Marek Benio, María del Carmen Pinillos Carracosa

Andaluzyjskie relacje pracownicze z perspektywy związku zawodowego Comisiones Obreras de Andalucia : rozmowa z Marią del Carmen Pinillos Carracosa, sekretarz Zarządu Comisiones Obreras

Zarządzanie Publiczne nr 14 (4), 87-93

2010

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

MUZEUM HISTORII POLSKI

Zarządzanie Publiczne
Nr 4(14)/2010
ISSN 1898-3529

Andaluzyjskie relacje pracownicze z perspektywy związku zawodowego Comisiones Obreras de Andalucia

Rozmowa z Marią del Carmen Pinillos Carracosa, sekretarz Zarządu Comisiones Obreras

Marek Benio: Proszę krótko przedstawić związek zawodowy Comisiones Obreras[1] regionu Andaluzji. Jaki jest poziom reprezentatywności związku w regionie i w kraju oraz jaką pełni on rolę w dialogu społecznym? Jaka jest sytuacja andaluzyjskiego rynku pracy?

María del Carmen Pinillos Carracosa: Przede wszystkim chciałam pozdrowić Czytelników kwartalnika *Zarządzanie Publiczne* i przekazać pozdrowienia od Comisiones Obreras z regionu Andaluzji i z całej Hiszpanii. Comisiones Obreras to pierwsza i największa organizacja związkowa w Hiszpanii, która zrzesza ponad 1,2 mln członków i członkiń. W Andaluzji mamy ponad 200 tys. członków, co czyni z niej najważniejszy region w strukturze Comisiones Obreras w Hiszpanii. 22 tys. naszych członków zasiada w radach pracowniczych w Andaluzji. Związek ma charakter społeczno-polityczny i organizuje się na dwóch płaszczyznach: na poziomie branżowym i na poziomie terytorialnym. Andaluzja to jeden z siedemnastu regionów Hiszpanii. Poza regionami w Hiszpanii mamy jeszcze dwa miasta autonomiczne. Andaluzja leży na południu kraju, więc przez cały rok cieszymy się słońcem i wysoką temperaturą. Zamieszkuje ją 8,5 mln mieszkańców, co czyni z niej największy region pod względem liczby ludności. W Andaluzji mieszka ponad 3 mln osób aktywnych zawodowo, ale niestety bezrobocie sięga 20%. Z całkowitej liczby 4,5 mln bezrobotnych Hiszpanów aż milion pochodzi z Andaluzji. Bezrobocie wśród młodzieży przekracza 43%, a wśród kobiet – 27%.

M.B.: Jaki jest poziom „uzwiązkowienia" w Hiszpanii? Czy porozumienia zawierane przez związki obejmują tylko zakłady, w których działają związki, czy wszystkich?

Miriam: Rokowania zbiorowe to prawo ujęte w konstytucji hiszpańskiej. Prawo do rokowań mają związki zawodowe, ale odbiorcami tych działań są nie tylko członkowie związków, ale wszyscy pracownicy poszczególnych firm i branż. Stąd bierze się dość niski poziom „uzwiązkowienia". Pracownik nie ma powodów, by wstępować do związku, ponieważ i tak będzie mu się należało wszystko, co te związki wynegocjują. Poziom „uzwiązkowienia" wynosi około 20%.

M.B.: Jak przebiega dialog społeczny w Andaluzji?

Miriam: System relacji pracowniczych w Hiszpanii ma podwójny charakter; współistnieją dwa instrumenty regulowania tych mechanizmów. Pierwszy to powszechnie obowiązujące ustawodawstwo. Drugi opiera się na negocjacjach zbiorowych. Regulacje ustawowe są stosunkowo ogólne. Trzeba tu wymienić główne akty prawne takie jak Statut Pracowniczy [odpowiednik polskiego Kodeksu pracy – przyp. M.B.], który jest prawem ramowym określającym warunki pracy, oraz ustawę o wolności związkowej, która określa sposób reprezentacji pracowników i pracownic. Te i inne ustawy wyznaczają warunki pracy w Hiszpanii i w naszym regionie. Ponadto należy wymienić zdobycze ostatnich lat: regulacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, godzenia życia zawodowego z osobistym i prawo równego traktowania mężczyzn i kobiet. Model rokowań zbiorowych w Hiszpanii, przewidziany przez ustawę, ma charakter bilateralny i zupełnie dobrowolny. Oczywiście mamy tu do czynienia z reprezentantami prawnymi zarówno pracow-

[1] Comisiones Obreras w dosłownym tłumaczeniu na polski to Komisje Robotnicze (przyp. M.B.).

ników, czyli związkami zawodowymi lub radami pracowniczymi, jak i pracodawców.

M.B.: Jaka jest relacja postanowień układów zbiorowych do powszechnie obowiązujących regulacji? Jakie są rodzaje porozumień czy układów zbiorowych?

Miriam: Dla Comisiones Obreras rokowania zbiorowe mają wyższą rangę od tego, co określają ustawy. Dla nas ten wymiar jest o wiele istotniejszy niż to, co ustalają przepisy i rozporządzenia. Najważniejszym tego przejawem są ugody, porozumienia, które osiągamy przez rokowania zbiorowe. Określają one poziom korzyści wynegocjowanych dla naszych członków i dla wszystkich pracowników.

W Hiszpanii zawiera się kilka rodzajów umów zbiorowego prawa pracy. Pierwszym tego typu porozumieniem jest porozumienie ramowe, zawierane pomiędzy organizacjami związkowymi a organizacjami pracodawców w celu określenia ogólnych kryteriów, którymi należy się kierować w trakcie negocjacji zbiorowych. Jest to pisemne wyszczególnienie warunków, na jakich mają przebiegać wszystkie działania stron związane z dialogiem społecznym lub tym, co nazywamy w Andaluzji ugodą społeczną. Najważniejszym z tych aktów jest *Porozumienie w sprawie zatrudnienia i negocjacji zbiorowych na lata 2010–2012*, które definiuje przebieg tego procesu, ale także warunki płacowe w tym okresie. To porozumienie jest niestety ciągle naruszane przez przedsiębiorców, którzy nagminnie nie wywiązują się ze swoich zobowiązań. Oprócz porozumień ramowych zawierane są porozumienia na poziomie branżowym oraz na poziomie firm. Istnieje również inna grupa negocjacji zbiorowych, ugód, które dotyczą grup pracowniczych. Jest to ten rodzaj umów w negocjacjach zbiorowych, które są może trochę interesujące dla związków zawodowych. W wymienionej wcześniej grupie mamy jeszcze do czynienia z ugodami dotyczącymi grup konkretnych firm o zbieżnej działalności, natomiast Comisiones Obreras promują głównie porozumienia sektorowe, regulujące warunki pracy, o charakterze ogólnym dla wszystkich pracowników i przedsiębiorców z danego sektora produkcyjnego. To jest nasza specjalność i podstawowa działalność. Wyjaśnię dlaczego: 90% firm w Hiszpanii to małe i średnie przedsiębiorstwa. Zawieranie porozumień międzysektorowych zwiększa liczbę osób, które są objęte tymi porozumieniami. Takie porozumienie ramowe zawarte np. w branży handlowej czy budowlanej zapewnia te same warunki działania i te same uprawnienia minimalne dla pracowników całych sektorów. Znaczenie porozumień międzysektorowych najlepiej zilustrują liczby. W Andaluzji zawarliśmy 492 umowy zbiorowe. Obecnie ponad 700 umów jest negocjowanych lub czeka na podpisanie. Zaledwie 123 porozumienia na poziomie branżowym obejmują ponad 900 tys. pracowników w naszym regionie, podczas gdy aż 610 umów na poziomie firm dotyczy nieco ponad 90 tys. pracowników. Ta dysproporcja wskazuje na znaczenie układów branżowych, ale ukazuje także skalę przedsięwzięcia.

M.B.: Jaki jest poziom reprezentacji pracowniczej w Andaluzji?

Miriam: Z jednej strony mamy tutaj reprezentację jednorodną, czyli delegatów personelu zatrudnionego w firmach oraz rad pracowniczych. Reprezentanci załogi są wybierani na podstawie wyborów bezpośrednich co cztery lata. To daje legitymację do reprezentowania pracowników i pracownic tych firm, w których działają nasze związki zawodowe. Poziom reprezentacji pracowniczej jest bardzo wysoki, przekracza 82%. Prawie 75% reprezentantów pracowniczych wywodzi się z dwóch większościowych związków zawodowych: Comisiones Obreras i drugiej centrali związkowej o nazwie UJT [Union General de Trabajadores], mającej charakter bardziej prawicowy. Reszta to reprezentanci mniejszościowych związków zawodowych o specyfice bardziej korporacyjnej: strażacy, lekarze, funkcjonariusze publiczni itd. Innym sposobem reprezentacji jest reprezentacja przez rady zakładowe, czyli sekcje związkowe wewnątrz firm.

Chociaż ten system nie był pozbawiony mankamentów, to do niedawna, do 2010 r. funkcjonował całkiem sprawnie i był skuteczny. Od czasu, kiedy pojawiły się pierwsze symptomy kryzysu, znaczenie dialogu społecznego jest niestety podważane przez pseudoreformatorskie działania rządu hiszpańskiego próbującego osłabić działanie tego skutecznego jak dotąd mechanizmu. W ciągu dwóch ostatnich lat (2010 i 2011) przeprowadzono trzy reformy, które mocno uszczupliły uprawnienia pra-

cownicze wywalczone wcześniej w rokowaniach zbiorowych. Pierwsza reforma wdrożona przez rząd socjalistyczny w 2010 r. wprowadziła zasady swobodnego zwalniania pracowników. To była reforma Statutu Pracowniczego promująca formy zatrudnienia inne niż umowa na czas nieokreślony, czyli tak zwane umowy śmieciowe [nasze umowy o dzieło czy umowy zlecenia – przyp. M.B.]. Wzmocniła przez to pozycję pracodawców, umożliwiając im pewne odstępstwa od uzgodnień płacowych, które zostały dotąd wynegocjowane w rokowaniach zbiorowych. Jej wprowadzenie spowodowało strajk generalny we wrześniu 2010 r. Razem ze związkiem UJT przeprowadziliśmy akcję powszechną zbierania podpisów przeciwko tej ustawie. Zebraliśmy ich ponad milion i zawieźliśmy do parlamentu, występując w sprawie przywrócenia dawnych uprawnień i odrzucenia szkodliwej reformy. W czerwcu 2011 r. ten sam rząd przystąpił do przeprowadzenia następnej reformy, tym razem w dziedzinie rokowań zbiorowych. Jeśli ta wcześniejsza reforma wspierała ułomne formy zatrudniania, wprowadzając łatwiejsze i szybsze zwalnianie, czyli to, co nazywamy elastycznością zewnętrzną, to przeprowadzona w czerwcu 2011 r. reforma rokowań zbiorowych dotyczyła praw pracowniczych, warunków pracy, pensji, dniówek, czasu pracy, jak też klasyfikacji zawodowej, czyli tego, co nazywamy elastycznością wewnętrzną. Umożliwiono pracodawcom tańsze zwalnianie pracowników, bez gwarancji odszkodowań. Ponadto ułatwiono zmianę warunków pracy (uproszczono procedurę wypowiedzeń zmieniających). Jakby tego było mało, nie biorąc pod uwagę bezrobocia wśród młodzieży sięgającego 45%, rząd rozpoczął reformę promocji pracy dla młodzieży. Ta reforma, teoretycznie dotycząca ważnego problemu ludzi młodych, w efekcie wydłuża czas, na który można zatrudniać ludzi młodych na podstawie umów śmieciowych, przedłużając go do 33 roku życia. Jest to rozwiązanie korzystne dla pracodawców, ale skazujące młodych na pracę na podstawie umów śmieciowych za nędzne wynagrodzenie, równe pensji minimalnej, która wynosi 641 euro. Wynagrodzenie na tym poziomie okazuje się dla pracodawcy niemal darmowe, ponieważ jest subwencjonowane przez państwo.

M.B.: Czy jakieś inne szczególne działania zostały podjęte w stosunku do młodych ludzi, wśród których 45% pozostaje bez pracy?

Miriam: Działania, które podjął rząd, to przedłużenie do 33 roku życia możliwości zatrudniania w oparciu o umowy śmieciowe i za kwoty z pogranicza minimalnej płacy. Rząd twierdzi, że jest bardzo zaniepokojony sytuacją młodych, a z drugiej strony proponuje rozwiązania, które są śmieszne. Nie tylko jako związkowcy, ale jako rodzice mówimy rządowi, żeby nie martwił się o młodych, że o nich będziemy się martwić my. Przyczyna problemu jest bardzo poważna. Przez wiele lat młodzież porzucała szkoły, by znaleźć pracę w budownictwie w czasie boomu budowlanego, który przez ponad dekadę stanowił podstawę dynamiki gospodarki hiszpańskiej. To był najważniejszy sektor w ekonomii hiszpańskiej. Tam młodzi znajdowali pracę. Byli tacy, którzy w wieku 16, 17 i 18 lat porzucali naukę, by zatrudnić się w budownictwie i zarobić 2–3 tys. euro. Po co się wysilać w szkole, jeśli można zarobić dobre i łatwe pieniądze w budownictwie? Ten boom nagle się skończył i między innymi z powodu niskiego wykształcenia nie ma dla tamtych osób żadnej alternatywy.

W 2006 r. zostało przyjęte rozwiązanie, które przeciwdziałało wiecznemu przedłużaniu umów na czas określony. Po 22 miesiącach ciągłego zatrudnienia lub po ukończeniu 30 roku życia przez pracownika te umowy miały być przekształcane w umowy na czas nieokreślony. Przepis nie dotyczył młodych pracowników, przez których obecnie rozumie się osoby do 33 roku życia. To było w 2006 r., ale w sierpniu 2011 r. rząd zawiesił to prawo. Znowu robimy krok do tyłu, wracamy do przeszłości. Minister pracy Valeriano Gómez powiedział, że lepiej mieć umowę śmieciową niż kolejnego bezrobotnego na ulicy.

Tak z grubsza wygląda panorama relacji pracowniczych w Hiszpanii. W czasie ostatnich dwóch lat nie przestajemy protestować przeciwko polityce rządu i wprowadzanym reformom, które ograniczają uprawnienia klasy pracowniczej.

M.B.: Jakie są najczęstsze formy zatrudnienia w Hiszpanii? Czy dominuje umowa na czas nieokreślony, czy raczej tzw. elastyczne formy zatrudnienia?

Miriam: W Hiszpanii istnieje kilka typów umów, na podstawie których może być świad-

czona praca. Różnią się one trwałością, zakresem uprawnień pracowniczych, jak też zabezpieczeniem społecznym.

Mamy sześć różnych sposobów zatrudniania: jeden na czas określony, inne na czas nieokreślony, jeszcze inne, to te, które w Hiszpanii nazywamy umowami śmieciowymi. W zależności od rodzaju kontraktu różne są przyczyny wygaśnięcia lub rozwiązywania tych kontraktów i różne są wysokości odprawy. Porównajmy najbardziej i najmniej korzystny dla pracownika rodzaj umowy. Na jednym biegunie postawimy umowę na czas nieokreślony; jest ona coraz rzadziej spotykana. W przypadku nieuzasadnionego rozwiązania i zwolnienia pracownikowi przysługuje 45-dniowe wynagrodzenie za każdy rok pracy (ale nie wyższe niż 42-krotność ostatniego miesięcznego wynagrodzenia). Na drugim biegunie będzie umowa zlecenia. W razie jej rozwiązania mamy do czynienia z odszkodowaniem stanowiącym równoważność wynagrodzenia otrzymanego za 8–12 dni pracy. Reforma systemu umów eliminuje odprawę 45-dniową i wprowadza nowe umowy na czas nieokreślony z prawem do jedynie 20-dniowej odprawy za każdy przepracowany rok, z których za 12 dni płaci państwo. Koszt pracodawcy to 8 dni.

M.B.: Poza odprawą przysługuje jeszcze zapewne zasiłek dla bezrobotnych. Czy może Pani powiedzieć, jaki jest okres jego wypłaty i wysokość?

Miriam: Aby uzyskać prawo do zasiłku, trzeba wykazać się 6-miesięcznym okresem zatrudnienia. Okres wypłaty zasiłku zależy od stażu pracy i wynosi najwyżej 2 lata. Może być przedłużony o kolejne 1,5 roku, jeśli jest się jedynym żywicielem rodziny i to również w zależności od wysokości świadczenia. Zasiłek wynosi 80% wcześniejszego wynagrodzenia.

M.B.: Czy to nie zachęca do pozostawania bezrobotnym przez całe dwa lata? Mało prawdopodobne jest znalezienie nowej pracy z wynagrodzeniem wyższym niż 80% starego wynagrodzenia połączonego z odprawą.

Miriam: Ale nie zawsze całość wynagrodzenia pojawia się w wypłacie.

M.B.: Polskiemu czytelnikowi nawet zreformowany i okrojony system odpraw i zasiłków w Hiszpanii wyda się zbyt hojny, zważywszy, że w Polsce odprawa z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracownika wynosi równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia i w ogóle nie przysługuje w przypadku rozwiązania umowy cywilnoprawnej. Czy zła sytuacja na rynku pracy i deficyt finansów publicznych nie uzasadniają opisanych przez panią cięć?

Miriam: Relacje pracownicze i sytuację na rynku pracy rujnują jeszcze inne czynniki, które pogarszają i tak dość trudną sytuację pracowniczą w Hiszpanii. Mam na myśli obniżenie jakości usług publicznych w sektorach związanych z utrzymaniem państwa dobrobytu: służby publiczne, takie jak edukacja czy służba zdrowia, w związku z zagrożeniem prywatyzacją są mocno dotknięte poważnymi problemami. Nawet jeżeli w sposób bezpośredni za pomocą reform rząd nie odważył się sprywatyzować tych sektorów, to jednak w sposób pośredni prowadzi do niekorzystnych zmian. W ramach tych działań możemy wymienić zamrożenie rent i emerytur z wyjątkiem emerytur minimalnych, cięcia płacowe w sferze budżetowej, jak też reformę pracy, która dotyczy sprywatyzowania publicznych służb zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy. Funkcje publicznych urzędów pracy mają przejąć agencje pracy tymczasowej. W tym kontekście nie powinna dziwić nasza determinacja i mobilizacja do sprzeciwu przeciwko działaniom głęboko ograniczającym uprawnienia socjalne. Kosztowało nas prawie 20 lat wyjście z dyktatury trwającej lat 40 [chodzi oczywiście o dyktaturę Franco; w tym sensie doświadczenia w Polsce i Hiszpanii są podobne – przyp. tłum.], a teraz przez ostatnie kilka lat wracamy do tej samej sytuacji. Dla nas działanie sfery publicznej, czyli opieki medycznej czy edukacji, w warunkach państwa dobrobytu, na których zależy pewnie i Polakom, jest jedynym, co może gwarantować obywatelom równość praw. Nie możemy się zgodzić na te cięcia i nie możemy doprowadzić do sytuacji, w której odbierane są nam wywalczone do tej pory prawa.

M.B.: W jaki sposób w dobie kryzysu związki zawodowe mogą bronić tych zdobyczy socjalnych? Czy skuteczniejsze są protesty i manifestacje, czy dialog?

Miriam: Jedno i drugie! Są dwa sposoby walki z tymi niekorzystnymi trendami. Po pierwsze, pełna mobilizacja, wspólnie z innymi organizacjami społecznymi, w celu głośnego i stałego pro-

testowania przeciwko tym „reformom". W mediach i na ulicach! Po drugie, cała sfera związana z dialogiem społecznym, z rokowaniami zbiorowymi i z ugodami, które jesteśmy w stanie zawierać. Nadal wierzę w siłę i skuteczność dialogu społecznego, którego tradycje w Andaluzji są bardzo silne. Zaczął się on już w roku 1985; w tym sensie byliśmy pionierami. W 1993 r. zyskał formy instytucjonalne w ramach Komisji Trójstronnej z reprezentacją pracowników, pracodawców i strony rządowej. By nie zamęczyć czytelników, wymienię najistotniejsze rzeczy, które udało nam się osiągnąć do tej pory. Jesteśmy obecnie na etapie siódmej ugody społecznej w Andaluzji. Została ona wynegocjowana w 2009 r. (i będzie realizowana do 2013 r.) w sytuacji toczącego się konfliktu. Zawarcie tego porozumienia (24 listopada 2009 r.) wcale nie było łatwe. W czasie, kiedy je zawieraliśmy, byliśmy w sytuacji kurczącej się działalności gospodarczej i stale malejącej liczby miejsc pracy. Upadły branże, które tradycyjnie były motorami ekonomicznymi gospodarki hiszpańskiej, zwłaszcza przemysł ciężki. Banki znacznie ograniczyły dostęp do kredytów dla małych i średnich przedsiębiorstw, jak też firm rodzinnych. Blokowano również działania związane z rokowaniami zbiorowymi. Nawet w tych warunkach udało się dojść do porozumienia, które zawarliśmy na cztery lata. Aby uzmysłowić sobie jego skalę, trzeba powiedzieć o przeznaczonym na jego realizację budżecie, przyznanym przez rząd Andaluzji, który sięga prawie 20 mld euro.

W porozumieniu określono 351 sposobów wyjścia z kryzysu; dzieli się je na dwa bloki: z jednej strony działania bieżące, bardzo pilne dla odbudowy gospodarki, pomocy małym i średnim przedsiębiorstwom, jak też firmom rodzinnym, zwłaszcza w kontekście wzrostu liczby miejsc pracy, z drugiej strony modernizacja i zmiana struktury gospodarki andaluzyjskiej.

M.B.: Czy protesty nie dotyczą ochrony nadmiernych jak na czasy kryzysu uprawnień i przywilejów? Jeżeli Hiszpanie nie chcą zrezygnować z obecnego poziomu życia, to czy Hiszpanii nie grozi scenariusz podobny do greckiego?

Miriam: To jest całkiem realne zagrożenie i teoretycznie reformy rządu mają je oddalić. Inaczej moglibyśmy stanąć w kolejce za takimi krajami, jak Portugalia, Grecja i Irlandia, jeśli chodzi o wydolność naszego systemu społecznego i ekonomicznego. Są oczywiście inne działania niż te zalecane przez rząd, które my zaproponowaliśmy rządowi, by wyjść z kryzysu. Chodzi o zreaktywowanie gospodarki, odpowiednie działania w dziedzinie finansów i spraw podatkowych. W Hiszpanii mamy mocną szarą strefę i gros przedsiębiorców, którzy nie płacą podatków. Z drugiej strony klasa robotnicza nie może płacić za kryzys, którego nie spowodowała, którego nie jest autorem. W ramach dialogu społecznego podpisaliśmy porozumienie dla utrzymania poziomu zatrudnienia, dotyczące też zamrożenia wynagrodzeń (jako wyjścia lepszego niż zwolnienie), i z tego powodu nikt nam nie może zarzucić, że nic nie robimy w celu poprawienia tej niekorzystnej sytuacji. Jeśli przedsiębiorstwo znajdowało się w trudnej sytuacji ekonomicznej, popieraliśmy je, by znaleźć sposoby przeciwdziałania tej sytuacji, jak też wyjścia z kryzysu. Dotyczyło to np. ograniczenia czasu pracy.

M.B.: Pani mówiła, że związki zaproponowały 351 sposobów na wyjście z kryzysu. Z ilu z nich skorzystał rząd i czy brał je pod uwagę, planując reformy?

Miriam: Ta umowa, o której mówiłam, dotyczy wyłącznie rządu Andaluzji, czyli regionu autonomicznego, natomiast reforma prawa pracy została narzucona przez rząd centralny. Z partnerami społecznymi podjęliśmy działania zmierzające do odnowienia dialogu społecznego. I udało się odblokować kredyty dla małych i średnich przedsiębiorców oraz firm rodzinnych, żeby uchronić je od bankructwa. Ważnym osiągnięciem w kwestiach zatrudnienia było wprowadzenie programów utrzymania zatrudnienia przy partycypacji finansowej ze środków publicznych. Te programy miały złagodzić skutki bezrobocia w takich branżach, jak budownictwo czy sektor usług. I ostatnie, bardzo ważne działania w ramach sfery bezpieczeństwa społecznego dla osób, które pozostały bez zabezpieczenia społecznego i bez żadnych świadczeń. Udało się zapewnić świadczenia socjalne w wysokości 400 euro dla tych osób na okres 6 miesięcy z możliwością przedłużenia o kolejne 6 miesięcy.

M.B.: Jaka jest Pani opinia na temat *flexicurity*? Czy sądzi Pani, że w warunkach andaluzyjskiego rynku pracy elastyczne formy zatrudnienia

doprowadzą do zwiększenia poziomu zatrudnienia i większego bezpieczeństwa dochodów?

Miriam: *Flexicurity* ma jeden potencjalnie korzystny wymiar – może ułatwić godzenie życia zawodowego z osobistym, co przede wszystkim odnosi się do kobiet. Poza tym jednym aspektem *flexicurity* jest wymysłem prawicy europejskiej, świetnie podchwyconym przez pracodawców. Jest to doskonała wymówka, by osłabić bezpieczeństwo zatrudnienia, spowodować, że zwalnianie będzie tańsze albo subwencjonowane przez państwo i że łatwo będzie można modyfikować warunki płacowe pracowników i pracownic. W ostatnich latach politycy wypowiadają się u nas z zachwytem na temat modelu duńskiego *flexicurity*, w którym z jednej strony firmy dysponują elastycznymi sposobami zatrudniania i zwalniania pracowników, a z drugiej strony pracownik ma zapewnione hojne zabezpieczenie w czasie bezrobocia, jak też aktywną i skuteczną politykę zatrudnienia, prowadzoną w czasie, gdy pracownik zmienia pracę. Nie próbując oceniać modelu innego państwa, jak Dania, stwierdzam jedynie, że ten model nie jest dostosowany do sytuacji, którą mamy w Hiszpanii. Niemożliwe jest z tego punktu widzenia mówienie o *flexicurity* w kontekście elastyczności bez ustalenia pewnych sposobów zatrudnienia zależnych od rodzaju działalności firmy: stałej czy sezonowej. Z drugiej strony również nie ma elastyczności i bezpieczeństwa, jeśli nie zapewnimy pracownikom, którzy tracą pracę lub pozostają długotrwale bezrobotni, odzyskania pracy czy znalezienia nowej w dość krótkim czasie. Powinno temu towarzyszyć zabezpieczenie ścieżki szkoleniowej: szkolenie ustawiczne, które zapewni pracownikowi odnalezienie się na rynku pracy w jak najkrótszym czasie. Wydaje się też, że zmiany które dotknęły Hiszpanię, jeśli chodzi o model relacji pracowniczych, przebiegają dwutorowo. Rzeczywiście bardzo się rozwinęła elastyczność, przez którą rozumiemy łatwość zwalniania, jak też ułomność form zatrudnienia pracownika, ale odbywa się to kosztem bezpieczeństwa socjalnego pracowników. To się dzieje kosztem odpraw czy też odszkodowań, na które mogli wcześniej liczyć pracownicy. Nie ma zatem mowy o bezpieczeństwie socjalnym.

M.B.: Ale wspomniała pani również o pozytywnym aspekcie elastyczności zatrudnienia, jakim jest ułatwianie godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Czy taką tendencję można zaobserwować w Andaluzji?

Miriam: By oddać sprawiedliwość naszemu rządowi, trzeba powiedzieć, że na początku jego działania dokonał się pewien postęp w dziedzinie spraw socjalnych. Tutaj należy rozróżnić działania przed kryzysem, którym przewodził jako premier José Luis Zapatero, i obecne reformy, które niwelują czy też anulują poprzednie zdobycze. Między 2007 a 2009 r. przyjęte zostały cztery wielkie ustawy dotyczące praw socjalnych. Pierwsza z nich to prawo o autonomii osób niepełnosprawnych, zależnych. Próbowało ono sprofesjonalizować służby i działania wspierające osoby o pewnym stopniu niepełnosprawności, zwalniając od obowiązków kobiety i umożliwiając tym kobietom, które opiekowały się chorym czy niepełnosprawnym członkiem rodziny, aktywne włączenie się do rynku pracy. Nadal w naszym kraju panuje silny tradycyjny podział ról społecznych, wedle którego kobieta ma zajmować się nie tylko dziećmi, ale też osobami starszymi i niepełnosprawnymi. Ta ustawa próbowała zniwelować lub zmienić tę sytuację. Kolejnymi ważnymi ustawami były prawo o faktycznej równości miedzy kobietami a mężczyznami oraz prawo o przemocy seksualnej. To były prawa, o które bardzo walczyliśmy i które udało się osiągnąć. Niestety, ich realizacja jest w tym momencie sparaliżowana. Wspomniane prawo równości pomiędzy kobietami i mężczyznami stawia sobie jako cele z jednej strony realizację zasady równości w traktowaniu i dawania równych szans kobietom i mężczyznom. W rzeczywistości miało to oznaczać eliminację przyczyn dyskryminacji kobiet z jakiejkolwiek przyczyny: politycznej, zawodowej, społecznej, w taki sposób, żeby doprowadzić do istnienia państwa rzeczywiście demokratycznego i solidarnego. Z drugiej strony trzeba też uznać, że to prawo wymienia rokowania zbiorowe jako główny instrument dochodzenia do eliminowania nierówności między kobietami i mężczyznami, jak i innych nierówności.

Na zakończenie chciałabym powiedzieć o możliwościach, jakie daje prawo do godzenia życia zawodowego z osobistym. Jako pierwsze wymienię dostosowanie czasu pracy, później – do tej pory nieistniejący urlop ojcowski, urlop

macierzyński, zwolnienie na karmienie, zmniejszenie dziennego wymiaru czasu pracy, zwolnienia od pracy z zachowaniem miejsca pracy (rodzaj urlopu bezpłatnego). Gdy mówimy o tym rodzaju urlopów i ułatwień, nie dotyczy to tylko małych dzieci, ale też dzieci starszych i osób starszych z problemami niepełnosprawności czy pewnego stopnia zależności. Jednym z ważniejszych obowiązków, które wprowadza wspomniane prawo, jest konieczność ustalania planów równości na poziomie zakładów pracy. Nie jest możliwe zachowanie prawdziwej równości, jeśli nie zostało to ujęte w umowach zbiorowych. Przyjęto, że są trzy rodzaje firm, które są zobowiązane do przygotowania i realizacji tych planów. Z jednej strony są to firmy, które zatrudniają powyżej 250 osób, firmy zatrudniające poniżej 250 osób zobowiązane do tego umową sektorową, jeśli ta o tym wspomina, i firmy dopuszczające się dyskryminacji będące w postępowaniu naprawczym, które również muszą opracowywać i wprowadzać takie plany równości. Choć wyrażam zadowolenie z przyjęcia tych ustaw, muszę bardzo krytycznie ocenić ich działanie. Prawo jest dobre, gdy jest realizowane, a jeśli nie jest realizowane, nie służy niczemu. Problem równości płci jest problemem świadomościowym. Należałoby zbudować świadomość, że ani dyskryminacja, ani opieka domowa nie są tylko i wyłącznie problemami kobiet, ale zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Do obu płci należy ich rozwiązywanie. Czasami w trakcie realizacji umów wynikających z negocjacji zbiorowych niektórzy z moich kolegów mówią: „Jeśli chodzi o plany równości, to wy dziewczyny się tym zajmiecie. To jest sprawa kobiet". To nie jest tylko sprawa kobiet! Nie tylko przedsiębiorcy, ale związkowcy również myślą w ten sposób. Nadal nie przezwyciężono dyskryminacji związanej z zaszeregowaniem i klasyfikacją zawodową kobiet i mężczyzn.

M.B.: Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiał: Marek Benio
Współpraca: Matylda Budzyn
Tłumaczenie: Artur Jurkowski