA ZWIĄZKU

**List otwarty do ministrów i posłów na Sejm RP**

**Publikujemy wspólny list otwarty zakładowych organizacji związków zawodowych Inicjatywa Pracownicza, WZZ Sierpień 80, Konfederacja Pracy oraz KNSZZ „Ad Rem” do ministrów i posłów na Sejm RP.**

7 stycznia 2026 r.

Nież podpisane organizacje zakładowe związków zawodowych Inicjatywa Pracownicza, WZZ Sierpień 80, OPZZ Konfederacja Pracy i KNSZZ „Ad Rem” wzywają rząd oraz posłanki i posłów na Sejm RP wszystkich partii do natychmiastowego przyjęcia ustawy o wzmocnieniu Państwowej Inspekcji Pracy w celu skutecznej walki z fikcyjnymi formami zatrudnienia.

Na co dzień w naszych zakładach pracy doświadczamy bezradności polskiego państwa wobec nielegalnych form zatrudnienia.

Poprzez tzw. umowy śmieciowe nieuczciwi pracodawcy okradają miliony pracowników w Polsce na miliardy złotych z tytułu nieopłaconych nadgodzin, odebrania prawa do urlopów wypoczynkowych, macierzyńskich, wychowawczych i płatnych zwolnień chorobowych. Fikcyjne formy zatrudnienia w praktyce krepują też działalność związkową, odbierają realnie pracownikom prawo do aktywności w ramach związku zawodowego pod groźbą natychmiastowej utraty pracy niechronionej kodeksem pracy.

Obecne przepisy ustawy o PIP i kodeksu pracy realnie nie zabezpieczają pracowników przed łamaniem prawa przez pracodawców stosujących fikcyjne formy zatrudnienia. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego liczba pracujących na umowach zlecenia i pokrewnych osiągnęła rekordowy poziom ponad 2,4 miliona na koniec 2024 i pierwszą połowę 2025 roku, w tym 1,5 miliona pracujących wyłącznie na tych umowach. Stale rosnąca popularność tych umów wynika wprost z bezkarności pracodawców, niczym nieograniczonej żądzy zysku ponad prawem. Nowelizacja ustawy o PIP da szansę ukroć ten proceder.

Umowy śmieciowe to głęboki regres cywilizacyjny. Przedsiębiorcy i posłowie, którzy próbują osłabić lub zablokować obecną zmianę przepisów o PIP, cofają Polskę do realiów XIX wiecznych. Co gorsza, członkowie partii, które zwykle powołują się na proeuropejskie wartości, na czele z samym premierem Donaldem Tuskiem, dziś blokują propracownicze rozwiązania, których wymaga właśnie Unia Europejska. Robią to, ryzykując nawet utratę miliardów złotych z Krajowego Planu Odbudowy przeznaczonych na odbudowę i tworzenie odporności społeczno-gospodarczej Polski w dobie kryzysów. W zamian, w imię miliardowych zysków nieuczciwych przedsiębiorców, politycy przeciwni reformie PIP pchają nas w kolejny głęboki kryzys.

Inspektorzy Pracy w Polsce muszą mieć prawo do wydawania decyzji o przekształceniu umowy śmieciowej w umowę o pracę bez czekania na decyzje sądu. Pie-

niądze zarobione przez pracodawców w wyniku stosowania nielegalnych umów muszą zostać oddane pracownikom, gdyż to one i oni wypracowują je swoją pracą. Stosunek pracy powinien być domniemaną formą zatrudnienia na zasadach proponowanych przez ministerstwo sprawiedliwości.

**Komisje Zakładowe OZZ Inicjatywa Pracownicza przy:** Amazon, Volkswagen Poznań, Jeremias, Allegro, Orlen Serwis, Janpol, Uniwersyteckim Szpitalu Klinicznym w Poznaniu, Auchan Polska, Fiege/Zalando, Biblioteka Miejskiej w Łodzi, zakładach Eltek i Electropoli Poland, Bielenda Group S.A., Polska Press, CanPack FIP Brzesko, CSW Zamek Ujazdowski, Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza, Warszawskim Obserwatorium Kultury, Ośrodka Brama Grodzka - Teatr NN, Polskiej Akademii Nauk, RASP, wydawnictwie Bauer, Komisja Pracowników i Pracownic z Ameryki Łacińskiej w Polsce, Związek Pracowników Branży Gier, struktury młodzieżowe OZZ IP  
**Zarządy zakładowych organizacji związkowych OPZZ Konfederacja Pracy w:** Kauflandzie, Dino, Biedronce, Aldi i Rossmann oraz w Solaris Bus & Coach  
**Komisja Międzyzakładowa WZZ Sierpień 80 w:** Valeo Autosystemy Sp. z o. o. Oddział Valeo Lighting Systems w Chrzanowie, Komisje Zakładowe przy Katowickich Wodociągach S.A. oraz w Tenneco Silesia. Pracownicy sądownictwa zrzeszeni w związku zawodowym KNSZZ „Ad Rem” •

**WYSOKIE CZYNSZE?  
NISKIE PŁACE?**

**ZMIENIŃMY TO!**


**OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY  
INICJATYWA PRACOWNICZA / [www.ozzip.pl](http://www.ozzip.pl)**

## Z ŻYCIA ZWIĄZKU

# Związek na uczelni: co robimy i po co?

Z komisją na Uniwersytecie Jagiellońskim rozmawia Filip Bijak z Krakowskiego Koła Młodych

## Jakie są najbardziej palące problemy pracownicze na Uniwersytecie Jagiellońskim?

W ostatnich miesiącach głównym problemem jest rosnąca liczba zwolnień, których uzasadnienie jest z naszej perspektywy dość wątpliwe. Sytuacje te, chociaż dotyczą różnych jednostek UJ oraz pracowników naukowych, administracyjnych i technicznych, posiadają pewien wspólny schemat – brak woli do rozmowy i rozwiązania konfliktu w mniej konfrontacyjny sposób. Jakby nagle znikła wola dialogu, zasygnalizowania, że osoba na stanowisku kierowniczym jest niezadowolona z jakości czyjejś pracy. W tych historiach często pojawiały się zachowania noszące znamiona mobbingu, a decyzja o zakończeniu współpracy – chociaż niejednokrotnie chodziło o osoby z wieloletnim stażem – ogłaszana była właściwie z dnia na dzień. Ogłoszenie może nie jest tu dobrym sformułowaniem; **o planie zwolnienia pracownicy i pracowniczki dowiadawali się dopiero od związku zawodowego!** Ciężko nam stwierdzić, czy skumulowanie takich spraw w ostatnich miesiącach to zbieg okoliczności, czy są jeszcze jakieś inne, nieznanne nam okoliczności. Bez wątplenia były to jednak sprawy angażujące nas w ostatnim czasie najbardziej.

## Jak powszechnym zjawiskiem są umowy tzw. śmieciowe na UJ?

Problem „umów śmieciowych” generalnie nie dotyczy sektora publicznego tak bardzo jak prywatnego, ale oczywiście występuje również u nas. **Dotyka on w głównej mierze osoby na początku kariery akademickiej, dla których taka umowa staje się wręcz domyślną formą „okresu próbnego”, podczas którego muszą „wywalczyć” etat.** Najczęściej wynika to z iluzji oszczędności – myśląc krótkowzrocznie, dydaktyków i dydaktyczki łatwiej zatrudnić na trwającej semestr umowy cywilnoprawnej niż zaproponować im „kosztowny” etat. Oczywiście tam, gdzie uczelnia dostrzega mniejsze koszty, pracownik mierzy się z poczuciem niestabilności i nadmiarem obowiązków niewspółmiernym z formą zatrudnienia. Na łamach „Forum Akademickiego” temat ten bardzo dobrze podsumował Jan Skarbek-Kazanecki, nasz kolega z Międzyzakładowej Akademickiej Komisji z Łodzi: pracownicy na „śmieciówkach” są często traktowani jak grupa „tymczasowa”, wypełniająca chwilowe luki kadrowe; w konsekwencji odmawia się im prawa do oddziaływania na rozwój zakładów, katedr czy wydziałów – to zaś ogranicza innowacyjność, marginalizuje całe segmenty zhierarchizowanej kadry akademickiej i w efekcie obniża jakość kształcenia. Niestety jest to typowy przykład „zaciskania pasa”, destrukcyjny dla przyszłości publicznych instytucji szkolnictwa wyższego.

## Jak wyglądają Wasze relacje z władzami uczelni?

To skomplikowane. Nie ukrywamy naszego krytycznego stosunku do wielu decyzji podejmowanych na uczelni, wynikających z dość neoliberalnego stylu zarządzania. Nie będziemy też ukrywać, że wielokrotnie usłyszeliśmy w kuluarach dość mocne słowa na temat związku. Mimo tego staramy się być otwarci na różne formy dialogu – wobec dość formalnej ścieżki administracyjnej bezpośredni kontakt i rozmowy są często skuteczniejszą formą wpływu. Zachowanie tego dialogu, jak i stosowanie się, choć w pewnym stopniu do uczelnianych kon-

wencji, jest też ważne z punktu widzenia pozycji naszego związku na uczelni, podtrzymywania rekrutacji nowych osób członkowskich oraz ich zaangażowania w działania komisji.

## Jakich przeszkód doświadczacie w działalności związkowej na UJ – i w ogóle na uniwersytetach?

Część problemów jest najpewniej uniwersalna: w Polsce uzwiązkowienie jest niskie, pracownicy niewiele o związkach wiedzą i często wątpią w ich skuteczność. W przypadku budżetówki sytuacja jest być może nieco lepsza, ale jednocześnie przekłada się to na mniejszą zdolność negocjacyjną, bo wiele istotnych dla pracowników decyzji jest podejmowanych na szczeblu ministerialnym. To z kolei oznacza, że niektóre nasze działania muszą być realizowane raczej poza naszą komisją i poza uczelnią, np. w ramach koordynacji branżowej Nauki i Edukacji. Uniwersytety są też miejscami silnie zbiurokratyzowanymi. Mamy tu wiele osobnych procesów, wiele niezależnych jednostek, różnych grup pracowniczych. Czasami jest nas zwyczajnie zbyt mało, żeby aktywnie angażować się w każdym miejscu, w którym obecność związku jest potrzebna. **Inną przeszkodą jest raczej niechętny stosunek uczelnianych decydentów do związków** – przysługuje nam możliwość opiniowania czasami, więc nasz głos jest wysłuchiwany i... dość często na tym się właściwie kończy.

## Czy kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni na UJ? Czy na UJ istnieje nierówne traktowanie różnych grup pracowniczych?

Prawdopodobnie tak, chociaż – jak na większości uniwersytetów – wynika to przede wszystkim z **dominacji mężczyzn w niezwykle zhierarchizowanym środowisku akademickim.** Ta nadreprezentacja jest szczególnie widoczna w kontekście decyzyjnych stanowisk kierowniczych oraz zatrudnionych na stanowisku profesora nauczycieli akademickich. Bardzo ciekawe dane na ten temat zebrał wewnętrzny zespół BezpieczniUJ. Dodatkowo hierarchiczna i dość konserwatywna kultura akademicka, a także prawny sposób organizacji pracy na uniwersytetach zdecydowanie przekładają się na różne traktowanie pracowników, niezależnie od tego, czy mówimy o różnych etapach kariery, czy o różnicach między pracownikami będącymi i niebędącymi nauczycielami akademickimi. Już samo nazewnictwo sugeruje tu pewną kategoryzację. Nie oznacza to oczywiście, że na UJ funkcjonuje system kastowy – chociaż nie można udawać, że jest to miejsce bez wewnętrznych podziałów.

## Czy są jakieś grupy pracownicze, które są ze sobą skonfliktowane lub negatywnie nastawione? Czy takie podziały są wyzwaniem w działalności związkowej i jak sobie z nimi radzicie?

Zaczynając od końca – na UJ działają trzy związki zawodowe i naturalnie dostrzegamy, że niektóre z nich mają silniejszą reprezentację wśród określonych grup pracowników. Czy wpływa to na konflikty przekładające się na działalność związkową? Niekoniecznie, bo większość naszych działań dotyczy napięć na linii pracownicy – władze, więc kwestia tego, czy działamy razem z nauczycielem akademickim, czy z pracownikiem administracyjnym, staje się wtedy drugorzędna. W naszej komisji staramy się łączyć działania i perspektywy różnych grup pracowniczych, gdyż wtedy mamy o wiele większą siłę przetargową.

## UJ jest jednym z największych pracodawców w Małopolsce. Czy praca na uczelni jest stabilna, czy jednak istnieje spora rotacja pracowników?

Właśnie z powodu rozmiaru naszej uczelni ciężko na to pytanie odpowiedzieć jednoznacznie. Na UJ pracuje ponad 9 tysięcy osób, z czego prawie 5 tysięcy to osoby zatrudnione jako nauczyciele akademicki, a pozostałe – na stanowiskach technicznych lub administracyjnych. Żadna z tych dwóch grup nie jest jednak jednorodna, bo zupełnie inaczej może wyglądać sytuacja profesora uczelni, referenta, asystenta, a jeszcze inaczej lektora w centrum językowym. **Nie wspominając o niuansach związanych ze stosunkowo krótkoterminowym zatrudnieniem w ramach projektów naukowych, umowami cywilnoprawnymi, czy osobami uczęszczającymi do szkół doktorskich, które teoretycznie pracownikami UJ przecież nie są.** W zasadzie ciężko mówić o jednym UJ, bo w naszej strukturze znajduje się przecież Collegium Medicum, z zupełnie inną kulturą organizacyjną. Naturalne więc, że są dział i osoby, dla których praca ma bardziej stabilny charakter, i takie, dla których jest ona dużo bardziej prekarna i niestabilna. Projektoza jest w końcu zjawiskiem powszechnym również w sektorze szkolnictwa wyższego.

## Ostatnio zorganizowaliście debatę o ocenie okresowej nauczycieli akademickich. Do jakich wniosków doszliście? Jakie postulaty w tej sprawie kierujecie do władz uczelni?

Obecny system ewaluacji się nie sprawdza, bo nie odzwierciedla rzeczywistej pracy akademickiej, służąc głównie uniwersyteckiej biurokracji. Naszym głównym postulatem jest więc przede wszystkim reforma: ustanowienie jasnych, transparentnych reguł oceniania, uwzględniających wszystkie obszary działalności pracowników i pracowniczek. Zasad, które są zgodne ze specyfiką dyscyplin, różnicują kryteria względem etapów kariery naukowej i uwzględniają szeroki wachlarz aktywności pracownika (np. złożone wnioski grantowe, badania archiwalne i terenowe, działania popularyzujące naukę, współpracę z otoczeniem). **Zależy nam też, żeby przedstawiciele związków zawodowych brali udział w obradach komisji oceniających i w postępowaniach odwoławczych, a także, by wprowadzić ocenę przełożonych i organizacji całych jednostek przez szeregowych pracowników.** W najbliższym czasie rozważamy uruchomienie własnej ankiety satysfakcji pracowniczej – wobec braku takich badań ze strony zarządu pracy.

## Wasza komisja wystosowała postulat dotyczący zniesienia wymogu niekaralności dla nauczycieli akademickich. Czy możecie opowiedzieć o tym więcej?

Punktem wyjścia jest dla nas przekonanie o funkcji społecznej naukowców – obecne przepisy ograniczają możliwość swobodnego udziału w debacie publicznej i formułowania krytycznych opinii. Brzmienie ustawy z 2018 r. (Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce) powoduje, że w praktyce każda prawomocna kara, nawet niewielka grzywna za zniesławienie, skutkuje automatyczną utratą pracy przez nauczyciela akademickiego. **Uważamy, że wymóg absolutnej niekaralności może być uzasadniony wobec członków rady uczelni, ale nie powinien blo-**

**kować prawa do wykonywania zawodu naukowca. W szczególności, że problem dotyka osób pełniących rolę sygnalistów zewnętrznych, którzy – ujawniając nieprawidłowości – mogą stać się celem działań odwetowych.** Sama obecność tego przepisu, niezależnie od liczby rzeczywiście usuwanych z zawodu nauczycieli akademickich, przyczynia się do „efektu mrożącego”, bo nie musi pojawić się prokuratura i wymiar sprawiedliwości znajdujące się pod wpływami polityków – **wystarczy zwykłe oskarżenie o zniesławienie.**

## Z czym wiąże się Wasza codzienna działalność związkowa?

Mamy kilka obszarów działania. Pierwszym z nich jest stały udział naszych przedstawicieli i przedstawicieli w radach instytutów, wydziałów czy różnorodnych uczelnianych komisjach. Pojawiają się też działania doraźne, jak chociażby wspomniane na początku rozmowy interwencje przy zwolnieniach lub ewaluacji pracowniczej. Opiniujemy zmiany regulaminów na UJ i zabieramy głos wobec budzących wątpliwości decyzji władz. Staramy się też aktywnie działać w szerszych strukturach związku: współtworzymy koordynację branżową Nauki i Edukacji, działamy w ramach Regionu Wschodniego.

## Dlaczego stawiacie na współpracę między uczelniami i szkołami?

Na początek warto zaznaczyć, że obecnie koordynacja branżowa skupia głównie komisje związane ze szkolnictwem wyższym. Nasza chęć współpracy z przedstawicielami i przedstawicielkami komisji szkolnych jest jednak faktem, bo szkolnictwo wyższe jest naturalnym przedłużeniem wcześniejszych etapów edukacji. **Łączą nas też wspólne problemy i wyzwania – jesteście kluczowym i stale niedofinansowanym elementem sektora publicznego, który często staje się areną politycznych potyczek.** Istotny jest dla nas także głos często pomijany w rozmowach o edukacji, czyli tzw. personelu niepedagogicznego, a w przypadku uczelni – pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, bez których systemy kształcenia nie mogłyby istnieć.

## Na koniec – dlaczego warto się organizować również w szkolnictwie wyższym?

Warto się organizować wszędzie! Chociaż trzeba przyznać, że sektor akademicki jest na pewno nietypowy. Zbiurokratyzowany, otoczony regulaminami i specyficznymi przepisami prawnymi. Hierarchiczny, patriarcalny, oparty w równej mierze na zapisanych zasadach, jak na niepisanej tradycji. Silnie zindywidualizowany, wspierający kulturę zapierdolu i nieustannej produktywności. W przypadku większych jednostek, takich jak UJ, mamy jeszcze do czynienia z wyjątkową złożonością struktury organizacyjnej. Związek zawodowy jest więc szansą na wyrównanie szans pracowniczek i pracowników. Możemy pojawiać się na posiedzeniach komisji ewaluacyjnych, uczestniczyć w zebraniach rad i senatu uczelni. Konsultujemy zmiany wewnętrznych regulaminów, reprezentując głos socjalny i pracowniczy. I chociaż może zabrzmieć to nieco patetycznie, **działanie w Inicjatywie Pracowniczej jest dla nas sposobem na zmianę uniwersytetu na lepsze – bo jest to miejsce, na którym nam zależy.** ●

## Z ŻYCIA ZWIĄZKU

## VI. Zjazd Młodzieży w Ruchu Pracowniczym

### Sprawozdanie

Opracowała **Gabriela Wilczyńska**,  
Komisja Krajowa

W dniach 23–24 sierpnia w Warszawie odbył się VI Zjazd Młodzieży w Ruchu Pracowniczym. To już szósta edycja wydarzenia, która rozpoczęła się jako seria kameratelewizyjnie wyemitowanych wykładów zorganizowana dla zainteresowanych działalnością związkową osób, w wyniku której rozpoczął się intensywny proces samoorganizacji najmłodszych na rynku pracy. Z czasem charakter Zjazdów ewoluował, dyktowany bieżącą działalnością kół, zapotrzebowaniem i wizjami na przyszłość. Zaczęto kłaść nacisk na praktyczne umiejętności (np. napisanie i złożenie ulotki, negocjacje) oraz ustrukturyzowanie własnej linii politycznej, dyskusję o problemach (destandaryzacja zatrudnienia, zaniedbane zaplecze socjalne uczelni) i — co za tym idzie — formułowanie konkretnych postulatów. Ta edycja wydarzenia miała na celu podjęcie tematu przyszłości ruchu i strategii działania związku oraz wzajemne podzielenie się wiedzą i umiejętnościami w zakresie agitacji związkowej, formowania narracji medialnych, skutecznego rozwijania struktur oraz tworzenia komunikatów zewnętrznych i wewnętrznych.

#### Strategie i taktyki

Wśród najmłodszego pokolenia związkowców i związkowczyń często powtarzane jest, że Inicjatywa uczy. W ten weekend wskazano, co w praktyce oznacza to dla zrzeszonych: odwaga, cierpliwość, umiejętność argumentowania swoich przekonań, improwizacja, a przede wszystkim wytrwałość. Związek pokazuje, jak wiele osiągnąć można, współpracując z ludźmi, z którymi dzieli się interesy, wytwarzając poczucie odpowiedzialności wobec siebie i grupy. To kontrast wobec indywidualistycznej, kapitalistycznej codzienności. Przygotowanie do działalności związkowej również jest najczęściej wskazywaną wartością, jednak kwestia ta nie jest tak czarno-biała. Młodzi związkowcy i związkowczynie podzieleni się swoim spojrzeniem na związek i ich rolę w nim. Podkreślano, że mimo wiązania swojej przyszłości ze związkiem zawodowym, trudność sprawia faktyczne związalizowanie sobie jej. **Świadomość, że era etatów na całe życie dawno dobiegła końca, stawia wszystkich przed poważnym pytaniem: na ile skuteczne są obecne modele zrzeszania się i w jaki sposób możemy się organizować na śmieciówkach, w agencjach, na umowach czasowych?**

Związkowa działalność studencka okazuje się tu być bardzo cennym doświadczeniem. Niczym obcym czy zastraszającym jest kiwanie palcem przez władze rektorskie: „działacie nielegalnie, to wychodzi poza ustawę”. Można dostrzec tu analogię do szefostwa, które nie uznaje działalności organizacji związkowej ponadzakładowej — branżowej — w celu zmniejszenia naszej siły przetargowej. To strategia leżąca u podstaw Inicjatywy Pracowniczej: jeden, duży związek — wielobranżowy, skupiający różne środowiska wokół tych samych celów, postaw i idei. W przyszłości taka forma działalności może być jedyną (i zarazem odważną) opcją samoorganizacji dla sprekaryzowanych pracowników i pracownic. **Związki muszą natychmiastowo wyjść poza model walki o tych w najstabilniejszej pozycji i wkraczać śmiało tam, gdzie wyzwań jest nieskończenie wiele, warunki pracy tragiczne, a pensje upokarzające. W przeciwnym razie mogą faktycznie stać się reliktem przeszłości.**

Przedyskutowano też trwającą reorganizację związku i zapowiedziano prace przygotowawcze przed XIV Krajowym Zjazdem Delegatów i Delegatów.

#### Deklaracja ideowa i jesienne plany

Uczestniczki i uczestnicy mieli możliwość rozmowy na temat stworzenia Deklaracji ideowej, dzięki której utrwalone zostanie to, co struktury wypracowały w praktyce. Ma ona potencjał stać się podstawą budowania naszej tożsamości oraz poczucia przynależności do organizacji, ale też wizytówką. Fundamentem pozostaje dokument **Nasza strategia działania**, a opisane w nim taktyki i wartości pozostają dla koordynacji młodzieżowej nadrzędne. Deklaracja zawręcz ma takie kwestie jak niezależność od struktur uczelni, prekaryzacja i destandaryzacja zatrudnienia, komercjalizacja edukacji, sylwetkę młodego pracownika/pracownicy oraz strategię walki.

Omówiono też planowane na następne miesiące działania, a dalsze dyskusje zapowiedziano na wrześniowe spotkanie ogólnopolskie w Toruniu.

#### Agitacja, narracja, media i rozwój struktur

Nieustannie szlifowane są także praktyczne umiejętności. Warto odnotowania jest, że warsztaty prowadzone są przez rówieśników i rówieśniczki ze związku — wiedza nie musi być przekazywana przez starszych czy utytułowanych. Świadomy działacz/działaczka wie, ile może się nauczyć od osób, u których boku na co dzień walczy i że nie

gdy nie jest „zbyt dobry” na poszerzenie swoich perspektyw czy zyskanie nowych kompetencji. W tym roku skupiono się na agitacji związkowej, kreowaniu narracji oraz skutecznym rozwijaniu struktur. Do ich przygotowania wykorzystano zebrane i stworzone przez koła w trakcie działalności materiały — wytworzona przez działaczy i działaczki wiedza musi zostać nie tylko utrwalona i zinstytucjonalizowana, ale też przekazana dalej i doszlifowana. Priorytetem Inicjatywy na najbliższe miesiące jest rozwój struktur w miejscach, gdzie działała mniej prężnie. Dlatego podstawą do tegorocznej pracy w grupach był warsztat, podczas którego zmieszane komisje wykonywały ćwiczenia wpisujące się w związkową codzienność, takie jak tworzenie komunikatów wewnętrznych, treści ulotki, czy protokołowanie zebrań. Panele te i warsztaty były niemal całkowicie prowadzone przez osoby, które wcześniej nie miały okazji w ten sposób udzielać się na Zjeździe.

#### Podsumowanie

**Tegoroczne największe spotkanie kół młodych Inicjatywy Pracowniczej zebrało więcej uczestniczek i uczestników niż w poprzednim roku. Obecnie organizacja znajduje się w kluczowym momencie — po hucznych sukcesach i rozgłosie kluczem do budowania trwałych, samoorganizujących się struktur jest zadbanie o braki, które wyszły na wierzch podczas intensywnych działań, zinstytucjonalizowanie wiedzy zdobytej na bazie toczonych walk i zapewnienie, żeby grono bojowych działaczek i działaczy rośło w siłę.**

Jesień zapowiada się pod znakiem zintensyfikowanego sporu o publiczne stołówki i nacisku na sfinalizowanie projektu rządowego funduszu stołkowego. Wewnątrz organizacji siły przerobowe zwracają się w stronę tematu praktyk i staży (o czym niedługo dowiecie się więcej), a wydawany przez nas **Alarm Studencki ewoluuje** — do gry wchodził podział gazety na tematyczne działy: feminizm, prawo, satyra.

Wiele pozostaje do zrobienia — nieraz można wręcz odnieść wrażenie, powtarzając tę frazę co roku, że ta wielość się mnoży. Każdy rok działalności uczy nas identyfikowania roli ruchu i związku oraz nieużywanych dotąd narzędzi. **Nic nie byłoby większą porażką, niż stanie w miejscu.**

Wydarzenie zostało zorganizowane (poza składkami członkowskimi) dzięki wsparciu Fundacji im. Róży Luksemburg Przedstawicielstwo w Polsce. ●

## Odbijanie piłeczki

### Negocjacje płacowe w teatrach

Konrad Braciak, Komisja Zakładowa przy Teatrze Współczesnym

**D**obrze trafiłem. Osoba, która przeprowadzała ze mną pierwszą rozmowę o pracę, dużo czasu poświęciła ostrzeganiu mnie. Przed niestandardowymi godzinami, utrudniającymi prowadzenie życia towarzyskiego i rodzinnego. Przed niskimi zarobkami. Przed oddaniem pracy, które często motywuje osoby do przychodzenia na spektakle i próby z infekcjami. Miałem szczęście, że ktoś tak szczerze rozmawiał ze mną o tym, co wiąże się z zatrudnieniem w teatrze. Mimo najlepszych intencji nie mogła ostrzec mnie przed wszystkim.

W prasie branżowej i głównego nurtu były w przeszłości publikowane teksty o trudnej sytuacji osób aktorskich będących na etacie w teatrze. Ta pozornie najbardziej uprzywilejowana grupa zawodowa nie jest jednolita. Są osoby grające w każdym miesiącu dużo spektakli, które dla działań artystycznych są zajęciem dodatkowo płatnym. Wtedy zarabiają często bardzo przyzwoicie. Niestety jest też duża grupa grająca rzadko albo — czasem miesiącami — wcale. Wtedy muszą utrzymać się z gaży lub tzw. postojowego (wynagrodzenia obniżonego po kilku miesiącach bez spektakli i prób do nowej premiery), a te potrafią być niższe niż płaca minimalna. Jest to tym bardziej niesprawiedliwe, że to przecież nie osoby aktorskie decydują o tym, czy są obsadzone w nowo powstających spektaklach w swoim miejscu pracy.

Pensje zasadnicze niższe od płacy minimalnej zdarzają się też na innych stanowiskach w teatrach. **Monetażyci dekoracji są jedną z grup słynących z niskich zarobków i dużego obciążenia obowiązkami. Ciężka, fizyczna praca, wspomniane już niestandardowe godziny i niskie zarobki powodują, że trudno jest znaleźć nowe osoby na te stanowiska.** To z kolei wywiera dalszą presję na już zatrudnionych.

Organizacje związkowe w teatrach usiłują na różne sposoby poprawić sytuację materialną pracownic i pracowników. Nie jest to łatwe. Negocjacje płacowe w teatrach przeważnie zaczynają się od spotkania z osobą na stanowisku dyrektorskim. W instytucjach finansowanych z pieniędzy publicznych w odpowiedzi na nasze postulaty dowiadujemy się, że wysokość zarobków przecież nie zależy od dyrektora. Miasto albo ministerstwo przekazuje dotację w określonej kwocie. To władze decydują o wysokości zarobków, a także o tym, czy możliwe będzie zatrudnienie dodatkowej osoby do pracowni, w której przebywanie na zwolnieniu lekarskim przez jednego pracownika powoduje obciążenie pozostałych pracą w stopniu niedopuszczalnym.

W tej sytuacji mogłoby się wydawać, że negocjacje płacowe powinny być prowadzone z organizatorem. Tu jednak słyszymy, że ten wywiązuje się ze swoich zobowiązań. Podwyższa dotację, kiedy rośnie płaca minimalna, i zaleca dyrekcji rozdysponowanie środków na wynagrodzenia tak, by osoby zarabiające powyżej nowej minimalnej również dostały podwyżki. Takie zalecenia nie są wiążące i organizatorzy nie sprawują bieżącej kontroli nad zarządzaniem instytucją. **W rzeczywistości dyrekcja ma całkowitą swobodę w przydzielaniu podwyżek — nie musi konsultować ich wysokości z miastem ani organizacjami związkowymi działającymi na terenie zakładu pracy.**

W niektórych instytucjach związki zawodowe mogą dojść do porozumienia z dyrekcją. Tam wprowadza się korzystne dla osób zatrudnionych zapisy do wewnętrznych aktów prawnych, takich jak regulamin wynagradzania. Nie ma jednak żadnych regulacji odgórnych, które narzucałyby konsultowanie rozwiązań płacowych z organizacjami związkowymi. To musi się zmienić. **Dlatego dla wszystkich osób pracujących w teatrach tak ważna jest kampania dążąca do wprowadzenia trwałych zmian prawnych, gwarantujących pensję zasadniczą co najmniej równą płacy minimalnej oraz obowiązkowe, coroczne negocjacje pracodawców i związków zawodowych, ustalające wskaźnik wzrostu wynagrodzeń.** Może przynajmniej zostanie wtedy jasno powiedziane, z kim mamy negocjować, i skończy się odbijanie nas jak piłeczki między gabinetem dyrektorskim a ratuszem. ●



## Z ŻYCIA ZWIĄZKU

# Ekologia jako wymiar walki pracowniczej

## O działalności Zespołu ds. Klimatu i Ekologii Inicjatywy Pracowniczej

**Karina Bałdyszko, Sonia Burdyna,**  
**Zespół ds. Klimatu i Ekologii Inicjatywy**  
**Pracowniczej**

Zespół powstał w 2020 roku jako próba połączenia ruchu pracowniczego z działaniami na rzecz sprawiedliwości klimatycznej i ochrony środowiska. W 2021 roku zespół wydał publikację Przeciwno wyzyskowi i dewastacji, stanowiącą zbiór tekstów dotyczących walk pracowniczych, do których związkowcy postanowili włączyć również wątki ekologiczne. Publikację otwiera manifest polityczny, zatytułowany „**Oświadamy się za polityką klasowej odpowiedzialności – koszt kryzysu klimatycznego i ekologicznego ponosi ten, kto go wywołał**”.

W dominujących obecnie narracjach tak w świecie pracy, jak i w kręgach proekologicznych, brakuje łączenia ze sobą wątków wyzysku pracowników oraz „wyzysku” zasobów środowiskowych. Mimo że zielona transformacja jest od lat szeroko dyskutowana w mediach i polityce, a organizacje działające na rzecz klimatu wzbudzają żywe emocje w społeczeństwie, panuje wokół kwestii ekologicznych duża skala dezinformacji. Przykładem może być fałszywa dychotomia „albo miejsca pracy, albo środowisko”, która sugeruje, że żądania pracownicze i ekologiczne są wzajemnie sprzeczne. Wyzysk pracowników i natury to jednak dwie strony tego samego medalu – w świecie rządzonego przez prymat zysku

przedsiębiorcy dążą do jak największych korzyści finansowych poprzez maksymalną eksploatację wszystkich dostępnych im środków i zasobów, zarówno „ludzkich”, jak i naturalnych.

**Kolejnym przykładem „mitu ekologicznego” jest szeroko panujące przekonanie, że możemy zwalczyć kryzys klimatyczny bez naruszania kapitalistycznego sposobu produkcji i obecnej struktury społecznej opartej na wyzysku pracowników przez przedsiębiorców.** Odejsie od paliw kopalnych na rzecz energii odnawialnej, będącej najczęściej poruszanym tematem w kontekście walk klimatycznych, nie rozwiązuje problemu nadmiernego zużycia skończonych zasobów planety i zatrucia środowiska, do czego to nieustannie przyczyniają się właściciele wielkich korporacji. Wprowadzenie bardziej zrównoważonego, niedestrukcyjnego dla środowiska sposobu produkcji wymaga transformacji znacznie głębszej niż tylko energetyczna – wymaga przemiany systemu, który sprzyja niepożądanemu zużyciu zasobów i nadprodukcji dokonywanej przez nadmierną eksploatację pracowników i środowiska.

To bogaci tego świata odpowiedzialni są zarówno za złe warunki, w których pracujemy i w których tracimy zdrowie, jak i za kryzys ekologiczny, który z każdym rokiem odczuwamy coraz bardziej (poprzez rosnące temperatury, skażenie wód, zmniejszającą się bioróżnorodność, zanieczyszczenie powietrza i inne). To na nich – a nie na pracowników z ich nawykami konsumpcyjnymi

– musimy wywierać presję, jeśli chcemy poprawy zarówno warunków pracy, jak i stanu środowiska naturalnego. To w nich pracownicy i natura mają wspólnego wroga.

Rzecz jasna, dołączenia walk związkowych i klimatycznych należy podchodzić realistycznie i pragmatycznie – mainstreamowym mediom i politykom nie bez powodu udało się zaszczepić w nas fałszywe przekonanie, że ekologia jest naszym wrogiem. Po pierwsze, wprowadzenie bardziej zrównoważonego procesu produkcji, który byłby mniej szkodliwy dla środowiska, jest perspektywą bardzo odległą z poziomu wpływu na zakład pracy, którą zazwyczaj dysponujemy. Po drugie, w obecnych warunkach taki zakład nie byłby konkurencyjny wobec przeważającej większości przedsiębiorstw, które zupełnie nie zważają na to, w jaki sposób wpływają na stan środowiska naturalnego.

Istnieją jednak punkty wspólne wśród postulatów pracowniczych i klimatycznych. **Wiele kwestii, o które walczyliśmy w celu poprawy warunków pracy, ma również pozytywny wpływ na środowisko – np. zmniejszenie wymagających norm produkcyjnych jest jednocześnie działaniem proekologicznym, które odciąża i pracowników, i środowisko. Podobnie skrócenie czasu pracy przy zachowaniu tej samej pensji – zmniejsza eksploatację natury, a także ma korzystny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników!**

Abyśmy mogli jednak dostrzec ten rzeczywisty interes, jaki mamy jako pracownicy w ochronie otaczającego nas środowiska, musimy być odporni na dezinformację i kłamstwa elit, które próbują zrobić z ekologii kolejny sposób na zarabianie pieniędzy na zwykłych ludziach. Prawdziwa ekologia to ta, która służy masom, nie elitom.

Obecnie w Zespole ds. Klimatu i Ekologii pracujemy nad drugą publikacją, która dotyka wyżej wymienionych kwestii. Jej głównym celem jest pokazanie ekologicznego wymiaru walk pracowniczych. Chcemy, by mogła stanowić dla komisji zakładowych inspirację do samoorganizacji w kwestiach będących na styku ekologii i praw pracowniczych – takich jak np. BHP – oraz by pokazywała narzędzia do takiej samoorganizacji. **Na dłuższą metę zespół ma nadzieję na przywrócenie ekologii jako wymiaru walki pracowniczej oraz na nieustanne włączanie tej tematyki do dyskusji związkowych.**

Jeśli chcesz dołączyć do Zespołu, poproś prezydium Twojej komisji, aby powiadomiło związek na liście mailingowej o Twoim zgłoszeniu.

Skontaktujemy się z Tobą.

1. Wypowiedź Weroniki Parfianowicz w wywiadzie z Sonią Burdyną pt. „O globalną solidarność pracowniczą”, magazyn Gromady, 14.05.2024 r., [www.gromady.pl/o-globalna-solidarnosc-pracownicza](http://www.gromady.pl/o-globalna-solidarnosc-pracownicza).

## O poznańskich negocjacjach płacowych

**6,5% wyniesie wzrost wynagrodzeń na 2026 rok w zakładach i instytucjach finansowanych z budżetu Poznania – czy to dużo, czy mało? Nie jest to zwyżka powalająca, ale trzeba przypomnieć, że ostatnimi laty wynagrodzenia wyraźnie się zwiększyły.**

**Jarostaw Urbański, Komisja Krajowa**

W listopadzie zakończyły się rozmowy płacowe z władzami miasta Poznania – jak co roku. Prowadziły je wspólna delegacja Inicjatywy Pracowniczej (w której działają komisje z Poznańskiego Zespołu Żłobków, a także licznych instytucji kultury) oraz związku zawodowego Wrzesień'21 reprezentującego pracowników i pracownice urzędu. Obie organizacje domagały się wyraźnego wzrostu wynagrodzeń. Negocjacje rozpoczęły się od protestu zatrudnionych w ratuszu, którzy zorganizowali pod koniec września pikietę pod urzędem miasta popartą przez Inicjatywę Pracowniczą.

Na początku rozmów było jasne, że w sferze budżetowej pracodawcy składają propozycje na poziomie jedynie 3% podwyżki, co z trudem pokrywałoby przewidywaną na 2026 rok inflację. Poznański zarząd miasta ostatecznie, po wstępnej turze rozmów i przedstawieniu przez związki zawodowe żądań, zaproponował 5%, na co organizacje się nie zgodziły. Ostatecznie władze Poznania zobowiązały się podnieść fundusz wynagrodzeń na 2026 rok o 6,5%, przy zakładanej inflacji na poziomie 2,5%, co oznacza, że realnie wynagrodzenia powinny wzrosnąć o ok. 4%.

Nie jest to zwyżka powalająca, ale trzeba przypomnieć, że ostatnimi laty wynagrodzenia w wielu zakładach i instytucjach finansowanych z budżetu miasta Poznania wyraźnie się zwiększyły. Jak obliczył nasz związek, między połową 2018 roku a połową roku 2025, wynagrodzenia wzrosły:

- o 65% pracownikom urzędu miasta;
- o 109% pracownikom poznańskiej kultury;
- o 132% pracownikom żłobków;
- o 141% pracownikom Domów Pomocy Społecznej.

Z kolei według danych GUS-u w Poznaniu w sektorze przedsiębiorstw płace w analogicznym okresie powiększyły się o 83%.

Żeby właściwie ocenić znaczenie tych zmian, musimy dodać, iż skumulowana inflacja za ten sam okres wyniosła ok. 53%. Realny wzrost wynagrodzeń wyniósł zatem dla sektora przedsiębiorstw w Poznaniu 30%, ale np. w poznańskich Domach Pomocy Społecznej aż o 88%, żłobkach o ok. 79%, w instytucjach kultury o 56%. Najmniej zarobki wzrosły urzędnikom, bo jedynie realnie o 12%. Trzeba jednocześnie pamiętać, iż pracownice żłobków i Domów Pomocy Społecznej były tak wcześniej, jak i obecnie najgorzej zarabiającymi grupami zawodowymi pracującymi na rzecz miasta – pomimo tych podwyżek.

Ten widoczny wzrost realnych wynagrodzeń niektórych grup zawodowych nie był bynajmniej spowodowany jakimś napadem szczodrości ze strony miasta Poznania.

**Po pierwsze**, trzeba stwierdzić, iż duży wzrost procentowy wynagrodzeń w takich zakładach jak Domy Pomocy Społecznej czy żłobki oraz

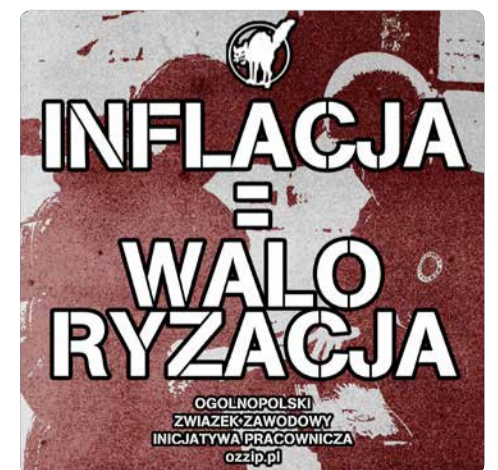
niektóre instytucje kultury, był związany z tzn. niską bazą. Wyraźnie mniejsze w odniesieniu do innych branż zarobki w budżetówce, spowodowały konieczność wzrostu płac, aby zatrzymać odpływ pracowników i pracownic (szczególnie przy obserwowanym jednocześnie niskim poziomie bezrobocia).

**Po drugie**, uczciwie trzeba powiedzieć, że wzrost wypłat dla wielu grup zawodowych wynikał nie z troski lokalnego samorządu, ale z regulacji centralnych: z wyraźnego wzrostu w ostatnich latach minimalnego wynagrodzenia, oraz z wprowadzenia dodatku motywacyjnego finansowanego w ramach rządowego programu („Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w postaci dodatku motywacyjnego na lata 2024–2027”). Wysokość dodatku to 1000 zł/miesięcznie/etat. Tym sposobem zakłady o najniższych wynagrodzeniach, jak właśnie żłobki czy domy pomocy społecznej, doczekały się wyraźnego wzrostu płac.

**Po trzecie**, na progresję wynagrodzeń miała wpływ presja związków zawodowych (łącznie z protestami) i naciski w systematycznie odbywających się rozmowach płacowych prowadzonych od kilku lat.

Musimy jednak podkreślić, iż w dalszym ciągu średnia płaca dla sektora przedsiębiorstw w Poznaniu jest wyższa o aż 41%, od średniego wynagrodzenia w zakładach i instytucjach finansowanych finansowanych z budżetu miasta (9946 zł brutto/miesięcznie do 7032 zł brutto/miesięcznie w połowie 2025 r.). Różnica ta wprawdzie stopniała w ostatnich latach, ale dystans pozo-

staje, jak widzimy, spory. Z czego on wynika? Między innymi z feminizacji zatrudnienia w instytucjach i zakładach miejskich, czy szerzej w sferze budżetowej. Średnie wynagrodzenia w przedsiębiorstwach na terenie stolicy Wielkopolski wyznaczają takie zakłady jak Volkswagen czy Bridgestone, zatrudniające głównie mężczyzn. **W domach pomocy społecznej, żłobkach, instytucjach kultury i urzędach pracują głównie kobiety. Przypomnę, że różnica płac między płacami w Polsce kształtuje się na poziomie od kilku procent (przeważnie ok. 8%), do nawet 20-25%, gdyby ująć ją w kategoriach tzw. skorygowanej luki płacowej.** Krótko mówiąc, zatrudnienie kobiet to jeden ze sposobów obniżenia płac. ●



## TEMAT NUMERU

# Koniec gospodarki niskich płac?

## Wynagrodzenia w Polsce po 1989 r. (część 1)

Jakub Grzegorzczak (Komisja Krajowa),  
Katarzyna Rakowska (Komisja Zakładowa  
na Uniwersytecie Warszawskim)

**C**zy na naszych oczach właśnie kończy się polski model gospodarczy oparty na niskich płacach? Można by tak pomyśleć, czytając nagłówki prasowe lub patrząc na niektóre wskaźniki ekonomiczne. W końcu wg. danych GUS wynagrodzenia systematycznie rosną, płaca minimalna jest regularnie podnoszona, a całkiem niedawno Międzynarodowy Fundusz Walutowy ogłosił, że polska gospodarka jest „dwudziestą na świecie” jeśli chodzi o wielkość PKB.

Problem jednak w tym, że polski system prawny określający zasady wynagradzania jest od dawna zderegulowany – **pracodawcy uzyskali na tym polu „władzę absolutną” (ograniczoną tylko płacą minimalną) i nie istnieją praktycznie żadne mechanizmy, które umożliwiłyby standaryzację płac na poziomie ponadzakładowym.** Dzięki temu polska gospodarka w dalszym ciągu bazuje na przyciąganiu inwestycji zagranicznych niskimi płacami. Model gospodarki opartej o tanią pracę może więc okazać silniej zakorzeniony, niż mogłoby się wydawać na pierwszy rzut oka.

### Polskie PKB – coraz większy tort, coraz mniej równo dzielony

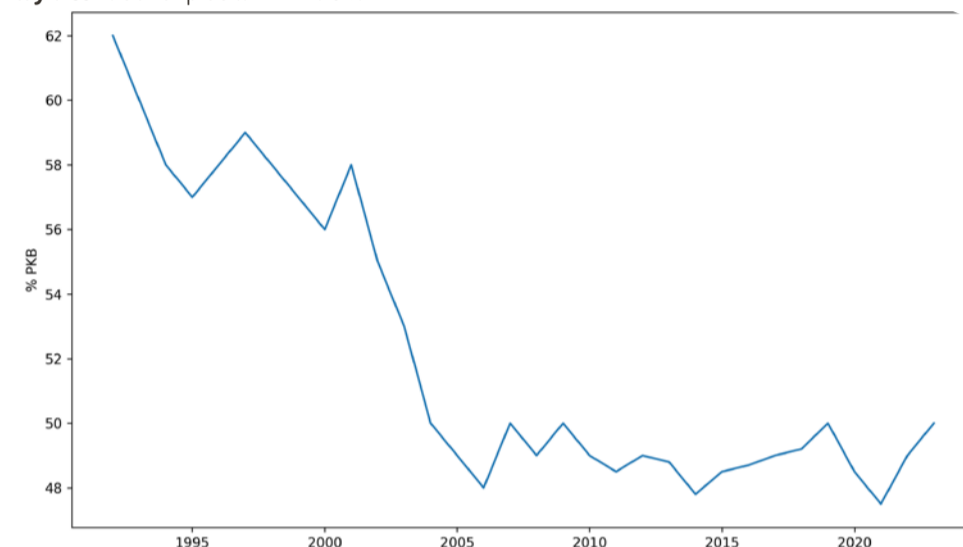
Jeśli spojrzymy na podstawowe wskaźniki ekonomiczne w dłuższej perspektywie, to faktycznie płace realne przez ostatnie lata systematycznie rosły. Średnie wynagrodzenie, jakie w 2023 r. wypłacano w Polsce, było dwukrotnie wyższe od tego, na jakie można było liczyć w 1995 r. (I to po skorygowaniu o inflację). Tyle tylko, że w tym samym okresie dużo bardziej wzrosła wydajność pracy – w 2023 r. każda godzina pracy przynosiła 2,5 raza więcej wartości niż 3 dekady temu (por. Wykres 1). Obrazowo mówiąc, przeciętny polski

Wskaźnikiem, który dobrze ilustruje ten proces, jest udział płac w PKB – czyli porównanie, jaki odsetek całkowitej wartości dóbr i usług wytworzonych w danym roku w gospodarce stanowią wynagrodzenia wypłacane pracownikom i pracownikom. Jak widać na Wykresie 2, odsetek ten przez ostatnie trzy dekady spadł z poziomu 62,5% w 1992 r. do 50,4% w 2004 r. i przez kolejne dwadzieścia lat w zasadzie utrzymywał się na tym poziomie. Co ważne, proporcje podziału, które ukształtowały się w latach 1992–2004 nie uległy większym zmianom przez ostatnie 20 lat: nie zmieniły ich znaczące podwyżki płacy minimalnej po kryzysie gospodarczym lat 2008–2014; nie wpłynęło na nie wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej dla umów zleceń; nie zachwiały nim także wzrost popytu na pracę w ostatnich latach, opisywany przez prasę jako „rynek pracownika”.

Przez ostatnie 30 lat nie tylko spadł udział płac w PKB – zwiększył się także ogólny poziom nierówności mierzony udziałem najbogatszych 10% i najbiedniejszych 50% w dochodzie narodowym. Podobnie jak w przypadku płac, nierówności dramatycznie wzrosły w pierwszych dwóch dekadach transformacji ustrojowej, a następnie ustabilizowały się na poziomie osiągniętym około 2004 r. (Wykres 3). O ile w 1990 r. 20% dochodu narodowego stanowiły dochody najbogatszych 10% społeczeństwa (właściciele firm, kadry menadżerskiej, najlepiej opłacanych specjalistów), to do roku 2004 r. udział ten wzrósł do mniej-więcej 1/3 PKB i przez ostatnie dwadzieścia lat pozostawał na takim samym poziomie. Natomiast dochody biedniejszej połowy społeczeństwa w tym samym okresie radykalnie spadły – w 1991 r. ok. 30% PKB stanowiły dochody „dolnej połowy” społeczeństwa; od 2004 r. trafia do niej zaledwie 1/4 PKB.

Opisane wyżej trendy pokazują, że rozpoczęła w 1989 r. transformacja ustrojowa dramatycznie zwiększyła poziom nierówności społecznych i zmie-

Wykres 2. Udział płac w PKB Polski.



Źródło danych: AMECO, Adjusted wage share, percentage of GDP at current market prices (ALCDO).

### Polska jako Zależna Gospodarka Rynkowa

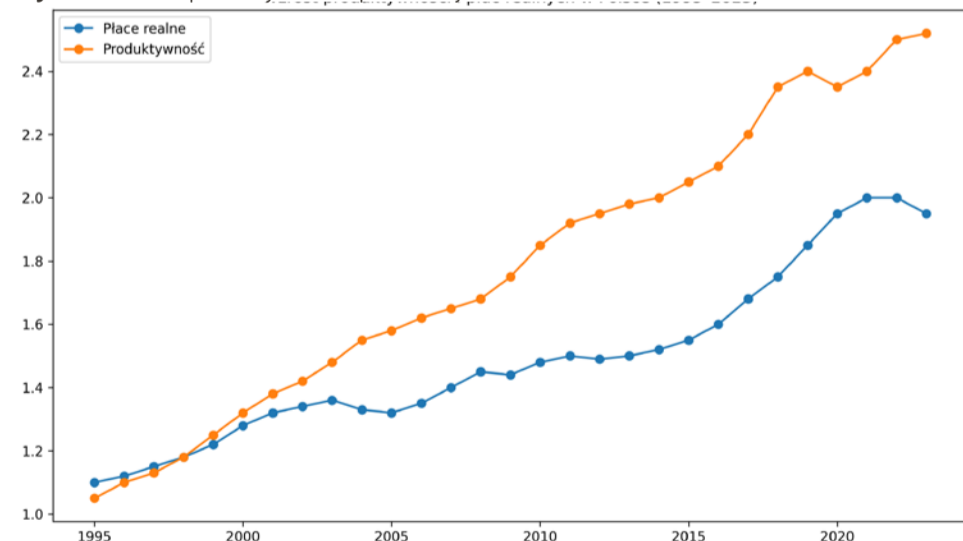
Obok reform prawa pracy, **czynnikiem, który dał pracodawcom w Polsce praktycznie absolutną władzę w zakresie kształtowania wynagrodzeń, była transformacja ustrojowa** – przejście od centralnego planowania z kluczową rolą państwa w PRL do wolnorynkowego kapitalizmu III RP. Przejście to oparte było na prywatyzacji zakładów pracy będących wcześniej własnością państwa oraz napływie tzw. Bezpośrednich Inwestycji Zagranicznych (BIZ).

Aby zrozumieć, w jaki sposób transformacja gospodarcza wpłynęła na płace i podział PKB trzeba pamiętać, że prywatyzacja nie ograniczała się wyłącznie do „zmiany właściciela”. Najczęściej poprzedzała ją restrukturyzacja, której głównym przejawem były masowe zwolnienia. To z kolei doprowadziło do skokowego wzrostu bezrobocia, które w 1994 r. osiągnęło poziom 16,4%, tym samym wywierając ogromną presję na obniżkę płac. Dyscyplinujące oddziaływanie masowego (dwucyfrowego) poziomu bezrobocia utrzymywało się praktycznie non stop przez całe lata 90. i pierwszą dekadę XXI w. skutecznie ograniczając aspiracje płacowe świata pracy – w sytuacji, gdy znalezienie pracy po zwolnieniu było bardzo trudne i wiązało się z utratą środków do życia (ze względu na bardzo niskie zasiłki) pracownicy i pracownice w pierwszej kolejności starali się utrzymać zatrudnienie, a nie walczyć o podwyżki.

Drugim elementem zmiany systemowej zapoczątkowanej w 1989 r. był napływ zagranicznych inwestycji – **międzynarodowe korporacje albo budowały nowe zakłady pracy od zera, albo przejmowały infrastrukturę byłych przedsiębiorstw państwowych w procesie prywatyzacji.** W taki sposób powstały poznański Volkswagen i Solaris, fabryka Fiata w Tychach, zakłady Toyoty na Dolnym Śląsku czy MAN-a w Starachowicach. To w ten sposób produkcję stali w Polsce praktycznie całkowicie przejął luksemburski ArcelorMittal, a wytwarzanie cementu zdominował francusko-szwajcarski Holcim. Podobnie wygląda geneza sektora handlu wielkopowierzchniowego, w którym prym wiodą: portugalskie Jeronimo Martins (sklepy „Biedronka”), francuskie markety Auchan, niemieckie sieci Lidl, Aldi oraz Makro Cash and Carry. Wylizankę tę można by zresztą kontynuować w odniesieniu do innych branż i sektorów: od lotniczego, przez media, bankowość, aż po telekomunikację, IT i usługi biznesowe.

Wkraczając do Polski w latach 90., międzynarodowy kapitał mógł liczyć na trzy czynniki, które sprawiały, że koszty pracy były dla wyżej wymienionych firm drastycznie mniejsze niż w przypadku krajów, gdzie mieściły się ich centrale. Pierwszym było wspomniane już wysokie bezrobocie; drugim – trwające reformy prawa pracy, które dawały amerykańskim, niemieckim, francuskim czy włoskim firmom dużo większą swobodę w ustalaniu płac w Polsce, w porów-

Wykres 1. Wzrost produktywności i płac realnych w Polsce (1995–2023).



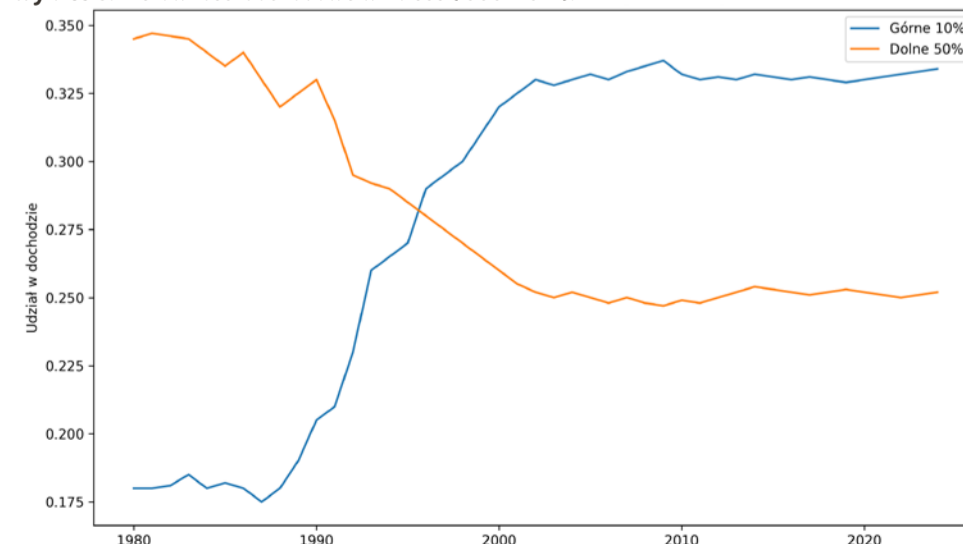
\*Płace: Średnie wynagrodzenie roczne skorygowane o inflację; Obliczenia własne na podstawie OECD;

\*\*Produktywność: PKB na przepracowaną godzinę; Obliczenia własne na podstawie OECD; Źródło: OECD.

pracownik lub pracownica zarabia obecnie około 2 razy więcej niż w 1995 r., ale jego praca wytwarza 2,5 raza więcej bogactwa, które składa się na rosnący produkt krajowy brutto. Około 2000 r. dynamika wzrostu płac i wydajności uległa „rozszerzeniu” – produktywność pracy zaczęła rosnąć znacznie szybciej niż wynagrodzenia. Oznacza to, że duża część owoców wzrostu wydajności pracy trafiła do kieszeni właścicieli kapitału w formie zysków. To z kolei zmieniło proporcje podziału dochodu narodowego pomiędzy pracę (w formie wynagrodzeń) a kapitał (w formie zysków).

niła zasady podziału dochodu narodowego między pracę a kapitał. Oczywiście trzeba zaznaczyć, że w tym samym czasie nastąpił gwałtowny wzrost PKB – wg danych Banku Światowego, bogactwo „na głowę” (PKB per capita) wzrosło z poziomu 5 111,3 USD w 1990 r. do 18 000,5 USD w 2024 r. (3,5 raza). Jednak jednocześnie pracownicy i pracownice otrzymali coraz mniejszą część tego „coraz większego tortu”. Zmiana była możliwa głównie dzięki dwóm procesom: restrukturyzacji gospodarki, która po 1989 r. została zintegrowana z globalnymi sieciami produkcji i zmiany oraz deregulacji zasad wynagradzania.

Wykres 3. Nierówności dochodowe w Polsce (1980–2024).



Źródło danych: World Inequality Database.

naniu z „krajami pochodzenia”; trzecim było **na-stawienie związków zawodowych, które przez pierwszą dekadę transformacji ustrojowej nie tylko nie próbowały aktywnie działać w sektorze prywatnym, ale wręcz przedkładały interes prywatnego kapitału nad elementarne prawa pracownicze i „nie chciały zaszkodzić” zagranicznym inwestorom, nawet gdy bezwzględnie zwalczali oni związki zawodowe** (co szczególnie opisał David Ost w książce „Kłęska Solidarności”<sup>1</sup>). W efekcie, w sektorze prywatnym aktywność związkowa dość szybko zamarła, a kadra kierownicza prywatnych firm zyskała praktycznie całkowitą swobodę jednostronnego kształtowania płac i warunków pracy.

W ten sposób powstał model gospodarczy, który ekonomiści nazywają „zależną gospodarką rynkową” (ZGR). Jej główne cechy to: zorientowanie produkcji na eksport, duży wpływ korporacji międzynarodowych na władze publiczne oraz integracja z globalnymi łańcuchami produkcji towarów, dla których ZGR służy przede wszystkim jako „platforma montażowa”<sup>2</sup>.

**Dla korporacji zależne gospodarki rynkowej są atrakcyjne przede wszystkim ze względu na niskie koszty pracy. W przypadku Polski ten „atut” w dalszym ciągu ma duże znaczenie – ponieważ nawet pomimo systematycznego wzrostu płac, przeciętny całkowity koszt godziny pracy (z uwzględnieniem podatków i składek na system zabezpieczenia społecznego) jest na poziomie połowy średniej dla całej Unii Europejskiej** (por. Tabela 1). Dzięki temu Holcim może więc wytwarzać w Polsce cement, płacąc za godzinę pracy 2,5 raza mniej niż gdyby robił to we Francji; Volkswagen, lokując produkcję w Polsce, obniża swoje koszty pracy 2,5-krotnie w porównaniu z tym, co musiałby zapłacić w Niemczech; włoskie firmy z branży motoryzacyjnej i lotniczej na prowadzeniu produkcji w Polsce również oszczędzają na funduszu płac, ponieważ godzina pracy kosztuje je 1,7 raza mniej niż we Włoszech.

### Jak zderegulowano zasady wynagradzania?

Same w sobie procesy restrukturyzacji i prywatyzacji gospodarki nie byłyby wystarczające, żeby tak radykalnie zmienić proporcje podziału dochodu narodowego między pracą i kapitał. Twarzyć im musiały zmiany prawne, które umocniły pozycję pracodawców. Spośród nich kluczowe

znaczenie miał proces rozmontowania układowej regulacji zasad wynagradzania i warunków pracy, który dokonał się poprzez szereg reform Kodeksu Pracy.

Praktycznie przez całą historię PRL (od 1956 r. do lat 80.) warunki wynagradzania oraz pracy regulowane były przez branżowe układy zbiorowe zawierane między koncesjonowanymi przez reżim związkami zawodowymi (CRZZ) a organami admi-

**Tabela 1.** Przeciętne całkowite godzinowe koszty pracy w wybranych krajach UE w latach 2008-2024 (Euro/godzinę).

	2008	2016	2024
Średnia UE	21,6	25,6	33,5
Niemcy	27,9	32,8	43,4
Francja	31,2	34,6	43,7
Włochy	25,2	27,6	30,9
Hiszpania	19,4	21,2	25,5
Polska	7,6	8,7	17,3
Czechy	9,2	10,3	18,2
Węgry	7,8	7,8	14,1

Źródło: Eurostat (l\_c\_i\_lev).

nistracji publicznej. W zasadzie dopiero w 1984 r. dopuszczono możliwość, aby zasady wynagradzania były ustalane na poziomie pojedynczych zakładów pracy, a i to tylko w wyłącznie ściśle określonych przypadkach<sup>3</sup>. Nawet jednak wtedy regulacje zakładowe miały charakter uzupełniający dla norm obowiązujących na poziomie branżowym, ale ich nie zastępowały. Po roku 1989 r. sytuacja uległa radykalnej zmianie – **system ustalania zasad wynagradzania został przebudowany przede wszystkim poprzez reformę Kodeksu pracy z 1994 r., która niejako „zrównała” ze sobą układy zbiorowe o zasięgu zakładowym i ponadzakładowym**. Jak się okazało, to zrównanie statusu porozumień zakładowych i ponadzakładowych otworzyło furtkę do sprowadzenia procesu ustalania zasad wynagradzania na poziom zakładowy. Trend ten uległ wzmocnieniu w 1996 r., kiedy to kolejna reforma Kodeksu pracy znacznie wzmocniła status ustalanych na poziomie zakładu pracy regulaminów (pracy i wynagradzania) – *de facto* stały się one dopuszczalną alternatywą dla układów zbiorowych, która w hierarchii źródeł prawa pracy

ma podobny do nich status. W zakładach pracy, w których nie działały związki zawodowe (a jak wiadomo, w sektorze prywatnym jest to nadal większość zakładów pracy), dało to pracodawcom możliwość samodzielnego ustalania zasad wynagradzania, z pominięciem zdania załogi i bez konieczności podejmowania dialogu ze związkami zawodowymi.

**„Gwoździem do trumny” układowej metody regulacji wynagrodzeń był wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 2002 r., który zniósł zasadę, że w przypadku wygaśnięcia lub obowiązującej do czasu zawarcia nowego układu<sup>4</sup>. To z kolei pozwoliło pracodawcom na „uwolnienie się spod regulacji układowej w ogóle, bądź zawarcia w miejsce rozwiązanego układu nowego, przewidującego niższy poziom świadczeń”** (jak pisał Generalny Inspektor Pracy w sprawozdaniu za 2005 r.). W efekcie odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi w Polsce spadł z poziomu ok. 70% w latach 70. do 25% w 2000 r. a następnie do 13,4% w 2020 r. (Por. Tabela 2). Co ważne, warunki pracy i zasady wynagradzania większości z tych 13,4% pracowników i pracownic są ustalane na poziomie zakładowym. Według szacunków prof. Łukasza Pisarczyka z Uniwersytetu Warszawskiego, układy ponadzakładowe obejmują zaledwie ok. 200 tys. pracowników i pracownic (czyli ok. 1,3% ogółu)<sup>5</sup>.

W jaki sposób wyżej opisane procesy wiążą się z poziomem płac i kosztów pracy? Po pierwsze, poziom, na jakim odbywa się ustalanie zasad wynagradzania, ma kluczowe znaczenie dla

pozycji przetargowej pracodawców i pracowników: **jeśli na poziomie branży lub danego regionu obowiązują ramowe, minimalne standardy odnośnie do stawek wynagrodzeń, to pracodawcy w mniejszym stopniu mogą między sobą konkurować, obniżając płacę na poziomie poszczególnych firm** (ponieważ zakładowe regulaminy czy też układy mogą być tylko korzystniejsze od regulacji ustawowych czy przepisów układów ponadzakładowych). Po drugie, **sprowadzenie rokowań płacowych na poziom zakładu pracy powoduje fragmentację ruchu związkowego** – trudno jest wysuwać wspólne żądania, gdy poszczególne organizacje związkowe na co dzień negocjują tylko zasady dotyczące „ich” zakładów pracy. Po trzecie, **możliwość wydania przez pracodawcę regulaminu wynagradzania zamiast uzgodnienia ze związkami zawodowymi układu zbiorowego sprawia, że znikają bodźce do tego, aby zasady regulujące płace ustalać w toku negocjacji ze zorganizowanymi pracownikami i pracownicami**.

Może to wydawać się paradoksalne, ale kraje uznawane za sztandarowe przykłady gospodarek, w których klasa pracująca jest godnie wynagradzana, mają systemy rokowań płacowych bliższe rozwiązaniom, które obowiązywały w okresie PRL. W europejskich potęgach gospodarczych takich jak Francja czy Niemcy, a nawet w krajach półperiferijnych jak Hiszpania czy Włochy (których poziom płac jest jednak znacząco wyższy niż w Polsce), ramy zasad wynagradzania określają układy zbiorowe negocjowane na poziomie branżowym, które swoim zasięgiem obejmują ponad połowę wszystkich zatrudnionych. Taki model nie tylko gwarantuje wyższy poziom ochrony płac i świadczeń socjalnych, ale też wzmacnia związki zawodowe i solidarność pomiędzy pracownikami z różnych zakładów pracy. ●

**Tabela 2.** Odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy (proc. ogółu zatrudnionych) w latach 1970-2020.

	1970	1980	1990	2000	2010	2020
Francja	70%	84,6%	94,6%	93,4%	98%	98%*
Niemcy	85%	85%	85%	67,8%	59,8%	54%*
Wielka Brytania	85%	82,5%	58%	36,4%	30,9%	26%*
USA	26%	25,5%	18,2%	14,9%	13,1%	11,6%
Polska	70%**	bd.	bd.	25%	18,5%	13,4%

\* – dane za 2018 r.

\*\* – dane za Zbigniew Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1978 s. 39.

Źródło: OECD/AIAS ICTWSS Database „Collective bargaining coverage”.



- David Ost, *Kłęska „Solidarności”*, MUZA SA, Warszawa 2007.
- Szerzej na ten temat zob.: Karol Muszyński, *Polityka regulacji zatrudnienia w Polsce. Kryzys ekonomiczny a destandardyzacja stosunków pracy*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2019 ss. 59-88.
- Łukasz Pisarczyk, *Autonomiczne źródła prawa pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2022, s. 131-133.
- Wyrok TK z 18.11.2002 r., K 37/01, OTK-A 2002/6 poz. 82.
- Łukasz Pisarczyk, Jakub Rumian, „Ponadzakładowe układy zbiorowe. Zmierzch instytucji?”, *Praca i zabezpieczenie społeczne* nr 11 2019.

W kolejnej części artykułu zostanie przedstawione, jak wygląda ustalanie zasad wynagradzania na poziomie „mikro” (czyli poszczególnych przedsiębiorstw) oraz omówione zostaną nadchodzące zmiany prawne, które wynikają z dwóch dyrektyw unijnych – o adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych i o transparentności wynagrodzeń.

## KULTURA



Gaza.  
Rzecz o kulturze  
eksterminacji  
Paweł Mościcki

## Gaza. O kulturze eksterminacji

Paweł Mościcki

Wydawnictwo Karakter, 2025

Książka Pawła Mościckiego to bezkompromisowa pozycja o ludobójstwie w Gazie. Autor nie ogranicza się do pytania, czy ono się dzieje – przesuwa narrację dalej, odsłaniając mechanizmy, które sprawiają, że masowa eksterminacja Palestyńczyków i Palestynek jest możliwa. Mościcki krytycznie odnosi się do imperialistycznych i syjonistycznych idei, a także do systemu kapitalistycznego, wskazując różne formy współodpowiedzialności. *Gaza. O kulturze eksterminacji* konfrontuje czytelnika z niewygodną prawdą, że cierpienie zostało znormalizowane, a niektóre formy ludobójstwa nie wzbudzają już oburzenia.

Paweł Mościcki rozpoczyna książkę od omówienia pojęcia *syjonizmu*, skupiając

się na *realnie istniejącym syjonizmie*. Analizuje też wymazywanie Palestyńczyków z powszechnej świadomości, w czym udział bierze nie tylko Izrael, ale także jego sojusznicy. W drugim rozdziale przechodzi do zdemaskowania wielu kłamstw i manipulacji, które pojawiły się wokół 7 października 2023. Podejmuje próbę zrekonstruowania wydarzeń, przyjmując założenie, że izraelskie służby od początku wiedziały o planowanych działaniach Hamasu. Mościcki nawiązuje też do klasyków myśli antykolonialnej (np. Franza Fanona), stawiając tezę, że każda próba oporu Palestyńczyków będzie uznawana za terroryzm, a Izraelowi będzie przyznawane prawo do samoobrony. Autor podkreśla też rolę technologii, nazywając wydarzenia

w Gazie *ludobójstwem high tech*, wielokrotnie też zwracając uwagę na fakt, że ludobójstwo w Gazie jest transmitowane na żywo, a nadal wiele osób nie chce w to uwierzyć. Mościcki poświęca też cały rozdział „fabrykowaniu zgody” – mechanizmowi tworzenia przyzwolenia – charakteryzując kilka udziałów współwiny, na przykład informacyjny.

Esej Mościckiego tworzy kolaż odniesień zarówno do popkultury, jak i do decyzji politycznych, wydarzeń historycznych i idei filozoficznych. Przez to prezentuje nam kompendium wiedzy nie tylko o sytuacji w Gazie, ale też o niebezpieczeństwie, jakie czai się za rogiem, jeśli Zachód nieustannie będzie uciekał od odpowiedzialności.



Dariusz Zalega  
Chachary  
Ludowa historia  
Górnego Śląska

## Chachary. Ludowa historia Górnego Śląska

Dariusz Zalega

Krytyka Polityczna, Warszawa 2024

wiedzieć historię Górnego Śląska właśnie z perspektywy tytułowych chacharów oraz różnych form oporu, jaki stawiali oni elitom. W efekcie otrzymujemy syntetyczną historię regionu, która podważa wiele szeroko rozpowszechnionych stereotypów i mitów na temat Śląska.

Zalegę interesuje w pierwszej kolejności wielość form, jakie przybierał na przestrzeni dziejów ludowy opór wobec władzy – zarówno tych „oczywistych”, jak strajki, rady robotnicze czy bunt chłopskie, ale też „cichy opór” przejawiający się zbiegostwem, absencjami, emigracją czy porzucaniem pracy. Opisując tę różnorodność, autor *Chacharów* stara się ustalić, jakie czynniki przesądają o tym, że opór przybiera czasem formy zorganizowane i polityczne. Innym razem manifestuje się w sposób indywidualny i niejawni.

Drugim motywem przewijającym się przez całą książkę są przejawy „regionalnego internacjonalizmu” – czyli oporu wobec prób jedno-

znacznego przyporządkowania Górnego Śląska jako terenów „polskich”, „niemieckich” czy „czeskich”. Uwaga autora jest więc skierowana na te inicjatywy, organizacje i działania, które próbowały przełamywać podziały narodowościowe i religijne, szukając wspólnoty interesów opartych o przynależność klasową – jak choćby na specyficzny, „żywiłowy” internacjonalizm ruchu socjaldemokratycznego na terenach Śląska Cieszyńskiego, który rozwinął się w okresie poprzedzającym wybuch I wojny światowej.

*Chachary* są napisane w kontrze do dotychczasowych sposobów przedstawiania historii Górnego Śląska – zarówno do współczesnej, konserwatywnej polityki historycznej III RP (która skupiona jest na dziejach elit), jak i do „mitologii narodowo-komunistycznej” z czasów PRL, kiedy to wysiłki historyków koncentrowały się na „udowodnieniu polskości” tego regionu. Jak dowodzi autor, pomimo różnic ideologicznych, ich społeczna funkcja

była zasadniczo podobna – poprzez wymazanie pamięci o oporze dołów społecznych wobec elit starły się one wspierać mechanizmy kontroli społecznej, trzymające klasy ludowe w ryzach.

W zasadzie jedynym mankamentem książki są... przyjęte ramy czasowe. *Chachary* kończą się na 1989 r. i bardzo skrótowo odnoszą się do walk społecznych w okresie przejścia od gospodarki centralnie sterowanej do kapitalistycznej. Szkoda, bo zaledwie wspomniane w przedostatnim rozdziale strajki z przełomu XX i XXI w. zdecydowanie zasługują na szersze omówienie – w końcu były to wydarzenia często przełomowe dla polskiego świata pracy, takie jak najdłuższy strajk okupacyjny (FSM Tychy, 1992), najdłuższy strajk podziemny (KWK „Budryk”, 2007), pierwszy strajk w marketach (TESCO w Tychach, 2008), dzięki strajk hutników z „Batorego” (2012) oraz regionalny strajk generalny (2013), jedyny po 1989 r. strajk, który można faktycznie określić jako „generalny”.

Tytułowe *Chachary* w języku śląskim to określenie osób z dołów społecznych – „łobuzów, chuliganów, łajdaków, włóczęg i nędzarzy”. Dariusz Zalega w swojej najnowszej książce próbuje opo-

## Kobiety i praca. Feminizm, zatrudnienie i reprodukcja społeczna

Susan Ferguson

Heterodox, Poznań 2025

Książka składa się z dwóch części. Pierwsza część, historyczna, opisuje rozwój myśli feministycznej. Autorka opisuje rozwój idei równościowych od XVIII wieku po czasy współczesne. Wiodącą myślą książki jest stosunek tych różnych nurtów do pracy i jej miejsca zarówno w systemie kapitalistycznym, jak i naszym życiu. Przy czym autorka nie skupia się wyłącznie na pracy odpłatnej czyli najemnej, ale także na pracy nieodpłatnej, wykonywanej głównie w domu, tzw. pracy reprodukcyjnej, służącej do „odtworzenia” nas jako ludzi oraz nas jako pracownic i pracowników – za dbania o nasze ciała, zdrowie, odżywianie, a także o przyszłe pokolenia. Na pracę reprodukcyjną składa się więc gotowanie, sprzątanie, pranie, opieka nad dziećmi i innymi członkami rodziny, a wreszcie samo rodzenie i wychowanie dzieci – przyszłych pracownic i pracowników.

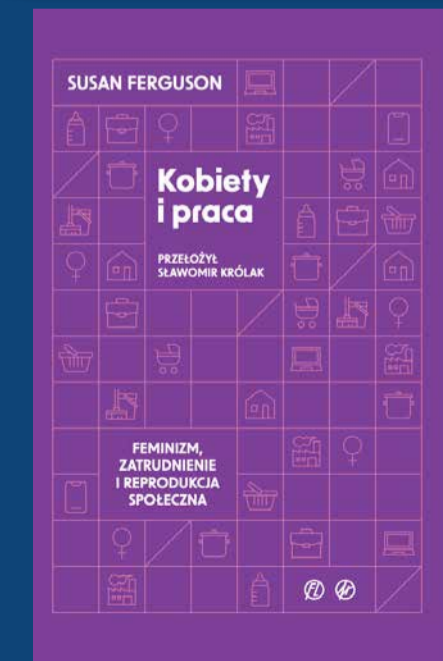
Jest to książka niewątpliwie warta uwagi zarówno związkowczyń i związkowców, jak i aktywistek i aktywistów organizujących się wokół różnych „kwestii społecznych”, takich jak mieszkaln-

two czy ekologia. Autorka nie tylko prowadzi nas przez historię myśli feministycznej, ale na przykładach pokazuje zmieniające się znaczenie i wartość pracy. Szczególnie podkreśla systemowe, czyli całościowe, wpisane w nasze społeczeństwo, obniżenie wartości i znaczenia płacy nieodpłatnej wykonywanej głównie przez kobiety. Taki upłciony podział pracy, czyli przypisanie nieodpłatnej pracy reprodukcyjnej głównie kobietom, stanowi podstawę funkcjonowania systemu kapitalistycznego. Zauważenie, że praca ta jest ważna i wpisana obecny system społeczny, pozwala zastanowić się nad tym, czy praca reprodukcyjna może być miejscem stawiania oporu przed wyzyskiem, podobnie jak praca najemna. Jednym słowem, czy w pracy reprodukcyjnej możliwy jest strajk?

Książka Ferguson ma pewne wady – pomija myśl feministyczną rozwijaną w naszym regionie, w dawnych krajach socjalistycznych, poza rynkowym kapitalizmem. W Europie Środkowo-Wschodniej, w tym w Polsce, część pracy reprodukcyjnej takiej jak opieka nad dziećmi, została

uspołeczniona w postaci publicznych żłobków czy przedszkoli. Dlatego tak ważne w naszym kraju są walki o utrzymanie i rozwój usług publicznych. Nie znajdziemy też w książce wielu rozważań na temat praktyk oporu. Autorka skupia się na teoriach, a one wyrastały przecież zawsze z samych działań lub pod wpływem obserwacji działań robotnic i robotników. Książka nie oferuje też wizji przyszłości. Ferguson skupia się na formach walki, nie odpowiada jednak na pytanie – walki o co, o jaki system, kształt społeczeństwa i miejsce w nim pracy reprodukcyjnej?

Mimo tych wad, książka niewątpliwie warta przeczytania. Pokazuje, że feminizm nie jest jednorodny ani stały. Inspiruje do zadania pytań o to, w jaki sposób toczyć walki społeczne o polepszenie warunków pracy i życia, także poza murami zakładów pracy. Stawiając w centrum pracę, w tym pracę reprodukcyjną, zmusza nas też do zastanowienia się nad wizjami organizacji społeczeństwa, także w zakresie podziału pracy. (KR)



Wśród tegorocznych nowości wydawniczych warto zwrócić uwagę na polskie wydanie książki „Kobiety i praca” autorstwa profesorki socjologii Susan J. Ferguson. Jej głównym tematem są feministyczne teorie pracy oraz refleksja nad znaczeniem i warunkami pracy reprodukcyjnej.

## MIGRACJE



## Zaangażowanie migrantek i migrantów w związku zawodowym na przykładzie Inicjatywy Pracowniczej

Katarzyna Rakowska, Ignacy Jóźwiak

Migracje odgrywają kluczową rolę w rozwoju gospodarek kapitalistycznych. Obserwujemy to również w Polsce, która od ponad dekady stanowi kraj docelowy dla pracowników i pracownic z całego świata. Osoby migrujące są bardziej narażone na dyskryminację, wyzysk i niestabilne zatrudnienie niż inni pracownicy. Do problemów charakterystycznych dla konkretnych branż dochodzą kwestie związane z zapewnieniem legalności pracy i samego pobytu. Sytuację dodatkowo komplikują bariery językowe, nieznanostwo instytucjonalnych aspektów rynku pracy w Polsce oraz czasowe ramy zatrudnienia pobytu w Polsce. **Jako Inicjatywa Pracownicza, od początku naszego istnienia deklarujemy otwartość na wszystkich pracowników i wszystkie pracownice, niezależnie od ich narodowości i kraju pochodzenia. Jest dla nas oczywiste, że miejsce migrantów i migrantek jest w związkach zawodowych.** Poniżej opisujemy przykłady organizowania się społeczności migrantek w naszym związku zawodowym na przykładach Komisji Pracownic i Pracownic Domowych oraz Komisji Pracowników i Pracownic z Ameryki Łacińskiej w Polsce.

### Komisja Pracowników i Pracownic z Ameryki Łacińskiej w Polsce

Głównym krajem pochodzenia migrantek i migrantów z Ameryki Łacińskiej jest Kolumbia (inne kraje to między innymi Meksyk, Kuba i Argentyna), a wśród samych migrantów przeważają mężczyźni, chociaż wśród osób aktywnych społecznie i związkowo są również kobiety. Pracują w produkcji (w tym w przetwórstwie żywności), logistyce i rolnictwie. Większość z nich pracuje za pośrednictwem wyspecjalizowanych agencji. Pracodawcy lub pośrednicy zapewniają również zakwaterowanie i są częściowo odpowiedzialni za wyrobienie pozwoleń na pracę, dokumentów pobytowych i inne formalności. Osoby z krajów Ameryki Łacińskiej zazwyczaj pracują w grupach,

na jednym konkretnym odcinku produkcji lub dystrybucji oddzielnie od pracowników i pracownic z Polski. Sprawia to, że mają niewiele kontaktów z polskimi pracownikami tych samych przedsiębiorstw, oraz z innymi migrantami. **Prawdopodobnie jest to celowa strategia pracodawców i pośredników na izolację pracowników i pracownic i zwiększenie możliwości ich kontrolowania.** Masowa emigracja z Kolumbii jest w Polsce zjawiskiem nowym, zaczęła się w 2022 r., a w kolejnych latach jej tempo stale rośnie<sup>1</sup>. Na specyficzną organizację przełożyło się połączenie problemów pracowniczych (językowa i „etniczna” izolacja w zakładach oraz prekarne warunki pracy) i migracyjnych (brak zorganizowanej diaspory w Polsce i brak sieci społecznych mogących przeżyć się na konkretne wsparcie).

Powołana w 2023 r. we Wrocławiu Komisja Pracowników i Pracownic z Ameryki Łacińskiej w Polsce zrzesza osoby głównie – choć nie tylko – z Wrocławia i mniejszych miejscowości na Dolnym Śląsku. **Spotkania, poza mapowaniem i rozwiązywaniem problemów bieżących, mają również na celu bazującą na położeniu klasowym integrację społeczności latynoamerykańskiej w Polsce wokół jej problemów bytowych.** Członkowie i członkinie Komisji są również aktywni w sferze publicznej: uczestniczą w spotkaniach związkowych na szczeblu regionalnym i krajowym, przemawiają na konferencjach, udzielają wywiadów, publikują materiały w mediach społecznościowych oraz uczestniczą w spotkaniach eksperckich na szczeblach wojewódzkim i ministerialnym. W 2024 Komisja była również organizatorką i pomysłodawczynią **protestu pod Urzędem Wojewódzkim we Wrocławiu** w sprawie długiego okresu wyrobienia dokumentów pobytowych, w którym wzięły udział również osoby z Ukrainy, Białorusi i innych krajów.

### Komisja Pracownic i Pracowników Domowych

Zrzeszone w Inicjatywie Pracowniczej pracownice domowe, często potocznie nazywane „opiekun-

kami”, to kobiety z Ukrainy, z których większość wyemigrowała do Polski po liberalizacji ram prawnych migracji w 2007 roku<sup>2</sup>. Pracują w rozproszeniu, głównie w domach prywatnych lub (rzadziej) w instytucjach opiekuńczych. Większość osób pracujących w domach prywatnych jest tam zakwaterowana, inne dojeżdżają do miejsca pracy. Niektóre z nich pracują za pośrednictwem agencji, które są ich oficjalnymi pracodawcami i delegują swoją pracę do gospodarstwa domowego. Większość pracuje jednak bezpośrednio dla gospodarstw domowych („rodzin”). **Ta różnorodność sposobów zatrudnienia przekłada się na zróżnicowanie statusów prawnych wykonywanej przez nich pracy: brak jakichkolwiek umów, umowy cywilnoprawne z osobami prywatnymi (gospodarstwami domowymi), umowy cywilnoprawne z agencjami, umowy o pracę z osobami prywatnymi oraz umowy o pracę z instytucjami opiekuńczymi.**

Warszawskie „opiekunki” zaczęły organizować się w 2021 roku. W efekcie spotkań, wzajemnych inspiracji i wsparcia, w ramach IP powołana została Komisja Pracownic i Pracowników Domowych. Dziś Komisja działa w Warszawie, ale jej członkinie posiadają również kontakty w innych miastach w Polsce. Członkinie organizują regularne spotkania, wypowiadają się w mediach, uczestniczą w konferencjach związkowych i migracyjnych. Komunikują się również bezpośrednio z pracodawcami, pośrednikami i urzędnikami, korzystając z różnych platform, aby ich problemy i roszczenia były bardziej widoczne.

### Co dalej?

Działania dwóch opisanych komisji pokazują, jak ważne jest otwarcie związków zawodowych na migrantów i migrantki oraz społeczne zaangażowanie i wspólnotowy charakter samych związkowych struktur. **W takim modelu, pracownicy i pracownice organizują się nie tylko wobec pracodawców, ale rzucają również wyzwanie strukturalnym ramom ich pracy i życia w Polsce.** Na ramy te składają się: niskie standardy pracy

(umowy cywilno-prawne zamiast umów o pracę, praca bez umów, wydłużony czas pracy, pośrednictwo i outsourcing); segmentacja rynku pracy, która przekłada się na odmienne warunki pracy w różnych branżach; tymczasowość i niepewność statusów pobytowych (brak spójnej polityki migracyjnej w Polsce).

**Związki zawodowe mają tu do odegrania ważną rolę, zapewniając wsparcie infrastrukturalne i organizacyjne,** które umożliwi warunki do walki o godne warunki pracy i prawo do pobytu w kraju, gdzie praca ta jest wykonywana. Na chwilę obecną, głównym wyzwaniem – zarówno dla pochodzących z Ukrainy pracownic domowych, jak i dla pochodzących z krajów Ameryki Łacińskiej pracowników i pracownic przetwórstwa mięsa, produkcji żywności, przetwórstwa drewna, logistyki i budownictwa – są **prawo do pobytu i możliwość uznania zaistnienia stosunku pracy pomimo braku stosownych umów.** Z myślą o tym, Komisji Pracownic i Pracownic z Ameryki Łacińskiej w Polsce opracowała cztery postulaty, wokół których planowane są dalsze działania wspólnie z Komisją Pracownic i Pracowników Domowych:

- **Prawo pobytu dla migrantów, którzy wnieśli skargi przeciwko pracodawcom do sądu.**
- **Zniesienie obowiązku informowania Straży Granicznej przez Państwową Inspekcję Pracy w przypadkach pracy bez zezwolenia.**
- **Nadanie Państwowej Inspekcji Pracy uprawnień przekształcania w trybie administracyjnym umów cywilnoprawnych w umowy o pracę (w tym możliwość administracyjnego ustanawiania umów tam, gdzie ich nie było).**
- **Wprowadzenia przepisów umożliwiających legalizację pobytu osobom spoza UE przebywającym w Polsce nieformalnie.**

1. W 2024 roku obywatelom i obywatelom tego kraju wydano blisko 40 000 zezwoleń na pracę. Nawet przy założeniu, że nie wszystkie osoby posiadające zezwolenie podjęły pracę w Polsce, pamiętać należy o osobach zatrudnionych bez wymaganych dokumentów, których liczba również może być liczona w dziesiątkach tysięcy.

2. Od 2007 r. obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Ukrainy i Rosji (do 2022 r.) mogą pracować na podstawie uproszczonej procedury: „oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi”, które nie wymaga zezwolenia na pracę.

## PRAWO I EKONOMIA

**Dwudziesta gospodarka świata: perspektywa krytyczna**

Mikołaj Ratajczak

**W**ostatnim czasie do wiadomości publicznej przedostały się dwie informacje propagujące rzekomy wielki sukces polskiej ścieżki rozwoju po transformacji ustrojowej. Jedną z nich podał Główny Urząd Statystyczny w raporcie dotyczącym wzrostu przeciętnego dochodu rozporządzalnego w 2024 roku. Zgodnie z raportem dochód rozporządzalny, a więc, mówiąc w skrócie, pieniądze lub przychód z działalności po odliczeniu wszystkich podatków i składek, wzrósł realnie o ponad 14% w stosunku do roku 2023 – co jest największym odnotowanym rocznym wzrostem dochodu rozporządzalnego w historii kraju. Należy podkreślić, że wzrost realny oznacza w tym przypadku wzrost nominalny pomniejszony o inflację, która w tym samym roku miała wynieść średnio 3,6%.

Druga informacja obiegła media parę tygodni później i dotyczyła już nie sytuacji mikro, lecz makro: **Międzynarodowy Fundusz Walutowy ogłosił, że gospodarka Polski w roku 2025 urośnie do rangi 20 największej gospodarki świata, której PKB osiągnie wartość biliona dolarów.** Podobnie jak w przypadku raportu o wzroście dochodu rozporządzalnego, wiadomość ta była powszechnie używana do propagandy sukcesu, zwłaszcza przez polityków obozu rządzącego oraz prorynkowych komentatorów gospodarczych. Podkreślano, że polska gospodarka ma być najszybciej rosnącą gospodarką w regionie i przykładem wielkiego sukcesu, wręcz „drugą Japonią” – zgodnie z hasłem z 1980 roku.

Pomińmy już milczeniem to, że polska polityka uwieczniona jest wciąż w hasłach i symbolach sprzed ponad 40 lat, które uniemożliwiają zniuansowane i realistyczne spojrzenie na kapitalistyczną transformację, a wymuszają jedynie jej bezrefleksyjną akceptację lub puste odrzucenie. **Wbrew tej dominującej przez całą III RP i łączącej wszystkie główne obozy politycznej ideologii antykomunistycznej, zgodnie z którą wszystko, co tylko nie jest „komuną”, jest z automatu dobre i słuszne, postaramy się krytycznie i trzeźwo przyrzeć obu tym informacjom.** Z jednej bowiem strony wzrost gospodarczy jest łatwy do zauważenia, a nominalne dane wydają się mieć pewne pokrycie w obserwowalnej rzeczywistości nowych inwestycji, rosnących miast (przynajmniej tych wojewódzkich) i możliwości konsumpcyjnych. Niemniej polski model rozwoju jest niezwykle nierówny, a Polska wydaje się już na dobre grzęznąć w koleinach neoliberalnych recept na wzrost gospodarczy, których efektem jest pogłębianie się nierówności, wykluczanie kolejnych warstw ludności z pełnej partycypacji w społeczeństwie, zaostrowanie się konkurencja i pogłębianie się wyzysku, a w efekcie polityczna polaryzacja, czego efektem jest widoczny gołym okiem wzrost poparcia dla autorytarnych ruchów politycznych.

Projektowany bilion dolarów polskiego PKB wygląda już trochę gorzej, gdy spojrzymy na PKB

per capita. Według oficjalnych danych Banku Światowego wynosi ono w Polsce nieco powyżej 25 tys. dolarów, a gdy uwzględnimy ceny bieżące – nieznacznie ponad 26 800 dolarów. W skali globalnej nie daje nam to bardzo wysokiej pozycji, ale sens porównywać jest tę wartość z gospodarkami o podobnej historycznej trajektorii oraz podobnym udziale sektora finansowego (a więc bez uwzględnienia takich krajów jak, chociażby Lichtenstein, Szwajcaria, Kuwejt czy Monako). Nasze PKB per capita – niezależnie czy będziemy uwzględniać ceny bieżące, czy nie – wynosi 79% średniej UE i jest niższe od Czech, Słowenii, Słowacji, Litwy, Portugalii czy Estonii, a jedynie nieznacznie wyższe od Chorwacji czy wciąż niemożliwej się w pełni podnieść z kryzysu Grecji. Nie da się ukryć, że w porównaniu z takimi krajami jak Serbia, Turcja czy chociażby Rosja można mówić o zdecydowanie wyższej stopie życia w Polsce, ale w samej Unii Europejskiej niższe PKB per capita mają od nas ledwo Rumunia, Węgry, Łotwa i wspomniane już Węgry oraz Grecja (wszystkie dane za MFV). **Wielkość PKB całej polskiej gospodarki jest w tym kontekście efektem przede wszystkim uczestnictwa we wspólnym europejskim rynku oraz dużej populacji (znacząco zwiększonej dzięki imigracji pracowników i pracowników z Ukrainy), nie zaś szczególnie wybitnej polityki gospodarczej.**

Inne dane pokazują raczej, że polityka ta jest wręcz niesprzyjająca dla pracowników i pracowników w Polsce. **Udział płac w polskim PKB jest bardzo niski (41,4% PKB) i wciąż niższy od udziału zysków (45,7% PKB), co mocno kontrastuje ze średnimi unijnymi (odpowiednio 47,9% i 41%).** Być może za część tej dysproporcji odpowiada duży udział jednoosobowych działalności gospodarczych, gdzie zdecydowana większość tych osób powinna być liczona raczej jako normalni pracownicy, a nie przedsiębiorstwa. Niemniej nawet wtedy dysproporcja między udziałem płac i zysków w polskim PKB na tle unijnej średniej jest łatwo widoczna i wskazuje na jedną ważną kwestię: **polski model rozwoju oparty jest w dużym stopniu na olbrzymim wyzysku pracowników i pracownic.** Wszelkie hasła o tym, że mamy w Polsce do czynienia z „rynkiem pracownika”, można uznać raczej za kiepski żart.

Wszystko to pokazuje, że chwalony polski model rozwoju jest oparty na taniej pracy, dużym wyzysku, a także słabej pozycji pracowników – według oficjalnych danych Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS w roku 2024 w Polsce miało miejsce 118 konfliktów społecznych. Nie 118 tysięcy – 118 przypadków. We wszystkich sektorach gospodarki. Przy ponad 15 milionowej liczbie pracowników w Polsce liczba ta jest porażająco niska (dla przykładu, we Francji, gdzie dochodzi do średnio największej liczby strajków w krajach OECD, dochodzi do ok. 118 strajków na 1000 zatrudnionych osób). **Za sytuację tę odpowiada niezwykle mocne antypracownicze prawo strajkowe w Polsce, jak i bardzo niski poziom uzwiązkowienia – w Polsce wynosi on ok. 10%,**

**przy czym uzwiązkowienie skupione jest głównie w paru konkretnych branżach, a w sektorze prywatnym prawie nie istnieje.**

Można by stwierdzić, że co z tego, skoro średnio wszystko rośnie, zwłaszcza dochód rozporządzalny, a to się przecież z perspektywy pracowników i pracownic liczy najbardziej. Problem polega na tym, że rośnie właśnie średnio, a taka średnia nam tak naprawdę niewiele mówi o realnej sytuacji konkretnych ludzi. Co więcej, można zgłosić również zastrzeżenia do podawanej wielkości realnego wzrostu. Podawana wartość 14% realnego wzrostu dochodu rozporządzalnego obliczona została na podstawie średniej wartości inflacji wynoszącej 3,6%. Przy czym sposób liczenia koszyka dóbr konsumpcyjnych przez GUS sprawia, że wartość inflacji również podaje się średnią, opartą na średniej konsumpcji gospodarstw domowych. Oznacza to, że dla tych gospodarstw domowych, które przeznaczają prawie całość swoich dochodów na żywność, czynsz i opłaty za energię – a te koszty skoczyły najbardziej – realna inflacja jest odczuwalnie wyższa. Ile wyższa? – trudno powiedzieć, ale przy danych mówiących, że nawet około 40% osób w Polsce stać jedynie na minimum socjalne, można założyć, że ponad połowa (jeśli nie wręcz jakieś 2/3) gospodarstw domowych w Polsce odczuwa dużo wyższą inflację niż jej wartość bazowa. Doliczmy do tego fakt, że podawana w raporcie GUS wielkość dochodu rozporządzalnego jest liczona jako wartość przeciętna, a więc w efekcie **nie dostajemy informacji o tym, jak wielkie są różnice między gospodarstwami najlepiej i najgorzej zarabiającymi, a nawet jak wygląda mediana tych wielkości.**

Na marginesie dodajmy, że kwestia liczenia inflacji jest zresztą także istotna w dyskusji o podwyżce pensji minimalnej. Ponieważ od wysokości pensji minimalnej zależą przede wszystkim najbardziej niebezpieczne gospodarstwa domowe, a te za pensje kupują głównie towary, których ceny podskoczyły najbardziej (żywność, czynsz i energia), ostatnia decyzja Rady Ministrów o podniesieniu pensji minimalnej o wartość inflacji oznacza tak naprawdę **zbiednienie ponad 10% polskich pracowników i pracownic otrzymujących wynagrodzenie nieprzekraczające pensji minimalnej.**

Co ciekawe, w całej dyskusji o wzroście dochodu rozporządzalnego znikła praktycznie zupełnie informacja o tym, że w roku 2024 odnotowano rekordowy skok wydatków państwa, które wyniosły 49,4% PKB. Był to skok w stosunku do roku 2023 o 2,5 punktów procentowych, jeden z największych w całej Unii Europejskiej. Duża część tego wzrostu to wydatki na zbrojenia, niemniej nie tylko – jakąś część stanowiły również podwyżki pensji w sektorze publicznym, chociażby nauczycielskich i pielęgniarskich. Wniosek z tego jest taki, że **dochód rozporządzalny wzrósł między innymi dlatego, że państwo wyrównało wreszcie pensje jednym z najbardziej potrzebnych zawodów o poziom pandemicznej inflacji.** Kolejnych podwyżek, które by poprawiły sytuację materialną tych grup, a nie tylko zabezpie-

czyły ich przed zbiednieniem, szybko raczej nie będzie, przynajmniej póki grupy te się nie zmobilizują i nie poddadzą się politycznej presji wyboru między mniejszym a większym złem w polskiej polityce, tylko ponownie zawalczą strajkiem. Można więc podejrzewać, że już w 2025 realny wzrost dochodu rozporządzalnego nie będzie taki spektakularny, gdyż znikną przynajmniej niektóre (jeśli nie główne) czynniki jego wzrostu w 2024: podwyżka pensji minimalnej ponad inflację oraz znaczące podwyżki niektórych grup w sektorze publicznym.

Podsumowując, trudno dzielić wielki entuzjazm z powodu faktu, że Polska weszła do „elitarnego” klubu 20 największych gospodarek świata. Pomijając już, że sama wielkość gospodarki niewiele jeszcze mówi o życiu w danym kraju – w tym jakże elitarnym klubie zasiadają m.in. Arabia Saudyjska, Rosja, Chiny czy Indie, a więc kraje, które cierpią na szereg problemów dotyczących poszanowania praw człowieka i praw pracowniczych – to pozycja 20 największej gospodarki świata w przypadku Polski jest raczej dość naturalną kolejną rzeczą. Mając ludność niewiele mniejszą od Kanady (zwłaszcza jeśli się uwzględni imigrację w ostatnich latach), Polska w zasadzie nie ma zbyt wielu konkurentów w zajęciu tej pozycji: wszystkie inne kraje z większą od nas ludnością, które nie znajdują się na liście G20, nie są członkami wspólnego europejskiego rynku, a większość z nich wciąż mierzy się z długim trwaniem kolonialnych relacji lub jest wprost poddawana sankcjom gospodarczym. **Natomiast na tle innych krajów znajdujących się w bliskich relacjach z globalnym, kapitalistycznym centrum Polska wciąż jest krajem stosunkowo taniej, mocno wyzyskiwanej, dyscyplinowanej i potulnej siły roboczej. Ten model rozwoju prędzej czy później (raczej prędzej) natrafi na swoje granice, jeśli nie ekonomiczne, to polityczne, gdyż już teraz widać, że stworzył doskonałe podłoże do rozwoju radykalnie prawicowych, faszystowskich ruchów społecznych, zyskujących coraz większe społeczne poparcie.** Skromnym celem w ramach reformistycznej ledwie polityki jest wprowadzenie polskiego społeczeństwa z kolejnym modelem rozwoju, w którym wzrost gospodarczy dokonuje się kosztem znaczącej części, jeśli nie większości społeczeństwa, która musi pracować więcej, w większym stresie i niepokoju, z coraz trudniejszym dostępem do mieszkań i będąc wciąż pozbawioną kolektywnej ochrony przed przemocą przełożonych. Najbardziej elementarnymi i wciąż najskuteczniejszymi środkami do tego, jak widać, jest kolektywny nacisk pracowniczy w sektorze prywatnym oraz publicznym, a także wywieranie nacisku na państwo, by zwiększało pensję minimalną oraz wydatki na zarobki w sektorze publicznym. Grunt to znaleźć metody organizacji, by móc z tych środków korzystać. Żyjemy bowiem w czasach, w których tak elementarne i skromne cele stają się nie tylko coraz trudniej osiągalne, ale są powoli być albo nie być przetrwania demokratycznej formy polityki. ●



**INICJATYWA PRACOWNICZA**  
na Youtube  
[www.youtube.com/c/InicjatywaPracownicza](http://www.youtube.com/c/InicjatywaPracownicza)



## PRAWO I EKONOMIA

# Związkowa reprezentacja pracowników w sprawach indywidualnych przed pracodawcą

**P**racodawcy chętnie korzystają z instytucji wzywiania na dywanik – podczas rozmów w cztery oczy pracownikowi proponuje się korzystne rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, udziela reprimendy, stosuje kary porządkowe czy wysyła do pracy na inne stanowisko. Taka sytuacja generuje stres, głównie ze względu na dużą dysproporcję sił – pracownicy mogą się wyłącznie domyślać, co będzie tematem rozmowy, nie mają prawa znać wszystkich przepisów, na które powołuje się pracodawca, ani ich zweryfikować; często w trakcie rozmowy pracownicy godzą się na coś pod presją.

Pracodawcy przyzwyczajeni są do tego, że związki zawodowe biorą udział w negocjacjach z zakresu zbiorowego prawa pracy, w wyszczególnionych przez ustawę przypadkach – i że ich uczestnictwo jest w tym zakresie przykrą koniecznością. Istnieją jednak regulacje, które mogą pozwolić związkowcom na udział w rozmowach z pracodawcą z zakresu indywidualnego prawa pracy – czyli dotyczących interesu konkretnego pracownika. Za ich pomocą można argumentować i niejako wprosić działaczkę związkową, za prośbą pracownicy, na rozmowę dotyczącą wyłącznie jej osoby.

## Podstawa prawna udziału strony związkowej w rozmowach w indywidualnych sprawach pracowniczych

Zgodnie z art. 4 Ustawy o związkach zawodowych („u.z.z.”), organizacje związkowe reprezentują pracowników i osoby wykonujące pracę zarobkową, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych. Z przepisu tego wynika

zatem ogólna zasada, że związek działać może również w interesie poszczególnych pracowników; nie należy jej redukować wyłącznie do brzmienia szczególnych przepisów dotyczących uprawnień związków, takich jak opiniowanie wypowiedzeń czy sprzeciwów od kar porządkowych – uznajemy, że przepis ten ma charakter samoistny i dotyczy on szerszej niż przepisy szczególne kompetencji do wpływania przez związek na jednostkową sytuację pracownika.

Omówiony wyżej przepis precyzuje art. 7 ust. 2 u.z.z. – zgodnie z nim **w sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków**. Legitymacja do reprezentowania tych osób wynika z faktu członkostwa w związku zawodowym. Organizacja związkowa może również reprezentować wobec pracodawcy zatrudnionych (art. 2 ust. 1 i 3–6 u.z.z.) niezrzeszonych w strukturach związkowych na ich wnioski.

Co za tym idzie, istnieje formalna podstawa, aby ubiegać się o obecność reprezentanta związku zawodowego w trakcie rozmowy z pracodawcą, która dotyczyć ma sytuacji konkretnej pracownicy. W tej kwestii związek dysponuje pewnymi narzędziami nacisku – a w przypadku odmowy, może powoływać się na utrudnianie wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy.

## Czy pracownicę reprezentować mogą osoby zrzeszone w związku nienależące do jej komisji zakładowej?

Zgodnie ze Statutem Inicjatywy Pracowniczej, Podstawowe jednostki organizacyjne Związku są

niezależne w podejmowaniu decyzji dotyczących spraw na szczeblu zakładu pracy oraz mogą samodzielnie reprezentować związek przed sądem. Zakres podmiotowy tej reprezentacji rozszerza jednak jeden z przepisów Statutu:

*Upoważnienie udzielone uchwałą Prezydium lub Ogólnego Zebrania Członków i Członkini podstawowej jednostki organizacyjnej Związku jest skuteczne wobec osób trzecich, jeżeli pod piśmem dokumentującym treść tej uchwały podpisze się co najmniej jeden Członek lub Członkini Prezydium niebędący osobą upoważnioną przez tą uchwałę, chyba że jest to jedyną osobą, którą wyznaczono do reprezentacji tej organizacji wobec pracodawców lub innych podmiotów zatrudniających. Dowolny Członek lub Członkini Komisji Krajowej Związku na wniosek osoby zainteresowanej potwierdza, iż treść pisma podpisanego wyłącznie przez tą osobę, na której upoważnienie do działania wskazuje się w jego treści, odpowiada rzeczywistości podjętej uchwały co stwierdza się na podstawie dokumentów przedłożonych przez podstawową jednostkę organizacyjną Związku.*

Z przytoczonego § 40 ust. 3 wynika, że Prezydium lub Zebranie Ogólne komisji zakładowej mogą **upoważnić członkinię, lub członka związku do działania w ich imieniu**. Paragraf nie przewiduje, że upoważniona osoba ma należeć do komisji udzielającej pełnomocnictwa – z tego względu uznać należy, iż jest to praktyka stosowana w naszym związku, że upoważnić do występowania jako przedstawicieli danej jednostki czy konkretnego pracownika można każdą osobę zrzeszoną w Inicjatywie Pracowniczej, potrzebna jest do tego tylko stosowna uchwała.

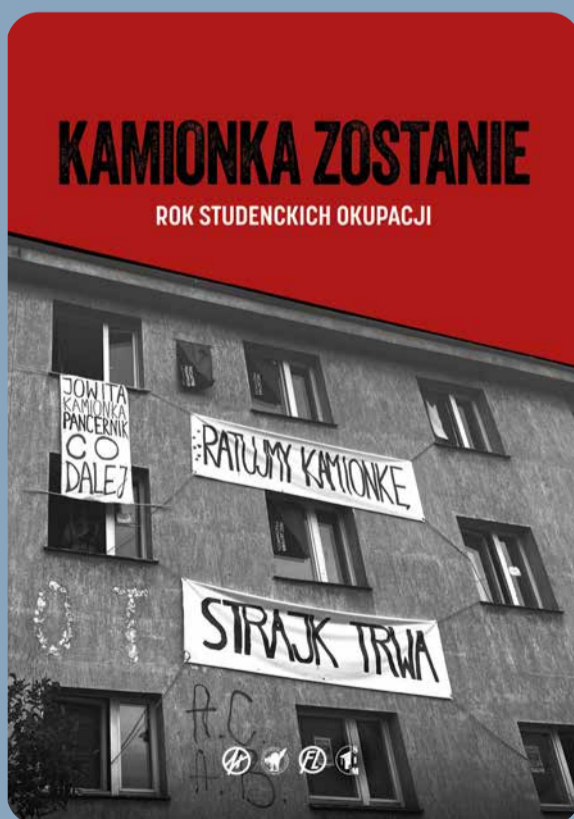
Wchodząc na grunt przepisów procesowych, Kodeks Postępowania Cywilnego („k.p.c.”) wprost

przewiduje możliwość występowania przez reprezentanta związku zawodowego w roli pełnomocnika pracownika. Zgodnie z art. 465 k.p.c. *pełnomocnikiem pracownika lub ubezpieczonego może być również przedstawiciel związku zawodowego, lub inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym pracodawca jest lub był zatrudniony, a ubezpieczonego – także przedstawiciel organizacji zrzeszającej emerytów i rencistów*. Z uwagi na to, że pracodawca dysponuje środkami na przystąpienie do procesu z zawodowym pełnomocnikiem, takie rozwiązanie ma pełnić funkcję wyrównania szans procesowych stron. Przepis nie określa, czy pracownik musi być zrzeszony w związku, który go reprezentuje – w doktrynie zdania są podzielone, natomiast sam przytoczony przepis stanowić może argument dla uczestnictwa związkowca w indywidualnej rozmowie z pracodawcą – związek może reprezentować mnie przed sądem, a nie może przed moim szefem?

## Dlaczego dobrze jest zadbać o obecność związku zawodowego w czasie rozmów z pracodawcą?

Obecność związkowczyni daje nam pewność, że nie jesteśmy sami i możemy liczyć na wsparcie, często mającej większe doświadczenie w kontakcie z pracodawcą, działaczki. Istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że dzięki obecności strony związkowej, pracodawca nie będzie uciekał się do manipulacji czy zakłamywania rzeczywistości. Co więcej, związek będzie miał świadomość, w jaki sposób rozmowy z pracownikami przebiegają i czego dotyczą – co zdecydowanie może ułatwić bieżącą działalność komisji zakładowej. ●

## PUBLIKACJE INICJATYWY PRACOWNICZEJ



KAMIONKA ZOSTANIE.  
Rok studenckich okupacji



PRZECIWKO WYZYSKOWI I DEWASTACJI.  
Inicjatywa Pracownicza wobec kryzysu klimatycznego i ekologicznego



UNION BUSTING PO POLSKU. O zwalczaniu związków zawodowych

Publikacje w wersji elektronicznej są dostępne na stronie internetowej związku: [www.ozzip.pl/publikacje/ksiazki-i-broszury](http://www.ozzip.pl/publikacje/ksiazki-i-broszury)

Wersję papierową możecie otrzymać bezpłatnie, pisząc na adres mailowy [szkolenia@ozzip.pl](mailto:szkolenia@ozzip.pl)

## STRATEGIE ZWIĄZKOWE

# Strajk jako narzędzie i idea

Rozmowa Jarosława Urbańskiego z Piotrem Krzyżaniakiem, doktorem nauk prawnych, członkiem Zespołu ds. Prawnych OZZ Inicjatywa Pracownicza.

**J: Jak sądzisz, dlaczego tak się dzieje, iż mimo relatywnie dużej liczby sporów zbiorowych wszczynanych przez zakładowe organizacje związkowe w ostatnich latach, niewiele z nich kończyło się strajkami? Na przykład w latach 2021-2023 znacząco wzrosła liczba sporów zbiorowych (za 2024 rok GUS nie opublikował jeszcze danych). Było ich najwięcej od kilkunastu lat (od 2007/2008 roku). Jednak mało sporów skończyło się strajkami: w 2021 roku 1%, a w 2022 i 2023 – po 5%. Dlaczego?**

Piotr Krzyżaniak: Moim zdaniem przede wszystkim wynika to z faktu, że skuteczny strajk jest spontaniczny. Pracownicy są gotowi do strajku zwykle tylko przez pewien okres. To jest bardzo mocno związane z nastrojami na zakładzie, a one mogą być zmienne. Z drugiej strony, jeżeli mamy unormowania prawne [ustawa o rozwiązywaniu sporu zbiorowego], które wymagają długiego postępowania koncyliacyjnego [mediacyjnego], to jest normalne, że działacze związkowi widzą, iż tych nastrojów już nie ma i tego strajku nie organizują. Sądzę, że mogłoby to być wyjaśnieniem wielu z tych przypadków, kiedy wszczęto spór, ale do strajku nie doszło.

**J: Oczywiście, znamy przecież spory, które toczą się miesiącami, a nawet latami...**

P: Druga kwestia jest taka, że w naszym porządku prawnym trudno jest zmusić pracodawcę do rozmów. Spory zbiorowe niekoniecznie są wykorzystywane do zorganizowania strajku, ale by zmusić pracodawcę do rozmów.

**J: Można podać jeszcze jedno wyjaśnienie – przy obserwowanym w ostatnich latach niskim bezrobociu i wysokiej inflacji pracodawcy jednak oferowali jakieś podwyżki płac, wiedząc, że w innym przypadku pracownicy zwolnią się z zakładu. Po prostu spory zbiorowe kończyły się nie strajkami, ale porozumieniami. Idźmy jednak tym tropem dotyczącym trudności w organizacji strajku. Strajki w Polsce wybuchają zwykle w sektorze publicznym albo w przedsiębiorstwach z wyraźnym udziałem własnościowym skarbu państwa. Dwie największe ostatnie mobilizacje strajkowe miały miejsce w 2013 roku – strajk generalny na Śląsku, przede wszystkim w górnictwie i na kolejach, oraz strajk nauczycieli w 2019 roku. Mamy bardzo mało przykładów strajków w sferze zakładów prywatnych – dlaczego tak się dzieje?**

P: Przede wszystkim w sektorze publicznym wciąż jest wyższe uzwiązkowienie niż w sektorze prywatnym. Po drugie, z racji tego, że tam już działają związki zawodowe, nie mieliśmy radykalnego zerwania, jeżeli chodzi o pewną kulturę pracowniczą czy zakładową. Pracownicy i pracownice tego sektora są jej nośnikami. Cały czas trwa pamięć dotycząca różnych form rozwiązywania problemów pracowniczych czy też sporów zbiorowych. Tam pamięć o strajku wciąż jest jeszcze przechowywana jako „naturalny” sposób upominania się o swoje interesy. I to mimo że sektora publicznego dotyczą regulacje, które odmawiają pewnym grupom pracowników prawa do strajku.

Po trzecie, przedstawiciele zawodów z sektora publicznego [pielęgniarki, lekarze, nauczyciele, górnicy, kolejarze itd.] dysponują większą świadomością prawną, mają większe przywią-

zanie do demokratycznego stylu funkcjonowania zakładu. Natomiast w sektorze prywatnym bardzo często kultura ta jest zdegradowana. Tam najczęściej dominuje po prostu organizacja pracy narzucona przez pracodawcę i to ona w większym stopniu ma wpływ na ludzi, warunkuje ich porządkowanie, postrzeganie prestiżu własnego zawodu itd. To często przekłada się na niższą świadomość prawną.

**J: Degradacja kultury prawnej, o której mówisz, nastąpiła w wyniku restrukturyzacji przemysłu, przekształceń własnościowych i całej zmiany systemu po 1989 roku. Jesteśmy jednak 35 lat po transformacji – dlaczego ta kultura się nie odbudowała?**

każdego roku średnio w 2% przedsiębiorstwach od-  
bywają się strajki [2] [w Polsce jest to raczej, np. w latach 2023-2024, poziom ułamka promila [3]]. Oczywiście liczba strajków nie jest stała, to zawsze jakaś sinusoida. Nie jest tak, że stale ludzie strajkują na jakimś określonym, wysokim poziomie.

**J: Czyli siła związków zawodowych zależy we Francji czy Niemczech od ich udziału w zawieraniu układów zbiorowych pracy. Czy w Polsce porozumienie zawarte w ramach sporu zbiorowego, po – dajmy na to – strajku, ma mniejszą moc prawną?**

P: Porozumienie kończące strajk w Polsce ma właściwie podobną rangę. Jest oparte na usta-

P: Będzie to też wynikało z okoliczności indywidualnych, tzn. że każda osoba, przystępując do akcji strajkowej, rozważa swoje „za” i „przeciw”. Wiadomo, że strajk wiąże się ze stratą wynagrodzenia, w pewnych okolicznościach z jakimiś represjami. Często też strajki rozpoczynają nie wszyscy naraz. Część pracowników dołącza z pewnym opóźnieniem. Strajki rozszerzają się powoli, np. geograficznie. I tak dalej.

**J: Czyli kluczowe jest odpowiedzenie nie na pytanie, jak masowy jest strajk, tylko jak silny jest strajk, co nie musi być tożsame ze sobą?**

P: Tak. Jest to analogicznie jak z odsetkiem uzwiązkowienia. **Duża liczba uzwiązkowionych pracowników wcale nie musi świadczyć o sile związków.** Bierze się np. dwie zmienne: jaki jest zasięg ukła-

dów zbiorowych pracy, co świadczy o „formalnej” sile związków, i jaki jest ich zasób członkowski. Zresztą – zwróćmy uwagę – także partie polityczne nie są dziś organizacjami masowymi. Ich siła, władza wynika z czegoś innego.

**J: Ostatnie strajki w prywatnych przedsiębiorstwach przemysłowych jak w Paroc Polska (2021), w Solaris (2022) i w Jeremias (2025) dowodzą, że można je przeprowadzić w tym sektorze (tzn. prywatnych firmach produkcyjnych). Wydaje mi się jednak, że każdy kolejny z nich był trudniejszy: np. dłuższy, kosztowniejszy dla związków zawodowych, a pracownicy Paroc, wydaje się, zyskali najwięcej.**

**Jak oceniasz te trzy strajki?**

P: Wszystkie te strajki pokazują, że proces dojścia do strajku jest po prostu trudny i to w dużej mierze z powodów formalno-prawnych. Nie robiłbym tu jakichś uogólnień, że każdy kolejny strajk był trudniejszy. Mamy tu tylko trzy przypadki. Nie jest to żaden mocny dowód. Przede wszystkim zwróciłbym uwagę na różnicę między strajkami obecnie a strajkami w PRL-u oraz dzisiejszymi strajkami w Polsce a strajkami w innych krajach.

**J: Mówiąc o różnicach, co masz na myśli?**

P: O ich rozszerzaniu...

**J: Jedną z takich rzeczy, które mnie uderza w wymienionych strajkach to fakt, że były one izolowane.**

P: Strajki nigdy nie mają jednej przyczyny, choć wiadomo, że z przepisów prawa wynika, że one muszą dotyczyć sytuacji na zakładzie pracy. Często wynikają z inspiracji innymi strajkami czy w ramach określonego kontekstu politycznego, bez którego by ich nie było (nawet jeżeli nie odzwierciedla się to w ich postulatach). **Strajki rozwijają się jak kula śniegowa. Jeżeli stworzy się środowisko prawne tak, iż one nie mogą się rozszerzać, to ich skuteczność jest ograniczona. Prawo w Polsce odbiera realne możliwości przyłączenia się do strajków. Instytucja strajku solidarnościowego ma u nas charakter fasadowy, nie jest wykorzystywana i z formalnego punktu widzenia jest po prostu trudna.** Natomiast widzimy, że we Francji te strajki przeradzają się w fale, jak to miało miejsce w 2023 roku w czasie wystąpień przeciwko reformie emerytalnej.

Dodam, że „adresatem” strajku nigdy nie jest tylko konkretny pracodawca. Trochę pokazał to strajk w Jeremiasie, gdzie państwo i samorządy występowały jako rozjemcy. **Państwo w kapitalizmie ma trochę taką rolę, żeby strajk nie wyszedł poza pewne ramy.** Jest on zawsze w pew-

## Spory zbiorowe i strajki w Polsce w latach 2007-2024 (wg danych GUS-u).

Rok	Liczba sporów zbiorowych	Liczba strajków	Rok	Liczba sporów zbiorowych	Liczba strajków
2007	1061*	157*	2016	242	5
2008	824*	49	2017	447*	37*
2009	433	49	2018	354	7
2010	342	79	2019	415*	163*
2011	365	53	2020	384	27
2012	301	17	2021	712	7
2013	284	93	2022	528	29
2014	254	3	2023	308	14
2015	600	14	2024	bd.	14

\*/ Spory zbiorowe i strajki w edukacji (szkołach) traktowane jako jeden

P: Dlatego, że struktura przedsiębiorstw prywatnych nie jest stała. Mieliśmy tam dużą fluktuację zatrudnienia, wyższą niż w sektorze publicznym. Zakłady prywatne często funkcjonowały efemerycznie albo po prostu w dużej mierze zatrudnienie w nich oparte było (i jest) na pracownikach tymczasowych, a tylko częściowo na pracownikach stałych. Nowa struktura produkcji, która po przemianach ustrojowych została zdominowana przez sektor prywatny, nie odbudowała się zatem tak jak dawniej, jako coś trwałego, co mogłoby być nośnikiem jakiejś pamięci zbiorowej niezbędnej do wytworzenia się świadomości prawnej. Szczególnie jeżeli przyjmujemy, że ta świadomość prawna jest zależna od pewnej zbiorowości, od przekazywania sobie doświadczeń pokoleniowo. Nowa struktura w prywatnym sektorze produkcji nie jest w stanie reprodukcji tych wzorców, a w zakładach sektora publicznego jest to jeszcze możliwe, jako że są one trwalsze.

Dodatkowo musimy powiedzieć, iż w tym kontekście poza prywatnymi zakładami pracy nie wytworzyło się nic, co mogłoby redukować deficyty świadomości prawnej. Musiałaby ulec wzmocnieniu organizacyjna siła przetargowa pracowników. Inaczej mówiąc, musiałyby być np. mocniejsze związki zawodowe, które stałyby się nośnikiem czy dysponentem tej wiedzy i walki. One zostały jednak rozbite. Przy czym nie chodzi tylko o poziom uzwiązkowienia [który w Polsce spadł od początku lat 90. do dziś z 40% do 12-14%]. Na przykład we Francji procent uzwiązkowienia jest podobny jak w Polsce, ale układami zbiorowymi pracy objęte jest 98% gospodarki. To wyraża siłę związków. [W Polsce układy zbiorowe pracy obejmują ok. 13% pracowników sektora publicznego i niespełna 4% sektora prywatnego (1)].

We Francji mają też inne prawo do strajku, z którego się korzysta. Na przykład od 2008 roku

wie i podobnie jak układ zbiorowy pracy, też jest źródłem prawa pracy dla pracowników. Zakładowe układy pracy mają jednak w praktyce z reguły większy zasięg, tzn. zarówno pod względem tego, czego dotyczą i jak dużą grupę pracowników obejmują.

**J: Czasami wytyka się, że w strajk zaangażowanych jest relatywnie mało pracowników. W 2019 roku w strajku generalnym w oświacie miało wziąć ok. 200 tys. nauczycieli na ok. 700 tys. zatrudnionych (4).**

P: Od początku istnienia prawa pracy toczy się spór o to, czy grupa pracowników, związkowców może narzucić umowę taryfową, układ zbiorowy pracy czy porozumienie pozostałej części pracowników, którzy nawet nie należą do związku. To było zakazane w pewnych okresach. **Właściwie rozwój uzwiązkowienia nastąpił wówczas, gdy przyjęto zasadę, że porozumienia zbiorowe wypracowane czy wywalczone przez związki zawodowe dotyczą nie tylko członków związku, ale wszystkich w ramach zakładu pracy, branży czy kraju. Czyli przyjęto zasadę, że związki zawodowe działają w interesie całego świata pracy, a nie występują tylko w indywidualnych interesach swojego członka. To zdynamizowało rozwój związków zawodowych.**

Tutaj chodzi też o zwykły stosunek sił. Jeżeli można osiągnąć dane postulaty małą liczbą osób strajkujących, to jest to w pewnym sensie optymalne. Po co mają strajkować wszyscy, jeżeli tylko dana grupa zawodowa, np. kluczowa dla gospodarki, może coś wywalczyć.

**J: Jest to przecież przypadek stoczniovców i górników oraz pracowników i pracownic innych wielkich zakładów pracy w Polsce w sierpniu 1980 roku. Szacuje się, że na ok. 13 mln pracowników najemnych strajkowało 800 tys. i podpisano – jak pamiętamy – porozumienia w Gdańsku, Szczecinie i Jastrzębiu-Zdroju.**

## STRATEGIE ZWIĄZKOWE

nej mierze „adresowany” do państwa, czyli zawsze w jakiejś mierze ma charakter polityczny, nawet kiedy wysuwa się postulaty stricte ekonomiczne, zakładowe.

**J: Obecnie dużo się mówi i pisze o wroście niezadowolonych społecznych na świecie, nie tylko o charakterze pracowniczym. Ze statystycznego punktu widzenia mamy tych wystąpień ulicznych coraz więcej. W dużej mierze protesty te mają podłoże ekonomiczne. W wielu krajach pod presją ulicy upadły rządy. Czy nie uważasz, że strajk, w tym strajk generalny „adresowany” do państwa, przestał być jednak tą najważniejszą bronią w walce o prawa socjalne i polityczne pracowników najemnych?**

P: Nigdy – moim zdaniem – nie było tak, iż np. strajk generalny był jedyną bronią. Na to wszystko trzeba patrzeć narzędziowo. Tymczasem mamy nieraz takie przeintelektualizowane problemy. Świetnie to widać, kiedy czyta się autobiografię Jacka Kuronia. Píše on w pewnym momencie, że w jego domu strajk uważano za „świętość”, a że teraz to on ma inny pogląd w tej sprawie. To jest takie podejście intelektualisty, który przechodzi od idealizowania tego strajku jako jedynej metody walki, „świętości”, do jego negacji czy deprecjonowania. W rzeczywistości to jest tylko narzędzie. Ja nie widzę

w tym kontekście dużego przeciwieństwa między manifestacją uliczną a strajkiem. Tym bardziej że historycznie strajki często korelowały z wystąpieniami ulicznymi jak choćby w czerwcu 1956 roku w Poznaniu. Wolę raczej mówić o pewnej proporcji czy kompozycji, w której one razem występują.

Z drugiej strony, oczywiście strajk jako metoda walki wiąże się ze strukturą gospodarki. **Jeżeli mamy coraz więcej tymczasowych miejsc pracy, jeżeli ludzie nie identyfikują się ze swoim miejscem pracy, tylko bardziej z innymi podmiotami spoza miejsca pracy, to wtedy ten strajk będzie mniej wykorzystywany, ta kompozycja się zmieni na korzyść demonstracji.** Pojawia się też inne postulaty: nie zakładowe, ale bardziej socjalne, mieszkaniowe, dotyczące cen, dostępności i poziomu usług publicznych itd. Temu jednocześnie towarzyszą zmiany leksykalne, następuje poszerzenie znaczenia tego słowa.

**J: Czy uważasz to za uprawnione, np. Strajk Kobiet?**

P: Ludzie, próbując uzasadnić swoje zachowanie, swoje postulaty i działania, szukają jakichś legitymizacji historycznych. Ja tego nie oceniam. Narzędzia walki przeistaczają się i są elastyczne. Krótko mówiąc, nie ma ustalonych proporcji między

strajkami a manifestacjami ulicznymi, jest to rzecz zmienna.

**J: Czy związki zawodowe są dziś w stanie zorganizować strajk generalny, nawet poszerzając jego znaczenie?**

P: Tak. Z punktu widzenia oddziaływania prawa na społeczeństwo, pomimo że obowiązująca ustawa z 1991 roku [o rozwiązywaniu sporów zbiorowych] jest dość restrykcyjna z formalnego punktu widzenia, widzieliśmy, że w latach 90. do masowych strajków dochodziło [w latach 1992-1993 doszło do łącznie 13805 strajków z udziałem ponad 1,1 mln pracowników i pracownic]. Notabene miały one często z punktu widzenia prawa charakter w zasadzie nielegalny. Na przykład dotyczyły prywatyzacji, a ani przepisy wcześniejsze, ani ustawa z 1991 roku nie pozwalały na organizację strajku z tej przyczyny. **W szczególnej zatem sytuacji politycznej, kiedy aparat władzy ulega degradacji, następuje obniżeniu prestiżu (w tym prestiżu prawnego), związki zawodowe, pomimo tych przeszkód, są w stanie zorganizować strajk powszechny.**

Mamy de facto dwie płaszczyzny, w ramach których możemy to analizować: na jednej strajk rozpatrujemy w ramach istniejącego systemu jako narzędzie, które nie ma zadania go podważyć. W drugim przypadku strajk wychodzi poza do-

tychczasowe ramy instytucjonalne, poza istniejące status quo. **Historia polskich strajków udowadnia, że jeżeli chcemy wyjść poza status quo, sytuacja jest dojrzała, to nie przeszkadzają żadne ograniczenia. Jeżeli jednak chcemy pozostać w danych ramach systemowych, to te ograniczenia zaczynają się liczyć.** Prawo tu stawia istotną przeszkodę, co powoduje, że samo zagrożenie strajkiem przestaje istnieć, a pracodawcy są mniej chętni do negocjowania płacy czy warunków pracy. Dlatego – moim zdaniem – przez lata wynagrodzenia w Polsce pozostały na relatywnie niskim poziomie.

**J: Dziękuję Ci za rozmowę.**

Przypisy:

- (1) <https://nszsbh.pl/uklady-zbiorowe-po-nowemu>.
- (2) [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dares\\_R%C3%A9sultats\\_Les\\_gr%C3%A8ves\\_en\\_2023.pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dares_R%C3%A9sultats_Les_gr%C3%A8ves_en_2023.pdf).
- (3) Jeżeli przyjąć, że w Polsce mamy 20350 firm zatrudniających 50 i więcej osób, a przeprowadzono po 14 strajków w 2023 i 2024 roku, to daje nam to odsetek na poziomie 0,06%. [https://www.coig.com.pl/wykaz\\_lista\\_firm\\_zatrudniajacych\\_ponad\\_50\\_osob.php](https://www.coig.com.pl/wykaz_lista_firm_zatrudniajacych_ponad_50_osob.php).
- (4) <https://samorzad.pap.pl/kategoria/edukacja/men-w-polsce-jest-7076-tys-nauczycieli-84-proc-z-nich-kobiety>.

## Walka o wyższe płace nie sprowadza się tylko do tzw. kasy

**Nierówny podział dochodu społecznego to jedna z głównych przyczyn wielu negatywnych procesów społeczno-ekonomicznych, włącznie do zachwiania równowagi międzynarodowej i wybuchów konfliktów zbrojnych na wielką skalę.**

Jarostaw Urbański, Komisja Krajowa

Jednym ze wskaźników pokazującym nam w ujęciu historycznym jak kształtuje się poziom płac, jest udział zsumowanych wynagrodzeń w Produkcie Krajowym Brutto (PKB). W Polsce pod koniec PRL-u było to ok. 70%. Tak wysoki udział tłumaczono specyfiką ówczesnej gospodarki centralnie planowanej. W 1992 roku odsetek ten wynosił 66%, a po dwóch dekadach systematycznego spadku udziału wynagrodzeń w PKB, wskaźnik ten w 2012 roku spadł do 47% [1]. Przy czym trzeba zaznaczyć, iż spadek ten obserwowano w tym samym okresie nie tylko w Polsce, ale też w innych krajach europejskich, także na Zachodzie, choć był on tam mniej widoczny.

Jedną bowiem z cech gospodarki neoliberalnej polegała na spadku udziału wynagrodzeń w wytwarzanej wartości produktu krajowego, a z drugiej strony na wyraźny wroście zysków uzyskiwanych przez kapitał. **Krytycy neoliberalizmu pisali wprost, że jest to rekonstruowanie głębokich podziałów klasowych, które po II wojnie światowej – przynajmniej na Zachodzie – zostały częściowo zniwelowane.**

Ponad dekadę temu trend spadkowy udziału wynagrodzeń w PKB został wyhamowany, a dziś trwają nawet spory, czy zaczął on rosnąć, czy też – przeciwnie – nadal wykazuje niewielką, ale ciągle tendencję spadkową. Na przykład Business Insider podkreśla przede wszystkim odnotowany w ostatnim okresie wzrost realnych wynagrodzeń w Polsce – większy niż w innych krajach Europy [2]. Natomiast zyskowność – według doniesień Business Insider – wielu firmom w Polsce spada z powodu wysokich kosztów (w tym kosztów pracy) oraz innych czynników makroekonomicznych.

Z kolei media związkowe podkreślają, że udział płac w PKB w Polsce „jest jednym z najniższych

w Unii Europejskiej i wciąż spada”. Jeden z ekonomistów, Michał Możdżeń (Polska Sieć Ekonomii), jeszcze nie tak dawno przekonywał, że: „Udział płac w PKB spadł w 2022 roku do poziomów z 2014/15 roku, niwecząc tym samym wszystkie korzyści uzyskane przez pracowników od 2016 roku. Zyski z inflacji wciąż są przechwytywane przede wszystkim przez firmy” [3]. **Jako przykład możemy tu podać nadzwyczajne zyski sektora bankowego, o których na stronach Inicjatywy Pracowniczej pisał nasz związkowy kolega Maciej Grodzicki [4].**

Oczywiście spory dotyczą m.in. sposobów liczenia. Gdybyśmy się odwołali do metodologii Eurostatu, to udział wynagrodzeń w polskim PKB wzrósł na przestrzeni od 2004 roku do 2024 roku z 35% do niespełna 42%, czyli o 7 pp. Jednocześnie jest to ciągle mniej, niż wynosi średnia dla całej Unii Europejskiej (48% za 2024 rok) [5].

Dodajmy, że walka o wyższe płace nie sprowadza się bynajmniej tylko do tzw. kasy. **Nierówny podział dochodu społecznego to jedna z głównych przyczyn wielu negatywnych procesów społeczno-ekonomicznych, włącznie z zachwianiem równowagi międzynarodowej i wybuchów konfliktów zbrojnych na wielką skalę.**

Jak pisze Matthew Klein i Micheal Pettis w książce pt. „Wojny handlowe to wojny klasowe”, nierówności płacowe to jeden z powodów koncentracji bogactwa w rękach wąskich elit, co powoduje zaburzenie w gospodarce globalnej. Twierdzą, że nierówności i związane z tym konflikty klasowe, tak w przeszłości, jak i teraz, stają się przyczyną wojen handlowych, gdyż „rozkład siły nabywczej wewnątrz społeczeństwa wpływa na jego relacje gospodarcze z resztą świata. Obywateli, których nie stać na zakup tego, co wytwarzają, muszą polegać na popycie zagranicznym” [6]. Albo będą zmuszeni produkować mniej.

**Biznes i elity władzy natomiast więcej akumulują bogactwa, niż konsumują.** Te zakumulowane (dzięki m.in. niskim płacom) i swobodnie przemieszczające się po świecie środki finansowe wywołują dodatkowo głębokie kryzysy. Kapitał zgromadzony przez elity biznesowe jest alokowany do różnych tzw. rajów podatkowych, uderza w rynki towarowe, destabilizuje wymianę handlową itd. Plutokracja poszczególnych państw rywalizuje ze sobą o utrzymanie poziomu zysków poprzez kontrolę handlu czy walcząc o odpowiednie miejsce w łańcuchu wymiany, o dostęp do surowców, do taniej siły roboczej, do nowych technologii, do odpowiednio wysokiej marży.

Natomiast ogromne pieniądze skupione w ręku przedstawicieli elit, zbyt często nie służą zaspokojeniu społecznych potrzeb i wcale nie są lokowane w chwalebnych ze społecznego punktu widzenia inwestycjach. Stają się one siłą niszczyielską. Majątki pomnaża się dzięki spekulacjom i zyskom z inwestycji w najbardziej destruktywne branże gospodarki jak np. przemysł zbrojeniowy.

Przypisy:

- [1] [file:///C:/Users/HP/Downloads/PS\\_nr-8-2014\\_miller-1.pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/PS_nr-8-2014_miller-1.pdf)

- [2] <https://businessinsider.com.pl/gospodarka/polski-wzrost-plac-w-czolowce-europy-taki-procent-pkb-trafia-do-naszych-kieszeni-mapa/16kl8mc>

- [3] <https://solidarnosckatowice.pl/wynagrodzenie-powinny-rosnac-szybciej/>

- [4] <https://www.ozzip.pl/publicystyka/gospodarka/item/3112-zyski-bankow-kosztem-spolesczenstwa>

- [5] [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/c/c9/Annual\\_national\\_accounts\\_-\\_evolution\\_of\\_the\\_income\\_components\\_of\\_GDP\\_tables\\_and\\_figures.xlsx](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/c/c9/Annual_national_accounts_-_evolution_of_the_income_components_of_GDP_tables_and_figures.xlsx)

- [6] Matthew C. Klein, Micheal Pettis, „Wojny handlowe to wojny klasowe. Jak narastające nierówności zakłócają rozwój globalnej gospodarki i zagrażają pokojowi na świecie”, Warszawa 2024, s. 252.

-----  
**Domaganie się wyższych płac i ubezpieczeń społecznych, lepszej opieki zdrowotnej, inwestycji w technologie obniżające koszty życia, w ochronę środowiska naturalnego itd., czyli domaganie się bardziej sprawiedliwego podziału dochodu krajowego, niweluje nierówności i nierównowagę ekonomiczną.**

# INICJATYWA OWNICZA

tek Zawodowy

